



Az ISO 9001:2015 minőségirányítási rendszerszabványnak való megfelelés igénye nem jogosítja fel a szervezetet a munkavállalók végzettségét igazoló dokumentumok másolatának elkészítésére, megőrzésére

Ügyszám: NAIH-444-1/2023

[...] részére

[...]

Cégkapu útján

Tisztelt Uram!

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) részére postai úton küldött beadványában Ön az ISO 9001:2015 minőségirányítási rendszerszabvány 7.2 fejezet d, pontjában foglaltaknak való megfelelés érdekében a munkavállalók végzettségét igazoló dokumentumokról történő másolatkészítés ügyében kérte a Hatóság állásfoglalását, mellyel összefüggésben a Hatóság az alábbiakról tájékoztatja.

1. A Hatóság 2018. október 4. napján tájékoztató közleményt adott ki a személyes adatok védelmével kapcsolatos jogértelmezésre irányuló megkeresésekről, beadványokról.¹

Fentiekre tekintettel a Hatóságnak nem áll módjában adatkezelők (és adatfeldolgozók) és/vagy ezek képviselőit eljáró ügyvédek konkrét adatvédelmi vonatkozású kérdéseit megválaszolni.

A Hatóság eljáróban felhívja a figyelmét arra, hogy az adatkezelés valamennyi ismérve az adatkezelőnél áll rendelkezésre, ezért elsősorban ő képes annak megítélésére, hogy a jogszabályi megfelelés érdekében milyen intézkedések lehetnek szükségesek, a Hatóság nem veheti át az adatkezelő e tekintetben fennálló felelősségét. Ezzel összhangban a GDPR² is azt írja elő a Hatóság egyik feladatául, hogy felhívja az adatkezelők (adatfeldolgozók) figyelmét a rendelet szerinti kötelezettségeikre, és kérésre tájékoztatást nyújtson az érintettnek az őt megillető jogok gyakorlásával kapcsolatban³.

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 38. § (2) és (2a) bekezdései alapján továbbá:

„(2) A Hatóság feladata a személyes adatok védelméhez, valamint a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jog érvényesülésének ellenőrzése

¹ https://www.naih.hu/files/2018-10-04-tajekoztato_kozlemeny_jogertelmezes_beadvanyokrol.pdf

² A természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.)

³ GDPR 57. cikk 1. bekezdés d) és e) pontjai: „Az e rendeletben meghatározott egyéb feladatok sérelme nélkül, a felügyeleti hatóság a saját területén ellátja a következő feladatokat: (...)

d) felhívja az adatkezelők és az adatfeldolgozók figyelmét az e rendelet szerinti kötelezettségeikre;

e) kérésre tájékoztatást ad bármely érintettnek az e rendelet alapján őt megillető jogok gyakorlásával kapcsolatban, és e célból adott esetben együttműködik más tagállamok felügyeleti hatóságaival.”

és elősegítése, továbbá a személyes adatok Európai Unión belüli szabad áramlásának elősegítése.

(2a) Az általános adatvédelmi rendeletben a felügyeleti hatóság részére megállapított feladat- és hatásköröket a Magyarország joghatósága alá tartozó jogalanyok tekintetében az általános adatvédelmi rendeletben és e törvényben meghatározottak szerint a Hatóság gyakorolja.”.

A fentiekre és a megkeresésében foglaltakra tekintettel a Hatóság – az adatkezelés részleteinek ismerete nélkül – az alábbi általános tájékoztatást nyújtja az Ön részére.

2. Azon állásfoglalás iránti kérelme tekintetében, hogy egy társaság jogos érdekére alapozva védett szerveren és korlátozott hozzáférhetőség mellett tárolhatja-e a munkavállalói iskolai végzettségét igazoló okmányok másolatait, a Hatóság a következőkre kíván rámutatni.

A Hatóság mindenekelőtt rögzíti, hogy a jelen állásfoglalásban kizárólag azon eseteket veszi számba, amennyiben egy foglalkoztatási jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályai alkalmazandók, tehát ha a felek között munkaviszony áll fenn. Az egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban (például személlyel kötött megbízási szerződés, vagy közalkalmazotti jogviszony esetén) az adatkezelésre eltérő szabályok vonatkozhatnak.

2.1. Egy adatkezelés jogszerűségéhez számos követelményt kell teljesíteni, az adatkezelő kötelezettsége például az érintettek megfelelő tájékoztatása az adatkezelések vonatkozásában, a kapcsolódó dokumentáció összeállítása, valamint a kezelt személyes adatok részére biztonság nyújtása megfelelő technikai és szervezési intézkedések bevezetésével. Ezen kötelezettségek közül kiemelt szerepe van az **adatkezelés alapelvei betartásának és az adatkezelés jogszerűségét alátámasztó jogalap meghatározásának.**

A GDPR 5. cikke tartalmazza azon fő alapelveket, amelyeket a személyes adatok kezelése során – az adatkezelés jogalapjától függetlenül – figyelembe kell venni, és amelyeknek folyamatosan érvényesülniük kell az adatkezelés során.

A célhoz kötöttség elve értelmében személyes adatot kezelni csak pontosan meghatározott és jogszerű célból lehet, az adattakarékosság elvéből fakadóan pedig csak olyan személyes adat kezelhető, amely feltétlenül szükséges és alkalmas az adott cél eléréséhez. Ezen alapelvek betartása garantálja, hogy az adatkezelés céljára tekintettel csupán a legszűkebb, indokolt adatkör kezelésére kerül sor, továbbá kizárja a készletező adatkezelést is, vagyis azt, hogy olyan személyes adatok kezelésére (felvételére, tárolására) kerüljön sor, amelyeket valamely jövőbeli időpontban meghatározott célra gyűjtenek. A korlátozott tárolhatóság elve értelmében a kezelt személyes adatok megőrzésének időtartama nem lehet korlátlan, a feltétlenül szükséges időtartamra kell szűkíteni azok megőrzését, a bizalmasság és integritás alapelveinek értelmében pedig a személyes adatok tárolása kapcsán biztosítani kell, hogy az adatokhoz jogosulatlan személy ne férhessen hozzá.

A GDPR 24. cikk (1) bekezdése⁴ alapján továbbá az adatkezelő kötelezettsége az is, hogy az adatkezelés körülményeinek, illetve kockázatának figyelembevételével megfelelő

⁴ GDPR 24. cikk (1) bekezdés: „Az adatkezelő az adatkezelés jellege, hatóköre, körülményei és céljai, valamint a természetes személyek jogaira és szabadságaira jelentett, változó valószínűségű és súlyosságú kockázat figyelembevételével megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajt végre annak biztosítása és bizonyítása céljából, hogy a személyes adatok kezelése e rendelettel összhangban történik. Ezeket az intézkedéseket az adatkezelő felülvizsgálja és szükség esetén naprakésszé teszi.”

intézkedéseket hajtson végre annak érdekében, hogy az adatkezelés a GDPR rendelkezései szerint történjen. **Annak megítélésére azonban, hogy a GDPR által támasztott követelményeknek való megfeleléshez konkrét esetben milyen technikai és szervezési intézkedések szükségesek, elsősorban az adatkezelő képes, miután ahhoz figyelembe kell venni az adatkezelés valamennyi jellemzőjét; ezek az információk pedig kizárólag az adatkezelőnél állnak rendelkezésre.**

A GDPR 6. cikk (1) bekezdése⁵ rendelkezik a személyes adatok kezelésének lehetséges jogalapjairól, azaz azon esetekről, amikor egy adatkezelés jogszerű lehet, amennyiben az a GDPR többi rendelkezésének, különösen az adatvédelem alapelveinek is megfelel. **Az adatkezelés jogalapját az adott adatkezelés körülményeinek, jellemzőinek ismeretében szintén az adatkezelőnek kell tudnia meghatározni.**

Az Ön állásfoglalás iránti kérelme arra irányult, hogy ügyfele adatkezeléseit a GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontjára, tehát jogos érdekeinek érvényesítésére alapíthatja-e.

Ahhoz, hogy az Ön által képviselt társaság a jogos érdekének fennállását megfelelően alá tudja támasztani (összhangban az elszámoltathatóság elvével is), meg kell vizsgálnia és dokumentálnia kell, hogy az engedélyei és tanúsítványai biztosítása iránti érdeke elsőbbséget élvez-e az érintettek (munkavállalók) olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságaival szemben, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé.

2.2. Az adatkezelő érdeke mindaddig jogosnak tekinthető, amíg az adatkezelő a hatályos jogszabályokkal összhangban érvényesíti ezen érdeket.

A GDPR 88. cikk (1) bekezdése szerint:

„(1) 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.”

E rendelkezés érvényesülését Magyarországon az Mt. 10.-11.§-a, valamint a 44/A. §-a valósítják meg.⁶ **Ennek megfelelően a munkaviszonyokkal összefüggő adatkezelések során az ezen rendelkezésekben foglalt szabályokat minden esetben figyelembe szükséges venni.**

⁵ GDPR 6. cikk (1) bekezdés: „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 szerződésmegkötését 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.”

⁶ Ezzel összefüggésben lásd a következő dokumentumot:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/hu_notification_art_51.4_84.2_85.3_88.3_90.2_publish.pdf

Az Mt. 10. § (1) és (3) bekezdései alapján a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnés (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Ehhez a munkáltató a munkavállalótól **okirat bemutatását követelheti**. Ez az Mt.-ben foglalt szabály a GDPR rendelkezéseit (a szükségesség és arányosság elveit követve) szűkíti, ugyanis a törvény a munkáltató adatkezelési tevékenységének módját az okiratok megtekintésére korlátozza. Mindazonáltal a Hatóság álláspontja szerint a munkáltatók vezethetnek saját, belső nyilvántartást az egyes munkavállalók végzettségéről, a végzettség igazolásának időpontjáról, módjáról (pl. érettségi bizonyítvánnyal, diplomával szakképesítést igazoló okirat bemutatásával).

Ugyanakkor a Hatóság arra is rá kíván mutatni, hogy a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 324. §-ában foglaltakkal⁷ összhangban **a képzettséget, végzettséget igazoló okiratról készített másolat nem rendelkezik bizonyító erővel arról, hogy hiteles másolata egy érvényes közokiratnak, tehát a másolat nem alkalmas a benne szereplő adatok hiteles voltának megállapítására sem.**

2.3. A Hatóság ezen kérdéssel összefüggésben a következőket is megjegyzi.

A Hatóság következetes gyakorlata, hogy elfogadhatónak tartja az okiratokról másolatok készítését, ha a munkáltató mint adatkezelő olyan gyakorlatot alakít ki, amelynek során kizárólag azon személyes adatokról készít másolatot, amelynek kezelésére egyébként jogosult. Ebben az esetben az okiraton található személyes adat lemásolása ugyan adatkezelési művelet, de nem új adatkezelési cél az adatgyűjtés eredeti céljához képest, hanem az eredeti adatkezelési céllal és ahhoz kapcsolódó jogalappal történő adatgyűjtés olyan módja, amely egyébként segít az adatok pontosságának biztosításában.

A technológia semlegesség elve alapján adatvédelmi szempontból nincs jelentősége annak, hogy az egyébként jogszerűen kezelt, illetve kezelhető személyes adatok kezelése technikailag hogyan, milyen formában valósul meg (pl. az adatokat beírják egy Excel / Word dokumentumba, vagy a jogszerűen nem kezelhető adatokat kitakarva lemásolják, vagy beszkennek a dokumentumot).⁸

Mindezek alapján tehát a Hatóság álláspontja szerint **az adatkezelők abban az esetben másolhatják le jogszerűen a munkavállalók képzettségéről, végzettségéről szóló dokumentumokat, amennyiben kizárólag azon személyes adatokról készítenek másolatot, amelyek kezelésére a munkaviszonnal összefüggésben egyébként is jogosultak, vagyis a másolat nem tartalmaz többletadatot az egyébként jogszerűen kezelhető adatokon túl.**

2.4. Az MSZ EN ISO 9001:2015 minőségirányítási rendszerszabvány (a továbbiakban: Rendszerszabvány) szövegezése szerint az adott szervezetnek „a felkészültség

⁷ Pp. 324. §: „(1) Az eredeti közokirattal azonos bizonyító ereje van a közokiratról készített másolatnak - a másolatkészítés technológiájától és adathordozótól függetlenül -, ha a másolatot közokirat kiállítására jogosult vagy megőrzésére hivatott szerv, továbbá ha ezek ellenőrzése mellett más személy vagy szervezet készítette, valamint, ha azt az E-ügyintézési tv. szerinti hiteles másolatkészítés központi elektronikus ügyintézési szolgáltatás szabályai szerint készítették.

(2) Ha közokiratnak nem minősülő okiratról készül közokiratba foglalt másolat, a közokirat csupán azt bizonyítja, hogy annak tartalma a közokiratnak nem minősülő eredeti okirattal megegyezik.”

⁸ GDPR (15) preambulumbekkezdés: „A komoly szabály-kerülési kockázat veszélyének elkerülése érdekében a természetes személyek védelmének technológiailag semlegesnek kell lennie és nem függhet a felhasznált technikai megoldásoktól. A természetes személyek védelme a személyes adatok automatizált eszközök útján végzett kezelése mellett a manuális kezelésre is vonatkozik, ha a személyes adatokat nyilvántartási rendszerben tárolják vagy kívánják tárolni. Olyan iratok, illetve iratok csoportjai, és azok borítói, amelyek nem rendszerezettek meghatározott szempontok szerint, nem tartoznak e rendelkezés hatálya alá.”

bizonyítékként megfelelő dokumentált információt kell megőriznie". A Rendszerszabvány taxatívum nem határozza meg a dokumentumok körét amelyeket a szervezetnek be kell tudnia mutatni; tehát ezen dokumentumokat az adott szervezetnek önállóan kell tudnia meghatározni.

A Rendszerszabvány 7.2. pontja szerint a szervezettől elvárt bizonyítéknak ugyanakkor nem kell „objektív bizonyítéknak” lennie (fogalmát az ISO 9000:2015 Minőségirányítási rendszerek – Alapok és szótár 3.8.3 pontja határozza meg), **azt csak dokumentált információval szükséges alátámasztani.**

A dokumentált információ fogalmát az ISO 9000:2015 3.8.6 pontja határozza meg, amely magában foglalhatja az adott szervezett által létrehozott információt is.

A fentiek alapján a Hatóság álláspontja szerint tehát az adatkezelők által folytatható legjobb gyakorlat a következő.

A szervezet az egyes munkavállalók, vagy egyéb foglalkoztatottak foglalkoztatásának megkezdésekor feljegyzést, jegyzőkönyvet készíthet arról, hogy az adott foglalkoztatott bemutatta a végzettségét igazoló eredeti dokumentumokat, amelynek releváns adatait a szervezet rögzíti (például: okirat sorszáma, képzettség megszerzésének dátuma). Annak érdekében, hogy a dokumentum tartalmának valódiságát a szervezet alátámassza, ezen dokumentum előállításakor a szervezet használhatja a „négy szem” elvét, vagy azt közokiratba, vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalhatja.

- 2.5.** Végezetül a Hatóság ezen adatkezelésekkel összefüggésben felhívja arra a figyelmét, hogy egy szabványnak való megfelelés nem kötelezettsége az egyes szervezeteknek. Mindazonáltal az Mt. szabályait minden munkáltatónak kötelezettsége betartania.

Ennek megfelelően a Hatóság álláspontja szerint a végzettséget igazoló dokumentumok másolatának (amely egyébként teljes bizonyító erővel nem rendelkezik) **kezelése egy szabványnak való megfelelés érdekében főszabály szerint nem lehet elsődleges az Mt. szabályaival szemben.**

- 3. Azon állásfoglalás kérése tekintetében, hogy a másolatok folyamatos megőrzésére az adatkezelőnek lehetősége van-e, a Hatóság a következőket adja elő.**

A GDPR szabályai, különös tekintettel az 5. cikk (1) bekezdés e) pontja értelmében a személyes adatoknak a kezelésük céljára alkalmasnak és relevánsnak kell lenniük, az adatok körét pedig a célhoz szükséges minimumra kell korlátozni.

Ennek megfelelően az adatkezelés tartama elsősorban az adatkezelés céljához kötődik: mindaddig, amíg a személyes adatok gyűjtése céljának eléréséhez szükség van a személyes adatok kezelésére és az adatkezelő megfelelő joggal rendelkezik az adatok kezelése tekintetében [vagy annak nincs más, a GDPR 6. cikk (4) bekezdése szerinti összeegyeztethető célja és jogalapja], a GDPR-ban foglalt kötelezettségek teljesítése mellett a személyes adatok tárolhatóak.

Fentiek szerint, amennyiben a végzettségre vonatkozóan gyűjtött adatokat olyan formában tárolja az adatkezelő, hogy azok az okiratok kivonatolt változatai, úgy ezen dokumentumokat addig kezelheti, tárolhatja, amíg a képzettséget, végzettséget igazoló személyes adatok kezelését az annak alapjául szolgáló munkavégzésre irányuló jogviszony fennállása miatt azt végeznie szükséges.

Amennyiben a képzettség, végzettség vonatkozásában valamely jogszabály kötelező adatkezelési tartamot ír elő, úgy az adatkezelő addig köteles ezen adatokat kezelni. Egyebekben ennek az időtartamot az adatkezelőnek szükséges meghatározni, de annak – a korlátozott tárolhatóság elvével összhangban – a lehető legrövidebbre szükséges korlátozódnia.

4. Mindezekén túl a Hatóság felhívja szíves figyelmét, hogy – eljárási kereteket nélkülöző, konzultációs válaszként kiadott – jelen tájékoztatása sem jogszabálynak, sem közjogi szervezetszabályozó eszköznek nem tekinthető, az normatív jelleggel, jogi erővel, illetve kötelező tartalommal nem rendelkezik.

A Hatóság jelen ügyben rendelkezésre bocsátott információk alapján kialakított jogértelmezése más hatóságot, a bíróságot és az adatkezelőt nem köti, annak csak iránymutató jellege van. Az állásfoglalás, tájékoztatás kiadása tehát nem mentesíti annak címezettjét, illetve az adatkezelőt saját jogi álláspontja kialakításának szükségessége, illetve az adatkezelésért fennálló felelősség alól.

Budapest, 2023. április 12.

Üdvözlettel:

Dr. habil. Péterfalvi Attila
elnök, c. egyetemi tanár