Ügyszám: 1602/K/2007-3.

[…]

Tisztelt […]!

Ön 2007. augusztus 13-án kelt levelében beadvánnyal fordult hozzám, és állásfoglalásomat kérte a […] (a továbbiakban: Közalapítvány) költségvetési szervvé történő átalakítása ügyében.

A Közalapítványnál foglalkoztatott munkavállalók jogviszonya jelenleg a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozik, mely jogviszony azonban a költségvetési szervvé történő átalakulással megszűnik és új, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó jogviszonyt kell létesíteni.

Az Mt. 86/B. §-a értelmében: *„(1) Ha az e törvény hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak, vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya az átadás időpontjában megszűnik.*

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a munkavállalót, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) az átadás

a) időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

továbbá köteles a szakszervezettel és az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy az átadást követően a munkavállaló foglalkoztatását az átvevő közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony keretében biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító kinevezés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 86/C. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a munkavállaló a jogviszony létesítését követően az előmenetele, illetve a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

(4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvevő munkáltató még nem került megalapításra, az átvevő munkáltató számára a (2)-(3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját, vagy az alapító képviseletében eljáró szervezetet terheli.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó munkáltatónak írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a munkavállaló az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.

(6) Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a munkavállaló számára a 95. § (2)-(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet - megfizetni.

(7) Ha az átvevő munkáltató a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvények rendelkezései alapján az érintett munkavállalóval nem létesíthet közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyt, a munkaviszony megszűnése tekintetében a (6) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni. Ebben az esetben - a (3) bekezdés rendelkezésétől eltérően - e körülményről kell az átadó és az átvevő munkáltatónak tájékoztatnia a munkavállalót.

86/C. § (1) Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a munkavállaló számára a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszony létesítése érdekében kinevezést adni. A kinevezés során az átvevő munkáltatót köti a 86/B. § (3)-(4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a munkavállaló kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony 86/B. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről."

Az eljárással kapcsolatosan több adatvédelmet érintő kérdést fogalmazott meg:

1. Átadhatók-e a munkavállalók személyes adatai a leendő munkáltatói jogkört gyakorló személy részére abból a célból, hogy az új jogviszonnyal kapcsolatos ajánlatát megtehesse?

2. Az átalakítás során, a 2007. október 20-ig elkészítendő költségvetésnek tartalmaznia kell a bérköltségeket is, átadhatók-e ilyen célból a munkavállalók személyes adatai?

3. 2007. október 25-ig az új költségvetési szerv működési engedély kérelmét az önkormányzat közgyűlése elé kell terjeszteni. Ennek tartalmaznia kell a megfelelő létszámú és képzettségű dolgozóra vonatkozó adatokat. Átadhatók-e ebből a célból személyes adatok?

4. Amennyiben az átalakulásról szóló önkormányzati határozat felülvizsgálatát végző bíróság döntése eredményeképpen a közalapítvány mégsem szűnik meg, mi lesz az átadott adatok sorsa?

Beadványában megfogalmazott továbbá több felvetést, melyek tárgya munkajogi kérdés. Ezeknek a megválaszolására nincs hatásköröm, tekintettel arra, hogy a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (a továbbiakban: Avtv.) azt nem teszi számomra lehetővé.

Az ismertetett kérdésekkel kapcsolatosan az állásfoglalásom a következő:

Az Avtv. 3. § (1) bekezdése értelmében, személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett személy hozzájárult, vagy ha azt törvény elrendelte. Az Avtv. 3. § (3) bekezdése értelmében kötelező adatkezelés esetén az adatkezelés célját és feltételeit, a kezelendő adatok körét és megismerhetőségét, az adatkezelés időtartamát, valamint az adatkezelő személyét az adatkezelést elrendelő törvény vagy önkormányzati rendelet határozza meg.

Az Mt. idézett rendelkezései az Avtv. 3. § (3) bekezdésének megfelelő rendelkezést nem tartalmaznak a, törvény tehát nem teszi lehetővé a személyes adatok átadását. Az Mt. 86/B. § (3) bekezdésében szabályozott, kötelező ajánlattételnek az új jogviszonyra vonatkozó általános törvényi rendelkezéseket kell tartalmaznia, melyhez az érintet személyek személyes adatainak kezelésére nincs szükség. Amennyiben az ajánlatot a munkavállaló elfogadja, ezzel hozzájárul egyúttal ahhoz is, hogy személyes adatait a közalkalmazotti jogviszonyt létrehozó szerződés elkészítése céljából az új munkáltató számára átadják.

Az Mt. 3. § (4) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tényt, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók. A beadványban ismertetett eljárásban a leendő munkáltatói jogkört gyakorló személy harmadik személynek minősül, ez okból a közgyűlés elé terjesztendő működési engedély kérelem, valamint a költségvetés részét képező bérköltségek megtervezése céljából statisztikai adatok formájában lehet átadni a munkavállalókkal kapcsolatos adatokat.

Abban az esetben, ha az átalakulás – bírósági döntés okán – mégsem megy végbe, és a munkavállalók személyes adatait azonban átadták, annak kezelését meg kell szüntetnie a jogalap nélkül kezelő személynek. Az átadott adatok további célból nem használhatók fel.

Budapest, 2007. augusztus 22.

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila