

Adatkezelés a munkaviszony megszűnése után a GDPR tükrében

Budapest, 2018. március 7.

HÉTPECSÉT EGYESÜLET

„INFORMÁCIÓVÉDELEM MENEDZSELÉSE” LXXX.
SZAKMAI FÓRUM

Munkaviszonyhoz kapcsolódó adatkezelések

- Munkaviszony különböző létszakaszaihoz kapcsolódóan:
 - Munkaviszony létesítését megelőző és a létesítéshez kapcsolódó adatkezelések
 - Munkaviszony fennállása alatti adatkezelések
 - Munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó és a megszűnést követően folytatott adatkezelések

Jogszabályi háttér

Jelenleg	2018.05.25. után
95/46/EK irányelv a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (Irányelv)	2016/679 Rendelet a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet; „GDPR”)
2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (Infotv.)	Infotv.
2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.)	Mt.
Egyéb jogszabályok	Egyéb jogszabályok

Iránymutatások

- **Az Irányelv 29. cikke alapján létrehozott munkacsoport (WP29) iránymutatásai, véleményei** (pl. 2/2017. sz. vélemény a munkahelyi adatkezelésekkel kapcsolatban, GDPR-al kapcsolatban kiadott iránymutatások, de (!) a korábbi vélemények, iránymutatások is relevánsak lehetnek)
- **Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről**
 - NAIH állásfoglalás a munkahelyi háttérvizsgálatról
 - NAIH állásfoglalás a munkavállaló fényképének felhasználásáról
 - NAIH ajánlás a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről

Munkaviszony megszűnésével kapcsolatos adatkezelések

- „A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, **és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.**” (Mt. 10. § (2) bekezdés)
- Milyen jogalapon kezelhetők a munkavállalók személyes adatai a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban?
 - Szerződés teljesítéséhez szükséges (6. cikk (1) b) pont)
pl. munkaszerződésből eredő igények, versenytilalmi megállapodás
 - Jogi kötelezettség teljesítése (6. cikk (1) c) pont)
pl. adó, nyugdíj

Adatok megőrzése munkaviszony megszűnése után

- Milyen megőrzési idő alkalmazható a munkaviszonnyal kapcsolatos adatokra?
 - Munkajogi elévülési idő: 3 év
 - Adózással kapcsolatos iratok: naptári év vége + 5 év
 - Könyvelést alátámasztó bizonylatok: 8 év
 - Nyugdíj megállapításához kapcsolódó iratok: nem teljesen egyértelmű a szabályozás, de a gyakorlatban ezeket nem selejtezik

Adatszolgáltatás új munkáltatónak

- *„A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.” (Mt. 10. § (2) bekezdés)*
- *„A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.” (Mt. 81. §)*

Milyen új kötelezettségek merülhetnek fel a GDPR alapján?

- **Elszámoltathatóság elve:** dokumentálási kötelezettség
- Privacy by design (beépített adatvédelem)
- (Volt) munkavállalók **jogai** az adatkezelés kapcsán:
 - Hozzáféréshez való jog
 - Adathordozhatósághoz való jog
 - Törléshez való jog

Adathordozhatósághoz való jog

- Az érintett jogosult arra, hogy
 - a rá vonatkozó,
 - általa egy adatkezelő rendelkezésére bocsátott személyes adatokat tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban megkapja, továbbá jogosult arra, hogy ezeket az adatokat egy másik adatkezelőnek továbbítsa anélkül, hogy ezt akadályozná azt az adatkezelő, amelynek a személyes adatokat a rendelkezésére bocsátotta, ha:
 - a) az adatkezelés hozzájáruláson, vagy szerződésen alapul; és
 - b) az adatkezelés automatizált módon történik.

Adathordozhatósághoz való jog II.

- Az adatok hordozhatóságához való jog gyakorlása során az érintett jogosult arra, hogy – ha ez technikailag megvalósítható – kérje a személyes adatok **adatkezelők közötti közvetlen továbbítását**.
- Gyakorlati jelentősége lehet ennek?
 - *„A gyakorlatban az adathordozhatósághoz való jog HR-es összefüggésben mindenképpen érint bizonyos adatkezelési műveleteket (például a bérrel és juttatásokkal kapcsolatos szolgáltatások vagy a belső toborzás) ...” (WP 29 iránymutatása az adathordozhatóságról)*

Hozzáféréshez való jog

- *„Az adatkezelő az adatkezelés tárgyát képező személyes adatok másolatát az érintett rendelkezésére bocsátja. Az érintett által kért további másolatokért az adatkezelő az adminisztratív költségeken alapuló, észszerű mértékű díjat számíthat fel. Ha az érintett elektronikus úton nyújtotta be a kérelmet, az információkat széles körben használt elektronikus formátumban kell rendelkezésre bocsátani, kivéve, ha az érintett másként kéri.”*

Köszönöm a figyelmet!