

## **Munkáltatók figyelem! NAIH állásfoglalás erkölcsi bizonyítványok GDPR-nak megfelelő kezelése kapcsán**

A NAIH egyik legújabb, 2019. januári állásfoglalása foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a GDPR rendelkezésére figyelemmel mikor és milyen módon lehet jogszerű a munkáltatók részéről erkölcsi bizonyítványok kezelése. Ennek kapcsán az egyik fontos körülmény amit szükséges figyelembe venni, hogy **az erkölcsi bizonyítványok bűncselekményekre vonatkozó adatokat tartalmaznak, ezért a GDPR rendelkezései közül a különleges adatokra vonatkozó speciális rendelkezéseket is figyelemben kell venni ezen kérdés megválaszolása kapcsán, tehát nem elég a GDPR 6. cikke szerint megfelelő joggal rendelkező munkáltatónak az erkölcsi bizonyítvánnyal kapcsolatos adatkezeléshez**, hanem szükséges a GDPR 9. cikkben meghatározott valamely feltétel teljesülése is az adatkezelés jogszerűségének megállapíthatóságához. Itt fontos megemlíteni azt is, hogy a NAIH következetes álláspontja szerint munkaviszony keretében – különösen a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszonyra, azaz a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetére tekintettel - a munkavállalók hozzájárulásán alapuló adatkezelés (azaz a GDPR 6. cikk (1) bekezdés a) pontja szerinti jogalap) rendkívül szűk körben fogadható csak el.

A fentiekre figyelemmel nem meglepő, hogy a NAIH akként foglalt állást, hogy az erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatos munkáltatói adatkezelés alapvetően a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja alapján, azaz a munkáltatóra vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése érdekében a GDPR 9. cikk (2) bekezdés b) pontja szerinti feltétel teljesülést magában foglalóan képzelhető el elsősorban. Leegyszerűsítve tehát **az adatkezelésre elsősorban akkor kerülhet sor, ha létezik olyan törvényi előírás, mely a munkáltató részére előírja, hogy az adott munkavállaló az adott pozíció tekintetében hatósági erkölcsi bizonyítvánnyal köteles igazolni alkalmasságát munkáltatója felé.**

A gyakorlatban azonban jóval szélesebb körben merül fel, hogy munkáltatók hatósági erkölcsi bizonyítványt kívánnának kérni egy munkakör betöltése kapcsán az alkalmazás feltételeként, mint amelyre vonatkozóan törvényi felhatalmazással rendelkeznének, mellyel kapcsolatosan a NAIH állásfoglalásából az alábbiakra hívnánk fel a figyelmet.

A NAIH álláspontja szerint törvényi felhatalmazás hiányában az erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatos adatkezelés jogalapja lehet még adott esetben a munkáltató jogos érdeke is (GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja, amely kapcsán minden esetben érdekmérlegelési teszt elvégzése is szükséges), mely esetben szintén a GDPR 9. cikk (2) bekezdés (2) bekezdés b) pontja teljesül, azáltal, a hogy a bünyügyi és rendészeti biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. LXVII. törvény megfelelő garanciákkal rendelkezik a hatósági erkölcsi bizonyítványok kiadására vonatkozóan.

Fontos ugyanakkor felhívni a figyelmet, hogy az érdekmérlegelési teszt egy több lépcsős, a munkáltató jogos érdekét, annak ellenpontját képező munkavállalói érdek illetve alapjogát meghatározó, ezek súlyozását és súlyozásuk összehasonlításának eredményét is magában foglaló folyamat, melynek elvégzése tehát nem csupán formalitás, az érdekmérlegelési teszt nem megfelelő elvégzése illetve nem megfelelő volta is jogszerűtlenné teheti a munkáltató adatkezelését!

A fentiekén túl fontos továbbá azt is kiemelni, hogy a NAIH álláspontja szerint, **még amennyiben az érdekmérlegelési teszt eredményeként az is állapítható meg, hogy a munkáltató jogos érdeke**



**magasabb rendű, mint a munkavállaló adott személyes adatok védelméhez fűződő joga, úgy bár kérhetik a munkáltatók ezen adatok igazolására a hatósági erkölcsi bizonyítvány bemutatását, de arról másolatot ebben az esetben sem készíthetnek!** A NAIH álláspontja szerint ugyanis a hatósági erkölcsi bizonyítványról készített másolat nem rendelkezik bizonyító erővel arról, hogy hiteles másolata egy érvényes hatósági közokiratnak, így a másolat nem alkalmas a benne szereplő adatok bizonyítására, továbbá a célhoz kötött adatkezelés alapvető elvére figyelemmel nem igazolható olyan törvényes cél, amely az okirat lemásolására, tárolására adna okot egy adott munkakör kapcsán, mivel ezen adatkezelési műveletek a büntetlen előélet igazolásához nem szükségesek.

A fentiekre figyelemmel általánosságban minden esetben óvatosan kell eljárni a hatósági erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatos adatkezelések kapcsán és a munkáltatóknak megfelelő gyakorlatot kell kialakítaniuk a fentiekre figyelemmel, amely gyakorlat adott esetben egyben lehetővé teszi a munkáltató számára azt is, hogy a hatósági erkölcsi bizonyítványok lemásolása nélkül igazolni tudják, hogy megtették a törvény által előírt kötelezettségüket, amennyiben törvényi előírás kívánja meg a büntetlen előélet igazolását egy adott munkakör tekintetében.