

DIPLOMADOLGOZAT

Szabics Petra Anna

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vidékfejlesztés- Fenntartható Gazdaság intézet neve

emberi erőforrás tanácsadó szak

**A hatósági erkölcsi bizonyítvány adatvédelmi kezelése az új
MT, és a GDPR tükrében**

Belső konzulens:	Dr. Csákay Zoltán mestertanár
Belső konzulens	Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
intézete/tanszéke:	Nemzetközi Szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék
Készítette:	Szabics Petra Anna

MATE Budai Campus

2024

Tartalom

I.Bevezetés	1
II. Szakirodalmi áttekintés	3
1. Az adatvédelem és a munkajog kapcsolata	3
Adatvédelem az emberi erőforrás különböző aspektusaiban.....	7
3.Adatvédelmi incidens és az adatvédelmi bírság	9
Adatvédelmi incidens	9
Adatvédelmi bírság	10
4.Erkölcs	12
Etikai alapfogalmak	12
Erkölcs és a jog	13
5.Az erkölcsi bizonyítvány	15
Az erkölcsi bizonyítvány a büntetés-végrehajtás fényében	15
6. Jogszabályi háttér	17
Az új Munka Törvénykönyve	17
Adatkezelés a GDPR alapján	18
Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság	20
III. Kutatási terv	22
1: Kutatás célja	22
2: Célcsoportok bemutatása.....	23
3: Kutatási módszerek	25
3:1 : Interjú.....	25
3.2: Kérdőív	26
4: Interjú és a kérdőív lebonyolítása.....	26
5. Interjú és a kérdőív kiértékelése	28
5.2. Kérdőív kiértékelése	34
Összefoglalás	44
6.Kutatási eredmények összesítése.....	45
IV: Összefoglalás	47
V: Felhasznált irodalom	49
VI. Mellékletek	52
1. Interjú kérdéssor	52
2. Kérdőív kérdések.....	54
Diagrammok	56

I. Bevezetés

Diplomamunkám témájának a hatósági erkölcsi bizonyítvány adatvédelmi kezelését választottam, amelyet az új Munka Törvénykönyve és a GDPR tükrében kívánok bemutatni.

Témaválasztásom okaként elsődlegesen a munkajog iránti személyes érdeklődésemet és a későbbi karrierváltásomat említeném. Ezentúl habár nincsenek mélyre ható jog ismereteim egyedinek és relevánsnak érzem a téma feldolgozását. Sőt, ezt a területet nagyfokú bizalmatlanság lengi körül, amelyet a kutatási terv fejezetben részletesen ki fogok fejteni. Ugyanakkor az adatkezeléssel és az adatvédelemmel nem lehet eleget foglalkozni, hiszen a HR szakemberek óriási mennyiségű, és minőségű, szenzitív adattal dolgoznak, nap, mint nap. *„2018 óta a GDPR (Általános Adatvédelmi Rendelet) miatt még nagyobb nyomás nehezedik a HR-re, hogy megóvják az általuk kezelt bizalmas fájlokat, és gondoskodjanak arról, hogy véletlenül se kerüljenek nyilvánosságra személyes adatokat. A rendelet bevezetése óta Magyarországon már közel kétszáz ügyben hozott határozatot a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, ezeknek majdnem fele pénzbírsággal végződött, amik között százezer forintos tétel és több tízmilliós is előfordult, ami azt mutatja, hogy szükség van a folyamatos edukációra és figyelemfelhívásra az adatbiztonság kapcsán, mert sokszor nincsenek tisztában az érintettek az előírásokkal”*.¹ Kiemelten fontosnak érzem, hogy a személyügy területén a felelős adatkezelést és a körültekintő adatvédelmi eljárások megismerését és betartását.

A kutatást megalapozandó elméleti fejezetekben a következő főbb témakörök kerülnek terítékre: adatvédelmi incidens és adatvédelmi bírság, az adatvédelem és az emberi erőforrás összefüggései az erkölcs, a hatósági erkölcsi bizonyítványról általában, és a törvényi háttér feltárása. Fontos volt számomra, hogy legyen egyfajta íve a dolgozatnak és leírásra kerüljenek az adatvédelem a munkajog és az emberi erőforrás összefüggései.

Személyes megítélésem, hogy akkor lehet egy témát a legjobban bemutatni, hogyha az alapoktól kezdve építkezünk, egészen a legalapvetőbb információktól, definícióktól, összefüggésekből kezd el fejlődni a téma felvázolása és egyre inkább kristályosodik ki előttünk az erkölcsi bizonyítvány és az adatvédelem kapcsolata.

A dolgozat központi gondolata a hatósági erkölcsi bizonyítványok kezelése a hatályos törvényi rendelkezések fényében. Kíváncsi voltam arra, a munkáltatók hogyan kezelik az erkölcsi bizonyítványt, milyen minőségű tájékoztatást nyújtanak a leendő munkavállalóknak, tisztában vannak-e az új jogi szabályozásokkal, és mindezek tükrében tapasztaltak-e már adatvédelmi bírságot. A másik vezérgondolat a munkavállalók nézőpontja, kértek-e tőlük erkölcsi bizonyítványt, és ha igen, milyen jellegű tájékoztatást kaptak, és ezáltal az adatvédelemmel kapcsolatos hozzáállásuk is kiderült.

A dolgozatom fontos része az ezután következő kutatási terv, melyben többek között részletesen kifejtésre kerülnek a kutatási célok, a kutatómódszertan és a kiinduló feltevések. A dolgozatom kétféle kutatási módszert tartalmaz, interjút és kérdőívet. Az interjú a munkáltatói oldalról közelíti meg a probléma felvetést, a kérdőív pedig a munkavállalók szemszögéből mutatja be diplomamunka központi témáját. Itt szeretném előre vetíteni, hogy megdöbbentő és érdekes eredmények születtek.

A kutatási kérdéseken belül elsődlegesen vizsgált témakörnek tudnám megnevezni a hatósági erkölcsi bizonyítvány kezelését, amelyet az interjúban és a kérdőívben is megkérdeztem. Fontos szempontnak tartottam, hogy olyan információkra is rákérdezzek, amelyeket tovább szöve újabb eredményekhez jutok. Kíváncsi voltam arra, hogy ugyanarra a kérdésre milyen válasz érkezik a munkáltatói és a munkavállalói oldalról.

II. Szakirodalmi áttekintés

1. Az adatvédelem és a munkajog kapcsolata

Emberi erőforrás tanácsadó hallgatóként, valamint a diplomadolgozat szempontjából is kiemelkedően fontosnak tartom az adatvédelem és a munkajog kapcsolatát, összefüggéseit feltárni. Ez egy olyan komplex terület, amelyre vonatkozóan meglehetősen sok jogszabályban találhatunk iránymutatásokat.

„A munkahelyi adatvédelem, illetve ellenőrzés szabályozásának kulcskérdése, hogy a munkáltató, mint adatkezelő honnan nyeri az adatkezelési felhatalmazást (...) Az adatvédelmi törvény alapján a hozzájárulás – amelynek meghatározása az új törvényben nem változik az érintett kívánságának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok – teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő kezeléséhez.” ⁽²⁾ Az alábbi idézet utal a hozzájáruláshoz kapcsolódó tájékoztatásra, amely a munkáltató és a leendő pályázó között jöhet létre. A hozzájárulás egy írásos engedély, amely a pályázó aláírásával lesz érvényes. Az aláírás jelenti ebben az esetben a szándékot, az adatkezeléshez való hozzájárulást. Feltételezhetően a munkavállaló önként saját akaratából írja alá a nyilatkozatot. *„Az egyik legfontosabb általános probléma a hozzájárulás önkéntességének kérdése. A munkavállaló alapvetően egzisztenciálisan függő helyzete, a munkáltató információs és gazdasági hatalmi túlsúlya sok esetben megkérdőjelezi a hozzájárulás önkéntességét. A munkaerő felvételi eljárás során az önkéntesség gyakrabban valós, bár a munkaerő-piaci túlkínálat miatt egyfajta kiszolgáltatottság e folyamat során is jellemző lehet.”* ⁽³⁾ Nekem, mint emberi erőforrás tanulmányokat folytató hallgatónak azért is érdekes az alábbi mondat, mivel felveti az önkéntesség kérdését, és a kilátásba helyezi a munkaerőpiaci kiszolgáltatottságot. Érezhető, hogy a munkavállaló akár kényszerhelyzetben is beleegyezését is adhatja, ha olyan helyzet áll fenn az álláskeresés vonatkozásában. Ez a jelenség befolyásolhatja a munkaviszony természetét is, akár a bizalmatlanság is feltételezhető. *„A munkaviszony egy pszichológiai töltetű jogviszony, amelyben a szervezetek elkötelezett munkavállalókat keresnek. Az elkötelezettség munkavállalói motivációra gyakorolt pozitív hatásait ismerjük, ami könnyen elillan, ha a munkáltató az információhoz való jogának gyakorlása során érinti a munkavállaló magánéletét.”*⁽⁴⁾ A munkaviszony egy bizalmi jogviszony, ahol alá-fölérendeltség tapasztalható. A munkavállaló van függő helyzetben, amely által sebezhető.

Ebben a védtelen kapcsolódásban, előfordulhat, hogy olyan nyilatkozatokat is megtesz, amely nem tükrözi hűen a szándékait.

Az adatvédelmi szabályozások története előzetes ismereteim szerint 3 hullámra bonthatóak. Az első hullám az 1970-es években történt a papír alapú és részben automatizált nyilvántartások megjelenésével. A szabályozások második egysége az 1990-es évekhez kötődik a computer-es adatbázisok elterjedésével. A harmadik most is aktuális szabályozás 2012-ben lépett hatályba a 2012.I. évi Tv. munka törvénykönyvének elfogadásával, amely egyben egy mérföldkőnek számított az adatvédelmi szabályozások területén. A szakirodalom említi már a negyedik módosítási hullámot is.

„2012-ben ma is hatályos joganyag készült: a 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról, amely az Infotv., a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. A munkajogviszonyra (is) vonatkozó hatályos európai adatvédelmi jogforrások Európai Unió Adatvédelem a munkajogviszonyban Európa Tanács Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 16. cikke Emberi Jogok Európai Egyezménye (1950) Alapjogi Charta 7. és 8. cikk és a megújított 108. Egyezmény (2015) 95/46/EK irányelv 29. cikke alapján létrejött adatvédelmi munkacsoport ajánlásai és véleményei”⁽⁵⁾ Ebből a leírásból jól olvasható, hogy szinte egyszerre jöttek létre a jogszabályok, és ezek hívták életre az adatvédelmi szakembereket, intézményeket és munkacsoportokat.

Az Európai Unió évekkel később léptette hatályba a „*GDPR Rendelet (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), amely 2018. május 25-től az EU összes tagállamában hatályos.*”⁽⁶⁾ Ide kapcsolódóan a hatósági erkölcsi bizonyítvány adatkezelésének jogi hátterét szeretném ismertetni. Az alábbi idézet arra mutat rá, hogy erkölcsi bizonyítványt kizárólag törvényben meghatározott módon kérhetnek.

*A 2018-ban hatályba lépett uniós adatvédelmi rendelet (GDPR) kapcsán az volt a szakemberek álláspontja, hogy **erkölcsi bizonyítványt a munkáltatók kizárólag törvényi felhatalmazás esetén kérhettek** a munkavállalóiktól. Ilyen eset volt, ha egy munkakörben vagy egy jogviszony estén törvényi alkalmazási feltételnek minősült a büntetlen előélet (például közalkalmazotti státusz), illetve jogszabály minősített egyes bűncselekményeket kizáró oknak (például a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző munkáltató esetén”⁽⁷⁾*

Ezt követően került módosításra az új Munka Törvénykönyve, amely kiegészült a munkahelyi adatvédelemre vonatkozó paragrafussal. „11. §^{*} (1) A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges. (...) (3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.(...)”⁽⁸⁾ Itt a jogalkotó bűnügyi személyes adatként írja körbe az erkölcsi bizonyítványt, és egy megengedő fogalmazással találjuk szembe magunkat, betöltött munkakört említ és a munkáltatóra bízta az erkölcsi bizonyítvány bekérését. „Szintén van adatvédelmi relevanciája a munkavállaló személyhez fűződő jogai tiszteletben tartására irányuló kötelezettségnek (9–10. §). A célhoz kötöttség elvét fogalmazza meg az az előírás, ami szerint a munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos”⁽⁹⁾ A célhoz kötöttség elve alapján, csak akkor kérhető be a bűnügyi személyes adatról kiállított dokumentum, ha a kezelésének konkrét célja van. „Az adatkezelés szempontjából sarkalatos elv: a célhoz kötöttség elve. E követelmény lényege, hogy az adatokat pontosan, előre meghatározott célból kezeljék, és ezzel az egyén valamely jogának gyakorlását vagy kötelezettsége teljesítését segítsék elő. A célhoz kötött adatkezelés elvéhez kapcsolódik az ún. adattakarékosság követelménye is.”⁽¹⁰⁾ Az adattakarékosság követelménye azt jelenti, hogy az adatok csak a leglényegesebb információkra vonatkozhatnak, illetve relevánsnak kell lenniük a betöltendő pozíció szempontjából.

„A GDPR kapcsán született az megállapodás, hogy erkölcsi bizonyítványt a munkáltatók kizárólag törvényi felhatalmazás esetén kérhettek a munkavállalóiktól. Ilyen, ha egy munkakörben vagy egy jogviszony estén törvényi alkalmazási feltételnek minősült a büntetlen előélet. Például közalkalmazotti státusz), illetve jogszabály minősített egyes bűncselekményeket kizáró oknak, (például a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző munkáltató esetén”⁽¹¹⁾ Ez a részlet visszacsatol az előbbi célhoz kötöttség elvéhez, mely alapján törvényben meghatározott munkakörökre az adattakarékosság elvét szem előtt tartva kérhetik be a hatósági erkölcsi bizonyítványt.

Továbbra is azt gondolom, hogy egy emberi erőforrás területen dolgozó munkavállalónak az adatvédelem és a munkajog kölcsönhatásait minden részletében ismernie kell, és mindemellett naprakész információkkal kell rendelkeznie.

Adatvédelem az emberi erőforrás különböző aspektusaiban

Kiemelkedő jelentőségűnek tartom, hogy egy jövőbeni szakember tisztában legyen az aktuális trendekkel, szabályozásokkal és nem utolsósorban hatályos jogszabályokkal. Ennek a fejezetnek a célja a dolgozat szempontjából hangsúlyos kapcsolatokat tárja fel az adatvédelem az emberi erőforrás, és a munkajog között.

Szeretném a toborzási tevékenységtől kezdeni az adatvédelmi és munkajogi kapcsolódásokat, abban a kontextusban, hogy már a kiválasztási folyamat kezdetén van adatvédelmi kötelezettség a munkáltatók részéről.

„A megfelelő számú és minőségű jelölt toborzása után a szervezetek kiválasztási eljárását is átszövi az adatkezelési tevékenység. Az Mt. 10. § (4) bekezdése alapján a munkavállalóval szemben olyan alkalmasság vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő), vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. A NAIH gyakorlata alapján részletesen tájékoztatni kell a munkavállalókat többek között arról, hogy az alkalmassági vizsgálat milyen készség, képesség felmérésére irányul.”⁽¹²⁾ A munkaerőpiacon számos esetben találkozhatunk alkalmassági tesztekkel, kérdőívekkel, feladatokkal, akár pszichológiai vizsgálatokkal is amelyek segítik a kiválasztás folyamatát az ideális munkavállaló felvételét. Azonban nem kerülhetem ki az emberi erőforrás és a munkajog kapcsolatánál a személyes adat védelmet sem. Az szakirodalmak olvasása és áttekintése során találkoztam a személyes adat fogalmával. Személyes adatnak nevezhető minden olyan adathalmaz, amely által a személy beazonosítható, többféle, különböző információ adja a személyes adatok mivoltát. Az álláskeresés folyamatában a munkakeresők személyes adatokat osztanak meg magukról, amelyek kezelését sok esetben homály fedi. Személy szerint volt már tapasztalatom olyan álláshirdetéssel, hogy külön nyilatkozatban kérik az adatkezeléshez való hozzájárulást. A személyes adatok szorosan összefüggnek a személyiségi jogokkal. *„A személyiségi jogok védelmét a nemzetközi dokumentumokon felül hazánkban jelenleg az Alaptörvény és a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, a Ptk. biztosítja, gyakorlásuk pedig csak akkor felel meg társadalmi rendeltetésének, ha nem sérti mások személyiségi jogainak és érdekeinek tiszteletben tartását védelmező jogszabályokat. A személyiségi jogok maradéktalan érvényesüléséhez szükségesek az intézményi, szervezeti feltételek.”⁽¹³⁾* Mindenekelőtt tiszteletben kell tartani a személyiségi jogokat, amely egyben alkotmányos jog is, a dolgozatra

való tekintettel én most a munkajog perspektíváját ismertetem. „A munkavállalók személyiségi jogainak védelme alapvető kötelezettsége a munkáltatónak, hiszen minden munkáltatói döntés magában hordozza annak a kockázatát, hogy az valakire nézve sérelmes. Könnyen elképzelhető, hogy alapvetően a munkajogi szabályok betartása polgári jogi igény pl. sérelemdíj követelésére alapot adó cselekménynek minősül. Nem elegendő tehát kizárólag az Mt. szabályainak betartása, ennél körültekintőbbnek kell lenni. Az Mt. a személyiségi jogok védelme tekintetében *expressis verbis* a Ptk. vonatkozó szabályaira utal, azonban nem általában a törvény hatálya alá tartozók, csak a munkáltató és munkavállaló személyiségi jogáról rendelkezik.”⁽¹⁴⁾ Az adatvédelem tekintetében az adatkezelés kérdéskörét az Info tv is tárgyalja.

„Az adatkezelés jogalapjával kapcsolatban az Infotv. kimondja, hogy személyes adat csak akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, vagy pedig azt törvény vagy törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben helyi önkormányzati rendelet elrendeli. Ezzel tulajdonképp az információs önrendelkezési jog lényegének érvényesülését biztosítja a jogalkotó, azaz azt, hogy alapvetően mindenki maga rendelkezik a személyes adatainak a feltárásáról és felhasználásáról, kötelező adatkezelést csak kivételes esetben, közérdekből, törvény rendelhet el”⁽¹⁵⁾ Itt a jogalkotó megfogalmazza, hogy csak akkor kezelhetőek a személyes adatok, ha a személy beleegyezését adja az adatok kezeléséhez. Az emberi erőforrás a munkaerőpiaci ismerteket is magában hordozza, ezért a munkaviszonnyal és a munkavégzéssel kapcsolatban is figyelni kell a személyiségi jogokra. „Az Mt. nem bőbeszédű a munkavégzéssel kapcsolatos adatkezelés vonatkozásában, egyértelműen a Ptk. vonatkozó szabályaira utal. Éppen ezért a személyiségi jog és adatvédelem összefüggéseinek vizsgálatához szükség van az Info. tv. rendelkezéseinek rövid áttekintésére is, mindenek előtt pedig annak a tisztázására, pontosan milyen adatok védelméről is beszélhetünk. A munkaviszonnyal kapcsolatos adatok három nagy kategóriáját különböztetjük meg: személyes adat különleges adat bűnügyi személyes adat”⁽¹⁶⁾

Széles spektrumon mozog az adatok kezelése, és az adatvédelem. A GDPR rendeleten és az Infó tv-en kívül figyelembe kell venni az új MT idevonatkozó fejezetét, a PTK egyes szegmenseit. Itt is szeretném újra kihangsúlyozni, hogy az adatvédelemhez elengedhetetlen a rendszerszemlélet, mert a jogszabályok szoros kölcsönhatásban állnak egymással.

3. Adatvédelmi incidens és az adatvédelmi bíróság

A kutatásomban kitérek az adatvédelmi bírásra és az adatvédelmi incidensre. Kettő hipotézisben végzek vizsgálatokat, amelyekben szeretném feltárni vajon az általam megkérdezett szervezetek milyen mértékben szembesültek adatvédelmi bírósággal és adatvédelmi incidenssel. Ebben a fejezetben szeretném bemutatni és adatvédelmi incidensek és a bíróságok elméleti hátterét.

Adatvédelmi incidens

Az adatvédelmi incidens központi eleme az adatvédelemnek. A Nemzeti Adatvédelmi-és Információszabadság Hatóság honlapján a következő definíció található. *„Az adatvédelmi incidens a GDPR 4. cikk 12. pontja értelmében a **biztonság olyan sérülése**, amely a továbbított, tárolt vagy más módon kezelt személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisítését, elvesztését (rendelkezésre állás sérülése), megváltoztatását (integritás sérülése), jogosulatlan közlését vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést (bizalmas jelleg sérülése) eredményezi.”⁽¹⁷⁾* Sajnos a megelőzésére tett intézkedések sem jelentenek garanciát az adatvédelmi incidensek megakadályozására. Azonban a GDPR a már meglévő adatvédelmi problémák megoldását is számba veszi. *„A rendeletnek előremutató eleme az adatkezelőknél jelentkező adatvédelmi incidensek kötelező bejelentése az adatvédelmi hatósághoz. Súlyosabb esetben az érintetteket, illetve a közvéleményt is tájékoztatni kell az adatvesztésről, a teendő intézkedésekről. A háromlépcsős szabályozás belső nyilvántartás a bagatell esetekről, a hatóság tájékoztatása a közepesen súlyos incidensekről, valamint az érintettek tájékoztatása a kár elhárítását igénylő esetekben életbe lépése esetén az adatvédelmi hatóságoknak fel kell készülniük az új feladat ellátására”⁽¹⁸⁾* Tehát, az adatvédelmi problémákat minden esetben jelenteni kell a hatóság irányába, ahol az eset kivizsgálásra kerül. Most szeretném ismertetni az adatvédelmi incidensek típusait és azok meghatározását. A szakirodalmak több típust különböztetnek meg. A személyes adat megsemmisülését, amikor a személyes adat megsemmisült, vagy legalábbis már nem létezik olyan formában és minőségben, hogy az felhasználható lenne. Különbséget tehetünk a személyes adatok elvesztéséről, ha az adat és információ továbbra is létezik, azonban hol létéről nincs tudomásunk. Beszélhetünk még személyes adat megváltozásáról amikor valamilyen változtatás történik a tartalmában. Említést tesznek még a személyes adatok jogosulatlan közléséről amikor illetéktelen személyek jutnak a személyes adatok birtokába.

Illetve még egy típusról számolok be, a személyes adatok károsodásáról, mikor az információ- és az adatállomány módosul. Az adatvédelmi incidens a személyes adatok kezelésére vonatkoznak, azonban léteznek különleges kategóriák. A dolgozatom szempontjából releváns a büntügyi személyes adatok meghatározása. A korábban hatályos Info tv összefüggésbe hozta a büntetőeljárás során vagy bűncselekménnyel kapcsolatos, illetve a büntetés-végrehajtás intézetben létrejött büntetett előéletére vonatkozó személyes adatokat. „A GDPR fogalomrendszerében ugyanakkor az említett információk már nem szerepelnek a szenzitív adatok között. A rendelet ugyanakkor büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és a bűncselekményekre, illetve a kapcsolódó biztonsági intézkedésekre vonatkozó személyes adatok kezelése vonatkozásában további garanciákat tartalmaz”⁽¹⁹⁾ Az adatvédelmi incidensek a személyes adatok adatkezelésével függenek össze. Szeretném ismertetni az adatkezelés fogalmát. „A GDPR értelmében adatkezelésnek minősül a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége”⁽²⁰⁾ Az adatkezelés lényegében az adminisztrációs feladatok együttese.

Adatvédelmi bírság

Az adatvédelmi incidensek szankciója az adatvédelmi bírság, amely a helytelen adatkezelésből fakad. „Az adatkezelésért való felelősség egy szigorú, objektív felelősségnek minősül, amelyet a GDPR bármely rendelkezésének megsértése megalapozhat. Az adatkezelési szabályok megsértésének számos szankciója lehet, amelyeket a felügyeleti hatóság korrekciós hatáskörében eljárva alkalmazhat. Ezek közül a figyelmeztetést és az adatvédelmi bírságot, mint a szankciók két végétét emelem ki”⁽²¹⁾ Figyelmeztetés abban az esetben szab ki a hatóság a feltárt körülmények megvizsgálása után, elegendőnek és visszatartó erőnek tartja, az adatvédelmi bírság pedig abban az esetben lép életbe, ha a figyelmeztetés nem elegendő, és retorziót igénylő preventív célt kell kitzúzni.

„Az Infotv. szerint bírság kiszabása esetén a kiszabott bírság mértéke százezertől húszmillió forintig terjedhet. Az Infotv. szerint a hatóság figyelembe veszi az eset összes körülményét a bírság mértékének megállapításában, különös tekintettel figyel az érintettek számára, a jogsértés súlyára, valamint a jogsértés ismétlődő jellegét is mérlegeli”⁽²²⁾ Figyelembe veszik, hogy az adatvédelmi incidens hány személyt érint, milyen mértékű a probléma, valamint azt, hogy történt-e már ehhez hasonló eset.

A Nemzeti Adatvédelmi-és Információszabadság Hatóság által kiadott egy állásfoglalást a hatósági erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatban. Mivel a diplomamunkámban az erkölcsi bizonyítványok adatvédelmi kezelését kutatom, ezért célszerűnek látom ezt az értekezést összefoglalni.

„A Hatóság egy-egy adatkezelés jogszerűségét, jogszabálynak való megfelelését a Hatóság elsősorban vizsgálati vagy adatvédelmi hatósági eljárás keretében, illetve az adatvédelmi hatásvizsgálatot követő előzetes konzultáció során tudja vizsgálni és értékelni, tekintettel arra, hogy a Hatóságnak csak ezen eljárások keretében van lehetősége arra, hogy a körülményeket teljes körűen feltárja”⁽²³⁾ A vizsgálat első lépése egy konzultáció, amely során feltárják a problémát és a körülményeket. *„A GDPR előírásai alapján az adatkezelő az elsősorban felelős az adatkezelés jogszerűségéért. Bármely adatkezelés jogszerűségének elengedhetetlen feltétele, hogy annak megfelelő jogalapja legyen, azaz a GDPR 6. cikk (1) bekezdésében szereplő valamely feltétel érvényesüljön”⁽²⁴⁾* Az adatkezelés felelőse az a személyügyes szakember, aki kezeli az erkölcsi bizonyítványokat, és aki esetlegesen bekéri a pályázótól vagy a munkavállalótól. *„A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény szerint a hatósági erkölcsi bizonyítványról készített egyszerű másolat nem rendelkezik bizonyító erővel arról, hogy hiteles másolata egy érvényes közokiratnak ebben az esetben hatósági erkölcsi bizonyítványnak, tehát az egyszerű másolat nem alkalmas a benne szereplő adatok hiteles voltának megállapítására sem”⁽²⁵⁾* Az erkölcsi bizonyítványokat nem lehet másolni, nem helyes minősül helyes adatkezelésnek a fénymásolat készítés. Szeretném hangsúlyozni a célhoz kötöttség és az adattakarékosság elvét. Személyes adatot csak konkrét céllal lehet bekérni és minden esetben törekedni kell arra, hogy csak annyi adatot kezeljen az adatkezelő amennyi feltétlenül szükséges. *„A személyes adatok kezelésével összefüggésben a büntetőjog területét illetően a Büntető törvénykönyv 219. §-ban foglalt „személyes adattal visszaélés” bűncselekménye említhető meg. A bűncselekmény elkövetője bárki lehet, így tekintettel arra, hogy adatkezelői minőségben a természetes személyek is megjelenhetnek, így akár ők, de a vonatkozó jogszabály alapján a jogi személy is lehet bűncselekmény elkövetője”⁽²⁶⁾* Kiemelt jelentősége van a személyes adatok, illetve a különleges adatok kezelésének, emberi erőforrás területén érdemes foglalkozni az adatvédelmi előírások tanulmányozásával és mindenekelőtt körültekintően kell eljárni az adatkezelési folyamatban.

4. Erkölc

A következő fejezetben az etika és az erkölcs fogalmát szeretném körbejárni. A dolgozat fókuszja az erkölcsi bizonyítvány és az emberi erőforrás szak a társadalomtudományi területen helyezkedik el, szeretném a következő pár oldalt ennek szentelni. Felsőfokú tanulmányaim alatt megtanultam, hogy az etika a görög ethosz szóból ered, amely jellemet jelent, másik jelentése az erkölcs. Az erkölcs pedig a jó és a rossz kölcsönhatását írja le. Felmerült bennem, hogy akinek nem teljesen makulátlan az erkölcsi bizonyítványa, és aki követett már el valamilyen bűncselekményt vajon, hogy ő hogyan látja a jó és a rossz viszonyát? Vajon milyen lehet egy olyan munkavállaló megítélése, akinek nem teljesen makulátlan az erkölcsi bizonyítványa? Különbséget tesz egy toborzó aszerint, hogy valaki könnyű testi sértéssel ült három évet vagy emberölésért huszonötöt? A legtöbb alapképzési szakon vagy legalábbis a humán területeken az alaptanterv része az etika vagy legalábbis a filozófia, mint kötelező tantárgy. Kíváncsi lennék arra, hogy akár gondolati szinten is, de felmerül - e a személyügyes szakemberekben az, hogy különbséget tegyen rossz és rossz között bűn és bűn között.

Etikai alapfogalmak

Turay Alfréd a következőket írja le az etika fogalmáról. *„Az etika a filozófiának az az ága, amely az ész természetes fényében az erkölcsi jelenség végső alapjait kutatja. Igyekszik megállapítani, hogy az emberi cselekvés, illetve az emberi személy milyen belső és külső tényezők alapján válik jóvá vagy rosszá, értékessé vagy értéktelenné. (...)”* ⁽²⁷⁾ Ami ebben a gondolatban fontos, hogy nemcsak a cselekvést, hanem a személyiséget is beleveszi a definíciójába. Valójában az emberi lény nem pusztán a gondolatai mentén követi a tetteit, hanem a külső tényezők is ugyanolyan hatással bírnak. Szociálpedagógusként, valamint volt családsegítőként meg tudom erősíteni azt, hogy a környezet és ezzel együtt a szocializációs közegnek sokszor nagyobb ereje van, mint a személyiségnek. Amibe beleszületünk, és ahol nevelkedünk az a családi minta, amit a szüleinktől látunk az számunkra megkérdőjelezhetetlen, az úgy van jól, ahogy van. Nyíri Tamás: Alapvető etika című könyvében a következőket gondolja. *„Az erkölcs azoknak a szabályoknak és értékeknek az összessége, amelyet általános elismerés és magára kötelezőnek tart valamely emberi közösség. A szabályoknak vagy normáknak megfogalmazási módja vagy felszólító (kell...), vagy tiltó (ne...). Az erkölcs ilyen formán történelmileg kialakult képződmény, szabályok összessége,*

amely nem vihető át minden további nélkül más csoportok tagjaira, s amely együtt változik az ember történelmileg kibontakozó szabadságfelfogásával” (28)

Nekem erről a gondolatról, rögtön a tízparancsolat jutott eszembe. Ne lopj! Ne ölj! Ne tisztelj más isteneket stb. Az ősi útmutatás érdekessége, hogy hat intelem a Ne szócskával kezdődik, ami elég jelentős, hatvan százalék. Ez is azt mutatja, hogy a társadalmat beszabályozták, konkrétan előírás volt, hogy mit szabad és mit nem. A magatartási szabályokat a fent leírtak alapján a történelem hozza létre, formálja és tartja fenn. Ebből is látszik, hogy a viselkedési szabályok bírálása egyidős az emberiséggel. Ha az illető szembement akár a fent említett parancsokkal vagy megszegte a közösség törvényeit, akkor őt megbüntették. Az egyetemes történelemben vagy akár a magyar történelemben is megvoltak a szankcionálás módszerei. István király a lopásért levágták az elkövető kezét. A régi törvény szerint a lopásért csonkítás járt. *„Ha szolga lop, először adja vissza, amit lopott és váltsa meg, ha bírja, az orrát 5 tinón. Ha nem bírja, le kell azt vágni. Ha csonkított orr-ral lop újra, füleit megválthatja 5 tinón. Ha harmadszor is lopott, halállal bünhődik. Ha a tolvaj szabad ember, először megválthatja magát. Ha nem bírja, szolgának adatik el. Ha ebben az állapotban újra lop, egészen úgy kell bánni vele, mint más szolgálkkal. A különbség tehát abban áll, hogy a szolgát harmadízben, a szabad embert, ki e bűn miatt szolgává aljasodott, negyedízben elkövetett lopásért büntették halállal.”*⁽²⁹⁾ A leírt sorokból gyanítom, hogy abban az időben a csonkítás nem volt visszatartó erő. Talán a halálbüntetés súlyossága lehetett, amivel valamennyire féken lehetett tartani a bűnözést, ami elől vagy elmenekültek, vagy nem.

Erkölc és a jog

„A jogszabályok időnként utalnak erkölcsi szabályokra, jogilag előírva az erkölcsös magatartást, vagy éppen megtiltva az erkölcstelenséget, illetve negatív jogkövetkezményt fűzve az erkölcstelen magatartáshoz. „Semmis az a szerződés, amely nyilvánvalóan a jó erkölcsbe ütközik” – deklarálja a Polgári törvénykönyv 6:97. §-a. Ki lehet tagadni az öröklésből azt, aki „erkölcstelen életmódot folytat” [Ptk. 7:78. § (1) bekezdés e) pont]. A „jó erkölcsbe ütközik” és az „erkölcstelen” fogalmak alkalmazásával a jogalkotó hatalmas etikai normarendszert illeszt be a jogba, anélkül, hogy megismételné, pontosan rögzítené azokat a szabályokat, amelyek kiváltják a jogkövetkezményt (a szerződés semmisségét, kikényszeríthetetlenné válását, illetve a remélt törvényes örökrésztől való megfosztást).”⁽³⁰⁾ olvasható a Polgári Szemle folyóiratban. Az erkölcs, mint útmutatás, megjelenik a PTK-ban,

amely gyakorlatilag nagyon szabadon értelmezhető, hiszen a jogszabály nem fogalmaz egyértelműen.

Mint leendő HR szakemberként feltettem magamnak a kérdést, nekem mit jelent az erkölcsi bizonyítvány? Ha eljátszom a gondolattal, hogy ül velem szemben a jövőbeli munkavállaló, aki tovább jutott az interjúkon megfelelt a teszteken és a szakmai tapasztalata alapján felvételt nyert a szervezethez, de aztán kiderül nem teljesen makulátlan az erkölcsi bizonyítványa, büntetlen előéletű. Itt kell megállni egy percre! A majdani munkatárs tudja-e, hogy mi a jó és mi a rossz? Tisztában van-e etikai alapfogalmakkal vagy éppen jó szocializációs környezetből érkezett, ahol tisztában voltak az erkölcsi kötelezettségtudattal? A kérdésre összetett a válasz, és valahol nem is lehet egyértelműen megválaszolni. A legtöbb ember valamilyen szinten előítéletes a másik embertársával szemben. Az előítélet egy előzetes negatív vélemény, amit többnyire első benyomásra „kapcsol be”. Ki kell iktatni az előítéleteinket és egy másik szemüvegen keresztül kell nézni azt az embert, aki a mi szervezetünkön kíván dolgozni. Személyes meglátásom az, hogy talán azzal, hogy a legtöbb helyen már nem kérnek erkölcsi bizonyítványt éppen az előítéleteket kapcsolták ki.

5. Az erkölcsi bizonyítvány

A dolgozatom a hatósági erkölcsi bizonyítvány köré szerveződik. A szakirodalmak áttekintése és a kutatása folyamán használható forrást nem találtam, amely kifejezetten a hatósági erkölcsi bizonyítványhoz kapcsolódik. Mivel az erkölcsi bizonyítvány bűnügyi személyes adatként van definiálva, ezért a büntetés-végrehajtás intézményének vonatkozásában is megvizsgálom.

Az erkölcsi bizonyítvány a büntetés-végrehajtás fényében

Az emberi erőforrás területén a szakemberek erkölcsi bizonyítványokat kérnek be és kezelnek, ugyanakkor a munkavállalók és a pályázók dokumentumai között előfordulhat olyan, amelyik arról tesz tanúbizonyságot, hogy történtek vele olyan események, amely bekerült az erkölcsi bizonyítványába. Kiemelendő az erkölcsi bizonyítványok jogi kereteinek és korlátainak mivolta pontosan meghatározott legyen. A jogi szabályozásnak biztosítania kell a munkavállalók magánéletének - és a megkülönböztetés védelmét.

A Bűnügyi Szemle folyóirat 2021-ben megjelent tanulmánya nagyon jól összefoglalja ezt a helyzetet. *„A 2010 októbere és 2011 májusa között lefolytatott kutatások célja az volt, hogy pontos számadatokat szerezzünk arra vonatkozóan, hogy a fogvatartásból szabadultak milyen eséllyel bírnak a nyílt munkaerő-piacon, milyen arányban elvárás az erkölcsi bizonyítvány a munkakeresőkkel, illetve vállalókkal szemben, továbbá érdekelt minket az is, hogy a különböző cégek HR-s munkatársai milyen attitűdökkel viszonyulnak hozzájuk”*.⁽³¹⁾ Azt gondolom, hogy nagyon érdekes a problémafelvetés, hiszen Magyarország büntetés-végrehajtás intézeteiben, kb. 20.000 fogvatartott tölti a büntetését, tehát elég nagy populáció, aki érintett lehet a munkaerőpiaci hátrányok tekintetében. Noha nagy hangsúlyt kapnak a börtön falain belüli képzések, sok fogvatartottnak van lehetősége tanulni és képeznie magát, az erkölcsi bizonyítványba akkor is bele fog kerülni, hogy büntetlen előéletű. A kutatás 2010-2011-ben készült, ahol még ennyire volt elterjedve az internetes álláskeresés, több helyen is nyomtatott sajtóra hivatkoznak a szerzők.

Hazánkban, több mint 18.000 személy tölti szabadságvesztését valamelyik büntetés-végrehajtási intézetben, nekik a szabadulást követő elhelyezkedés elég nehezített, mivel a munkahelyek többsége erkölcsi bizonyítványt kér. Azért gondoltam erre is kitérni a dolgozatban, mivel elég nagy populáció, akik érintettek a témában. Ez felveti, a további

kérdés a szabadult mit jelöl meg a két lehetőség közül, ezzel is időt tud nyerni az elhelyezkedésre. Abban az esetben, ha a HR –es találkozik egy ilyen erkölcsi bizonyítvánnyal, ami a foglalkozástól való eltiltást látja, felmerül-e az, hogy szabadult fogvatartottal áll szemben, vagy esetleg csak tévedés történt az igénylésnél. Mi a börtön célja, feladata? Erre a kérdésre a 6/1996-os IM rendelet adja meg a választ.

„A 6/1996-os IM rendelet értelmében: „68. § (1) A szabadságvesztés céljának elérése érdekében az elítéltek nevelése - önbecsülésük és felelősségérzetük fenntartása, fejlesztése, a társadalmi hasznosság tudatának kialakítása, szabadulásuk után a társadalom életébe való beilleszkedés elősegítése. A bv. szervezet és a külön jogszabályban meghatározott esetben a pártfogó felügyelői szolgálat feladata.”⁽³²⁾ A munkaerő piaci visszaillesztést segíti továbbá a börtönön belüli munkáltatás is. Ez azt jelenti, hogy a büntetés-végrehajtási intézet lehetőséget ad a munkavégzésre ez által is elősegítve a munkaerő piaci visszaillesztést. „Munkáltatásnak minősül az elítélt szervezett foglalkoztatásának az a formája, amikor a munkavégzés rendszeresen, díjazás ellenében történik. A munkáltatás megvalósulhat bv. intézet, vagy az e célra alapított gazdálkodó szervezet keretein belül. Arra is van azonban lehetőség, hogy a munkáltató szerződése alapján az elítélt más gazdálkodó szervezetnél végezzen munkát.”⁽³³⁾

További kérdéseket vet fel a börtönön belüli munkavégzés és a társadalmi beilleszkedés hatékonysága, azonban nem elhanyagolható a szempont, hogy az elítéltnak lehetősége van a munkavállalásra és akár szakmaképzésre is.

Itt még szeretném kiemelni, hogy a szabadulástól számított 5 éven belül kérvényezhető a büntetett előélet mentességének feltüntetése. Az erkölcsi bizonyítványigénylésnél kettő típus közül lehet választani, az egyik a foglalkozástól való eltiltás a másik a büntetett előélet. A szabadult itt, ha a foglalkozástól való eltiltást jelöli, nem derül fény a büntetett előélete.

Az erkölcsi bizonyítványok kérdése bonyolult és vitatott téma lehet. Egyes szempontok szerint az erkölcsi bizonyítványokat pozitívan értékelik, mivel segíthetnek az alkalmazóknak az alkalmazottak megbízhatóságának és integritásának felmérésében. Mások azonban úgy vélik, hogy az erkölcsi bizonyítványok használata diszkriminatív lehet, különösen akkor, ha azok a jelentkezők korábbi büntetett előéletét vagy más személyes információit felerősítik, amelyek nem feltétlenül relevánsak a munkával kapcsolatban.

6. Jogszabályi háttér

Mivel jogi témájú a diplomamunka ezért elengedhetetlennek érzem az aktuális jogszabályok lényegi pontjainak ismertetését, amelyek közül kiemelten az 2012. évi I. törvényt a Munka Törvénykönyvét, valamint az Európai Parlamenti Tanács (EU) 2016/679 Rendelete 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) amely a köznyelvben GDPR-ként neveznek

Mint emberi erőforrás tanácsadó fontosnak gondolom a munkajogi ismeretek mélyebb dimenzióinak megismerését igaz nincs benne tapasztalatom, de el tudom képzelni, hogy a munkám során adódhatnak olyan helyzetek feladatok megoldandó problémák, amik miatt jogszabályi ismeretekhez kell nyúlni. Lehet itt szabadságot, munkaidő, bérezés felmondás munkaszerződés, csak hogy néhány alap dolgot említsek, ahol fontosak a naprakész ismeretek, de ha témákat nézem az erkölcsi bizonyítvány és az adatvédelmi kezelés napjaink egyik aktuális HR kérdése is lehet.

Az új Munka Törvénykönyve

Az új Munka Törvénykönyve a 2012. I. törvény, ennek alapján kívánom a diplomadolgozatom témáját alátámasztani, a releváns paragrafusokat részletezni.

És el is érkeztünk a dolgozat egyik leglényegesebb pontjához az új MT adatkezelés fejezetéhez, amely 2019. április 26-tól lépett hatályba. Terjedelmében némileg rövidebb, ám annál fontosabb rendelkezésről van szó. Összefoglalva a jogalkotó leírja, hogy a munkáltató milyen nyilatkozatot kérhet, és azt hogyan kezelheti a munkaviszony létesítése céljából. Valamint fontos lényegi kérdés az, hogy az adatok kezeléséről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. A hatósági erkölcsi bizonyítványt a jogszabályíró nem konkretizálja, bűnügyi személyes adatra hivatkozik.

„(3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.”⁽³⁴⁾ Ez jelenti azt, az én értelmezésem szerint, hogy a munkáltató saját jogkörben dönti el, hogy kér-e erkölcsi bizonyítványt vagy nem.

(5) A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza. ⁽³⁵⁾

A munkaviszony létesítésének különös feltételei

2012. évi I. tv 44/A § szerint nem foglalkoztatható az a munkavállaló, aki „A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző, illetve tizennyolcadik életévét be nem töltött személy részére szabadidővel, szórakozással, sportolással összefüggő szolgáltatást nyújtó munkáltató nem létesíthet munkaviszonyt olyan személlyel, aki*„ (...) ⁽³⁶⁾ itt rengeteg bűncselekményt felsorol a jogalkotó. Hozok pár példát: Emberkereskedelem, kiskorú veszélyeztetése, erőszakos közöszülés, emberölés... Hosszan lehetne még sorolni, hogy miért nem lehet alkalmazni azokat a személyeket, akik ehhez hasonló vétséget követett el.

Továbbá itt szeretném még megemlíteni a 11.§ (3) és (4) bekezdését, amely a munkáltató akkor kezelheti a pályázó **büntetlen előéletére** vonatkozó adatát, ha azt jogszabály előírja számára, továbbá ha megállapított olyan korlátozó vagy kizáró feltételeket adott munkakör tekintetében, amelyek alapján jogosult az erkölcsi bizonyítvány bemutatását kérni. Mindemellett ahhoz, hogy a munkáltató a kijelölt **korlátozó vagy kizáró feltételek** alapján kérje az erkölcsi bizonyítvány bemutatását, több tényezőnek is szükséges megfelelnie. Elsősorban az ilyen feltételekről előzetesen, írásban tájékoztatnia kell a pályázót, másrészt belső szabályzatban kell meghatározni azokat a munkaköröket, amik betöltése kapcsán előírja az erkölcsi bizonyítvány bemutatását és a belső szabályzat elkészítését megelőzően érdekmérlegelési tesztet szükséges készítenie az adott munkakörök tekintetében.

Adatkezelés a GDPR alapján

Magyarországon a GDPR rendelet 2018.május 25-e óta hatályos. Az adatvédelmi jogszabállyal együtt párhuzamosan jelentek meg az adatvédelmi biztosok, adatvédelmi képzések és adatvédelmi tájékoztatók. „2015. október 1-jén az Infotv. módosítása azonban bevezette a magyar adatvédelmi szabályozásba az adatvédelmi incidens fogalmát. Ennek értelmében adatvédelmi incidens volt az adatbiztonság olyan sérelme, amely a továbbított, tárolt vagy más módon kezelt személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisülését, elvesztését, módosulását, jogosulatlan továbbítását vagy nyilvánosságra hozatalát, vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést eredményezte (Infotv. 3. § 26. pon)⁽³⁷⁾ „Az adatvédelmi

incidensek kezelésének a középpontjában az érintettek jogainak és szabadságainak, a magánszférájuknak és a személyes adataiknak a védelme áll. Ennek megfelelően az adatvédelmi incidensekhez kapcsolódó adatkezelői, adatfeldolgozói kötelezettségekre egy compliance (megfelelőség) eszközként, illetve egy elszámoltathatósági mechanizmusként érdemes tekinteni”⁽³⁸⁾

A GDPR a General Data Protection Regulation kezdőbetűiből képzett mozaikszó, magyarul általános adatvédelmi rendelet. 2018 májusától lépett életbe az EU 28 tagállamában, így Magyarországon is, és alapjaiban forgatja fel a korábbi adatvédelmi rutint.

A GDPR 6. cikke Az adatkezelés jogszerűségét tárja fel

*„1) 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 szerződés megkötését 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”⁽³⁹⁾

Itt arról van szó, hogy a felsorolt kritériumok közül legalább egynek teljesülnie kell. Tehát az érintettnek hozzá kell járulnia az adatai kezeléséhez. Ezt a legtöbb szervezetnél adatvédelmi hozzájárulás formanyomtatvánnyal teszik. Továbbá az adatkezelés egy szerződés teljesítéséhez szükséges, ami munkaszerződés is lehet.

A GDPR 10. cikke tér ki A büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és a bűncselekményekre vonatkozó személyes adatok kezelésére

„A büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és a bűncselekményekre, illetve a kapcsolódó biztonsági intézkedésekre vonatkozó személyes adatoknak a 6. cikk (1) bekezdése alapján történő kezelésére kizárólag abban az esetben kerülhet sor, ha az közhatalmi szerv felügyelete alatt történik, vagy ha az adatkezelést az érintett jogai és szabadságai tekintetében megfelelő garanciákat nyújtó uniós vagy tagállami jog lehetővé teszi. A büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatok teljes körű nyilvántartása csak közhatalmi szerv által végzett adatkezelés keretében történhet”⁽⁴⁰⁾

Összefoglalva tehát, az illetőnek hozzá kell járulnia az efféle adat kezeléséhez, amely csak nagyon kontrollált keretek között történhet, bizonyos esetekben.

A GDPR 12. cikke Átlátható tájékoztatás, kommunikáció és az érintett jogainak gyakorlására vonatkozó intézkedések feltételeit Dr. Kéri Ádám remekül összefoglalja. *Az érintett alapvető joga a megfelelő, átlátható tájékoztatáshoz való jog. Az érintettet tömören, átláthatóan, érthetően, könnyen hozzáférhető formátumban, világosan, közérthető módon, és ingyenesen kell tájékoztatni az adatkezelés körülményeiről, illetve az őt megillető jogosultságokról. Ezen követelményrendszernek együttesen megfelelni – a szabályozás bonyolultsága okán – sok esetben ugyanakkor művészet. A tájékoztatásnak kétféle formája ismert: tájékoztatáskérésre, illetve anélkül nyújtandó adatkezelési tájékoztatás”⁽⁴¹⁾*

Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság

Az előző fejezetekben taglaltam az adatkezelés szabályait, fontosabb útmutatóit. Egyértelműen kitűnik, hogy akármilyen adatról is van szó, azt a lehető legóvatosabban és a legnagyobb körültekintéssel kell kezelni. Azonban a pontosság és a diszkréció ellenére is porszem kerülhet a gépezetbe és adatvédelmi incidens áldozataivá válhatunk. A következő fejezetben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság vagy rövidítve NAIH-ról szeretnék egy átfogó képet adni.

„2012. január 1-jén alakult meg azzal a céllal, hogy ellenőrizze és elősegítse a személyes adatok védelmét és az információszabadság érvényesülését. A NAIH autonóm szervként felettes szervvel nem rendelkezik, nem utasítható és független mind szervezeten, mind pénzügyileg”⁽⁴²⁾

„A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság feladata a személyes adatok védelméhez, valamint a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jog érvényesülésének ellenőrzése és elősegítése, továbbá a személyes adatok Európai Unión belüli szabad áramlásának elősegítése. A Hatóság ellátja továbbá az Európai Unió kötelező jogi aktaiban, így különösen az általános adatvédelmi rendeletben a tagállami felügyeleti hatóság részére megállapított, továbbá az Infotv.-ben meghatározott egyéb feladatokat az ott meghatározottak szerint”⁽⁴³⁾

A NAIH eljárásaira egy gyakorlati példát szeretnék hozni, ami történetesen az erkölcsi bizonyítványokhoz köthető.

„A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság) érkezett konzultációs megkeresésében hatósági erkölcsi bizonyítványok kezelésével kapcsolatban fogalmazott meg kérdést. Az adatkezelés valamennyi ismérve az adatkezelőnél áll rendelkezésre, ezért elsősorban ő képes annak megítélésére, hogy a jogszabályi megfelelés érdekében milyen intézkedések lehetnek szükségesek. Tehát itt leírják, hogy az adatkezelés minden feltétele, kritériuma az adatkezelőnél van. A Hatóság mindezek figyelembevételével mellett tájékoztatja Önt arról, hogy az általános adatvédelmi rendelet 10. cikke értelmében bűncselekményekre, illetve a kapcsolódó biztonsági intézkedésekre vonatkozó személyes adatoknak az általános adatvédelmi rendelet 6. cikk (1) bekezdése alapján történő kezelésére kizárólag abban az esetben kerülhet sor, ha az közhatalmi szerv adatkezelésében történik, vagy ha az adatkezelést uniós vagy tagállami jog lehetővé teszi”⁽⁴⁴⁾

A GDPR 10. cikkére és a 6. cikk 1 bekezdésére hivatkoznak. Tehát a munkavállalónak, nevezzük, most így mindenképpen hozzá kell járulnia a személyes adatai kezeléséhez, valamint, ha a bűncselekményre és biztonsági intézkedésre vonatkozó személyes adatot lehetővé teszi a tagállami jog.

Ezzel is azt szerettem volna szemléltetni, hogy a természetes személy hozzájárulása az alfája-és omegája az adatvédelemnek és az ezzel összefüggő adatkezelésnek.

III. Kutatási terv

1: Kutatás célja

Amikor eldöntöttem, hogy adatvédelemmel és ezen belül az erkölcsi bizonyítványok adatvédelmi kezelésével fogok foglalkozni, akkor még nem gondoltam, hogy mennyire nehéz dolgom lesz a kutatással. Kíváncsi voltam, a különböző HR osztályokon, területeken milyen szemlélettel veszik figyelembe az erkölcsi bizonyítványokat, mekkora jelentőséget tulajdonítanak ne. Az erkölcsi bizonyítványok olyan dokumentumok, amelyeket munkáltatók vagy intézmények kérhetnek a jelentkezőktől vagy alkalmazottaktól, hogy igazolják az erkölcsi háttérüket, kriminális előéletüket és egyéb releváns információkat. Ezek az információk érzékenyek lehetnek, és az adatvédelmi törvényeknek megfelelően kezelni kell őket.

Célom a kutatással, hogy áttekintésre és elemzésre kerüljenek az erkölcsi bizonyítványok gyűjtésével, tárolásával és kezelésével kapcsolatos adatvédelmi kérdések, valamint az ezekkel kapcsolatos etikai kihívások és elvek.

Hipotézisek

1: A munkáltatók nincsenek tisztában az erkölcsi bizonyítvány bekérésének céljával. Vizsgálni az etikai kérdéseket és kihívásokat, amelyek felmerülhetnek az erkölcsi bizonyítványok kezelése során, például a jelentkezők vagy alkalmazottak magánéletének tiszteletben tartása, a diszkrimináció elkerülése és a bizalmas információk megfelelő kezelése.

2: A HR osztály nem foglalja írásba az erkölcsi bizonyítvány adatvédelmi kezelését. Azonosítani és elemezni azokat a jogi követelményeket és előírásokat, amelyeknek az erkölcsi bizonyítványok kezelésének meg kell felelniük, beleértve az adatvédelmi törvényeket és rendeleteket.

3: A munkáltatók többsége szembesült már a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság által indított eljárással. –

Azonosítani a potenciális adatvédelmi kockázatokat, amelyekkel az erkölcsi bizonyítványok kezelése járhat, például az adatok jogosulatlan hozzáférhetősége, illetéktelen felhasználása vagy adatkezelés.

4: A munkáltatók többsége szembesült már adatvédelmi bírsággal.

Észrevenni a lehetséges adatvédelmi fenyegetettséget, elkerülni az esetleges figyelmetlenségeket, hibákat, amelyek előfordulhatnak az adatkezelés kapcsán.

A következő kérdéskörök merültek fel bennem:

1. **Adatvédelmi követelmények elemzése:** Azonosítani és elemezni azokat a jogi követelményeket és előírásokat, amelyeknek az erkölcsi bizonyítványok kezelésének meg kell felelniük, beleértve az adatvédelmi törvényeket és rendeleteket.
2. **Adatvédelmi kockázatok azonosítása:** Azonosítani a potenciális adatvédelmi kockázatokat, amelyekkel az erkölcsi bizonyítványok kezelése járhat, például az adatok jogosulatlan hozzáférhetősége, illetéktelen felhasználása vagy illetéktelen adatkezelés.
3. **Etikai szempontok elemzése:** Vizsgálni az etikai kérdéseket és kihívásokat, amelyek merülhetnek fel az erkölcsi bizonyítványok kezelése során, például a jelentkezők vagy alkalmazottak magánéletének tiszteletben tartása, a diszkrimináció elkerülése és a bizalmas információk megfelelő kezelése.
4. **Ajánlások és iránymutatások kidolgozása:** Kidolgozni ajánlásokat és iránymutatásokat az erkölcsi bizonyítványok adatvédelmi szempontból történő hatékony és etikus kezelésére, ideértve az adatgyűjtés, tárolás, hozzáférés és törlés legjobb gyakorlatait is.

Mivel az adatvédelem, napjaink és a jelenlegi munkaerőpiac egyik kiemelkedő sajátossága lett a 2018-ban bevezetésre kerülő GDPR Adatvédelmi rendelet értelmében, ezért kiemelten fontosnak érzem, hogy még ha nem is teljes mélységében, de valamennyi betekintést adni a témában.

2: Célcsoportok bemutatása

A kutatáshoz kettő módszert kellett választanom. Én az interjú technikát, valamint a kérdőíves módszert választottam. Az interjúkat HR területen dolgozó szakemberekkel készítettem, ezért most az ő bemutatásukkal kezdem.

Az adatvédelem és az emberi erőforrások területe szorosan összefügg. Az adatvédelem fontos szerepet játszik az emberi erőforrások terén, különösen azáltal, hogy védi az alkalmazottak

adatait. Az erkölcsi bizonyítványok adatvédelmi kezelése szempontjából a HR osztály kiemelt fontosságú célcsoport. Mindenképpen meg kell említeni az adatkezelési felelősséget. A személyügyi osztály általában felelős az alkalmazottak személyes adatainak kezeléséért és tárolásáért. Az erkölcsi bizonyítványokhoz hasonlóan érzékeny információkat tartalmazó dokumentumok kezeléséért való felelősségük miatt fontos, hogy az emberi erőforrás területén dolgozó munkavállalók tisztában legyenek az adatvédelmi előírásokkal és gyakorlatokkal. Ezért a HR osztályok munkatársai általában részt vesznek az adatvédelemmel kapcsolatos képzéseken és továbbképzéseken. Ennek eredményeként gyakran rendelkeznek az adatvédelmi jogszabályok és elvek szakértői ismeretekkel, amelyek alkalmazhatók az erkölcsi bizonyítványok kezelésére is. Általában a Munkaügyi részleg kompetenciája az adatvédelmi eljárások és irányelvek kidolgozásáért és végrehajtása a vállalaton belül. Ez magában foglalhatja az erkölcsi bizonyítványok kezelésére vonatkozó irányelvek kidolgozását is, hogy azok megfeleljenek az adatvédelmi előírásoknak. De mindezekén túl az alkalmazottak személyes adatainak védelme kiemelt fontosságú az emberi erőforrás területén dolgozók számára. Az erkölcsi bizonyítványokban szereplő adatok kezelésekor az ezen a területen dolgozó szakembereknek biztosítaniuk kell, hogy az alkalmazottak személyes adatai biztonságban legyenek, és csak azokhoz férjenek hozzá, akik jogosultak rá. Az HR szakemberek szakértelme és felelősségi körük miatt képesek lehetnek hatékonyan kezelni az ilyen érzékeny információkat, és biztosítani az alkalmazottak személyes adatainak védelmét.

Mivel én magam is szeretnék később ezen a területen dolgozni, ezért mindenképpen szeretném lelkiismeretesen körbejárni ezt a témát.

Érdekelt milyen a munkavállalók erkölcsi bizonyítványhoz fűződő viszonya, ezért a kérdőíves felmérést az ő körükben végeztem.

Az erkölcsi bizonyítvány bekérése munkavállalói szemszögből érzékeny téma, mivel az adott munkavállaló személyes adatait érinti. Fontos megérteni, hogy hogyan érinti és hogyan érzékeli a munkavállaló ezt a folyamatot, valamint, hogy milyen kérdések és aggodalmak merülhetnek fel ezzel kapcsolatban. Íme néhány lehetséges megközelítés és szempont a munkavállalói szemszögből. Az első és fontos szempont, az adatvédelmi aggályok. Sok munkavállaló számára fontos az adatvédelem és az adatbiztonság, és aggódhatnak amiatt, hogy az erkölcsi bizonyítvány kérése során a személyes adataikhoz való hozzáférés és azok felhasználása milyen mértékben történik megfelelő módon és jogosan. Ez a kérdés bennem is mindig felmerül. Ez okozhat egy bizonyos bizalmatlanságot is. Az erkölcsi bizonyítvány bekérése sok munkavállalóban

bizalmatlanságot válthat ki, mivel úgy érezhetik, hogy a munkáltatóik nem bíznak bennük, és az erkölcsi bizonyítvány kérése általuk érzett bizalomvesztést eredményezhet. A munkavállalók jogosnak érezhetik azt az elvárást, hogy munkáltatóik tiszteletben tartsák személyes adataikat és jogosultságaikat, és kizárólag azokat az információkat gyűjtsék és használják fel, amelyek relevánsak és arányosak a munkakörrel és a munkavégzéssel kapcsolatos döntések szempontjából. A munkavállalók számára az is fontos, hogy biztosítékokat kapjanak arról, hogy az erkölcsi bizonyítvány kérése és kezelése során az adatvédelmi előírásoknak megfelelően járnak el, és hogy csak a szükséges információkhoz férnek hozzá és használják fel azokat. Kommunikáció és átláthatóság fogalmát is ide teszem. A munkavállalók értékelik az átlátható kommunikációt és tájékoztatást az erkölcsi bizonyítvány bekérése és kezelése során, beleértve azt is, hogy milyen célból és milyen információkat kérnek tőlük, valamint, hogy azok hogyan lesznek felhasználva és tárolva.

Ezek a szempontok segíthetnek abban, hogy megértsük, milyen aggályok és kérdések merülhetnek fel a munkavállalókban az erkölcsi bizonyítvány bekérése kapcsán, és hogyan lehet ezeket az aggályokat és kérdéseket kezelni a munkáltatói oldalon. Fontos, hogy az adatvédelmi elveket és jogszabályokat tiszteletben tartsuk, és biztosítsuk a munkavállalók jogait és személyes adatvédelmét az ilyen jellegű folyamatok során

3: Kutatási módszerek

A dolgozat elkészítésénél alapvető elvárás volt kétféle módszer alkalmazása ezért számomra nyilvánvaló volt az interjú és a kérdőív módszere. Az egyik kvantitatív a másik pedig kvalitatív kutatási módszer.

Mivel kettő célcsoporttal dolgoztam egyik részen a HR szakemberekkel a másik oldalon pedig a munkavállalókkal ezért olyan kutatási módszerek jöhettek számításba, amelyek igazodni tudtak a hipotéziseim alátámasztásához.

3.1 : Interjú

A kutatáshoz 15 db interjút sikerült készítenem HR területen dolgozó munkavállalókkal, amik megfelelnek a kutatáshoz. „(...) a kvalitatív kutatási módszerek, amelyekben a kutatás a jelenségek minőségi megismerésére, vélemények, attitűdök, hiedelmek összegyűjtésére és elemzésére irányul. Ezek a vizsgálatok a kutatott terület részletes, kimerítő feltárását végzik el, általában kis mintát alkalmaznak, melyekben nem cél a reprezentativitás. A kvalitatív

technikával készített vizsgálatokban az interaktivitás, az induktív megközelítés, a rugalmasság és a reflexivitás a jellemző.” ⁽⁴⁶⁾

Kíváncsi voltam, hogy az interjú alanyok hogyan reagálnak az általam feltett kérdésekre és milyen visszajelzés érkezik az általam kutatott témához. Az interjú egy interaktív, személyes kutatási forma előre megírt kérdések mentén, amelyek lehetőséget adnak a probléma a kutatni kívánt terület mélyebb megismeréséhez. Ezért választottam az interjú, mert strukturált kérdések mentén tudott kibontakozni a felmérés, valamint jó ok a kapcsolatok építésére. A kutatásomban strukturált interjúk készültek.

3.2: Kérdőív

A diplomamunka elkészítéséhez 104 db került kitöltésre, amiből az összes értékelhető lett. A kérdőívet a munkavállalókkal készítettem. A kérdőív egyszerre több kitöltőhöz tud eljutni, könnyű a válaszadás és hatékony az értékelés.

„A kvantitatív kutatási módszer abból az alapvetésből indul ki, hogy a megismerés folyamatában lényeges eszköz a nagyszámú, széles körben lefolytatott mennyiségi adatgyűjtés, a szisztematikus, szabályokra épített, egységes mérés és a számszerűsíthetőség, mert ez alapján adhatunk választ a kutatási kérdéseinkre. A kvantitatív kutatások általában deduktív jellegűek, a kutató tipikusan azért gyűjt információkat nagyszámú mintán, hogy hipotéziseit, felvázolt elméleti állításait igazolni tudja” ⁽⁴⁷⁾

4: Interjú és a kérdőív lebonyolítása

Megdöbbenő volt számomra a szembesülni az adatvédelmi kutatásomhoz kapcsolódó bizalmatlansággal, és azzal a ténnyel, hogy még mindig szitokszónak minősül a GDPR rendelet. Mikor interjú alanyokat kerestem a kutatáshoz többször kaptam visszautasítást, és ütköztem falakba a témát illetően. Több szakember nevezete „darázs-fészeknek”, „ingoványos talajnak” vagy pusztán csak „hülyeségnek”. Több negatív visszajelzés is érkezett. „Ne foglalkozz ezzel” „Ehhez nem adom a nevem”, pedig többször hangsúlyoztam, hogy az interjú anonim. A névtelenség ellenére is nagyon -nagyon nehezen sikerült a 15 db interjút elkészíteni, Kaptam több ígéretet az interjúval való részvételre, de sajnos többen az alanyok közül visszaléptek az utolsó pillanatban, „Ne haragudj, de mégsem tudok segíteni, nem merek válaszolni” Volt, aki a vezetőségre fogta.” Nem engedi a szakmai vezetőm a válaszadást” Arra is volt példa, aki azért hátrált ki, mert ő nem képzett HR-es csak régóta dolgozik az adott

szervezetnél. Azért azt gondolom, hogy nagyon beszédesebb a szakemberek hozzáállása, szkepticizmusa és érdektelensége. De arra gondoltam, hogy innen szép nyerni, és nem adtam fel. Addig kerestem és próbálkoztam ameddig nem értem el a célomat.

Az interjú készítése online, valamint személyes formában történt. Először e-milen keresztülvettem fel a kapcsolatot, vagy érkezett válasz vagy nem. Reménykeltő volt néhány esetben, hogy egyeztessünk a kérdésekről, megállapodtunk abban, hogy e-mailben elküldöm a kérdéseket, azonban nem érkezett visszajelzés. Aztán elkezdtem az ismeretlen szervezetekkel, vállalatokkal felvenni a kapcsolatot, itt már volt némi sikerélményem, nem küldtek el azonnal melegebb éghajlatra. A szokásos forgatókönyv szerint elektronikusan küldtem ki a kérdéseket. Majd volt arra is példa, hogy e-mailen érkeztek vissza a válaszok, vagy pedig telefonon keresztül történt az interjú felvétel. Hiába próbáltam a szociális munka eszközeivel hátulról kérdezni, és tényleg minden általam ismert trükköt alkalmazva olyan kérdéseket feltenni pluszban, amik még árnyaltabbá teszik a kutatást, sajnos nem sikerült rést ütni a pajzson, ezért előfordultak felületesebb válaszok.

A kérdőív kutatási elem teljesítését a közösségi média felületein végeztem el. Bennem megfogalmazódik, ilyenkor a kitöltők lelkiismeretessége és átgondoltsága. De ez mindig benne van a pakliban, mindenki saját szájával íze szerint válaszol, abból kell kiindulni, ami beérkezik, és amit elmondanak.

5. Interjú és a kérdőív kiértékelése

5.1 Az interjú kiértékelése

Az előző kutatási terv fejezetben már említettem, de itt is szeretném kihangsúlyozni, hogy a téma nem bizonyult a legkönnyebben kutatható területek közé. Ennek ellenére mégis kitartóan próbálkoztam különböző szervezeteknél, ami eredményesnek bizonyult.

Az első „*Mi az Ön által betöltött pozíció?*” kérdésre az alábbi válaszok érkeztek.

2 fő HR generalista, 4 fő HR munkatárs, 2 fő Hr asszisztens, 1 fő Munkaügyi koordinátor, 2 fő munkaügyi referens, 1 fő toborzó, 1 fő HR csoportvezető, 1 fő HR osztályvezető, 1 fő HR menedzser. Jól kiolvasható, hogy magasabb vezetői és alacsonyabb beosztású szakemberek is hozzájárultak az interjúhoz.

A második kérdés, "*Mióta dolgozik a munkahelyén?*"

Egészen 2 évtől 15 évig terjedtek a feleletek.

A harmadik kérdésem „*Mi munkáltató fő profilja és tevékenységi köre?*”

Nagyobb részben multinacionális szervezetek alkalmazottai, valamint kisebb arányban állami intézmények, illetve néhány kis-és középvállalkozás munkavállalója volt az interjúalany. A válaszadó szervezetekben megjelent a bank, - az informatika, a logisztika és szállítmányozás szektor, családsegítő és gyermekjóléti szolgálat, szociális társulások, önkormányzat, autóipari üzem az építőipar, illetve egy kisebb tanácsadó vállalkozás és kivitelező vállalat is. Jól látható, hogy a megkérdezett HR szakemberek változatos munkahelyekről érkeznek, amik a későbbiekben sok mindent megmagyarázhatnak.

Az interjú negyedik kérdése az adatvédelmi képzésekkel volt kapcsolatos. „*Milyen gyakran szerveznek adatvédelmi képzéseket.*”

Erre a felvetésre a 15 szervezet közül 10 képviselő azt válaszolta, hogy évente egy alkalommal szerveznek ilyen típusú tréninget. 3 munkáltató esetében, félévente, tehát egy évben kétszer kerül sor adatvédelemmel kapcsolatos előadásra, és 2 társaság azt válaszolta, hogy akkor szerveznek ilyen jellegű továbbképzést, ha szükséges. Ebben az esetben feltettem a következő kérdést, hogy mit értenek szükséges alatt. A válasz továbbra is az volt, hogy a

munkaadónak fontos, hogy a munkavállalói tisztában legyen az adatvédelmi előírásokkal, esetleges módosításokkal, ezért előfordul, hogy évente akár 3 alkalommal is sor kerül erre.

Az interjú ötödik kérdésében, erre voltam kíváncsi: „Tisztában vannak-e azzal, hogy miért fontos az erkölcsi bizonyítvány pontos kezelése?”

Az interjúalanyok válaszait összesítve elmondható, hogy fontosnak tartják azt, hogy fontosnak tartják az erkölcsi bizonyítványok pontos és nélkülözhetetlen kezelését, mindamellettt tisztában vannak azzal, hogy jogos érdekek alapján a betöltendő pozícióval összefüggésben kérhető be. Az erre a kérdésre adott válaszokból levonható az a következtetés, hogy néhány munkakörrel kapcsolatban kérnek be, és ezeket a dokumentumokat az adatvédelmi útmutatások betartásával kezelik. Ugyanakkor érkeztek más jellegű válaszok is. Egyharmad arányban tájékoztattak arról, hogy tisztában vannak az erkölcsi bizonyítványok felhasználásával, de nem tulajdonítanak neki jelentőséget. A választ adó szakemberek úgy gondolják, hogy a szigorú szabályozások korlátozzák a személyügy területi működését, abban az értelemben, hogy nagyobb körültekintést esetleg több feladatot jelenthet egy-egy dokumentum alkalmazása.

A válaszokat összesítve két csoportot tudok elkülöníteni. Ahol figyelnek a pontos és tisztességes adatvédelmi műveletekre és ahol megjelenik a munkavállaló védelme is. Továbbá elszomorítónak tartom, hogy vannak olyan személyügy területen dolgozó munkavállalók, ahol hiányosak az adatvédelmi ismeretek és ezeket a szabályokat elhanyagolják.

A hatodik kérdésem. „Kérnek erkölcsi bizonyítványt, és ha igen mi célból?”

Az interjúalanyok között voltak olyan alkalmazottak, akik bankszektorban vagy olyan területen dolgoznak, ahol az ügyfélkapcsolatok fontossága kiemelkedő. A kérdésemre elmondták, hogy a hatósági erkölcsi bizonyítvány bekérésének célja, hogy alá tudják támasztani a megbízhatóságot, biztosítani lehessen a szervezet értékrendjét, felelősségvállalását, valamint ez segít megőrizni az ügyfelek bizalmát. Alig néhány válasz esetében, felszínre került a biztonság szó, amely alatt a biztonságos munkakörnyezet és a szervezet többi munkavállaló védelmét értették a válaszadók. Nekem a biztonság szóról a rend, a nyugalom és a béke szavak jutnak eszembe, azonban a kutatás céljából inkább a megbízhatóság és a feddhetetlenség fogalmak lehetnek irányadóak. Tehát, én úgy látom, hogy azok szervezetek, kíváncsiak a munkavállalók előéletére, és esetleg egy - egy álláspályázatnál

is döntő tényező lehet a makulátlan dokumentum, amit biztonság szóval illetnek. Biztonságban akarjuk magunkat esetleg az ügyfeleinket tudni.

A hetedik kérdés. *„A kutatásomban kitérek az adatvédelmi szabályokra is. Mindezek fényében szeretném kérdezni, hogy Önök, milyen módon tájékoztatják a munkavállalókat az erkölcsi bizonyítvány kezeléséről?”*

Erre a kérdésre szinte az összes interjúalany, azt válaszolta, hogy nem tájékoztatják a munkavállalókat, vagy csekély mértékben utalnak a foglalkoztatási szabályzatra. Én itt zsigerből megkérdeztem, miért nem kapnak a munkavállalók tájékoztatást. Többen azt válaszolták, hogy nem is kell, vagy, mert az alkalmazottat úgy sem érdekli, vagy esetleg a beosztottak úgy sem értik. Én nem vagyok biztos abban, hogy szeretnék olyan szervezetnél dolgozni, ahol rögtön azt feltételezik rólam, hogy azért nem kapom meg a kellő tájékoztatást, mert úgy sem fogom érteni. Meglátásom szerint, meglehetne becsülni a munkavállalókat legalább azzal, hogy szánunk 5 esetleg 10 percet arra, hogy elmagyarázzuk, hogy ez miért is fontos. Ha elgondolkodom azon, hogy miért nem kapnak tájékoztatást a munkavállalók, én elsősorban inkább a kapacitás- és időhiány, és egy kicsit az érdektelenségre tudok gondolni. Nagyon bízom abban, hogy az a 15 szervezet, ahol sikerült elkészítenem az interjút, elgondolkodik a tájékoztatás fontosságán. Megfogalmazódott bennem, hogy ha az egyik szervezetnél tudnak arra időt és energiát fordítani, hogy tájékoztatják a munkavállalókat, akkor máshol miért nem?

A következő nyolcadik kérdésem. *„A GDPR bevezetése után mi mindent változtattak az adatvédelmi szabályzatukon? (2018. május 25-e után)”*

A GDPR bevezetése után mi mindent változtattak az adatvédelmi szabályzatukon? (2018. május 25-e után)

Itt konkrét módosításokra, változtatásokra lettem volna kíváncsi, azonban hagytak némi kívánnivalót maguk után a válaszok, hiába próbáltam többféleképpen rákérdezni. Valószínűleg az interjúalanyok, tudják, hogy történt valami változtatás azonban nem tudják, hogy pontosan micsoda, és sejtek itt egy kis lustaságot is, mert nem olvasták el az új adatvédelmi irányzatot. A válaszok döntően utalnak a szabályzatok frissítésére, felülvizsgálatokra, amelyben az ügyfelek és az alkalmazottak személyes adatainak védelmének biztosítása a prioritás. Mindezek mellett olyan válaszok is előfordultak, ahol elismerték, hogy történt valami változtatás azonban nem tudják, hogy pontosan miről is van szó. Több alkalmazott megosztotta velem, hogy nincsenek ismeretei a módosításokkal,

részleteiben nem ismeri a változtatásokat és a új követelményeket. Vannak azok a szervezetek, ahol nagyon komolyan veszik, a másik oldalon csupán muszájból módosítanak, és helyenként kap a munkavállaló valamilyen tájékoztatást. Ezen kellene dolgozni, hogy ez ne muszáj, legyen, hanem egy egységes eljárásrend, amely mindenkire vonatkozik.

A következő kilencedik kérdés. „Mi a véleménye az MT új erkölcsi bizonyítványokra vonatkozó szabályozásáról?”

Szintén nagyon megosztó válaszok érkeztek, és azért szeretném leszögezni, nem mindenki válaszolt erre a feltevésre, és volt olyan interjúélményem is, ahol nagyon nehezen mondták ki azt, hogy ők bizony nem tudnak erről semmit. Szerencsémre a szervezetek többsége tisztában van a módosításokkal, és a véleményét is megosztotta velem. Nagyon jól kirajzolódik a válaszokból, hogy a megkérdezett szervezetek véleménye az, hogy átláthatóbb és engedékenyebb lett az erkölcsi bizonyítványok kezelése, és bekérése. Összességében egy szabálykövető, és minden részletre kiterjedő vezető attitűddel találkoztam, ahol igyekeznek a tőlük telhető korrekt eljárásrendet alkalmazni a minősített bűnügyi adatok kezelése érdekében. A módosításokat elfogadják és alkalmazzák. Ugyanakkor az sem elhanyagolható, hogy még mindig vannak olyan munkáltatók, ahol nem követik figyelemmel a változásokat és nincsen információjuk sem arról, hogyan és miképpen kellene eljárni.

A kapott reakciókból arra tudok következtetni, hogy a módosítások megkönnyíthetik az erkölcsi bizonyítványokhoz köthető ügyintézési teendőket, és átláthatóbbá vált az ehhez kapcsolódó adatkezelés. Kiemelkedő szempont, hogy lehetőség nyílt az erkölcsi bizonyítványok bekérésének megválogatására.

A következő tizedik kérdésben arra a kerestem a választ hogy „Előfordult-e már adatvédelmi incidensnek tűnő helyzet?”

Mikor feltettem ezt a kérdést, szinte biztosan tudtam, hogy mindenki azt fogja válaszolni, hogy nem, nálunk még soha semmi adatvédelmi incidensnek tűnő helyzet nem fordult elő. Azonban a tizenöt interjúból 7 interjúalany számolt be adatvédelmi incidensnek tűnő helyzetről. 3 fő vallotta be, hogy elveszítette a munkahelyi adathordozó eszközét, amelyet nem sikerült megtalálni. Megkérdeztem, hogy mi történt ezután, elmesélték, hogy jelenteniük kellett először a szakmai vezetőjüknek majd ezután az adatvédelmi biztos felé. Egy szintén munkaügyi területen dolgozó alkalmazott arról tájékoztatott, hogy egy bizalmasabb e-mailt sikerült mindenkinek elküldenie, amit később nagyon nehezen tudtak helyrehozni. 1

interjúalany számolt be arról, hogy ügyfelek előtt nyitva maradt Excel táblázat benne szenzitív adatokkal. Egy válaszadó sejtelmesen, de beszámolt arról, hogy náluk már ugyan előfordult adatvédelmi incidens, de a részleteket nem szeretné megosztani. A válaszadók közül még egy alkalmazott tájékoztatott arról, hogy előfordult már adatvédelmi incidensnek tűnő helyzet, de ezt sikerült még időben korigálniuk.

A következő tizenegyedik kérdésem. *„Az adatvédelmi incidenseknél maradvá, kifejezetten az erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatban találkoztak már bármiféle adatvédelmi problémával, eljárással?”*

A tizenöt interjúalany közül senki sem informált arról, hogy felmerült-e olyan jellegű adatvédelmi incidens, amelynek kiváltó oka az erkölcsi bizonyítvány lett volna. A megkérdezett munkáltatók képviselői nem adtak erről információt, érdemi válasz a kérdésre nem érkezett.

A következő tizenkettedik kérdésem az adatvédelmi bírságokhoz fűződik. *„Az adatvédelemmel kapcsolatos eljárások a Nemzeti Adat -és Információvédelmi Hatóság hatáskörébe tartoznak. Szembesültek már adatvédelmi bírsággal? Ha igen, milyen problémából kifolyólag, és mikor?”*

Természetesen az előző kérdésekhez hasonlóan, itt sem tudok dúskálni az információkban, az érdemi válaszokban. A 15 válaszoló nyilatkozta azt, hogy az ő munkahelyükön még nem szembesültek adatvédelmi bírsággal. Vajon mi lehet az elzárkózás oka? A félelem vagy a bizalmatlanság?

A válaszok két dologra engednek következtetni. Vagy nem volt még, vagy arra, hogy igen, csak nem osztották meg velem.

A tizenharmadik kérdésem. *„Annak ellenére, hogy nem volt még adatvédelmi incidens, tanulmányozzák a NAIH adatvédelemmel kapcsolatos gyakorlatait? Milyen további szigorításokat terveznek?”*

Az interjúalanyok válaszai alapján megjelenik a fejlesztési szándék és a folyamatos felülvizsgálat, de mélyebbre itt sem tudtunk menni. A felszint karcolgatva sikerült eljutni a válaszokban, hogy érdemes időt és energiát fordítani az esettanulmányok elemzéseire a további adatvédelmi kellemetlenségek elkerülése érdekében. A válaszokból megállapítható,

hogy az általam megkérdezett szervezetek fele figyelmet fordít a protokollok alkalmazására, és az adatvédelmi eljárásokra.

A tizennegyedik kérdésem. *Mit tud az erkölcsi bizonyítványokhoz kapcsolatos adatkezelésről?*

Az interjú ezen kérdésére változatos visszajelzéseket kaptam. A 15 elbeszélgetésből 6 fő azt a választ adta, hogy az erkölcsi bizonyítvány különleges adatnak minősül, és csak bizonyos esetekben kérhető be, ők továbbá arról is informáltak, hogy az adatvédelmi utasításokat maradéktalanul betartják a mindennapi munkájuk során. 4 munkavállaló megosztotta velem, hogy ők a személyes adatok védelmét tartják elsődleges célnak, és mindent megtesznek annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalókat a diszkrécióról. Olyan válaszok is érkeztek, akik tisztában vannak az adatvédelmi iránymutatásokkal, de nem tartják elsődleges fontosságúnak.

Érdekes és változatos válaszokat kaptam, azonban az erkölcsi bizonyítványok kezelését illetően itt is felefedezhetőek a hiányosságok. Nem lehet fénymásolni, olyan társaságok is vannak, ahol nincsenek tájékoztatva az alkalmazottak a helyes műveletről. Azonban ez nekem azt is sugallja, hogy a vezetőség sem áll ebben a tekintetben a helyzet magaslatán, esetleg nem is akar. Mindemellett a szervezetek jelentős része, továbbra sem tartja alapvető intézkedésnek az erkölcsi bizonyítványok kezelését.

Az interjú tizenötödik kérdése, egyben az utolsó. *„Tapasztalt-e már valamilyen nehézséget, többlet adminisztrációs terhet az erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatban, abban az esetben, ha a munkáltató erkölcsi bizonyítványt kér be a munkavállalótól?”*

A tizenöt visszacsatolásból 8 fő fogalmazta meg azt, hogy nem tapasztaltak eddig adminisztrációs problémát az erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatban. Volt azonban egy szervezet, ahol, csupán az adatvédelmi incidens után vizsgálták felül az eljárásrendet, és azóta szigorúan betartják az erre vonatkozó protokollt. A válaszadók között több szakember is kifejezte számomra azt, hogy ugyan adminisztrációs és más egyéb feladatokat nem érzékelnek, ugyanakkor fokozott figyelemmel és diszkrécióval kell eljárni minden különleges adatot tartalmazó dokumentum esetében. Mit is jelent itt az adminisztrációs teher, nehézség? Nekem több munkát, ami lehet egy sokadik Excel táblázat, lehet egy adatbáziskezelés, lehet egy összesítés, esetleg szkennelés, vagy fénymásolás. Feltételezhető, hogy az erkölcsi bizonyítványok kezelésével kapcsolatos módosítások megkívánják az adminisztrációs

kötelezettséget, a válaszokból láthatjuk, hogy még mindig nincs központi adminisztrációs ügykezelés.

Összefoglalva a kérdésekre adott válaszokat, és a tapasztalataimat azt mondhatom, hogy a szervezetek még mindig sötétben tapogatóznak az adatvédelmi eljárásokkal kapcsolatban. Próbálkoznak, de még mindig nem veszik komolyan, és nem is tartják mérvadónak az erkölcsi bizonyítványok helyes kezelését. A legmegdöbbentő számomra a tájékoztatás hiánya. Tájékoztatni kell! Mert előírás, mert kötelesség, és mert edukáció is valahol. Még ha egy minimális összefoglaló is elhangzik, már az is sokat segíthet. Gyakorlatilag érezhető a szakmán belüli bizonytalanság, és érdektelenség. Újfént megismétlem, hogy nem tisztem ítéletet mondani, és bíraskodni, de az interjúk benyomásai világítottak rá arra, hogy a fejtől büzlik a hal. Ha a vezetőség nincs tisztában a helyes ügykezeléssel, nincsenek naprakész információk, frissítések ott nagyobb a rizikó az adatvédelmi incidensekre. A válaszok színvonala hűen tükrözi a szervezet elhelyezkedését, valamint a válaszoló pozícióját is. Az interjúkészítésben nincs tapasztalatom, ami azt gondolom, hogy néhol érzékelhető. Ettől függetlenül, az a megítélésem, hogy ez egy annyira érzékeny téma, hogy talán egy tapasztaltabb kutató sem kapott volna jobb, és értékelhetőbb válaszokat. Mindenesetre van még hova fejlődni, nem csak nekem, hanem az adatvédelmi területen is.

5.2. Kérdőív kiértékelése

A kérdőív begyűjtése a kutatás mondhatni legegyszerűbb mozzanata volt. A közösségi média felületein sikerült elérni az elvárt mennyiséget. Összesen 104 db kérdőívre sikerült szert tennem, ebből a mértékből az összes használható is lett. A kérdőív összesen 19 kérdést tartalmazott, amelyek nyitott és eldöntendő kérdésekből álltak, valamint egy skála is került a végére. A felmérésem 11 db kötelező kérdést tartalmazott. A kiértékelésben kérdésenként fogok haladni a végén pedig a további kutatási irányokat fogok útmutatást adni.

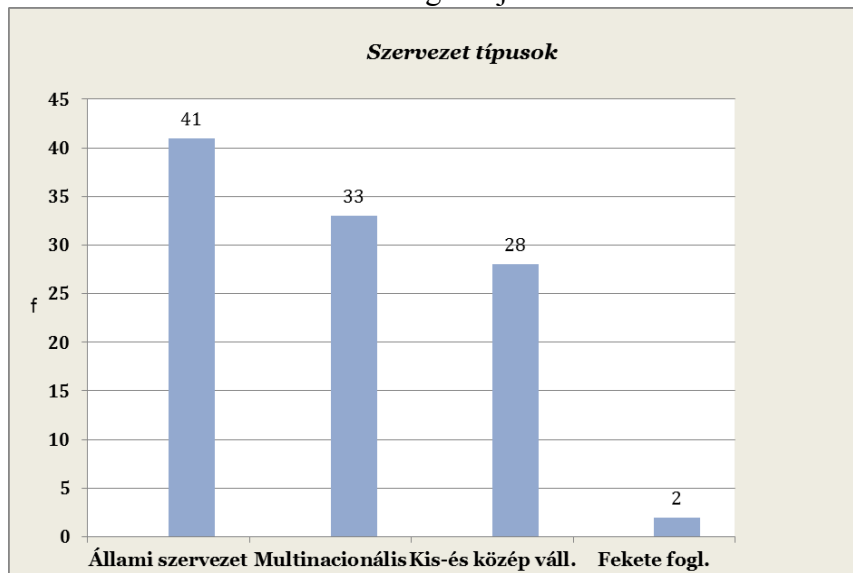
Az első kérdés a nem kiválasztása volt. Én kettő válasz lehetőséget adtam. Nő vagy férfi? A női válaszadók voltak többségben, 70 nő és 34 férfi töltötte ki a kérdőívet.

A második kérdés az életkorra vonatkozott. 10 évenkénti opciók voltak, tehát 20-és 30 év közötti, 31-től 40 évig egészen a 60 feletti korosztályig. A legtöbb válasz 20 évtől 40 évig

terjedt. Pontosabban 46 kitöltés érkezett a 20 –30 évesektől, 26 fő vallotta magát 40- és 50 év közöttinek és 23 fő mondta magáról, hogy 30 és 40 év közötti. Az idősödő kategóriában 9 fő van. Ők már betöltötték az 51.életévüket.

A harmadik kérdésben kíváncsi voltam a kitöltők lakóhelyére. Itt is többféle válaszlehetőség volt. Megyeszékhely, főváros, város, és falu/község. 31 fő él városban, a főváros és a vármegyeszékhelyek egyenlő arányban oszlottak el 27-27 fő és az apróbb településeken 19 fő él.

A negyedik kérdésben a munkahely típusát kellett megválaszolni. Ki lehetett választani a felsorolásból. Állami, multinacionális, kis-és közép vállalkozás, valamint fekete foglalkoztatás. Állami szervezetnél vállal munkát 41 kitöltő, majd a versenyszférában, multinacionális társaságnál 33 fő dolgozik, a kis –és közép vállalkozásoknál 28 fő és van 2 fő feketén foglalkoztatott kitöltő is. Az alábbi diagram jól szemlélteti.



1. ábra Saját szerkesztés

Az ötödik pontban megkérdeztem, hogy mióta áll munkaviszonyban a jelenlegi munkáltatójával. Itt is az előzőekhez hasonlóan megadtam a válasz lehetőségeket és a kitöltőnek ki kellett választania az időtartamot. 5 éves periódusban haladtam, tehát 0-5 évig terjedő munkaviszony, 6- és 10 év, és így tovább egészen, több mint 20 évig. A kérdőív kitöltők közel 65%-a, 62 fő választotta a 0-5 év időtartamot, tehát a kitöltők jelentős hányada ez alapján pályakezdő is lehet. A 6 év-és 10 év között álló alkalmazottak a második legnépesebb csoport, ők 20-an vannak, ez 21% tesz ki. A 11 –és 15 év közötti munkaviszonyban állók 13 főt tesz ki, ez 13,50 % . A 16-és 20 éve egy munkahelyen

dolgozók válaszadók 4-en vannak, ez 4% -ot jelent, és van 5 fő aki, több mint 20 éve dolgozik jelenlegi munkaadójánál, ők 5%-ot tesznek ki.

Érdeemes végig gondolni ezeket a részeredményeket. Nem feltétlenül biztos, hogy a legtöbb válasz pályakezdőtől jött, ami akár igaz is lehet, mert ha megnézzük az életkori megoszlást, akkor 40 éves korig érkezett a legtöbb válasz. Nem feltétlenül jellemző, hogy valaki 30 felett legyen pályakezdő, biztos, hogy van erre is példa, de én most itt arra szeretnék rámutatni, hogy egyre kevesebb a hosszú évtizedeken, egy munkahelyen dolgozó személy. Egyre gyakoribb, sőt elterjedtebb a gyakoribb munkahelyváltás jelensége, amely adódhat a munkahelyek változásaiból is, a lehetőségek növekedéséből, és a munkavállalók rugalmasságából.

A hatodik kérdésre szabadon kellett válaszolni. A munkakörökre voltam itt kíváncsi. A tartalmi korlátok miatt nem szeretném, mind a 104 választ egyesével leírni, ezért külön csoportosítanám a felsőfokú végzettséghez és a középfokú végzettséghez kötött munkaköröket.

A felsőfokú végzettséghez kötött munkakörök voltak többségben, 62 esetben érkezett ilyen jellegű válasz. A teljesség igénye nélkül néhányat felsorolok: gépészmérnök, családsegítő, mentálhigiénés csoportvezető, HR menedzser, építőmérnök, pszichológus, közgazdász, marketing specialista.

A középfokú végzettséggel rendelkező kitöltők 38 %-ot jelölnek. Pár darab ilyen jellegű pozíció: autószerelő, logisztikai ügyintéző, körletfelügyelő, kertész, pincér, pénzügyi ügyintéző, rendszergazda, targoncavezető.

A hetedik kérdés egy sarkalatos pont a kérdőívben, kértek –e Öntől jelenlegi munkahelyén erkölcsi bizonyítványt. Ez egy eldöntendő kérdés, igen vagy nem. A válaszadók 57 %-tól kértek erkölcsi bizonyítványt, 47% válaszolta azt, hogy nem.

Az alábbi ábra is jól szemlélteti, hogy igaz nem nagy az eltérés, de még mindig jellemző a zekölcsi bizonyítványok bekérése.



2. ábra saját szerkesztés

A következő nyolcadik kérdés a tájékoztatás meglétét esetleg hiányát tárj fel. A kérdés így szól: **Tájékoztatták-e arról, hogyan kezelik az Ön erkölcsi bizonyítványát?**

Itt az előző kérdés 57 válaszát tudom elemezni. Most csak azoktól vártam választ, akiktől kérték erkölcsi bizonyítványt. A válaszadók közül 39-en válaszolták azt, hogy nem kaptak tájékoztatást, és csupán 19-en voltak azok, akik kaptak erről információt. Ez azért sokkoló, és itt visszacsatolnék az interjú egyik kérdésére, mely alapján az ezzel foglalkozó szakemberek tájékoztatják a munkavállalókat az erkölcsi bizonyítvány kezeléséről? Bizony a másik oldal is azt válaszolta, hogy nem adnak tájékoztatást. Az előző fejezetben kifejtettem, hogy talán a kapacitás hiánya és az érdektelenség állhat e-mögött. A válaszoló személyek döntő többsége semmilyen tájékoztatást nem kap az erkölcsi bizonyítványával kapcsolatban. Amikor a jelenlegi munkahelyemre jelentkeztem és vittem a erkölcsi bizonyítványomat, én sem kaptam semmilyen felvilágosítást, arról hogy, hogyan fogják kezelni és mi fog vele történni. Sőt, én egyik helyen sem kaptam semmilyen ismertetést.

Nekem az volt akkor a meglátásom, hogy a legtöbb munkaügyi területen és személyüggyel foglalkozó szakember, legyen az generalista, toborzó, adminisztrátor nem tudja, mi a helyes eljárás és egyáltalán mennyire fontos és érzékeny dokumentumról van szó. Ezt én leginkább az edukáció hiányának tulajdonítom, nem kapnak az alkalmazottak kellő felvilágosítást, és talán emiatt könnyelmű az adatkezelés.

A kilencedik kérdésem egy ehhez kapcsolódó kiegészítő kérdés volt. **Milyen formában kapta a tájékoztatást?**

Ez a kérdés az előző válasz 19 igennel válaszoló kitöltőjéhez szólt, és kettő lehetőség közül lehetett választani: Írásbeli vagy szóbeli. Érdekes eredmény született. 11 fő válaszolta, hogy szóban kapott tájékoztatást, és 6 fő válaszolta, hogy írásban kapott információt. 2 fő pedig nem válaszolt. Felmerül bennem, vajon mi lehetett a tájékoztatás tartalma? Miért csak szóban, miért nem lehet készíteni egy írásos tájékoztatót? Hogyan kerül dokumentálásra az, hogy a munkavállaló megkapta a tájékoztatást? Ide szeretném behozni a szót, elszáll az írás megmarad szólást, és azért is gondolok itt erre, mert az én személyes véleményem az, hogy a szóbeli információ átadás a nesze semmi fogd meg jól elven alapszik.

A tizedik kérdés arra kereste a választ, hogy tisztában van-e a válaszadó, hogy miért kéri be az erkölcsi bizonyítványt?

Ez a kérdés nem volt kötelező, de értékelhető eredmények születtek, 78 kitöltő válaszolt.

4 lehetőség közül kellett választani. Jogszabályi előírás, előéletem megismerése, nem tudom, miért kéri, azért, hogy gyűljön a papír. 43 fő gondolja úgy, hogy jogszabályi előírás, elmondom, megjegyzem helyesen. 26 fő már valamivel gyanakvóbb volt, szerintük, hogy azért, hogy megismerjék az előéletüket, 7 fő nem tudja, hogy miért kérnek ilyet, és 2 fő jelölte be azért, hogy gyűljön a papír lehetőséget.

Itt szeretnék az etika részhez kapcsolódni. 26 fő spekulált arra, hogy megismerjék az előéletüket. Vajon miért? Van valami takargatnivalójuk, vagy egyszerűen nem bíznak a személyügyes alkalmazottakban. Lehetséges, hogy büntetett előéletűek azok akik ezt a választ adták. Mindenesetre elgondolkodtató, hogy megjelenik a bizalmatlanság érzése, egy olyan területtel kapcsolatban, ami egy segítő szakma. Én szociálpedagógusként, mindig törekedtem a munkám során arra, hogy ne keltsek bizalmatlan légkör, és próbáltam kialakítani a bizalmi kapcsolatot. A bizalmi kapcsolat kialakítása nagyban függ a hitelességtől, ha hiteles vagyok, akkor könnyebben megy. Figyelemre méltó lehetne kutatni a személyügy-munkaügy területén dolgozó munkavállalók szociális készségeit. Mikor munkát kerestem, jó pár helyre küldtem el a pályázatomat, és elmondhatom, hogy elenyésző mértékben érkezett visszajelzés. Azért azt gondolom, hogy talán ez a hozzáállás is erősítheti a HR szakma felé tanúsított bizalmatlanságot. Természetesen, szeretném leszögezni, tisztelet a kivételnek.

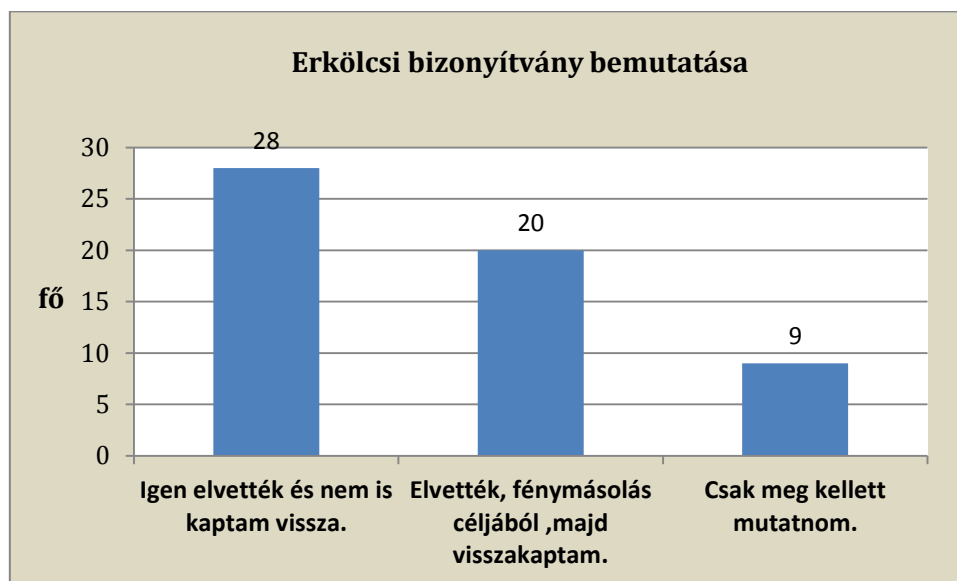
A soron következő kérdés: **Milyen módon kellett bemutatnia az erkölcsi bizonyítványát?**

Itt is megadtam a lehetőségeket, amik közül ki lehetett választani, a megfelelő lehetőséget. Elvették, és nem is kaptam vissza/ Elvették, hogy lefénymásolják, utána visszakaptam/ Csak meg kellett mutatnom.

Itt is az előző 57 fő válaszából indultam ki.

Akik nem kapták vissza ők vannak a legtöbben, 28 fő, Elvették, lefénymásolták utána visszakaptam 20 fő, és a csak meg kellett mutatnom válaszlehetőségre 9 fő reagált. Az eredmények beszédesek. Itt is jól kirajzolódik, hogy mennyire nem kezelik helyesen az erkölcsi bizonyítványokat. Minimálisan feltételezhetően 9 szervezetnél csinálják jól.

Az alábbi ábra is szemlélteti az eredményeket. A legtöbb helyen, elveszik, és nem is adják vissza. Ez egy szabálytalan kezelési eljárás, ilyet nem lehet megtenni. A munkavállaló, csak megmutatja és ezt az arra illetékes személy rögzíti egy adatbázisban.



3. ábra Saját szerkesztés

A következő kérdésben arra kerestem a választ, hogy **írtak –e alá adatvédelmi tájékoztatót, esetleg nyilatkozatot a munkavállalók?**

Itt már szintén nagy válaszmennyiséggel dolgozom, 104 fő válaszolt. Eldöntendő kérdés volt ez, két választási lehetőség: igen vagy nem. A válaszadók 63 %-a felelt igennel, és 41% pedig a nemet jelölte meg. A kimutatott eredmények alapján gyanítom, hogy az adatvédelmi tájékoztató és az adatvédelmi nyilatkozatok döntő többségét az állami szervezeteknél írhatták alá, valamint a multinacionális vállalatoknál. Vélhetően a nem választ jelölő alkalmazottak

kis- és középvállalkozásoknál vállalhatnak munkát, és szinte biztos vagyok abban is, hogy a fekete foglalkoztatásban munkát végző 2 fő sem írhatott alá semmilyen adatvédelmi tájékoztatót és/vagy nyilatkozatot. Célravezető különbséget tenni az adatvédelmi tájékoztató és adatvédelmi nyilatkozat között. Az adatvédelmi tájékoztató egy olyan dokumentum, amely egy szervezet adatgyűjtési és adatkezelési gyakorlatát tartalmazza, célja, hogy az érintetteket informálja az adatvédelmi tevékenységről. Az adatvédelmi nyilatkozat pedig az adatgyűjtés célját, az adatok típusait, az érintettek jogait tartalmazza, illetve, hogy biztosítsa a munkavállalók jogait és védelmét az adataikkal kapcsolatban. A kettő dokumentum között van természetesen átfedés, és aláírásokkal is kell bizonyítani, hogy az illető, elolvasta és tudomásul vette. A szervezetek túlnyomó többségében aláíratnak valami ezekhez hasonló iratot. Az aláírásunkkal tesszük hitelessé azt, hogy megértettük és egyet értünk az iratban fellelhető információkkal.

Visszatérve az eredményekhez, nagyon soknak találok, azt a 41 személyt, aki még nem írt alá semmilyen adatvédelmi nyilatkozatot vagy tájékoztatót. A kimutatás magáért beszél, és ez is tükrözi, hogy Magyarországon mennyire gyerekcipőben jár még az adatvédelem és az ehhez kapcsolódó tájékoztatás.

A következő topik arra vonatkozott, hogy a kitöltők mi mindent tudnak felidézni az előzőleg már aláírt adatvédelmi dokumentumokból?

A kérdésre szabadon kellett válaszolni, és az előzőekhez hasonlóan csoportosítom a válaszokat és összefoglalom a kapott részeredményeket, mivel az előző részben 63 fő mondta, hogy írt már alá adatvédelmi nyilatkozatot vagy tájékoztatót, ezért itt is ennyi választ tudok kiértékelni.

A kapott részeredményeket 4 csoportra tudtam osztani:

Nem emlékszem semmire sem

Titoktartás

Adataim kezelése, amelyeket harmadik félnek nem adnak ki, GDPR rendelet miatt.

A semmire sem emlékszem belőle csoportban 35 munkavállaló van, akik a titoktartást emelték ki ők 12-en vannak, és van 7 alkalmazott, akinek a GDPR szó ragadt meg az emlékezetében. Most, hogy így gondolkodom rajta, én sem tudom szóról-szóra visszaidézni az általam aláírt adatvédelmi nyilatkozatokat. Érdekes összefüggés lehet a betöltött

munkakörök és az aláírások között. Magától értetődően senkit sem szeretnék ledegradálni, de én feltételezem, hogy a felsőfokú munkakörökben olvashatják el inkább, és talán ott fogékonyabbak az ilyen jellegű információkkal kapcsolatban. Ugyanis, ahol nem tudják, hogy mit írnak alá, ők vajon elgondolkoznak rajta, hogy ez mekkora horderejű intézkedés lett az elmúlt években?

A következő etapban arra voltam kíváncsi, hogy a kérdőíves felmérésben résztvevők indítottak-e már eljárást a Nemzeti Adat-és Információvédelmi Hatóságnál?

A 104 kérdőív közül, 101 fő azt válaszolta, hogy nem és volt 3 illető, aki azt válaszolta, hogy igen, ő már kezdeményezett eljárást.

Én azt gondolom, hogy nem feltétlenül lehet tetten érni a munkavállalói oldalról az adatok helytelen kezelését. Nem is fogalmazódig meg, hogy egy belső vizsgálatot vagy akár feljelentést tegyen a munkavállaló, én biztos vagyok abban, hogy a legtöbb résztvevő nincs tisztában Nemzeti Adatvédelmi -és Információszabadság Hatóság intézményével, és működésével. Bennem mindezidáig egyáltalán nem merült fel, hogy szóvá tegyek bármilyen hibát, vagy esetlegesen azt, hogy az erkölcsi bizonyítványomat helytelenül kezelik. Azért mégis csak volt 3 fő, aki elég bátor volt ahhoz, hogy felvállalja a személyes sértődöttségét, hangot adjon.

A következő kérdés éppen őket szólítja meg, milyen okból kifolyólag indított eljárást?

A 3 válaszadóból 2-en azt válaszolták, hogy a GDPR, a titoktartás megszegése miatt, 1 fő pedig azt válaszolta, hogy nem emlékszik már. Az az egy személy, aki azt írta, hogy ő már erre nem emlékszik, de én inkább arra gondolok, hogy nem akarja felvállalni.

Felvetődik bennem, hogy mi történhetett, hogy elindítsanak egy folyamatot a NAIH-nál, és vajon mi lett a következménye?

A NAIH honlapján, lehetőségünk van elektronikus ügyintézési szolgáltatást is igénybe venni. A legáltalánosabb az online ügyintézés. Itt ki lehet választani az ügytípust, arra rákattintani és a következő oldalon megjelenik egy online ügyindítás fül és ügyfélkapus hozzáféréssel lehet segítséget kérni a problémánkra. Ezen kívül a weboldalon lehetőségünk van adatvédelmi tisztviselő keresésére, bejelentésére, és adatvédelmi incidens bejelentésére. Ezt azért is hasznos információ, mert ha tudomásunkra jut az adatvédelmi incidens, akkor azt 72 órán belül be kell jelentenünk a NAIH felé, ez esetben ezen az online platformon. Ha rákattintunk

az adatvédelmi incidens bejelentő rendszer fölé, rögtön egy tájékoztatóval találjuk szembe magunkat. A lap alján pedig találunk kettő letölthető dokumentumot a bejelentéshez.

Még mindig a NAIH - nál tartunk, és a következő kérdésben került terítékre, hogy a kitöltő találkozott-e már az adatvédelmi bírság kifejezéssel.

Szintén, mind a 104 fő válaszolt. 71-en voltak azok, akik még nem találkoztak ezzel a fogalommal, és 33-an voltak azok, akik már hallottak róla.

Itt is még tovább szeretném boncolgatni, az edukáció fontosságát. Én először az adatvédelmi bírság kifejezéssel egy adatvédelmi oktatáson találkoztam. Valószínűsíthető, hogy inkább a felsőfokú végzettséghez kötött pozíciók miatt hangsúlyosabb az adatvédelmi oktatás szerepe, holott minden munkavállalóhoz el kell juttatni ezeket az információkat. Ha egy kicsit kisarkítom, akkor, ez egyfajta egyenlőtlenség, valakihez eljut az információ valakihez nem, és az információhoz mindenkinek joga van.

A következő kérdéskör is ehhez kapcsolódik, mikor és milyen módon szembesült az adatvédelmi bírság kifejezéssel?

Itt is szabadon kellett válaszolni, és szokásomhoz híven inkább összefoglalnám a válaszokat. Mivel az előző kérdésre 33-an feleltek, ezért az ő válaszukat fogom leírni.

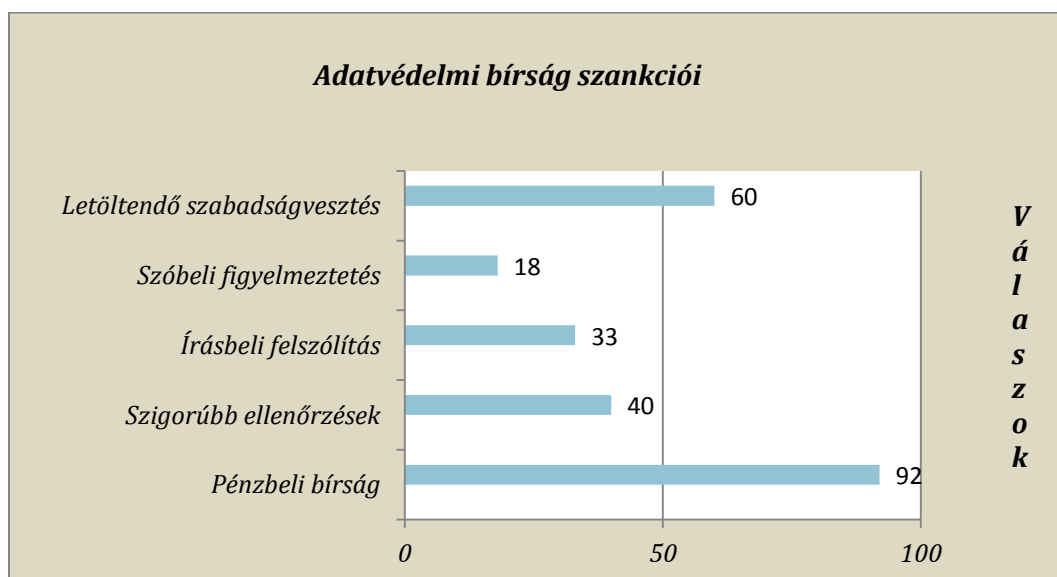
A kapott reakciók alapján, a válaszadók adatvédelmi tájékoztatón és képzésen, találkoztak az adatvédelmi bírság kifejezéssel. Őket képzik és tanítják az adatvédelemre, rendszeresen kapnak tájékoztatást és ismereteiket frissítik. Azt gondolom, hogy valami csak úgy tud működni, ha működtetik, és minél több emberhez jut el az információ, kap adatvédelmi képzést, oktatást akkor talán többen tudnának a Nemzeti Adat-és Információvédelmi Hatóságról és a működéséről. Talán bele sem gondolnak abba, hogy az az eset, ami vele történt, legyen az egy tévesen kiadott telefonszám, vagy éppen rosszul elküldött e-mail az pont egy adatvédelmi incidens volt, és be kell jelenteni 72 órán belül. Én úgy látom, hogy ilyen esetben csorbul az információhoz való jog. Nekem, mint leendő emberi erőforrás tanácsadónak figyelmem kell majd a későbbiekben arra, hogy az adatvédelmi oktatások, és képzések nem csak egy réteghez jussanak el, hanem mindenkihez.

Az utolsó előtti kérdésben azt kérdeztem meg, hogy a kitöltők szerint milyen következménye van az adatvédelmi bírságnak? Milyen szankciókkal jár az adatvédelmi bírság?

Szintén rövid válaszos saját szavas válaszokat vártam. Azonban kértem, hogy lehetőség szerint több választ adjanak meg.

Pénzbeli szankció
Letöltendő szabadságvesztés
Szigorúbb ellenőrzések
Írásbeli felszólítás
Szóbeli figyelmeztetés

A kiértékelést a válaszok összefoglalásával tervezem. Pénzbeli szankcionálást 92 esetben javasoltak, 60 esetben adtak meg a letöltendő szabadságvesztést, az írásbeli felszólítást 33-szor osztottak ki, és 18-szor került sor a szóbeli figyelmeztetésre.



4.Ábra Saját szerkesztés

Azt gondolom, hogy a pénzbeli bírság a legelterjedtebb szabálysértési szankció, és a sárga csekkes büntetéssel találkozunk a legtöbben. A letöltendő szabadságvesztés esetleg börtönbüntetést is sokan beírták, el kell ismerni van egy visszatartó ereje. A szóbeli figyelmeztetésnél nem igazán értem, mire gondolhattak, nehezen tudom elképzelni, hogy a NAIH-tól bárki is kivonulna a szervezethez és szóban megdorgálná a vezetőséget, esetleg a HR szakembereket.

Elérkeztünk az utolsó kérdéshez, amelyben egy skálán kellett megjelölni, hogy a válaszadónak mennyire fontos az adatvédelem.

A skála 1-10-ig terjedt. Az 1-es jelölte azt, hogy egyáltalán nem érdekli az adatvédelem, és 10-es jelenti, hogy nagyon fontos az adatvédelem.

33 munkavállaló jelölte meg a 10-es értéket, tehát nekik a legfontosabb az adatvédelem. 9 alkalmazott jelölte meg a 9-es pontot, nekik is még fontos, de nem annyira, hogy 10-t írjanak.

22-en kattintottak a 8-as számra, amely azt jelenti ebben az esetben, hogy inkább fontos, de nem oly mértékben.

9 válasz érkezett a 7-hez, fontos nekik az adatvédelem, közelít a 10-hez, ami a nagyon fontos véglelet jelentette ebben az esetben.

14 kitöltő érezte 6-nak az adatvédelemhez fűződő viszonyát. Ők az is-is kategória, fontos is meg nem is.

Meglepő módon senki sem jelölte be az 5-ös értéket.

6 válaszadónak az adatvédelem fontossága, csak egy 4-est ér. Nekik ez a téma nem fontos, és személyes véleményem alapján nem is fontos számukra.

4 fő 3-ra értékelte az adatvédelem jelentőségét.

5 fő jelölte a 2-es pontot a skálán, nem fontos, valószínűleg valahol már hallott róla.

2 fő jelölte be az 1-es értéket. Őket egyáltalán nem érdekli, nem is hallottak még róla valószínűleg.

Összefoglalás

Érdekes eredmények születtek, volt, ami teljesen megdöbbenett, és volt, amin nem lepődtem meg. Azt gondolom, hogy jól kirajzolódott, hogy a kitöltők nagy részben az állami szférában felsőfokú végzettséghez kötött munkakörben dolgozik. Én is az állami szféra munkavállalóinak számát növelem, ezért tudom azt, hogy többségben ezen a területen biztosan kérnek még erkölcsi bizonyítványt, valamint a multinacionális szervezetek egy részénél. Nincs új a nap alatt, ami a tájékoztatási kötelezettséget illeti. A válaszok alapján körvonalazódott az, hogy előfordul az, hogy nem minden alkalmazott részesül adatvédelmi képzésben. Kimondhatjuk, hogy a munkáltatók nem adják meg a kellő információt az adatvédelemmel kapcsolatban, vagy nagyon csekély mértékben. Itt szeretnék párhuzamot vonni az interjú és a kérdőíves kutatás között. A munkáltatók is elismerték, hogy nincs meg a kellő informálás, felvilágosítás. Miután végigcsináltam a kutatás kérdőív szakaszát, van néhány dolog, amit másképpen csinálnék. Bizonyos kérdéseket másképpen tennék fel, és nem adnék előre megírt válaszokat.

6. Kutatási eredmények összesítése

Az előző kutatási terv fejezetben leírtam a hipotéziseimet, és kifejtettem a kutatási módszereket is, ezért ebben az alfejezetben pedig leírom az eredményeimet a feltevéseim fényében.

1: A munkáltatók nincsenek tisztában az erkölcsi bizonyítvány bekérésének céljával.

Az első állításom, amelyre a választ kerestem, egyszerűnek tűnt, azonban hamar rá kellett jönnöm, hogy nem az. Az interjú ötödik –és hatodik kérdése vonatkozik ide. Sajnos a válaszok többsége egyáltalán nem azt mutatja, hogy tisztában lennének a munkaadók az erkölcsi bizonyítványok bekérésének céljával. Tulajdonképpen, 15 válaszból 9 megerősítés érkezett, amely alátámasztja, hogy nem tudják azt, hogy miért kell bekérni, miért fontos ez, jelentőséget nem tulajdonítanak számukra. A válaszokból kiderült, hogy bizonyos szervezeteknél ugyan bekérik a biztonságos munkakörnyezet biztosítása érdekében, amely nem állja meg a helyét ebben az esetben, hacsak nem biztonsági őrre kerestek. Az erre irányuló válaszokból kiderült, az ezzel foglalkozó szakemberek nincsenek tisztában az idevonatkozó adatvédelmi szabályokkal.

Kijelenthetjük, hogy a hipotézis beigazolódott. A munkáltatók nincsenek tisztában az erkölcsi bizonyítványok bekérésének céljával.

2: A HR osztály nem foglalja írásba az erkölcsi bizonyítvány adatvédelmi kezelését.

Erre a kijelentésre mindkét kutatási területről tudok megerősítést hozni, és alá tudom támasztani. Először az interjú idevonatkozó kérdését elemezném. Milyen módon tájékoztatják a munkavállalókat az erkölcsi bizonyítvány kezeléséről? Az erre adott válaszokban, teljes mértékben nyilvánvalóvá vált, az erkölcsi bizonyítványok adatvédelmi kezelését nem foglalják sem írásba, és sem szóban nem történik tájékoztatás. Az informálás szinte mindig elmarad. Indoklásként az interjúalanyok arról számoltak be: nincs erre idő, nem szoktunk tájékoztatást adni, nem tartjuk fontosnak, nincs kapacitás.

A kérdőíves vizsgálatban is feltettem ezt a kérdést a munkavállalóknak kaptak – e tájékoztatást az erkölcsi bizonyítvány adatvédelmi kezeléséről. A kitöltők közel 75%-a nyilatkozta azt, hogy nem kapott semmilyen tájékoztatást, sem írásban sem pedig szóban.

Tehát itt is kijelenthetjük mindkettő oldalról, mind a munkáltató mind a munkavállalói oldalról, hogy a személyügy nem foglalja írásba az erkölcsi bizonyítványok adatvédelmi kezelését, nincsen tájékoztatás. A hipotézis mindkét módszer által bizonyítást nyert.

3: A munkáltatók többsége szembesült már a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság által indított eljárással.

Az interjút kitöltő válaszadók közül mindenki azt válaszolta, hogy nem találkozott még adatvédelmi eljárással. Egyik interjú alany sem találkozott a NAIH által indított eljárással. Kérdésekre nemleges válaszokat kaptam. Adatvédelmi incidensnek tűnő helyzet előkerült válaszok egy kis arányában, de azonban érdemi választ nem tudok felmutatni.

A kérdőíves felmérésben 104 válaszadóból 101 azt felelte, hogy nem indított eljárást a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságánál.

A hipotézis válaszok hiányában nem nyert alátámasztást.

4: A munkáltatók többsége szembesült már adatvédelmi bírsággal.

Az interjúalanyok elzárkóztak a válaszadás előtt, nemleges válaszok érkeztek. Kérdésekre nem válaszoltak, elkerülték a válaszadást. A kérdésem elől az interjúalanyok kitértek, mondván nem szeretnék válaszolni, vagy erről nincs információja.

A kérdőívben volt egy kérdés az adatvédelmi bírsághoz kötődően, a megkérdezettek túlnyomó többsége adatvédelmi képzés esetleg tréning keretében találkozott az adatvédelmi bírság fogalommal.

A hipotézis használható eredmények alapján nem nyert beigazolást.

IV: Összefoglalás

Az eredmények és javaslatok, amelyeket ez a kutatás kínál, mélyreható hatással lehetnek a HR gyakorlatok fejlesztésére és az adatvédelem megvalósítására vállalati környezetben. Remélem, hogy ez a munka hozzájárul a tudományos és gyakorlati megértéséhez az adatvédelem és a humánerőforrás menedzsment kapcsolatáról, és ösztönzi az előrelépést ezen a fontos területen. A dolgozat mélyebb betekintést nyújt az adatvédelem és a humánerőforrás területe közötti összefüggéseibe, olyan területen, ahol eddig kevés figyelem irányult erre a kapcsolatra. A kutatás eredményeinek feldolgozása, és az azokból levont következtetések alapján felmerülő javaslatok lehetőséget teremtenek a humánerőforrás szakemberek számára, hogy átgondolják az adatvédelemmel kapcsolatos szerepüket és felelősségüket a szervezetben. Emellett segíthetnek a HR szakembereknek abban is, hogy felismerjék az adatvédelem előnyeit és azt, hogy hogyan illeszthetik be hatékonyabban az adatvédelmi elveket a mindennapi gyakorlatba. A dolgozatban feltárt kihívások és akadályok felismerése és megértése segíthet a HR szakembereknek abban, hogy felkészültebben kezeljék az adatvédelemmel kapcsolatos kérdéseket, és hatékonyabb megoldásokat találjanak azokra. Ezen túlmenően, azonosítva és megértve a HR szakemberek érdektelenségének és szkepticizmusának okait az adatvédelemmel kapcsolatban, lehetőség nyílik ezeknek a hozzáállásoknak a változtatására és a tudatosság növelésére az adatvédelem fontosságáról és értékéről.

A dolgozatban az interjú és a kérdőív módszert alkalmaztam. 2 hipotézis, amely az adatvédelmi incidensre és az adatvédelmi bírság mélységeit tárta volna fel, nem vezetett eredményre, ezekkel a kutatási móddal, nem sikerült bebizonyítani az elméleteimet. Az interjú módszer által személyes interakcióban történik az adatgyűjtés, és éppen ebből kifolyólag nem kaptam válaszokat, amelyek beigazolhatták volna a felvetéseimet. Az interjúalanyok elzárkóztak a válaszadás elől, nemleges válaszokat kaptam. Ezt a területet más technikával lehetne vizsgálni. Például, bírósági gyakorlatok -és esettanulmányok valamint a NAIH állásfoglalásainak elemzésével sikeres lehet a hipotézisek beigazolódása.

További kutatási területek lehetnek az adatvédelmi kultúra, és az adatvédelmi egyenlőtlenségek feltárása.

Az adatvédelmi kultúra erősítése nemcsak a tudatosság és az elkötelezettség növelését célozza meg, hanem az adatvédelmi képességek fejlesztését is a munkavállalók körében. Ez magában

foglalhatja az adatvédelmi oktatás és tréning programok kialakítását és végrehajtását a HR által, amelyek segíthetnek a munkavállalóknak megérteni az adatvédelem fontosságát és gyakorlati alkalmazását a mindennapi munkavégzés során. Más jellegű képzésekre lenne szükség, amelyek könnyebben elérhetőek, akár e-learning formában vagy visszanezhető online formában. Az adatvédelmi kultúra erősítése pozitív hatással lehet a szervezeti teljesítményre is, mivel növelheti az adatvédelemmel kapcsolatos kockázatok kezelésének hatékonyságát és csökkentheti az adatvédelmi incidensek és problémák előfordulását. Ezáltal javíthatja a szervezet hitelességét és megítélését a piacon és az érintett felek körében.

A HR szakemberek fontos szerepet kell betölteniük az adatvédelmi kultúra kialakításában és fenntartásában, a szervezetben. Az ő feladatuk, az adatvédelmi szabályok és eljárások kommunikálása és ellenőrzése, valamint az adatvédelmi képességek fejlesztését támogató programok és kezdeményezések támogatása. Ezenkívül a példamutatás az adatvédelem terén, és hozzájárulhatnak az adatvédelmi kultúra megerősítéséhez a szervezetben. Továbbá az adatvédelmi kultúra elősegítése lehetne, az, ha a felsőoktatásban lenne adatvédelmi kurzus az emberi erőforrás szakos hallgatóknak, akár kötelező vagy akár szabadon választható tárgy formájában.

Most rátérnék az adatvédelmi egyenlőtlenségekre. Jól kivehető a kérdőíves felmérésben, hogy az adatvédelmi képzések és az alapvető információk nem jutnak minden munkavállalóhoz, és talán érdekes szegmense lehetne az adatvédelemnek. Fontosnak tartom kiemelni, hogy az adatvédelem egyenlőtlensége negatívan befolyásolhatja a szervezet munkavállalói közötti bizalmat és összetartást. Azok, akik úgy érzik, hogy nem megfelelően kezelik, az adataikat vagy nem kapnak megfelelő tájékoztatást, könnyen elveszthetik bizalmukat a vállalat iránt. Emellett az adatvédelem egyenlőtlensége súlyosbíthatja a diszkrimináció és az egyenlőtlenségek problémáit a munkahelyen. Ez lehetőséget kínál arra, hogy feltárjuk az adatvédelem egyenlőtlenségének különböző aspektusait a HR gyakorlatokban, és megvizsgáljuk annak hatásait és következményeit a szervezet működésére és a munkavállalók közötti kapcsolatokra, amik hozzájárulhatunk az adatvédelem egyenlő és igazságos alkalmazásához a szervezetben.

Összességében, ez a kutatás hozzájárulhat az adatvédelem és a humánerőforrás területé közötti kapcsolat elméleti és gyakorlati megértéséhez, elősegítve ezzel az előrelépést és a fejlődést mindkét területen.

V: Felhasznált irodalom

- 2012. évi I. törvény A Munka Törvénykönyvéről
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
- 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100112.tv>
- Annemarie Pieper Jó és rossz <http://filozofia.uni-miskolc.hu/wp-content/uploads/2020/11/JoRosszPieper.pdf> Letöltés ideje:2023.01.25.
- A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről
https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf Letöltés ideje: 2023.01.29.
- Árvay Viktor György (2019) Az adatvédelmi incidens
<https://tudasportal.uninke.hu/xmlui/bitstream/handle/20.500.12944/14328/Az%20adatvedelmi%20incidens.pdf?sequence=1> Letöltés ideje: 2024.03.15.
- Ásványi Zsófia (2020) Adatvédelem a foglalkoztatásban – Mit mutat az esetjog?
<https://core.ac.uk/download/pdf/565320134.pdf> Letöltés dátuma: 2024.03.13.
- Az Európai Parlament és a Tanács 2016.április 27-i (EU) 2016/679 Rendelete- Általános adatvédelmi rendelet <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a160067>
- Az új általános európai adatvédelmi szabályozás és az adatkezelői kötelezettségek Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatási Továbbképzési Intézet, 2024
- Balogh Zsolt György Polyák Gábor Rátai Balázs Szőke Gergely László (2012) Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban *Infokommunikációs és Jog* 2012/3
- Boncz Imre (2015) Kutatásmódszertani alapismeretek Pécs
- Certicky Márió (2022) Az adatkezeléssel összefüggő felelősség egyes kérdései, különös tekintettel az adatvédelmi bírság kiszabásának európai gyakorlatára *Miskolci jogi szemle*, 17 (5). pp. 162-177. <https://real.mtak.hu/173733/> Letöltés ideje: 2024.04.03.
- Csáki Anikó – Mészáros Mercedes (2012) Fogvatartásból szabadultak munkaerő-piaci beilleszkedésének lehetőségei: diszkriminál-e az erkölcsi bizonyítvány? *Börtönügyi Szemle* 2012/4
- Dr. Kéri Ádám (2021) Adatkezelés a munkajogban
https://www.jogpontok.hu/download/Adatkezeles_a_munkajogban.pdf
Letöltés ideje: 2023.03.19.

- Dr. Páhi Barbara (2017) A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelme a munkaviszonyban, különös tekintettel a személyes adatok védelmére.
<https://m2.mtmt.hu/gui2/?mode=browse¶ms=publication:31675520>
Letöltés ideje:2024.04.02.
- Korm. rendelet a hatósági erkölcsi bizonyítvány kiállítására irányuló eljárás részletes szabályairól Korm.rendelet 419/2017. (XII. 19.)
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1700419.kor> Letöltés ideje :2023.01.15
- Lukács Adrienn (2013) A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a munkahelyi kamerákra Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar *Jog-és Politikatudományi Folyóirat* VII évfolyam 2013/2
http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/8087/1/lukacs_adrienn_dieip_u.pdf
Letöltés ideje:2024.04.09.
- Menyhárt Szabolcs (2006) A szabadságvesztésre ítélt munkajogi megítélése Magyarországon az általános és a speciális munkajogi szabályok tükrében *Sectio Juridica et Politica*, Miskolc, Tomus XXIV.
- Miskolczi Bodnár Péter: (2015) Az erkölcs és a jog szoros kapcsolata – *Polgári Szemle Folyóirat* 11. évfolyam 4-6 szám
- Móger- Krózser Terézia (2018) A személyes adatvédelmi megfelelés ellenőrzése és a bekövetkezett adatvédelmi incidensek kezelésének feladatai az uniós szabályozás keretein belül *Hadmérnök* XIII. Évfolyam 3. szám
- Nyíri Tamás Alapvető Etika <http://filozofia.uni-miskolc.hu/wpcontent/uploads/2017/10/NyiriAlapvetoEtika.pdf>
- Orthmayr Imre A társadalmi normák döntéseméleti és evolúciós magyarázata* ELTE BTK Filozófiai Intézet <https://szociologia.hu/dynamic/0403orthmayr.pdf> Letöltés ideje:2022.12.10.
- Péterfalvi Attila- Szabó Endre Győző (2014) Hol tart az Európai Unió reformja? *Acta Humana* 2014/4. <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/actahumana/article/view/2756>
Letöltés ideje:2024.04.04.
- Révész Balázs – Buzás Péter (2018) Az adatvédelem az információ-szabadság és az integritás összefüggései Dialóg Campus Budapest
<https://tudasportal.uninke.hu/xmlui/bitstream/handle/20.500.12944/20624/Az%20adatvedelem,%20az%20informacioszabadsag%20es%20az%20integritas%20osszefuggesei%202023.pdf?sequence=1> Letöltés ideje:2024.03.12.

- Somogyvári Mihály (2011) Integráció és szakképzés a börtönben, Empirikus kutatások a szakképzésben és a szakmai tanárképzésben Trefort Ágoston Szakmai Tanárképzési Konferencia Tanulmánykötet
https://www.academia.edu/41399221/Empirikus_kutat%C3%A1sok_a_szakk%C3%A9pz%C3%A9sben_%C3%A9s_a_szakmai_tan%C3%A1rk%C3%A9pz%C3%A9sben
Letöltés ideje:2024.03.29.
- Szent István királysága- István törvényei <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/MagyarNemzetTortenete-a-magyar-nemzet-tortenete-9A23/szilagyi-sandor-a-magyar-nemzet-tortenete-21F2/magyarorszag-a-kiralysag-megalapitasaig-21F3/a-vezerek-kora-es-a-kiralysag-megalapitasa-irta-marczali-henrik-2711/otodik-konyv-szent-istvan-kiralysaga-2A4B/i-fejezet-istvan-torvenyei-2A4E/> Letöltés ideje: 2023.04. 02.
- Turay Alfréd (2000) Az ember és az erkölcs Alapvető etika Aquinói Tamás nyomán Szeged <https://mek.oszk.hu/08700/08783/> Letöltés ideje: 2023.03.01.
- Varsányi Zsófia (2023) Hogyan befolyásolja a GDPR a HR-esek munkáját? 2023.02.23. <https://www.profession.hu/hrfeed/hogyan-befolyasolja-a-gdpr-a-hr-esek-munkajat/>
Letöltés ideje: 2023.02.27.

VI. Mellékletek

1. Interjú kérdéssor

1: Mi az Ön által betöltött pozíció?

2: Ön mióta dolgozik a munkahelyén?

3: Mi a munkáltató profilja, fő tevékenységi köre?

4: Milyen gyakran szerveznek Önöknél adatvédelemmel kapcsolatos képzéseket?

5: Tudja-e, hogy miért fontos az erkölcsi bizonyítványok jogszerű, pontos kezelése?

+ Van-e ismerete arról, hogy az erkölcsi bizonyítványokat milyen korlátozással szabad bekérni?

+ Mennyire ismeri azokat a jogszabályokat, amik az erkölcsi bizonyítvány bekérésének lehetőségét írják le?

6: Mindenkitől kérnek erkölcsi bizonyítványt, mi célból?

+ Minden egyes munkakörnek megvan a foglalkoztatási szabályzata?

7: A kutatásomban kitérek az adatvédelmi szabályokra is. Mindezek fényében szeretném kérdezni, hogy Önök, milyen módon tájékoztatják a munkavállalókat az erkölcsi bizonyítvány kezeléséről?

8: A GDPR bevezetése után mi mindent változtattak az adatvédelmi szabályzatukon? (2018. május 25-e után)

9: Mi a véleménye az MT új erkölcsi bizonyítványokra vonatkozó szabályozásáról (2019.-es módosítás)?

10: Előfordult már Önöknél adatvédelmi incidensnek tűnő helyzet?

+ Hogyan kezelték? Milyen tapasztalatokat vontak le belőle?

11: Az adatvédelmi incidenseknél maradvánnyal, kifejezetten az erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatban találtak már bármiféle adatvédelmi problémával, eljárással?

12: Az adatvédelemmel kapcsolatos eljárások a Nemzeti Adat -és Információvédelmi Hatóság hatáskörébe tartoznak. Szembesültek már adatvédelmi bírsággal? Ha igen, milyen problémából kifolyólag, és mikor?

13: Annak ellenére, hogy nem volt még adatvédelmi incidens tanulmányozzák a NAIH adatvédelemmel kapcsolatos gyakorlatait? Milyen további szigorításokat terveznek?

14: Mit tud Ön az erkölcsi bizonyítvánnyal kapcsolatos adatkezelésről?

15: Tapasztalt-e már valamilyen nehézséget, többlet adminisztrációs terhet az erkölcsi bizonyítványokkal kapcsolatban abban az esetben, ha a munkáltató erkölcsi bizonyítványt kér be a munkavállalótól?

Néhány érdekesebb válasz

„Bár tudom, hogy az erkölcsi bizonyítványokat néha kérik, személyesen nem tulajdonítok nagy jelentőséget nekik”

„Az erkölcsi bizonyítványokat néhány pozícióra kérjük be, de nincs egyértelmű kommunikációnk arról, hogy miért szükségesek”

Az erkölcsi bizonyítványt minden új munkavállalótól kérünk be a biztonságos munkakörnyezet és az ügyfelek bizalma érdekében.”

„Az erkölcsi bizonyítványt az új munkavállalóktól kérvényezzük, annak érdekében, hogy biztosítsuk a munkakör betöltéséhez szükséges megfelelő hátteret és az alkalmazottak biztonságát.”

„Az erkölcsi bizonyítványokat csak bizonyos pozíciókra kérjük be, de a munkavállalókat nem mindig tájékoztatjuk arról, hogy miért szükségesek ezek a dokumentumok”

„Nem mindig tájékoztatjuk a munkavállalókat az erkölcsi bizonyítványok kezeléséről, mivel ez nem feltétlenül számít fontosnak”

„Én mindig ragaszkodom ahhoz, hogy a vezetőség és az érintett alkalmazottak megismerjék a legújabb szabályokat és változtatásokat. Én rendszeresen egyeztetek az adatvédelmi biztossal arról, hogyan kell ezeket az új szabályozásokat alkalmazni, aki, aztán online felületen képezi ki a munkatársakat. Az aktuális változtatásokkal kapcsolatban az a véleményem, hogy el kell fogadni és be kell tartani.”

„Mi az adatvédelmi biztos és a vezetőség utasításai alapján járunk el. Tisztában vagyok azzal, hogy lenne tájékoztatási kötelezettségünk, hogyan és miképpen kezeljük az adatokat, de erre sajnos nem nagyon van kapacitásom. Ezt mi, az osztályon úgy próbáljuk meg kiküszöbölni, hogy aki nagyon kíváncsi rá neki e-mailen elküldjük az adatvédelmi tájékoztatót. Tapasztalatom szerint, ezt még senki nem kérte. Vélemény az, hogy mindig az aktuális jogszabályok alapján dolgozunk.”

2. Kérdőív kérdések

1. **Neme:**

Nő Férfi

2. **Életkora:**

Be kell majd jelölni.

3. **Lakóhelye:**

Főváros, megyeszékhely, megyei jogú város, járás központ, község, falu

4. **Milyen típusú szervezetnél dolgozik?**

Állami, Multinacionális, KKV, fekete foglalkoztatás

5. **Munkaideje:**

Teljes, Rész , Alkalmi

6. **Kértek-e erkölcsi bizonyítványt Öntől?**

Igen Nem

7. **Milyen munkakörben dolgozik?**

Saját válasz

8. **Mióta dolgozik az adott szervezetnél?**

Be kell majd jelölni. pl: 0-3, 4- 6 év

9. **Tájékoztatták-e arról, hogyan kezelik az Ön erkölcsi bizonyítványát?**

Igen/Nem

9.1 **Ha a válasza igen volt, milyen jellegű tájékoztatást kapott?**

Saját válasz

10. **Tisztában van azzal, hogy miért kérnek erkölcsi bizonyítványt Öntől?**

válasz lehetőségek. Jogsabályi előírás/ Előéletem megismerése/ Nem tudom miért kéri/

11. **Indított már eljárást a Nemzeti Adatvédelmi- és Információszabadság Hatóságnál?**

Igen/Nem

11.1 **Ha a válasza igen volt, mi okból történt a feljelentés ?**

Saját válasz

12. **Írt már alá adatvédelmi nyilatkozatot jelenlegi munkahelyén?**

Igen/Nem

12.1 **Ha a válasza igen volt, mi volt a nyilatkozat tartalma?**

Saját válasz

13. Ismeri a jelenlegi munkahelye adatvédelmi szabályzatát?

Igen, teljes mértékben megismertem- Csak bizonyos tartalmi elemeit ismerem -
Egyáltalán nem ismerem- Nem tudom, hogy van-e adatvédelmi szabályzat

14. Értékelje 1-től 5-ig mennyire fontos Önnek az adatvédelem?

1- egyáltalán nem – 5 nagyon fontos

15. Az erkölcsi bizonyítvány bemutatása alkalmával elég volt csak megmutatnia a dokumentumot, vagy elvették Öntől ?

Saját válasz

16. Mi a véleménye az erkölcsi bizonyítvány bekéréséről?

Saját válasz

17. Találkozott már az adatvédelmi bírság kifejezéssel?

Igen/ Nem

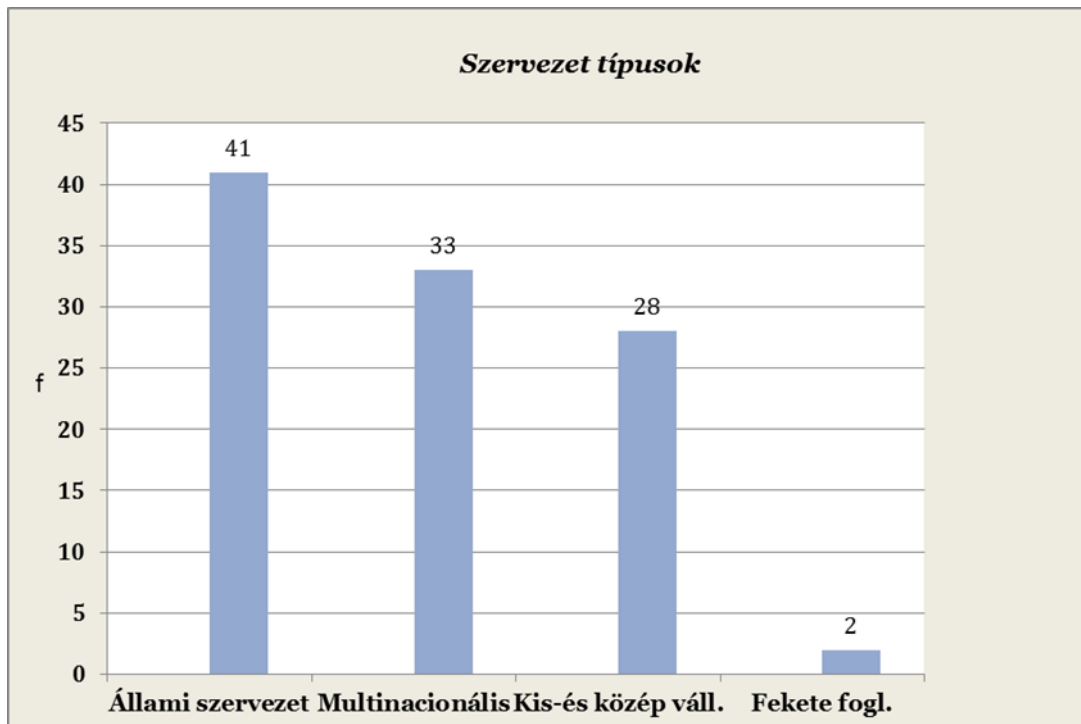
17.1 Ha igen, mikor, milyen módon szembesült vele?

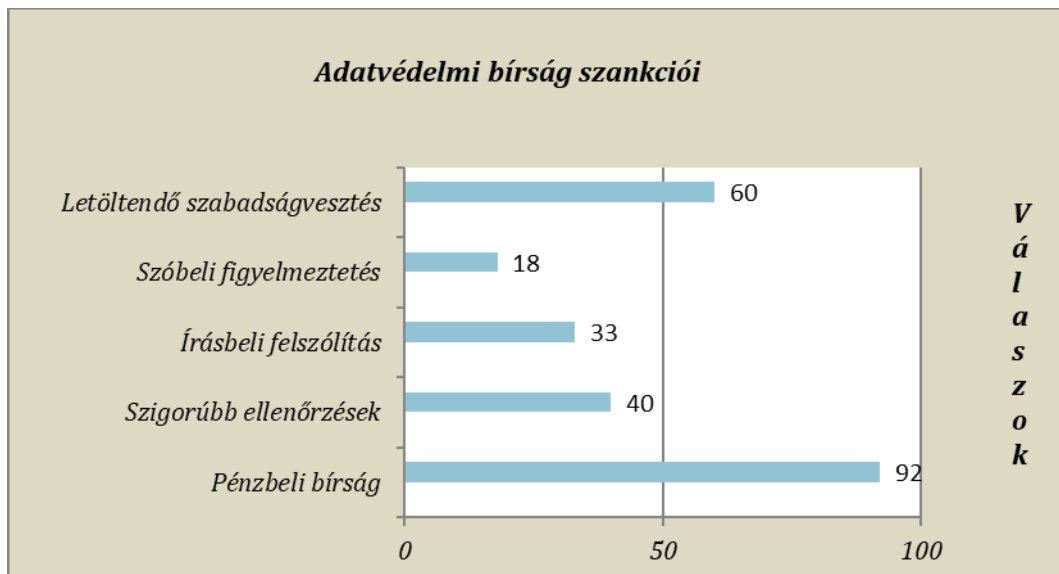
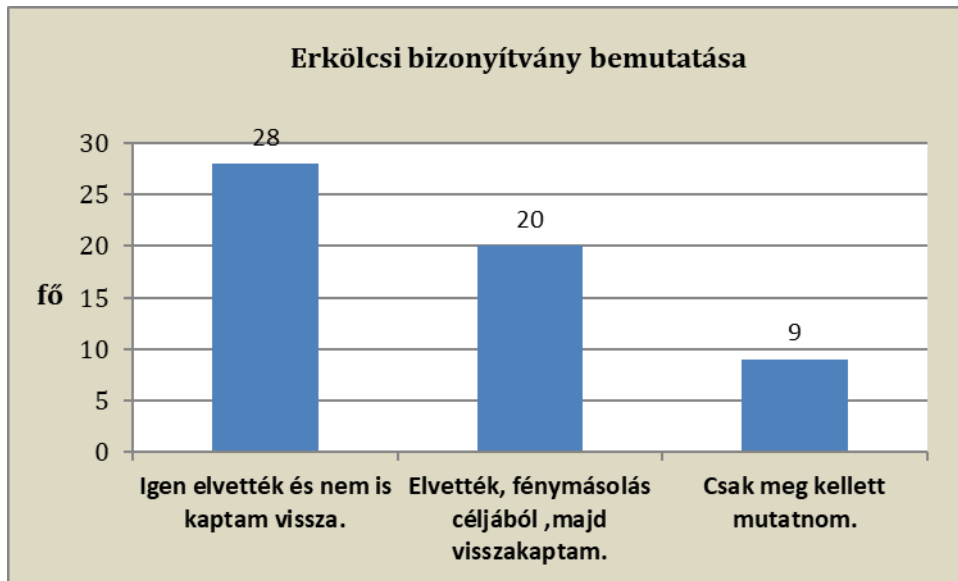
Saját válasz

18: Ön szerint milyen következményei lehetnek az adatvédelmi bírságnak?

Pénzbeli bírság/ Letöltendő szabadságvesztés/ Szigorúbb ellenőrzések/ Szóbeli figyelmeztetés/Írásbeli felszólítás

Diagrammok





NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréseiről és eredetiségéről

A hallgató neve: Szabics Petra Anna
A Hallgató Neptun kódja: VF7FKL
A dolgozat címe: A hatósági erkölcsi bizonyítvány adatvédelmi kezelése az új Mt és a GDPR tükrében
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Nemzetközi Szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: Budapest, 2024.04.21



Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.



MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függeléke: A MATE egységes szakdolgozat /
diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.1. sz. melléklete: Konzulensi nyilatkozat

NYILATKOZAT

Szabics Petra Anna (hallgató Neptun azonosítója: VF7FKL) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem³

Kelt: Budapest, 2024. 04. 21

dr. Csákay Zoltán
belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.