

HEGEDŰS BULCSÚ

fókusztema

A SZEMÉLYISÉGI JOGOK VÉDELME A MUNKAÜGYI FELVÉTELI ELJÁRÁS SORÁN

Az álláskeresőt és az állásinterjút annak eredményessége alapján szokás górcső alá venni. Milyen adatokból lehet megállapítani a jelentkező személy alkalmasságát? Milyen válaszokat kell adni egy felvételi eljárás során? Mindezek mellett gyakran másodrendű kérdéssé válik az, hogy az álláskeresővel kapcsolatosan milyen jellegű adatok kérhetők a munkavállalóról, és milyen kérdésekre adott válaszok eredményeznek jogellenes állapotot.

Ahogy azt az adatvédelmi biztos ajánlásában is kiemelte, a munka világán belül is azok a személyek vannak a leginkább kiszolgáltatott helyzetben, akik korábbi munkahelyüket valamilyen oknál fogva elvesztették, s maguk és családjuk eltartása érdekében mihamarabb új munkahelyet kell keresniük. Az ilyen helyzetben lévő munkavállalók jogait csak igen korlátozottan képesek érvényesíteni¹. Lényeges azonban, hogy a felvételi eljárást lefolytató személy is tisztában legyen vele, mely kérdést teheti fel, és melyet nem. Előfordulhat ugyanis, hogy az eljárásban sikertelenül részt vevő munkavállaló, mintegy bosszúból beadvánnyal fordult a hatóságokhoz, kérve a felvételi eljárás jogellenességének megállapítását, jóllehet a kérdés feltevése mögött nem állt jogsértő szándék.

A felvételi eljárások során a munkavállalók személyiségi jogait érvényesíteni kell tehát. Ezeket a jogokat elsődlegesen a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló

1949. évi XX. Törvényben (a továbbiakban: Alkotmány) találhatjuk meg. Az Alkotmány 54. § (1) bekezdése – mint a további alapjogok anyajogát – védeni rendeli az élethez és az emberi méltósághoz való jogot. Az emberi méltóságból fakadó jog az Alkotmány 59. § (1) bekezdésében rögzített személyes adatok védelméhez való jog – amely a tágabb határokkal bíró magánszféra védelméhez való jog részét is képezi² –, illetőleg az egyén azon joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen. Ez utóbbiból fakadó alkotmányos cél a 70/A. §-ban rögzített negatív diszkrimináció tilalma. Ezeknek a jogoknak az érvényesítését törvényi szinten a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvényben (a továbbiakban: Avtv.), valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) találjuk meg.

Mindkét törvény hatálya kiterjed a munkaügyi felvételi eljárásokra, azonban azokat tételesen nem szabályozzák, csupán eseti jelleggel állapíthatók meg, hogy az adott aktus megfelel-e az általános törvényi tényállásoknak, avagy sem. Ezért a továbbiakban a felvételi eljárással kapcsolatosan leggyakrabban felmerülő kérdésekre keresünk válaszokat az adatvédelmi biztos, illetőleg az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában fellelhető jogesetek tükrében.

Hegedűs Bulcsú az adatvédelmi biztos munkatársa.

¹ Lásd: az adatvédelmi biztos 167/A/2006-3. sz. ajánlását az álláshirdetésekkal, valamint a magán-munkaközvetítők tevékenységével kapcsolatos adatkezelésekről.

² Habár az Alkotmány a magánszféra védelméhez való jogot tételesen nem szabályozza, ugyanakkor az Alkotmánybíróság joggyakorlatában az emberi méltóság részeként definiálja azt (46/1991. (IX. 10) ABH).

Az irányadó jogszabályok

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 77. §-a értelmében a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat. Tilos a munkavállalót terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

Az ismertetett rendelkezés hatálya vitatott. Egyrészt értelmezhető úgy, hogy mivel az Mt. a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket szabályozza, a rendelkezéseit a felvételi eljárásra nem lehet alkalmazni, tekintettel arra, hogy ebben az időpontban a munkaviszony még nem – vagy egyáltalán nem – jött létre. E jogértelmezés alapján a felvételi eljárásra a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény személyiségi jogvédelemről szóló rendelkezéseit (75-84. §), illetőleg a későbbiekben tárgyalt Avtv. és Ebktv. rendelkezéseit kell alkalmazni.

Ettől eltérő álláspont szerint azonban az Mt. 77. §-át kiterjesztően kell értelmezni. A törvény ugyanis egy olyan eljárást szabályoz, amely az időben azt követő munkaviszony létrehozásához szükséges. Szintén ezt az álláspontot támasztja alá a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 349. § (3) bekezdése, melynek értelmében a munkavállaló és a munkáltató között, a

munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény – így például a jogviszony létesítését megelőző eljárás – a munkaügyi perben is érvényesíthető. A munkaügyi felvételi eljárás tehát egy olyan, a munkaviszonyt megelőző intézmény, melyre indokolt az Mt. 77. § hatályát kiterjeszteni, különösen a munkavállaló jogainak védelmére tekintettel.

Az Avtv. 3. § (1) bekezdése értelmében személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett személy hozzájárult, vagy ha azt törvény elrendelte. Az Avtv. 2. § 1. pontja értelmében személyes adat a bármely meghatározott természetes személlyel kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. Az Avtv. 2. § 2. pontja a különleges, vagy szenzitív személyes adat fogalmát határozza meg³, amelynek kezeléséhez törvényi rendelkezés hiányában csak az érintett írásos hozzájárulása adhat jogalapot. A személyes adatok kezelése során alkalmazni kell a célhoz kötött adatkezelés elvét, amelynek értelmében csak jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében lehet azt kezelni. Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen és alkalmas, továbbá csak annak megvalósulásának idejéig. A felvételi eljárás során megismert adatokat az Avtv. 10. §-a értelmében védeni kell attól, hogy jogosulatlan személyek megismerjék illetőleg, hogy részben vagy egészben megsemmisüljenek.

Az Ebktv. 5. § d) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony⁴, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre

³ Különleges személyes adat a faji, nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozásra, politikai véleményre, pártállásra, valóságos vagy más világnézeti meggyőződésre, érdekképviselési tagságra, egészségi állapotra, kóros szenvedélyre, szexuális életre vonatkozó, valamint bűnügyi személyes adat.

⁴ Az Ebktv. 3. § a) pont értelmében foglalkoztatási jogviszonynak minősül: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony.

irányuló egyéb jogviszony⁵, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. Az Ebktv. 21. §-a értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen⁶ vagy közvetett⁷ hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésekből, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésekben.

Bármely munkáltató mentesülhet a felelősség alól a 22. § a) pontja alapján, amelynek értelmében az állásinterjú elhangzott kérdés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik.

Ahogy az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. állásfoglalása kifejti, önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét megsértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, az csak akkor állapítható meg, ha a munkáltató intéz-

kedése hátrányt okoz. Ez a hátrány lehet a jogviszony létesítésének elmaradása, illetve a munkáltató részéről összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalónál kedvezőtlenebb feltételek alkalmazása. Lényeges azonban arra rámutatni, hogy az adatvédelmi követelmények be nem tartása önmagában jogellenes állapotot eredményez, tehát a jogsértés megállapításához nem szükséges, hogy az adatkezelés hátrányt okozzon.

A felvételi eljárás alkalmazható tesztek

A felvételi eljárások során nem kötelező a munkavállalók alkalmasságát érdemben felmérni, a munkáltatók azonban gyakran élnek ezzel a lehetőséggel. A munkáltatók alapvetően kétféle felvételi eljárásról mérnek fel a munkavállalók alkalmasságát, egyrészt írásbeli tesztekkel, másrészt szóbeli elbeszélgetéseken.

Az írásbeli tesztek egy sajátos fajtája a személyiségteszt. Ezzel az eljárással a munkáltató olyan adatokat is megismerhet a munkavállalóról, melyek a munkaviszonnyal nem hozhatók kapcsolatba, illetőleg amelyekről még az érintettnek sincsen tudomása (példa erre a tesztek közül kiszűrhető látens homoszexualitás). Az ilyen adatok gyűjtése ellentétes az Mt. 77. §-ával, cél nélküli, ezért sérti az Avtv. rendelkezéseit, és állapot

⁵ Az Ebktv. 3. § b) pontja értelmében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül: a bedolgozói jogviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporthoz tartozás, valamint a szövetségi tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.

⁶ Az Ebktv. 8. §-a értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőihez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

⁷ Az Ebktv. 9. §-a értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

szolgáltathat a negatív diszkriminációhoz. A személyiségprofil elkészítésére irányuló tesztet csak az azt kiértékelő személy ismerheti meg – akit titoktartási kötelezettség terhel – a minősítést pedig csak akkor lehet a munkáltató számára továbbítani, ha annak megismerése után a munkavállaló az adatovábbításhoz hozzájárult. Nem szükséges az érintett külön hozzájárulása, ha a teszt olyan egyszerű kérdésekre ad választ, mint például a megismert profil alapján alkalmas-e a munkavállaló a betöltendő posztra. Az Avtv. 11. §-a értelmében az érintett kérelmére személyes adatainak kezeléséről tájékoztatni kell, e rendelkezésből következően pedig bármilyen alkalmassági tesztet is töltenek ki a munkavállalóval, annak értékelését számára hozzáférhetővé kell tenni⁸. Ennek megtagadása az érintett személyiségi jogainak megsértését eredményezi.

A fenti eljáráshoz hasonlóan, amikor a munkavállalótól a felvételi során egy kézzel írt dokumentumot kérnek, amelyet grafológiai módszerekkel elemeznek ki. Az ilyen eljárás akkor tekintendő jogellenesnek, ha az érintett nincsen tudtában annak, hogy a kézzel írt oldalt miért kéri meg a munkáltató, illetőleg ha az elemzést hozzájárulása nélkül ismeri meg a munkáltató. Azt, hogy az érintettet tájékoztatták az adatkezelés részleteiről utóbb – az Avtv. 17. §-a alapján – a munkáltatónak kell bizonyítania.

A szóbeli elbeszélgetéseken a felvételi eljárást lefolytató személyek gyakran tesznek fel olyan kérdéseket, amelyeket írásban nem, ugyanakkor lényeges rámutatni arra, hogy az

ilyen kérdések feltevésével sem lehet a munkavállaló személyiségi jogait megsérteni⁹. A hazugságvizsgálathoz hasonlóan, amikor szóbeli elbeszélgetésen a munkavállalót egy arcelemző eszközzel vizsgálják. Az eszköz használatának a lényege az, hogy a feltett kérdésekre az érintett nonverbális reakcióit elemzi a rendszer, ezáltal adva róla egy személyiség profilt. Az adatvédelmi biztos állásfoglalása értelmében az eszköz használata során nem biztosított az a jog, hogy az érintett szabadon döntse el, milyen adatokat ad át a rendszert üzemeltető személynek¹⁰. Az ilyen eszközök alkalmazása az érintettet az eljárás alanyából annak tárgyává fokozná le, ezért sérti a személyiségi jogokat.

A referenciák beszerzése

Felvételi eljárás során a jelentkező személyek képességeinek egyik legmegbízhatóbb eszköze a korábbi munkáltatóktól megkért referenciák beszerzése. Az ilyen megkeresésekkel kapcsolatosan azonban szükséges rámutatni arra, hogy a felvételi eljárást lefolytató személy csak akkor keresheti meg a volt munkáltatót, ha ehhez az érintett hozzájárult, illetőleg az csak akkor adhatja meg a minősítést, ha a hozzájárulás meglétéről meggyőződött.

A hatósági erkölcsi bizonyítvány és a „feddhetetlenségi igazolás”

A munkavállalótól hatósági erkölcsi bizonyítvány¹¹ a felvételi eljárás során egyrészt

⁸ Kivételesen, törvény elrendelheti azt, hogy a munkavállalóval kapcsolatosan megismert adatokat számára ne adják át. Ilyen rendelkezést azonban csak az érintett alapvető érdekei – pl. látens tulajdonságokról történő tájékoztatás –, illetőleg az állam biztonsága – pl. C típusú nemzetbiztonsági vizsgálat esetén – támaszthat alá.

⁹ Lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság kapcsolódó ügyei: 180/2006., 564/2006., 569/2006., 310/2007., 3/2007.

¹⁰ Lásd: az adatvédelmi biztos 2550/K/2007. sz. állásfoglalását.

¹¹ A büntügyi nyilvántartásról és a hatósági erkölcsi bizonyítványról szóló 1999. évi LXXXV. törvény (a továbbiakban: Bnytvt.) 57. §-a értelmében a hatósági erkölcsi bizonyítvány a büntetettek nyilvántartásának adatairól a nyilvántartás kezelője által kiállított közokirat. A hatósági erkölcsi bizonyítvány kiállítását kizárólag az érintett személy kérheti, és tartalmazza a kérelmező természetes személyazonosító adatait, büntetlensége, mentesítésben részesülése, továbbá a vádemelés elhalasztása esetén a „büntetettek nyilvántartásában nem szerepel” közlést, illetőleg a büntetett előléte esetén az egyes büntetésekre és intézkedésekre vonatkozó adatokat.

akkor kérhető, ha az adott munkakör betöltésénél azt jogszabály elrendeli¹², illetőleg amikor ilyen rendelkezés ugyan nincs, de az adott munkakör betöltése azt szükségesé teszi. Ez utóbbi esetben lényeges, hogy mindig az adott munkakört vizsgálva lehet eldönteni, szükséges-e az erkölcsi bizonyítvány bemutatása. Konkrét cél nélküli adatkérés sérti az érintett munkavállaló személyiségi jogait.

A gyakorlatban megjelenő feddhetetlenségi igazolás a hatósági erkölcsi bizonyítványnál szélesebb adatkört magába foglaló dokumentum, mely többnyire a büntügyi nyilvántartásból megkért tájékoztatót tartalmazza¹³. A nyilvántartásból csak az érintett személynek, és a törvényben felhatalmazott személyeknek adható tájékoztatás. A gyakorlatban előfordul, hogy a munkáltató nem a hatósági erkölcsi bizonyítványt kéri meg, hanem arra szólítja fel a munkavállalót, hogy a nyilvántartásban szereplő adatairól szóló tájékoztatást nyújtsa be számára.

A Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény 100-106. §-ai valamint a Bnytv. rendelkezései alapján, amennyiben az elítélt mentesült a büntetett előléthez fűződő hátrányok alól, büntetlen előéletűnek tekintendő, a hatósági erkölcsi bizonyítványt pedig ennek megfelelően állítják ki számára. A büntügyi nyilvántartásban azonban a Bnytv. rendelkezéseinek megfelelően ennél tovább, a törvény által meghatározott időpontig kezelik az adatokat. Így például a gondatlan bűncselekmény miatt szabadságvesztésre ítélt esetben a mentesítés beálltától számított öt évig.

Habár a Bnytv. lehetővé teszi azt, hogy az érintett személy a büntügyi nyilvántartásban szereplő személyes adatairól tájékoztatást kérjen, ennek célja nem az, hogy az érintett személyt – a büntetett előléthez fűződő hátrányok alóli mentesüléstől függetlenül – ilyen formán megszerzett adatokkal a munkáltató átvilágítsa.

Az Mt. 77. §-át figyelembe véve, az adatvédelmi biztos megállapította, hogy az a munkáltatói szándék, miszerint a munkavállalók erkölcsi alkalmasságát – jogszabályi felhatalmazás hiányában – a büntügyi nyilvántartásból, az érintett kérelmére, számára kiállított nyilatkozattal kívánja megállapítani, súlyosan sérti az érintett személyes adatok védelméhez való jogát, az érintettet jogellenesen diszkriminálhatja továbbá elmentés a hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesüléshez fűződő közérdekkel.

Valótlan választ adhat-e munkavállaló?¹⁴

Az adatvédelmi biztos egy állásfoglalásában arra a kérdésre adott választ, hogy a munkavállaló – az Mt. 3. §-ában foglalt együttműködési kötelezettségre alapozva – köteles-e minden kérdésre választ adni – például egy nő arra a kérdésre, mikor kíván gyermeket vállalni – vagy adhat-e a valóságnak nem megfelelő választ is. A munkavállaló, amennyiben egy kérdésnél úgy véli, hogy az a munkaviszonnyal nem kapcsolatos, vagy amely a személyiségi jogait indokolatlanul korlátozza vagy sérti, jogosult a kérdés

¹² Példa erre a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 7. § (1) bekezdése, mely kimondja, hogy köztisztviselő csak büntetlen előéletű személy lehet. Ennél is magasabb követelményszint felállítását teszi lehetővé a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. Törvény 21. § (2) bekezdése, melynek értelmében hivatasos szolgálati jogviszony azzal a cselekvőképessé, állandó belföldi lakóhellyel rendelkező, büntetlen előéletű magyar állampolgárral létesíthető, aki rendelkezik a szolgálati beosztásához előírt iskolai végzettségi és szakképesítési, egészségügyi, pszichológiai és fizikai alkalmassági feltételekkel, megfelel a miniszter által meghatározott további követelményeknek, valamint hozzájárul a szolgálati jogviszony létesítéséhez és fenntartásához céljából lefolytatandó biztonsági ellenőrzéshez és az ellenőrzés kockázati tényezőit nem tár fel.

¹³ A Bnytv. 3. §-a értelmében a büntügyi nyilvántartás olyan közhitelű hatósági nyilvántartás, amely a büntettek, a kényszerintézkedés alatt állók, a büntetőeljárás alatt állók, az ujj- és tenyérlenymatok, a fényképek, valamint a DNS-profilok egymástól elkülönült nyilvántartásaiból áll.

¹⁴ E kérdésről lásd továbbá: Rúzs Molnár Krisztina: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot. Munkajogi Szemle 2006/10. szám p. 45-47

eredményképpen létrejövő adatkezelés célját megismerni, erre irányuló kérdéssel a felvételi eljárást lefolytató személyhez fordulni. Jóllehet, a felvételi eljárást lefolytató személy a munkavállalóval szemben gazdasági erőpozícióban van, ez azonban nem szolgálhat jogalapul arra, hogy az érintett jogát megsértse, s olyan jellegű kérdést tegyen fel, amelynek eredményképpen törvényes cél nélküli adatkezelés jönne létre.

A munkavállaló a megfelelő céllal nem rendelkező adatkezelést eredményező kérdésre a választ az Avtv. rendelkezései alapján jogosult megtagadni, ezt pedig a Mt. alapelvei az Mt. 77. §-a tükrében szintén megerősítik.

Arra a kérdésre, hogy ha a munkavállaló a személyiségi jogait sértő kérdésre nem a valóságnak megfelelő választ ad, akkor vele szemben alkalmazható-e szankció, az érintett személyiségi jogainak védelme oldaláról a következő válasz adható. Tekintettel arra, hogy a munkavállaló ezen eljárása nem sérti a felek között fennálló együttműködési kötelezettséget – hiszen a munkáltató jogilag védett érdekei az ilyen jellegű kérdést nem

indokolják – vagy más munkajogi magatartási szabályt, a válasz nem. Az Mt. alapelveit, valamint az érintett más törvényekben védett személyiségi jogait a munkáltatónak az a kérdése sérti, amely az érintett adatainak cél nélküli adatkezelését célozza meg¹⁵.

Meddig lehet kezelni a felvételi során megismert adatokat

A munkavállaló által benyújtott, illetőleg a felvételi eljárás során keletkezett dokumentumokat a munkáltató jogai és kötelezettségei érvényesítéséhez szükséges ideig kezelheti a munkáltató. Végezetül szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy ha a pályázatra benyújtott dokumentációra, annak lezárultával a továbbiakban már nincs szükség, a pályázaton résztvevőt nyilatkoztatni kell, hogy vissza kívánja-e kapni, vagy a munkáltató megsemmisítheti azokat. Amennyiben a munkáltató az érintett hozzájárulása nélkül semmisíti meg a személyes adatait tartalmazó dokumentumokat akkor sérti az érintett személyes adatok védelméhez való jogát.

¹⁵ Lásd: az adatvédelmi biztos 900/A/2006. sz. állásfoglalását.