

Köteles- e törölni a kilépett munkavállaló személyes adatait a munkáltató a GDPR szerinti törlési jogra hivatkozva?

VFP2 KiberVéd - NIS2 Audit felkészítés jogi
állásfoglalás 2026/21

VERZIÓKÖVETÉS

Verziószám	Dátum	Módosította	Módosítások leírása
1.0	2026.02.20	Kálmán és Társai Ügyvédi Iroda	Első kiadott verzió

1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Egy kilépett munkavállaló által benyújtott, „minden róla szóló adat törlésére” irányuló kérelem alapján a foglalkoztatással összefüggő adatok általános, teljes körű törlése nem teljesíthető. Ennek oka egyrészt, hogy számos adatkezelés mögött kötelező uniós vagy tagállami jogi kötelezettség áll (pl. társadalombiztosítási, számviteli, munkaügyi megőrzési idők), amelyek a GDPR 17. cikk (3) bekezdése alapján kizárják a törléshez való jogot. Ugyanígy, a kiberbiztonsági előírások (pl. a 7/2024. (VI. 24.) MK rendelet is) megkövetelik, hogy a múltbeli rendszerműveletek egyértelműen visszakövethetők maradjanak (egy bizonyos ideig), amihez a felhasználói azonosítók és naplóadatok megőrzése elengedhetetlen. A munkaviszony megszűnésekor tehát elsődleges feladat a hozzáférések letiltása és a jogosultságok visszavonása, nem pedig a fiók és a hozzá kapcsolódó történeti adatok „nyomtalan” törlése. A munkáltatónak csak azokat az adatokat kell törölnie, ahol nem marad megfelelő jogalap.

2. A VIZSGÁLANDÓ KÉRDÉS

Ha egy kilépett munkavállaló (a továbbiakban Érintett) a GDPR¹ 17. cikk szerinti törlési jogára hivatkozva kéri a munkáltató által kezelt személyes adatainak törlését, a munkáltató köteles-e ennek eleget tenni? Vannak-e olyan kiberbiztonsági vagy egyéb jogi szempontok, amely miatt el kell utasítani ezt az igényt?

3. VÁLASZ

3.1 A követendő eljárás

A GDPR rendelkezési alapján az érintetti kérelem beérkezésekor az Adatkezelőnek, első lépésként, azonosítania kell az Érintett személyét. Ezt követően meg kell vizsgálni, hogy pontosan mire irányul az Érintett kérelme, továbbá, hogy a munkáltató rendelkezik-e egyáltalán jogosultsággal az érintetti kérelem teljesítésére. Ezt követően a munkáltató kötelezettsége, hogy érdemben megvizsgálja a kérelmet. Az érdemi vizsgálat és információgyűjtés eredményét a munkáltatónak jegyzőkönyvben érdemes rögzítenie. Ezt követően a munkáltatónak válaszlévlében kell tájékoztatnia az Érintettet a vizsgálat eredményéről és a megtett intézkedésekről. A válaszlévlének szükséges tartalmaznia a jegyzőkönyv kivonatolt tartalmát, az Érintett részére rendelkezésre álló további érintetti jogok gyakorlására és a jogorvoslati lehetőségre való felhívást.

A volt munkavállaló kérése „valamennyi” adat törlésére vonatkozóan nem teljesíthető, mert az ellentétes lenne a törvényi megőrzési kötelezettségekkel, és a munkáltató igazolható érdekeivel

¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)

Törölni kell viszont azokat az adatokat, amelyek kezelésének a továbbiakban már nincs jogalapja (pl. hozzájárulás alapján a weboldalon közzétett fénykép).

3.2 A törlés elutasításának kiberbiztonsági okai

A kiberbiztonsági előírások a GDPR 32. cikkén alapuló jogi kötelezettséget jelentenek az adatkezelő számára. A 7/2024. (VI. 24.) MK rendelet szigorú előírásokat tartalmaz az elektronikus információs rendszerek biztonságára vonatkozóan. Ezek a szabályok közvetlenül akadályozzák a "teljes körű törlést", különösen a naplózás és az elszámoltathatóság terén.

A rendelet előírja, hogy a biztonsági események utólagos kivizsgálhatósága érdekében a naplóbejegyzéseket meg kell őrizni. Ha a volt munkavállaló tevékenysége (pl. belépések, adatmódosítások) naplózásra került, ezen naplóbejegyzések törlése sértené a rendeletet, mivel ezzel elveszne az elszámoltathatóság és a visszakereshetőség lehetősége. A naplókat azonban csak „meghatározott ideig” lehet megőrizni, azaz a szervezetnek meg kell határoznia, hogy mennyi ideig őrzi meg a naplóbejegyzéseket (pl. egy év). A meghatározott idő eltelte esetén a törléshez való jog a naplóbejegyzés tekintetében is megnyílik (ha a naplóbejegyzés a továbbiakban már jogellenes).

4.38. A szervezet a naplóbejegyzéseket a jogszabályi és a szervezeten belüli információmegőrzési követelmények szerint meghatározott időtartamig megőrzi a biztonsági események utólagos kivizsgálásának biztosítása érdekében. [7/2024. (VI. 24.) MK rendelet 2. melléklet 4.38. pont] (A, J, M)

Ez a követelmény minden biztonsági osztály (Alap, Jelentős, Magas) esetén kötelező. A naplófájlok gyakran tartalmazzák a felhasználói azonosítót, amely személyes adatnak minősülhet, mégsem törölhető a megőrzési idő lejárta előtt.

A rendelet a munkaviszony megszűnésekor elsődlegesen a jogosultságok visszavonását és a hozzáférés letiltását írja elő, nem pedig a fiók és az ahhoz kapcsolódó történeti adatok azonnali, nyomtalan törlését.

14.5. A szervezet az egyéni munkaviszony megszűnésekor:
14.5.1. Meghatározott időn belül letiltja a rendszerhez való hozzáférést.
14.5.2. Megszünteti vagy visszavonja az adott személyhez kapcsolódó összes hitelesítő eszközt és jogosultságot. [7/2024. (VI. 24.) MK rendelet 2. melléklet 14.5. pont] (A, J, M)

A "letiltás" és "visszavonás" technikai értelemben azt jelenti, hogy az adat (a felhasználói fiók azonosítója) a rendszerben marad, de aktív tevékenységre nem használható. Ez szükséges ahhoz, hogy a múltbéli tevékenységek (pl. ki kezelt egy adott ügyfeladatot) azonosíthatók maradjanak.

A rendelet megköveteli, hogy a rendszerben végzett tevékenységek egyértelműen köthetők legyenek egy személyhez. Ha a volt munkavállaló minden adatát törölnék, lehetetlenné válna annak bizonyítása, hogy a múltban ki végzett el egy adott műveletet egy rendszerben.

4.33. Az EIR megcáfolhatatlan bizonyítékot szolgáltat arra, hogy egy személy vagy a nevében futó feldolgozási folyamat végrehajtott egy a

szervezet által meghatározott, a letagadhatatlanság követelménye alá eső tevékenységet. [7/2024. (VI. 24.) MK rendelet 2. melléklet 4.33. pont] (J, M)

3.3 Általános adatvédelmi és munkajogi szempontok

A GDPR 17. cikk (1) bekezdése² rendelkezik a személyes adatok törléséhez való jogról, amely alapján az érintett jogosult arra, hogy kérésére a munkáltató indokolatlan késedelem nélkül törölje a rá vonatkozó személyes adatokat, a munkáltató pedig köteles arra, hogy az érintettre vonatkozó személyes adatokat indokolatlan késedelem nélkül törölje, amennyiben a jogszabályban meghatározott indokok valamelyike fennáll.

Törölni kell tehát például azokat az adatokat, amelyek kezelésének a hozzájárulás volt a jogalapja pl. fénykép a weboldáról.

A GDPR 17. cikke azonban meghatározza azokat a kivételeket is, amelyek esetében nem érvényesülhet a törléshez való jog. Azt, hogy a törölni kért személyes adatok vonatkozásában a kivételek fennállnak-e, mindig adatkezelésenként szükséges a munkáltatónak vizsgálnia.

A kivételek két fő csoportba oszthatók:

- a) a 17. cikk (1) bek. b) és c) pontja a hozzájárulás visszavonása, illetve a jogos érdeken alapuló adatkezelések esetén ad mentesülési lehetőséget a törlési kötelezettség alól,
- b) a 17. cikk (3) bekezdése pedig általános kivételeket tartalmaz: amennyiben az ott írt kivételszabályok alkalmazhatók, a 17. cikk (1) bekezdésében írtak fennállását nem kell vizsgálni.

Ami a 17. cikk (1) bekezdését illeti, az érintettre vonatkozó általános (tehát valamennyi adatra irányuló) törlési kérelem a hozzájáruláson alapuló adatkezeléshez adott hozzájárulás visszavonásának, a jogos érdeken alapuló adatkezelések esetén pedig az ilyen adatkezelések elleni tiltakozásnak minősül. A munkáltatónak tehát azt kell megvizsgálnia, hogy ugyanazon adatok tekintetében van-e más jogcíme az adatok kezelésének (a törlési kérelem nem lehet indoka annak, hogy az adott adatkezelés tekintetében addig nem létező jogalap – pl. a jogos érdek – alkalmazására térjenek át), illetve el kell végeznie a tiltakozási jog gyakorlása során előírt „második érdekmerlegelést” a GDPR 21. cikke alapján (tehát a törlésről való előtt egy közbülső döntést kell hozni a tiltakozás elfogadhatóságáról).

² GDPR 17. cikk (1) bekezdés szerint: „Az érintett jogosult arra, hogy kérésére az adatkezelő indokolatlan késedelem nélkül törölje a rá vonatkozó személyes adatokat, az adatkezelő pedig köteles arra, hogy az érintettre vonatkozó személyes adatokat indokolatlan késedelem nélkül törölje, ha az alábbi indokok valamelyike fennáll:

- a) a személyes adatokra már nincs szükség abból a célból, amelyből azokat gyűjtötték vagy más módon kezelték,
- b) az érintett visszavonja a 6. cikk (1) bekezdésének a) pontja vagy a 9. cikk (2) bekezdésének a) pontja értelmében az adatkezelés alapját képező hozzájárulását, és az adatkezelésnek nincs más jogalapja;
- c) az érintett a 21. cikk (1) bekezdése alapján tiltakozik az adatkezelés ellen, és nincs elsőbbséget élvező jogszerű ok az adatkezelésre, vagy az érintett a 21. cikk (2) bekezdése alapján tiltakozik az adatkezelés ellen;
- d) a személyes adatokat jogellenesen kezelték;
- e) a személyes adatokat az adatkezelőre alkalmazandó uniós vagy tagállami jogban előírt jogi kötelezettség teljesítéséhez törölni kell;
- f) a személyes adatok gyűjtésére a 8. cikk (1) bekezdésében említett, információs társadalommal összefüggő szolgáltatások kínálásával kapcsolatosan került sor.”

A 17. cikk (3) bekezdése szerinti kivételeket további három csoportra lehet osztani.

Az első csoport, amikor az adatkezelés a véleménynyilvánítás szabadságához, valamint a tájékozódáshoz való jog gyakorlásához szükséges (ezen kivétel alkalmazása tipikusan ritkán merül fel).

A második csoportba tartoznak azok az esetek, amelyek esetében az adatkezelés szükségességét a közérdek indokolja [tehát az adatkezelés a GDPR 6. cikk (1) bek. c) és e) pontján, illetve a 9. cikk egyes pontjain alapul]. E körbe tartozik a munkáltatóra alkalmazandó uniós vagy tagállami jog szerinti kötelezettség teljesítése, a közérdekből vagy a munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlása keretében végzett feladat ellátása, de ide tartozik a közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból végzett adatkezelés is, amennyiben a törlés valószínűsíthetően lehetetlenné tenné vagy komolyan veszélyeztetné ezt az adatkezelést. Gyakorlati példákkal illusztrálva: e körbe tartoznak a munkáltatót terhelő különböző adójogi, társadalombiztosítási kötelezettségek miatti adatkezelések (pl. foglalkoztatási adatoknak a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltési idejét követő 5 évig történő megőrzése), de jogi kötelezettség a GDPR 32. cikke szerinti adatbiztonsági (kiberbiztonsági) követelmények teljesítéséhez szükséges adatkezelés is; továbbá pl. egy statisztikai adatközlés is, ha azt még nem teljesítették, de olyan időszakra vonatkozik, amikor a munkavállaló még alkalmazásban állt (ez egyben jogi kötelezettség is, ilyen esetben a törlést a statisztikai adat előállítás után lehet teljesíteni). Ugyancsak e kivételszabály alapján nem törölhető pl. a munkavállaló által aláírt (nevét, aláírását tartalmazó) hivatalos dokumentum, de a munkáltató működése szempontjából fontos elektronikus üzenetek (email-ek) sem (amelyek megtalálása eleve nehézségbe ütközhet, lévén nem strukturált adat).

A harmadik csoportba pedig azokat az eseteket soroljuk, amikor az adatkezelés jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve a védelméhez szükségesek. Ez utóbbi kivétel jelentősége egyértelmű abban az esetben, ha a volt munkavállaló és a munkáltató között jogvita van vagy lehetséges. Emiatt a munkáltatónak különös gondossággal kell eljárnia a munkaügyi elévülés időszakában (a munkaviszony megszűnését követő 3 év) vagy a polgári jogi elévülés (5 év) idején benyújtott törlési kérelmek megvizsgálásakor annak elkerülése végett, hogy a bizonyítási kötelezettsége körébe tartozó tények bizonyítására szolgáló adatokat ne önmaga semmisítse meg.

Tehát, abban az esetben, a Munkáltató arra a megállapításra jut, hogy az Érintettel kapcsolatban kezelt személyes adatok kezelése a GDPR 17. cikk (1) bek. b) és c) pontjában foglaltak alapján, vagy a 17. cikk (3) bekezdés a)-e) pontjai³ alapján jogszerűen folytatható, akkor az Érintett törlés iránti kérésének a munkáltatónak nem kell eleget tennie.

³ GDPR 17. cikk (3) bekezdése szerint: „Az (1) és (2) bekezdés nem alkalmazandó, amennyiben az adatkezelés szükséges:

a) a véleménynyilvánítás szabadságához és a tájékozódáshoz való jog gyakorlása céljából;

b) a személyes adatok kezelését előíró, az adatkezelőre alkalmazandó uniós vagy tagállami jog szerinti kötelezettség teljesítése, illetve közérdekből vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlása keretében végzett feladat végrehajtása céljából;

c) a 9. cikk (2) bekezdése h) és i) pontjának, valamint a 9. cikk (3) bekezdésének megfelelően a népegészségügyi területét érintő közérdek alapján;

Ilyen eset például, hogy a HR és bérszámfejtési rendszerben tárolt foglalkoztatási adatokat a Munkáltató a munkavállaló öregségi nyugdíjkorhatár betöltési idejét követő 5 évig tárolja (a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény alapján).

A munkáltatónak a kérelem beérkezésétől számított egy hónapon belül kell döntést hoznia [GDPR 12. cikk (3) bek.]. A kérelem elutasítása esetén az elutasítás indokait közölni kell, és tájékoztatni kell az érintettet az adatvédelmi felügyeleti hatósághoz fordulás [GDPR 77 cikk], illetve a bírósági jogorvoslat [GDPR 79. cikk és Infotv. 23. §] lehetőségéről.

4. FELHASZNÁLT FORRÁSOK

- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)
- 2024. évi LXIX. törvény a Magyarország kiberbiztonságáról (Kiberbiztonsági tv.)
- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI törvény (Tny.)
- 7/2024. (VI. 24.) MK rendelet a biztonsági osztályba sorolás követelményeiről, valamint az egyes biztonsági osztályok esetében alkalmazandó konkrét védelmi intézkedésekről

d) a 89. cikk (1) bekezdésével összhangban a közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból, amennyiben az (1) bekezdésben említett jog valószínűsíthetően lehetetlenné tenné vagy komolyan veszélyeztetné ezt az adatkezelést; vagy

e) jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez.”