

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



ADATVÉDELMI JOG A MUNKAERŐPIACON

10. OLVASÓLECKE -

ADATVÉDELEM A MUNKAERŐ FELVÉTELI ELJÁRÁSBAN

dr. Lukács Adrienn

Olvasási idő: kb. 30 perc

A személyes adatok kezelése nemcsak a munkaviszony fennállta során történik, hanem azt megelőzően, már a munkaerő felvételi eljárásban számos adatot kezel a munkáltató. A munkaerő felvétel során a munkáltató érdeke, hogy azonosítsa a leginkább megfelelő jelentkezőt – ennek eldöntésére pedig különféle módszerek állnak a rendelkezésére, melyek ugyanakkor személyes adatok kezelésével járnak. Ezen adatok védelmét a munkaerő felvétel során is biztosítani kell, így nem vehető igénybe korlátlanul bármilyen módszer. Az olvasólecke áttekinti, milyen követelmények találhatók az Mt-ben a jelentkezők személyes adatainak kezelésére vonatkozóan. Ezt követően pedig áttekinti a munkaerő felvétel során alkalmazott egyes gyakori módszerek adatvédelmi követelményeit. Ennek keretében bemutatja

az álláshirdetésekre, az önéletrajzokra, az állásinterjúkra és az alkalmassági vizsgálatokra vonatkozó legfontosabb szabályokat.

A JELENTKEZŐK JOGAI ÉS A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE

Jogi szempontból megközelítve a munkaerő felvételi eljárást a **szerezési szabadság** jellemzi. A szerződési szabadság értelmében *a felek szabadon eldönthetik, hogy kivel kívánnak szerződést kötni*: a jelentkező eldöntheti, hogy hova adja be a jelentkezését, a munkáltató pedig eldöntheti, hogy melyik jelentkezővel köt munkaszerződést. A munkáltató felől megközelítve a kérdést elmondható, hogy az az érdeke, hogy minél több információt szerezzen a jelentkezőről, az alkalmasságáról és személyiségéről. A jogi szabályozások ugyanakkor gátat vetnek ennek az érdekeknek: a munkáltatónak a munkaerő felvételi eljárásban is tiszteletben kell tartania a jelentkező személyes adatok védelméhez való jogát, és nem kezelhet korlátlanul bármilyen adatot.

A jelentkező személyes adatainak védelme kapcsán az Mt. 10. §-a rendelkezik arról, hogy milyen adatok közlése, nyilatkozatok megtétele, illetve alkalmassági vizsgálatok elvégzése követelhető a *munkavállalótól*. Bár az Mt. nem nevesíti kifejezetten a jelentkezők jogainak a védelmét, az általános jogelvekből (pl.: mindenkit megillet a személyiségi jogok védelme, mindenkit megillet a személyes adatok védelme) illetve az Mt-ben meghatározott adatkezelési célból is következtethető, hogy a benne foglaltakat a jelentkezőkre is alkalmazni kell. Az Mt. szerint ugyanis munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony **létesítése** szempontjából lényeges. A munkaviszony létesítése pedig szükségszerűen még nem a munkavállalókkal történik, hanem a jelentkezővel.

A **célhoz kötöttség elve** tehát abban nyilvánul meg hogy kezelt személyes adatnak a munkaviszony létesítése **célját** kell szolgálnia, azaz arra kell szolgálnia, hogy a jelentkező alkalmassága megítélhető legyen. Az Mt-ben szereplő **lényeges** kitétel pedig a **szükségesség elvére** utal, ugyanis nem kezelhető korlátlanul bármiféle személyes adat, hanem csak olyan adat, amely ténylegesen alkalmas arra, hogy a jelentkező alkalmasságát meg lehessen ítélni. Ezeknek a követelményeknek a fényében kell megítélni, hogy az egyes választott módszer alkalmazható-e a munkaerő felvételi eljárásban. Az általános adatvédelmi követelmények (pl.: átláthatóság, érintetti jogok, adatbiztonság stb.) pedig szintén megfelelően irányadók lesznek a munkaerő felvételi eljárás során folytatott adatkezelésekre is.

ÁLLÁSHIRDETÉSEK ÉS ÖNÉLETRAJZOK ADATVÉDELMI VONATKOZÁSAI

Az álláshirdetések vonatkozásában az anonim álláshirdetések és az álláshirdetések megőrzése vetnek fel különösen kérdéseket. **Anonim álláshirdetésnek** olyan álláshirdetés minősül, amelyben a munkáltató nem tünteti fel a cégnevet, tehát a jelentkezők nem tudják, hogy pontosan kihez nyújtják be a jelentkezésüket. A [NAIH](#) szerint az adatvédelmi elvekből – pl. átláthatóság elve –, levezethető, hogy a jogszabályokkal nem összeegyeztethető az, ha az érintett, tehát a jelentkező nincs tisztában azzal, hogy pontosan ki az adatkezelő, ki fogja kezelni az ő személyes adatait, illetve hogy kikkel szemben tudná gyakorolni az érintetti jogosultságait. Ezért **főszabály** szerint az anonim álláshirdetés alkalmazása kizárt. Anonim álláshirdetésre csak **kivételes esetben** nyílik lehetőség: például amennyiben egy piacra belépő új cég szeretné titokban tartani a belépését – de ebben az esetben is csak korlátozott időtartamban hirdethet anonim módon.

A gyakorlatban többször előforduló eset, hogy bár a megüresedett állást már betöltötték, a munkáltató továbbra is **megőrzi egyes fel nem vett jelentkezők önéletrajzát**, hogy amennyiben üresedés történik, kapcsolatba tudjon lépni a számára egyébként megfelelő jelentkezővel. A [NAIH](#) szerint az ilyen adatkezelések nem összeegyeztethetők a célhoz kötöttség elvével – mivel a felvételi eljárás során az adatkezelés célja a megfelelő jelentkező felvétele, ezt a célt pedig elérte a munkáltató a felvételkor. Főszabály szerint tehát a felvételen túl nem tárolhatók az önéletrajzok, azokat törölni kell. Az önéletrajz tárolására csak abban az esetben van lehetőség, ha ahhoz a jelentkező kifejezetten hozzájárult – jó gyakorlatnak tekinthető, ha a felvételi eljárás lezárulása után szerzi be a munkáltató a hozzájárulást.

Mindemellett a [NAIH](#) azt is kiemelte, hogy az információs önrendelkezési jog érvényesülésével az áll összhangban, ha a jelentkező nem csak a sikeres pályázat esetén kap **értesítést**, hanem abban az esetben is kifejezetten tájékoztatják az eredményről, ha nem rá esett a választás.

ÁLLÁSINTERJÚ

A munkáltató a gyakorlatban igen gyakran alkalmaz **állásinterjút** abból a célból, hogy kiválassza a leginkább megfelelő jelentkezőt. Az Mt. 10. § (1) fényében azonban elmondható, hogy nem lehet bármilyen kérdést feltenni, a feltett kérdésnek **lényegesnek** kell lennie a munkaviszony létesítése szempontjából. Alapvetően elmondható, hogy a célhoz kötöttség és szükségesség fényében az **olyan kérdésfeltevés jogszerű**, amely a létesítendő munkaviszonyra vonatkozik, illetve amely a munkakör betöltéséhez kapcsolódó feltételek, alkalmasság meglétének az ellenőrzéséhez kapcsolódik. Tipikusan

ilyennek minősül a tanulmányokra, szakmai gyakorlatra, korábbi munkatapasztalatra való rákérdezés. Mivel a munkaviszonyban a *felek személye fokozott jelentőséggel bír*, a jelentkező személyiségi jegyeire is rá lehet kérdezni, amennyiben az kapcsolódik a munkaviszonyhoz – például tud-e csapatban dolgozni, mennyire önálló stb. Nem lehet azonban rákérdezni olyan tényekre, melyek a munkaviszony szempontjából nem relevánsak – tipikusan ebbe a körbe tartozik a jelentkező magánélete.

Érdemes említést tenni az [Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről](#) c. dokumentumáról, mely ugyan esélyegyenlőségi szempontból közelíti meg alapvetően a kérdést, de hasznos támpontot nyújt a munka és a magánélet elhatárolásában, ezzel összefüggésben pedig a feltehető kérdésekben. A Testület szerint **nem tehető fel olyan kérdés**, mely nem lényeges az adott munkaviszony szempontjából, mert nem szükséges annak megítéléséhez, hogy a potenciális munkavállaló képes lesz-e elvégezni a kérdéses munkát.

Főszabály szerint ilyen kérdésnek minősül a magánéletre, családi életre, szexuális életre, vallásra, politikai pártállásra stb. vonatkozó kérdés. Ugyanakkor elképzelhetők olyan **kivételes esetek**, amikor mégis jogszerű lesz egy ilyen kérdésfeltevés. Az, hogy pontosan éppen mi számít lényegesnek a munkaviszony létesítése szempontjából, esetről esetre változhat.

Az állásinterjú során a jelentkező köteles a valóságnak megfelelően választ adni a munkáltató azon kérdéseire, amelyek a munkaviszonyhoz kapcsolódnak. Amennyiben azonban a kérdés nem kapcsolódik a munkaviszonyhoz, a jelentkező megtagadhatja a válaszadást, illetve nem, vagy a valóságnak nem megfelelő választ is adhat a jogszerűtlenül feltett kérdésre.¹

PÉLDA

Amennyiben a jelentkező titkári munkakörre jelentkezik egy bérszámfejtő céghez, jogellenes rákérdezni arra, hogy melyik pártra szavazott a legutolsó országgyűlési képviselő választáson. Ugyanakkor, amennyiben a jelentkező egy párthoz jelentkezik közösségi média menedzser munkakörre, akkor már indokolt lehet a politikai nézetekre történő rákérdezés.

ALKALMASSÁGI VIZSGÁLATOK

Az Mt. 10. § (4) az alkalmassági vizsgálatok két csoportját különbözteti meg:

¹ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest: Wolters Kluwer, Budapest, 2017, 61. p.

- a munkaviszonyra vonatkozó szabály által előírt alkalmassági vizsgálatokat;
- és az olyan alkalmassági vizsgálatokat, melyeket ugyan nem ír elő munkaviszonyra vonatkozó szabály, de az munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

Mindkét esetre **közös szabály**, miszerint a jelentkezőket **tájékoztatni** kell az alkalmassági vizsgálat jellemzőiről. Ebbe a körbe tartozik, hogy az alkalmassági vizsgálat milyen készség, képesség felmérésére irányul, az milyen eszközzel, módszerrel történik. Az **eredmények megismerhetősége** kapcsán azokat csak a jelentkezők és a vizsgálatot végző szakemberek ismerhetik meg: a munkáltató csak annyit jogosult megismerni, hogy a jelentkező alkalmas-e vagy sem.

PÉLDA

Például az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat során a munkáltató nem jogosult arra, hogy a munkavállaló részletes egészségügyi állapotáról szóló dokumentációba betekintsen, azt csak a vizsgálatot végző orvos és a munkavállaló ismerhetik meg. A munkáltató számára csak a vizsgálat eredménye (alkalmas – ideiglenesen nem alkalmas - nem alkalmas) ismerhető meg.

A **munkaviszonyra vonatkozó szabály által előírt alkalmassági vizsgálat** körébe tartozik például a [33/1998. \(VI. 24.\) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről](#) által előírt előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat, mely a munkáltató által foglalkoztatni kívánt személyre vonatkozik. Ezt a vizsgálatot meghatározott esetekben kötelező elvégezni (így az adatkezelés **jogalapja** a jogi kötelezettség lesz), mely azt vizsgálja, hogy a munkavállaló alkalmas-e a munkáltató által megjelölt munkakör ellátására.

Ha az alkalmassági vizsgálat elvégzését jogszabály írta elő, akkor arról is **tájékoztatni** kell a jelentkezőt, hogy pontosan melyik jogszabályról van szó.

Amennyiben az alkalmassági vizsgálatot a **munkáltató írja elő**, az az **érdekmérlegelési teszt** alapján végezhető el. Az adatvédelmi szabályoknak megfelelően, a kiválasztott alkalmassági vizsgálatnak **alkalmasnak** kell lennie a munkáltató

PÉLDA

Míg egy munkaalkalmassági teszt alkalmas lehet arra, hogy felmérje a jelentkező képességeit, addig egy a jelentkező csillagjegyén alapuló személyiség elemzés nem képes ezt a célt elérni.

céljának az elérésére. Emiatt csak a tudományosan megalapozott módszerek használhatók.

ÉRDEKESSÉG – LEHET-E POLIGRÁFOT ALKALMAZNI?

A poligráf, más nevén hazugságvizsgáló ugyan a tudományosan megalapozott módszerek közé tartozik, ugyanakkor a munkaerő felvétel során történő használata kérdéseket vet fel. Az adatvédelmi biztos a 369/P/2009-3 határozatában foglalkozott a témával és megállapította, hogy egy ilyen vizsgálat sérti az adatvédelmi követelményeket, mivel más módon is elérhető a kívánt cél, mely a jelentkező személyiségi jogainak kisebb mértékű sérelmével jár. Kimondta, hogy „[a] poligráf alkalmazhatósága csak törvényben megfogalmazott alkotmányos garanciák mellett fogadható el, és csak a büntetőeljárás keretében, melynek célja az Alkotmánybíróság gyakorlata értelmében olyan általános társadalmi érdek, a bűnösség kérdésének a megállapítása, mely indokolja más alkotmányos jogok korlátozását. A civil szférában azonban ilyen alkotmányos cél, érték nem fogalmazható meg, ez okból ilyen eszközök alkalmazása sérti az alkotmányos értékeket.”

Az alkalmassági vizsgálatnak **szükségesnek** kell lennie a munkáltató céljának eléréséhez. Az, hogy mi tekinthető szükségesnek függ az adott munkahely sajátosságától is: például más személyes adatokat szükséges kezelni, ha egy takarítói posztra keres munkavállalót a munkáltató, és mást, ha egy üzletvezetői pozícióba.

A NAIH a **tesztek két csoportját** különbözteti meg: a *munkaalkalmasságra, felkészültségre* irányuló tesztek és a *személyiségjegyeket* kutató, vagy pszichológiai tesztek. A munkaalkalmasságra vonatkozó tesztek a munkaviszony előtt és alatt is elvégezhetők, a személyiségjegyeket kutató és pszichológiai tesztek ugyanakkor szükségszerűen mélyebb beavatkozást valósítanak meg a magánszférába. A NAIH szerint ilyen tesztek csak akkor végezhetők, ha azok egyértelműen a munkaviszonnyal kapcsolatosak, annak hatékony ellátásához, megszervezéséhez kapcsolódnak, de csak amennyiben az elemzés során felszínre került adatok nem köthetők az egyes konkrét munkavállalóhoz, vagyis anonim módon történik az adatok feldolgozása.

PÉLDA

Az adatvédelmi biztos a **736/A/2000 ügyben** vizsgálta egy pszichológiai teszt alkalmazásának jogszerűségét. A kérdéses esetben a jelentkező egy hipermarket-lánchoz felvételizett, ahol egy pszichológiai tesztet kellett kitöltenie. A teszt többek között arra kérdezett rá, hogy különféle vad- és háziállatok, mértani

idomok, mitológiai alakok, mesefigurák és lakberendezési tárgyak (például WC-csésze) közül melyek szeretnének lenni és miért.

A jelentkezők által adott válaszokat elküldték a külföldi anyavállalathoz, ami alapján egy pszichológus visszaküldte, hogy felvették-e a jelöltet (igen/nem), illetve olyan megjegyzéseket is, miszerint a jelentkező megbízhatatlan vagy nem becsületes. (A teszt alkalmasságán túl az is) problémaként merült fel, hogy a jelentkezőket nem tájékoztatták arról, hogy kik értékelik a tesztet és milyen szempontok alapján.

TANANYAG



- A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság *tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*, 2016.

AJÁNLOTT IRODALOM/FORRÁSOK



- Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdésekről
- Arany-Tóth Mariann: *Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban*. Wolters Kluwer, Budapest, 2016, 135-145. pp.

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK



1. Lehetséges-e anonim álláshirdetést feladni?
2. Eltehető-e a jelentkező önéletrajza későbbre? Milyen adatvédelmi szabályokat érint egy ilyen eljárás?
3. Milyen szabályok vonatkoznak az állásinterjú feltehető kérdésekre? Mit tehet a jelentkező, ha olyan kérdést tettek fel neki, ami a jogszerűtlenül a magánéletét érinti?
4. Mit mond ki az Mt. az alkalmassági tesztekéről?
5. Alkalmazhat-e a munkáltató poligráfot?

6. Eldöntheti-e a munkáltató, hogy a jelentkező csillagjegyére vonatkozó információt kér és ez alapján nyilvánítja alkalmasnak/alkalmatlannak? Végezhet-e grafológiai tesztet a munkáltató?

FELADATOK



1. Keressen olyan esetet, ahol a NAIH-nak a munkaerő felvételi eljárás kapcsán kellett eljárnia! Ismertesse az ügy tényállását és a NAIH döntését!
2. Mit mond ki a NAIH a magán-munkaközvetítő által kezelhető adatokról?