



37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia

Állam- és Jogtudományi Szekció

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**A munkavállalói háttérelőrzések jogi problémái,
különös tekintettel a mesterséges intelligenciára**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024/12/11

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS.....	3
2. MUNKAJOGI JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET	5
2.1 <i>A munkajog belső forrásai.....</i>	<i>5</i>
2.2 <i>A munkajog külső forrásai.....</i>	<i>12</i>
3. A HÁTTÉRELLENŐRZÉSEKRŐL	14
3.1 <i>Fogalmi problémák.....</i>	<i>14</i>
3.2 <i>A háttérelLENŐRZÉSEK tartalma.....</i>	<i>16</i>
4. ADATVÉDELMI PROBLÉMÁK	21
4.1 <i>A háttérelLENŐRZÉS a GDPR fogalmi tükrében</i>	<i>21</i>
4.2 <i>Az adatkezelés során felmerülő jogalapok</i>	<i>22</i>
4.3 <i>Érintetti jogok – mit biztosít a jelentkező számára a GDPR?</i>	<i>24</i>
4.4 <i>Az adatkezeléshez kapcsolódó adatvédelmi alapelvek</i>	<i>25</i>
5. KÖNNYÍTÜNK MEG A FOLYAMATOT: HASZNÁLJUNK MI-T!.....	27
5.1 <i>Az MI-ről, Gépi Tanulásról, ADM-ről és folyamataikról röviden</i>	<i>27</i>
5.2 <i>HáttérelLENŐRZÉSEK és az MI: egy hasznos, de veszélyes kombináció?.....</i>	<i>28</i>
5.3 <i>Az MI bevonásával felmerülő további (jogi és) etikai problémák.....</i>	<i>31</i>
6. JOGESETELEMZÉS ÉS JOGGYAKORLAT.....	34
7. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK.....	36
IRODALOM- ÉS FORRÁSJEGYZÉK.....	38

1. BEVEZETÉS

A munkajog potenciálisan az egyik legdinamikusabban fejlődő jogterület, a munka világa ugyanis folyamatos változásokon megy keresztül, és ezekhez a jogi szabályozásnak is igazodnia kellene. Az infokommunikációs technológiák [a 21. században különösen a Mesterséges Intelligencia (a továbbiakban: MI)] térnyerése újabb és újabb kihívásokat hoz magával. Ezek az újítások számos előnyt kínálnak, ugyanakkor problémákat vetnek fel, amelyre a jogág mögött rejlő sokszínűség miatt,- ha elsődlegesen keretjelleggel is,- de reagálni kell jogszabályi szinten, különösen a munkavállalók védelme érdekében.

A háttérellenőrzési folyamat maga szélesen elterjedt: a világon a legtöbb munkáltató, a legkisebbtől legnagyobbig elvégzi valamilyen formáját¹ (hangsúlyos a „valamilyen formáját” kifejezés, ugyanis, mint ahogy a következőkben kirajzolódik, nem egy standardizált folyamatról van szó, változhat annak tartalma). A munkaerő-toborzás és a szervezetbe való beillesztés (ún. „onboarding”) szerves részeivé váltak², hiszen a munkáltatók szeretnék minimalizálni a felvétellel járó kockázatokat és biztosítani, hogy a felvett munkavállalók megbízhatóak és alkalmasak legyenek a pozíció betöltésére.³

Kijelenthető tehát, hogy a jelentkezőket nagy valószínűséggel érinti⁴; nehéz azonban ezt a valószínűséget számokban kifejezni, mert nem mindig része olyan folyamat, amely ilyen adatot produkálhat. Amennyiben mégis érzékeltetni szeretnénk az érintetti kör nagyságát és a szabályozásra való igény súlyosságát, azt a következőkkel tehetjük. Tekintve, hogy a legszorosabban a munkaerőfelvételhez köthető a háttérellenőrzési folyamat (valamint, hogy a fentiek alapján a legtöbb jelentkezőt érintheti), amennyiben ezt számszerűsítjük, kaphatunk egy hozzávetőleges adatot arra nézve is, hogy hányszor végezhetnek ilyet a potenciális munkavállalókon. 2023-ban megközelítőleg 80.000 üres álláshely volt a KSH adatai szerint, ebből nagyjából 50.000 a versenyszférában. (Dolgozatomban a homogenitás könnyebb

¹A Professional Background Screening Association (PBSA, azaz a Hivatalos Háttérellenőrzés Szövetség): How Human Resource Professionals View the Use and Effectiveness of Background Screening Methods (2018-as kutatás) értelmében az USA munkáltatóinak több mint 95%-a nyilatkozott úgy, hogy háttérellenőrzéseket végeznek a felvételi folyamat valamely szakaszában. (<https://pubs.thepbsa.org/pub.cfm?id=9E5ED85F-C257-C289-9E8E-A7C7A8C58D00>), letöltés ideje: 2024.10.26)

²Khan, Nadim H. M.- Hossein,Sajjad Md.- Imam, Hasina: Pre-employment background check: A review and research agenda. In: Journal of Business Sectors, 2./2., 2024. 32.p

³Rushchenko, Julia- Rushchenko, Ihor - Plakhova, Olena: Mitigating Hiring Risks through Pre-Employment Background Screening: Methodology Based on the Personnel Security Approach Sociology. In: T Technium Social Sciences Journal 9.,2020. 578.p.

⁴A Verified Market Reports kutatása értelmében az Európai piac dinamikusan zárkózik fel az USA mellé, 2031-re, azaz 6 éven belül be is fogja érni bevétel szintjén (<https://www.linkedin.com/pulse/europe-background-screening-market-application-uyjff/>), letöltés ideje: 2024.10.28.)

megőrzése, valamint a szerteágazóság ellensúlyozása érdekében ennek a kifejezett vizsgálatára hagyatkozom.) Amennyiben ezt összevetjük azzal, hogy kicsit több, mint 74%-os a munkavállalási arány, megkapjuk, hogy az üres álláshelyekből nagyjából 30.000 kerülhet betöltésre, ez pedig ugyanennyi háttérellenőrzést jelentene.⁵ Emellett a nagyobb, országokon átívelő multinacionális cégeknél, ahol magas a munkavállalói fluktuáció, elterjedt gyakorlattá vált a háttérellenőrzést kiszervezni, és erre specializálódott, szintén multinacionális cégeket megbízni, különösen, ha nemzetközi háttérellenőrzés a cél.⁶ Amennyiben az általuk, az egész világra nézve folytatott adatot néznénk, nagyjából százmilliós számot kapnánk.⁷

A dolgozatom célja, hogy feltárjam ennek az ennyi embert, és ezáltal személyes adatot érintő folyamatnak a jogi problémáit és veszélyeit, különös tekintettel az adatvédelemre, egyúttal rámutatva a magyar munkajogi szabályozás esetleges hiányosságaira.

A HR folyamatokban egyre nagyobb teret hódít a mesterséges intelligencia (MI). A háttérellenőrzés is ilyen HR folyamatnak minősül, és az ebből eredő sajátosságok miatt tehát különösen alkalmas lenne az MI alapú megoldások alkalmazására. Kutatási kérdésem így továbbá, hogy milyen vonzata is lenne, milyen előnyökkel és veszélyekkel járna a bevezetése. Vizsgálom, hogy van-e már esetleg precedens, reagált-e már a problémakörre a joggyakorlat.

Kutatási módszerként másodlagos információ- és adatforrásokat elemzek: tudományos folyóiratokat és publikációkat, nyilvánosan elérhető statisztikákat, és egyéb, a témához kapcsolódó anyagokat. A törvényekből a dedukció módszerével következtetéseket vonok a jelenlegi szabályozással kapcsolatban, végül pedig a jogalkotók felé *de lege ferenda*, a munkáltatók felé egyéb belső szabályozási javaslatokat teszek annak érdekében, hogy a jogbiztonság és átláthatóság elvei, mint az adatvédelem és munkajog kiemeltjei, igazán érvényesülhessenek.

Ezúton nyilatkozom, hogy dolgozatom elkészítéséhez mesterséges intelligenciát nem használtam fel.

⁵Központi Statisztikai Hivatal (KSH): 20.1.1.65. Üres álláshelyek száma és aránya nemzetgazdasági áganként (https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0072.html , letöltés ideje: 2024.10.24.)

⁶Sorne, Mark: Does it make sense to outsource background screening? Veremark. (<https://www.veremark.com/blog/does-it-make-sense-to-outsource-background-screening>, letöltés ideje: 2024.11.10.)

⁷PBSA: Background Screening: Trends and Uses in Today's Global Economy (2020-as kutatás) (<https://pubs.thepbsa.org/pub.cfm?id=459B8AB7-0CEA-625E-0911-A4A089DE5118>, letöltés ideje: 2024.11.10.)

2. MUNKAJOGI JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET

A téma kutatását a magyar munkajogi környezet, ezután és ezt kiegészítve az uniós szabályozás vizsgálatával kezdem, követve az álláspontot miszerint a munkajogi szabályozást alapvetően a szakirodalom alapján belső (magyar) és külső (európai és nemzetközi) forrásokra oszthatjuk⁸. A munkajogi szabályozáson belüli vizsgálódásom indokolja, hogy ez a folyamat a munkaerő-kiválasztás és felvétel szerves része, arra nézve a munkajog és az ahhoz kapcsolódó szabályozás a releváns, ez azonban mégis egy szűkebb kör és ezáltal specifikusabb szabályozást igényel.⁹

2.1 A munkajog belső forrásai

A magyar munkajogi környezetben egyfajta hármass felépítést alkalmaznak: Alaptörvény, jogszabályok (kiemelten és nagyrészt az Mt.), valamint a kollektív szerződések és üzemi megállapodások.¹⁰ Ezt követném én is a következőkben, azzal, hogy dolgozatom ezen részében a fókuszpontot az Mt. és annak szabályozása jelenti, így a kollektív szerződésekre és üzemi megállapodásokra nem térek ki.

„Az Alaptörvénynek nincs úgynevezett közvetlen horizontális hatálya, azaz az Alaptörvény rendelkezéseire magánjogi (munkajogi) viszonyokban nem lehet közvetlenül jogot (igényt) alapítani. Az Alaptörvény ennél fogva a munkajogi tárgyú jogszabályokon keresztül érvényesül a munkajogban, továbbá a jogszabályok értelmezése körében jelentős.”¹¹ Ennél fogva az Alaptörvény szempontjából is a következő belső forrás vizsgálata a legcélravezetőbb.

A magyar munkajog legfontosabb és legterjedelmesebb belső jogforrása a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.). Az Mt.-ben megfogalmazott elvek és szabályok a munkavállalás és a munkaviszony természetére nézve alkalmazandók,¹² melynek véleményem szerint tulajdonképpen előfeltétele a munkaerő-felvételi eljárás. Ennek során, csakúgy, mint a munkaviszonyokban, ütköznek bizonyos munkavállalói jogosultságok és munkáltatói jogos érdekek, melyek között a szabályozásnak egyensúlyoznia kell. Tekintve,

⁸Kiss Görgy (Szerk.): Munkajog. In: Scientia Rerum Politicarum, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 59.p.

⁹Megjegyzendő, hogy a folyamatok nagyban eltérhetnek az egyes jogi személyek esetén, illetve a vállalatokon belül akár államok között is. Az adott jelentkező ügye pedig jogilag tovább bonyolódhat, főleg amennyiben nemzetközi elemek is megjelennek.

¹⁰Kiss Görgy (Szerk.): i.m. 59.p.

¹¹U.o.

¹²U.o.

hogy a háttérellenőrzés ennek a folyamatnak alkotja részét, ugyanez a kettősség jellemzi,¹³ így kétségtelen, hogy a munkajognak érdemes reflektálnia és reagálnia rá, valamint a folyamat szabályozottságát vizsgálni is ennek mentén érdemes.

A jelentkezői, illetve munkavállalói oldalon megjelenő érdek, hogy minél kevesebb adat közlésére kötelezzék, és a közölt adatok sorsáról minél szélesebb tájékoztatást kapjon. Ezen érdekeket az Mt. a következő szakaszok mentén támogatja.

A 9.§ (1) bekezdése értelmében „a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-át kell alkalmazni” a személyiségi jogok védelme kapcsán, így egyfajta keretjelleggel utal a törvényre. A Ptk. a „személyiségi jogok” elnevezést alkalmazza az ember magánszférájának védelmét biztosítani hivatott jogok jelölésére. A Ptk. 2:43. §-át olvasva azt is érezhetnénk, hogy ez megfelelő hivatkozási alap lehetne, amennyiben a folyamatra nézve szabályozást keresünk, ezen szakasz e) pont értelmében ugyanis „A személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen [...] e) a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése”. Előrevetítve elmondható, hogy ugyan lefedi mindazt, amit a folyamat magában foglal, a polgári jogi viszonyok és személyiségi jogok szerteágazó volta miatt azonban nem szűkíthetjük le pusztán erre a szabályozást.

Kiindulópontnak és keretszabályozásként tehát kiváló a Ptk., a téma specifikussága azonban megkövetelné a pontosabb és részletesebb, kifejezetten ehhez igazított szabályozást. A specifikus szabályozás bizonyos esetekben való kiemelt követelményére találunk utalást az Mt. hivatkozott szakaszában is, ugyanis a kártérítési felelősséggel kapcsolatban a saját szabályait rendeli el alkalmazni. Emellett a (2) bekezdésből *a contrario* értelmezéssel is megállapítható, hogy a törvény specifikusan, szükségesség-arányossági alapon engedi korlátozni a munka világában a személyiségi jogokat: ha az „a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos”. A törvényt szöveg is kiemeli és utal tehát az egyes esetekben történő specifikus szabályozás megengedhetőségére, szükségességére.

Az ezt alátámasztó körülményekről, valamint a módról, a feltételről és a várható tartamról is „a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell”. Az írásbeliségre a következő bekezdésben is utal az Mt., a személyiségi jogokkal való rendelkezés körében miszerint az erre vonatkozó jognyilatkozatot érvényesen csak írásban teheti meg a munkavállaló. A 10.§ (5)

¹³Levashina, Julia - Peck, Jessica A. - Ficht, Linda: Don't Select until You Check: Expected Background Checking Practices- In: Employee Responsibilities and Rights Journal, 29./3., Springer Science+Business Media, New York, 2017. 128.p

bekezdése értelmében pedig az adatkezelésről írásban kell tájékoztatást adnia a munkáltatónak. Az írásbeliség, mint követelmény alapvetően mindkét fél érdekét szolgálja és az Mt. is mindkét fél kötelezettségeként értékeli, így ez véleményem szerint a téma szempontjából semleges törvényi megkötés.

A 9.§ (3) bekezdés első mondata értelmében a személyiségi jogokról általános jelleggel, előre nem lehet lemondani. A háttérellenőrzések lefolytatása azonban véleményem szerint egy konkrét cél, aminek elérése végett történik jogokról való esetleges lemondás, nem pedig általános jelleggel. Így, habár figyelemmel kell lenni erre a követelményre, az nem képezi akadályát az ellenőrzések lefolytatásának.

Az Mt. vizsgálata során a háttérellenőrzésekkel kapcsolatban az egyik legrelevánsabb szabályozás véleményem szerint a 10.§ (1) bekezdés, miszerint *„A munkáltató a munkavállalótól olyan [...] személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése [...] szempontjából lényeges.* Kiegészítendő, hogy a (3) bekezdés értelmében ehhez *„okirat bemutatása követelhető”.*

Felmerülhet azonban több kérdés is ezzel a bekezdéssel kapcsolatban az ellenőrzések relációjában.

Elsősorban, véleményem szerint ellentmondásos a törvényszöveg, ugyanis munkavállalót említ és munkaviszony létesítését. Az utóbbi azonban feltételezi, hogy ezen viszony létesítését megelőzőleg, amikor az még nem áll fenn, történhet ez az adatküldés. Így viszont szükség szerint lefedne egy olyan szakaszt is, amikor ezt a személyt még nem nevezhetjük munkavállalónak, ugyanis az Mt. 34. § (1) bekezdése értelmében *„Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez”.* Az Mt. 31.§- megmutatja, hogy mely polgári jogi szabályok irányadók a jognyilatkozatokkal kapcsolatban. A munkaszerződés is egy jognyilatkozat, így a Ptk. 6:69. §-a értelmében *„akkor jön létre, amikor az elfogadó jognyilatkozat hatályossá válik”.* Ennek értelmében tehát a munkavállalói státusz kezdete egy jól elkülöníthető időpontra tehető, és tisztán ebbe a fogalomba véleményem szerint nem tartozik bele az a személy, aki még csak a jelentkezését adta le. A munkavállaló kifejezés így teljességében csak azokat a helyzeteket fedi így le, amikor egy, már foglalkoztatott munkavállalóra nézve valamilyen okból (pl. egy újabb projekthez való csatlakozás kapcsán) újra ellenőrzést kell lefolytatni; ez azonban az esetek kisebb része, nem ez az elsődleges célja a folyamatnak.

Amennyiben mindkét fél szerződéskötésre irányuló akarata fennáll, még fel is oldhatjuk az ellentmondást, hiszen ezen keresztül még kiterjeszthető a munkavállalói megnevezés ebben a szituációban. Ezzel szemben azonban a 11.§ (3) bekezdése egy ehhez a szakaszhhoz sokkal

jobban illő kifejezést, a „*munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy*”-t használja a *munkavállaló* mellett, ezzel elismerve a kettő közötti különbséget.

Megjegyzendő azonban, hogy amennyiben fel is oldjuk vagy figyelmen kívül hagyjuk ezt az ellentmondást és így a törvény által biztosított legteljesebb védelmi kört értelmezzük a bekezdés alatt, még akkor is létezhet véleményem szerint egy olyan szakasz, melyet nem fed le. Ez az a legkezdetibb időszaka az eljárásnak, amikor még nem biztos a munkaszerződés megkötésére irányuló kölcsönös akarat, mert például a jelentkező csak egy próbainterjút szeretne, vagy a munkáltató már döntött, hogy mással köt szerződést, de ezt a személyt még udvariasságból meghallgatná.

Az egyik hangsúlyos kérdés tehát az, hogy a fent megjelölt kezdeti időszakban levő jelentkezőre nézve alkalmazandók-e/ alkalmazhatók-e az Mt. által a folyamat kapcsán megállapítottak, megilleti-e őt a védelem? A „*munkaviszony létesítése*” kitétel kapcsán azt kell megállapítani, hogy ezt általában „*egy hosszabb folyamat, a toborzás és a kiválasztás előzi meg*”, melyek látszólag mentesek a munkajogi szabályozástól. Ezek technikailag nem képezik részét tehát a munkaviszonynak, illetve annak létesítésének, mégis munkajogilag védett tevékenységek, azokat munkajogi és kapcsolódó jogi normák szabályozzák, különös tekintettel az Mt. által meghatározott általános magatartási követelményekre, melyeknek érvényesülniük kell így a folyamat elvégzése közben is. Ezen gondolatmenet levezetésével megállapítható, hogy a kezdeti időszakban levő jelentkező, ha személyére tekintettel nem is, de a folyamatra tekintettel jogi védelemben részesül.¹⁵

Másodsorban, a szövegben az szerepel, hogy a munkáltató azon személyes adat közlését követelheti meg, ami „*lényeges*” Ez egy rendkívül tág megfogalmazás, amely, habár segítheti a munka világának sokszínűségéhez való igazodást, egyúttal eszközt is adhat a munkáltatók potenciális visszaélésekhez. A Nagykommentár¹⁶ értelmében a lényegesség „*az adatvédelmi jog terminológiájában «szükségessé» értelmezendő*”. A szükségesség pedig nem másnak, mint a két legfontosabb adatvédelmi alapelvnek a visszatükröződése: a célhoz kötöttségnek (hiszen ez egy meghatározott cél) és az adattakarékosságnak (amely a lehető legkevesebb

¹⁵Balogh Gábor, Karoliny Mártonné (szerk.): Az emberi erőforrások menedzselése. Konceptiók, technikák nemzetközi kitekintésben. Akadémiai Kiadó, 2023. 3.2.1.(<https://mersz.hu/balogh-karoliny-az-emberi-eroforrasok-menedzselese/>, letöltés ideje: 2024.11.14.)

¹⁶Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Törvényhez.

adatok bekérését követeli meg).¹⁷ Ennek teljes mértékben megfelelően, a szakirodalom értelmében a paradigma az, hogy a jelentkezők szempontjából legtisztességesebb megoldást azt jelentené, ha a munkakörhöz igazodna az ellenőrzések során bekért adatok köre.

Az Mt. 10.§ (4) bekezdése az alkalmassági vizsgálatokat említi. Fogalmi szempontból a folyamat során felmerülő egyes ellenőrzéseket, elemeket a Nagykommentár az alkalmassági vizsgálatok körében (is) értékeli, mint például a személyiségi és kompetencia tesztek, a terhességi és drogteszteket, valamint a közösségi média profilok ellenőrzését is. Érdekes felvetés, hogy mi is a reláció az alkalmassági vizsgálat és a háttérellenőrzések között? Véleményem szerint egymást fedhetik, nehezen húzható meg a határ a kettő között, de semmiképpen nem azonosítható a két fogalom egymással.

Az Mt. 11. § -a szempontjából a (3), a (4) és az (5) bekezdés értékelendő. A szakirodalom szerint a bűnügyi adatok ellenőrzésének szükségessége évtizedeken keresztül az egyik legvitatottabb aspektusa volt a témának. Az azonban nem tagadható, hogy tradicionálisan a háttérellenőrzések keretében végzett tevékenység, annak mindig is részét képezte.¹⁸ Ezt a (3) bekezdés szövege is visszatükrözi: az általános folyamattal azonosítható fogalmakat ad meg, kiegészítve, pontosítva és tulajdonképpen szigorítva a bűnügyi személyes adatokra nézve. Tehát, amíg a 10.§ egyfajta keretszerű utalásként értelmezhető, addig itt a háttérellenőrzések során felmerülő egyik komoly sarokpontra tapint rá a törvény: az ellenőrzések közül ezt emeli ki és ennek kapcsán fogalmaz meg többletkövetelményeket. Kiemelendő, hogy ebben a bekezdésben már két, egymástól eltérő személyi körre nézve szabályoz a bekezdés: „*munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy*”. A többletkövetelmény pedig, amelyet a bűnügyi személyes adat jogilag erősebb védelemben részesített jellege miatt ennek az ellenőrzéséhez társít a jogalkotó, nem más, mint a célhoz kötöttség. Ez a cél pedig az, hogy megvizsgálhassák, a jelentkező foglalkoztatása korlátozott vagy kizárt-e, mégpedig a törvény vagy a munkáltató által. A munkáltató általi kizárás eseteit a (4) bekezdés taglalja: „*A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhatja meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása*

a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,

b) törvény által védett titok, vagy

¹⁷Lukács Adrienn: A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére. In: KÜRIAI DÖNTÉSEK: BÍRÓSÁGI HATÁROZATOK: A KÚRIA LAPJA, 70/11., 2022. 1855.p.

¹⁸Levashina, Julia – Champion, Michael A.: Expected Practices in Background Checking: Review of the Human Resource Management Literature. In: Employee Responsibilities and Rights Journal, 21./3., 2009. 237.p.

c) a (2) bekezdés b)–d) pontja szerinti törvény által védett jelentős érdek sérelmének veszélyével járna.”¹⁹

Az írásbeliség szintén megjelenik kritériumként az (5) bekezdésben.

Mindezek mintha egyfajta megerősítést adnának és alátámasztanak a már a 10.§ (1) bekezdés kapcsán is felmerülő kérdéseimet és gondolatmenetemet, miszerint: (i) a munkavállaló, a szerződést kötni szándékozó, és a kezdeti szakaszban levő jelentkező nem azonosítható egymással; (ii) az alkalmassági vizsgálat nem azonos fogalom a háttérellenőrzéssel; (iii) és a háttérellenőrzésekhez szükséges és bekért adatok, valamint az ellenőrzés eredményeképpen való alkalmazás/ nem alkalmazás szabályozási megoldásként köthető az adott munkakörhöz.

Az Mt. 12. §-ával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelménye szintén említésre méltó, mint az egyik legfontosabb általános magatartási követelmény. Habár a törvény(szóveg) a munkaviszonnyal kapcsolatban emeli ki, a munkáltatónak biztosítania kell az egyenlő bánásmódot a munkaerő-felvétel során is, mely követelményt a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvtv.) 21.§ a) és b) pontja meg is erősít. A munkaerő-felvételi folyamat során is fontos figyelemmel lenni tehát a diszkrimináció tilalmára, az ebben való részletes elmélyülés és részletes kifejtés azonban szétfeszítené e dolgozat kereteit, így ettől tartózkodom a továbbiakban.

A folyamat során tehát egy érdekösszeütközés jelenik meg, ahol a mérleg másik oldalán a munkáltató jogos érdekei foglalnak helyet. Az Mt. 6. § (2) bekezdése a jóhiszeműség és a tisztesség elvét, a kölcsönös együttműködést hangsúlyozza. Habár mindkét fél felé fontos elvárást fogalmaz meg, kifejezetten a relevanciáját a munkáltató szemszögéből látom, mégpedig abban, hogy joggal bízhat a jelentkező által biztosított adatok helyességében. Amennyiben pedig nem így jár el a jelentkező, ezzel ellentétes magatartást tanúsít, úgy a munkáltató jogosult további ellenőrzéseket lefolytatni és fellépni vele szemben.

A (4) bekezdésben is megjelenik egy, az előzőhöz hasonló követelmény: *„Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése [...] szempontjából lényeges.”* A munkáltatónak jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy a munkaszerződés megkötése előtt a szükséges, naprakész és helyes adatokat, információkat megismerje és ezáltal megfelelő munkavállalót alkalmazzon. Azonban, amíg az Mt. 10.§-ában az adatkezeléssel kapcsolatban

¹⁹A c) pont értelmében törvény által védett jelentős érdek: (i)lőfegyver, lőszer, robbanó, (ii)mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai, (iii)nukleáris anyagok őrzéséhez fűződő érdek.

egy, a munkavállalókra pozitívabb „követelheti” fordulat szerepel, addig ebben a bekezdésben ez mindkét félre nézve kötelességként („kötelesek”) jelenik meg, így egyfajta ellentétet tapasztalok ebből a szemszögből a kettő között. Mindenesetre ez a fajta kölcsönösbb követelményeket megfogalmazó bekezdés a magatartási követelményekre nézve jobban kedvez a munkáltató érdekeinek.

Véleményem szerint az Mt. 8.§ és a jogos gazdasági érdekek, valamint a jó hírnév védelme támaszthatja alá leghangsúlyosabban a háttérellenőrzések elvégzésének fontosságát az ő szempontjából. Az ellenőrzéseken keresztül megvalósuló szelektálás egyfajta elővigyázatosságot is jelent, amellyel az ebben a bekezdésben biztosított jogát nagyobb valószínűséggel tudja érvényesíteni a munkáltató. Ezt az is alátámasztja, hogy a folyamat definiálásának egyik módja is erre a jogosultságra alapoz.

Az Mt. 10. § -a, mint azt már említettem, az egyik legmeghatározóbb szabály a háttérellenőrzésekkel kapcsolatban, a munkáltató szempontjából is fontos szerepet játszik.

A munkáltatónak ugyanis jogos érdeke, hogy olyan munkavállalót válasszon, aki alkalmas az adott munkakör betöltésére, emiatt jogában áll információkat gyűjteni a jelentkezőkről. Itt azonban megkötésként értelmezhető a „lényeges” törvényi kitétel, amely érthető túl szűken és túl tágan is, még akkor is, ha a javaslatok értelmében a munkakörhöz igazítja a bekért adatok körét. Az alkalmassági vizsgálatok törvényi engedélyezése a (4) bekezdésben szintén egyfajta jele annak, hogy a jogalkotó tiszteletben tartja a munkáltató érdekeit arra nézve, hogy az általa foglalkoztatottak megfelelően végezzék munkájukat, alkalmasak ellátni a rájuk bízott feladatokat.

Az Mt. 11. § -a, a bűnügyi adatkezelés szabályozása szempontjából szintén a munkáltató jogos érdekét szolgálja azzal, hogy habár meghatározott esetekben, de engedélyezi ezen adatok vizsgálatát. A jóhírnévre is visszautalva, fontos tudnia a munkáltatóak az ilyen ellenőrzés során felkutatott adatokról, hiszen még komoly kárt is okozhat neki a jövőben - legalább a lehetőséget meg kell adni a mérlegelésre.

Összefoglalva, a munkáltató és munkavállaló érdekei közötti egyensúly megtartása érdekében az Mt. a következőket tartalmazza. Az Mt. 9., 10., és 11. §-ai szerint a munkáltatónak a háttérellenőrzés során figyelemmel kell lennie a célhoz kötöttségre, az arányosságra, és nem sérthet személyiségi jogokat. Csak a lényeges adatokat gyűjtheti, biztosítania kell azonban a későbbiekben a munkavégzéshez megfelelő körülményeket. Véleményem szerint ezen egyensúly megtalálásához a megfelelő tájékoztatás és a munkakörhöz kapcsolódó adatgyűjtés lenne a legcélravezetőbb, mindkét fél szempontjából.

2.2 A munkajog külső forrásai

Az ún. külső források tekintetében az Európai Unió (továbbiakban: EU) szabályozás, azon belül is az adatvédelmi rendelkezések legmérvadóbbak a dolgozat szempontjából. Habár a folyamattal kapcsolatos adatvédelmi problémák külön fejezetet kaptak dolgozatomban, a jogszabályi vizsgálódás körében nem lehet a GDPR²⁰ mellett elmenni.

A GDPR egy európai uniós rendelet, amely számos adatkezelési elvet és szabályt határoz meg, és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban, beleértve Magyarországot is. Ez – mint ahogy általában az adatvédelmi szabályozások az unióban – egy horizontális szabályozás, amely igyekszik a legtöbb élethelyzetet lefedni, így a rendelet minden adatkezelési helyzetben, tehát a munkaviszonyban is irányadó.

Az adatvédelemről az Mt. is rendelkezik, így itt érdemes tisztázni a kettejük viszonyát. A GDPR 88. cikke kifejezetten lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy az adatvédelem területén a foglalkoztatással összefüggésben további, a GDPR-hoz képest „sem szigorúbb, sem megengedőbb” szabályokat állapítsanak meg, pontosítás céljából: *„A tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében, különösen a munkaerő-felvétel [...]céljából.”* Magyarország élt ezzel a lehetőséggel, és az Mt.-ben rögzítette, konkretizálta a munkaviszonyokra nézve releváns adatkezelési szabályokat. A két szabályozás tehát egymást kiegészítve alkalmazandó azzal, hogy van lehetősége a jogalkotónak (a fent említett kereteken belül) pontosítani, amennyiben azt szükségesnek látja.²¹

A GDPR-nak azonban nem csak a 88. cikke ad eltérésre lehetőséget: *„Ezen felül a tagállamok egy tárgykörben, a 9. cikk szerinti különleges adatok (biometrikus adatok, genetikai adatok és egészségügyi adatok) vonatkozásában állapíthatnak meg saját szabályokat.”*²² A 9. és 88. cikk megengedő jellege miatt kiegészíti az adatvédelmi szabályozást a 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (Infotv.): *„A hatályos magyar jogrendszerben a horizontálisan (minden adatkezelési jogviszony tekintetében általánosan) alkalmazandó Infotv-hez kapcsolódik a munkajogviszonyt érintő ágazati törvény*

²⁰Az 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) HL L 119., 2016.5.4., 1—88.

²¹Ásványi Zsófia: Adatvédelem a foglalkoztatásban: Mit mutat az esetjog? In: Vezetéstudomány: Budapest Management Review, 51./12., 2020. 18.-21.pp

²²U.o.

az Mt.”²³ Azonban „A Rendelet olyan kötelező norma, amelyet valamennyi tagállamnak egységesen, egyformán és közvetlenül kell megtartania. Az Infotv. valójában tehát csupán néhány anyagi jogi szabályt tartalmaz a rendelet hatálya alá tartozó adatkezelések esetére [Infotv. 2. § (2) bekezdés]” egyebekben pedig a rendelet irányadó.²⁴ Emellett pedig, a GDPR 9. cikk megengedő hangneme értelmében a bűnügyi személyes adatra, valamint esetlegesen az egészségügyi adatra, mint különleges adatra az Infotv. (kiegészítő) rendelkezései (is) vonatkoznak.

Érdemes ezen felül megemlíteni a 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú véleményét²⁵, ugyanis az kifejezetten a munkahelyi adatkezelések témakörére tér ki. A vélemény értelmében „A munkahelyi adatkezelésnek a munkáltatót érintő kockázatokkal arányos válasznak kell lennie”. Ehhez tehát igazodhat a rosszul megválasztott potenciális munkavállaló felvétele és az azzal járó következmények. Ezzel szemben a vélemény hangsúlyozza, hogy „a munkáltatók a jelentkezőkről csak olyan mértékben gyűjthetnek és kezelhetnek személyes adatokat, amilyen mértékben az ilyen adatok gyűjtése szükséges és releváns azon munkakör betöltése szempontjából, amelyre az illető jelentkezik”. Az Mt. kapcsán kifejtett véleményem tehát azonos ezzel a felfogással.

²³Kiss Görgy (Szerk.): i.m. 91.p.

²⁴Ásványi Zsófia: i.m. 21.p

²⁵Habár a 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport az 1995/46/EK irányelv alapján jött létre és működött, véleményei továbbra is relevánsak, mivel számos, a GDPR-ban rögzített elvet már előzetesen is kidolgoztak, és segítették az általános szabályok értelmezést egyes specifikus helyzetekre, ilyen például a munkahelyi adatvédelem is.

3. A HÁTTÉRELLENŐRZÉSEKRŐL

A jogszabályi vizsgálódásaim értelmében az egyes európai uniós és magyar szabályok csak közvetetten érintik a háttérellenőrzéseket, „körbetáncolják” (főleg az Mt.), de egyikük sem említi őket szó szerint. Habár dolgozatomnak nem az a célja, hogy annak teljességében és minden részletében bemutassa a folyamatot, a következőkben mégis megpróbálom definiálni, majd kitérek a legtöbbször alkalmazott egyes ellenőrzésekre, ezáltal reményeim szerint könnyebben értelmezhető az általa felvetett jogi problémakör és a szabályozás fontossága is.

3.1 Fogalmi problémák

Amennyiben definiálni szeretnénk, keresnénk, hogy pontosan mit is takar maga a folyamat, már akkor is akadályokba ütközünk, egyik általam vizsgált szabályozás sem nevezi ugyanis meg. Ez azonban nem csak a jogszabályi környezetre, de a szakirodalomra is igaz. Kutatásom értelmében a háttérellenőrzés (angolul: „background screening” vagy „background check(ing)”) fogalmi szempontból több oldalról is megközelíthető.

A szakirodalom szerint ezt a folyamatot nem csak munkavégzéssel kapcsolatban végezhetik, hanem akár más személyekre nézve is: természetes személyek esetén ilyen lehet pl. egy potenciális albérlő,²⁶ felsőoktatásba jelentkező,²⁷ vagy fegyvert igénylő;²⁸ jogi személyek esetén pedig az ún. „due diligence” folyamatnak feleltethető meg.²⁹ Ebből kiindulva létezik tehát egy tágabb fogalom, amely ezeket is magában foglalja. Ebben az értelmezésben ez „*egy olyan folyamat, amely során egy adott személy előéletét vizsgálják, annak érdekében, hogy megbizonyosodjanak az általa biztosított dokumentumok és információk hitelességéről*”.³⁰ Ez azonban egy eléggé gyakorlatias megközelítés, ami az azt végző szemszögéből írja le főként a tevékenységet. Az én témám szempontjából viszont egy szűkebb, munkajogi fogalom lenne szükséges, ami szerint akkor beszélhetünk róla, ha azt foglalkoztatási célból, jelentkezőkre nézve készítik.

²⁶Lásd: Hight, Donna L.- Raphael, Amy: Point of View: Should Housing Departments Conduct Criminal Background Checks? In: The Journal of College and University Student Housing, 32./2., The association of college and university housing officers-international, 2003. 10-15.pp.

²⁷Lásd: Owen, G. T.: Evolution of a Background Check Policy in Higher Education. In: The Qualitative Report, 19./20., 2014. 1-17.pp.

²⁸Lásd: Castillo-Carniglia, Alvaro - Kagawa, Rose M. C.- Webster, Daniel W.- Vernick, Jon S.- Cerdá, Magdalena, - Wintemute, Garen J.: Comprehensive background check policy and firearm background checks in three US states. In: Injury Prevention, 24./6, 2018. 431-436.pp.

²⁹Howson, Peter: Due Diligence: The Critical Stage in Mergers and Acquisitions, Routledge, New York, USA, 2003. 6.p

³⁰Levashina, Julia - Peck, Jessica A. - Ficht, Linda: Don't Select until You Check: Expected Background Checking Practices- In: Employee Responsibilities and Rights Journal, 29./3., Springer Science+Business Media, New York, 2017. 127.p

Az Mt. szempontjából a legközelebb a bűnügyi személyes adatok kapcsán kerülünk a fogalomhoz. Ez alapján, ha fogalmat készítenénk, akkor azt mondhatnánk, hogy egy olyan folyamat, amelyben

- 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 betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben
- a munkáltató
- nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.

Ez azonban egy túl szigorú, többletkövetelményeket (is) megfogalmazó megközelítés lenne.

Befort szerint létezik továbbá egyfajta „screening-in”, azaz a legjobb munkavállalók megszerzése, és egyfajta „screening-out”, azaz az alkalmatlan jelentkezők kizárása.³¹ Én az utóbbi értelmezést tartanám elsősorban a dolgozat szempontjából relevánsnak, ugyanis, ahogy azt fentebb is látjuk, a jogalkotó is elsősorban ennek biztosítására törekszik. Kétségtelen azonban, hogy az alkalmatlan jelentkezők kiválogatása után a másodlagos cél a legalkalmasabb jelölt megtalálása, így mindkét fogalom releváns, de úgy gondolom, hogy van egyfajta sorrendiség közöttük.

A felelősség felől közelítve több cikk is foglalkozik a folyamattal, ebben az értelmezésben a BGC *„olyan mechanizmusok sorozatából áll, amelyek célja az olyan potenciális alkalmazottak azonosítása, akik jelentős kárt okozhatnak a vállalat hírnevében, kijátszhatják a rendszereket saját hasznukra, vagy adatvédelmi incidenst okozhatnak, amely információk nyilvánosságra hozatalához vagy adatvesztéshez vezethet.”*³²

Véleményem szerint az Mt.-ből átvett, valamint a fent említett szűkebb fogalom együtt alkothatna egy, a dolgozat szempontjából releváns definíciót, így a hátralévő részében háttérellenőrzések alatt a következőt értenénk. A háttérellenőrzés egy olyan folyamat, amely során a munkáltató, a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy vagy a munkavállaló személyes adatát kezeli, a személy előéletének vizsgálata céljából, valamint

³¹Befort, Stephen F.: Pre-Employment Screening and Investigation: Navigating Between a Rock and a Hard Place. In: Hofstra Labor & Employment Law Journal, 14./2., 1997. 367.p

³²Rushchenko, Julia- Rushchenko, Ihor - Plakhova, Olena: Mitigating Hiring Risks through Pre-Employment Background Screening: Methodology Based on the Personnel Security Approach Sociology. In: T Technium Social Sciences Journal 9., 2020. 578.p.

annak érdekében, hogy megbizonyosodjon az általa biztosított dokumentumok és információk hitelességéről, és arról, hogy ezek tartalma alapján a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben, a munkáltató vagy törvény, nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.

A dolgozatom szempontjából pedig ez a definíció még további kiegészítéseket kaphatna, utalva arra, hogy a folyamat olyan nagy számban kerül elvégzésre, hogy alkalmas lenne arra, hogy a hagyományos megközelítés (természetes személy végzi) felülíródjon és automatizálttá váljon.

3.2 A háttérellenőrzések tartalma

A háttérellenőrzések folyamata munkajogi szempontból tehát nem más, mint a munkavállaló személyének, hitelességének, dokumentumainak leellenőrzése abból a célból, hogy megállapítsák, alkalmas-e az adott munkakörben történő foglalkoztatásra. Ezt először teljesen papír alapon, a potenciális munkavállaló által fizikálisan bemutatott dokumentumokon keresztül végezték, majd a technológiai fejlődés kihasználásával ezek már digitalizált formában jutnak el az azt elemzőhöz.³³ Habár a ténylegesen ellenőrzésre kerülő adatok országoktól, a munkavállaló előéletétől és így akár cégeken belül is eltérhetnek, általánosan elmondható, hogy több lépésből álló folyamat és a következőket foglalja/ foglalhatja magában.³⁴

A jelentkezővel való első „találkozási pont” az önéletrajz valamint a motivációs levél. Ezek legtöbbször fényképet, a tanulmányokkal és munkavállalással kapcsolatos információkat, valamint egyéb adatokat is tartalmazhatnak. Amennyiben szimpatikus volt a jelentkező, a munkáltató további eszközöket használhat: kérdéseket tehet fel kérdőívben, illetve (videó)interjúban a jelentkezőről, terveiről, jövőképéről.³⁵

³³Kaplancali, Ugur Tevfik - Baloğlu, Kerime Arzu: Online Background Check System For ERecruitment: Pre-Employment Screening for Turkish Companies. In: Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 6/8., 2020. 50.p.

³⁴A szakirodalomban is eltérő felsorolásokat találhatunk arra, hogy mi része a folyamatnak és mi nem. A következő forrásokat vizsgáltam az egyes alfolyamatok listázását, valamint tartalmát tekintve:

Mind Wang, Jun- Kleiner, Brian H.: Effective employment screening practices. In: Management Research News 23./5/6, 2000. 73-81.pp;

Levashina, Julia – Campion, Michael A.: Expected Practices in Background Checking: Review of the Human Resource Management Literature. In: Employee Responsibilities and Rights Journal, 21./3., 2009. 231-249.pp;

Philbrick, Jane H. - Bart Barbara D. - Hass Marcia E.: Pre-Employment Screening: A Decade of Change In: American Business Review, 17./2., 1999. 75-85.pp;

Bonanni, Carole - Drysdale, Dean - Hughes, Andrea – Doyle, Patrick: Employee Background Verification: The Cross-Referencing Effect. In: International Business & Economics Research Journal (IBER) 5./11. 2006.

³⁵Nemeskéri Zsolt: Toborzás és kiválasztás a 21. Században. In: Tudásmenedzsment: A Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet periodikája, XX/2., Pécs, 2019. 20.p.

A következő fontos lépés az adott személy által leadott személyazonosító okmány megtekintése: a személyazonosság vizsgálata. Ez lehet bármilyen, névvel, képpel, illetve az érvényesség dátumával ellátott, őt igazoló dokumentum (pl. személyi igazolvány, útlevél, jogosítvány). Fontos megjegyezni azonban, hogy ezeken a dokumentumokon több, további szenzitívebb jellegű személyes adat is szerepel (pl.: születési hely és idő, édesanyja leánykori neve).

Emellett elképzelhető, hogy az okmányok elkérése során megtörténik az adott személy által megadott lakcím valódiságának ellenőrzése is. Amennyiben erre kerül sor, az már felveti a magánélethez való jog korlátozásának kérdését is.

Az ellenőrzésnek egy további célja annak megállapítása, hogy az adott személy az adott országban jogosult-e munkát végezni. Ez is a személyazonosító okmányok megtekintése által és során történhet meg, amennyiben ugyanis magyar állampolgárságú személy rendelkezik magyar személyazonosító okmánnyal, ez leigazoltnak tekinthető. Az Európai Unióban a munkaerő szabad mozgásának köszönhetően az EU polgárainak elegendő egy bejelentett lakcím és egy regisztrációs kártya, hogy munkát vállalhassanak Magyarországon. Azonban, amennyiben harmadik országbeli személyt foglalkoztatna a cég, ez már nem ennyire automatikus: ellenőrizni kell, hogy rendelkezik-e a jelentkező a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény szerint kiadott engedéllyel.³⁶

Mindezek után történhet a jelentkező előéletének ellenőrzése. A leendő munkavállaló által folytatott tanulmányok a legjobb indikátora annak, hogy rendelkezik-e megfelelő képzettséggel és képesítéssel az adott feladatok elvégzéséhez. Ehhez általában a legmagasabb felsőfokú tanulmányokat igazoló dokumentumot kell benyújtani, ami lehet egy diploma, egy érettségi bizonyítvány, vagy akár más, felsőfokú intézmény által kiállított dokumentum is. A gyakorlat része lehet az is, hogy az ellenőrzést végző személy felveszi a kapcsolatot az adott intézménnyel, hogy ők is igazolják a dokumentum valóságtartalmát. Amennyiben az adott személy valamilyen egyéb képzést/tréninget/kurzust is elvégzett, azt is meg lehet vizsgálni.

Ha sorban haladunk, az ellenőrzés következő állomása a munkahelyi tapasztalatok lehetnek. Ez mindenképpen a leghasznosabb információ arra nézve, hogy az adott jelentkezőnek mennyi és milyen szakmai gyakorlata, tudása lehet. Ezt akár egy általa lekérhető, biztosítási jogviszonyt

³⁶Helpers Hungary Kft.: Munkavállalási engedély Magyarországon (<https://workpermit.hu/hu/munkavallalasi-engedely-eljarasok/>, letöltés ideje: 2024.09.27.)

igazoló dokumentumból, akár az előző munkahely által, a kilépéskor biztosított dokumentumokból lehet megtudni. Ennek a folyamatnak része lehet a referencia levél ellenőrzése is: ebben az adott jelentkezőt értékeli meghatározott szempontok alapján az előző munkáltatója, ezzel árnyaltabb képet kapva róla. Ide sorolnám azt az esetet is, amely során az ellenőrző személy ezen adatok alapján megállapítja, hogy folyamatban van-e, illetve volt-e olyan munkaviszonya, amely összeférhetetlenséget jelentene a jelentkezőnél (pl. akár magánvállalkozóként, akár munkavállalóként hasonló információs körrel rendelkező munkáltató esetén).

Az okmányok, valamint a szakmai alkalmasság ellenőrzése után következhetnek a jelentkező kapcsán felmerülő, érzékenyebb jellegű adatokat is érintő ellenőrzések. Ide tartozik a jelentkező bűnügyi előéletének vizsgálata, amely kétségtávol az évtizedes szakirodalom egyik legkutatottabb és legambivalensebb eleme a háttérellenőrzéseknek. A bűnügyi személyes adat különleges személyes adatként kezelendő, és a GDPR 9.cikke értelmében erre és ennek ellenőrzésére nézve az Infotv. rendelkezései (is) alkalmazandók.³⁷ Magyarországon ellenőrzése általában egy, a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal [erkölcsi bizonyítvány, Mt. 44/A. § (6) bekezdés b) pont] történik.³⁸ A jelentkező egy 90 napig érvényes dokumentumot kap, amelyhez a bűnügyi nyilvántartási rendszerben folyik a keresés egyezőség után, ahol csak már jogerősen elítélt személyek listáját tartalmazza. Ez a dokumentum általában 3 sort tartalmaz: (i)Büntetlen előélet, (ii)Közügyektől eltiltás, (iii)Foglalkoztatás vagy tevékenységtől történő eltiltás.

A büntetett előélet kapcsán a szankciós listák ellenőrzése is fontos lehet, hiszen az erkölcsi csak a már jogerős ítéleteket tartalmazza, olyan személyt azonban, akire aktív körözés van kiadva a saját érdekeinek védelme érdekében nem alkalmazhat a munkáltató, így ennek az információnak is a birtokában kell lennie.

Habár a bűnügyi személyes adat ellenőrzésére az Infotv. és az Mt. is kitér a gyakorisága miatt, vannak más, csak korlátozott formában vagy egyáltalán nem elvégezhető ellenőrzések.

A GDPR-ban felsorolt különleges adatok egy további része az illető egészségügyi adatai, így elképzelhető, hogy a magyar szabályozásban is emlegetett egészségügyi alkalmassági

³⁷A törvény 3.§ 4. pontja értelmében ez „a büntetőeljárás során vagy azt megelőzően a bűncselekménnyel vagy a büntetőeljárással összefüggésben, a büntetőeljárás lefolytatására, illetve a bűncselekmények felderítésére jogosult szerveknél, továbbá a büntetés-végrehajtás szervezeténél keletkezett, az érintettel kapcsolatba hozható, valamint a büntetett előéletre vonatkozó személyes adat”.

³⁸A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. 2016. (NAIH/2016/4386/2/V.)

vizsgálat is e körbe tartozik. Az Mt. Nagykommentár értelmében ezen felül azonban felmerülhet további, az egészségi állapottal kapcsolatos tesztek, mint például a drogtest vagy a terhességi teszt, melyeknek legalitása vitás, hazánkban a kommentár értelmében főszabály szerint nem engedélyezett. A munkáltatónak azonban a munkavégzéshez megfelelő környezet biztosítása érdekében tudnia kell az esetleges fogyatékoságokról, melyek a GDPR értelmében szintén egészségügyi, így különleges adatnak minősülnek.

Habár a GDPR értelmében nem minősül különleges adatnak, ebbe az érzékenyebb körbe sorolható az adott személy pénzügyi háttere iránti vizsgálódás, hiszen munkáltatói érdek lehet tudni, amennyiben nagyobb anyagi gondokkal küzd az adott jelentkező. Felmerülhetnek továbbá pénzügyi bírságra utaló információk is, amelyek szintén következtetni engednek a jelentkező megbízhatóságára. Habár az Egyesült Államokban³⁹ és az Egyesült Királyságban⁴⁰ is megengedett, Magyarországon tilos a munkáltatónak ilyet végeznie. A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény értelmező rendelkezése, a 6.§ (1) 40. c) pontja értelmében ugyanis a hitelképesség vizsgálata „*hitel és pénzkölcsön nyújtására irányuló pénzügyi szolgáltatási tevékenység*”, amely a 3.§ (1) bekezdés b) pontjában szerepel, mint pénzügyi szolgáltatás, amit a 7.§ (2) bekezdése értelmében kizárólag pénzügyi intézmény végezhet, amely a 7.§ (1) bekezdése értelmében csak a hitelintézet és a pénzügyi vállalkozás.

Zárásképp, a legújabb és jelenleg talán a legfelkapottabb téma a háttérellenőrzésekkel kapcsolatban az adott jelentkező közösségi médiában történő ellenőrzése. A 21. században megjelent platformokra a munkáltatók is felfigyeltek, hiszen az online jelenlét a modernkori megjelenés egyik alapköve. Sok mindent ki lehet deríteni az adott munkavállaló nézeteiről, személyes háttéréről és magánéletéről, pont emiatt is ennyire vitás az, hogy mennyire lehet megengedett ez a fajta ellenőrzés. Emiatt több tudományos cikk is foglalkozott ezzel a témával.⁴¹

³⁹Scace, Emily: What's in form? employment background checks under the fair credit reporting act. In: Connecticut Law Review, 54./2.,2022. 555.p

⁴⁰Habár nincs konkrét jogszabály, amely megengedné, olyan sincs, amely tiltaná; vannak azonban szabályok, amelyeket szem előtt és be kell tartani a folyamat során, például a Data Protection Act 2018. (Accurate: What Employers Need to Know About Background Checks in the UK. <https://accurate.com/blog/what-employers-need-to-know-about-background-checks-in-the-uk/>, letöltés ideje: 2024.11.10.)

⁴¹Lásd: Lukács Adrienn: Protection of employees' right to privacy and right to data protection on social network sites – with special regard to France and Hungary. Joint PhD between: University Paris 1 Panthéon Sorbonne and University of Szeged, Faculty of Law and Political Sciences;

Ezek a cikkeken túl, a 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport is foglalkozott a témával. Véleménye értelmében a következők követendők. *„A munkáltatók [...] azt gondolhatják, hogy a jelentkezők közösségi profiljának megtekintése megengedett a toborzási folyamat során. Hasonló lehet a helyzet potenciális alkalmazottra vonatkozó egyéb, nyilvánosan elérhető információk esetében is. A munkáltatók azonban nem feltételezhetik, hogy pusztán azért, mert valaki közösségi médiabeli profilja nyilvánosan megtekinthető, ezeket az adatokat saját céljaikra kezelhetik. Az ilyen adatkezeléshez jogalap szükséges [...]”*⁴²

Erre a kérdésre reagált az Mt. Nagykommentárja⁴³ is „[...] A NAIH és a 29. cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport is azt az álláspontot osztja, hogy ez bizonyos feltételekkel megengedett lehet.[...] Érdekes, egyelőre joggyakorlat nélküli a magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvény 8. § (3) bekezdésében foglalt szabály, amely szerint az interneten kizárólag magáncélból közölt személyes adat - a kötelező adatkezelés eseteit kivéve - az érintett egyértelmű hozzájárulásával használható fel. A közlés kizárólagos magáncéljának megítélése a gyakorlatban nem ígérkezik könnyű feladatnak”.

Demircan, Muhammed: Employee Background Check Companies: Vulnerable Employee vs Digital Footprints, a Pandora's Box. In: SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY, 2022. (<https://papers.ssrn.com/abstract=4297242> , letöltés ideje: 2024. 09.26.);

Hosain, Md Sajjad – Mustafi, Mohitul Ameen Ahmed: Social Networking Information and Job Applicants' Background Check: Mediating and Moderating Effects of Employers' Behavioural Intention and Legal Consideration. In: Middle East Journal of Management, 10./5., 2023.;

Handelman, Elana: The Expansion of Traditional Background Checks to Social Media Screening: How to Ensure Adequate Privacy Protection in Current Employment Hiring Practices. In: University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law 23.63., 2021. 661-690.pp.

⁴²A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú vélemény a munkahelyi adatkezelésről. 12.p.

⁴³Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Törvényhez.

4. ADATVÉDELMI PROBLÉMÁK

A fenti felsorolásból egyértelműen kitűnik, hogy a tradicionális háttérellenőrzés során tulajdonképpen nem más, mint folyamatos adatellenőrzés történik, így nem mehetünk el az adatvédelem (különösen az adatgyűjtés mértéke, illetve az adatok szenzitív természete miatt) témaköre mellett, amikor a potenciálisan felmerülő jogi problémákat vizsgáljuk.

4.1 A háttérellenőrzés a GDPR fogalmi tükrében

A következőkben a GDPR definícióit, valamint a folyamatot és annak egyes elemeit összevetve az a célom, hogy megvilágítsam a téma adatvédelmi relevanciáját.

A GDPR 4. cikk 1. pontja értelmében „*személyes adat: azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) vonatkozó bármely információ*”. A háttérellenőrzés során felhasznált információk megfelelnek ennek a definíciónak, kijelenthető tehát, hogy személyes adatokkal találkozunk az azt végzők.

A rendelet értelmében ezt a „találkozót” tovább minősíthetjük, mégpedig adatkezelésként. Az adatkezelés ugyanis „*a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége[...]*”⁴⁴. A GDPR az általános definíció után tartalmaz az adatkezelések formáiról egy felsorolást, melyből a relevánsak a következők lehetnek a téma szempontjából: gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, törlés.⁴⁵

A munkáltató így a rendelet fogalmi rendszerén belül⁴⁶ adatkezelőnek minősül, azaz „*az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza.*”⁴⁷ Az adatkezelést legtöbbször egy alkalmazott, általában egy humánerőforrás specialista végzi, aki a munkáltató ezen feladatainak teljesítése érdekében, az adatkezelő képviselőjeként jár el.⁴⁸ Amennyiben azonban bevonnak egy külső, harmadik felet, amely az adatkezelő megbízásából, a nevében és utasításai alapján végez adatkezelési feladatokat,

⁴⁴GDPR 4. cikk 2. pont

⁴⁵Arany Tóth Mariann: A munkavállaló személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008. 234.p.

⁴⁶V.ö: Kollár Gergő: A munkaügyi adatkezelések szereplői és kötelezettségeik a GDPR tükrében In: Pécsi Munkajogi Közlemények 17./1, online különszám, 2024. 66.p. (<https://doi.org/10.15170/PMJK.2024.1K.8>, letöltés ideje: 2024.10.01.)

⁴⁷GDPR 4. cikk 7. pont

⁴⁸Levashina, Julia - Peck, Jessica A. - Ficht, Linda: i.m. 131.p.

adatfeloldozónak fog minősülni (ugyanis ekkor ez egy olyan személy vagy szervezet, hatóság „amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel”⁴⁹).⁵⁰

Amennyiben tehát a kérés egy nemzetközi háttérellenőrzés elvégzésére irányul és emiatt nagyobb cégeket is bevonnak, az adatfeldolgozó fogalmával operálhatunk, és ekkor nagy valószínűséggel „személyes adatok határokon átnyúló adatkezelése” folyik, mégpedig „személyes adatoknak az Unióban megvalósuló olyan kezelése, amelyre az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó egyetlen tevékenységi helyén folytatott tevékenységekkel összefüggésben kerül sor úgy, hogy egynél több tagállamban jelentős mértékben érint vagy valószínűsíthetően jelentős mértékben érint érintetteket”⁵¹.

4.2 Az adatkezelés során felmerülő jogalapok

„Jogalap alatt azt az erkölcsileg és törvényileg helytálló hivatkozást, jogcímet értjük, amely szükséges valamely jog érvényesítéséhez.”⁵² A személyes adatok jogszerű kezelésének érdekében, a GDPR 6. cikkében megnevezett hat jogalap valamelyikével kell rendelkeznie a munkáltatónak. Ezen hat jogalapból a jogos érdek, a szerződéskötés, valamint a hozzájárulás kaphat potenciálisan szerepet

A munkaviszonnyal kapcsolatban felmerülhet a szerződés mint jogalap, a munkaszerződés kapcsán. „A GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontjában meghatározott szerződés teljesítéséhez szükséges adatkezelést kettő esetben engedi használni. Egyfelől a megkötendő szerződést előkészítő lépések során, másfelől az érintettel kötött szerződés tényleges teljesítése alatt.”⁵³ Az első eset a jelentkezői időszakot fedhetné le, ez azonban inkább már az átmeneti időszak, „amikor még nincs érvényes szerződés, de a felek a szerződéskötési akaratukat kinyilvánították egymás felé és olyan adatok kezelésére van szükség, amelyek nélkül nem lehet később megkötni a szerződést.”⁵⁴ A munkaszerződés megkötése mindezek alapján megfelelő jogalap lehetne, de csak arra a helyzetre nézve, amikor, amikor a jelentkezőt kiválasztották, és a munkaszerződés megkötéséhez szükséges előkészítő lépés az ellenőrzés, feltéve, hogy ennek sikeres

⁴⁹ GDPR 4. cikk 8.pont

⁵⁰ Európai Bizottság: Ki az adatkezelő vagy adatfeldolgozó? (https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/obligations/controllerprocessor/what-data-controller-or-data-processor_hu, letöltés ideje: 2024.11.14.)

⁵¹ GDPR 4. cikk 23. b) pont n

⁵² Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter (Szerk.): Magyarázat a GDPR-ról. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2018. 111.p.

⁵³ Kollár Gergő: Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta. In: Közigazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok 2./1., 2021. 23.p.

⁵⁴ Kollár Gergő: Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta. i.m. 24.p.

elvégzésétől függ az aláírás maga, ugyanis ennél a jogalapról „*fontos kritérium, hogy az adatok kezelése objektíve szükséges legyen a szerződés teljesítéséhez*”.⁵⁵ Ebben az esetben is megállapítható azonban, hogy csakúgy, mint a munkavállalói fogalomnál, hiányzik egy olyan időszak, amikor még ez a kölcsönös szerződéskötési akarat nem alakult ki. Emellett fontos ismét megemlíteni, hogy a lényegesség (szükségesség) is megkérdőjeleződik ezen jogalap esetén: nem biztos, hogy ne lehetne az ellenőrzés vagy annak minden eleme nélkül megkötni a szerződést. A legkezdetibb időszak lefedetlensége és a szükségesség megkérdőjeleződése mentén tehát nem feltétlen lesz megfelelő választás ez a jogalap.

A GDPR 6. cikk (1) bekezdés a) pontjában megjelenő jogalapról abban az esetben beszélhetünk, ha a jelentkező egyértelmű hozzájárulást adott a munkáltató számára, hogy személyes adatait egy meghatározott célból (azaz esetünkben a háttérellenőrzés céljából) kezelje. Ez „*az egyetlen jogalap, amelynél speciális tájékoztatási szabályok (különös tekintettel annak egyértelműségére) vannak érvényben, továbbá a legerőteljesebb rendelkezési jogot adja az érintettnek, mivel lehetővé teszi számára, hogy a hozzájárulását bármikor visszavonhassa, ezzel ellehetetlenítve az adatkezelési tevékenység folytatását*”.⁵⁶ A munkáltatónak képesnek kell lennie bizonyítani, hogy az érintett kifejezetten, önkéntesen és igazoltan hozzájárult az adatkezeléshez. Ezt azonban sokszor problémásnak ítélik meg a szakirodalomban, ugyanis „*A munkavállalók a munkáltató és a munkavállalók közötti függőségi viszonyból eredően szinte soha nincsenek abban a helyzetben, hogy a hozzájárulásukat szabadon adják meg, tagadják meg vagy vonják vissza. Az erőviszonyok egyenlőtlensége miatt a munkavállalók csak kivételes körülmények között képesek az önkéntes hozzájárulásra, akkor, amikor az ajánlat elfogadásához vagy elutasításához semmilyen következmény nem kapcsolódik*”.⁵⁷ Megjegyzendő, hogy habár a felvételi eljárás nem a munkáltató és munkavállaló között zajlik, azonban egy kvázi függőségi viszony létrejöhet: „*[...] eljárás során az önkéntesség gyakrabban valós, bár a munkaerő-piaci túlkínálat miatt egyfajta kiszolgáltatottság e folyamat során is jellemző lehet*”⁵⁸. Továbbá, a hozzájárulás hiánya nem járhat negatív következménnyel, azonban, ha ezt a jogalapot választanák és az ellenőrzés elvégzése nélkül nem alkalmaznák a

⁵⁵Kollár Gergő: Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta. i.m. 23.p

⁵⁶Kollár Gergő: Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta. i.m.21.p.

⁵⁷A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú vélemény a munkahelyi adatkezelésről. 26.p

⁵⁸Balogh Zsolt György - Polyák Gábor - Rátai Balázs - Szőke Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. In: Infokommunikáció és jog, 3.szám, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2012. 99.p

jelentkezőt, az ennek számítana. Mindezek miatt, habár lehetséges, de nem érdemes ezt választani jogalapként, hiszen összességében nehéz *megszerezni* (joggal élhetnek a jelentkezők azzal a jogukkal, hogy nem adják meg) a *valódi* (az érvényességéhez a szakirodalom bonyolult feltételrendszert köt) hozzájárulást.⁵⁹ „Az opciónak kell lennie [...], illetve olyan helyzetekre kell korlátozni, amikor nincs különösebb jelentősége az adattörlési kérelem teljesítésének”.⁶⁰

A jogos érdekekkel kapcsolatban is hasonló a paradigma, választható egy másik, specifikusabb jogalap, azt kell alkalmazni. Ennek értelmében az adatkezelés szükségesnek minősül a munkáltató vagy egy harmadik fél jogos érdekei miatt, kivéve, ha van jó ok az egyén személyes adatainak védelmére, amely felülírja ezeket a jogos érdekeket. A munkáltatónak képesnek kell lennie bizonyítani, hogy a kényszerítő jogos érdeke felülírja az érintett érdekeit vagy alapvető jogait és szabadságait.⁶¹ Egy háttérellenőrzés kapcsán szintén e kettő között kell megtalálni az egyensúlyt egyébként is, így megfelelő jogalpnak bizonyulhat a jogos érdek. Ez esetben azonban kiemelt figyelmet kell fordítani a tájékoztatásra.

Felmerülhet a kérdés mindezek alapján, hogy a munkáltatónak a fent megnevezett három opció közül melyikre érdemes támaszkodnia. Ennek megállapítása nem ilyen egyértelmű, ugyanis „az adatkezelés jogszerűségét megalapozó jogalap fennállásának szükségessége nem az adatkezelési folyamatra, hanem az adatkezelési folyamat keretében kezelt egyes személyes adatok kezelésének jogszerűségére vonatkozó követelmény. Erre tekintettel előfordulhat, hogy az adatkezelő egy adatkezelési folyamat keretében azonos cél érdekében eltérő jogalapon kezeli valamely személyes adatot.”⁶² Álláspontom szerint esetről-esetre, szinte adatról-adatra érdemes a jogalapot megjelölnie a munkáltatónak.

4.3 Érintetti jogok – mit biztosít a jelentkező számára a GDPR?

Az érintettnek, így a jelentkezőnek is, a GDPR-ban meghatározott jogai vannak a kezelt adataival kapcsolatba. Ezek köre a rendelet értelmében változik az egyes jogalapok tükrében, így a következőkben a téma szempontjából leginkább relevánsnak ítélt érintetti jogokat mutatnám be. Mindhárom fent részletezett jogalap esetén joga van, hogy visszajelzést kapjon

⁵⁹Váradai Szilvia: "Hozzájárult. Vagy mégsem?": a személyes adatok kezeléséhez történő hozzájárulás érvényességének szempontjai. In: Acta Universitatis Szegediensis : forum : acta juridica et politica, 11./1., 2021. 163-179.pp

⁶⁰Kollár Gergő: Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta. i.m.23.p

⁶¹Péterfalvi Attila, Révész Balázs, Buzás Péter (Szerk.): i.m. 147-168.pp.

⁶²Mário, Čertický: A munkaviszony létesítését megelőző eljárás adatkezelési kérdései a magyar, a szlovák és a cseh munkajogi rendelkezések tükrében. In: Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, 39./ 2., 2021. 47.p.

arról, hogy folyamatban van-e személyes adatának kezelése, valamint amennyiben igen, pontosan mely adatokra nézve (*hozzáférés*). Emellett mindhárom jogalap esetén jogosult arra a jelentkező, hogy a kérésére a munkáltató indokolatlan késedelem nélkül törölje személyes adatait, meghatározott feltételek esetén. A Munkacsoport véleményében kifejezetten ki is tér a *törléshez* való jogra a munkaerőfelvételi folyamatra nézve. „*A munkaerő-felvételi folyamat során gyűjtött adatokat általánosságban azonnal törölni kell, amint világossá válik, hogy nem tesznek ajánlatot az illető felvételre, vagy azt az illető nem fogadja el. Az ilyen adatkezelésről az érintettet megfelelően tájékoztatni kell, mielőtt a munkaerő felvételi folyamatba lép.*”⁶³ Hozzájárulás esetén megilleti az érintettet annak visszavonásának joga is. Szerződés és jogos érdek esetén is kérvényezhető a *helyesbítés*. Egyrészt, a jelentkező kérésére a munkáltatónak indokolatlan késedelem nélkül helyesbítenie kell a pontatlan személyes adatokat. Másrészt arra is jogosult, hogy kérje a hiányos személyes adatainak kiegészítését. A munkáltató szerződés és jogos érdek esetén, meghatározott helyzetekben köteles *korlátozni* (zárolni) az adatkezelést. Szerződés és hozzájárulás esetén a hordozhatóság értelmében a jelentkezőre vonatkozó adatokat a munkáltató tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban jogosult megkapni. Továbbá, jogosult arra, hogy ezeket a személyes adatokat egy másik adatkezelőnek továbbítsa anélkül, hogy ezt akadályozná az az adatkezelő, amelynek a személyes adatokat a rendelkezésére bocsátotta. *Tiltakozás* joga a jelentkezőt csak a jogos érdek esetén, illeti meg: a saját helyzetével kapcsolatos okokból bármikor tiltakozhat a személyes adatainak kezelése ellen.

4.4 Az adatkezeléshez kapcsolódó adatvédelmi alapelvek

A munkáltatónak szem előtt kell tartania a GDPR III. Fejezetében meghatározott alapelveket a folyamat kialakítása és végzése során.⁶⁴ A személyes adatok kezelése a tisztesség, valamint a jogszerűség jegyében csak meghatározott jogalap alapján történhet, ami a fentiek értelmében lehet tehát a szerződés, a hozzájárulás vagy a jogos érdek. Az adatkezelésnek átláthatónak kell lennie, a folyamattal kapcsolatos információkat pontos, érthető és könnyen hozzáférhető formában, egyszerű és érthető nyelvezettel kell megadni, ezekről tájékoztatást kell nyújtani. Az adattakarékosság, valamint a célhoz kötöttség követelménye az Mt.-ben meghatározott lényeges kitétel kapcsán már felmerült, ezek értelmében tehát az adatgyűjtés és az adatkezelés

⁶³A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú vélemény a munkahelyi adatkezelésről. 13.p.

⁶⁴Balogh Gyöngyi – Bíró János – Deák Ferenc Kovács Melinda – Tömösi Ramóna: Az adatvédelmi jog alapelvei, fogalmai, szereplői, profilalkotás, a személyes adatok különleges kategóriái; bünygyi személyes adatok. Nemzeti Közszoigálati Egyetem; Államtudományi és Közszoigáztási Kar, Budapest, 2019. 27.p

csak azokra az adatokra korlátozandó, amelyek a meghatározott, egyértelmű és jogszerű cél eléréséhez ténylegesen szükségesek. A jelentkezők és munkavállalók személyes adatainak pontosnak és naprakésznek kell lenniük. A munkáltató az érintettek azonosítását lehetővé tevő formában csak korlátozottan jogosult tárolni mindezeket – a célhoz kötöttséghez kapcsolódva – az adatkezelés céljának eléréséhez szükséges ideig. Amennyiben azt kéri, használhat anonimizálást vagy pszeudonimizálást (álnevesítést), ezzel biztosítva a korlátozott hozzáférést. Mindemellett köteles megelőzni az adatok jogosulatlan és jogellenes kezelését, véletlen elvesztését, megsemmisülését, illetve károsodását. Azt pedig, hogy a fentieknek megfelelő módon jár el a folyamat során dokumentumokkal alátámasztva tudnia kell igazolni.

5. KÖNNYÍTÜK MEG A FOLYAMATOT: HASZNÁLJUNK MI-T!

A háttérellenőrzés elvégzése tehát tradicionálisan egy humánerőforrás szakember feladata, és annak tartalmából, elemeiből kiindulva az adott jelentkező legszemélyesebb adataival kell dolgoznia. A nagyobb vállalatokhoz nagyszámban beérkező jelentkezések kezelése viszont egyre növekvő tehernek bizonyult, így külön erre specializálódott cégek (pl. Checkr, First advantage, HireRight⁶⁵) alakultak ezeknek az ellenőrzéseknek a lefuttatására, akikhez ezt a feladatot kiszervezhetik.⁶⁶ Felmerül azonban ilyen monoton HR feladatoknál, hogy amennyiben ekkora munkaterhet jelent, nem lenne-e hatékonyabb és pontosabb, ha az MI adta lehetőségeket kihasználva nem emberek, hanem gépek, algoritmusok futtatnák le és értékelnék ki az ellenőrzést? Így érkezünk meg az általam választott másik fő kutatási kérdéshez, vagyis annak a vizsgálatához, hogy milyen veszélyeket rejt magában, és megéri-e az MI által nyújtott előnyök a problémás helyzetekkel járó kockázatokat?

5.1 Az MI-ről, Gépi Tanulásról, ADM-ről és folyamataikról röviden

Mielőtt ennek a hatását és jogi problémáit vizsgálnám, kitérek röviden arra, hogy mit is értünk alatta, ugyanis amikor arról beszélünk, hogy egy folyamat során MI-t használnánk, több fogalom és eszköz is felmerülhet. Az MI lévén, hogy egy szerteágazó gyűjtőfogalom, sokáig akár jogágról jogágra változott jelentése.⁶⁷ Ezt a helyzetet próbálta feloldani az EU mesterséges intelligenciáról szóló rendeletében, melynek 3. cikk 1. pontjában definíciót is alkotott hozzá.⁶⁸ Emellett, a gépi tanulás *„folyamata során számítógépek matematikai adatmodellekkel való betanítása történik, közvetlen utasítás nélkül. A gépi tanulás algoritmusok használatával azonosítja a mintákat az adatokban, majd ezekkel a mintákkal létrehoz egy előrejelzésekre alkalmas adatmodellt.”*⁷⁰ A legfontosabb megállapítás a kettő relációjában, hogy a gépi tanulás tulajdonképpen a mesterséges intelligencia egyik ága, az általános vagy erős MI betanításának

⁶⁵Gordon, Colin: Best 13 Background Check Services for Employers for 2024. (Recruiters Lineup) (<https://www.recruiterslineup.com/best-10-background-check-service-employers/>, letöltés ideje: 2024.11.09.)

⁶⁶Levashina, Julia - Peck, Jessica A. - Ficht, Linda: Don't Select until You Check: Expected Background Checking Practices- In: Employee Responsibilities and Rights Journal, 29./3., Springer Science+Business Media, New York, 2017. 131.p

⁶⁷Stefán Ibolya: A mesterséges intelligencia fogalmának polgári jogi értelmezése. In: Pro future, 2020/1. Sz., Budapest. 30.p.

⁶⁸Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet) HL L, 2024/1689, 2024.7.12.

⁷⁰Microsoft Azure: Mi a Gépi Tanulás? (<https://azure.microsoft.com/hu-hu/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-machine-learning-platform>) (2023.05.03.)

egy módszere. Ez fejlesztés és tanulás szempontjából is eltérést jelent: a szűk vagy egyszerű MI-t előre megalkotott, minél kiszámíthatóbb szabályokkal és algoritmusokkal fejlesztik, és a folyamat során nagyobb hangsúlyt kap a fejlesztők általi manuális ellenőrzés, az erős esetben viszont pont az a cél, hogy a gép önállóan gondolkodjon, tanuljon és alakítsa ki a modelleket, az adatokkal való minimális betanítás után.⁷¹

Adatvédelmi szempontból (és így a háttérellenőrzések kapcsán is) a gépi tanulásnak van a legfontosabb szerepe. Személyes adatokkal való döntéshozatal esetén ugyanis ezen rendszereket részesítik előnyben, ezeknek is egyfajta konkrét felhasználási módját.⁷² Amikor ez történik, azt nevezhetjük automatizált döntéshozatalnak [„automated decision-making” (vagy röviden „ADM”)], amely a 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport iránymutatása értelmében *„az a képesség, hogy technológiai eszközök segítségével, emberi beavatkozás nélkül hoznak döntéseket.”*⁷³ Amennyiben tehát személyes adatokról MI dönt, azt általában ADM folyamattal teszi.

5.2 Háttérellenőrzések és az MI: egy hasznos, de veszélyes kombináció?

Mind az MI működéséhez, mind háttérellenőrzés során fogalmilag muszáj adatokat kezelni, és az előbbi kiváló eszköz lehetne az utóbbihoz.

Véleményem szerint, amikor MI-vel való adatkezeléséről van szó, az adatok áramlásának három szakasza különböztethető meg, annak függvényében, hogy az éppen hol tart a rendszerben. Az első szakasz során bevitelre kerülnek a személyes adatok. Ezután jön egy (a gépi tanulás során) többnyire zárt folyamat, sokszor sem az adatkezelő, sem az adattulajdonos nem lát bele a rendszer működésébe (ezt hívjuk „fekete doboz” problémának⁷⁴). Majd pedig az eredmény és a döntés, amit a másik oldalon álló, a lekérő, a rendszert használó kap, hogy megtudjon valamit a segítségével.

A fent megnevezett szakaszok mentén pedig a következő problémákkal találkozhatunk, amennyiben az MI végzi az ellenőrzést.

Az adatvédelmi fejezetben már kitértem arra, hogy több jogalap is potenciálisan felmerülhet, amennyiben a háttérellenőrzést meg akarjuk alapozni. Ez véleményem szerint akkor is fennál,

⁷¹Lásd: Váradi Szilvia: Adatvédelem a mesterséges intelligencia korában. Wolters Kluwer, Budapest, 2024.

⁷²Eszteri Dániel: Hogyan tanítsuk jogszerűen a mesterséges intelligenciánkat? In: Magyar Jog, 2019/12.sz., Budapest. 669.p

⁷³A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozattal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679 rendelet alkalmazásához. 8.p.

⁷⁴Eszteri Dániel: i.m.675.p.

ha az ellenőrzést az MI végzi, itt azonban kifejezetten fontos lehet a jogalapokról szóló tájékoztatás, különösen az érintetti jogosultságok ezek tükrében történő változása miatt. A tájékoztatásnak továbbá ki kell térnie az elkezdése előtt magára az MI-vel történő ellenőrzés tényére, valamint az azzal kapcsolatos további információkra. Ha ez nem történik meg, (amellett, hogy bizalmatlanságot szülhet a jelentkezőkben), az MI elhallgatása megkérdőjelezheti a szervezet elkötelezettségét az átláthatóság iránt, ezzel megsértve ezen az alapelveket, amellyel adatvédelmi jogsértést valósíthatnak meg, mely súlyos szankciókat vonhat maga után.⁷⁶

Amikor valamilyen fontosabb döntést gépi tanulással vagy automatizált döntéshozatallal hoznánk meg, az aggályokat (melyek aztán a jogszabályokban is megfogalmazott tilalmakat eredményezik) a „fekete doboz” probléma alapozza meg. A GDPR egyik legfontosabb alapelve ugyanis az átláthatóság: a jelentkező joga arra nézve, hogy tudomást szerezhessen (a tájékoztatás jogát is alapul véve) az adatgyűjtéssel kapcsolatban minden szükséges információról, mely a munkáltató részéről egy egyértelműen meghatározható munkafolyamatot követel meg. A „fekete doboz” probléma értelmében azonban csak a kimeneti és bemeneti oldal ismert, azaz a döntés alapját képező adatok és a döntés maga, a kettő közötti folyamat, tehát, hogy hogyan is hozta meg ezt a döntést a rendszer, még a szakemberek számára sem egyértelmű, nem visszakövethető.⁷⁷ Ez azt jelenti, hogy a jelentkezőnek nem tudnának a döntéssel kapcsolatban magyarázattal szolgálni, ami élesen szembe megy az átláthatóság követelményével.

A diszkrimináció témakörének teljeskörű körbejárása nem célom, megemlíteném azonban, a gépek általi diszkrimináció maga egy speciális jelenség. A diszkriminatív döntés meghozatala az adatok áramlását követve leírható: ha a bevitt adatok (1.szakasz), illetve az algoritmus, ami alapján döntést hoz a rendszer (2.szakasz) diszkriminatív jellegűek (a „fekete doboz” probléma önmagában is a digitális diszkrimináció egyik megjelenési formájának tekinthető⁷⁹), akkor a döntés (3.szakasz) is nagy valószínűséggel az lesz.

Egy hibás döntés tehát következményekkel járhat. De kinek kell viselnie ezeket a következményeket? A tradicionális háttérellenőrzések esetén egyértelműen a munkáltatónak; a felelősség viselésének a kérdése azonban az az aspektus, ami kifejezetten érdekessé teheti az

⁷⁶Lásd: Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság Budapest Bank Zrt.-vel szembeni Határozata (NAIH-85-3/2022).

⁷⁷U.a.

⁷⁹Lukács Adrienn: Digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal, különös tekintettel a munka világára. In: Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- És Jogtudományi Karának Folyóirata, 2023/2.sz. 110.p.

MI jelenlétét a háttérellenőrzések során: hogyan alakul a fejlesztő, illetve a munkáltató felelősségre vonhatósága, az MI által okozott hibákért (téves pozitív/negatív eredményekért), a munkaerő-felvétel/elbocsátás esetén.

Az egyes ellenőrzések eredménye alapján a jelentkező tulajdonképpen vagy átment (pozitív eredmény), vagy nem (negatív eredmény).

Amennyiben minden ellenőrzési ponton „átment” az adott jelentkező, felvehetik, alkalmazhatják őt. Abban az esetben, ha ez helyes dokumentumok alapján történt, nem vetődik fel felelősségi kérdés. Mi történik azonban, ha az MI nem vette észre, hogy a dokumentumok nem megfelelőek és így hamis adatok alapján vették fel a jelentkezőt? Mondhatjuk azt, hogy az MI tévedett? (1. Eset)

Ennek az esetnek a fordítottja is előfordulhat. Amennyiben a dokumentumok helyesek, és a bennük található információk alapján a jelentkező így elküldésre kerül, az egy helyes döntésnek minősül. Ha azonban hamis információk, illetve helytelen döntési folyamat következtében küldik el az adott jelentkezőt, az szintén problémát jelenthet. (2. eset)

A „mi történik?” kérdést jogilag úgy fordíthatjuk ebben az esetben, hogy „hogyan vonhatjuk felelősségre?”. Mielőtt azonban a „hogyan”-ra választ adnánk, meg kellene állapítani, hogy mégis „kit vonjunk felelősségre”.

A döntéssel kapcsolatban három kör jöhet szóba: az MI, a fejlesztők és a munkáltató maga.

Az MI-vel kapcsolatban a problémakör kapcsán a legjelentősebb a mélytanulással működő gép lenne, hiszen az tudna az emberhez hasonlóan, „saját gondolatai” alapján dönteni, ez azonban még nem része jellemzően a HR folyamatoknak.⁸⁰

A fejlesztő felelősségével kapcsolatban „Bizalmunkra méltó MI – a mesterséges intelligencia fejlesztésének és alkalmazásának erkölcsi-etikai vonatkozásairól” c.⁸¹ tanulmány ad a legátfogóbb képet, amelyben megemlítesre kerül több, már általam is említett pont. A tanulmány ugyanis rámutat, hogy az MI rendszerek téves döntéseiért való felelősség kérdése rendkívül összetett, és a jelenlegi jogi szabályozás nem feltétlenül ad egyértelmű választ vagy megoldást. Úgy tűnik azonban, hogy ha az a kérdés, hogy a fejlesztő felelősségre vonható-e, akkor a meghatározó tényező az MI működésének átláthatósága. Ha a döntéshozatal nyomon követhető és megmagyarázható, akkor a fejlesztő felelősségre vonható a hibás programozás

⁸⁰U.a.

⁸¹Pusztahelyi Réka: Bizalmunkra méltó MI– a mesterséges intelligencia fejlesztésének és alkalmazásának erkölcsi-etikai vonatkozásairól. In: Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 37./2., 2019. 97–120.pp.

vagy a nem megfelelően betanított algoritmus miatt. Ez viszont csak az egyszerűbb automatikus döntéshozatal esetén áll fenn. A legtöbbször azonban a már általam is említett „fekete doboz” probléma lép fel: és amennyiben a döntéshozatal „fekete doboz” jellegű, azaz nem átlátható, a felelősség megállapítása jelentősen nehezebbé válik, mivel a hiba okát nem lehet egyértelműen meghatározni. Ebben az esetben a hangsúly a megosztott felelősségen van, ami a fejlesztő mellett a gyártót és a felhasználót, azaz a munkáltatót is érinti. Előfordulhat tehát egy megosztott felelősségi helyzet. A munkáltató felelősségével kapcsolatban emellett azt lehet elmondani, hogy mint felhasználónak, kötelessége gondoskodni arról, hogy az általa használt MI rendszerek tevékenysége megfeleljen a jogi és biztonsági előírásoknak. A jogszabályok általános elve alapján, mely szerint a munkáltató felelős a tevékenysége során használt eszközökért, az MI alkalmazása esetén a munkáltatót, mint az eszköz tulajdonosát terheli a felelősség a rendszer működése során okozott károkért is.⁸²

A felelősségre vonás alapja az 1. esetben gondatlanság lehet, a 2. esetben pedig a jogellenes elutasítást megalapozó tényező (amely legtöbb esetben a diszkrimináció lehet). Kérdéses, hogy erre alapozva pert indítani lehetséges-e a jelentkező szempontjából.

5.3 Az MI bevonásával felmerülő további (jogi és) etikai problémák

Etikai szempontból is hasonló az érdekösszeütközés, mint munkajogi szempontból.

Az MI használata a háttérellenőrzések kapcsán azt az etikai dilemmát veti fel, hogy a technológia által biztosított megnövekedett hatékonyság – mint a költség- és időmegtakarítás, - a kevesebb szükséges munkavállaló,⁸³ valamint a potenciálisan kisebb kockázat a jelentkezők alkalmazásával kapcsolatban, vajon indokolja-e az emberi méltóság, a magánélet és a személyes adatok védelmének esetleges háttérbe szorítását.⁸⁴ Az etikai kérdés lényege tulajdonképpen az, hogy elfogadható-e, hogy az algoritmusok objektívnek tűnő döntései

⁸²Čerka, Paulius – Grigienė, Jurgita – Širbikytė, Gintarė: Liability for damages caused by artificial intelligence. In: Computer Law & Security Review, 31./3., 2015. 386.p

⁸³Trey Williams: How IBM saved 12,000 hours by using A.I. in HR. Fortune, 2023. (<https://fortune.com/2023/06/26/ibm-ai-automation-hr-workforce-talent-strategy-artificial-intelligence/>, letöltés dátuma: 2024.10.27.)

⁸⁴Vö: Binns, Chelsea A. - Kempf, Robin J.: Background Checks: The Theories behind the Process. In: Security Journal 34./4., 2021. 776–801.pp;

Winn, John - Govern, Kevin H.: Due Diligence and Legal Obligations of Employment Screening in Healthcare Organizations. In: University of Cincinnati Law Review 87./1., 2019. 1–28.pp;

Mind Wang, Jun- Kleiner, Brian H.: Effective employment screening practices. In: C Management Research News 23./5/6, 2000. 73-81.pp;

Rushchenko, Julia- Rushchenko, Ihor - Plakhova, Olena: Mitigating Hiring Risks through Pre-Employment Background Screening: Methodology Based on the Personnel Security Approach Sociology. In: Technium Social Sciences Journal 9.,2020. 577–587.pp.

elvonják a figyelmet az egyéni szempontokról, és vajon megengedhető-e, hogy az MI alkalmazása során az emberi tényezők és jogok másodlagossá váljanak a gazdasági előnyökkel szemben.

A háttérellenőrzéseknek munkáltatói szempontból eleve célja a kockázatsökkentés, de így még pontosabb lehet ez az elemzés és még hasznosabb, ezáltal még több „bajtól” mentheti meg. Mindez önmagában is tekinthető egyfajta finansiális előnynek, ez viszont még kiegészülhet az ellenőrzést végzőnél felszabaduló kapacitással, ami szintén beleszámítható ebbe.

Ezen technológiákat kihasználva és ezekkel vállalva egy háttérellenőrzés kapcsán felmerülhet a prediktív analitika, a kockázatelemzés, valamint a profilozás is.

A prediktív analitika és a kockázatelemzés két egymással szorosan összefüggő jelenség. prediktív analitika során *„speciális jellemzők alapján kategóriákba sorolva adatainkat, a múltbeli viselkedést alapul véve valószínűsítünk („előre megmondunk” – innen a prediktív elnevezés) egy jövőbeli viselkedést adott helyzetben”*. *„Lényege, hogy minél több múltbeli adatból jelezzük előre (modellezzük) a jövőbeli várható viselkedést.”*⁸⁵ A várható jövőbeli viselkedés megismerése után futtathatunk rajta egyfajta kockázatelemzést, így megállapítva, hogy mekkora kockázatot jelenthet az ilyen viselkedés az adott munkavállaló foglalkoztatása során a jövőben.

A profilalkotás jelensége pedig nagyon szorosan kapcsolódik témámhoz, hiszen a GDPR 4. cikk 4. pontja szerinti fogalom értelmében: *„profilalkotás: személyes adatok automatizált kezelésének bármely olyan formája, amelynek során a személyes adatokat valamely természetes személyhez fűződő bizonyos személyes jellemzők értékelésére, különösen a munkahelyi teljesítményhez, gazdasági helyzetéhez, egészségi állapothoz, személyes preferenciákhoz, érdeklődéshez, megbízhatósághoz, viselkedéshez, tartózkodási helyhez vagy mozgáshoz kapcsolódó jellemzők elemzésére vagy előrejelzésére használják.”* Ezen definíció elemeit tekintve kimerítheti az MI által végzett és kielemezett háttérellenőrzés is a profilozást, amennyiben kiegészítenénk egy *„jövőbeli teljesítmény”* jelzővel.

Ennyi és ilyen érzékeny jellegű adattal való találkozásakor a HR munkatárs kellemetlenül érezheti magát, és a munkavállalót is rosszul érintheti az ilyen adatokhoz való hozzáférés, különösen, ha esetleg többet oszt meg a jelentkező a kelletténél. Már a tradicionális ellenőrzéskor is előáll ez a helyzet, az viszont még rosszabbul érintheti a munkavállalót, ha

⁸⁵Szabó László András: Mesterséges intelligencia (MI) innováció megjelenése és alkalmazhatósága a migráció kezelésben. In: Rendészet-Tudomány-Aktualitások. Association of Hungarian PHD and DLA Students, Budapest, 2020. 207.p.

bekerülnek adatai egy rendszerbe, amelyben a „fekete doboz”-nak köszönhetően a legrészletesebb tájékoztatás ellenére sem tudhatja biztosan, hogy mi történik adataival.

6. JOGESETELEMZÉS ÉS JOGGYAKORLAT

A joggyakorlat szempontjából az elsődleges célom az, hogy az MI által hozott döntésekkel kapcsolatban megtaláljam a jogi reakciót. A magyar jogalkotás és joggyakorlat erre a speciális problémára még érdemben nem reagált. Érdemes megemlíteni azonban, hogy a háttérellenőrzések egyes aspektusaira már a NAIH kitért iránymutatásában, idomulva a már az uniós szabályok által is érintett területekhez.⁸⁶

Az automatizált döntéshozatal használatának nagy dilemmája, a „fekete doboz” problémára különös tekintettel, hogy mennyi és milyen minőségű emberi beavatkozás szükséges a nem-diszkriminatív, a „helyes” döntés meghozatalához. *Sümeyye Elif Biber* tanulmányában⁸⁷ három területre („gépek”, „emberek” és „bíróság”) osztotta ennek a problémának a vizsgálatát, kifejezetten az EU gyakorlatára vetítve, ebben a fejezetben én a „bíróság” részre térnék röviden ki. Az Európai Bíróság és uniós tagállamok bírói gyakorlatából 4 ügyet emelt ki a szerző, melyből a „Syri”⁸⁸, a „Schufa”⁸⁹, és az „Uber”⁹⁰ ügyek lehetnek relevánsak.

A „Syri” ügyben a holland kormány egy olyan algoritmusa került górcső alá, amely a belé táplált adatok alapján értékelte a természetes-, illetve jogi személyeket az alapján, hogy mekkora kockázatot jelentenek: ki kell-e őket esetleg vizsgálni amiatt, hogy csalást követtek el vagy más jogsértő cselekményt. A GDPR 22. cikk megsértésére hivatkozva ítélte el őket az olasz bíróság, arra alapozva, hogy jelentős hatása volt az ember életére a gép döntésének.

A „Schufa” ügyben a profilozás, mint az ADM kapcsán felmerülő másik fő kulcsszó, került előtérbe. A német magán hitelinformációs cég elemeztette ügyfelei pénzügyi szokásait, hogy megállapítsák, megbízhatók-e hitelkérelmeikkel, házbérléssel stb. kapcsolatban. Egy a Schufa által negatív hitelpontszámot kapott kérelmező ügyet indított a Wiesbadeni Közigazgatási Bíróság (VG Wiesbaden) előtt, amely azt az Európai Unió Bírósága elé terjesztette, a GDPR 22. cikkének értelmezése érdekében. A Főtanácsnok megállapította véleményében, hogy a hitelpontszám automatizált döntésnek minősül a GDPR 22. cikke alapján (ugyanis jelentős jogi

⁸⁶Ásványi Zsófia: Adatvédelem a foglalkoztatásban: Mit mutat az esetjog? In: Vezetéstudomány: Budapest Management Review, 51./12., 2020. 24.p

⁸⁷Biber, Dr Sümeyye Elif: Between Humans and Machines: Judicial Interpretation of the Automated Decision-Making Practices in the EU. In: University of Luxembourg Law Research Paper, 2023/19.

⁸⁸C-09-550982/HA ZA 18-388. sz. ügy Netherlands Juristen Comité voor de Mensenrechten és társai vs. Holland Állam A Hágai Kerületi Bíróság (Rechtbank Den Haag) ECLI:NL:RBDHA:2020:865. 6.1–6.118. pont

⁸⁹C-634/21. sz. ügy OQ vs. Land Hesse, közreműködő fél: Schufa Holding AG Pikamäe főtanácsnok indítványa ECLI:EU:C:2023:957.

⁹⁰C-200.295.742/01. sz. ügy és C-200.295.747/01. sz. ügy Uber Sofőrök vs. Uber Technologies Inc. Amszterdami Regionális Bíróság (Gerechtshof Amsterdam) ECLI:NL:GHAMS:2023:793. és ECLI:NL:GHAMS:2023:796., valamint C-200.295.806/01. sz. ügy Ola Sofőrök vs. Ola Cabs Amszterdami Regionális Bíróság (Gerechtshof Amsterdam) ECLI:NL:GHAMS:2023:804.

vagy gazdasági hatással van az érintettek), és az érintetteket részletes, érthető tájékoztatás illeti meg a pontszámítás logikájáról, amennyiben az nem sért üzleti titkot.

Az „Uber” ügyben a holland bíróság azzal kapcsolatban döntött, hogy az Uber (és Ola) a sofőrökre leadott értékelések és más statisztikák alapján, algoritmusok segítségével saját értékelést végzett és ez alapján „deaktiválta” őket, vagyis tulajdonképpen felmondott nekik. A bíróság itt is hangsúlyozta, hogy ez az algoritmus csak egy eszköz lehet és nem a fő döntéshozó.

Összességében tehát az Európai Unió és a tagállamok bírói gyakorlata értelmében az ADM csak egy eszköz, mindig szükség van egy természetes személyre, aki felügyeli az algoritmus által meghozott döntéseket és mindezt érdemben, és nem csak szimbolikusan kell megtennie. Ha ez nem valósul meg, az kizárólagosan ADM által hozott jelentős döntésnek minősül és szembe megy a GDPR 22. cikkével. Ezek a megállapítások érvényesek a háttérellenőrzésekre nézve is: az esetleges kezdetleges bevezetésekor semmiképpen sem hozhatja meg az algoritmus a végső döntést, bele kell építeni a folyamat valamely szakaszába az emberi beavatkozást.

7. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Dolgozatomban a munkavállalói háttérellenőrzések fogalmát és folyamatát vizsgáltam, a szabályozási környezetét, a vele kapcsolatban esetlegesen felmerülő jogi problémákat és az MI esetleges szerepét és következményeit ebben a folyamatban.

A háttérellenőrzés egy olyan folyamat, melynek a munka világában a célja munkáltató számára, hogy megbizonyosodjon a jelentkező által megadott információk hitelességéről és a munkakör betöltéséről. Magában foglalhatja többek között a személyazonosság, a tanulmányok, a munkavállalói előzmények és a bűnügyi előélet ellenőrzését, a közösségi média pedig újabb dimenziókat adott, felvetve az online jelenlét ellenőrzésének jogszerűségét.

A magyar jogrendszer jelenleg nem rendelkezik a háttérellenőrzésekre vonatkozó specifikus szabályozással. Habár a folyamat és résztvevői a munkaerő-felvételhez köthető a szabályozással körbe bástyázhatók, elmondható, hogy ezek a szabályok inkább érintőlegesen foglalkoznak a témával. Erre való tekintettel a következő lenne a *de lege ferenda* javaslatom.

Az Mt. 10.§ (1) bekezdését a már 11.§-ban is alkalmazott kifejezéssel kiegészíteném: „*A munkáltató, a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személytől, valamint munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.*” Ezzel lefednénk azt az átmeneti szakaszt, amelyben a szerződéskötési szándék már mindkét oldalról világos, az azonban még nem történt meg (sőt, lehet nem is fog megtörténni, az ellenőrzés eredményének függvényében). Úgy gondolom, hogy ez a megoldás egy már létező jelenséget írna csak le.

A „háttérellenőrzés” (ami a nemzetközi szakirodalomban már egy létező és elismert, önálló fogalom) bevezetésre kerülhetne jogszabályi szinten is, a folyamatra történő konkrét utalással. Ezt ugyanebben a bekezdésben tenném meg: „*Továbbá, a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben való foglalkoztathatóságvizsgálata (ezen vizsgálat a továbbiakban: háttérellenőrzés) céljából csak az ehhez szükséges személyes adatokat kezelheti.*”

A folyamat és az adatvédelem fogalmi rendszere összefésülhető, adatkezelésnek minősül, így a GDPR-ban megállapítottak is érvényesek rá. A megfelelő jogalap esetről-esetre való megválasztása kiemelt fontosságú, valamint a munkáltató részéről az alapelvek betartására is és az érintetti jogok biztosítása is elengedhetetlen követelmények.

Mindezeket figyelembe véve, az átláthatóság és tájékoztatás alapelveinek jegyében a jelentkezőt és munkavállalókat mindenképp információval kell ellátni a rajtuk elvégzett háttérellenőrzéssel kapcsolatban. Tekintve, hogy a legtöbb esetben szenzitívebb adatokkal (is) történik munkavégzés, fontos lenne, hogy az egyes cégek (akár kicsi, akár nagy), illetve a külön

ennek elvégzésére szakosodott cégek is rendelkezzenek egy szabályzattal. Ebbe kerülhet egy részletes folyamatleírás, illetve tartalmazhat egy adatvédelmi tájékoztatót, a bekért adatok és jogalapok megjelölésével.

A munka világa, különösen a HR folyamatok dinamikusan fejlődnek a technológiai adottságokkal. Ez a háttérellenőrzés során is számos előnnyel járhat (például a hatékonyság növelése és a kockázatok csökkentése), ugyanakkor újabb jogi és etikai kihívásokat is felvet. Ezek közé tartozik a megkérdőjeleződő megfelelő tájékoztatás a „fekete doboz” probléma miatt (és így az átláthatóság és elszámoltathatóság hiánya), a diszkrimináció kockázata, valamint a felelősség megosztásának kérdése egy esetleges hibás döntés esetén.

Ezt a dinamikus fejlődést a jogszabályi környezetnek is illene lekövetnie. Érdekes azonban, hogy az Mt. nem említi szó szerint sem az MI-t, sem gépi tanulást, sem az ADM-et. Emiatt erre nézve nehéz egy könnyen beilleszthető javaslatot tenni, hiszen a jogalkotó még nem teremtett neki helyet. Azt gondolom, hogy az adatkezelésről szóló fejezetben, a megfelelő tájékoztatásra, és humán intervencióra, valamint a GDPR-ra történő utalással nagy szüksége lenne egy kiegészítő szakaszra, mely nem csak a háttérellenőrzést, hanem több, az MI-hez kapcsolódó folyamatot elkezdhetne lefedni, ezzel kitöltve ezt a joghézagot.

IRODALOM- ÉS FORRÁSJEGYZÉK

Jogsabályok:

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről.

2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról.

A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről.

A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679 rendelet alkalmazásához.

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) HL L 119., 2016.5.4., 1—88.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet) HL L, 2024/1689, 2024.7.12.

Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (NAIH/2016/4386/2/V.).

Jogesetek:

C-09-550982/HA ZA 18-388. sz. ügy Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten és társai vs. Holland Állam A Hágai Kerületi Bíróság (Rechtbank Den Haag) ECLI:NL:RBDHA:2020:865. 6.1–6.118. pont

C-634/21. sz. ügy OQ vs. Land Hesse, közreműködő fél: Schufa Holding AG Pikamäe főtanácsnok indítványa ECLI:EU:C::C:2023:957.

C-200.295.742/01. sz. ügy és C-200.295.747/01. sz. ügy Uber Sofőrök vs. Uber Technologies Inc. Amszterdami Regionális Bíróság (Gerechtshof Amsterdam) ECLI:NL:GHAMS:2023:793. és ECLI:NL:GHAMS:2023:796.

C-200.295.806/01. sz. ügy Ola Sofőrök vs. Ola Cabs Amszterdami Regionális Bíróság (Gerechtshof Amsterdam) ECLI:NL:GHAMS:2023:804.

Tanulmányok:

Ásványi Zsófia: Adatvédelem a foglalkoztatásban: Mit mutat az esetjog? In: Vezetéstudomány: Budapest Management Review, 51./12., 2020. 17-30.pp.

Balogh Zsolt György - Polyák Gábor - Rátai Balázs - Szőke Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. In: Infokommunikáció és jog, 3. szám, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2012. 95-104.pp.

Befort, Stephen F.: Pre-Employment Screening and Investigation: Navigating Between a Rock and a Hard Place. In: Hofstra Labor & Employment Law Journal, 14./2., 1997. 365-422. pp.

Biber, Sümeyye Elif: Between Humans and Machines: Judicial Interpretation of the Automated Decision-Making Practices in the EU. In: University of Luxembourg Law Research Paper, 2023/19.sz.

Bonanni, Carole - Drysdale, Dean – Hughes, Andrea - Doyle, Patrick: Employee Background Verification: The Cross-Referencing Effect. In: International Business & Economics Research Journal (IBER), 5./11., 2006.

Čerka, Paulius - Grigienė, Jurgita - Sirbikytė, Gintarė: Liability for damages caused by artificial intelligence. In: Computer Law & Security Review, 31./3., 2015. 367-389.pp.

Demircan, Muhammed: Employee Background Check Companies: Vulnerable Employee vs Digital Footprints, a Pandora's Box. In: SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY, 2022.

Eszteri Dániel: Hogyan tanítsuk jogszerűen a mesterséges intelligenciánkat? In: Magyar Jog, 2019/12. sz., Budapest, 669-682.pp.

Kaplançali, Ugur Tevfik - Baloğlu, Kerime Arzu: Online Background Check System For E-Recruitment: Pre-Employment Screening for Turkish Companies. In: Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 6./8., 2020. 49-62.pp.

Khan, Nadim H. M. - Hossein, Sajjad Md. - Imam, Hasina: Pre-employment background check: A review and research agenda. In: Journal of Business Sectors, 2./2., 2024. 31-39.pp.

Kollár Gergő: A munkaügyi adatkezelések szereplői és kötelezettségeik a GDPR tükrében. In: Pécsi Munkajogi Közlemények, 17./1, online különszám, 2024. 65–72.pp. (<https://doi.org/10.15170/PMJK.2024.1K.8>, Utolsó letöltés ideje: 2024.10.01.)

Kollár Gergő: Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta. In: Közigazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok, 2./1., 2021. 17-32.pp.

Levashina, Julia - Peck, Jessica A. - Ficht, Linda: Don't Select until You Check: Expected Background Checking Practices. In: Employee Responsibilities and Rights Journal, 29./3., 2017. 127-148.pp.

Levashina, Julia - Campion, Michael A.: Expected Practices in Background Checking: Review of the Human Resource Management Literature. In: Employee Responsibilities and Rights Journal, 21./3., 2009. 231-249.pp.

Lukács Adrienn: A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére. In: Kúriai Döntések Bírósági Határozatok, 70/11., 2022. 1852-1858.pp.

Lukács Adrienn: Digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal, különös tekintettel a munka világára. In: Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- És Jogtudományi Karának Folyóirata, 2023/2. 103-117.pp.

Mário, Čertický: A munkaviszony létesítését megelőző eljárás adatkezelési kérdései a magyar, a szlovák és a cseh munkajogi rendelkezések tükrében. In: Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, 39./ 2., 2021.41-63.pp.

Nemeskéri Zsolt: Toborzás és kiválasztás a 21. Században. In: Tudásmenedzsment, XX./2., Pécs, 2019. 13-24.pp.

Pusztahelyi Réka: Bizalmunkra méltó MI– a mesterséges intelligencia fejlesztésének és alkalmazásának erkölcsi-etikai vonatkozásairól. In: Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 37./2., 2019. 97-120.pp.

Scace, Emily: What's in form? employment background checks under the fair credit reporting act. In: Connecticut Law Review, 54./2., 2022. 551-578.pp.

Stefán Ibolya: A mesterséges intelligencia fogalmának polgári jogi értelmezése. In: Pro future, 2020/1. Sz., Budapest. 28-41.pp.

Szabó László András: Mesterséges intelligencia (MI) innováció megjelenése és alkalmazhatósága a migráció kezelésben. In: Rendészet-Tudomány-Aktualitások, Association of Hungarian PhD and DLA Students, Budapest, 2020. 204-212.pp.

Szerkesztőbizottsági Javaslat: I. Könyv: A személyek /III. Rész: A személyhez fűződő jog. In: Polgári Jogi Kodifikáció, VII./3., HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2005. 3.p.

Monográfiák:

Arany Tóth Mariann: A munkavállaló személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. Bába Kiadó, Szeged, 2008.

Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Törvényhez, 2023.

Balogh Gábor - Karoliny Mártonné (szerk.): Az emberi erőforrások menedzselése. Konceptiók, technikák nemzetközi kitekintésben. Akadémiai Kiadó, 2023. (<https://mersz.hu/balogh-karoliny-az-emberi-eroforrasok-menedzselese/>, letöltés ideje: 2024.11.14.)

Balogh Gyöngyi - Bíró János - Deák Ferenc - Kovács Melinda - Tömösi Ramóna: Az adatvédelmi jog alapelvei, fogalmai, szereplői, profilalkotás, a személyes adatok különleges kategóriái; bűnügyi személyes adatok. Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest, 2019.

Howson, Peter: Due Diligence: The Critical Stage in Mergers and Acquisitions. Routledge, New York, USA, 2003.

Kiss G6rgy (Szerk.): Munkajog. In: Scientia Rerum Politicarum. Dial6g Campus, Budapest, 2020.

P6terfalvi Attila, R6v6sz Bal6zs, Buz6s P6ter (Szerk.): Magyar6zat a GDPR-r6l. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2018.

Internetes hivatkoz6sok:

A Professional Background Screening Association (PBSA): How Human Resource Professionals View the Use and Effectiveness of Background Screening Methods. (<https://pubs.thepbsa.org/pub.cfm?id=9E5ED85F-C257-C289-9E8E-A7C7A8C58D00>, let6lt6s ideje: 2024.10.26.)

Accurate: What Employers Need to Know About Background Checks in the UK. (<https://accurate.com/blog/what-employers-need-to-know-about-background-checks-in-the-uk/>, let6lt6s ideje: 2024.11.10.)

Eur6pai Bizotts6g: Ki az adatkezel6 vagy adatfeldolgoz6? (https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/obligations/controllerprocessor/what-data-controller-or-data-processor_hu, let6lt6s ideje: 2024.11.14.)

Gordon, Colin: Best 13 Background Check Services for Employers for 2024. (<https://www.recruiterslineup.com/best-10-background-check-service-employers/>, let6lt6s ideje: 2024.11.09.)

Helpers Hungary Kft.: Munkav6llal6si enged6ly Magyarorsz6gon. (<https://workpermit.hu/hu/munkavallalasi-engedely-eljarasok/>, let6lt6s ideje: 2024.09.27.)

K6zponti Statisztikai Hivatal (KSH): 20.1.1.65. 6res 6ll6shelyek sz6ma 6s 6r6nya nemzetgazdas6gi 6gank6nt. (https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0072.html, let6lt6s ideje: 2024.10.24.)

Microsoft Azure: Mi a G6pi Tanul6s? (<https://azure.microsoft.com/hu-hu/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-machine-learning-platform>, 2023.05.03.)

Sorne, Mark: Does it make sense to outsource background screening? Veremark. (<https://www.veremark.com/blog/does-it-make-sense-to-outsource-background-screening>, let6lt6s ideje: 2024.11.10.)

Trey Williams: How IBM saved 12,000 hours by using A.I. in HR. Fortune. (<https://fortune.com/2023/06/26/ibm-ai-automation-hr-workforce-talent-strategy-artificial-intelligence/>, let6lt6s ideje: 2024.10.27.)