

OTDK Dolgozat

**Az álláskeresők személyhez fűződő jogainak munkajogi védelme a
felvételi eljárásban**

Jelige: custodia

Bevezetés

A dolgozatomban az álláskereső személyek magánéletének, személyes adatai védelmének jogi szabályozását és gyakorlati alkalmazását mutatom be a munkaerő-felvételi eljárás folyamatában.

A téma érdekessége számomra abban rejlik, hogy a Munka Törvénykönyve az álláskereső, vagy az állásra jelentkező fogalmát nem definiálja, róluk pontos szabályozást nem tartalmaz, mégis irányadó.

A dolgozat aktualitását az adja, hogy a mai világban a technikai alkalmazások, a számítógépek használata nélkülözhetetlenné vált, életünk részét képezi nemcsak a magánéletben, hanem a munka világában is. Ennek eredményeképpen a személyiségünk, titkaink megőrzése védelemre szorulnak, hogy az ne kerülhessen illetéktelen kezekbe. Továbbá azt is fontos megemlíteni, hogy maga a munka, a munkajog azért fontos, mert életünk legnagyobb részét munkavégzéssel töltjük. Hosszú éveken át tanulunk, hogy utána a megfelelő állást megtalálhassuk a magunk számára.

Azokra a kérdésekre keresem a választ, hogy egy munkaerő-felvételi eljárás alatt történő adatgyűjtésre, kezelésére milyen jogszabályok vonatkoznak. A Munka Törvénykönyvében erre vonatkozóan milyen szabályokat, utalásokat találhatunk. Milyen kapcsolatban vagy éppen ellentmondásban áll más jogszabályokkal. Végigveszem azokat a lehetséges felvételi eljárási szakaszokat, amelyeken egy álláskereső részt vehet, valamint azokat az eszközöket, amelyek a munkáltató rendelkezésére állnak az információk begyűjtéséhez. Ezek persze nem taxatív felsorolások, csak a gyakorlatban leginkább bevett vagy ismert eljárások.

A dolgozatom célja, hogy rávilágítsak arra, hogy a személyes adatok egyre fokozódó védelme és a jogtudatosság erősítése az álláskeresőben elengedhetetlen a munka színterén. Fontos a felvételiző személy magánszférájának a védelme és a kiszolgáltatottsági helyzetének a visszaszorítása, valamint ezek egymáshoz fűződő kapcsolat.

A dolgozat lezárásának dátuma: 2014. december 2.

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	2
Összefoglaló.....	5
1. Történeti áttekintés.....	6
1.1. Adatvédelmi jog kialakulása, fogalma	6
1.2. Adatvédelmi szabályozás generációi.....	8
1.2.1. Első generációs adatvédelmi törvények.....	9
1.2.2. Második generációs adatvédelmi törvények.....	10
1.2.3. Harmadik generációs adatvédelmi törvények.....	10
1.3. Adatvédelem az Európai Unióban, és a nemzetközi jogban	11
1.4. A hazai szabályozás története.....	14
2. Adatvédelem a munkajogban	16
2.1. A Munka Törvénykönyvének adatvédelmi szabályai.....	17
2.2. Mikor és hogyan korlátozható a személyhez fűződő jog?.....	17
2.3. Adatkérés	18
2.4. Tájékoztatási kötelezettség	18
2.5. Ellenőrzési jogkör.....	18
3. Munkaerő-felvételi eljárás.....	19
3.1. Munka Törvénykönyvének hatályi kérdése.....	19
3.2. Az álláskereső fogalma.....	20
3.3. Munkaerő-felvételi eljárás lehetséges szakaszai	21
3.3.1. Pályázat, álláshirdetés	21
3.3.2. Interjú.....	23
3.3.3. Felvételi eljárás befejezése.....	23
3.4. Álláskereső kiválasztásának eszközei	24
3.4.1. Alkalmassági tesztek.....	24
3.4.1.1. Referencia.....	25
3.4.1.2. Kérdőív.....	25
3.4.1.3. Grafológia.....	25
3.4.1.4. Pszichológiai teszt.....	26
3.4.1.5. Hazugságvizsgálat.....	26

3.4.1.6. Facebook	27
3.4.1.7. Facereading	27
3.4.1.8. „Fejvadászok”	27
3.5. Különleges adatok a felvételi eljárás során	29
3.5.1. Politikai vélemény	29
3.5.2. Vallásos vagy más világnézeti meggyőződés	30
3.5.3. Bűnügyi személyes adatok.....	31
3.5.3.1. Hatósági erkölcsi bizonyítvány, feddhetetlenségi igazolás.....	33
3.5.4. Egészségügyi adatok.....	34
3.5.4.1. Az álláskereső köteles válaszolni az egészségügyi kérdésre?.....	36
3.5.4.2. Az álláskereső köteles-e igazat mondani a feltett kérdésre?	37
4. De lege ferenda.....	37
Összegzés	38

Összefoglaló

A dolgozatom célja az volt, hogy az álláskereső személyek személyhez fűződő jogainak munkajogi védelmét a munkaerő-felvételi eljárásban annak történeti kialakulásától egészen a munkajogi-felvételi eljárás lezárásáig bemutassam.

Gondolatmenetem kiindulópontja az Európai Unió és a nemzetközi dokumentumok általi szabályozás volt, és a témát folyamatosan szűkítve haladtam a hazai munkajogi szabályozás irányába, azon belül pedig a specifikus, kifejezetten a munkaerő-felvételi eljárásra vonatkozó rendelkezésekig úgy, hogy végig szem előtt tartottam annak adatvédelmi jelentőségét.

A témával kapcsolatos következtetéseim többek között az, hogy a megfelelő munkavállaló kiválasztása és a kiválasztási módszerek fejlesztésére egyre nagyobb hangsúlyt és pénzt fektetnek. A folyamatos technológiai újítások ezen a téren - amelyek egyre jobban behatolnak az egyén magánszférájába - rendszeresen generálják az újabb és újabb, az álláskereső védelmét szolgáló jogszabályokat. Ezek azonban nem mindig fedik le az adott problémát, csak iránymutatásul szolgálnak.

A problémát az is okozza, hogy az álláskereső kiszolgáltatottsága, munkaerő piaci helyzete miatt a munkára való megfelelési kényszere ahhoz vezet, hogy néha hiába a jogszabályi védelem, a munkáltató megteheti, hogy szemet huny az adatvédelmi szabályok felett.

A megoldást én a munkajogi szabályozás egzaktabbá tételében látom, a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges fogalmak pontos meghatározásában és a jogi garanciák rögzítésében. Rengeteg nyitott kérdés van még ebben a témakörben, amikkel még majd csak a kor és a technika előrehaladtával szembesülünk, ezért fontos a munkajogban a felvételi eljárásra vonatkozóan olyan „alapkövek” lefektetése, ami a tudomány mindenkori állásakor is igaz lesz.

1. Történeti áttekintés

A mai világban, ahol a dinamikusan fejlődő technikai eszközök nélkülözhetlenné váltak a mindennapjainkban, egyre fontosabb szerepet kap a magánszféránk, a személyes adataink védelme. Ez azonban nem mindig volt így.

1.1. Adatvédelmi jog kialakulása, fogalma

A csúcstalálmányok megjelenése előtt kevés esély volt arra, hogy pontosan meghatározzák egy ember sajátos jellemzőit, tudomást szerezzenek a múltjáról, szokásairól vagy világnézetéről. Egyetlen forrás maga az adott személy volt, hisz a legkézenfekvőbb megoldás az, ha magát az érintettet kérdezzük. Ez azonban azt a kérdést veti fel, hogy vajon a forrásunk hiteles információkkal lát-e el bennünket. A számítástechnika előtti társadalmakban az információ áramlása más módon valósult meg, mint mostanában. Nagy szerepet játszott még ebben a közösség, a közösség egyes tagjai, az információk továbbításának a módjai, eszközei valamint a véletlenek is hozzájárultak az adatok terjesztéséhez. Ami biztos, hogy *„az emberi tényező nélkülözhetetlen volt az információk továbbadásához.”*¹

Ezt követően a technika fejlődése – kiemelve itt a fényképkészítést – volt nagy hatással az emberek életére. 1890-ben, egy szerzőpáros, Warren és Brandeis a tanulmányukban az egyén védelmének egy új korszakáról beszélt, ami az új találmányok és az üzleti módszerek elterjedésével kezdődik.² A személyiség új jogi védelmét akként ragadták meg, hogy minden egyénnek általános joga egyedül lenni, (*right to be let alone*) és ennek a megvalósítása a jog eszközével úgy lehetséges, ha a common law-ban már ismert magánszférához való jogot (*right to privacy*) újraértelmezi a bírósági gyakorlat.³

Az újabb találmány, a számítógép megjelenése és rohamos elterjedése elősegítette a számítógépes adatállományok, nyilvántartó rendszerek, elektronikus adattároló és –feldolgozó rendszerek tömeges alkalmazását. Lehetőség nyílt a személyes adatok összekapcsolására, feldolgozására és személyiségprofil megalkotására. Az adatállományok adatok millióit képesek tárolni, bármikor hozzáférhetővé tenni, más adatbázisokkal összekapcsolni abból következtetéseket levonni. Az internet megjelenése pedig megsokszorozta az információkhoz

¹ Péterfalvi Attila – Szabó Szilvia: Alkotmányjog – Alapjogok, PPKE-JÁK, 2011, 238.o.

² Az Egyesült Államokban jelent meg ez a tanulmány, a magánélet védelméhez való jogról. Samuel Warren – Louis Brandeis: The Right to Privacy 4. Harvard, Law Review, 1890, 193.

³ Péterfalvi Attila – Szabó Szilvia: Alkotmányjog – Alapjogok, PPKE-ÁJK, 2011, 240.o.

való hozzáférés lehetőségét. Ez az információs technológia irányába való eltolódás visszaszorította az emberi tényezőt és ez lett az oka annak, hogy az emberi élet és az adatainak a nyilvántartása, valamint más számára való ismertetése alkotmányos védelem alá került.

Ez az ugrásszerű technikai fejlődés életre hívott egy olyan társadalmat, amelyben az egyén és a külvilág viszonya a korábbi évszázadokhoz képest gyökeresen megváltozott. Ezt a társadalmat ma információs társadalomként emlegetjük. Ezek a társadalmi és tudományos változások generálták annak az alapvető jognak a kifejlődését, amely a magánélet védelmének leghatékonyabb eszközeként számos tagállami jogalkotás tárgya lett. Ez a személyes adatok védelméhez fűződő jog.⁴

Az adatvédelmet, mint fogalmat az 1970-es évektől használják egy olyan, újfajta védelem megjelölésére, amelybe beletartoznak a személyiségi jogok védelme, a sensitive adatok védelme és az azokkal való visszaélés következményei, valamint az egyén azon joga, hogy saját maga rendelkezik az adatai felett.

Ez a védelem létezett az adatvédelem megjelenése előtt is, ezek voltak a jogon kívüli természetes korlátok, vagy a jogon kívüli társadalmi normarendszer, ami szolgált a magánszféra védelmét. Az adatvédelem, mint sajátos jogi védelem megjelenése a magánszféra védelmét biztosító egyes természetes korlátok gyengüléséhez, eltűnéséhez vezetett.

Az adatvédelem jellemzője, hogy a magánszféra védelmén belül értelmezhető az alábbi pontok szerint:

- a) az adatvédelem minden esetben a személy magánszférájának jogi védelmét jelenti, amely
- b) az 1970-es évektől az elektronikai forradalom által egyre általánosabbá váló automatizált adatfeldolgozás veszélyeire válaszul jelent meg Európában, és
- c) az általa nyújtott jogi védelem tartalma a fogalom megjelenése óta többször és jelentősen változott, illetőleg jelenleg is folyamatosan változásban van.⁵

„Az adatvédelem a személy, az adatai védelmét, nem pedig magának az adatnak a védelmét jelenti.”⁶ „Nem az adatnak van szüksége védelemre, hanem annak az egyénnek,

⁴ Péterfalvi Attila – Szabó Szilvia: Alkotmányjog – Alapjogok, PPKE-JÁK, 2011, 239.o.

⁵ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 17.o.

akire az adat vonatkozik.”⁷ Az egyén átláthatóvá vált, hiszen a születéstől egészen a halálig kezelnek személyes adatokat hatósági vagy magánszféra kezelésében lévő adatállományokban. Fontos kiemelni a magánélet tiszteletben tartása és védelme érdekében azt, hogy a magánszféra határai nem ott húzódnak, ahol már nem rendelkezünk információval a technológia bármely jelenleg ismert és alkalmazott, avagy még kísérleti fázisban lévő eszközének segítségével.⁸ Nem a technológia határozza meg azt, hogy hol kezdődik vagy éppen végződik a magánszféra, hanem az egyén dönti el, hogy kinek, mikor, milyen információkat ad meg saját magáról. Ez az információs önrendelkezési jog, ami azt jelenti, hogy ez „az egyén azon joga, hogy alapvetően maga döntsön személyes adatainak kiszolgáltatásáról és felhasználásáról.”⁹

Az információs önrendelkezési jog az adatvédelem létrejöttét követő fejlemény, amelynek megjelenése a német alkotmánybíróság 1983-as népszámlálás-ítéletéhez köthető. Az adatvédelem nem azonos az információs önrendelkezési joggal, mert a korai adatvédelmi törvények nem biztosították az egyén számára azt a lehetőséget, hogy rendelkezzen a saját adatai felett. Úgy lehetne mondani, hogy információs önrendelkezési jog az adatvédelem történetében egy jelentős fejlődési állomás. *„Az adatvédelem felölel minden olyan szabályozást, amely az egyén személyes adatainak kezelését szabályozva célozza meg annak védelmét, függetlenül attól, hogy ez a szabályozás biztosítja-e az egyén információs önrendelkezési jogát vagy sem.”¹⁰*

Ezek alapján meghatározható az adatvédelem fogalma, ami egy olyan jogi védelem, amely az egyén magánszférájának védelmét célozza az egyénnel kapcsolatba hozható adatok (személyes adatok) kezelésére vonatkozó szabályok előírásával; adatvédelmi jognak pedig az ilyen szabályokat tartalmazó jogszabályok összességét tekintjük.¹¹

1.2. Adatvédelmi szabályozás generációi

Az adatvédelmi jog megjelenése előtt nem voltak elektronikus adattárolók és feldolgozó rendszerek, amelyek alkalmasak arra, hogy adatok millióit rögzítsék, feldolgozzák,

⁶ Majtényi László: Adatvédelem, információs szabadság, sajtó. Budapest, Alkotmány- és Jogpolitikai Intézet, 1997

⁷ Mayer-Schönberger Viktor: Generational Development of Data Protection in Europe. In Agre-Rotenberg, 1997

⁸ Péterfalvi Attila – Szabó Szilvia: Alkotmányjog – Alapjogok, PPKE-JÁK, 2011, 239.o.

⁹ 15/1991. (IV.13.) AB határozat

¹⁰ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 18.o.

¹¹ U.o.

összekapcsolják és továbbítják. Az 1970-es évekre jelentek meg azok a nemzeti és nemzetközi szabályok, amelyek az egyént próbálták védeni a számítógépes nyilvántartásoktól. A veszélyt az okozta, hogy a számítógépeken olcsón, gyorsan és hatékonyan lehetett adatokat tárolni, csoportosítani mint ahogy azt addig a papíralapú nyilvántartásokon tették.

Az európai adatvédelemi szabályozás történetét az irodalom meghatározott szempontok szerint a szabályozás generációit különíti el. Vannak, akik három, mások pedig négy generációra osztják. Az én álláspontom is a három generációs szabályozás, amivel az európai adatvédelem története is jól bemutatatható.

1.2.1. Első generációs adatvédelmi törvények

Az 1960-as évek második felében, egy olyan korban születtek, amikor még kevesen, leginkább állami adatkezelők használták a számítógépeket. Attól féltek, hogy a különféle nyilvántartások összekapcsolásával túlzott információs hatalmat szerez az állam az egyén felett, ezért ezeket a törvényeket kifejezetten az akkor új technológia kihívásaira próbálták alkalmazni és ellenőrizhetővé tenni.

Az első generációs törvények jellemzője, hogy

- a) elsődleges célja, hogy megteremtse a nagy adatbázisok átláthatóságát,
- b) a jogalkotó kifejezetten a számítógépes adatfeldolgozást kívánta ellenőrzés alá vonni,
- c) még nem biztosítanak rendelkezési jogot, azonban annak egy részét a betekintésre és a helyesbítésre való jogot gyakorolhatja az egyén,
- d) megjelennek az adatbázisok nyilvántartásba vételre és az engedélyezésére vonatkozó kötelezettségek,
- e) valamint az, hogy jogot biztosítottak a közigazgatás rendelkezésére álló információk megismerésére, amelynek közvetlen célja a végrehajtó hatalom információs túlsúlyának visszaszorítása az államon és a társadalmon belül.¹²

¹² Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 24-25.o.

1.2.2. Második generációs adatvédelmi törvények

Az 1980-as 1890-es évekre jellemző, az adatvédelem joga elvált az adatrögzítés technikájától és nem fordítanak immár megkülönböztetett figyelmet az adathordozó technikai sajátosságaira, például a papíralapú nyilvántartást azonos elvek alapján ítélik meg.¹³

Ezeknek a törvényeknek az a jellemzője, hogy az adatalanyok számára, az adatkezelés teljes folyamatára vonatkozóan biztosítanak meghatározott jogokat. *„Tipikus jellemzője az e korszakban született szabályozásoknak a marketing- és piackutatási célú adatkezelésekkel kapcsolatos tiltakozási jog, és az elavult adatok törlésével kapcsolatos jog.”*¹⁴ Ebben a korszakban a technológia rohamos fejlődése, a személyi számítógépek megjelenése és azok hálózatra való csatlakoztatása nem tették lehetővé a technológia szabályozását, ehelyett az egyént ruházta fel az információs önrendelkezési joggal, hogy képes legyen magát megvédeni.

1.2.3. Harmadik generációs adatvédelmi törvények

Ezek a szabályozások a második generációs törvények kihívásaira próbáltak megoldást találni. Új elvek és új intézmények kerülnek be a szabályozásba, mint az adattakarékosság elve és az adatvédelmi audit. A mindent átható informatizáltságra válaszképpen visszatér a technológiára irányuló szabályozás is: a cél a technológia formálása. Idesorolható norma az 1997-ben megalkotott német TDDSG,¹⁵ amely tartalmazta azt az alapelvet, amely szerint a távszolgáltatás nyújtónak olyan technikai eszközöket kell használnia, amelyek működtetése nem jár személyes adatok kezelésével, illetve a lehető legkevesebb személyes adat kezelésével jár, sőt, e szempontokat már az eszközök tervezésekor is figyelembe kell venni.¹⁶

Ez az adattakarékosság elve.

Az adatvédelmi audit lényege, hogy az adatkezelést végző eszközök előállítói és használói adatvédelmi és adatbiztonsági szempontból független szervezetekkel auditáltathatják eljárásrendjüket, illetve eszközeiket.¹⁷

¹³ Majtényi László: Az információs szabadságok, Complex Kiadó, Budapest, 2006, 94.o.

¹⁴ Mayer-Schönberger Viktor: Generational Development of Data Protection in Europe. In Agre-Rotenberg, 1997

¹⁵ Telemediendienstschutzgesetz (Telekommunikációs Adatvédelmi Törvény)

¹⁶ Jóri András: Adatvédelmi kéziköny, Complex Kiadó, Budapest, 2006, 65.o.

¹⁷ BDSG 9.§. (Szövetségi Adatvédelmi Törvény) Az intézmény 1997-ben jelent meg a tartományközi médiaegyezményben.

1.3. Adatvédelem az Európai Unióban, és a nemzetközi jogban

Ahogy azt már az előzőekben is írtam, a számítástechnika által létrejött adattárolás és adatfeldolgozás reakciójaként alkották meg az adatvédelmi jog normáit az európai államokban.

Az adatvédelem európai kezdete a II. világháború utáni Németországból indult el, ahol az újjáépítés miatt statisztikai adatokra volt szükség az állampolgárokról, ezért 1945-ben Berlinben népszámlálást tartottak, amit 1948-ban egy mindenkre kiterjedő, teljes, átfogó regisztráció követett. Ebben felmérték a lakosság foglalkozását és munkahelyét is.

*A Német Szövetségi Köztársaságban egyre növekedett az adatfeldolgozó rendszerek száma az állami szférában, miközben egyre inkább foglalkoztatta a jogászokat az a kérdés, hogy miként lehetséges az elért, és az elkövetkezendő technikai fejlődést az alaptörvénnyel összhangba hozni.*¹⁸ A felháborodást az váltotta ki, amikor 1968-ban nyilvánossá tettek egy központi adatbázist, amiben minden állampolgárhoz hozzárendeltek egy személyi azonosítót. Ennek hatására Hessen tartományban bevezették a világ első adatvédelmi törvényét, így megszületett az adatvédelem. *„A hesseni törvény már az adatvédelem sarkalatos elveit tartalmazta. Kezdetben két elv volt hangsúlyos: az elektronikusan feldolgozott adatokat védeni kell attól, hogy illetéktelen kezekbe kerüljön, illetve az érintettnek joga van a helytelen adatok helyesbítését kérni. A többi tartomány is követte a hesseni példát, és 1977-ben hatályba lépett az első német szövetségi adatvédelmi törvény. A törvény alapelve a visszaélések elkerülése volt, valamint létrehozta az adatvédelmi biztos intézményét.*”¹⁹

Továbbá a törvény azt is kimondta, hogy feladata az érintett érdekének károsítása elleni hatékony fellépés. Azokat a személyes adatokat lehet kezelni, amit a törvény meghatároz a hatóság feladatainak ellátásával összefüggésben, vagy az érintett személy ehhez önként hozzájárul. Így ezzel a törvény túllépett az állami adatkezelésen, és a magánszféra védelmére is tartalmazott előírásokat.

„A passzív védelem helyére az érintett aktív védelme lépett. Új jog született, ez a jogot a német Szövetségi Bíróság²⁰ határozata értelmében információs önrendelkezési jogként definiálták.”²¹

¹⁸ Péterfalvi Attila – Szabó Szilvia: Alkotmányjog – Alapjogok, PPKE-JÁK, 2011, 241.o.

¹⁹ U.o.

²⁰ Német Szövetségi Alkotmánybíróság a népszámlálási törvényről szóló határozata 1983-ban

²¹ Péterfalvi Attila – Szabó Szilvia: Alkotmányjog – Alapjogok, PPKE-JÁK, 2011, 240.o.

Ez alapján az egyént megillette az a döntési szabadság, hogy saját maga határozhatta meg, hogy milyen adatokat kinek ad át, előtte tájékoztatni kellett az adatfeldolgozás folyamatáról, biztosítani kellett, hogy a róla kezelt személyes adatokhoz hozzáférjen, és hogy ellenőrizhesse azok helyességét és a feldolgozás jogszerűségét.

Ez azért volt jelentős eredmény, mert ezzel az adatvédelem a normahierarchiában magasabb fokra lépett, mert az Alkotmánybíróság közvetlenül az Alkotmányból vezette le és ezzel az információs önrendelkezési jog alkotmányos alapjoggá vált.

Ez mind hatással volt Európa többi országára is, és idővel felmerült a szükségessége annak, hogy a nemzeti szabályokat összehangolják azért, hogy az egyre intenzívebbé váló nemzetközi személyesadat-áramlás ne ütközzön akadályokba.

Elsőként 1980-ban a Nemzetközi Gazdasági és Együttműködési Szervezet (OECD) fogalmazta meg az adatvédelmi irányelveit a magánélet védelméről és a személyes adatok határokon átvitelő áramlásáról. Különös jelentőségét az adja, hogy ebben az Egyesült Államok is részt vett, így az OECD irányelvekben foglaltak Európára és az Egyesült Államokra is irányadó. Számos olyan irányelv szerepel benne, ami a magyar adatvédelmi jogra is hatással volt, valamint az EU adatvédelmi irányelveinek megfogalmazóira is hatott.

A tagállamok számára ajánlásként fogalmazta meg az alábbi elveket:

- *korlátozott adatgyűjtés*: korlátozni kell a személyes adatok gyűjtését, valamint bármilyen személyes adatot csak törvényesen és tisztességes eszközökkel lehet beszerezni, az érintett tudtával és beleegyezésével;
- *adatminőség*: köthetnek a megadott felhasználási célhoz, legyenek pontosak, teljesek és aktuálisak;
- *célmegjelölés*: a személyes adatok beszerzésének célját legkésőbb a gyűjtéskor meg kell határozni és a felhasználást is ezen célokra kell korlátozni;
- *felhasználási korlátozás*: személyes adatokat nem szabad nyilvánosságra hozni, rendelkezésre bocsátani vagy bármilyen más módon felhasználni az eredeti célokon kívül, kivéve az adatalany beleegyezésével vagy törvényi előírás alapján;
- *biztonsági garancia*: az adatokat biztonsági garanciákkal kell ellátni azok elvesztése, elpusztítása, felhasználása, megváltoztatása, nyilvánosságra hozatala vagy engedély nélkül való hozzáférésre vonatkozó kockázatokkal szemben;
- *nyitottság*: nyitottnak kell lenni az adatvédelem vonatkozó új fejleményekkel, gyakorlatokkal és elvekkel kapcsolatban;

- *személyes részvétel*: biztosítani kell az adatalany számára a tájékozódáshoz való jogát, betekintési jogát belátható határidőn belül és elfogadható díjért, kérése elutasítása esetén indokoláshoz és fellebbezéshez való jogot, valamint panasztételi, adott esetben a törléshez, kiegészítéshez, helyesbítéséhez való jogát;
- *adatkezelői felelősség*: az adatkezelő legyen jogilag felelősségre vonható a fenti elvek betartásáért.²²

A következő lépés 1981-ben az Európa Tanács adatvédelmi egyezményének elfogadása volt a személyes adatok gépi feldolgozásának tárgyában. A felek azonban nyilatkozatot tehettek arról, hogy ezt az egyezményt a személyes adatok nem gépi eszközökkel feldolgozott adatállományaira is alkalmazzák-e, amit Magyarország is megtett. *„Az egyezmény tartalmazza a különleges adatok kezelésének főszabály szerinti tilalmára vonatkozó rendelkezést, az adatbiztonsággal kapcsolatos kötelezettségeket, valamint az OECD-irányelvek mintájára az érintett jogairól szóló szabályozást.”*²³ Tehát az egyezmény szabályait kell alkalmazni a személyes adatok bármely eszközzel más országba történő továbbításakor.

Az Európai Bizottság az ET-egyezmény elfogadását követően úgy gondolta, hogy ez majd megoldja az uniós harmonizáció kérdését és 1981-ben ajánlást fogalmaztak meg, ami a tagállamokat az egyezményhez való csatlakozásra ösztönözte. 1990-ben kezdeményezte az irányelv megalkotását, amikor egyértelművé vált, hogy a tagállamok erősen megosztottak az adatvédelmi szabályozás kérdésében, de végül 1995-ben mégis elfogadták, amit a tagállamoknak 1998-ig kellett átültetniük. Ez az egységes belső piac megvalósítását szolgálja, amelynek címe *„Az Európai Parlament és a Tanács 1995. október 24-i 95/46/EK irányelve a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról.”*²⁴

Ezt követő fejlemény volt az, hogy 1999 júniusában a kölni ülésen az Európai Tanács kimondta, hogy az EU szervei és intézményei által alkalmazandó alapjogokat katalogizálni

²² Péterfalvi Attila: Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012, 38.o.

²³ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 30.o.

²⁴ „(1) A tagállamok ezen irányelvnek megfelelően védik a természetes személyek alapvető jogait és szabadságait, különösen a magánélet tiszteletben tartásához való jogukat a személyes adatok feldolgozása tekintetében.

(2) A tagállamok nem korlátozhatják és nem tilthatják a személyes adatok tagállamok közötti szabad áramlását az (1) bekezdés értelmében biztosított védelemmel kapcsolatos indokok miatt.”

kellene. Ennek eredménye, hogy az Európai Parlament, Tanács és Bizottság 2000-ben a nizzai csúcson kihirdette az Alapjogi Chartát, amelynek 8. cikke alapjogként ismeri el a személyes adatok védelméhez fűződő jogot.²⁵ A Charta kötelező erőt a Lisszaboni Szerződés 2009. december 1-jei hatálybalépésével kapott és nagy jelentősége, hogy így részévé vált az Európai Unió alkotmányának.

A nemzetközi dokumentumok tekintetében meg kell említeni az 1948-as ENSZ Közgyűlése által elfogadott és kihirdetett – de jogi értelemben nem kötelező erejű – Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát,²⁶ az Európa Tanács által 1950. november 4-én elfogadott Emberi Jogok Európai Egyezményét,²⁷ valamint szintén az ENSZ Közgyűlése által az 1966-ban elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát.^{28 29}

1.4. A hazai szabályozás története

A magyar adatvédelmi szabályozás meglehetősen fiatal, pár évtizedes múltra tekint vissza. Kialakulásának oka elsődlegesen ugyanaz, mint a fent említett esetekben a technológia, számítástechnika megjelenése és ugrásszerű fejlődése. Ezt alá is támasztja az, hogy az előzményének az általános és nevesített személyiségi jogok tekinthetők, amelyek a polgári jogból és a büntető jogból erednek. A Polgári Törvénykönyv 1977-es módosítása³⁰ kimondta, hogy „*A számítógéppel történő adatfeldolgozás nem sértheti a személyhez fűződő jogokat.*” A jogalkotó indokolásában kiemelte, hogy a Ptk. megalkotásakor még nem terjedt

²⁵ „(1) Mindenkinnek joga van a rá vonatkozó személyes adatok védelméhez.

(2) Az ilyen adatokat csak tisztességesen és jóhiszeműen és meghatározott célokra, az érintett személy hozzájárulása alapján vagy valamilyen más, törvényben rögzített jogos okból lehet kezelni. Mindenkinnek joga van ahhoz, hogy a róla gyűjtött adatokat megismerje, és joga van azokat kijavítani.

(3) E szabályok tiszteletben tartását független hatóság ellenőrzi.”

²⁶ 12. cikk: „Senkinek magánéletébe, családi ügyeibe, lakóhelye megválasztásába vagy levelezésébe nem szabad önkényesen beavatkozni, sem pedig becsületében vagy jó hírnevében megsérteni. Minden személynek joga van az ilyen beavatkozásokkal vagy sértésekkel szemben a törvény védelméhez.”

²⁷ 8. cikk: „(1) Mindenkinnek joga van arra, hogy magán- és családi életét, lakását és levelezését tiszteletben tartsák.

(2) E jog gyakorlásába hatóság csak a törvényben meghatározott, olyan esetekben avatkozhat be, amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság vagy az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükséges.” (Magyarország kihirdette az 1993. évi XXXI. tv.-ben)

²⁸ 17. cikk: „(1) Senkit sem lehet alávetni a magánéletével, családjával, lakásával vagy levelezésével kapcsolatban önkényes vagy törvénytelen beavatkozásnak, sem pedig a becsülete és jó hírneve elleni jogtalan támadásnak.

(2) Ilyen beavatkozás vagy támadás ellen mindenkinnek joga van a törvény védelmére.” (Magyarország kihirdette az 1976. évi 8. tvr.-ben)

²⁹ Péterfalvi Attila: Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012, 36.o.

³⁰ 1977. évi IV. tv.

el a számítógépek alkalmazása, de később azok nélkülözhetlenné válása az adatnyilvántartásban indokolja, hogy kiterjesszék a személyhez fűződő jogokra. „A védelem kétirányú (akár az első német adatvédelmi törvényekben): egyrészt a nyilvántartott, feldolgozott adatokról illetéktelen személyeknek nem adható tájékoztatás; másrészt a valótlan adatok és tények helyesbítését lehet kérni. A tájékoztatás csak akkor tagadható meg, ha az nyomós társadalmi érdeket sértene, ami lehet állami vagy közbiztonsági érdek.”³¹

Az adatvédelmi törvény³² megalkotásának az igénye már a rendszerváltás előtt megfogalmazódott, és a tervezetének első változatát 1987-88-ban Sólyom László készítette el. 1989 paradigmaváltó év volt, szükség volt a változásra, az alkotmányos jogok újraértelmezésére, és így az 1989. október 23-án kihirdetett alkotmánymódosítással létrejött a köztársasági alkotmány, amely Kelet- és Közép-Európában elsőként alkotmányos szintre emelte a személyes adatok védelmét³³ és az információs szabadságot. A rendszerváltást követően ez erőviszonyok megfordultak, „a törvény a rendszerváltás jogi filozófiáját fejezi ki azzal, hogy szakított azzal, ami az állam és polgára közötti viszonyt korábban jellemezte. Az egypárti rendszerben az állam átláthatatlansága és a polgár áttetszősége nyilvánult meg. A törvény kifejezett célja ennek megfordítása, átláthatatlanná kívánja tenni a polgárt és áttetszővé az államot.”³⁴

Az Avtv.-t nem terjesztették be az Országgyűléshez, így az Alkotmánybíróság a törvény megalkotása előtt kihirdette a 15/1991. (IV.13.) AB határozatát, ami információs jogok szempontjából jogtörténeti jelentőséggel bírt. A személyi szám alkotmányellenes használatáról szólt, és a népesség-nyilvántartás egész jogi rendszerét hatályon kívül helyezve a személyes adatok védelmével kapcsolatos jogintézmények sorát vitte be a jogrendszerbe. „Az Alkotmánybíróság ezen határozatában kifejtette az információs önrendelkezés leglényegesebb elemeit is:

- személye adatot felvenni és felhasználni általában csak az érintett beleegyezésével szabad,

³¹ Péterfalvi Attila – Szabó Szilvia: Alkotmányjog – Alapjogok, PPKE-JÁK, 2011, 242.o.

³² A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Avtv.)

³³ „A Magyar Köztársaságban mindenkit megillet a jó hírnévhez, a magánlakás sérthetlenségéhez, valamint a magántitok és a személyes adatok védelméhez való jog.” 1989. évi XXXI.tv.

³⁴ Majtényi László: Az információs szabadságok, Complex Kiadó, Budapest, 2006, 104.o.

- mindenki számára követhetővé és ellenőrizhetővé kell tenni az adatfeldolgozás egész útját, vagyis mindenkinek joga van tudni, hogy ki, hol, mikor és milyen célra használja fel az ő személyes adatát,
- kivételesen törvény elrendelheti személyes adat kötelező kiszolgáltatását, és előírhatja felhasználásának módját...³⁵

Az Alkotmánybíróság a célhoz kötöttség követelményét is meghatározta.

Magát az Avtv.-t 1992. november 17-én hirdették ki, és 1993. május 1-jén lépett hatályba. 2011-ig folyamatos módosításokon esett át a jogszabályi változások, a pontos fogalom meghatározások miatt, és időközben 2004-ben Magyarország csatlakozott az Európai Unióhoz is, így a külföldre történő adattovábbítás szabályai is módosításra kerültek. Végül „az Alkotmányt felváltó Alaptörvény VI. cikk (3) bekezdése alapján az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény hatálybalépésével egyidejűleg az adatvédelmi biztosi intézményt 2012. január 1. napjával megszüntette, és a személyes adatok védelmét és a közérdekű adatok nyilvánosságának biztosítását egy új autonóm közigazgatási szerv, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság feladatává tette.”³⁶

Az Infotv. nagyrészt megtartotta az Avtv. szabályozási rendszerét, és egységesen szabályozza a közérdekű adatok megismerésének rendjét, e körben pedig átvette az elektronikus információszabadsággal kapcsolatos korábbi törvény rendelkezéseit.

2. Adatvédelem a munkajogban

Jelen fejezetben azt a témát járrom körül, hogy az adatvédelem szabályai hogyan fonódnak össze, vagy inkább illeszkednek bele a munkajogi szabályozásba, milyen jogai és kötelezettségei lehetnek a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt az adatok kezelésének tekintetében, valamint azt, hogy milyen egyéb jogszabályok segítik ezek megértését.

³⁵ Péterfalvi Attila: Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban, HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2012, 52.o.

³⁶ U.o., 55.o.

2.1. A Munka Törvénykönyvének adatvédelmi szabályai

Az alaptételünk az, hogy a munkáltató a munkavállaló személyes adatok védelméhez való jogát köteles tiszteletben tartani. Ennek a személyiségvédelemnek a megvalósulását a munkajogviszonyban a felek jogai és kötelezettségei határozzák meg. A munkáltatói jogkör gyakorlásakor a munkáltató nem sértheti meg a munkavállaló személyhez fűződő jogait és köteles személyiség jogainak védelmét biztosítani.

A munka világa a magyar adatvédelem egyik utolsó, felemás szabályozatlan területe. Míg a közszférában többnyire kielégítő rendelkezéseket találunk, addig a magánszektorra vonatkozó szabályok szinte teljesen hiányoznak. Olyan sokféle természetű munkavégzés található, hogy azokra tételes szabályozást alkotni lehetetlen vállalkozásnak bizonyulna.³⁷

A Munka Törvénykönyve³⁸ az I. fejezet 5. pontjában szabályozza a munkavállaló adatvédelemmel összefüggő jogait a „személyhez fűződő jogok védelme” címszó alatt. Azonban az Infotv.-ben meghatározott jogait is gyakorolhatja a munkavállaló a személyes adatainak kezelésekor, ha az nem ellentétes az Mt.-ben foglalt jogokkal és kötelezettségekkel. Az Infotv. azért játszik másodlagos szerepet a szabályozásban, mert az a munkajogviszony sajátosságaira tekintet nélkül foglalja össze az adatkezelés szabályait.

2.2. Mikor és hogyan korlátozható a személyhez fűződő jog?

A törvény kimondja, hogy csak akkor korlátozható, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefügg, és a cél elérésével arányos.

Minden esetben a korlátozás várható időtartamáról, módjáról és feltételeiről előzetesen tájékoztatni kell a munkavállalót.³⁹

A munkavállaló általános jelleggel előre nem mondhat le a személyhez fűződő jogáról és azokkal kapcsolatos rendelkező nyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

³⁷ Jóri-Hegedűs-Kerekes: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban, 2010, Complex Kiadó, Budapest, 270.o.

³⁸ 2012. évi I. törvény

³⁹ 2012. évi I. tv. 9.§. (2)

2.3. Adatkérés

Csak olyan adat vagy nyilatkozat megtétele, illetve közlése kérhető, ami a személyhez fűződő jogát nem sérti a munkavállalónak, továbbá a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy a megszűnése szempontjából lényeges.

Az alkalmassági vizsgálatra a fent említett szabály ugyancsak irányadó: olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet a munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő vagy szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

2.4. Tájékoztatási kötelezettség

A munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli a munkavállaló személyes adatai kezelésének tekintetében, továbbá ha munkavállalóra vonatkozóan valamely tény, adatot, véleményt harmadik személlyel közöl, akkor azt csak törvényben meghatározott esetekben vagy a munkavállaló hozzájárulásával teheti.⁴⁰

A munkavállalót akkor is előzetesen tájékoztatni kell, ha a munkáltató a személyes adatait adatfeldolgozó⁴¹ számára átadja, de csak az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, illetve törvényben meghatározott szabályok szerint.

Kivételt képez a fent említett rendelkezések alól, ha a munkavállalóra vonatkozó adatokat statisztikai célú felhasználásra, személyazonosításra alkalmatlan módon teszi. Ebben az esetben a hozzájárulás beszerzése nem szükséges.⁴²

2.5. Ellenőrzési jogkör

A munkavállaló csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Az ellenőrzés és az ellenőrzésre alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. Továbbá előzetesen tájékoztatnia kell azokról a technikai eszközökről, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.⁴³

⁴⁰ Mt. 10.§.(2)

⁴¹ Infót.v.3.§. 9.: „Az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely önállóan vagy másokkal együtt az adatok kezelésének célját meghatározza, az adatkezelésre (beleértve a felhasznált eszközt) vonatkozó döntéseket meghozza és végrehajtja, vagy az adatfeldolgozóval végrehajtatja.”

⁴² Mt. 10.§.(4)

⁴³ Mt. 11.§.(1)-(2)

3. Munkaerő-felvételi eljárás

A munkajogot személyes adatok kezelése szempontjából három időszakra lehet bontani. Az első a munkajogviszony létrejötte előtti időszak, a második maga munkaviszony időtartama, és végül a munkaviszony megszűnése utáni időszak. Ezen időszakok közül a legelsőt, a munkaszerződés megkötése előtti időszakot vizsgálom a személyes adatok védelmének bemutatásakor.

3.1. Munka Törvénykönyvének hatályi kérdése

Legelső kérdés, ami ilyenkor felmerül, hogy miért az Mt.-t kell elsődlegesen alkalmazni ezekre az esetekre, amikor még nem is jött létre a felek között a jogviszony?

Erről a kérdésről a vélemények megoszlanak, ám én azon az állásponton vagyok, hogy attól függetlenül, hogy az Mt. személyi hatálya⁴⁴ nem sorolja ide az álláskeresőket, jelentkezőket, attól még a törvény hatálya rájuk is kiterjed.

Tulajdonképpen maga az Mt. nem is határozza meg az álláskereső fogalmát, de a törvény szövegéből utalást találhatunk rá. Mivel a törvény csak a munkavállaló elnevezést alkalmazza, ezért ez azt sugallja, hogy a jelentkezők ebbe nem tartoznak bele. Ugyanakkor az általános magatartási követelményekben megfogalmazásra került passzus: *„Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges.”*⁴⁵ arra utal, hogy a jogviszony még nem jött létre, tehát egy „nem munkavállalónak” ír elő kötelezettséget. Ugyanezt támasztja alá az Mt. 10.§. (1) bekezdésében: *„A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.”*

Álláspontomat továbbá az is alátámasztja, hogy amennyiben bírósági eljárás megindítására kerülne sor egy felvételi eljárás során történt jogsértés miatt, úgy az ügy a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság hatáskörébe tartozik a Polgári Perrendtartás alapján.⁴⁶ Ugyanezt támasztja alá szintén a Pp. 349.§. (3) bekezdése, ami alapján a munkavállaló és a

⁴⁴ „2.§. (1) E törvény hatálya a) munkáltatóra, b) a munkavállalóra, c) a munkáltatói érdek-képviselési szervezetre, d) az üzemi tanácsra, valamint e) a szakszervezetre terjed ki.”

⁴⁵ Mt. 6.§. (4) bek.

⁴⁶ 1952. évi III. törvény 23.§. (2) bek.: „A közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak a közigazgatási perek, valamint a munkaviszonyból és munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek.

munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény munkaügyi perben is érvényesíthető.

3.2. Az álláskereső fogalma

Mindenekelőtt szeretném tisztázni azt, hogy álláskereső fogalma alatt nem az Ft.⁴⁷ 58.§. (5) bek. d) pontjában⁴⁸ meghatározottakat értem. Én a dolgozatban sokkal szélesebb körben és általános értelemben kiterjesztem mindazon természetes személyekre, akik a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkeznek. Ennek oka az, hogy most nem az a cél, hogy a munkanélküliek szociális segélyezésének, álláskeresői ellátásának jogszerűségéről beszéljek, hanem az, hogy egy munkaerő-felvételi eljáráson elhangzott vagy írásos formában begyűjtött személyes adatok kezelése és felhasználása a törvényben meghatározottak szerint hogyan történik. Ebből adódóan jelen dolgozatban nem teszek különbséget az alapján, hogy valaki munkanélküliként, vagy munkavállalóként szeretne állást találni vagy váltani, vagy esetleg eközben nappali tagozaton folytatja egyetemi tanulmányait. Minden esetben az Alaptörvényből kiindulva megilleti őket a személyhez fűződő jogok védelme.

Továbbá szükség van arra, - a fogalom teljessége miatt - hogy az álláskereső személy egy olyan magatartást fejtsen ki, ami a megüresedett állás betöltésére irányul. Például: szóban vagy írásban történő érdeklődés, pályázat kitöltése, önéletrajz elküldése, stb.

Ugyanis ezzel már adatokat, méghozzá magukról személyes adatokat továbbítanak a munkáltató felé, aki így adatkezelővé⁴⁹ válik.

Összefoglalva álláskeresőnek definiálom mindazon természetes személyeket, akik a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkeznek és az állás betöltési szándékára irányuló szükséges magatartást kifejtik.

⁴⁷ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

⁴⁸ „Álláskereső az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.”

⁴⁹ „Az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely önállóan vagy másokkal együtt az adatok kezelésének célját meghatározza, az adatkezelésre (beleértve a felhasznált eszközt) vonatkozó döntéseket meghozza és végrehajtja, vagy az adatfeldolgozóval végrehajtatja.”
2011. évi CXII. tv. 3.§. 9.

3.3. Munkaerő-felvételi eljárás lehetséges szakaszai

Véleményem szerint a munkaerő-felvételi eljárás egész folyamatát három részre, időszakra lehet bontani. Az első időszak az álláskereső munkára történő jelentkezése önéletrajz megküldésével vagy például egy pályázat kitöltésével. Ha ezek alapján megfelelőnek találta a munkáltató akkor a második időszak maga a felvételi elbeszélgetés. A harmadik pedig a felvételi elbeszélgetés lezárását követi.

3.3.1. Pályázat, álláshirdetés

Ez a legelső lépés, amikor az álláskereső egy meghirdetett munkakör beöltésére jelentkezik. Ez a felhívás megvalósulhat egy napilag rovatában, pályázati kiírásban vagy akár az interneten keresztül is.⁵⁰ A legelső ami meg tud tenni, hogy elküldi az önéletrajzát postán vagy feltölti az internetre és e-mailen keresztül továbbítja. Ilyenkor már jelentkezik az álláskereső kiszolgáltatottsági helyzete, ugyanis ő már személyes adatokat juttat el saját magáról egy „idegen” személynek a munkavállalás reményében. Kutatásom során olyan hirdetésekkel is találkoztam, amelyek anonimek vagy jeligével ellátottak voltak. Semmilyen információt nem tudtam meg a hirdetőről, mert az e-mail címe beazonosíthatatlan volt, továbbá több alkalommal nem fejtették ki milyen munkakör betöltéséről lenne szó, csak magas fizetést és gyors előre lépési lehetőséget ígértek.

Az ilyen vagy hasonló problémákra kapcsolatban adott ki állásfoglalást 2006-ban az adatvédelmi biztos is.⁵¹ Az álláshirdetések tartalmát jogilag két szempontból lehet vizsgálni, az egyik a személyiségi jogi szempontok és a másik az adatvédelmi szempont.⁵²

Az ajánlás megfogalmazta, hogy a hirdető személynek pontosan meg kell adnia azokat az adatokat, amelyek alapján a felvételiző személy pontos tájékoztatást kap arról, hogy a személyes adatait pontosan kinek küldte meg és ki kezeli azokat. Meg kell jelölni továbbá egy elektronikus vagy postai címet, vagy telefonszámot, amit az érintett érdeklődhet, hogy az eljárás milyen stádiumban van, illetve mi az eredménye.⁵³ Az anonim módon feladott álláshirdetések által történő adatkezelés korlátozza és sérti az állásra jelentkező személyes

⁵⁰ Nem taxatív felsorolások, csak példálózó jelleggel vizsgálom őket.

⁵¹ 167/A/2006-3. sz. adatvédelmi biztos ajánlása

⁵² Dr. Takács János, ügyvéd, <http://munkajog.com/hirek-a-munka-vilagabol/Contacts/209-allashirdetes-jogszeren.html>, letöltés ideje: 2014. nov. 10.

⁵³ 167/A/2006-3. sz. adatvédelmi biztos ajánlása

adatok védelméhez való jogát. Mivel az adatai kezelését nem tudja nyomon követni, így az Infotv.-ben meghatározott jogaival sem tud élni.⁵⁴

„A fentiek alapján tehát az álláshirdetésnek tartalmaznia kell:

- a feladó személyének, valamint ha nem azonos vele a későbbi adatkezelő, akkor annak pontos megjelölését,*
- azt az információs módot, formát, melyen keresztül az érintett tájékozódhat az adatkezelés céljáról, a személyes adatainak kezeléséről, illetőleg amelyen kérheti annak megszüntetését.”⁵⁵*

Az olyan cégek, amelyek csak tájékozódás címén tesznek közzé álláshirdetéseket - hogy felmérjék az adott pozícióra hányan és milyen képzettséggel rendelkeznek - tájékoztatniuk kell a jelentkezőket, hogy nincs üres állás, csak adatbázis kiépítésére használják az adatokat egy későbbi interjú reményében. Ha a cég a tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz, úgy az nem ütközik jogszabályba.

Azonban, ha ezt elmulasztják, akkor nem felel meg a célhoz kötött adatkezelés elvének, az adatokat vissza kell juttatni az érintett részére, a kezelésüket pedig meg kell szüntetni.⁵⁶

A személyes adattal való visszaélést a Btk. is szankcionálja: „Aki a személyes adatok védelméről vagy kezeléséről szóló törvényi rendelkezések megszegésével haszonszerzési célból vagy jelentős érdeksérelmet okozva,

- a) jogosulatlan vagy céltól eltérően személyes adatot kezel, vagy
- b) az adatok biztonságát szolgáló intézkedést elmulasztja,

vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.”⁵⁷

⁵⁴ Infotv. 14.§ „Az érintett kérelmezheti az adatkezelőnél a) tájékoztatását személyes adatai kezeléséről; b) személyes adatainak helyesbítését, valamint c) személyes adatainak – a kötelező adatkezelés kivételével – törlését vagy zárolását.”

⁵⁵ 167/A/2006-3. sz. adatvédelmi biztos ajánlása

⁵⁶ Szabó Endre Győző: Munkáltatói, biometrikus és internetes ügyek a Hatóság gyakorlatában, tanulmányi segédlet

⁵⁷ 2012. évi C. törvény 219.§. (1) bek.

3.3.2. Interjú

Az interjúztatás során személyes kapcsolatba kerül a munkaadó és az álláskereső. A technika fejlődésének köszönhetően az interjúztatás ma már nem csak személyes megjelenéssel történhet, hanem telefonon esetleg webkamerán keresztül.

Az interjúztatás a legelterjedtebb kiválasztási módszer, bár heves viták folynak az érvényességével kapcsolatban.⁵⁸

Ha az interjú során rögzítik a beszélgetést, akár képi akár hangi minőségében, - ez a lehetőség főleg akkor állhat fenn, ha telefonos vagy webkamerás - akkor az álláskeresőt előzetesen tájékoztatni kell,⁵⁹ és a hozzájárulása is szükséges.⁶⁰ Amennyiben az érintett nem járul hozzá felvétel nem készíthető, de emiatt őt nem érheti hátrányos megkülönböztetés.

3.3.3. Felvételi eljárás befejezése

A felvételi eljárás lezajlását követően két kimenetel lehetséges: az egyik, hogy az álláskereső alkalmas volt, így a felek megkötik a munkaszerződést, a munkáltató által addig begyűjtött adatok pedig nála maradnak és bekerülnek a munkaügyi nyilvántartásába.

A másik irány, – ami a dolgozatom szempontjából lényeges – hogy az interjú sikertelenül zárul, nem kötnek szerződést és ekkor az a kérdés, hogy mi történik az érintett adataival.

A felvételi eljárás befejeztével az eredménytelenül pályázó adatainak a kezelését haladéktalanul meg kell szüntetni.⁶¹ Ennek oka, hogy személyes adatot csak a cél megvalósulásához szükséges mértékig és ideig kezelhetnek.⁶² „A felvételi eljárás lezárultával, annak eredményéről tájékoztatni kell az érintett munkavállalót, kérelmére az általa megküldött személyes adatait vissza kell juttatni a részére.”⁶³

Nyilatkoztatni kell az érintettet arról, hogy vissza kívánja-e kapni a benyújtott dokumentumokat, vagy azt semmisítse meg az eljárást lefolytató személy. Lényege, hogy az

⁵⁸ Juhász Márta: A kiválasztás és a munkaköri alkalmasság pszichológiája, Munkaügyi Szemle, 2006, 50.évf., 2., 27.o.

⁵⁹ Mt. 11.§ (2) bek. 1.tagmondat

⁶⁰ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2:48.§. (1).

⁶¹ Hegedűs Bulcsú: A személyügyi nyilvántartás kezelésének időtartama, Munkaügyi Szemle, 2010, 54.évf.,IV., 37.o.

⁶² Infot.tv. 4.§.(2).

⁶³ 167/A/2006-3.sz. adatvédelmi biztos ajánlása

érintett hozzájárulása nélkül az adatkezelő önhatalmúlag nem semmisítheti meg.⁶⁴ A bűnügyi személyes adat kezelésének határideje attól függ, hogy jogszabály rendelte-e el, vagy a munkakör sajátossága miatt kérték. Ha az utóbbi, akkor a felvételi eljárás lezárultával az adatok kezelését haladéktalanul meg kell szüntetni, ha azonban törvényi rendelkezés írta elő, akkor azt addig az időpontig, amit a törvény elrendel.⁶⁵

A gyakorlatban ez nem mindig van így, a munkáltatók azzal érvelnek, hogy az eljárás alatt begyűjtött - a munkakör betöltésével kapcsolatos - adatokat azért kezelik még 3 évig, mert az álláskeresőnek utólag ennyi ideje van jogai érvényesítésére. Akár hatósági (EBH, NAIH) akár bírósági úton történik, az eljárásban a bizonyítási teher megfordul, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem járt el jogellenesen. Ahhoz pedig joga van, hogy őt ért esetleges vádakra reagáljon, azokat bizonyítékokkal alátámassza.⁶⁶

3.4. Álláskereső kiválasztásának eszközei

A felvételi eljárás során a munkáltató nem köteles a munkavállaló alkalmasságát, képességét érdemben felmérni, azonban ők gyakran élnek ezzel a lehetőséggel. Kétféle módon tudja ezt megtenni, írásbeli tesztekkel és szóbeli elbeszélgetéseken.⁶⁷

3.4.1. Alkalmassági tesztek

Ezekkel a tesztekkel, ellenőrzési módszerekkel olyan adatokat tudhat meg a munkáltató az álláskereső személyről, amelyek a munkaviszonnyal nem hozhatók kapcsolatba, illetőleg még az érintettnek sincs róla tudomása (példa erre a tesztekből kiszűrhető látens homoszexualitás).⁶⁸ Az ilyen adatok gyűjtése ellentétes az Mt. 10.§. (1) bekezdésben foglaltakkal, cél nélküli ezért sérti az Infotv. 4.§.(1) bekezdését és alapot szolgáltat a diszkriminációhoz.⁶⁹

⁶⁴ Hegedűs Bulcsú: A személyügyi nyilvántartás kezelésének időtartama, Munkaügyi Szemle, 2010, 54.évf. IV.,37.o.

⁶⁵ U.o., 38.o.

⁶⁶ 2003.évi CXXV.tv. 19.§.(2).

⁶⁷ Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során, Munkaügyi Szemle, 2008, 52.évf.,III.,47.o.

⁶⁸ U.o.

⁶⁹ „Diszkriminációról olyan tényleges hátrányos helyzetek létrejöttéről beszélünk (amely kialakulhat mind egyenlőtlen bánásmód mind túlkapások révén), amelyek a hatalmi asszimetriára épülnek fel és magukba foglalják a közvetlen és közvetett diszkriminációt. Diszkriminációra való felhívás maga is diszkriminációnak minősül.”, http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/diszkriminacio_fogalma.pdf, letöltés 2014.11.29.

3.4.1.1. Referencia

Az egyik legmegbízhatóbb módszer, amivel a munkáltató megbizonyosodhat az álláskereső hozzáértéséről. Ez azonban csak akkor működik, ha nem pályakezdetőről van szó.

„A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.”⁷⁰

Ha valótlan adatokat, ténymegállapításokat tartalmaz, akkor jogorvoslattel a bírósághoz fordulhat.

Amennyiben az álláskereső volt munkavállaló még nem kapta meg az értékelést, úgy a felvételi eljárást lefolytató személy is megkérheti a volt munkáltatótól. *„A felvételi eljárást lefolytató személy csak akkor keresheti meg a volt munkáltatót, ha ehhez az érintett hozzájárult, illetőleg az csak akkor adhatja meg a minősítést, ha a hozzájárulás meglétéről meggyőződött.”*⁷¹

3.4.1.2. Kérdőív

Egyik legegyszerűbb kiválasztási módszer, a jelentkezők gyors szűrését teszi lehetővé. Amire leginkább rákérdeznek a kérdőívben azok a tevékenységek, tapasztalatok, amit a jelölt a munkaévei során szerzett.

A kérdőív jórészt tényszerű, objektív, ellenőrizhető kérdéseket tesz fel, viszont tartalmazhat szubjektív, rejtett, nem ellenőrizhető kérdéseket is.⁷²

3.4.1.3. Grafológia

Kétség kívül a kézzel írott önéletrajz vagy motivációs levél nyitott könyv a grafológus előtt. Grafológiai szakvéleményt csak olyan pályázóról lehet készíteni, akit előzetesen tájékoztattak és ő ebbe önként beleegyezett. Ha nem kívánja magát alávetni az ilyen fajta megismerésnek, akkor joga van visszautasítani, ezt a munkáltatónak el kell fogadni és a döntése miatt nem diszkriminálhatja a jelentkezőt.

⁷⁰ Mt. 81.§.(1)

⁷¹ Hegedűs Bulcsú: Személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során, Munkaügyi Szemle, 2008, 52.évf.,III.,48.o.

⁷² Juhász Márta: A kiválasztás és a munkaköri alkalmasság pszichológiája, Munkaügyi Szemle, 2006, 50.évf.,2.,27.o.

Ha beleegyezik, akkor a grafológus lezárt borítékban adja át a szakvéleményt a munkáltatónak, aki ugyanígy továbbadja a pályázónak. Miután ő megismerte annak tartalmát még mindig dönthet arról, hogy az eredményt nem kívánja megosztani a leendő főnökével.⁷³

3.4.1.4. Pszichológiai teszt

Ma már a pszichológiai tesztekkel is tökéletes személyiségprofilt lehet alkotni az egyénről. Az ilyen elkészítésére irányuló tesztet, csak az azt kiértékelő személy ismerheti meg, akit a titoktartási kötelezettség terhel. Ennek minősítését pedig csak akkor lehet a munkáltató számára továbbítani, ha a pályázó annak megismerése után az adattovábbításhoz hozzájárul.⁷⁴

3.4.1.5. Hazugságvizsgálat

Biológiai, neurofizikai reakcióvizsgáló eszközök alkalmazása különleges, szenzitív adatok megállapítására alkalmas ezért, az Infotv. 5.§.(1)a) és (2)a) bekezdése értelmében az eszköz alkalmazása csak akkor jogszerű, ha az adatkezeléshez az érintett írásban hozzájárul. Megállapítható, hogy a biológiai, neurofizikai reakcióvizsgáló eszközök munkáltató általi alkalmazása cél nélküli, és sérti az érintett személyek személyiségi jogait.⁷⁵

A biológiai, neurofizikai reakcióvizsgáló eszközök alkalmazása során nem elegendő az érintett hozzájárulásának formai meglétét vizsgálni, – melyet a munkáltató az egzisztenciális kiszolgáltatottságból fakadóan, az érintett akaratának mintegy elhajlításával kikényszeríthet –, de figyelembe kell venni a célhoz kötött adatkezelés, valamint az adatok minőségének az elvét is. Az alá-fölérendeltségi viszony megkérdőjelezi a hozzájárulás önkéntességét, így az adatok felvételének tisztességét.

A poligráfus vizsgálat munkaügyi alkalmazása alapvetően ellentétes az Alaptörvény demokratikus elveivel, ez okból ilyen célú felhasználása ez eszközöknek semmilyen hatósági engedéllyel nem tekinthető jogszerűnek.⁷⁶

⁷³ <http://www.origo.hu/jog/20090326-allasinterju-es-grafologia.html>, letöltés 2014. november 10.

⁷⁴ Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során, Munkaügyi Szemle, 2008, 52.évf.,III., 48.o.

⁷⁵ 369/P/2009-3. adatvédelmi biztos állásfoglalása

⁷⁶ U.o.

3.4.1.6. Facebook

A facebook elterjedése nem csak a baráti és családi kapcsolatok tartását könnyítették meg az egész világon, hanem a HR-sek munkáját is. Az egyik legegyszerűbb mód, hogy az állásra pályázó személy (családi állapotát, hobbiját, barátait és egyéb kapcsolatait, stb.) személyes adatait megismerjék már az interjú előtt. Az elbeszélgetés lefolytatása után pedig alkalmas arra, hogy leellenőrizze az ott elhangzottakat.⁷⁷

Az Mt. kimondja, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető,⁷⁸ azonban az egyén azzal, hogy egy személyes profilt hozott létre a világhálón a ráutaló magatartásával beleegyezik annak megtekintésébe. Véleményem szerint az ilyen fajta adatgyűjtés nem jogellenes.

3.4.1.7. Facereading

Az arcelemzés nem újkeletű módszer, a kínaiak már évszázadok óta használják. A nemzetközi HR gyakorlatban már ismert eljárás egy új magyar találmány segítségével hazánkban is elérhetővé vált.⁷⁹

Az arcelemző módszer az egyén arc és fej jellemző arányaiból következtet a személyiségvonásokra.⁸⁰ A facereading önkényes alkalmazása a megfelelő munkaerő kiválasztásához véleményem szerint alapvető emberi jogokat sért, olyan információk birtokába jut, amelyek a munkaviszony létesítéséhez szükségtelenek, megvalósul a cél nélküli adatkezelés, ami pedig jogszabályba ütközik.⁸¹

3.4.1.8. „Fejvadászok”

A cégeknek rengeteg pénzbe, időbe és fáradságba telik megtalálni a megfelelő munkaerőt, főleg, ha folyamatos a felvétel és ez akár több száz ember meghallgatását jelenti. Erre válaszul megjelentek a magán-munkaközvetítők („fejvadászok”), akik megspórolják a munkáltatónak az időt és a fáradságot.

⁷⁷ Természetesen a profilt lehet titkosítani a számunkra ismeretlen felhasználóktól, de az adatok többségét fel lehet kutatni az interneten.

⁷⁸ Mt. 11.§.(1) 3.tagmondat

⁷⁹ <http://www.protokoll-etikett.hu/cikk/41701/szemelyisegjogokat-sert-az-arcelemzes?area=166>, letöltés ideje: 2014. október 24.

⁸⁰ http://hvg.hu/tudomany/20071216_facereading/, letöltés ideje 2014. október 24.

⁸¹ Lásd: hazugságvizsgálatban leírtak

Azonban adatkezelésükkel kapcsolatban gyakorta felmerülő kérdés, hogy milyen személyes adatokat kezelhetnek a munkát kereső munkavállalókról. A magán-munkaerőközvetítő az érintett munkavállalók képesítésére, szakmai tapasztalatára vonatkozó, valamint az alkalmasságának a megítéléséhez szükséges információkat kezelheti.⁸²

Az Mt. erről külön nem rendelkezik, de az ILO által elfogadott, a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú Egyezményt Magyarországon a 2004. évi CX. törvény hirdette ki.⁸³

Az Egyezmény 6. cikke alapján a munkavállalók személyes adatainak feldolgozását a magán-munkaközvetítő ügynökségeknek úgy kell végezniük, hogy az biztosítsa az adatvédelmet és a munkavállaló személyiségi jogait, és az érintett munkavállalók képesítésére és szakmai tapasztalatára vonatkozó, illetve egyéb közvetlenül a tárgyhoz tartozó információra kell korlátozniuk magukat.⁸⁴

A magán-munkaközvetítő tevékenység irányulhat belföldre, illetőleg külföldre történő munkaközvetítésre. A külföldre történő munkaközvetítés során az adattovábbítást végző személynek vizsgálnia kell azt, hogy az a harmadik ország, melynek a területére a személyes adatokat továbbítják biztosítja-e a megfelelő szintű védelmet a személyes adatok kezelése kapcsán. Amennyiben ilyen jellegű védelem nem biztosított, akkor a személyes adatok továbbítása csak akkor tekinthető jogszerűnek, ha az érintett kifejezett hozzájárulását ahhoz beszerezték.⁸⁵ Ezt az utólagos bizonyítás céljából írásban tanácsos megtenni.

A kifejezett hozzájárulás azt jelenti, hogy az érintett figyelmét külön felhívják arra, hogy abban az országban, ahova a személyes adatait továbbítani kívánnak, nem biztosított az Európai Unió által megkívánt szinten a személyes adatok védelméhez való jog.⁸⁶

Ha a tevékenység célja megvalósult, a munkaközvetítés sikeres volt, vagy ha az érintett személy ezt kéri, akkor az adatkezelőnek a személyes adatok kezelését meg kell szüntetnie.⁸⁷

Ha abból a célból továbbra is kezelni kívánja, hogy a jövőben újabb állásajánlattal keresse

⁸² 167/A/2006-3.sz. adatvédelmi biztos ajánlása

⁸³ Jóri – Hegedűs – Kerekes: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban, 2010, Complex Kiadó, Budapest, 277.o.

⁸⁴ U.o.

⁸⁵ 167/A/2006-3.sz. adatvédelmi biztos ajánlása

⁸⁶ 167/A/2006-3.sz. adatvédelmi biztos ajánlása

⁸⁷ Infotv. 4.§.(2)

meg a munkavállalót, az csak akkor tekinthető jogszerűnek, ha az adatkezeléshez az érintett személy hozzájárulását megadta.⁸⁸

3.5. Különleges adatok a felvételi eljárás során

A különleges adatok⁸⁹ körébe a leendő munkavállalónak azok a személyes adatai tartoznak, amelyekre a munkáltató a leginkább kíváncsi. Ezen adatok közül én az egészségügyi adatokat, a bűnügyi személyes adatokat, a politikai véleményt és a vallási nézeteket választottam vizsgálódásom tárgyaivá. Ennek oka az volt, hogy ezek azok az adatok, ami alapján a gyakorlatban leginkább megvalósulnak a visszaélések, a cél nélküli adatkezelések, ami a szükségesség-arányosság elvét felborítja, valamint ezek azok az információk, ami alapján leginkább megvalósul a diszkrimináció, a közvetlen hátrányos megkülönböztetés.⁹⁰

3.5.1. Politikai vélemény

A felvételi eljárási folyamat bármely szakaszában az eljárást lefolytató személy által feltett kérdés az álláskereső politikai nézeteire, vagy valamely párthoz való tartozására vonatkozóan teljes mértékben jogellenes, és tilos. Az adott munkakör betöltését nem lehet politikai véleménytől függővé tenni.

„A pártok munkahelyen (szolgálati helyen, tanintézetben) szervezetet nem hozhatnak létre és nem működtethetnek.”⁹¹ Az Mt. alapján csak olyan nyilatkozat megtételét kérhetik, ami a személyhez fűződő jogát nem sérti vagy a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges. Az ilyen típusú információ felvétele azért megengedhetetlen, mert hiányzik belőle a munkakörrel való objektív összefüggés.

Ez csak abban a kivételes esetben lehetséges, ha ezt a munkáltató bizonyítani tudja, hogy összefügg a munkakör betöltésével. Ilyen esetre példa, ha valamely párt irodájába bizalmi állás betöltésére keresnek munkavállalót és elvárás a párt nézeteivel való egyetértés. Itt egy

⁸⁸ Infotv. 4.§. (1)

⁸⁹ Infotv. 3.§. 3.: „Különleges adat: a) a faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviselési szervezeti tagságra, a szexuális életre vonatkozó személyes adat,

b) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat.”

⁹⁰ „Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.” 2003. évi CXCV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

⁹¹ 1989. évi XXXIII. törvény a pártok működéséről és gazdálkodásáról

bizalmi jogviszonyról van szó, a gazdasági érdek és az üzleti titkok védelme dominál, és ahhoz, hogy a munkáltató feltétel nélkül megbízhatson az alkalmazottjában ez elvárható. „A célhoz kötöttség és a szükségesség alapelvek tiszteletben tartásával a munkáltató kivételesen igazolhatja ezen adatok felvételéhez fűződő érdekét.”⁹²

3.5.2. Vallásos vagy más világnézeti meggyőződés

A vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre vonatkozó adatok fogalmának értelmezése a lelkiismereti szabadság tiszteletben tartásával függ össze.⁹³ Az Alaptörvény VII. cikk (1) bekezdése értelmében ez a jog magában foglalja a vallás vagy más meggyőződés szabad megválasztását vagy megváltoztatását és azt a szabadságot, hogy vallását vagy más meggyőződését mindenki vallásos cselekménynek, szertartások végzése útján vagy egyéb módon, akár egyénileg, akár másokkal együttesen, nyilvánosan vagy a magánéletében kinyilvánítsa vagy kinyilvánítását mellőzze, gyakorolja vagy tanítsa.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata értelmében a vallás és más lelkiismereti meggyőződés az emberi méltóság és önrendelkezés egyik legbensőbb ügye, az információs önrendelkezési jog különösen érzékeny tárgya.⁹⁴

Főszabály szerint erre vonatkozóan sem lehet kérdést intézni a leendő munkavállaló felé. A munkáltató köteles lesz azt bizonyítani, hogy célkitűzései, tevékenységi köre vagy a munkakör jellege megköveteli az ezzel kapcsolatos nyilatkozattételt. Az esetek egyedi körülményei alapján lehet azt eldönteni, hogy jogszerű-e az ilyen különleges adat felvétele. De a munkáltatónak minden esetben igazolnia kell azt, hogy ez a jelentkező alkalmasságának eldöntéséhez nélkülözhetetlen.

A példa hasonló lesz, mint a politikai nézetekkel kapcsolatban, ugyanis ha egy egyház által működtetett oktatási intézménybe keresnek új nevelőt, hitoktatót, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója joggal várhatja el azt, hogy az állást megpályázó személy hasonló tanítatásban részesült, vagy ugyanazokat az eszméket vallja. Ez magával a tevékenységi körrel összefügg. Azonban ha egy megüresedett takarító vagy portás posztjára keresnek egy személyt, akkor az általa végzett munka nincs összefüggésben a munkáltató hitvallásával, így az a személyhez fűződő jogait sérteni és megvalósulna a diszkrimináció.

⁹² Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008, 133.o.

⁹³ U.o., 131.o.

⁹⁴ 74/1992. (XII.28.) AB határozat

3.5.3. Bűnügyi személyes adatok

A munkáltatók nagy többségéről elmondható, hogy büntetlen előéletű munkavállalókat kívánnak alkalmazni. Ennek két okát látom: az egyik az, hogy a gazdasági érdekeiket védik és a jó hírnevüket, a másik pedig hogy védik saját magukat, olyan alkalmazottat szeretnének, aki beleillik a munkahely légkörébe.

Ha az előbbit nézzük, akkor a vagyon elleni bűncselekmények elkövetésétől mentes személyt keresnek, főleg a vezető beosztású, fokozott felelősséggel járó munkakörökbe. Fontos, hogy a vállalkozás jó hírneve ne csorbuljon, hiszen ez a jogi személyeknek is alkotmányos alapjoguk. Azt már korábban említettem, hogy egy bizalmi jogviszonyról van szó, fontos azt tudnia a munkáltatónak – vagy legalábbis vélelmeznie – azt, hogy a múltban nem követett el bűncselekményt akkor talán a jövőben sem fog.

Ha az utóbbit vesszük, akkor pedig olyan személyeket akarnak kiszűrni a rostán, akit már elítéltek élet, testi épség elleni vagy éppen nemi erkölcs elleni bűncselekmények miatt. Hiszen valljuk be, ha egy olyan emberrel kellene együtt dolgoznunk nap mint nap, akit már súlyos testi sértés, vagy nemi erőszak, esetleg emberrablás büntette miatt szabadságvesztésre ítélték bennünk is kétségek támadnának és feszélyezve éreznénk magunkat a munkahelyen.

Két esetben kérik a büntetlen előélet igazolását, ha azt jogszabály elrendeli, vagy ha nincs is ilyen rendelkezés, de azt a munkakör betöltése szükségessé teszi. Indokolja ezt az a tény, hogy ha ez nem így lenne, akkor a büntetett előéletűek teljesen ki lennének zárva a munkaerőpiacról, és így a reszocializáció is lehetetlenné válna.⁹⁵

A büntetett előéletre vonatkozó személyes adat fogalmát egy jogszabály sem határozza meg. Hétköznapi értelemben büntetlen előéletű az a személy, akire a bíróság a bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen fő- vagy mellékbüntetést nem szabott ki.⁹⁶

Bűnügyi személyes adatot akkor lehet jogszerűen kérni az állásra jelentkezőtől (ide nem értve a jogszabály által felsorolt eseteket) ha annak megléte objektív kizárási ok, vagyis

⁹⁵ Péterfalvi Attila: Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012, 302.o.

⁹⁶ Nagy Ferenc: A magyar büntetőjog általános része, Budapest, 2004, 480.o.

akadálya a munkaviszony létesítésének, mert az álláskereső foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll.⁹⁷

Ha ez az ok fennáll, akkor a munkáltató megtagadhatja a munkaviszony létesítését. „Az objektív összefüggés akkor áll fenn, ha egy kívülálló nézőpontjából az érintett rizikóalanyként tűnik fel az adott munkakörre nézve.”⁹⁸ Ugyanis nem lehet általánosságban egyes szakképzettséghez nem kötött, illetve hatósági engedély nélkül gyakorolható foglalkozási ágaktól (pl. gyári munkás, vállalati alkalmazott, stb.) minden megszorítás nélkül az elkövetőt eltiltani, hanem ennek csupán az említett foglalkozási ágakon belül egyes szabatosan meghatározott munkaköröknél (pl. pénzbeszedő, pénztáros, raktáros, stb.) lehet helye.⁹⁹

Megengedett az adatfelvétel, ha a bűncselekmény természete összefügg a jövőbeni munkaköri feladatok jellegével és ezáltal lényeges tájékoztatás nyújt a jelentkező alkalmasságáról, amely a jövőbeni feladatai teljesítésével összefügg.¹⁰⁰ Például egy könyvelői irodába jelentkező személy esetében az elutasítás jogszerű lehet, ha sikkasztás miatt egyszer már jogerősen elítélték.

Bűnügyi személyes adat – így például a hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmának – megismerésére a felvételi eljárást lefolytató személy jogosult.¹⁰¹

Az állásra jelentkezőt is terheli tájékoztatási kötelezettség a munkakörrel összefüggésben lévő elítéléséről, valamint fogvatartásáról, ha jogerős ítélethez fűződő jogkövetkezmények hatálya alatt áll.¹⁰² A jelentkező kizárólag azokat a körülményeket köteles a munkáltató tudomására hozni, amelyek a jövőbeni munkaköri kötelezettség teljesítése szempontjából lényegesek. A munkáltató pedig köteles őt tájékoztatni a munkaköri feladatokról. Ezzel összefüggésben az álláskereső köteles nyilatkozni arról, hogy a bűnügyi személyes adatok közül melyek relevánsak.¹⁰³

⁹⁷ 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről: „A foglalkozás gyakorlásától azt lehet eltiltani, aki a bűncselekményt a) szakképzettséget igénylő foglalkozása szabályainak megszegésével követi el, vagy b) foglalkozásának felhasználásával, szándékosan követi el.”

⁹⁸ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008, 137.o.

⁹⁹ Péterfalvi Attila: Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012, 303.o.

¹⁰⁰ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008, 137.o.

¹⁰¹ Hegedűs Bulcsú: A személyügyi nyilvántartás kezelésének időtartama, Munkaügyi Szemle, 2010, 54.évf., IV.,38.o.

¹⁰² Berznay Tibor: A Munka Törvénykönyve, Budapest, 2002, 115.o.

¹⁰³ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008, 138.o.

Tájékoztatási kötelezettsége van továbbá a leendő munkavállalónak, ha jövőbeni szabadságvesztés büntetés kiállása, amelynek időpontja ismert vagy nagy bizonyossággal valószínűsíthető, s a leendő munkateljesítményt ez akadályozná. Bejelentési kötelezettsége pedig akkor van a jelentkezőnek, ha folyamatban lévő eljárás a munkakör jövőbeni ellátását megghiúsítaná.¹⁰⁴

3.5.3.1. Hatósági erkölcsi bizonyítvány, feddhetetlenségi igazolás

Meghatározott munkakörök betöltésének jogszabályi feltétele a büntetlen előélet, amelyet a jelentkező a hatósági erkölcsi bizonyítvány¹⁰⁵ felmutatásával tud igazolni. A gyakorlatban a munkáltató gyakran kéri a bemutatását és ettől teszi függővé a jelentkező alkalmazását. Akkor kérheti, ha az adott munkakörhöz azt jogszabály elrendeli, mint például a köztisztviselők esetében.¹⁰⁶ Ha nincs ilyen rendelkezés csak akkor, ha a munkakör betöltése szükségesség teszi. Az utóbbi esetben mindig az adott munkakört vizsgálva lehet eldönteni. Konkrét cél nélkül az adatkérés sérti az érintett személyiségi jogait.¹⁰⁷

A feddhetetlenségi igazolás a hatósági erkölcsi bizonyítványnál szélesebb adatkört magába foglaló dokumentum, amely a bünyügyi nyilvántartásból megkért adatokat tartalmazza. Tájékoztatást csak az érintett személynek vagy a törvényben felhatalmazott személyeknek adnak. Ebből kifolyólag a munkáltató gyakran nem a hatósági erkölcsi bizonyítványt kéri az állásra pályázótól, hanem a nyilvántartásban szereplő adatairól kér tájékoztatást.¹⁰⁸

Ennek oka az, hogy a Büntető Törvénykönyv mentesítést biztosít a büntetett előülethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól.¹⁰⁹ Azt a személyt, akit mentesítenek - ha csak törvény másképp nem rendelkezik - büntetlen előületűnek kell tekinteni, és nem tartozik számot adni olyan elítélésről, amelyre nézve mentesítésben részesült.¹¹⁰ Ebből kifolyólag a

¹⁰⁴ U.o.

¹⁰⁵ „A hatósági erkölcsi bizonyítvány a büntettek nyilvántartásának adatairól a nyilvántartás kezelője által kiállított közokirat. A hatósági erkölcsi bizonyítvány kiállítását kizárólag az érintett személy kérheti, és tartalmazza a kérelmező természetes személyazonosító adatait, büntetlensége, mentesítésben részesülése, továbbá a vádemelés elhalasztása esetén a „büntetett nyilvántartásban nem szerepel” közlést, illetőleg a büntetett előülethez az egyes büntetésekre és intézkedésekre vonatkozó adatokat.”

¹⁰⁶ 1992. évi XXIII. tv. 7.§. (1) bek. a köztisztviselők jogállásáról

¹⁰⁷ Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során, Munkaügyi Szemle, 2008, 52.évf. III. 49.o.

¹⁰⁸ U.o.

¹⁰⁹ Btk. 98.§.(1).

¹¹⁰ Btk. 98.§.(2).

hatósági erkölcsi bizonyítvány ennek megfelelően állítják ki, de a bűnügyi nyilvántartásban ennél tovább, a törvényben meghatározott ideig kell az adatokat ellenőrizni.

Megállapíthatjuk azt, hogy az a tény, hogy az érintett személy a személyes adatairól tájékoztatást kérhet, attól még a bűnügyi nyilvántartásnak nem az a célja, hogy a munkáltató az erőfőlényét kihasználva, az álláskereső múltjának átvilágítására használja. Ilyen formában nem szerezhet adatokat a pályázóról.

„Az a munkáltatói szándék, miszerint a munkavállaló erkölcsi alkalmasságát – jogszabályi felhatalmazás hiányában – a bűnügyi nyilvántartásból, az érintett kérelmére, számára kiállított nyilatkozattal kívánja megállapítani, súlyosan sérti az érintett személyes adatok védelméhez való jogát, az érintettet jogellenesen diszkriminálhatja, továbbá ez ellentétes a hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesüléshez fűződő közérdekkel.”¹¹¹

3.5.4. Egészségügyi adatok

A munkáltató egészségügyi adatok¹¹² iránti kíváncsisága a gazdasági érdekével van összefüggésben. A munkáltatói oldalon jelen van az a jogos érdek, hogy egy olyan személlyel létesítsen munkajogviszonyt, aki a munka betöltésére és elvégzésére, fizikálisan és mentálisan egyaránt alkalmas. Ezzel ellentétben, az álláskereső oldalán megjelenik az egészségügyi adatok védelme, hogy ezek alapján ne lehessen diszkriminálni, azzal pedig a munkaerőpiacról szép lassacskán kiszorítani.

Az egészségügyi adatok védelmét abban a kettősségben látom, hogy egyrészt, mint személyes adatot, az Infotv. véd, és az egyénnek önrendelkezési joga van arról, hogy ezt az adatot kivel osztja meg. Másfelől pedig az egyenlő bánásmód követelményében kell keresnünk. Ugyanis gondoljunk bele, ha jogszabályok adott esetben nem védenék a megváltozott munkaképességű személyek, vagy gyengébb fizikai adottságokkal rendelkező egyének bizonyos adatait, akkor ez az ő esetükben akár tartós megélhetési problémát is okozhatna.

Az Mt. kimondja, hogy a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelye munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében

¹¹¹ Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során, Munkaügyi Szemle, 2008, 52.évf. III.49.o.

¹¹² 1997. évi XLVII. törvény az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok védelméről és kezeléséről, 3.§.a) pont

szükséges.¹¹³ A munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági vizsgálatok elvégzése nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait, azok elvégzéséhez a munkavállaló beleegyezése szükséges.¹¹⁴ Azt, hogy melyik munkakörhöz milyen egészségi állapot megléte szükséges mindig jogszabály tartalmazza. A munkáltató nem kötheti egyoldalúan egyes munkakörök betöltését meghatározott egészségi állapot meglétéhez.¹¹⁵ Csak azt határozhatja meg, hogy milyen munkakörre kell kivizsgálni.¹¹⁶

A felvételi eljárásban az egészségügyi adatok kezelése tekintetében két törvény áll egymással ellentmondásban. Az 1997. évi XLVII. törvény 2.§-a a törvény hatálya, amely nem jogosítja fel a munkáltatót egészségügyi adatok megismerésére, kezelésére. A másik oldalról pedig ott van a Munka Törvénykönyve, amely kimondja, hogy ha ez az adat a munkakör betöltése szempontjából releváns és lényeges, akkor kötelezhető ilyen dokumentumot benyújtására. *„Ez az ellentmondás úgy oldható fel, hogy az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot csak orvos végezheti el. Ő csak a vizsgálat eredményét közli a munkáltatóval, hogy alkalmas a munkára az érintett vagy sem.”*¹¹⁷ Ebből következik, hogy a munkáltató birtokába nem kerülhetnek egészségügyi adatok.

Az adatok célhoz kötöttsége és szükségességének alapelveiből az is világosan látszik, hogy az orvos sem kezelhet több személyes adatot az álláskeresőről, csak azokban a kérdésekben vizsgálhatja és kérdezheti ki, ami a munkakör betöltéséhez nélkülözhetetlen.

A munkáltató köteles előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot elvégeztetni az általa foglalkoztatni kívánt személynél a munkavégzés megkezdését megelőzően.¹¹⁸ Az aki az előzetes alkalmassági vizsgálaton nem vett részt, vagy alkalmatlan minősítést kapott, az adott munkakörben nem foglalkoztatható.¹¹⁹

Az, hogy a rendelet kötelezővé teszi, hogy a munkába állás előtt alkalmassági vizsgálaton kell részt venni a leendő munkavállalónak, önmagában nem ellentétes a személyes adatok

¹¹³ Mt. 10.§.(1) bek. 2. tagmondat

¹¹⁴ Horváth István – Szabó Tibor: Munkajogi Navigátor, Adónet Kiadó, 2012, 39.o.

¹¹⁵ Rúzs Molnár Krisztina: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot, Munkaügyi Szemle, 2006, 50.évf.,47.o.

¹¹⁶ 33/1998.(VI.24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről, 3.§.(1) a)

¹¹⁷ Hegedűs Bulcsú: A személyügyi nyilvántartás kezelésének időtartama, Munkaügyi Szemle, 2010, 54.évf.,38.o.

¹¹⁸ 33/1998.(VI.24.) NM rendelet 4.§.(1) a)

¹¹⁹ 33/1998.(VI.24.) NM rendelet 16.§.

védelméhez való joggal.¹²⁰ A bírói gyakorlatban elismerésre került, hogy az alkalmassági vizsgálat elvégzéséhez az érintett hozzájárulását be kell szerezni.¹²¹

A jelentkezőnek ettől függetlenül van tájékoztatási kötelezettsége az egészségi állapotáról a jóhiszemű és tisztesség elvének megfelelően.

Az együttműködési kötelezettség alapján az álláskereső köteles minden olyan tényről, adatról, körülménytől vagy ezek változásáról a munkáltatót tájékoztatni, amelyek a jövőbeni munkajogviszonyban a jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését jelentős mértékben korlátozzák vagy lehetetlenné teszik.¹²² Például a sikeres interjú végén megbeszéljük a munkába állás első napját, és ha a jelentkező már akkor tudja, hogy mondjuk egy műtét miatt nem lesz képes megjelenni, de nem szól, akkor rosszhiszeműen jár el. Tehát nem magáról a betegségről kell tájékoztatni csak az akadályoztatás okáról.

3.5.4.1. Az álláskereső köteles válaszolni az egészségügyi kérdésre?

Ezt a kérdés annak függvényében kell vizsgálni, hogy milyen munkakör betöltésére jelentkezik.

Számos olyan munkakör létezik, amelynek a betöltéséhez jogszabály írja elő a fizikai és/vagy pszichikai egészségi állapot meglétét. Ilyenek például a hivatásos katonák, rendőrök, autóbuszvezetők, egészségügyi alkalmazottak. A jelentkező ebben az esetben köteles válaszolni és az együttműködési kötelezettségénél fogva köteles igazat mondani.¹²³

Azonban ha olyan munkakör betöltéséről van szó, amelynél nincs előírás az egészségi állapot tekintetében, és a munkavállaló a kérdésnél úgy véli, hogy a munkaviszonnyal nem kapcsolatos, vagy indokolatlanul korlátozza vagy sérti a személyiségi jogait, akkor jogosult a kérdést megtagadni.¹²⁴ A felvételi eljárást lefolytató személy gazdasági szempontból

¹²⁰ Az Európai Bíróság megállapította az A/Kommission ügyben, hogy a kötelező orvosi alkalmassági vizsgálat a munkaerő-felvételi eljárásban nem sérti az Emberi Jogok Európai Egyezmény 8. cikkében garantált magánélet tiszteletben tartásához való jogot. EuGH, T-10/93, 1994, II-181, Rn.4

¹²¹ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008, 151.o.

¹²² Mt. 6.§. (4), Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008, 147.o.

¹²³ Rúzs Molnár Krisztina: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot, Munkaügyi Szemle, 2006, 50.évf., 46.o.

¹²⁴ Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során, Munkaügyi Szemle, 2008, 52.évf. III. 49.o.

erőpozícióban van, azonban ez nem szolgálhat alapul, hogy az érintett jogait megsértse és olyan jellegű kérdést tegyen fel, amely által megvalósul a cél nélküli adatkezelés.¹²⁵

3.5.4.2. Az álláskereső köteles-e igazat mondani a feltett kérdésre?

Ha a munkáltató a munkaviszony szempontjából nem lényeges tájékoztatást kér, vagy kérdést fogalmaz meg, akkor a munkavállaló nem köteles a valóságnak megfelelő választ adni.¹²⁶ Amennyiben a kérdésre nem megfelelő választ ad, vele szemben nem alkalmazható semmilyen szankció. Ennek az a magyarázata, hogy az álláskereső nem sérti meg az együttműködési kötelezettséget vagy más munkajogi magatartási szabályt, hiszen a munkáltató jogilag védett érdekei az ilyen jellegű kérdést nem indokolják.¹²⁷

4. De lege ferenda

Véleményem szerint a dolgozatban összefoglalt kérdést úgy lehetne szabályozni a jövőben, hogy a Munka Törvénykönyvét egzaktabbá kellene tenni ezen a téren.

Elsősorban az álláskereső fogalmat (aki a munkaerő-felvételi eljárásban részt vesz) meghatározni a záró rendelkezésekben, valamint a személyi hatály résznél azzal kibővíteni. A munkaerő-felvételi eljárás alatt megszerzett adatok kezeléséről és megőrzéséről is világos, egyértelmű rendelkezést megfogalmazni. Így elkerülhető lenne a cél nélküli adatkezelés, a munkáltató nem követne el jogsértést, az álláskereső személyiségi jogai pedig nem sérülnének.

¹²⁵ U.o., 50.o.

¹²⁶ Rúzs Molnár Krisztina: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot, Munkaügyi Szemle, 2006, 50.évf., 47.o.

¹²⁷ Adatvédelmi biztos 900/A/2006-3.sz. állásfoglalása

Összegzés

Jelen tanulmányban törekedtem arra, hogy minél részletesebben és a gyakorlati életben leginkább előforduló esetekkel mutassam be az álláskereső személyiségi jogainak védelmét a munkaerő-felvételi eljárásban.

Arra a következtetésre jutottam, hogy a téma jogforrás tekintetében rendkívül szerteágazó, a munkajogi szabályozás terén pedig általános és hiányos. A kornak megfelelően a technikai újításokkal a jogi szabályozásnak is fel kell venni a lépést az élet minden területén. Jelen esetben a munkajogi szabályozásnak. Az adatvédelem, az egyén személyiségi jogainak védelme egyre erőteljesebb szerepet kap nemcsak az életben, hanem a munka világában is. Igaz, hogy számtalan típusú munkavégzés létezik és ezekre mind tételes szabályozást lehetetlenség alkotni, de fogalmi meghatározások, jogi garanciák, időtartamok szabályozása a Munka Törvénykönyvében jelentősen segítené az eligazodást.

Ennek azért látom a jelentőségét, mert kevés olyan eset van, amikor az álláskereső felvételi elbeszélgetés vagy alkalmassági vizsgálat nélkül jut munkához. Tehát mielőtt jogviszonyt létesítenének egymással a felek még azelőtt egy teljes, néha hosszadalmas, többfordulós eljárás zajlik le kettejük között, amelynek vizsgálódási alanya maga az álláskereső.

Ebből adódóan én úgy gondolom, hogy magát a munkajogviszonyt megelőző „viszonyt” is részleteibe menően szükséges meghatározni a Munka Törvénykönyvében, mindezt azért, hogy egyszerűsödjének a szabályok, elkerüljük a cél nélküli adatkezelést, a jó-, vagy rosszhiszemű jogsértést; valamint hogy védjük az álláskeresőt a kiszolgáltatottsági helyzete és munkaerőpiaci, gazdasági hátránya miatt.

Irodalomjegyzék

Könyv:

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

Bayer Judit – Kállai Gábor: *Az emberi jogok alapjai*, L'Harmattan Kiadó, 2010

Breznay Tibor: *A Munka Törvénykönyve*, Budapest, 2002

Chronowski Nóra: *Alkotmányjog*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2013

Horváth István – Szabó Tibor: *Munkajogi Navigátor*, Adónet.hu Kiadó, 2012

Jóri András: *Adatvédelmi kézikönyv*, Osiris Kiadó, Budapest, 2005

Jóri András – Hegedűs Bulcsú – Kerekes Zsuzsanna: *Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban*, Complex Kiadó, Budapest, 2010

Klein Sándor: *Munkapszichológia*, Edge 2000, Budapest, 2004

Majtényi László: *Az információs szabadságok*, Complex Kiadó, Budapest, 2006

Nagy Ferenc: *A magyar büntetőjog általános része*, Budapest, 2004

Pál Lajos – Radnay József – Tallián Blanka – Tálné dr. Molnár Erika: *Munkajogi kézikönyv*, HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2011

Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: *Az új Munkatörvénykönyvének magyarázata*, HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2012

Péterfalvi Attila: *Adatvédelem és Információszabadság a mindennapokban*, HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2012

Schanda Balász – Balogh Zsolt: *Alkotmányjog – Alapjogok*, PPKE-JÁK, Budapest, 2011

Folyóirat:

Hegedűs Bulcsú: *Az álláshirdetésekkal, valamint a magán-munkaközvetítők adatkezelésével kapcsolatos követelmények*, Munkaügyi Szemle, 2006, 50.évf.4.

Hegedűs Bulcsú: *A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során*, Munkaügyi Szemle, 2008, 52.évf. III.

Hegedűs Bulcsú: *A személyügyi nyilvántartás kezelésének időtartama, Munkaiügyi Szemle, 2010, 54.évf. IV.*

Juhász Márta: *A kiválasztás és a munkaköri alkalmasság pszichológiája (II.rész), Munkaiügyi Szemle, 2006, 50.évf. 2.*

Rúzs Molnár Krisztina: *Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot, Munkaiügyi Szemle, 2006, 50.évf. 10.*

Jogszabályok, határozatok, ajánlások, állásfoglalások:

Alaptörvény

1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2012. évi C. törvény a büntető törvénykönyvről

2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről

2004. évi CX. törvény a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú rendelet kihirdetéséről

2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

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

1989. évi XXXIII. törvény a pártok működéséről és gazdálkodásáról

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról

1997. évi XLVII. törvény az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok védelméről és kezeléséről

74/1992. (XII.28.) AB határozat

15/1991. (IV.13.) AB határozat

33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

167/A/2006-3.sz. adatvédelmi biztos ajánlása

900/A/2006-3.sz. adatvédelmi biztos állásfoglalása

369/P/2009-3.sz. adatvédelmi biztos állásfoglalása

Internetes forrás:

<http://www.protokoll-etikett.hu/cikk/41701/szemelyisegjogokat-sert-az-arcelemzes?area=166>

http://hvg.hu/tudomany/20071216_facereading/

<http://munkajog.com/hirek-a-munka-vilagabol/Contacts/209-allashirdetes-jogszeren.html>

http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/diszkriminacio_fogalma.pdf

<http://www.origo.hu/jog/20090326-allasinterju-es-grafologia.html>