

A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉT MEGELŐZŐ ELJÁRÁS ADATKEZELÉSI KÉRDÉSEI A MAGYAR, A SZLOVÁK ÉS A CSEH MUNKAJOGI RENDELKEZÉSEK TÜKRÉBEN

**Data processing issues related to the establishment of an employment
relationship in the light of the Hungarian, Slovak and Czech labor law**

ČERTICKY MÁRIO*

Absztrakt: Az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének köszönhetően a személyes adatok védelmére vonatkozó szabályozás egy új védelmi szintre lépett, amely szigorú követelményeket ír elő az adatkezelők részére. A személyes adatok kezelésének témakörében az egyik legalapvetőbb, mégis nagyon izgalmas és egyben érzékeny területnek a munkaviszonnyal összefüggésben végzett adatkezelési folyamatok minősülnek. Kevés figyelmet kapnak azonban az adatkezelők által a munkaviszony létesítését megelőzően végzett adatkezelési folyamatok, amelyre természetesen szintén alkalmazni kell a GDPR rendelkezéseit. A tanulmány célja, hogy elméleti és gyakorlati útmutatásként szolgáljon az adatkezelők részére a munkaviszony létesítését megelőzően végzett adatkezelésekre vonatkozó követelményeknek való megfeleléséhez. A tanulmányban elsősorban általános jelleggel vizsgálom a munkaviszonyt megelőző adatkezelést a GDPR tükrében, de az egyes vitás kérdések megvilágítása érdekében igyekszem a szlovák, a cseh és a magyar jog előírásaiból példákat meríteni.

Kulcsszavak: *munkaviszony, GDPR, munkahelyi adatkezelés, GDPR és munkajog, munkaviszonyt megelőző adatkezelés*

Abstract: Thanks to the European Union's General Data Protection Regulation [GDPR], the rules on the protection of personal data have entered a new level of protection, which imposes strict requirements on data controllers. One of the most basic, yet very exciting and sensitive areas in the field of personal data processing is the processing of personal data related to employment. However, little attention is paid to the data processes carried out by data controllers prior to the establishment of the employment relationship, to which, of course, the provisions of the GDPR also apply. The purpose of this study is to provide theoretical and practical guidance to data controllers on how to comply with the requirements for pre-employment data processing. In the study, I mainly examine pre-

* DR. ČERTICKY MÁRIO, LL.M.
egyetemi tanársegéd
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Kereskedelmi Jogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
civmario@uni-miskolc.hu

employment data management in a general way in the light of the GDPR, but in order to shed light on the individual issues in dispute, I try to draw examples from the provisions of Slovak, Czech and Hungarian law.

Keywords: *employment relationship, GDPR, data processing and employment, GDPR and labor law, pre-employment data processing*

Bevezetés

A gazdasági élet szereplői, függetlenül attól, hogy a gazdaság mely szektorában működnek, jellemzően természetes személyek közvetlen módon¹ történő foglalkoztatásával végzik tevékenységüket, így szükségszerűen kezelnek személyes adatokat. E foglalkoztatással összefüggő adatkezelési folyamatot meg kell, hogy előzze a munkaviszony létesítésére irányuló folyamat, amellyel összefüggésben szintén szükségszerű az adatkezelés. Ezen eljárás lefolytatásának számos módja van, s bármelyiket is választja az adatkezelő, meg kell felelnie az adatvédelmi előírásoknak. E folyamat körében az adott állást megpályázó természetes személyek adatkezelési szempontból érintettek, s az állást hirdető személyek adatkezelőnek minősülnek.

Az Európai Unió adatvédelmi reformja keretében egy hosszan tartó jogalkotási folyamat eredményeként² megalkotásra került az általános adatvédelmi rendelet³ (a továbbiakban: Rendelet vagy GDPR), amelyet a hatálya alá tartozó adatkezelések esetén, a személyi hatálya alá tartozó adatkezelőknek 2018. május 25. napjától⁴ alkalmazniuk kell.⁵ A Rendelet szabályai közvetlenül alkalmazandóak valamennyi

¹ A közvetlen foglalkoztatás alatt azt az esetet értem, amikor a munkáltató a természetes személlyel köti meg a foglalkoztatásra irányuló szerződést. Ez alapján tehát a közvetett módon történő foglalkoztatás alatt azt az esetet értem, amikor két jogi személy köt valamely feladat elvégzésére – jellemzően polgári jogi – jogviszonyt, amelyet végső soron természetes személyek teljesítenek. Gyakori, hogy a feladatot teljesítő természetes személyek személyes adatai tekintetében mindkét fél megjelenik adatkezelőként (pl. egy épületbe történő belépésre való jogosultság biztosítása érdekében stb.), amely adatkezelés azonban (mind céljában, mind jogalapjában) különbözik a tanulmányban tárgyalt adatkezelési folyamattól.

² BENDIK Tamás: A GDPR szabályozási környezete. In: *Magyarázat a GDPR-ról* (szerk.: Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter). Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 25–36.; továbbá Chris Jay HOOFNAGLE – Bart VAN DER SLOOT – Frederik ZUIDERVEEN BORGESIU: The European Union general data protection regulation: what it is and what it means. *Information & Communications Technology Law* 28:1, 71–72, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3254511>.

³ Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).

⁴ Lásd: GDPR 99. cikk (2) bekezdés.

⁵ A GDPR hatályának vizsgálata meghaladná a tanulmány kereteit, ezért e helyütt mellőzöm. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a GDPR személyi és tárgyi hatálya is rendkívül széles, főképpen az extraterritoriális hatályának köszönhetően.

tagállamban, helyesebben az EGT államaiban. A GDPR IX. fejezete tartalmazza az adatkezelés különös eseteihez tartozó területeket, amelyekben a nemzeti jogalkotó részére jogalkotási jogosultságot biztosít. Ilyen esetnek minősül a 88. cikk alapján a foglalkoztatással összefüggésben végzett adatkezelés is, amely szerint a „[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 (...)”.⁶ A rendelkezés alapján jogalkotási lehetőséggel nem kizárólag a tagállami jogalkotók rendelkeznek, hanem a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselője közösen, kollektív szerződésben az adott szervezet tekintetében megfogalmazhatják a foglalkoztatással összefüggésben végzett adatkezelésre vonatkozó szabályokat. A rendelet meghatározza a foglalkoztatás területeit is, amelyben e jogalkotási jogosultság fennáll, amelyek között a jelen tanulmány témáját képező munkaerő-felvétel is szerepel. A Rendelet alapján a jogalkotásra jogosultak „pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg”, amely tehát azt jelenti, hogy a GDPR szabályait – a szabályozott terület jellegére, sajátosságaira tekintettel – kiegészítő, egyedi szabályokat alkothatnak, viszont a GDPR alapvető rendelkezéseitől eltérő szabályt nem hozhatnak. Ez azonban a nemzeti jogok diverzitását, s így a munkavállalók jogainak nemzetenként eltérő megítélését eredményezi.⁷

A tanulmány célja, hogy feltérképezze a munkaviszony létesítésére irányuló eljárás során végzett adatkezelésekre vonatkozó előírásokat, mindezzel mankót nyújtva az adatkezelők részére ezen adatkezelési folyamat jogszabálynak megfelelő kialakításához. Ennek érdekében a tanulmány második fejezetében a téma tükrében megvizsgálom az adatkezelésre vonatkozó általános követelményeket. Ennek keretében a célhoz kötöttség elvének érvényesülését és az adatkezelés jogszerűségének követelményét vizsgálom meg, majd a tanulmány harmadik fejezetében a témához kapcsolódó konkrét adatkezelési folyamatokat elemzem. A téma kifejtése során figyelembe veszem és összehasonlítom a magyar, a szlovák és a cseh jog vonatkozó előírásait.

1. Az adatkezelés jogszerű célja és jogalapja

Ha egy adatkezelőnél felmerül az igény valamely személyes adatok kezelésével járó folyamat bevezetésére, úgy az adatkezelő elsődleges és alapvető kötelezettsége, hogy meghatározza az adatkezelés jogszerű célját, amellyel összhangban pontosan meg kell határozni azokat a személyes adatokat, amelyek annak eléréséhez szükségesek, s az adatkezelést ezen személyes adatokra kell korlátoznia. Ez utóbbi

⁶ Vö. GDPR 88. cikk (1) bekezdés.

⁷ Jakub VOJTKO: Automatizované rozhodovanie a profilovanie v pracovnoprávných vzťahoch podľa Všeobecného nariadenia o ochrane údajov. *Časopis pro právní vědu a praxi* XXV. 2017/2., 259–260., <https://doi.org/10.5817/CPVP2017-2-5>, ugyanígy Claudia OGRISEG: GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. *Labour & Law Issues* Vol. 3, 2017/2., 4.

követelmény az adattakarékosság elvéből ered, amely egy önállóan nevesített, de a célhoz kötöttség elvétől gyakorlatilag elválaszthatatlan alapelvnek minősül.⁸ A célhoz kötöttség elvének való megfelelés előfeltétele az adatkezelésnek, amely az adatkezelés teljes folyamatát végigkíséri, annak minden fázisában meg kell felelni.⁹ Az adatkezelési folyamatban jellemzően két célt azonosíthatunk: i) az adatkezelési folyamat tágabb célját; ii) az egyes személyes adatok kezelésének önálló célját. E két cél rész-egész kapcsolatban vannak, s ez utóbbinak nyilvánvalóan összhangban kell lennie az adatkezelési folyamat céljával, hiszen annak egy rész-célját képezi. Az adatkezelőtől elvárt továbbá az is, hogy az általa meghatározott adatkezelési folyamat során kizárólag olyan adatkezelési műveletet végezzen, amely az adatkezelés céljával összefügg, annak eléréséhez szükséges. A jelen fejezet első részében a munkaviszony létesítésére irányuló eljárással, mint tágabb értelemben vett adatkezelési céllal összefüggő egyes kérdéseket vizsgálom meg, amelynek során a cseh, a magyar és a szlovák jog rendelkezéseit is figyelembe veszem.

Az adatkezelés jogszerű céljának meghatározása mellett a másik fontos követelmény, hogy az adatkezelés jogszerűségét a GDPR 6. cikk (1) bekezdésében foglalt valamely jogalaphoz kell biztosítani. A jelen fejezet második részében megvizsgálom azokat a jogalapokat, amelyek a munkaviszony létesítésére irányuló eljárással összefüggésben végzett adatkezelés, helyesebben az egyes személyes adatok kezelésének jogszerűségét biztosíthatja.

1.1. Az adatkezelés jogszerű célja

Az adatkezelési folyamat kialakítása során elsődleges követelmény, hogy az adatkezelő meghatározza az adatkezelés jogszerű célját. A munkaviszony létesítésére irányuló eljárás célja, hogy az adatkezelőnél lévő üres pozíció betöltéséhez a számára legmegfelelőbb személyt megtalálja. Az adatkezelés célja tekintetében a magyar jogban a munka törvénykönyve¹⁰ 10. § (1) bekezdésében találunk rendelkezést, amely szerint „[a] munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, (...) szempontjából lényeges”. A magyar szabályozás tehát egyrészt meghatározza az adatkezelés célját, másrészt az adatkezelést a lényeges adatok kezelésére szűkíti, amellyel az adattakarékosság elvét deklarálja. Ezzel összhangban megemlíthető az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt a munkaviszony létesítésének folyamatában is fennálló a leendő munkavállalót és munkáltatót terhelő kölcsönös tájékoztatási kötelezettség, amely szerint „kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, (...) szempontjából lényeges”. E szabály egyrészt megerősíti azt, hogy a leendő

⁸ JÓRI András: Az adatvédelem alapelvei. In: *A GDPR magyarázata* (szerk.: Jóri András). HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2018, 194.

⁹ RÉVÉSZ Balázs: Az adatkezelés alapelvei. In: *Magyarázat a GDPR-ról* (szerk.: Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter). Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 96.

¹⁰ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.

munkáltató kizárólag a munkaviszony létesítése szempontjából releváns tény, adat, körülmény közlését kérheti a leendő munkavállalótól, másrésztől a következő fejezetben kifejtésre kerülő, a munkaviszony létesítését megelőző eljárás jogalapjának meghatározását is jelentősen befolyásolja.

Megfigyelhető, hogy e rendelkezés a munkaviszony létesítése céljából végzett adatkezelés tekintetében is a „munkáltató” és a „munkavállaló” terminus technikusokat használja, amely nyilvánvalóan hibás, hiszen a munkaviszony létesítését megelőzően a munkaviszony létesítésére irányuló eljárásban részt vevő személyek nem ilyen minőségben vesznek részt a tárgyalásokban. Kérdésként felmerül, hogy vajon az Mt. rendelkezése kizárólag – így szűk értelmezés alapján – a munkaviszony létesítését közvetlenül megelőző eljárásra terjed ki, vagy tágabb értelemben a teljes foglalkoztatást létesítő eljárásra. Előbbi elfogadása esetén kizárólag a foglalkoztatásra irányuló eljárás végét követő azon időszakra vonatkozna, amikor a leendő munkavállaló kiválasztása megtörtént és a munkaszerződés megkötése hiányzik. Természetesen a gyakorlatban nagyon gyakran összemosódik ez a két esemény, s így nehéz megtalálni e kettő közötti határt. Mi több, a potenciális munkáltatók már a kiválasztási eljárás során törekszenek arra, hogy minden személyes adatot beszerezzenek, amely a későbbiekben kifejtett okok miatt nyilvánvalóan hibás eljárás.

A szlovák munka törvénykönyve¹¹ „Általános rész” második fejezetében a jogalkotó elkülöníti a munkaszerződés megkötését megelőző jogviszonyt, illetve a munkaszerződés megkötését követő munkaviszonyt. A törvény 41. § (5) bekezdése alapján „[a] munkáltató azon természetes személytől, aki első alkalommal munkára jelentkezik kizárólag olyan információkat kérhet, amely összefügg az általa végzendő munkával. A munkáltató attól a természetes személytől, aki már volt foglalkoztatva kérheti az előző munkaviszonyára vonatkozó munkáltatói értékelést.”¹² E szabályozásban is részben fennáll a fogalmi diszkrépancia, hiszen még nem beszélhetünk munkáltatóról, viszont ez a rendelkezés nem a munkavállaló, hanem a „munkára jelentkező természetes személy” fogalmat használja. Megfigyelhető, hogy a szlovák jogalkotó sem különíti el a munkaviszony létrejöttét közvetlenül megelőző és a pályáztatással összefüggő eljárást. A rendelkezés azonban szintén a célhoz kötöttség elvét tartja szem előtt, amelyből az adattakarékosság elvét is következtethetjük, így csak olyan adatok kezelhetők, amelyek a végzendő munkával összefüggenek. A kérdés a szlovák szabályozás körében is feltehető: vajon a rendelkezést a teljes pályáztatási eljárásra alkalmazni kell?

Álláspontom szerint mind a magyar, mind a szlovák szabályozás idézett rendelkezését tágan kell értelmezni, így azt a leendő munkáltatónak attól kezdve alkalmaznia kell, hogy a foglalkoztatásra irányuló jogviszony kereteit, így többek között ezen célból végzett adatkezelési folyamatot is meghatározza.

¹¹ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

¹² A munkavállaló értékelése tekintetében rögzíteni kell, hogy a szlovák munka törvénykönyve 75. § (2) bekezdése kötelezővé teszi, hogy a munkáltató a munkaviszony megszűnését megelőzően munkaértékelést adjon a munkavállalója részére.

A legkifinomultabb megoldást álláspontom szerint a cseh munka törvénykönyvében¹³ találhatjuk, amely a munkaviszony létesítését megelőző eljárást és közvetlenül a munkaszerződés aláírását megelőző eljárást elkülönülten szabályozza, ezzel is elismerve e két eljárás, s így ezen eljárásokkal összefüggésben végzett adatkezelés speciális és egymástól jól elkülöníthető jellegét. A cseh munka törvénykönyve 30. § (1) bekezdése tartalmazza a munkaviszony létesítésére irányuló eljárásra vonatkozó követelményt, miszerint „[a]z állásra pályázó természetes személy kiválasztása körében a képzettség, az állás betöltéséhez szükséges követelmények vagy egyéb különleges képességek meghatározására a munkáltató jogosult, ha más jogszabály eltérő követelményt nem támaszt. Ez a rendelkezés nem érinti a természetes személyre, mint munkavállalóra vonatkozó más jogszabály által támasztott követelményeket.” Megfigyelhető, hogy a szabályozás szóhasználata csak részben van figyelemmel e két eljárás különbségére. Egyrészt helyesen az „állásra pályázó természetes személy” fogalmat használja, de másrészt e jogszabály is a „munkáltató” fogalmat alkalmazza az állást meghirdető potenciális munkáltató tekintetében. A rendelkezés tartalmi szempontból a szlovák szabályozáshoz hasonló, mivel az álláshirdető által kezelhető személyes adatok minőségét határozza meg, s ebből következtethetünk az adatkezelés céljára. A rendelkezés explicit módon határozza meg azt, hogy a potenciális munkáltató – hacsak jogszabály eltérő követelményt nem támaszt – saját hatáskörében meghatározhatja azokat a követelményeket, amelyeket az álláshely betöltéséhez támaszt. Az állásra pályázó személytől e követelmények tükrében kérheti a személyes adatok szolgáltatását. Látható, hogy e szabályból az adattakarékosság elvét és a célhoz kötöttség elvét is levonhatjuk, valamint megállapíthatjuk, hogy a rendelkezés egyúttal megfogalmazza azt a követelményt is, hogy az álláshirdető tervezze meg az állás betöltésére vonatkozó eljárásának folyamatát. A cseh munka törvénykönyve 30. § (2) bekezdése a munkaszerződés aláírását megelőző folyamat tekintetében előírja, hogy a „[m]unkáltató a munkaviszony létesítését megelőző tárgyalások során kizárólag olyan adatok közlését kérheti a hozzá jelentkező természetes személytől vagy más személytől, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a munkaszerződés megkötéséhez”. E rendelkezésben tehát a cseh jogalkotó a közvetlenül a munkaszerződés megkötésére irányuló eljárásban kezelhető személyes adatok szabályait határozza meg. E rendelkezés által hangsúlyozva van az a tény, hogy számos olyan személyes adat van, amelyek kiválasztási eljárás keretében történő közlésére nincs szükség (pl. a jelentkező személyazonosító adatai közül a születési hely, egyes igazolványok számai, illetve egyéb azonosító számok), azonban ezen személyes adatokra a munkaszerződés megkötése során már szükség van.

Munkajogi szempontból az adatkezelés tágabb célját a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére irányuló eljárás lefolytatásában fogalmazhatjuk meg, míg az egyes személyes adatok kezelésének a céljai e folyamat céljának eléréséhez szükséges részcéloknak minősülnek.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

1.2. Az adatkezelés jogalapja

Általánosan az adatkezelés jogszerűségéhez a GDPR 6. cikk (1) bekezdés a)–f) pontjaiban foglalt valamely jogalap fennállására van szükség. A munkaviszony létesítésére irányuló eljárás jogalapjának vizsgálata során több jogalap alkalmazhatósága is felmerülhet, illetve a gyakorlati tapasztalataim szerint az adatkezelők gyakran eltérő jogalapokban határozzák meg az adatkezelésük jogszerűségét. A jelen alfejezetben ezeket a jogalapokat szeretném megvizsgálni, illetve állást foglalni abban, hogy melyiket találom ténylegesen alkalmazhatónak. Előljáróban azonban meg kell állapítani egy fontos tételt. Nevezetesen, hogy 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.

Az első – s a gyakorlatban gyakran hivatkozott¹⁴ – jogalap, amely a tárgyalt adatkezelés körében felmerülhet az a GDPR 6. cikk (1) bekezdés a) pontjában foglalt érintett hozzájárulása. A GDPR 4. cikk 11. pontja alapján az érintett hozzájárulása „az érintett akaratának önkéntes, konkrét és megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű kinyilvánítása, amellyel az érintett nyilatkozat vagy a megerősítést félreérthetetlenül kifejező cselekedet útján jelzi, hogy beleegyezését adja az őt érintő személyes adatok kezeléséhez”. E jogalapra történő hivatkozást az alapozza meg – legalábbis gyakran erre hivatkoznak az adatkezelők –, hogy a meghirdetett állásra történő jelentkezés önkéntes, az a pályázó szabad akaratán múlik, így a pályázat beadásával, de jellemzően egy nyilatkozat kitöltésével is, a jelentkező hozzájárulását adja az adatkezeléshez. Nos, álláspontom szerint ez a felfogás téves, ugyanis a hozzájárulás érvényességének több konjunktív feltétele van, amelyeknek a hozzájárulás érvényességéhez fenn kell állnia. Álláspontom szerint azért nem helyes az állítás, mert az önkéntesség megállapításához sokkal mélyebb vizsgálatra van szükség, mint az, hogy az érintett nyújtotta be a pályázatát.¹⁵ A hozzájárulás önkéntessége akkor állhat fenn, ha az érintett valódi és szabad döntési joggal rendelkezik a hozzájárulás megadása és visszavonása tekintetében. Ha ez nem állapítható meg, a hozzájárulás nem lehet önkéntes.¹⁶ Az Európai Adatvédelmi Testület a hozzájárú-

¹⁴ Tereza KLADIVOVÁ: *GDPR v podnicích a související poradenství. Diplomová práce.* Brno, 2019, 29., https://is.muni.cz/th/qmg63/Diplomova_prace_Tereza_Kladivova.pdf, 2020. december 28.

¹⁵ Egy alapvetően más tárgyú döntésben, de a hozzájárulással kapcsolatos kérdéskörben rögzítette a magyar hatóság, hogy az önkéntesség fennállásához nem elegendő az, hogy a pályázat benyújtása önkéntes, hanem az szükséges, hogy az érintett szabadon eldönthesse, milyen személyes adatok kezeléséhez járul hozzá. Lásd a NAIH/2020/54/4. számú döntést.

¹⁶ OSZTOPÁNI Krisztián: Jogalapok. In: *Magyarázat a GDPR-ról* (szerk.: Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter). Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 114.

lás tekintetében kibocsátott 5/2020. számú iránymutatásában¹⁷ is kifejtette, hogy az önkéntesség nem állapítható meg függőségi viszonyokban, így a munkáltató és a munkavállaló vagy a jövőbeli munkavállaló viszonyában, mivel az érintett nincs abban a helyzetben, hogy szabadon rendelkezzen az adatai fölött. A munkaviszony létesítésére irányuló eljárásban is fennáll a függőségi viszony, mivel az adatkezelési folyamat minden körülményét az állást hirdető adatkezelő határozza meg. E tekintetben az önrendelkezési jog – s ezáltal a hozzájárulás terjedelmének – legjelentősebb korlátját az képezi, hogy az érintett nem döntheti el, hogy mely személyes adatok kezeléséhez járul hozzá, hanem a személyes adatok körét az adatkezelő határozza meg. Az adatkezelés céljával kapcsolatosan utaltunk a magyar Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó szabályra, amelynek hatálya a leendő munkavállalóra is kiterjed a munkaviszony létesítése során. Ez alapján a leendő munkavállaló köteles minden adatot, tényt, körülményt, amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges a leendő munkáltató rendelkezésére bocsátani. A jogszabály értelmezése alapján tehát kötelezettség terheli a leendő munkavállalót, amely miatt egyértelműen megállapítható az, hogy a munkavállaló nem rendelkezik szabad, döntési jogosultsággal a tekintetben, hogy közli-e a leendő munkáltató által kért adatokat. Megjegyezzük, hogy a munkáltatót terheli az a felelősség, hogy az általa kért adatok a vonatkozó jogszabálynak megfelelnek.

Tekintettel arra, hogy a hozzájárulás érvényességének egyik feltétele hiányzik, ezért az nem alapozhatja meg az adatkezelés jogszerűségét.¹⁸

A GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontjában foglaltak szerint az adatkezelés jogszerű, ha „*olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges*”. Ez a rendelkezés alkalmazandó abban az esetben, ha a felek között szerződéses jogviszony van, amely alatt nemcsak a polgári jogi értelemben vett, mellérendelt felek közötti jogviszonyt kell érteni, hanem az alá-fölé rendeltséget teremtő munkaszerződést is. Megfigyelhető, hogy az idézett rendelkezés valójában két adatkezelési folyamatot különít el, így i) a már fennálló szerződés teljesítésével összefüggésben végzett adatkezelést, illetve ii) a szerződés megkötését megelőzően végzett adatkezelést. Kérdésként merül fel, hogy a ii) pont szerinti jogalap alkalmazható-e a kiválasztási eljárás lefolytatása körében végzett adatkezelésre, vagy csupán a tanulmány tárgyát képező folyamat utolsó fázisára, azaz a munkaszerződést közvetlenül megelőző eljárásra. E kérdés megválaszolásához a

¹⁷ European Data Protection Board: Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/files/file1/edpb_guidelines_202005consent_en.pdf.

¹⁸ Ennek ellenére találunk jogi előírást arra vonatkozóan, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésekor a jogalkotó írja elő a hozzájárulás szükségességét, így pl. a magyar jog tekintetében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 20/A. § (5) bekezdés alapján a pályázathoz csatolni kell a pályázó hozzájárulását. Nyilvánvalóan ez a GDPR hatálybalépése előtti időszakból maradt fenn, amely jogalkotói beavatkozást igényel.

kiválasztási eljárás célját kell megvizsgálni. Álláspontom szerint az eljárás célja tág értelemben a munkaszerződés megkötésére, szűk értelemben véve pedig az állás-hely betöltésére alkalmas személy kiválasztására irányul, amelyek nem azonosak, de előbbi utóbbi nélkül nem léteznek. Tekintettel arra, hogy a GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja csak szűken értelmezhető, így alapvetően a munkaszerződés megkötését közvetlenül megelőző eljárásra lenne alkalmazható. Ez az állítás sem problémamentes, hiszen nehezen értelmezhető e jogalap alkalmazásának azon feltétele, hogy a szerződés megkötését megelőző lépések megtételét az érintett kezdeményezi. A munkaszerződés megkötésére irányuló eljárást nem az érintett kezdeményezi, hanem a kiválasztási eljárását követően az adatkezelő. Mi több, az adatkezelőnek lehetősége van olyan döntést hozni, hogy egyik jelentkezővel sem köt munkaszerződést. Természetesen a kiválasztott jelentkező akarata is szükséges a munkaviszony létesítéséhez, a munkaszerződés létrejöttéhez, hiszen bármikor dönthet úgy, hogy mégsem fogadja el az ajánlatot, nem írja alá a munkaszerződést. Kérdés azonban, hogy az állásra történő jelentkezés értelmezhető-e úgy, hogy azt az érintett kezdeményezi. Ez csak abban az esetben fogadható el, ha a 6. cikk (1) bekezdés b) pontját tágan értelmezzük, hiszen a jelentkezés a kiválasztási eljárás keretében történik. Álláspontom szerint a GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontjának tág értelmezése lenne helyes, hiszen az álláspályázat célja végső soron a munkaszerződés megkötése.

Előfordul, hogy bizonyos tevékenységek esetén jogszabály speciális követelményt ír elő, amely miatt az adatkezelőnek kötelezően kezelnie kell a jogszabályban meghatározott személyes adatot. Ebben az esetben az adatkezelő oldalán nem áll fenn döntési szabadság az adatkezelés megkezdése, illetve annak körülményei tekintetében, mivel a jogi kötelezettséget teljesítenie kell.¹⁹ Ezekben az esetekben az adatkezelés jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja lesz. Érdekes kérdés lehet annak a vizsgálata, hogy vajon a magyar Mt. 44/A. §-ban vagy a Kjt. 20. §-ban foglalt büntetett előélet vizsgálatára vonatkozó kötelezettség, így a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontján alapuló adatkezelés, a munkaviszony létesítésének melyik fázisában terheli a leendő munkáltatót. A büntetett előéletre vonatkozó személyes adat – az erkölcsi bizonyítvány, mint hatósági bizonyítvány – jogszerű kezelése szempontjából ugyanis nem mindegy, hogy az adatkezelő álláshirdető már az állásra történő jelentkezéshez kéri a büntetlen előélet igazolására szolgáló dokumentum csatolását, vagy e nélkül bonyolítja le az álláspályázatot és viseli annak a kockázatát, hogy a munkaszerződés megkötésekor kiderül a büntetett előéletre vonatkozó adat, amely miatt a munkaszerződés nem köthető meg. Az Mt. 44/A. § (3) bekezdés a) pontja alapján, miszerint „a munkaviszony létrejötte előtt” kérheti az erkölcsi bizonyítványt, nem egyértelmű, hogy azt a leendő munkáltató már a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban is, vagy csak közvetlenül a munkaszerződés aláírását megelőzően kérheti. Tekintettel arra, hogy „a munkaviszony létrejötte előtt” fordulatainak tágabb értelmezését fogadtuk el, így álláspont-

¹⁹ JÓRI András: Az adatkezelés jogalapjai. In: *A GDPR magyarázata* (szerk.: Jóri András). HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2018, 151–152.

tunk szerint a munkáltatónak már a pályázati eljárás keretében kezelnie kell a jelentkező bűnügyi személyes adatát. Erre utal álláspontunk szerint a Kjt. 20. § (4) bekezdésében foglalt azon mondatrész is, hogy a büntetlen előéletet „a jogviszonyt létesíteni szándékozó személy” igazolja. Bár úgy véljük, ez a mondatrész is értelmezhető akképpen, hogy azon jelentkezőre (értsd: kiválasztottra) vonatkozik, aki a leendő munkáltató előtt megjelent a közalkalmazotti jogviszony létesítése céljából, mégis úgy gondoljuk, hogy a rendelkezés helyes értelmezése a pályázatot benyújtó jelentkezőre vonatkozik.

Számos esetben előfordul, hogy valamely személyes adat kezelése nem szükséges a munkaszerződés megkötéséhez és annak kezelését jogszabály sem írja elő, de annak kezelését az adatkezelő érdeke indokolja. Ebben az esetben az adatkezelés jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontjában foglalt jogos érdek lesz.²⁰ Ennek feltétele, hogy az adatkezelő érdekmérlegelési tesztet végezzen el, amelyben mérlegeli, hogy vajon az érdeke elsőbbséget élvez-e az érintett szabadságaival és jogaival szemben, s az adatkezelés a kitűzött cél eléréséhez szükséges-e és egyúttal azzal arányos. Álláspontom szerint a jogos érdek kategóriába kell sorolni a kiválasztási eljárás során történő adatkezelést abban az esetben, ha a GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontját szűken értelmezzük. Ebben az esetben a kiválasztási eljárás során végzett adatkezelés jogszerűségét az adatkezelő azon jogos érdeke alapozza meg, amely az általa meghirdetett álláshely betöltéséhez fűződik.

Az adatkezelés jogszerűsége körében meg kell említeni a személyes adatok különleges kategóriájába tartozó adatok kezelését is. Az álláshely betöltésére irányuló eljárás keretében az álláshirdetők gyakran kezelnek egészségügyi adatokat, amely jellemzően a jelentkező alapvető testi egészségére terjed ki, de sokkal gyakoribb az érintett pszichikai állapotára vonatkozó adatok kezelése is.²¹ A szenzitív adatok kezelése tekintetében a GDPR szigorú követelményeket ír elő, s főszabályként a különleges adatok kezelésének tilalmát állapítja meg.²² A különleges adatok kezelésére azonban lehetőség van akkor, ha az adatkezelés jogalapja mellett a GDPR 9. cikk (2) bekezdésében foglalt tíz többletfeltétel közül valamelyik fennáll. A munkaviszony létesítésére irányuló eljárásban gyakori a 9. cikk (2) bekezdés b) pontjának alkalmazása, amely szerint a különleges adat kezelése „az érintettnek a foglalkoztatást, valamint a szociális biztonságot és szociális védelmet szabályozó jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és konkrét jogai gyakorlása érdeké-

²⁰ A jogos érdek megfogalmazásában tükröződik a legjobban a GDPR (4) preambulumbekkezdésében megfogalmazott cél, miszerint „[a] személyes adatok védelméhez való jog nem abszolút jog, azt az arányosság elvével összhangban, a társadalomban betöltött szerepének függvényében kell figyelembe venni, egyensúlyban más alapvető jogokkal”. A GDPR ezen alapvető jogok közül példálózó jelleggel felsorol többet, amelyek között a vállalkozás szabadságát is megtalálhatjuk. A vállalkozás szabadsága mint alapvető jog tartalmát az is képezi, hogy „a munkavállalók személyiségi jogainak védelme nem élvezhet feltétlen elsőbbséget a munkáltató érdekeivel szemben”. OGRISEG, i. m. 4.

²¹ Vö. GDPR 4. cikk 15. pont.

²² Vö. GDPR 9. cikk (1) bekezdés.

ben szükséges”. Ebben az esetben lennie kell egy olyan az adatkezelőre vonatkozó kötelező előírásnak, amely megalapozza az adatkezelést. Ebben az esetben tehát az adatkezelő nem rendelkezik döntési szabadsággal az adatkezelés tekintetében.

Meg kell említeni továbbá a leendő munkavállaló munkára való alkalmasságának vizsgálata körében végzett adatkezelést is, amely a jogszabályi követelmény mellett kétségtől a leendő munkáltató érdeke is.²³ Ennek jogszerűségét a GDPR 9. cikk (2) bekezdés h) pontja biztosíthatja. E szerint „az adatkezelés megelőző egészségügyi vagy munkahelyi egészségügyi célokból, a munkavállaló munkavégzési képességének felmérése, (...) érdekében szükséges, uniós vagy tagállami jog alapján vagy egészségügyi szakemberrel kötött szerződés értelmében, (...)”. E rendelkezés alkalmazását a 9. cikk (3) bekezdése további feltételhez köti, amely szerint az adatkezelés kizárólag „olyan szakember által vagy olyan szakember felelőssége mellett történik, aki uniós vagy tagállami jogban, illetve az arra hatáskörrel rendelkező tagállami szervek által megállapított szabályokban meghatározott szakmai titoktartási kötelezettség hatálya alatt áll, illetve olyan más személy által, aki szintén uniós vagy tagállami jogban, illetve az arra hatáskörrel rendelkező tagállami szervek által megállapított szabályokban meghatározott titoktartási kötelezettség hatálya alatt áll”. Ilyen szakembernek az egészségügyi szolgáltatás nyújtására jogosult személyek minősülnek, akik orvosi titoktartási kötelezettség alatt állnak. Fontos hangsúlyozni, hogy ezen adatkezelést nem a munkáltató végzi, hanem az általa megbízott egészségügyi szakember. A munkáltató e tekintetben mindösszesen azt az információt kezelheti, hogy a leendő munkavállalója alkalmas-e az adott munkakör betöltésére, a munkavégzésre vagy sem. Ezzel összhangban van a magyar munka törvénykönyve 10. § (4) bekezdésében²⁴, a cseh munka törvénykönyve 32. §-ban²⁵ és a szlovák munka törvénykönyve 41. § (2) bekezdésében²⁶ foglalt rendelkezések. Mindhárom előírás tekintetében meg kell jegyezni, hogy – a GDPR 88. cikk (1) bekezdés és a 9. cikk (2) bekezdés b) pontjában foglaltakkal összhangban²⁷ – a munkaviszonyra vonatkozó szabály, így e kötelezettséget előíró norma kollektív szerződés is lehet.

²³ JAKAB Nóra – VASZILY Gréta – BERÉNYI Laura: A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés gyakorlati kérdései – német kitekintéssel. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* XXXVII, 2020/2., 322.

²⁴ Eszerint „a munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges”.

²⁵ Eszerint „a külön jogi előírás esetén a munkáltató köteles meggyőződni arról, hogy a természetes személy a munkaviszony keletkezését megelőzően részt vett a kötelező orvosi kivizsgáláson”.

²⁶ Eszerint „[a]mennyiben jogszabály a munkavégzés tekintetében egészségügyi, pszichikai vagy egyéb alkalmasságot ír elő, a munkáltató kizárólag az egészségügyileg, pszichikailag alkalmas vagy az egyéb alkalmassági feltételnek megfelelő természetes személlyel kötheti meg a munkaszerződést”.

²⁷ Ezt a GDPR (155) preambulumbekkezdése is megerősíti.

A GDPR 9. cikk (3) bekezdés és az idézett valamennyi ország munka törvénykönyvében foglalt előírással összefüggésben felmerül egy jelentős probléma. A GDPR 9. cikk (3) bekezdés ugyanis előírja, hogy az egészségügyi adatokat kizárólag a munkáltatóval szerződő egészségügyi szakember kezelheti, a munkáltató nem. Ehhez képest a munka törvénykönyvek idézett rendelkezései a munkáltató részére kötelezettséggé írnak elő, hogy vizsgálják a munkakör betöltésére való alkalmasságot. A leendő munkavállalónak ehhez be kell mutatnia az egészségügyi szakembertől kapott igazolást arról, hogy egészségügyileg vagy más módon alkalmas-e a munkára vagy sem. Tekintettel arra, hogy egészségügyi adatnak minősül minden olyan adat, amely az érintett egészségére vagy pszichikai állapotára vonatkozik, így a munkára való alkalmasság, illetve alkalmatlanság, mint az érintetthez vonatkozó adat egyértelműen az egészségügyi vagy pszichikai állapotára vonatkozó adatnak minősül.²⁸ A GDPR ugyanis nem a konkrét egészségügyi adat kezelését tiltja meg a munkáltató részére, hanem általában véve azon adatokat, amelyek a munkavállaló, jelen esetben a jelentkező egészségügyi adatának minősülnek. Álláspontunk szerint ezen adat kezelésének jogszerűségét a kötelező jellegére tekintettel a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja, valamint a különleges adat jellegére tekintettel a GDPR 9. cikk (2) bekezdés b) pontjában foglalt többletfeltétel alapozza meg, mivel az az érintettnél a foglalkoztatást szabályozó jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és konkrét jogai gyakorlása érdekében szükséges.

2. Az egyes adatkezelési folyamatokkal kapcsolatos kérdések

A munkaviszony létesítésére irányuló eljárásoknak számos formája van, amelyeket az álláshirdetők külön-külön, de jellemzően azokat együttesen alkalmaznak. Az álláskereső természetes személy és az álláshellyel rendelkező adatkezelő kapcsolatát az álláshely létéről történő tájékoztatás előzi meg, amelynek legtipikusabb formája az álláshirdetés közzététele. Ez az adatkezelési folyamat azon fázisa, amelyben még nem történik adatkezelés, de az adatkezelési folyamat részét képezi, mivel az adatkezelés e nélkül nem valósulhatna meg, ezért az adatkezelésre vonatkozó szabályokat alkalmazni kell. Az érintett az adatkezelővel az álláshirdetés alapján kerül kapcsolatba, jellemzően a személyes adatait tartalmazó dokumentumnak (ez elsősorban, de nem kizárólagosan az érintett önéletrajzát jelenti) az adatkezelő részére történő elküldésével.²⁹ Ezt követően az adatkezelő e dokumentum tartalma alapján előszűrést végez, amely alapján az álláshely betöltésére vonatkozó általa meghatározott kritériumoknak leginkább megfelelő személyt, vagy személyeket kiválasztja. Az adatkezelők az adatkezelési folyamat ezen fázisát előszűrésként alkalmazzák és e folyamat eredményeként kiválasztott személyekkel személyes találkozót, ún. interjút folytatnak le. Az állásinterjú során is számos

²⁸ J. ŽUJOVÁ – M. ŠVEC – A. MADLEŇÁK: Personality aspects of the employee and their exploration from the GDPR perspective. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management* 2018/1., 71–72., <https://doi.org/10.33382/cejllpm.2018.01.05>.

²⁹ ŽUJOVÁ – ŠVEC: i. m. 78.

olyan módszert alkalmaznak, amely személyes adatok kezelésével jár, így pl. kérdéseket tesznek fel, amelyre adott válasz alapján értékelik az érintettet, de gyakran előfordul, hogy elméleti, szakmai írásbeli teszt kitöltésére kéri az érintettet, amely szintén személyes adatnak minősül. A jelen alfejezetben ezen adatkezelési részfolyamatok szabályait vizsgálom meg.

2.1. Az álláshirdetéssel összefüggő adatkezelés

A fentiekben hangsúlyoztam, hogy az adatkezelőnek az álláspályázat teljes folyamatát előre, pontosan meg kell terveznie. Az álláshirdetés tekintetében meg kell határozni, hogy az álláshely betöltéséhez milyen személyes adatok szolgáltatására van szükség. E körben nem elegendő annak a meghatározása, hogy a jelentkező egy önéletrajz benyújtására köteles, hanem pontosan rögzítenie kell azt, hogy az önéletrajzban milyen személyes adatokat kell szolgáltatnia. A célhoz kötöttség elvének való megfelelés céljából csak olyan személyes adatokat kezelhet, amely az álláshely betöltésére alkalmas személy kiválasztásához szükséges. A személyes adatok körét rendkívül szűken kell értelmeznie, s ténylegesen csak a szükséges személyes adatokra korlátozódhatnak, így pl. álláspontom szerint nincs szükség a jelentkező arcképére,³⁰ családi állapotára, nemzetiségére vagy állampolgárságára³¹ stb. vonatkozó adatra, sőt úgy gondolom, hogy a személyi azonosításra alkalmas adatok közül is kizárólag azon adatokra van szükség, amelyből egyértelműen meg tudja állapítani, hogy a jelentkező valós, létező személy. A szlovák munka törvénykönyve 41. § (6) bekezdése e tekintetben kifejezetten tartalmazza azokat az adatköröket, amelyek szolgáltatását az állást hirdető nem kérheti az állásra jelentkező természetes személytől, így a terhességre, a családi állapotra, a büntetlen előéletre vonatkozó adat, kivéve, ha külön jogszabály ezt előírja, vagy a munkakör jellege megkívánja a büntetlen előélet létét,³² valamint nem kérhető a természetes személytől politikai és vallási nézeteire, valamint szakszervezeti tagságra vonatko-

³⁰ Megjegyzem, a legtöbb álláshirdetés fényképes önéletrajz benyújtását kéri, álláspontom szerint helytelenül. A fényképen szereplő arcképnek, mint személyes adatnak az álláshely betöltésére ugyanis valójában nem lehet befolyása, legalábbis nehéz elképzelni olyan helyzetet, amikor lényeges a jelentkező arcképe. Ilyenek lehetnek esetleg azok az állások, amelyek kifejezetten az arckép felhasználását kívánják meg.

³¹ Természetesen ez nem érinti azokat az álláshelyeket, amelyeknél törvényi előírás valamely állampolgárság megléte.

³² E körben a magyar munka törvénykönyv 11. § (3) bekezdés kifejezetten meghatározza, hogy a munkavállaló büntügyi személyes adata csak a törvényben meghatározott esetben kezelhető, illetve akkor, ha a munkakör jellege alapján a munkáltató ilyen korlátozó vagy kizáró feltételt határoz meg. Ez utóbbira azonban a munkáltatónak csak akkor van lehetősége, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke, b) törvény által védett titok, vagy c) a 11. § (2) bekezdés b)–d) pontja szerinti törvény által védett érdek sérelmének veszélyével járna.

A munkavállaló büntügyi személyes adatának kezelésével kapcsolatosan megjegyzem, hogy álláspontom szerint az ilyen adat kezelése abszolút irreleváns bármely munka tekintetében.

zó információ. Hasonló szabályozást tartalmaz a cseh munka törvénykönyve 316. § (4) bekezdése, amely szerint „*a munkáltató nem kérheti a munkavállalótól olyan adat szolgáltatását, amely nem függ össze közvetlenül a munkavégzéssel*”, így nem kérhető a terhességre, szexuális beállítottságra, származásra, vallási vagy egyéb szervezeti tagságra vonatkozó információ. Annak ellenére, hogy a rendelkezés a munkáltató-munkavállaló relációjában van megállapítva, azt kiterjesztően kell értelmezni, s a felsorolt személyes adatokat az adatkezelő a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban sem kezelheti.³³ Hasonló korlátozó rendelkezést találunk a cseh foglalkoztatásról szóló 435/2004. törvény³⁴ 12. § (2) bekezdésében, amely szerint „*a munkáltató a munkavállaló kiválasztása során nem kérheti a nemzetiiségre, faji vagy etnikai hovatartozásra, politikai és vallási véleményre, szexuális beállítottságra, illetve szakmai szervezetben való tagságra stb. vonatkozó információkat*”.

Álláspontom szerint a legmegfelelőbb eljárás az lenne, ha az álláshirdető, leendő munkáltató nemcsak azon személyes adatokat jelölné meg az álláshirdetésében, amelyek szolgáltatását kéri, hanem kifejezetten azokat is, amelyeket nem. Ezzel részben elkerülhető az a probléma, hogy a jelentkező többletinformációkat is szolgáltat, s ezen adatokat is kezeli majd az álláshirdető. Nyilvánvalóan csak részben kerülhető el a probléma, mivel, ha a jelentkező ennek ellenére is szolgáltatja az adatokat, úgy akaratlanul is adatkezelőjévé válik az álláshirdető. Abban az esetben, ha a jelentkező mégis szolgáltat ilyen adatot, az adatkezelőnek minden szükséges intézkedést meg kell tennie annak érdekében, hogy az ilyen adatok kezelését megszüntesse, pl. anonimizálás útján.³⁵ Jó megoldás lehet például az, ha az adatkezelő saját honlapot működtet, amelyen keresztül az álláspályázatok befogadja pl. egy űrlap kitöltésével, amelyen kizárólag azokat az adatokat szolgáltatathatja a jelentkező, amelyeket az álláshirdető előre meghatározott.³⁶

Az álláshirdetés fontos eleme, hogy a jelentkezőt tájékoztatni kell az álláspályázattal összefüggésben végzett adatkezelésre vonatkozó információkról. E kötelezettségének a GDPR 12. és 13. cikkének megfelelően kell eleget tennie. Ez tehát azt is jelenti, hogy az adatkezelőnek pontosan tájékoztatnia kell az érintettet az adatkezelő adatairól és elérhetőségéről,³⁷ valamint az adatkezelésre vonatkozó egyes információkról.³⁸ Nem tekinthető tehát jogszerűnek az az álláshirdetés, amely egy e-mail-címet tartalmaz abból a célból, hogy a jelentkezők arra küldjék el

³³ Adéla POTYKOVÁ: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Diplomová práce*. Brno, 2019, 45., https://is.muni.cz/th/jg4u2/Diplomova_prace_Potykova.pdf, 2020. december 28., valamint Jakub MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru. Rigorózní práce*. Univerzita Karlova v Praze, Praha, Právnická fakulta, 2011, 124., <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/33217>, 2020. december 28.

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.

³⁵ ŽUJOVÁ – ŠVEC: i. m. 78–79.

³⁶ ŽUJOVÁ – ŠVEC: i. m. 78.

³⁷ Erre tekintettel nem jogszerű az olyan álláshirdetés, amelyben nincs konkrétan megjelölve az adatkezelő személye és elérhetősége.

³⁸ Vö. GDPR 13. cikk (1) bekezdés a) pont.

az önéletrajzukat. A tájékoztatási kötelezettség több módon is teljesíthető, így pl. közvetlenül az álláshirdetésben történő elhelyezésével vagy az álláshirdetésben annak elérhetőségéről való tájékoztatással. Utóbbi esetben további követelmény, hogy az adatkezelési tájékoztatónak az adatkezelés teljes időtartama alatt folyamatosan elérhetőnek kell lennie.³⁹ Hangsúlyozni kell, hogy tekintettel a GDPR 12. cikk (1) bekezdésében foglalt, az adatkezelési tájékoztatóra vonatkozó általános követelményekre, az adatkezelési tájékoztatónak a konkrét adatkezelésre kell vonatkoznia. Nem megfelelő tehát az a gyakorlat, hogy az adatkezelő készít egy adatkezelési tájékoztatót, amelyben általános jelleggel tájékoztatja az érintettet az adatkezeléseiről vagy szűk értelemben az álláspályáztatásával kapcsolatos adatkezelésekről. Ez utóbbi alól kivételt jelent természetesen, ha kizárólag egyfajta munkakör és azonos feltételek mentén történik minden álláspályázat meghirdetése és elbírálása.

2.2. Az álláspályázatok elbírálásával kapcsolatos kérdések

A benyújtott pályázatok elbírálása tekintetében adatvédelmi szempontból a legfontosabb követelmény, hogy az adatkezelő előre meghatározza azt a személyi kört, aki az álláspályázat során benyújtott személyes adatok megismerésére jogosult. Ez magában foglalja azt a követelményt is, hogy csak azok a személyek ismerjék meg a benyújtott álláspályázatokat, akik az ezzel kapcsolatos döntés meghozatalára jogosultak. E követelményt a GDPR 32. cikk (2) bekezdésében foglalt adatbiztonsági követelményből vonhatjuk le, mint az adatok védelmét szolgáló megfelelő szervezési intézkedést.

Ezen adatkezelési folyamat körébe tartozik az érintetteknek az eljárás eredményéről történő tájékoztatása, amelynek körében fontos hangsúlyozni, hogy annak minden esetben személyre szabottan kell megtörténnie, az nem történhet csoportosan.

További fontos kérdés annak a meghatározása, hogy mi lesz a személyes adatok sorsa az álláspályázat elbírálását követően. E körben el kell különíteni a sikeres és a sikertelen eredménnyel elbírált álláspályázatokat. Előbbi esetében az adatkezelés folytatása indokolt, hiszen e jelentkezők közül kerül majd ki az a személy, akivel az adatkezelő munkaszerződést köt. Ezzel szemben azokat az álláspályázatokat, amelyek eredménye negatív lett, tehát a jelentkező nem nyerte el az állást, meg kell semmisíteni, mivel az adatkezelés célja abban a pillanatban megszűnik, hogy az

³⁹ Az előbbi esetre azért nem vonatkozik a folyamatos elérhetővé tétel, mivel az adatkezelésről történő tájékoztatást legkésőbb az adatkezelés megkezdésekor kell megadnia az adatkezelőnek, amely az álláshirdetésben való közzététellel megvalósul, hiszen a jelentkező a személyes adatait tartalmazó dokumentumokat az álláshirdetés megismerését követően küldi el, s így lehetősége van a tájékoztatás megismerésére is. Az adatkezelés megkezdését követően az érintett a GDPR 15. cikke alapján tájékoztatást kérhet az adatai kezeléséről és annak körülményeiről. E mellett természetesen az adatkezelő átláthatóságát és megbízhatóságát erősíti, ha a kötelezettség fennállása nélkül is az adatkezelés teljes időtartama alatt folyamatosan hozzáférhetővé teszi az adatkezelésre vonatkozó tájékoztatóját.

álláspályázat eredménye megállapításra került. Viszont érdekes lehet annak a vizsgálata, hogy fennáll-e az adatkezelő oldalán valamilyen jogos érdek, amely miatt a benyújtott dokumentumok továbbtárolása indokolt lehet. Ilyen lehet esetlegesen azon érdeke, hogy megfelelően kialakíthassa a védekezési stratégiáját arra az esetre, ha vele szemben igényt terjesztenek elő arra hivatkozással, hogy az álláspályázat elbírálása során nem felelt meg az egyenlő bánásmód követelményének, tehát az eljárása diszkriminatív volt.⁴⁰ Ehhez természetesen a megfelelő érdekmérlegelési teszt elvégzése szükséges, amellyel igazolható lesz az adatkezelés jogszerűsége. E tekintetben azonban további fontos követelmény, hogy az adatkezelő meghatározza az adatkezelés időtartamát, amely azon igények elévülési idejéhez kell, hogy igazodjon, amelyek megalapozzák a jogos érdekét,⁴¹ valamint azt, hogy mely személyes adatok kezelését alapozza meg az adatkezelő jogos érdeke. Álláspontunk szerint ugyanis az adatkezelő jogos érdeke nem indokolhatja valamennyi az álláspályázat során kezelt személyes adat további kezelését, hanem az adatkezelőnek az érdekmérlegelés során meg kell határoznia azon személyes adatokat is, amelyek szükségessége a vele szemben potenciálisan előterjesztett igényekkel összefüggésben felmerülhet.

Rendkívül gyakori, hogy az álláshirdető az állásra jelentkezők közösségi – jellemzően a Facebook és az Instagram – oldalán található személyes profilját megtekintve abból a célból, hogy a jelentkezőről az ott tanúsított magatartásai, feltöltött képei stb. alapján következtetéseket, információkat vonjon le. A közösségi oldalakon végzett tevékenységével a személyek a privát szférájukba engednek betekintést azzal, hogy rájuk vonatkozó adatokat nyilvánosságra hoznak. Tekintettel arra, hogy az álláshirdető adatkezelésének eredeti célja a megfelelő személy adott munkakörre történő kiválasztása, amelynek függetlennek kell lennie az adott személy magán-szférájától,⁴² ezért az adatkezelőnek el kell döntenie, hogy a közösségi oldal megtekintése szükséges és arányos-e az adatkezelés céljának elérésével. Amennyiben az adatkezelő valamely érdeke indokolja, úgy a megfelelő érdekmérlegelési teszt elvégzésével és annak eredménye alapján megtekintheti a jelentkező közösségi oldalán lévő személyes profilját. Ehhez azonban olyan érdek szükséges, amely indokolja az adatkezelést, s az adatkezelés céljának eléréséhez szükséges és azzal

⁴⁰ Ezzel összefüggésben figyelemre méltó, hogy a szlovák munka törvénykönyv 41. § (8) bekezdése kifejezetten a munkaviszony létesítését megelőző eljárás tekintetében is tartalmazza annak a követelményét, hogy a munkáltató nem sértheti a 13. § (1) és (2) bekezdés szerinti egyenlő bánásmód követelményét.

⁴¹ Jakub MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru. Rigorózní práce*. Univerzita Karlova v Praze, Praha, Právnická Fakulta, 2011, 122.; <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/33217>, 2020. december 28.

⁴² A munkavállalói magán-szféra és a munkáltatói érdekszféra elhatárolása tekintetében lásd magyar nyelven: ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újrászabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján (1. rész). *Munkajog* 2019/2., 39–45., továbbá cseh nyelven: Jan KARLEC: *Ochrana soukromí zaměstnanců. Rigorózní práce*. Univerzita Karlova v Praze, Praha, Právnická Fakulta, 2016, <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/165076/>, 2020. december 28.

arányos is, mindeközben az érintett jogai és szabadságai – jelen esetben különösen az érintett magánélethez való joga és a személyes adatok védelméhez való joga – nem élvezhetnek elsőbbséget. Álláspontom szerint csak szűk körben fordulhat elő és indokolható az ilyen adatkezelés. Nem megfelelő – az egyébként a gyakorlatban legtöbbször említett – indok, amely szerint az érintett önként hozta nyilvánosságra az adatait, mivel az adatok nyilvánosságra hozatalának nem az a célja, hogy egy adott adatkezelő részére információt szolgáltatasson egy álláshely betöltésének kérdése tükrében.⁴³ Amennyiben az adatkezelő mégis indokoltnak tartja az adatkezelést, erről is tájékoztatnia kell az érintettet legkésőbb az adatkezelés megkezdése előtt. Ezzel szemben a jelentkező által a közösségi oldalak zárt csoportjaiban történő megnyilvánulásai tekintetében már semmiképpen sem indokolható az adatkezelés, hiszen azt az érintett az adott zárt közösség részére hozta nyilvánosságra, s különösen nem az adatkezelő részére.

E mellett meg kell említeni a kifejezetten az álláskeresői célból létrehozott személyiségi profilokat, illetve ezek megtekintését, így pl. a LinkedIn elnevezésű portált, amelynek a megtekintése abszolút indokolható, hiszen e közösségi oldalon való jelenlét is kvázi álláskeresői célból történik. Hangsúlyozom, az álláskereső tájékoztatása az ilyen adatkezelésről ez esetben sem maradhat el.

Nagyon gyakran fordul elő a gyakorlatban, hogy a leendő munkáltatók – de belső ellenőrzés keretében a munkáltatók is – ellenőrizni szeretnék a hozzá jelentkezők képzettségére vonatkozó adatok hitelességét. Ennek érdekében gyakori, hogy a középfokú vagy felsőfokú oktatást végző intézmények adatszolgáltatásra irányuló megkeresést kapnak az egyes adatkezelőktől, amelyben kéri igazolni a hozzájuk jelentkező személy képzettségére vonatkozó adatok hitelességét, valódiságát. Tapasztalataim szerint az adatkezelők mindezt úgy teszik, hogy arról a jelentkezőket előzetesen nem tájékoztatják. Adatvédelmi szempontból az ilyen gyakorlat aggályos, ugyanis az oktatási intézmények nem szolgáltathatnak közvetlenül adatot a tanulóikról, illetve hallgatóikról, tekintettel arra, hogy az adattovábbításnak nincs megfelelő jogalapja. Erre tekintettel a megfelelő gyakorlat az lenne, ha az álláspályázatban már előre tájékoztatásra kerülne a jelentkező arról, hogy az álláspályázat elbírálása keretében a pályázató ellenőrizni szeretné a képzettségre vonatkozó adatokat, s ehhez ad1. kéri a jelentkező kifejezett hozzájárulását, amelyet az adatszolgáltatással együtt megküld az oktatási intézmény részére, amely alapján az teljesíthető; ad2. kéri, hogy az érintett kérjen igazolást az oktatási intézménytől, amelyben igazolja az adatok hitelességét és ezt az igazolást csatolja az álláspályázatához. A felvázolt két módszer közül álláspontom szerint a második a helyes(ebb), ugyanis az első megoldás esetén a hozzájárulás érvényességével – annak önkéntességével – kapcsolatosan felmerülnek aggályok. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy bármelyik módszert is alkalmazza az adatkezelő, minden esetben tájékoztatnia kell az érintettet az adatkezelésről és annak körülményeiről.

⁴³ ŽUJOVÁ – ŠVEC: i. m. 75.

2.3. Az állásinterjú történő adatkezelés egyes kérdései

Az állást meghirdető adatkezelő jellemzően egy személyes⁴⁴ állásinterjú lebonyolítása keretében dönti el, hogy ténylegesen melyik jelentkezőt választja ki az állás-hely betöltésére. Az interjú általánosan kétféle adatkezelés történik. Egyik, hogy az adatkezelő képviselőjében eljáró személy szóban kérdéseket tesz fel az érintett részére, míg sok esetben az álláshirdetők különböző kompetenciafelmérő feladatok kitöltésével mérik fel a jelentkezők szakmai tudását, sőt sok esetben még ezt az eljárást is követi egy személyes elbeszélgetés. Mindkettő esetében nagyon fontos, hogy azok előre meghatározott kérdések legyenek, amelynek célja kizárólag a jelentkező munkára való alkalmasságának vizsgálata lehet.

Az első esetben kérdésként felmerül, hogy a szóban elhangzó válaszok mint személyes adatok tekintetében adatkezelésről beszélünk-e kifejezetten abban az esetben, ha a válaszok nem kerülnek rögzítésre. Vajon manuális adatkezelésnek, sőt nyilvántartásnak tekinthető-e az adatkezelő képviselőjének elméjében történő adatrögzítés? Kétségtelen, hogy a kérdésekre adott válaszokat az adatkezelő képviselője felhasználja az álláspályázat bírálata során, de kérdéses, hogy a felhasználás a GDPR szerinti adatkezelésnek minősül-e. Álláspontom szerint az adatkezelési műveletek tartalmát tágan kell értelmezni, s az ilyen módon végzett adatrögzítés is a GDPR hatálya alá tartozó adatkezelési műveletnek kell tekinteni. Abban az esetben, ha a kérdésekre adott válaszok bármilyen módon rögzítésre kerülnek, úgy nem merül fel kérdés az adatkezelési szabályok alkalmazásának szükségessége tekintetében. A rögzítés módja tekintetében megjegyzem, hogy álláspontom szerint az interjúról kép- és hangfelvétel vagy kizárólag hangfelvétel rögzítését semmi nem indokolja.

Az írásbeli teszt kitöltése is adatkezelésnek minősül, így annak kezelése is kizárólag addig történhet, amíg az álláspályázat elbírálásra nem kerül. A teszt tartalmával kapcsolatosan fontos követelmény, hogy csak olyan kérdéseket tartalmazhat, amely az álláshely betöltésével kapcsolatos, azzal összefüggésben van, a jelentkező szakmai kompetenciáira, felkészültségére vonatkozik.

⁴⁴ A személyes jelenlét nem feltétlenül jelent közvetlen fizikai jelenlétet, az megvalósulhat pl. valamely élőkép továbbítására alkalmas elektronikus rendszeren keresztül. A jelen sorok írásakor a koronavírus elnevezésű világjárvány idejét éljük, amely az online módon megtartott állásinterjúk előtérbe helyezését is eredményezte. Az online módon megvalósított állásinterjú tekintetében adatvédelmi szempontból újabb követelmények merülnek fel, így pl. fontos, hogy az adatkezelő biztonságos kommunikációs csatornát válasszon ki az interjúk lefolytatására. Esetlegesen felmerülhet az álláshirdetőkben az állásinterjúk rögzítésének igénye, amely álláspontom szerint csak rendkívül kivételes esetben történhet, hiszen az alapvető cél eléréséhez ilyen adatkezelés nem, vagy csak nagyon nehezen indokolható. Az ilyen adatkezelés jogalapja az adatkezelő, esetleg harmadik személy jogos érdeke lehet, amelynek jogszerűségét megfelelő érdekmérlegelési tesztrel kell alátámasztani.

2.4. Egy speciális adatkezelés esete – az önéletrajz-nyilvántartás

A gyakorlatban nagyon gyakran előfordul, hogy az adatkezelők a hozzájuk beérkezett önéletrajzokat egy külön nyilvántartásban őrzik azzal a céllal, hogy amennyiben a jövőben felmerül egy álláshely betöltésének a lehetősége, úgy az álláshely meghirdetését megelőzően az önéletrajz-nyilvántartásban lévő személyekkel – amennyiben az álláshely betöltésére vonatkozó feltételeknek megfelelnek – felvegyék a kapcsolatot az álláshely esetleges betöltésének érdekében.⁴⁵ Meg kell vizsgálni, hogy ezen adatkezelés jogszerűségét a GDPR 6. cikk (1) bekezdésében foglalt jogalapok közül melyik biztosíthatja. Álláspontom szerint az ilyen adatkezelést az érintett hozzájárulása alapozhatja meg. Ebben az esetben a fentiekben kifejtett önkéntességgel kapcsolatos probléma azért nem áll fenn, mert ebben az esetben az érintett ahhoz adja a hozzájárulását, hogy az adatkezelő felvegye vele a kapcsolatot az álláshely betöltésével összefüggésben, s nem egy konkrét álláshelyre történő jelentkezéssel függ össze. A hozzájárulás beszerzésével kapcsolatosan két irányban indulhatunk el: i) a hozzájárulás beszerzésére egyrésztől sor kerülhet úgy, hogy az érintett egy meghatározott álláspályázatra jelentkezik, de azon nem ő kerül kiválasztásra, viszont az adatkezelő felhívja a figyelmét arra a lehetőségre, hogy hozzájárulása esetén az önéletrajz-nyilvántartásba bekerülhet; ii) a másik lehetőség, hogy az adatkezelő folyamatosan – álláshely meghirdetésétől függetlenül – fenntartja annak a lehetőségét, hogy hozzá önéletrajzokat nyújtsanak be az érintettek, amelyet különböző módszerek (pl. ebből a célból kialakított informatikai rendszer) igénybevételevel oldhat meg. Előbbi tekintetében van olyan álláspont is, amely szerint az álláspályázat sikertelensége esetén az adatkezelő jogos érdeke is megalapozhatja a további adatkezelést.⁴⁶ Tekintettel arra, hogy az adatkezelés eredeti célja egy adott álláshely betöltése, tehát a személyes adatok egy meghatározott álláspályázattal összefüggésben történő kezelése, ezért a GDPR 6. cikk (4) bekezdéssel összhangban az eredeti céltól eltérő adatkezelés elsődleges jogalapja az érintett hozzájárulása lehet, így a szóban forgó célból történő adatkezelés kizárólag az érintett rendelkezése alapján történhet. Nem fogadható el e rendelkezés olyan a gyakorlatban sokszor előforduló értelmezése, amely szerint, ha a jelentkező kifejezetten nem tiltakozik az ilyen célú adatkezeléssel szemben, úgy azt a hozzájárulásának kell tekinteni. A hozzájárulás ugyanis feltételez valamilyen kifejezett cselekményt (lásd a hozzájárulás fentiekben ismertetett fogalmát), amelynek félreérthetetlennek kell lennie, tehát egyértelműen arra kell vonatkoznia, hogy az akarata kiterjed arra, hogy a későbbiekben történő megkereséséhez beleegyezését adja.

Mindkettő esetén nagyon fontos, hogy az adatkezelő eleget tegyen a GDPR 12. és 13. cikkének megfelelő előzetes tájékoztatási kötelezettségének, különösen arra

⁴⁵ KLADIVOVÁ: i. m. 29.

⁴⁶ Lásd: Jaroslav DAVID: Jak by měl zaměstnavatel naložit s osobními údaji neúspěšných, ale přesto potenciálně zajímavých uchazečů o zaměstnání? *Právní prostor* <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/jak-by-mel-zamestnavatel-nalozit-s-osobnimi-udaji-neuspesnych-ale-presto-potencialne-zajimavych-uchazecu-o-zamestnani>, 2020. december 28.

tekintettel, hogy a hozzájárulás érvényességének egyik feltétele annak előzetes tájékoztatáson alapuló megtétele.

Az adatkezelőnek kötelezettsége továbbá, hogy az általa kezelt személyes adatok pontosak és naprakészek legyenek,⁴⁷ így tehát az önéletrajzok kezelése során is törekednie kell arra, hogy azok pontosak legyenek. Erre tekintettel elsősorban meg kell határoznia egy időtartamot, ameddig az önéletrajzokat kezelni szeretné. Van olyan álláspont, amely szerint az adatkezelés időtartamaként arányosnak 6 hónap és 1 év közötti időtartam fogadható el.⁴⁸ Álláspontom szerint ez rendkívül rövid időtartam lenne, így a naprakészség és a pontosság elvének való megfelelés más módon való biztosítása mellett tovább is kezelhetők az adatok. Lehetősége van az adatkezelőnek bizonyos időközönként emlékeztetni az érintettet az adatkezelésre, megjelölve a kezelt személyes adatait, és lehetőséget biztosítani arra, hogy egyrészről pontosítsa, kiegészítse azokat vagy kérésére az adatkezelő törölje az adatokat, megszüntesse az adatkezelést. Ebben az esetben az adatkezelés tovább folytatódhat, s az adatkezelés időtartamaként az érintett hozzájárulásának visszavonása is megadható.

Összegzés

Megállapítható, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyt megelőzően végzett adatkezelés egy különálló, önálló céllal és eszközökkel rendelkező adatkezelési folyamat, amelyet a vonatkozó adatvédelmi előírásoknak megfelelően kell felépíteni. Ennek keretében az adatkezelőnek előre, pontosan meg kell határoznia az adatkezelés teljes folyamatát. Ezen belül az adatkezelőnek elsősorban a célhoz kötöttség és az adattakarékosság elvének megfelelően pontosan meg kell határoznia azokat a személyes adatokat, amelyek szükségesek az adatkezelés céljának eléréséhez, azaz a jelentkezők közül a megfelelő személy kiválasztásához. Ez magában foglalja azt is, hogy az adatkezelő pontosan meghatározza, hogy milyen adatkörök szolgáltatását kéri az érintettől, mely adatok szükségesek a kiválasztási eljárás lebonyolításához. A folyamat tervezéséhez tartozik a kiválasztási eljárás pontos menetének meghatározása megjelölve azokat a személyeket, akik jogosultak az érintett személyes adatainak a megismerésére és az alapján történő döntés meghozatalára.

Az adatkezelőnek – a jogszerűség, tisztességesség és célhoz kötöttség elvének megfelelően – meg kell határoznia azokat a további adatkezelési folyamatokat, amelyeket esetlegesen végezni szeretne a kiválasztási eljárás során. E tekintetben a leggyakoribb adatkezelési folyamat az érintett közösségi médiában végzett egyes tevékenységeinek, megnyilvánulásainak az ellenőrzése, amely nehéz kérdéseket vet fel az érintett magánéletének védelme és a munkaviszony létesítéséhez szükséges személyes adatok meghatározásának kérdéskörében.

⁴⁷ E kötelezettséget a GDPR 5. cikk (1) bekezdés d) pontja írja elő.

⁴⁸ ŽUJOVÁ – ŠVEC: i. m. 79.

Számos esetben előfordul, hogy az adatkezelők különleges adatot, különösen egészségügyi adatot (pl. egészségügyi vagy pszichológiai vizsgálat során), illetve az érintett büntetett előéletére vonatkozó személyes adat szolgáltatását kéri a munkaviszony létesítését megelőzően. Ilyen adatok kezelésére csak megfelelő jogalap fennállása esetén kerülhet sor, amelynek alternatívái a tanulmányban ismertetésre kerültek.

Fontos követelmény, hogy az adatkezelőnek az adatkezelést megelőzően tájékoztatnia kell az érintettet az adatkezelésről és azzal összefüggő minden információról, amelyet a GDPR 13–14. cikkei előírnak. E kötelezettségének úgy tud eleget tenni, ha a munkaviszony létesítésére vonatkozó felhívásban e tájékoztatást megadja vagy olyan módon valósítja meg, hogy az adatkezelés megkezdése előtt az érintettnek lehetősége legyen tájékozódni (pl. az adatkezelő honlapján történő közzététel és ennek elérhetőségére való utalással, így például QR-kód vagy link segítségével) az adatkezelésről.

Hangsúlyozni kell azt is, hogy az adatkezelőnek meg kell határoznia e folyamat során kezelt adatok további sorsát. Gyakori, hogy az adatkezelők tovább tárolják azzal a célzattal, hogy a jövőben esetlegesen felmerülő álláshelyek betöltése érdekében felvegye a kapcsolatot az érintettel. Tekintettel arra, hogy ezen adatkezelési folyamat célja eltér az eredeti céltól, ezért az ilyen adatkezelési folyamat csak abban az esetben minősül jogszerűnek, ha ahhoz az érintett hozzájárulását adta. Ilyen hozzájárulás hiányában az adatokat törölni kell, az adathordozókat pedig meg kell semmisíteni (esetleg az érintett részére visszajuttatni), amelynek eljárási szabályait – az önszabályozás keretében – az adatkezelőnek kell meghatároznia, s erről az érintettet előzetesen tájékoztatnia kell. A tanulmányban felvetettük annak a lehetőségét is, hogy az adatkezelő a munkaviszony létesítését megelőző eljárás során kezelt egyes személyes adatokat az eljárást követően a jogos érdeke alapján kezelje, amelyet a vele szemben potenciálisan előterjeszthető jogi igényekkel szembeni védekezéshez fűződő érdeke alapozhat meg, amelynek időtartamát az igény elévülési idejéhez javasolt igazítani.

Végső soron meg kell említeni, hogy a GDPR 88. cikk alapján a jogalkotó felhatalmazással rendelkezik arra, hogy a munkaviszony létesítését megelőző kérdéseket saját hatáskörben szabályozza. Ahogy kifejtésre került, a magyar jogalkotó a munkaviszony létesítését megelőző eljárás tekintetében nem állapított meg speciális szabályokat, azonban a GDPR alkalmazandóvá válását követően a magyar munka törvénykönyve 10. § (1) bekezdését általános jelleggel módosította, valamint számos más rendelkezést is módosított (pl. munkavállaló ellenőrzése, biometrikus adat kezelése stb.). Arra vonatkozóan azonban nincs információ, hogy a magyar jogalkotó eleget tett-e a GDPR 88. cikk (3) bekezdésében foglalt, az Európai Bizottság felé fennálló bejelentési kötelezettségének. Ezzel szemben a szlovák és a cseh jogalkotó a munka törvénykönyvek hatálybalépését követően nüansznyi változásokkal, de közel azonos módon szabályozza a munkaviszonyt megelőzően felmerülő adatkezelési kérdéseket.

Összességében megállapítható, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére irányuló eljárással összefüggésben végzett adatkezelés tekintetében a téte-

les jogi normák komplex alkalmazása szükséges, amelyek komoly szakértelmet igényelnek. Bár a tanulmányban ezen eljárás során figyelembe venni szükséges szabályokra összpontosítottam, fontos hangsúlyozni, hogy az adatvédelmi előírásokba ütköző adatkezelések esetén egy hatósági ellenőrzés eredményeképpen akár komoly bírságra is számíthatnak az adatkezelők.

Felhasznált irodalom

- [1] ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján (1. rész). *Munkajog* 2019/2., 39–45.
- [2] BENDIK Tamás: A GDPR szabályozási környezete. In: *Magyarázat a GDPR-ról. Budapest* (szerk.: Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter), Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 25–36.
- [3] BÖLCSKEI Krisztián: *GDPR Kézikönyv 2.0*. Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2019.
- [4] Jaroslav DAVID: Jak by měl zaměstnavatel naložit s osobními údaji neúspěšných, ale přesto potenciálně zajímavých uchazečů o zaměstnání? *Právní prostor* <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/jak-by-mel-zamestnavatel-nalozit-s-osobnimi-udaji-neuspesnych-ale-presto-potencialne-zajima-vych-uchazecu-o-zamestnani>, 2020. december 28.
- [5] Chris Jay HOOFNAGLE – Bart VAN DER SLOOT – Frederik ZUIDERVEEN BORGESIUŠ: The European Union general data protection regulation: what it is and what it means. *Information & Communications Technology Law* 28:1, 65–98., <https://doi.org/10.1080/13600834.2019.1573501>.
- [6] JAKAB Nóra – VASZILY Gréta – BERÉNYI Laura: A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés gyakorlati kérdései – német kitekintéssel. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica XXXVII*, 2020/2., 318–345.
- [7] JÓRI András: *A GDPR magyarázata*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2018.
- [8] Jan KARLEC: *Ochrana soukromí zaměstnanců. Rigorózní práce*. Univerzita Karlova v Praze, Praha, Právnická fakulta, 2016, <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/165076/>, 2020. december 28.
- [9] Tereza KLADIVOVÁ: *GDPR v podnicích a související poradenství. Diplomová práce*. Brno 2019, https://is.muni.cz/th/qmg63/Diplomova_prace_Tereza_Kladivova.pdf, 2020. december 28.
- [10] Jakub MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru. Rigorózní práce*. Univerzita Karlova v Praze, Praha, Právnická fakulta, 2011., <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/33217>, 2020. december 28.

-
- [11] Claudia OGRISEG: GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. *Labour & Law Issues* Vol. 3, 2017/2., 1–24.
- [12] OSZTOPÁNI Krisztián: Jogalapok. In: *Magyarázat a GDPR-ról* (szerk.: Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter), Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 111–148.
- [13] Adéla POTYKOVÁ: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Diplomová práce*. Brno, 2019, https://is.muni.cz/th/jg4u2/Diplomova_prace_Potykova.pdf, 2020. december 28.
- [14] RÉVÉSZ Balázs: Az adatkezelés alapelvei. In: *Magyarázat a GDPR-ról* (szerk.: Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter), Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 95–110.
- [15] Jakub VOJTKO: Automatizované rozhodovanie a profilovanie v pracovnoprávných vzťahoch podľa Všeobecného nariadenia o ochrane údajov. *Časopis pro právní vědu a praxi* XXV, 2017/2., 255–274., <https://doi.org/10.5817/CPVP2017-2-5>.
- [16] J. ŽUŤOVÁ – M. ŠVEC – A. MADLEŇÁK: Personality aspects of the employee and their exploration from the GDPR perspective. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management* 2018/1., 68–77. <https://doi.org/10.33382/cejllpm.2018.01.05>.
- [17] J. ŽUŤOVÁ – M. ŠVEC: *GDPR a ochrana záujmov zamestnanca*. Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava, 2018.