Ügyszám: 2550/K/2007-3.

[…]

részére

Tisztelt […] Úr!

Ön […]-án kelt levelében beadvánnyal fordult hozzám és állásfoglalásomat kérte egy részben humán erőforrás-menedzsment célokra használni szándékozott digitális arcelemző eszközzel kapcsolatosan. Az eszköz digitális arcelemzéssel működik, és a különböző arcvonások alapján következtet tulajdonságokra, viselkedési jellemzőkre, amit a munkahelyi felvételi elbeszélgetéseken kívánnak felhasználni.

Általános állásfoglalásom a beadványban ismertetett eszköz használatával kapcsolatosan a következő:

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (a továbbiakban: Avtv.) 2. § 1. pontja értelmében személyes adat bármely meghatározott (azonosított vagy azonosítható) természetes személlyel kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. A személy különösen akkor tekinthető azonosíthatónak, ha őt - közvetlenül vagy közvetve - név, azonosító jel, illetőleg egy vagy több, fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző tényező alapján azonosítani lehet. Az Ön beadványában ismertetett eszköz használata során a felvételi eljárásban részt vevő érintett személyes adatait kezelik, ezért az Avtv. rendelkezéseit ezen adatkezelésre is alkalmazni kell.

Az Avtv. 3. § (1) bekezdése értelmében személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett személy hozzájárult, vagy ha azt törvény elrendelte.

Az Avtv. 2. § 6. pontja értelmében hozzájárulás az érintett kívánságának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok – teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez.

A munkaügyi felvételi eljáráshoz kapcsolódó adatkezelésekre irányadó továbbá a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 77. §-a is, melynek értelmében a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

Az adatvédelmi biztosi joggyakorlatban gyakran felmerülő ügytípus a munkavállalók személyiségének a feltérképezése, melyhez felhasznált eszközök tárháza – amint az Ön beadványából is kiderül – szerinte kimeríthetetlen. Az ilyen eljárásokkal kapcsolatosan kialakult adatvédelmi gyakorlat értelmében a munkavállalót nem lehet olyan ellenőrzésnek alávetni, mely olyan adatokhoz juttatja a munkavállalót, illetőleg a felvételi eljárást lefolytató személyt, melyek felett az adatalanynak, vagyis a munkavállalónak nincs kontrollja.

Jogszerűen lefolytatott, személyiségjegyek felmérésére irányuló eljárásokban a munkavállaló által kitöltött teszt minősítését először az érintettnek kell továbbítani, aki azt megismerve eldönti, hogy hozzájárul-e azoknak a munkáltató részére történő továbbításhoz. Az Ön beadványában ismertetett ellenőrzési rendszer azonban ilyen jellegű döntési lehetőséget nem ad az érintett számára, így szükségszerűen kiszolgáltatott helyzetbe kerül az eljárást lefolytató személlyel szemben.

Szükséges hangsúlyoznom azt, hogy a munkavállaló alanya, nem pedig tárgya a jognak, illetőleg a különböző, jog által szabályozott eljárásoknak. Az információs jogok részét képező személyes adatok védelméhez való jog lényegi tartalmi eleme az, hogy az egyén csak a szükséges mértékben kerüljön „átvilágításra". Ez a követelmény az érintett oldaláról jogosultság, ugyanakkor mindenki más oldaláról kötelezettség, és nemcsak az államnak, hanem minden más egyénnek tartózkodnia kell attól, hogy pillanatnyi erőfölényét felhasználva információkat szerezzen meg az egyénről. A munkaügyi felvételi eljárás sem vonható ki ezen követelmények alól, a munkavállaló nem tekinthető tehát egy kristálygömbnek, amiben a felvételi eljárást lefolytató személy szabadon kutakodhat.

Végezetül érdemes a munkaügyi felvételi eljárások során alkalmazott sokféle vizsgálatok mellett az Mt. 81. §-ára felhívni a figyelmet, mely a próbaidő jogintézményét szabályozza. Ezen rendelkezéseknek pontosan az a funkciója, hogy a felek a kitűzött határidőn belül – mely legfeljebb három hónap – felmérhessék, valóban azt nyújtja-e a másik, amit ígért.

Kétségtelen, hogy vannak olyan munkaviszonyok, melyek létrehozása előtt indokolható a személyiség teszt elkészítése, azonban az ilyen munkaviszonyok körét a szükséges szintre kell korlátozni, és minden más munkaviszony esetében tartózkodni kell a munkavállaló magánszférájának feltérképezésétől.

Budapest, 2007. december 12.

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila