



Ügyszám: NAIH/2016/4386/2/V.

Tisztelt [...]!

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság) érkezett elektronikus levelében azzal kapcsolatban fogalmazott meg kérdéseket a Hatóság felé, hogy egy magyar munkáltató végezhet-e, és amennyiben igen, milyen feltételekkel végezhet úgynevezett háttérvizsgálatot munkavállalók, illetve állásra jelentkezők esetében.

Mindenek előtt tájékoztatom arról, hogy a Hatóságnak a konzultációs beadványok megválaszolására az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 38. §-a alapján nincs törvényi kötelezettsége.¹ A Hatóság az Alaptörvény rendelkezéseiből fakadó szerepére tekintettel elsősorban a következő típusú konzultációs célú beadványokat válaszolja meg:

- Az egyéni joggyakorlás ügyében való tájékozódás, ha a beadvány közvetlenül az állampolgártól érkezik.
- Az állami-önkormányzati szervektől jogértelmezési kérdésekben érkezett beadványok.
- A Hatóság működésével, hatáskörének gyakorlásával kapcsolatos tájékoztatáskérés.
- A Hatóság nemzetközi kötelezettségeihez kötődő megkeresések.

A Hatóság figyelembe veszi továbbá, ha a konzultációs megkeresés az adatvédelem érdekeit és az egységes jogalkalmazást segíti. A Hatóság egyéb esetekben – a Hatóság személyi kapacitásaira és az ügy súlyára, valamint az érintettek körére tekintettel – mérlegeli a válaszadás lehetőségét, és a kérdések érdemi megválaszolását elutasíthatja.

Mindezek alapján az Ön által feltett kérdésekre a Hatóság általánosságban az alábbi tájékoztatást nyújtja:

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 10. § (1) bekezdése alapján: *„a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.”*

Az Mt. szabályozásában szereplő adat alatt az Infotv. szerinti személyes adatot² kell érteni.

Az Mt. hivatkozott rendelkezései az Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdésében megfogalmazott célhoz kötött

¹ Infotv. 38. § (2)-(3) bekezdés: *„A Hatóság feladata a személyes adatok védelméhez, valamint a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jog érvényesülésének ellenőrzése és elősegítése.*

A Hatóság a (2) bekezdés szerinti feladatkörében az e törvényben meghatározottak szerint

a) bejelentés alapján vizsgálatot folytat;

b) hivatalból adatvédelmi hatósági eljárást folytathat;

c) hivatalból titokfelügyeleti hatósági eljárást folytathat;

d) a közérdekű adatokkal és a közérdekből nyilvános adatokkal kapcsolatos jogsértéssel összefüggésben bírósághoz fordulhat;

e) a más által indított perbe beavatkozhat;

f) adatvédelmi nyilvántartást vezet.”

² Infotv. 3. § 2. pont: *„Személyes adat: az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés.”*

adatkezelés és szükségesség elvének felelnek meg, melyek szerint: *„Személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie. Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas. A személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető.”*

Mind az Mt., mind az Infotv. szabályozása alapján elmondható tehát, hogy a munkáltató csak az adott munkakör betöltésével összefüggésben – a jogviszony létesítése, fenntartása, megszűnése vonatkozásában – kérhet a munkavállalótól személyes adatokat, és csak azon adatokat, amelyek az adott munkakör betöltéséhez elengedhetetlenül szükségesek. Azon adatok közlését, melyek kifejezetten nem kapcsolódnak az adott munkakörhöz, vagy ahhoz nem elengedhetetlenül szükségesek, a munkáltató nem kérheti, ellenkező esetben cél nélküli, azaz jogellenes adatkezelés valósulna meg. Amennyiben az adatkezelés cél nélküli, a jogalap vizsgálata irrelevánssá válik. Hangsúlyozni kell továbbá, hogy az Mt. akként fogalmaz, hogy adat a munkavállalótól kérhető, más személyektől azonban nem.

Az Mt. 10. § (2) bekezdése értelmében továbbá: *„A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.”*

A harmadik személy fogalmát az Infotv. 3. § 22. pontja határozza meg. Eszerint harmadik személy *„olyan természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely nem azonos az érintettel, az adatkezelővel vagy az adatfeldolgozóval.”* A munkaviszonyban az érintettnek a munkavállaló, az adatkezelőnek a munkáltató tekintendő és minden, rajtuk kívüli személy harmadik személynek minősül. Az adatok, tények, vélemények ezen harmadik személyek részére történő átadására az Mt. és Infotv.³ szabályai alapján csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulása⁴ és előzetes tájékoztatása⁵ alapján kerülhet sor. Tekintettel arra, hogy az Mt. általánosságban nem teszi kötelezővé az adatok, vélemények továbbítását, azt egy korábbi munkáltató csak a munkavállaló hozzájárulása alapján küldhetné meg az új, leendő munkáltató részére. Ezen kívül, bár az Mt. lehetővé teszi azt, hogy a munkáltató ellenőrizze⁶ a munkavállalóját, ez a jogosultság csak a munkavállaló adott munkaviszonyával összefüggő magatartására terjedhet ki. Azaz egy új munkáltató előzetes tájékoztatás, és az arra adott hozzájáruló nyilatkozat hiányában nem jogosult megkeresni a korábbi munkáltatót azért, hogy információkat gyűjtsön a jelentkezőről. Mindazonáltal a hozzájárulás megadásakor is előfeltétel a törvényes cél megléte, ellenkező esetben jogellenes adatkezelés valósul meg, mivel önmagában egy általános információgyűjtés nem jelent elegendő célt.

³ Infotv. 5. § (1) bekezdés: *„Személyes adat akkor kezelhető, ha*

a) ahhoz az érintett hozzájárul, vagy

b) azt törvény vagy – törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben – helyi önkormányzat rendelete közérdeken alapuló célból elrendeli (a továbbiakban: kötelező adatkezelés).”

⁴ Infotv. 3. § 7. pont: *„Hozzájárulás: az érintett akaratának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adat – teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez.”*

⁵ Az Infotv. 20. §-a rendelkezik az előzetes tájékoztatás kötelezettségéről, illetve annak tartalmáról.

⁶ Mt. 11. § (1) bekezdés: *„A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.”*

Mindezek alapján az Mt. és az Infotv. hivatkozott rendelkezései tehát nem adnak általános felhatalmazást a munkáltatók részére semmilyen háttérvizsgálat végzésére.

Szűk körben, speciális munkakörök esetében az adott jogviszonyt szabályozó törvény előírhat háttérellenőrzést, az adott törvényben előírtaknak megfelelően.

Így például a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Nbtv.) 71. § (1) bekezdése előírja, hogy a nemzetbiztonsági ellenőrzés alapjául szolgáló jogviszony csak a nemzetbiztonsági ellenőrzést követően, abban az esetben hozható létre, ha a nemzetbiztonsági ellenőrzés nemzetbiztonsági kockázatot nem állapított meg. Az ellenőrzés lefolytatásának részleteiről az Nbtv. 71/A-71/D §-ai rendelkeznek. A nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személyeket az Nbtv. 74. § i) pontja határozza meg.

Az Nbtv. mellett a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 33. § (1) bekezdésének d) pontja előírja, hogy *„szolgálati viszony azzal az önként jelentkező, cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel rendelkező magyar állampolgárral létesíthető, akinek életvitel nem kifogásolható, és aki hozzájárul annak a szolgálati viszony létesítését megelőző, valamint a szolgálati viszony fennállása alatti ellenőrzéséhez.”* A kifogástalan életvitel ellenőrzését a Hszt. 42-43. §-ai szabályozzák. A törvény hatálya valamennyi rendvédelmi szervvel szolgálati jogviszonyban álló személyre kiterjed.⁷

Ezen jogszabályokban szabályozott ellenőrzéseken túl, gyakoribb eset, amikor a munkáltatók a munkavállalók feddhetetlen előéletének igazolását kérik. Ezzel kapcsolatban az Mt. 44/A. §-a fogalmaz meg követelményeket. A szabályozás alapján megállapítható, hogy a feddhetetlen előélet, az erkölcsi alkalmasság igazolására a hatósági erkölcsi bizonyítvány szolgál. A bünyügyi nyilvántartási rendszerről, az Európai Unió tagállamainak bíróságai által magyar állampolgárokkal szemben hozott ítéletek nyilvántartásáról, valamint a bünyügyi és rendészeti biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLVII. törvény (a továbbiakban: Bnytv.) rendelkezései értelmében a hatósági erkölcsi bizonyítvány közokirat, melynek tartalmát mindenki – a munkáltató is – köteles a kiállításától számított kilencven napig valószínű elfogadni. A munkavállalók egyes munkaviszonyokra való erkölcsi alkalmasságát tehát ezen okirat megkérésével lehet igazolni, egyéb úton, például a bünyügyi nyilvántartási rendszerből történő adatkérés útján azonban nem, mivel abból csak az érintett személy kérhet tájékoztatást. Ugyanakkor a munkáltató nem kötelezheti arra sem a munkavállalót, hogy a bünyügyi nyilvántartásból kérje meg a rá vonatkozó adatokat, majd azokat adja át a munkáltatója részére.

Az internetről, közösségi oldalakról történő információgyűjtéssel kapcsolatban tájékoztatom, hogy önmagában a munkáltatónak az a tevékenysége, hogy a világháló, illetve a munkavállaló közösségi oldalának nyilvános, mindenki számára elérhető adatait, információit megtekinti, nem

⁷ Hszt. 1. § (1) bekezdés: *„E törvény hatálya*

a) az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv,

b) a belső bűnmegeelőzési és bünyfelderítési feladatokat ellátó szerv,

c) a terrorizmust elhárító szerv [az a)-c) pontban felsorolt szervek a továbbiakban együtt: rendőrség],

d) a hivatásos katasztrófavédelmi szerv,

e) a bünyetés-végrehajtási szervezet,

f) az Országgyűlési Őrség,

g) a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint

h) a Nemzeti Adó- és Vámhivatal

[az a)-h) pontban felsorolt rendvédelmi feladatokat ellátó szervek e törvény alkalmazásában a továbbiakban: rendvédelmi szerv] hivatásos állomány tagjainak hivatásos szolgálati jogviszonyára (a továbbiakban: szolgálati viszony) és egyes társadalombiztosítási ellátására terjed ki.”

minősül jogellenes gyakorlatnak, azért sem, mert ennek általános megtiltása nem lenne életszerű.

A közösségi oldalak esetében megfelelő adatvédelmi beállításokkal a közzétett személyes adatok megvédhetőek, a felhasználó be tudja állítani, hogy milyen adatkört kíván nyilvánossá tenni.

Ugyanakkor az interneten fellelhető adatok kapcsán rá kell mutatni arra, hogy azok minőségét (pontosságát, teljességét, naprakészségét) általában senki sem szavatolja. Amennyiben a munkáltató az interneten található adatokat felhasználja a jelentkezők értékelése során, úgy erről az adatok alanyainak tájékoztatást kell nyújtania. A közösségi oldalak egyik problémája az álprofilok létrehozása, sok esetben rosszhiszemű céllal. A munkáltató nem tud meggyőződni az adatok valóságáról ebben az esetben sem. Ha mégis ilyen adatokra alapozza döntését, nem csupán a személyes adatok védelmével összefüggő elvek és szabályok sérülhetnek, hanem mások is, így például az egyenlő bánásmód követelménye. Amennyiben tehát az interneten elérhető adatok az értékelés részévé válnak, úgy arra is lehetőséget kell nyújtani, hogy azokat az érintett megismerhesse, vitathassa. Ellenkező esetben az adatkezelés törvényessége és tisztességessége is megkérdőjelezhető.

Felhívom figyelmét, hogy a Hatóság – eljárási kereteket nélkülöző, konzultációs válaszként kiadott – jelen tájékoztatása sem jogszabálynak, sem egyéb jogi eszköznek nem tekinthető, az normatív jelleggel, jogi erővel, illetve kötelező tartalommal nem rendelkezik. A Hatóság jelen ügyben rendelkezésre bocsátott információk alapján kialakított jogértelmezése más hatóságot, a bíróságot és az adatkezelőt nem köti, annak csak iránymutató jellege van. Az állásfoglalás, tájékoztatás kiadása tehát nem mentesíti annak címzettjét, illetve az adatkezelőt saját jogi álláspontja kialakításának szükségessége, illetve az adatkezelésért fennálló felelőssége alól.

Budapest, 2016. augusztus „ ”

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila
elnök
c. egyetemi tanár