

## A munkáltatói teljesítmény-értékelés munkajogi kontextusáról a módszertani megoldások tükrében\*

### ÖSSZEFOGLALÓ

Jelen tanulmány a munkáltatói teljesítményértékelési megoldások értékeléséhez kapcsolódik. E módszertanok kialakításának és működtetésének komoly személyes adatvédelmi vonatkozásai vannak. E módszerek alkalmazása napjainkra egyre gyakrabban elektronikus környezetben zajló, részben vagy teljes egészében automatizált körülmények közötti adatkezelési műveletek sorozatának tekinthető. A teljesítmény-értékelési rendszer a modern technológiai vívmányoknak köszönhetően – legalábbis elméletileg biztosan – akár emberi közreműködés nélkül is olyan következtetéseket vonhat le a munkavállalókat érintő sokrétű adatfelvételtől és munkahelyi ellenőrzésből származó személyi adatokból,<sup>1</sup> amelyet a munkáltató a munkajogviszony lényegét érintő döntések meghozatalához is felhasználhat. Ez azonban számos adatvédelmi kérdést hoz létre, amelyek megkérdőjelezzik azt, hogy valóban megvalósítható-e jogszerű adatkezelésre épülő elektronikus megfigyelési tevékenység a teljesítmény-értékelés folyamatának megvalósítása érdekében.

Éppen ezért egyre inkább aktuális a teljesítmény-értékelés módszertana jogi követelményrendszerének, s az egyre szigorodó személyes adatvédelem szabályozási környezetének vizsgálata, hiszen ez adhat támpontot a jogalkalmazást végzők számára a jogszerű, de egyben hatékony értékelési módszer létrehozása és fenntartása során.

### I. Bevezetés

A munkavállalók teljesítményének munkáltató általi értékelése kétségkívül fontos része a Felek között fennálló jogviszonynak, hiszen ez mindkét szereplő számára nagy jelentőségű információkat tartalmazhat a munkavállaló munkavégzésének színvonaláról és hatékonyságáról, az egyes fejlesztendő kompetenciákról és egyéb olyan fontos paramétereikről, amelyek akár döntően befolyásolhatják a köztük fennálló jogviszony későbbi alakulását.

A teljesítmény-értékelés fontosságát sok tényező egyszerre emelte meg az elmúlt évtizedekben. Egyrészt fokozatosan csökken világviszonylatban és Magyarországon is azon munkavállalók aránya, akik hagyományos foglalkoztatási forma mellett, kötött munkaidőben végzik munkájukat.<sup>2</sup> Ezzel párhuzamosan fokozatosan

---

\* A tanulmány a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 Okos Révkalauz HUB projekt keretében készült.

<sup>1</sup> Pataki Gábor - Szőke Gergely László: Az online személyiségprofilok jelentősége – régi és új kihívások. *INFOKOMMUNIKÁCIÓ ÉS JOG*, 2017/1. sz. 63-70. o.

<sup>2</sup> Oglı, Nishonqulov Shohruhxon Farxodjon - Rajabboyev Botır Odil Oglı: In The Context of Developing the Digital Economy Modern Forms of Employment. *Eurasian Scientific Herald* 1.1 (2021): 11-16.

Cordova, Efren. From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations. *International Labour Review* 125 (1986): 641.

emelkedik a különböző rugalmas foglalkoztatási formákban vagy önfoglalkoztatáson keresztül munkát végző személyek száma a munka világában.<sup>3</sup> Ezen a trenden pedig a platformgazdaságok kialakulása, s annak munkavégzésre gyakorolt hatása sem fordít, sőt erősíti a fenti trendeket: a munkavállalókat egyre inkább egy rugalmas távmunkavégzés körülményei közé sodorja, ahol több esetben nem is jön létre a hagyományos értelemben vett munkaszerződés a platform üzemeltetője és a munkavállaló között, hanem valamilyen egyéb szerződéses formában, vagy akár anélkül állapodnak meg a munka elvégzésének szabályairól és körülményeiről.<sup>4</sup> A koronavírus világjárvánnyal terhelt és az azt követő időszak pedig még tovább fokozta az ilyen, legalább részben távmunkára vagy otthoni munkavégzésre épülő foglalkoztatási formák arányát és az erre vonatkozó igényt a munkaerőpiacon.<sup>5</sup>

Ebben a környezetben pedig természetesen erősödik a munkavállalói teljesítmény-értékelés relevanciája, hiszen a munkaadónak több kihívással egyszerre kell megküzdenie akkor, amikor hatékony, eredményes és egyben a megfelelő mértékben ellenőrizhető munkavégzést kíván elérni munkavállalói körében. A hagyományos munkajogi keretek (munkaidő, rendelkezésre állás, stb.) elmosódásával, a munkaadói oldalon potenciálisan gyengülhetnek azok az ellenőrzési lehetőségek,<sup>6</sup> amelyek lehetővé teszik a munkaszerződésben – a fentiekben kifejtettek alapján azzal a kikötéssel, hogy már ha létezik ilyen a felek között – foglalt követelmények ellenőrzését, betartatását. Másrészt pedig az idő alapú tevékenység-ellátás hajszolása, kényszerű ellenőrzése helyett felerősödik a munkavállaló teljesítményének kérdése és e teljesítmény alapú motiválása, akár annak, hagyományos, jogilag is értelmezhető formáit vizsgáljuk,<sup>7</sup> akár modern megközelítésben a munkaszerződéssel párhuzamosan létrejövő, úgynevezett pszichológiai szerződés elmélet segítségével közelítjük a kérdéskört.<sup>8</sup>

Nem is meglepő ez a fejlődési folyamat a munkajog területén, valójában már egy évszázadokkal ezelőtt megkezdett átalakulás következő állomását látjuk megelevenedni az elmúlt évtizedekben, amely adekvát megoldásokat próbál szolgáltatni a társadalom folyamatosan változó viszonyaira.<sup>9</sup>

---

<sup>3</sup> Bankó, Zoltán: A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai. Pécs, Utilitates, 2014.

Tóth, István János, Miklós Hajdu, and Ágnes Makó: *Rugalmas foglalkoztatási formák és egyéb családbarát intézkedések a magyar vállalatok körében*. In: *Munkaerőpiaci tükrök, 2017*. Budapest, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet (2018): 185-189.

<sup>4</sup> Majó-Petri, Zoltán: Humán erőforrás, irodai munka, platformgazdaság és értékajánlatok: Mi érdekes és mi fontos a COVID utáni kilábalásban?. *Pro Publico Bono—Public Administration* 10.1 (2022): 110-115.

<sup>5</sup> Csige, Boglárka. *Az irodai munkavégzés és a távmunka arányának alakulása a COVID-19 árnyékában*. Budapest, BCE Gazdálkodástudományi Kar, 2020. 7-15.

<sup>6</sup> Venczel-Szakó, Tímea - Balogh Gábor – Borgulya Istvánné: Távmunka, home office. Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját?. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review* 52.2 (2021): 74-75.

Forgács, Tamás: Távmunka-korunk új munkaszervezési modellje?. *Marketing & Management* 42.5-6 (2008): 39-40.

<sup>7</sup> Nagy, Erzsébet Zsuzsanna: Ösztönzési módszerek hagyományos és Lean szemléletű termelésben. *International Journal of Engineering and Management Sciences* 1.1 (2016): 9-10.

<sup>8</sup> Tóth, Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. *Pro Futuro* 12.1 (2022). 1-2. o. DOI: 10.26521/profuturo/2022/1/11115

<sup>9</sup> Forgács Tamás (2008): i.m. 29-32.

A teljesítmény-értékelés témaköre e környezetben kezd tehát igazán fontossá válni, ahol a munkaadó és munkavállaló kapcsolatának, sajátos kommunikációjának egyik fontos elemét jelenti,<sup>10</sup> s amely megalapozza azt, hogy a teljesítmény-értékelés eredménye alapján lehessen motiválni, szűken értelmezve teljesítménybérhez juttatni a munkavállalót. Miután ennek köszönhetően a teljesítmény-értékelés az érintett munkaszerződés – akár kollektív szerződés<sup>11</sup> - lényeges tartalmi elemeit érinti,<sup>12</sup> így munkajogi és a tanulmány szűkebb tárgyköréhez kapcsolódóan adatvédelmi szempontból is komoly megfontolás tárgyává kell tenni a teljesítmény-értékelés módszerét, eredményének értelmezését, s ez alapján kialakított javadalmazási rendszert egy-egy munkaadó vonatkozásában.

Az adatvédelmi vonatkozásokra rátérve, a teljesítmény-értékelés módszerétől függően, de szinte minden esetben jelentős mennyiségű személyes és azon belül különleges adaton alapulhat az értékelés, amelyre tekintettel az adatvédelmi vonatkozások kurrens kérdéskörként merülhetnek fel minden egyes értékelési módszertan kialakítása, módosítása esetén. Ezek az adatok majd, ugyanúgy, mint bármely információ, amely alapján egy személy azonosítottá vagy azonosíthatóvá válik komoly, alkotmányos alapjogokkal körbeásta, nemzetközi és európai uniós jogrendszerbe foglalt jogszabályi védelem alá fognak esni,<sup>13</sup> s mint egy-egy munkavállaló személyiségének részei, önmagukba az információs önrendelkezési jog tárgyi hatálya alá fognak tartozni.<sup>14</sup>

A teljesítmény-értékelés alkalmazása során emellett számos olyan személyiségjegyként jellemezhető adat is feltárára kerülhet (pl. pszichológiai, egészségügyi jellemzők), amelyek a munkavállaló magánéletének és munkavégzésének határán állnak, s a belőlük képezhető személyiségprofil létrehozása és használata megsértheti az érintettek magánélethez, információs önrendelkezéshez és egyéb alkotmányjogi védelmet is élvező jogait.

Ezen értékelési rendszerek megfeszítik a munkavállalók magánszférájának határait, potenciális betekintést nyújtva a munkaadók számára annak legbelsőbb részeibe, s miközben a munkaadó akár jóhiszeműen a munkaszerződés teljesítésének körülményeit kívánja vizsgálni ezen rendszerek segítségével, aközben teret nyithat a munkavállaló adatainak jogellenes, visszaélészerű megismerésére, felhasználására is. Sok esetben az is azonosítható tendenciává válik, hogy a munkaadók széles köre még nem rendelkezik olyan személyes adatok védelmére irányuló tudatossággal, hogy érdemben meg tudja különböztetni a jogszerű, ellenőrzés jellegű megfigyelést és

---

<sup>10</sup> Juhász, Csilla: Teljesítményértékelés a gyakorlatban. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok* 3.1 (2008): 57-58.

Keyton, Joann, et al.: Investigating verbal workplace communication behaviors. *The Journal of Business Communication* 50.2 (2013): 152-169.

<sup>11</sup> Rab, Henriett – Zaccaria, Márton Leó: A kollektív munkajog eszközeinek megítélése a HR szempontjai alapján. *Jura* 1 (2018): 124-127.

<sup>12</sup> Szalma, József: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés. *Jogtudományi Közlemény* 69.7-8 (2014): 374-375.

<sup>13</sup> Balogh, Zsolt György, Polyák, Gábor, Rátai, Balázs, Szőke, Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. *Infokommunikáció és Jog* 9.1.(2012): 95-99.

<sup>14</sup> Bankó, Zoltán, Szőke, Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. Pécs, JURINFO (2016) 5-15.

betekintési lehetőségeket és azt, amikor a teljesítmény-értékelési módszer túllép ezen, és a munkavállaló magánszférájának megsértését hozza létre. Ez a megállapítás azért sem lehet meglepő, mert a teljesítmény-értékelési rendszerek jogszerű alkalmazásának mérlegelése alapos előkészítést és jogászai szakértelmet kíván a gyakorlatban, nem lesz elegendő csupán humánpolitikai vagy gazdálkodási szempontból megközelíteni a kérdést, amelynek okát a későbbiekben részletesen ki is fogom fejteni.

A téma fontosságának ellenére kétirányú hiányosságok és problémák érzékelhetők a szabályozási területen: a hagyományos értelemben vett függő munkavégzés tekintetében a közszolgálati szabályozástól eltérően a teljesítmény-értékelés módszerének kialakítását és az értékelés folyamatos működtetését a munkáltatók túlnyomó többsége nem tartja lényeges témakörnek,<sup>15</sup> még akkor sem, ha egyébként elismerik hatásosságát.

<sup>16</sup> s ennek megfelelően kevés munkahelyen érhető tetten hatékonyan működő, megfelelően dokumentált és jól szabályozott teljesítmény-értékelési rendszer. Márpedig ilyen rendszer működtetése nélkül jogilag és szakmailag is megkérdőjelezhető a munkavállaló teljesítményének egyes jellemzőire hivatkozó munkáltatói intézkedések és nehezen védhető álláspontot hoznak létre munkáltatói oldalon egy ebből eredő esetleges későbbi jogvita keretében.

Másrészt a szűkebb értelemben vett munkajogi szabályozás nemcsak a teljesítmény-értékelés adatvédelmi vonatkozásainak körét nem érinti rendelkezéseivel, hanem a teljesítmény-értékelés területét is javarészt szabályozatlanul hagyja, annak ellenére, hogy a fentieknek megfelelően nagyon komoly, a felek jogait és kötelezettségeit közvetlenül érintő témakörrel van szó, amely megkívánná legalább garanciális szinten az alapvető feltételek jogszabályi rendezését.

Ennek megfelelően a munkavállalók teljesítményének értékelésére irányuló rendszerek releváns szabályozási háttérének egy jelentős részét az egyre szigorodó európai uniós és hazai adat- és személyiségvédelmi szabályozásban találhatjuk. A munkavállalók ebben a kontextusban, mint a munkáltató által végzett, teljesítmény-értékelésre irányuló adatkezelés érintettjei – a munkavégzésre irányuló jogviszonyok más területeken tapasztalható, jellemző szabályozási modelljeitől rendkívül idegen módon - széleskörű rendelkezési jogosítványokkal rendelkeznek személyes adataik kezelése felett.

A munkáltatók e igényekkel szemben egészen komoly, nagy technikai, jogi és szakmai felkészültséggel kell eljárniuk a teljesítmény-értékelés megvalósítása során az adatvédelmi jogszabályi megfelelés elérése érdekében, hiszen számos kérdés vetődik fel ezzel kapcsolatban:

Meddig terjedhet a munkavállalói munkavégzés és azon belül a munkavállaló magatartásának megfigyelése és értékelése? Milyen adatok gyűjthetők a munkavállalóról a teljesítményértékelés körében? Miként lehet értelmezni a munkavállaló beleegyezését, lehet-e önkéntességről beszélni ebben a témakörben?

---

<sup>15</sup> Juhász, Csilla (2008): i.m. 60-62.

<sup>16</sup> Valent, Szabina: *Teljesítményértékelés, avagy a legerősebb vezetői eszköz*. In: Csiszárík-Kocsir Ágnes (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*. Budapest, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar, 2017. 697-699. o.

A fenti kérdések munkajogi kontextusára igyekszik választ adni a tanulmány, a módszertani sajátosságokat is számba véve.

## II. Munkajogi kontextus

A bevezetésben említetteknek megfelelően a vizsgált téma hazai munkajogi szabályozása meglehetősen visszafogottan foglalkozik a teljesítményértékelésre vonatkozó jogszabályi követelményrendszer kialakításával. Annak ellenére, hogy a nemzetközi trendeket figyelve a teljesítmény-értékelés egyre hangsúlyosabb szerepet töltött be a 20., majd a 21. század munkajogviszonyaiban, s ennek megfelelően nem csak a közgazdasági és humánpolitikára irányuló tudományos vizsgálódásokban jelent meg a kérdés, hanem az egyes nemzeti jogalkotások során is,<sup>17</sup> a hazai jogalkotásban mindez kevésbé jelent meg expressis verbis jelleggel. Mindez visszavezethető arra is, hogy a jogalkotó ezen a téren láthatóan arra törekedett, hogy nagyobb szabadságot engedjen a munkajogviszonyba kerülő feleknek a teljesítmény és annak értékelése vonatkozásában, s csupán keresszabályokat alkotott a teljesítmény-értékelés munkajogi vonatkozásairól.

A hatályos szabályozás a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) keretében pusztán annyit iránymutatást ad (szűk részletszabályozás mellett), hogy „*teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.*” (Mt. 138. § (1) bek.).

Mindebből kivehető, hogy a teljesítményarányos bérezés sine qua non-jának tekinthető a teljesítményértékelési rendszer, amelynek nem csupán az e feltételek mellett létrejövő munkaviszony létesítését, hanem már azt megelőzően kialakításra kell kerülnie<sup>18</sup>, annak érdekében, hogy a teljesítmény követelmény teljesítésének értékelése, a minősítés objektívizálható legyen. Érezhető és a szabályozásból is látható (Mt. 137. § (3) bek.), hogy a teljesítmény-értékelés e módszerét alapvetően azokban a munkajogviszonyokban lehet és kell alkalmazni, ahol már a munkajogviszony létesítésekor teljesítménybérezésben is megállapodnak a felek. Legalábbis konzervatív megközelítésben, szűk értelmezésként ezt tekinthetjük.

Jelen tanulmányba a fentiekben megvizsgált szabályozás szerinti teljesítményértékelést, a szűkebb értelemben vett teljesítményértékelésre irányuló rendszerként fogom kezelni. Emellett elkülöníthető (inkább jogilag, mint informatikai-technikai megoldásait tekintve) egy másik esetkör, amikor is a munkáltató által működtetett teljesítményértékelő rendszer nem elsősorban a teljesítménykövetelmények teljesítésének értékelésére irányul, hanem a munkavállaló munkaidőben való teljesítményének egyes részleteire, motiváltságára, különböző jellemzőinek -

---

<sup>17</sup> Sugeno, Kazuo – Yasuo Suwa: Labour law issues in a changing labour market. In: Mari Sako - Hiroki Satō (Szerk.): *Japanese Labour and Management in Transition: diversity, flexibility and participation*. Psychology Press, 1997. 53-78. o.

<sup>18</sup> Brusztné Kunvári Enikő: A teljesítményértékelési rendszer. NSZFI, Budapest, 2006. 2-4 o.

egészségügyi, pszichológiai, stb. – felmérésére vonatkozik és amelynek személyes adatok védelmével kapcsolatos jogi dilemmái sokkal mélyebbnek tekinthetők.

Milyen munkajogi szabályok alkalmazhatóak erre az esetkörre?

Ha továbbra is a hazai szabályozás követelményeit vizsgáljuk, akkor jellemzően a munkahelyi ellenőrzésre vonatkozó szabályok<sup>19</sup> sorolhatók e körben, hiszen, mint azt az Mt. 11/A. § (1) bekezdése tartalmazza, „*a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető*”, bár azt mindenképpen hozzá kell tenni, hogy annak, hogy az ellenőrzés milyen mélységig terjedhet, éppen a későbbiekben tárgyalt személyes adatvédelmi követelmények<sup>20</sup> illetve érdekmérlegelési teszt korlátozhatja. Számunkra különösen ennek a bekezdésnek a második fordulata lesz majd érdekes a vizsgálódás során, hiszen az ellenőrzés során „*a munkáltató technikai eszközöt is alkalmazhat*”, amely természetéből adódóan széles körű adatfelvételre, majd a felvett adatokon végzett sokrétű adatkezelési (sőt továbbítási) műveletekre ad lehetőséget. Ennek kereteit azonban már maga az Mt. is meghatározza – tekintettel a vonatkozó alkotmányjogi<sup>21</sup> és személyiségi jogi<sup>22</sup> szabályokra - amikor a munkavállalók személyiségi jogait korlátozó intézkedések tekintetében előírja azt, hogy „*a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos*” (Mt. 9. § (2) bek.) legyen. Ez összecseng majd azzal az érdekmérlegelési teszttel, illetve annak végkövetkeztetésével, amelyet a munkáltatónak, mint a személyes adatok kezelőjének kell majd végrehajtania a teljesítmény-értékelés jogszerű végrehajtása érdekében. Vázoljuk fel ez alapján, hogy miért is vált különösen fontossá a technikai fejlődés hatására a teljesítmény-értékelés adatvédelmi szempontú vizsgálata, azzal, hogy áttekintjük a teljesítmény-értékelés potenciális elméleti és gyakorlati megoldásait, hogy erre építve kifejtessük, értelmezessük az adatvédelmi követelményeket.

### III. A teljesítmény-értékelés jellemzői módszerei

Amennyiben a teljesítmény-értékelés jellemzői módszereit próbáljuk körbehatárolni, akkor segítségünkre lehet Valent Szabina, *Teljesítményértékelés, avagy a legerősebb vezetői eszköz* című munkája, amelyben körbejárja az értékelésre szolgáló módszerek megvalósítási formáit, amelyet figyelembe kell vennünk akkor is, ha azok adatvédelmi vonatkozásairól gondolkodunk.

Az általa vázolt rendszer áttekintése előtt fontos közbevetni, hogy ezek a teljesítmény-értékelési módszertani megoldások a fenti, Munka törvénykönyvébe foglalt teljesítménykövetelmények megállapításához és azok teljesítésének értékeléséhez képest a tágabb értelmezés felől közelítik meg a teljesítmény-értékelés témakörét. Ugyanakkor fontos számba vennünk ezeket, mert a későbbiekben ismertetésre kerülő gyakorlati megvalósulások során egyértelműen azonosítható, hogy ezek a módszerek kerülnek

<sup>19</sup> Bankó Zoltán – Szóke Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. JURINFO, Pécs, 2016, 44-52. o.

<sup>20</sup> Ld. pl. Horváth István - Szladovnyik Krisztina: A GDPR a magyar munkajogban - 1. rész. Adó szaklap 2019/7. sz. 90-96. o.

<sup>21</sup> Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) II. cikk, VI. cikk (3) bek.

<sup>22</sup> 2013. évi V. törvény - a Polgári Törvénykönyvről 2:42-2:43. §, jelen tanulmány esetében különösen 2:43. § e) pont.

átültetésre azok technikai megvalósítása során, ráadásul olyan formában, hogy azt majd a fent vázolt szűkebb megközelítés szerint, teljesítménykövetelmények elérésének ellenőrzésére fogják felhasználni. Ebből a nézőpontból tehát a tágabb értelemben vett módszertani megoldások sok tekintetben szolgálhatják a szűkebb értelemben vett, munkajogi teljesítmény-értékelést, s ezáltal az ehhez kapcsolódó adatvédelmi következtetéseket is.

A szerző fenti munkájára visszatérve, a módszerek csoportosításánál megkülönbözteti a munkavállalót egyénileg, egyénre szabottan értékelő módszereket és több személyt egyidejűleg értékelő megoldásokat. Fontos, hogy ez az elméleti elhatárolás csak az elméleti vizsgálódások során ilyen vegytiszta: egy modern teljesítmény-értékelési rendszer természetesen ötvözheti és a gyakorlati megvalósulások tekintve ötvözi is az egyéni és kollektív értékelési lehetőségeket, annak érdekében, hogy a lehető leghatékonyabban körbehatárolja az adott munkaviszony(ok) szempontjából értékteremtő tevékenység jellemzőit.

Az egyéni értékelések színterén legegyszerűbb, de közel sem minden esetben objektív megállapításokon alapuló módszernek tekinthető az úgynevezett **osztályozó vagy értékelő skála**, ahol az értékelést végző személy (legyen az humán értékelő, vagy akár egy kifejezetten erre a feladatra megalkotott számítógépes megoldás, algoritmus) meghatározott szempontok szerint egy skála (pl. 1-10-ig) egyes értékei szerint minősíti a munkavállaló teljesítményét. E tekintetben ki kell emelni, hogy fokozott szerepe van az értékelést végző személy vagy szoftveres megoldás döntési szempontrendszerének és azt is, hogy az esetek egy részében gyors, de nem minden körülményre kiterjedő értékelést biztosít.

Az értékelések egy másik formája a **munkanormára visszavezethető módszer**, amely a hazai alkalmazási formák közül a legelterjedtebbnek tekinthető, amely meghatározott egységek szerint méri és minősíti a munkavállaló teljesítményét (pl. ide sorolható, nagyon tág értelmezésben a túlóra is, de leggyakrabban a legyártott, létrehozott darabszám, elvégzett művelet). Olyan szempontban avíttnak tekinthető, hogy ma már kimutatható, egyes munkakörök, tevékenységi formák tekintetében nem vagy nem hatékonyan alkalmazható, hiszen számos munkakörben idejétmúlt elképzelés annak egységek szerinti megmérése, mert a hatékony munkavégzés sok esetben más tényezőkkel ragadható meg jobban.

Szűkkörű alkalmazásnak örvend napjainkra a munkavállaló teljesítményéről készülő **szöveges riport, értékelés**, elsősorban azért, mert idő- és erőforrás igényes elkészítése mellett nehezebben vagy egyáltalán nem válnak összehasonlíthatóvá az azonos vagy hasonló jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók teljesítményei, s ez rontja annak lehetőségét, hogy a teljesítmény-értékelésre és annak összehasonlító értékelésére alapítva lehessen döntenie a munkavállalók javadalmazása, teljesítménybére, premizálása terén.

Sokkal objektívebb visszacsatolást adhat, ugyanakkor szűkíti a szervezeten belüli szolidaritás lehetőségét a kritikus esetek módszere, amely a munkavállalók tevékenységének következményeként bekövetkező, jól meghatározható pozitív vagy negatív helyzet értékelésére helyezi a hangsúlyt. Ebben az esetben például meghatározott hibák, téves döntések meghozatala vagy pont fordítva, ezen hibák hiánya eredményezi a visszacsatolást, a teljesítménykövetelmény teljesítését vagy annak

elmaradását. Ehelyütt azonban vitatom a rendszert bemutató szerző azon állítását, hogy e módszer hátrányaként értékeli az összehasonlíthatóság hiányát és azt is, hogy időigényesebbnek tartja a módszer megvalósítását a többi eljáráshoz képest. Véleményemet egy példán keresztül szeretném bemutatni: képzeljünk egy vállalatot, amely minőségirányítási rendszert üzemeltet annak érdekében, hogy szervezete összességében meg tudjon felelni az irányába mutató elvárásoknak. Amennyiben egy követelmény a vállalat gyakorlatában nem teljesül, akkor arról eltérési jelentést vesznek fel, rögzítve a követelmény nem teljesítését, s adott esetben azt is, hogy ki felelős azért, mert pl. egy vevői követelmény nem került teljeskörűen teljesítésre. Ugyanígy meghatározott szempontok szerint rögzíthetik azokat a paramétereket is, amelyek a munkavállalók teljesítve, munkájuk elismerésére törekednek. Ebben az esetben nem tartom igazolhatónak azt, hogy a munkavállalók teljesítményei nem válhatnak összevethetőkké, hiszen a fentiek alapján akár számszerűsíthető is, hogy melyik munkavállaló hányszor, milyen formában ér el előre meghatározott szempontok alapján pozitív vagy negatív irányba mutató eredményt, s valójában az sem jelenthető ki, hogy a rendszer bevezetését követően extraerőforrásokra vagy időráfordításra lenne szükség a munkavállalói teljesítmények nyomon követésére, hiszen egyes automatizálási eljárásokkal, a későbbiekben kifejtett gyakorlati módszerekkel akár automatikussá tehető ezeknek az eredményeknek a naplózása, összegyűjtése, sőt még azok értékelése is.

Fontos még kiemelni a fentiekén túl, azokat kompozit jellegű módszertanokat, amelyek a fenti módszerek együttes alkalmazásával hozhatók létre és nagyban közelítenek a gyakorlatban alkalmazott módszertani megoldásokhoz. Ilyennek tekinthetőek a **magatartás megfigyelésére és az értékelő, osztályozóskálákra épülő módszerek**, amelyek máris közelebb visznek minket a modern teljesítmény-értékelés gyakorlatához, ahol számítógépes környezetben, vagy legalábbis számítástechnikai megoldásokat alkalmazva végzik a megfigyelési és értékelési tevékenységeket, amelyek valós, primer jellegű adatfelvételre és az azokból levonható következtetésekre épülnek.

Az egyéni értékelési módszertanokat magunk mögött a rendszerező munka több személy egyidejű értékelési módszereivel találkozunk. Sok esetben ezek a módszerek a már ismertetett egyéni teljesítményértékelési módszerek eredményeinek összehasonlításra építenek, így különösen a rangsorolás, amelynek során az egyéni teljesítmény értékek alapján a munkavállalók között rangsort hoznak létre, s a teljesítmény-értékeléshez kapcsolódó előnyöket – és esetleges hátrányokat, jogkövetkezményeket – eszerint valósítják meg. E módszer egyes szervezetek tevékenységében kiválóan alkalmazható, azokban, ahol viszonylag jelentős arányban alkalmaznak azonos vagy hasonló munkakörben munkavállalókat vagy a teljesítmény-értékelés rangsorolási megoldását csak az ilyen munkakörökben foglalkoztatott személyek között végzik el, több, párhuzamosan létező rangsort létrehozva. Ellenkező esetben a teljesítmény-értékelő rendszer megfelelő súlyozása nélkül a jelentős eltérést mutató munkakörök egyenlőtlenségeket hozhat létre a tekintetben, hogy a módszer alkalmazása egyes munkakörökben foglalkoztatottakat teljesítményüktől függetlenül előnyös vagy éppen hátrányos helyzetbe hozhat, s mindez fokozhatja a nem kívánt



munkahelyi feszültségeket, csökkentheti a motivációt,<sup>23</sup> amely szembefut a teljesítményértékelés eredeti céljaival.

A mindent átható elektronizáció, majd digitalizáció természetesen a fenti módszertanok megítélése szempontjából is szolgált újdonságokkal.<sup>24</sup> Egyrészt a korábban a természetesnek számító, széleskörben alkalmazott módszerek visszaszorultak, másrészt pedig a bevezetőben vázolt folyamatokra is tekintettel jelentős változások vonultak végig a függő munkavégzés lényeges jellemzőin, a munkakörök egy része teljesen eltűnt, más munkakörök pedig előtérbe kerültek, s ezek sok tekintetben már nem a hagyományos formában történő munkavégzést jelentik a gyakorlatban.

Az információs társadalom 1960-as évektől történő előretörése<sup>25</sup> alapjaiban átformálta az emberi együttélés és ennek megfelelően a munkahelyek világát is. A folyamatos digitalizáció, a számítógépes technológia munkahelyekre történő betörése megállíthatatlan folyamatként egyes típusú munkaköröket megszüntetett<sup>26</sup>, míg másokat részleges vagy akár teljes, képernyő előtti munkavégzésre hangolt. E folyamatban a korábban általánosnak tekinthető, a hagyományos úton is érzékelhető teljesítmény számos munkakör tekintetében fokozatosan háttérbe szorult<sup>27</sup> és sokkal inkább egy a virtuális térben létrejövő adathalmaz jellemzi leginkább e munkakörök teljesítményét. Különös tekintettel gondolhatunk itt olyan jellegű munkakörökre<sup>28</sup>, amelyek jellemzően szellemi munka végzésére irányulnak, s a munkaidő nagy részét adott esetben kreatív, alkotó tevékenység teszi ki, amelynek mérhetősége és számon kérhetősége rendkívül komplex feladattá válhat<sup>29</sup>. A teljesítményértékelési folyamatnak, annak egyes jellemzőinek is természetesen igazodniuk szükséges a megváltozott körülményekhez<sup>30</sup>, hiszen egy a munkajogviszonnyal nem megfelelően igazodó értékelési rendszer nem csak munkajogi szempontból okozhat jelentős károkat, hanem a szervezeti kultúra és motiváció elérésének és fenntartásának szempontjából is. Jelen tanulmány jellemzően a vertikális, munkavállaló és munkáltató közötti teljesítményértékelést vizsgálja, de e tekintetben azt is meg kell említeni, hogy létezik e módszereknek számos, horizontális jellegű válfaja (pl. 360 fokos értekezlet), amely

---

<sup>23</sup> Geddes, Deanna – Robert A. Baron: Workplace aggression as a consequence of negative performance feedback. *Management Communication Quarterly* 10.4 (1997): 433-454.

<sup>24</sup> Cijan, Anamarija, et al.: How digitalization changes the workplace. *Dynamic relationships management journal* 8.1 (2019): 3-12.

<sup>25</sup> Zódi Zsolt: Platformok, robotok és jog. Új szabályozási kihívások az információs társadalomban. Gondolat, Budapest, 2018. 34. o.

Balogh Zsolt György: Az infokommunikációs jogról. *Infokommunikáció és Jog*, 2004/2. sz. 45-50. o.

<sup>26</sup> Richard Susskind – Daniel Susskind: A szakmák jövője. Antall József Tudásközpont, Budapest, 2018. 214-223 o.

<sup>27</sup> Brown, Ron.: Robots, New Technology, and Industry 4.0 in Changing Workplaces. Impacts on Labor and Employment Laws. *American University Business Law Review* 2018/7. sz., 349. o.

<sup>28</sup> Kártyás Gábor - Répáczki Rita - Takács Gábor: A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz. Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2006. 16. o.

<sup>29</sup> Derecskei Anita: Szervezeti kreativitás - A szervezeti kreativitás és az azt befolyásoló tényezők a magyar vállalatok körében. Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2014. 62-63 o.

<sup>30</sup> Gerhart, Barry - Meiyu Fang: Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2015/2. sz. 500-510. o.

munkatársak közötti értékelési elemeket tartalmaz. Ezek a módszerek is ugyanolyan fontossággal bírnak, két okból: a horizontális alkalmazású módszerek is hatással vannak a munkajogi szempontból is releváns vertikális jellegűekre, másrészt ugyanúgy bővelkednek személyes és különleges személyes adatokban, mint a munkáltató-munkavállaló közötti eszközök, de ez esetben is az alkalmazásukhoz kapcsolódó felelősség végsősoron a munkáltatón van.

A fent felvázolt tendencia mellett megjelent egy másik - látszólag az előzővel részben ellentétben álló - vonatkozás, amelyet nem lehet elhanyagolni a teljesítményértékelésre irányuló rendszerek kialakítása, működtetése során. Napjainkra nem csupán a munkavégzés része vagy egésze zajlik jellemzően digitalizált környezetben, hanem maga a munkakörnyezet és azon belül a munkavállalók magatartása, szervezet irányába tanúsított magatartása is egészen könnyen érzékelhetővé és mérhető vált. A nem csak a munkajog világában megjelenő Big Data jelenség<sup>31</sup> valójában a számítógépes érzékelés azon korszakának fémjelzése, amelyben a legkülönbözőbb élethelyzetekről, azok jellemzőiről tömeges formában jönnek létre elektronikus formában kezelhető adatok. Az ezeken végzett számítógépes elemzések segítségével számos olyan következtetés vonható le, amelyet korábban gépi döntéshozatal segítségével – pont a nagy adathalmaz hiányára tekintettel – nem lehetett megtenni és amelyek végsősoron akár döntő kihatással lehetnek egy-egy munkatárs teljesítményének, sőt távolabbi vonatkozásokat figyelembe véve személyiségének, személyiségjegyeinek megítélésére is.

A munkajog világában az adatok forrásaként jellemzően a munkahelyi ellenőrzést, megfigyelést jelölhetjük meg, amelynek számítógépes technológiával segített formája adatok széles tárházát rögzíti, majd kezeli a munkavállalók munkavégzésének egyes jellemzőiről.

Vizsgáljuk meg, milyen jellemző felhasználási módszerekkel találkozhatunk napjainkban!

Ma Magyarországon és világszerte általánosnak tekinthető a munkaadók körében a munkavállalói tevékenység kamerás megfigyelése<sup>32</sup>, amely adatvédelmi

---

<sup>31</sup> Szőke Gergely László: Big Data and Algorithms in the Public Sector and Their Impact on the Transparency of Decision-Making. In: Hansen, Hendrik; et. al. (szerk.): Central and Eastern European e|Dem and e|Gov Days 2018 - Conference proceedings. Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien, 2018, 301-311. o.

<sup>32</sup> Ld. pl. Žuřová, Jana – Švec, Marek – Madleňák, Adam: Personality aspects of the employee and their exploration from the GDPR perspective. Central European Journal of Labour Law and Personnel Management 2018/1. sz. 68-77. o.

Cseh Gergely: Kamerás megfigyelés a munkahelyeken – avagy milyen párhuzamok és ellentétek figyelhetők meg az adatvédelmi biztos és a Hatóság gyakorlata között. Miskolci Jogi Szemle, 2014/2. sz. 142–157. o. A Nemzeti Adatvédelmi és Információs szabadság Hatóság NAIH/2018/2466/2/K. számú állásfoglalása [online]. [2022.09.25.]

szempontból is több hatósági állásfoglalás, tájékoztató<sup>33</sup> és gyakorlati eset<sup>34</sup> tárgyává vált és ennek megfelelően az egyik leggyakrabban megkérdőjelezhető, bizonyos típusú teljesítmény-értékelésre, megfigyelésre szolgáló módszernek tekinthető.

E mellett számos technológia feltörekvőben van, nem csak világszinten, hanem Magyarországon, amely az elektronikus térfigyelő rendszereknél sokkal erőteljesebben érinthetik a munkavállalók magánszféráját és ennek megfelelően a rájuk vonatkozó adatvédelmi követelményrendszer is terhesebb kötelezettségeket ró majd az alkalmazó munkáltatókra. Ilyennek tekinthetjük pusztán az egyes munkavállalók mozgásanalízisét<sup>35</sup>, amelyben pontosan meghatározható, hogy egy adott dolgozó milyen sebességgel, mozdulatokkal, hibákkal végzi feladatait, de azt is akár, hogy merre néz, mennyire tudja fenntartani figyelmét, milyen gyakran bizonytalanodik el szokásos tevékenységei során. Hasonló módszernek tekinthető képernyős munkavégzés során a kattintás- és levélaktivitás figyeltetés<sup>36</sup> is, amely megteremti a lehetőséget az aktivitás figyelésén keresztül a munkavállaló, mint felhasználó szellemi kimerültségének<sup>37</sup>, motiváltságának<sup>38</sup>, sőt még szabálykövetési magatartásának irányába is következtetések levonásának a lehetőségét.

A sor a technológiai újdonságoknak köszönhetően folyamatosan tovább bővül, de azt már e röviden vázolt körkép alapján is megállapíthatjuk, hogy a megfigyelésnek ezek a típusai szinte teljes körűen érintik vagy akár alapulnak is a munkavállalók egy vagy több különleges személyes adatán, amely a személyes adatok védelme oldaláról különös körültekintetést igényel az említett módszerek bevezetése és fenntartása során.

Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy a felvett adatok széles körére tekintettel azok alkalmasak munkavállalói személyiség-profilok kialakítására, amelyek könnyen a valóságtól eltérően, torz kép alapján történő döntéshozatalra ösztönözhetik a munkáltatókat és a munkavállalók motivációja, szervezeti elkötelezettsége és általában a szervezeti kultúra irányába negatívan hathatnak.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről [online]. [2022.09.25.] 23-25. o.

[http://naih.hu/files/2016\\_11\\_15\\_Tajekoztato\\_munkahelyi\\_adatkezelesek.pdf](http://naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf)

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről [online]. [2022.09.25.] <https://www.naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyelesr-l.pdf>

<sup>34</sup> Ld. pl. NAIH/2017/153/V. számú jelentés

<sup>35</sup> Ld. Bortolini, Marco, et al.: Motion Analysis System (MAS) for production and ergonomics assessment in the manufacturing processes. *Computers & Industrial Engineering* 2018/1. sz., 2-13. o.

Zureik, Elia: Theorizing surveillance: The case of the workplace. In: Lyon, David (szerk.): *Surveillance as social sorting*. Routledge, London-New York, 2005. 45-52. o.

<sup>36</sup> Boehm, Franziska - Hey, Tim – Ortner, Robert: How to measure IT security awareness of employees: a comparison to e-mail surveillance at the workplace. *European Journal of Law and Technology* 2016/7. sz. 2-15. o.

<sup>37</sup> Gerhart, Barry - Meiyu Fang: i.m. 505. o.

<sup>38</sup> Moore, Phoebe V.: Tracking affective labour for agility in the quantified workplace. *Body & Society* 2018/24. sz. 39-50. o.

<sup>39</sup> Pataki Gábor - Szőke Gergely László: Az online személyiségprofilok jelentősége – régi és új kihívások. *INFOKOMMUNIKÁCIÓ ÉS JOG* 2017/1. sz. 63-70. o.

#### IV. A teljesítmény-értékelés gyakorlati megvalósítási formái

A fenti elméleti rendszerezés alapján indokoltnak találok egy-egy munkahelyi teljesítményértékelő rendszer bemutatását annak érdekében, hogy erre tekintettel legyen felépíthető a teljesítményértékelésre szolgáló módszerek adatvédelmi vonatkozásait vizsgáló elemzés. Az alábbiakban szereplő ismertetés a tanulmány terjedelmére és a kutatás időtartamára, illetve arra a tényre vonatkozóan, hogy az egyes szervezetek nem feltétlenül hozzák nyilvánosságra minden esetben a saját szervezetük tekintetében alkalmazott módszereket nem lehet teljes, s nem is ilyen igénnyel készült. Legfontosabb célja, hogy egy-egy gyakorlati alkalmazási példát felvillantva megvizsgálja napjainkban alkalmazott módszereket, vázlatos keresztmetszeti képet adva a további elemzés megalapozásaként.

Másrésről e fejezet élénken koncentrálna a számítástechnikai eszközök bevonásával zajló teljesítményértékelési folyamatok területére, mert hipotézisem alapján ezek napjainkra olyan mennyiségű és mélységű adatfelvételre adnak lehetőséget a munkavállalók elektronikus értelemben vett munkakörnyezetéből, amely jelentősen meghaladja a munkahelyeken zajló adatkezelési folyamatok átlagos szintjét. Ezt erősíti az is, hogy elmúlt időszak világiárvánnyal érintett időszakaiban ezen eszközök alkalmazása virágkorát élte, hiszen részben ennek köszönhetően maradt nyomon követhető a munkavállalók munkavégzése, teljesítménye a szociális távolságtartással terhelt időszakokban.<sup>40</sup>

Ezen teljesítményértékelő rendszerek vizsgálata már az 1980-as években megkezdődött, s jelenleg EPM (az *Electronic Performance Monitoring* rövidítéséből) szakirodalomként találkozhatunk a témára vonatkozó irodalommal.<sup>41</sup>

Ezekből a szakirodalmi vonatkozásokból összegyűjthetjük azokat a technológiai megoldásokat, amelyeket jellemzően alkalmaznak a munkaadók világviszonylatban a munkavállalóit teljesítmény mérésére, értékelésére.

Ez alapján az alábbi szintetizáló csoportosítást lehet rögzíteni a módszerek legfontosabb sajátosságairól, Edwards és munkatársai csoportosítását követve:<sup>42</sup>

A szerzők úgynevezett **Surveillance 1.0**, tehát a munkahelyi megfigyelés első kategóriájába sorolják az extenzív jellegű, analóg megfigyelést. Ez sok esetben nem elsődlegesen elektronikus, hanem a fizikai értelemben vett, hagyományos megfigyelést jelent, amelynek során felvett adatokat akár elektronikus módon rögzíthetnek és dolgozhatnak fel. Ide sorolhatjuk a leghagyományosabb, magyar gyakorlatban is bevett módszereit, tehát például a munkaidő-nyilvántartás elektronikus úton történő felvételét,

---

<sup>40</sup> Rahman, Md Habibur, et al.: Performance efficiency evaluation of information and communication technology (ICT) application in human resource management during COVID-19 pandemic: a study on banking industry of Bangladesh. *South Asian Journal of Social Studies and Economics* 8.4 (2020): 46-49.

Okubo, Toshihiro, Atsushi Inoue, Kozue Sekijima: Teleworker performance in the COVID-19 era in Japan. *Asian Economic Papers* 20.2 (2021): 175-180.

<sup>41</sup> Kalischko, Thomas, Riedl, René: Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities. *Frontiers in Psychology*, 12 (2021) 1-2. DOI:10.3389/fpsyg.2021.633031

<sup>42</sup> Edwards, Lilian, Laura Martin, Tristan Henderson: Employee surveillance: The road to surveillance is paved with good intentions. Available at SSRN 3234382 (2018). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3234382](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3234382) (2022.09.24.)

rögzítését, feldolgozását, ahol valójában a teljesítmény-követelmény teljesítésének megítéléséhez szükséges információk keletkeztetése, felvétele a valóságban és nem digitalizált környezetben történik.

Ezek a módszerek nem vetnek fel jelentősebb dilemmákat, mint az általánosságban jelenlevő munkahelyi adatkezelési folyamatok összességében. A legfontosabb tényezők, amelyekre oda kell majd figyelni az adatkezelés megvalósítása során, hogy az adatok felvétele és kezelése zártan, bizalmas keretek között történjen meg, azt az érintetten és az erre feljogosított személyeken kívül más ne ismerhesse meg és hogy az egyébként is érvényes adatvédelmi garanciák e tekintetben is érvényesüljenek. Ide sorolhatjuk a tájékoztatási kötelezettség teljes körű megvalósítását, az érintetti joggyakorlás biztosított legyen, az adatvédelmi incidensek során megfelelő eljárást kövessen a szervezet, s egyébként biztosított legyen az adatbiztonság is az adatkezelés vonatkozásában.

A megfigyelés következő szintjén, az úgynevezett **Surveillance 2.0** során már az elektronikus környezetben is nyomon követik a munkavállalók magatartását, azaz megvalósul a leütött billentyűk, a különböző szoftveres megoldások és alkalmazások használati paramétereinek és az egérkattintásoknak a nyomonkövetése. Mindez azért válik relevánssá, mert addig, amíg az extenzív analóg módszerrel rendszerint egy-egy teljes munkaidőnyi tevékenységet egyetlen vagy pár adat felvételével rögzítettek, addig ezen módszerek alkalmazásával már hatalmas mennyiségű adathalmaz keletkezik a vizsgált munkavállaló munkahelyi magatartásáról, még akkor is, ha ez a munkahely a digitális térben kerül értelmezésre. Ennek köszönhetően az adatkezelő sokkal nagyobb betekintést nyer a munkavállaló által végzett tevékenység részleteibe, mint korábban. S ezzel együtt természetesen megnövekszik annak a kockázata is, hogy a munkáltató egyre nagyobb mértékben töri át a munkavállaló magánszférájának határát, megsértve az érintettek információs önrendelkezési jogát. Különösen igazolhatóvá válik ez a kijelentés, ha arra gondolunk, hogy a magyar szabályozás alapján a munkáltatónak és a munkavállalónak megvan a lehetősége arra, hogy megállapodjanak abban, hogy a munkavállaló birtokában lévő szervezeti számítástechnikai eszközt – amelyen keresztül a megfigyelési tevékenység is megtörténik – magáncélból is felhasználja.<sup>43</sup> S bár az ellenőrzési, megfigyelési lehetőség pusztán a munkavisztonnyal összefüggő adatokba történő betekintésre irányul<sup>44</sup> - az azonban egyértelműen megállapítható a fent felsorolt, 2. szinthez tartozó megfigyelési eszközökből, hogy ezek nem tudják elhatárolni a magáncélú és munkavisztonnyal összefüggésbe levő eszközhasználatokat, hanem ezeket rendszerint általánosságban, a teljes munkaidő alatt, vagy az elektronikus eszköz, illetve a rajta futatott, munkavállalók által használt szoftveres megoldás használati ide során állandó jelleggel futtatják az informatikai beállítások. Fontos megjegyezni, hogy pusztán annak objektív lehetőségéből kiindulva, hogy az így felvett adatok a természetes személyhez lesznek majd kapcsolhatóak elegendő ahhoz, hogy az így felvett adatok személyes adatnak minősüljenek, nem szükséges hozzá az, hogy az adatkezelői szerepben levő munkáltató ehhez valóban hozzáférjen, vagy bármilyen módon összekapcsolja az érintett munkavállaló személyével vagy annak teljesítményével.

---

<sup>43</sup> Mt. 11/A. § (2) bek.

<sup>44</sup> Mt. 11/A. § (3) bek.

Az is egészen egyértelműen megállapítható, hogy a megfigyelés azon része, amely a magánhasználatot érinti, önmagában jogszerűtlen adatkezeléssé válik, s azzá teszi a teljes teljesítmény-értékelési folyamatot, még akkor is, ha valamilyen módszerrel (például időbeli vagy szoftveres használaton alapuló elválasztással) a magánhasználat során felvett adatokat nem veszik figyelembe a teljesítmény-értékelés során. Ez azon alapul, hogy az adatkezelőnek nincs meg a megfelelő jogalapja ezen adatok kezeléséhez, s ez az Mt. 11/A. szakaszának (4) bekezdésében található kivételszabályt tekintve is megállja a helyét.

Adatvédelmi szempontból a kockázatokat tovább fokozza, hogy pusztán a fent felsorolt módszerek olyan adatsorok létrehozására képesek, amely alapján az adatkezelő olyan helyzetbe kerülhet, amelyben profilalkotást tud megvalósítani. Azaz képessé válik arra is, hogy az automatizált adatfelvétel és adatfeldolgozás folyamatait felhasználva, a személyes adatokon végzett műveletek segítségével az érintett személyes jellemzőit értékelje és ez alapján az érintett munkavállalóval kapcsolatos előrejelzéseket, következtetéseket tegyen meg. Ez nem is meglepő, hiszen a GDPR 4. cikkfogalom meghatározások alapján a profilalkotásnak az alábbi definícióját adja meg: *„személyes adatok automatizált kezelésének bármely olyan formája, amelynek során a személyes adatokat valamely **természetes személyhez fűződő bizonyos személyes jellemzők értékelésére, különösen a munkahelyi teljesítményhez, gazdasági helyzetéhez, egészségi állapotához, személyes preferenciáikhoz, érdeklődéshez, megbízhatóságához, viselkedéshez, tartózkodási helyhez vagy mozgáshoz kapcsolódó jellemzők elemzésére vagy előrejelzésére használják**”.*

Ezek alapján tehát a teljesítmény-értékelő rendszernek, legalábbis annak elektronikus formájának célja a profilalkotás egy meghatározott munkavállalóhoz vagy azok csoportjához kapcsolódóan. Előreszaladva a jogi követelmények értelmezésében a GDPR 22. cikke alapján ilyen esetben a munkavállalónak elviekben joga lenne arra, hogy a profilalkotás ne terjedjen ki rá, mert a profilalkotás eredményeként elő álló teljesítmény-értékelés rá nézve a munkáltatói döntéseken keresztül joghatással jár és jelentős mértékben is érinti. Ez alól azonban mégis mentesül a munkáltató, mert a fent már ismertetett munkajogi követelmények alapján az adatkezelőre alkalmazandó olyan uniós vagy tagállami jog teszi lehetővé az ellenőrzést és megfigyelést, amely az érintett jogainak és szabadságainak, valamint jogos érdekeinek védelmét szolgáló megfelelő intézkedéseket is megállapít, hiszen ezt végzik el a Munka Törvénykönyvének már citált szakaszai. Ettől függetlenül mind a tájékoztatási kötelezettség vonatkozásában, mind pedig az érintetti joggyakorlás terén (tiltakozáshoz való jog a profilalkotás és annak eredményeként előálló következtetések tekintetében) az érintettnek többletjogosultsági keletkeznek ebben a szituációban.

A következő megfigyelési szinten, a **Surveillance 3.0** jelzett kategóriában a teljesítményértékelő rendszer lehetőséget biztosít az e-mailforgalom szöveges tartalmi és a weboldalon végzett tevékenységek nyomon követésére, s ezzel elérkezünk oda, hogy a megfigyelés lehetőséget biztosít, a magánszférán belül személyes kapcsolatokra, gondolatokra, véleményekre, preferenciákra és interakciókra vonatkozó adatokhoz. Ez azért válik különösen problémássá majd adatvédelmi szempontból, mert amennyiben a profilalkotás eredményeként automatizált, emberi közreműködés nélküli döntés születik egyedi ügyben (tehát pl. egy teljesítmény-követelmény teljesítése vonatkozásában), akkor a döntés még a fenti kivételszabályok igénybevételével sem alapulhat a személyes

adat különleges kategórián, s mint ilyen, az adatkezelés jogszerű körülményeinek megsértését fogja eredményezni abban az esetben, ha ezen adatok kezeléséhez az érintett nem járult hozzá, vagy nem bizonyítható, hogy jelentős közérdek miatt válik szükségessé ezek használata.<sup>45</sup> Mivel a jelentős közérdek nem várható, hogy kimutatható lesz a munkahelyi teljesítmény-értékelés gyakorlatában, ezért ezek az adatok és a teljes folyamat elviekben csak az érintett munkavállaló hozzájárulásán alapulhatna, amelyre azonban kifejezetten problémás az adatkezelés jogalapját felépíteni, az 5. bekezdésben tisztázott körülmények miatt. Emiatt a szerzők által meghatározott kategóriákban gondolkodva, a megfigyelés 3. szintjétől fogva már nem teljesen lehetséges európai környezetben maradéktalanul biztosítani az adatkezelés jogszerűségét.

A szerzőtársak a munkahelyi elektronikus megfigyelés 4. szintjét (**Surveillance 4.0**) az Internet of Things jelenséghez, s annak világméretű elterjedéséhez kötik. E megoldások lehetővé teszik értelmezésükben a munkavállalók valós idejű, mindenütt jelenlévő és feltűnésmentes megfigyelését a munkakörnyezetbe beágyazható, olcsó érzékelőtechnológiával, tehát a teljes megfigyelési rendszer és az erre épített teljesítmény-értékelés folyamata is arra fog alapulni, hogy folyamatosan és állandó jelleggel nyomonkövetik a munkavállalók teljes tevékenységét. Mindez látszólag csak azt jelenti, hogy az eszköz változik meg, amellyel a munkáltató nyomon követi munkavállalóinak tevékenységét, de valójában annak módszere is, amely intruzív beavatkozást jelent a magánszférában, s adatvédelmi szempontból teljesen igazolhatatlan gyakorlatokat honosít meg. A megfigyelés ezen szintje tehát megengedhetetlen az európai adatvédelmi szabályok alapján, mert korlátozásmentes lehetőséget teremtene az információs önrendelkezés körébe tartozó információk megismerésére, azok további elemzésére és következtetések levonására.

S bár a szerzőtársak a ma technológiájaként fémjelzik az úgynevezett **Surveillance 5.0**-hoz tartozó megfigyelési tevékenységeket, jogi vonatkozásokat tekintve, figyelemmel a fenti jogalkalmazási problémákra, teljes zsákutcának tekinthető ezen megoldások munkahelyi teljesítmény-értékelés részére történő alkalmazása, mert a jelenlegi szabályok mellett kizárt az adatkezelés jogszerűségének igazolása. S bár akár a jövő nagy reményeiként is hangozhatnak e tekintetben az elképzelések, mégis azt láthatjuk, hogy olyan technológiai megoldásokkal, amelyekben az adatelemző algoritmusokat üzemeltetünk,<sup>46</sup> amelyek tervezése lehetővé teszi a felvett adatsorokban található minták felismerését, az ez alapján történő kategorizálást és profilalkotást is, automatikus döntéseket képesek hozni a munkavállalók felvételéről, elbocsátásáról és belső előléptetéséről vagy fegyelmi intézkedésekről – megengedhetetlen beavatkozást jelenthetnek a magánszférában. Igaznak tekinthetjük ezt az állítást még akkor is ha adott esetben elősegíthetnék megalapozott munkáltatói döntések meghozatalát az ilyen jellegű megoldások.

---

<sup>45</sup> GDPR 22. cikk (4) bekezdés illetve GDPR 9. cikk (2) a), g) pont

<sup>46</sup> Wenzel, Ramon, Quaquebeke, Niels Van: The double-edged sword of big data in organizational and management research: A review of opportunities and risks. *Organizational Research Methods* 21.3 (2018): 548-555.

## V. Összefoglalás

Fontos látni, hogy teljesítmény-értékelés, arra alapozott munkáltatói döntések meghozatala csak jól megalapozott módszertani megoldás mellett, a jogi keretek figyelembe vételével elképzelhető. Ennek legfontosabb bázisát a munkajogi szabályok adják, amelyek önmagukban is hordoznak adatvédelmi jelleget, mert a jogalkotó integrált megközelítést alkalmazott ebben és szó szoros értelmében vett adatvédelmi uniós és hazai szabályozás mellett erre a területre vonatkozó szabályokat épített be az Mt. követelményei közé. Ezek mintegy partjelző bólyaként kijelölik a teljesítmény-értékelés elvi határait, legfontosabb követelményeit is, amelyek irányt adnak a jogszerű megvalósítás számára, tekintettel az eddig alkalmazott, kimutatható módszertani sajátosságokra is.