

Fejlesztési javaslatok a munkáltatói teljesítmény-értékelési rendszerekhez az adatvédelmi megfelelés szempontjából*

ÖSSZEFOGLALÓ

A munkáltatói teljesítmény-értékelés jelentős hatásának tekinthető a munkaviszony szempontjából: a munkáltató az ehhez kapcsolódó módszereket és rendszereket az esetek többségében azért alkalmazza, mert azokra munkáltatói döntéseket kíván alapozni, önkéntes elhatározásban vagy mert így biztosítható a jogszabályi megfelelés (pl. teljesítménybérézés alátámasztására). Jelen tanulmány célja, hogy áttekintve a teljesítmény értékelésére szolgáló rendszerek adottságait, javaslatokat fogalmazzon meg a jogszerű és egyben hatékony megvalósítási módok tekintetében, kifejezetten koncentrálna az adatvédelmi megfelelés tekintetében releváns követelmények teljesítésére. E tanulmány nagyban építkezik a jelen folyóiratszámban önálló publikációként megjelenő, „*A munkáltatói teljesítmény-értékelés munkajogi kontextusáról a módszertani megoldások tükrében*”, illetve a „*Szempontok munkáltatói teljesítmény-értékelési rendszerek adatkezelési folyamatainak megalapozásához*” című tanulmányokba foglalt gondolatokra, így azok ismétlése nélkül, önálló tanulmányként fogalmazza meg e kutatási eredményekre is tekintettel a fejlesztési javaslatait.

I. Bevezetés

Gyors változásokat él meg világunk a 21. század elején, s ez alól a munkaviszonyok és a munkajog sem vonhatja ki magát.¹ A tágabb értelemben vett teljesítmény-értékelés e viszonyok tekintetben kulcsfontosságú, hiszen mind a munkavállaló munkáltató általi, mind pedig az önértékelés tekintetében is fontos szerepet tölt be és jelentős kihatással lehet a munkavállaló megítélésére és a munkajogviszony további alakulására.² Annyi biztosan kijelenthető, hogy a teljesítményértékelés önmagában is egy rendkívül érzékeny jogalkalmazási területet teremt meg azáltal, hogy a tágabb értelemben felfogott módszerek alkalmazása során mennyiségileg és minőségileg is széles körű személyes adatok felvételét és kezelését hozza létre, s ezért a rendszer kialakítása adatvédelmi szempontból nagy körültekintést

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

¹ Bankó, Zoltán, Szőke, Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. Pécs, JURINFO (2016) 5-15. o.

² 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

kíván.³ Az is jól látható tendencia, hogy az értékelési módszerek jelentős része ma már algoritmusokkal segített, részben vagy egészben automatizált döntéshozatallal (kiértékeléssel) támogatott, amely még egy – tényleges vonatkozásaiban pedig számos – tényezőt iktat be ebbe az adatkezelési folyamatba, amelyet a munkáltatónak az érdekmérlegelés során figyelembe kell vennie.⁴ A technikai előrehaladásra tekintettel nem lehet kijelenteni, hogy az egyébként komoly jogi aggályokat felvető, de technikailag lehetséges és más szempontból a munkáltatónak, sőt egyes esetekben a munkavállalónak is kifejezetten előnyös módszerek kiszorítása lenne az előremutató. Sokkal inkább az egyensúly keresésének és megtalálásának kell fémjeleznie az elkövetkező időszak munkáltatói joggyakorlatait: a megfontolás tárgyát sokkal inkább annak kell képezni, hogy milyen módszert mire lehet jogszerűen használni.⁵ Nincs ugyanis etalon: a munkáltatói szervezeti jellemzők változatosságának megfelelően csak iránymutatások adhatók a követendő gyakorlat irányába, hiszen a munkáltatónál alkalmazott értékelési módszerek tekintetében az egyedi érdekmérlegelés lesz az irányadó, amelyet a módszer bevezetése előtt kell elvégezni. Ez az új-régi jogalap végre elhozhatja a várt eredményt: a munkáltatót az adatkezelési műveletek részleteinek átgondolására ösztönzi, amely nemcsak az adatvédelmi megfelelőség szempontjából hozhat pozitívumokat a szervezetek életébe, hanem a szervezeti kultúra, a munkavállalókkal való párbeszéd tekintetében is előrelépést jelenthet. A teljesítmény-értékelés módszertani átgondolása és a megvalósítást szolgáló technológiai megoldások azonban komoly átgondolást igényelnek, a jelenleg rendelkezésre álló szoftveres megfigyelési és értékelési lehetőségek alkalmasak arra is, hogy az európai adatvédelmi követelmények tekintetében jogszerűtlen adatkezelést valósítsanak meg, pusztán azért, mert nem korlátozható bennük megfelelően a megfigyelt adatok, jellemzők köre és olyan betekintést nyújtanak a munkavállalók magánszférájába, amely már az érintett információs önrendelkezéshez való jogát megsérti. Tekintsük át mely szempontokra érdemes odafigyelnie a munkáltatóknak a teljesítmény-értékelésre szolgáló rendszerek bevezetése előtt és működtetésének folyamatában.

II. Fejlesztési javaslatok

II.1. Előzetes tervezés fontossága

Egyértelműen azonosítható, hogy a teljesítmény-értékelés módszerét csak komoly előkészítő munka után szabad alkalmazni. Ennek fontosságát éppen az adatvédelmi megfelelés elérése és fenntartása igazolja: a teljesítmény-értékelés minden esetben valamilyen személyes adatra fog alapozódni, hiszen minden ebben a folyamatban felhasznált adatra igaz az az állítás, hogy az azonosított vagy azonosítható

³ 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 (2022.09.24.)

⁴ Pataki Gábor - Szőke Gergely László: Az online személyiségprofilok jelentősége – régi és új kihívások. *INFOKOMMUNIKÁCIÓ ÉS JOG*, 2017/1. sz. 63-70. o.

⁵ Balogh Zsolt György - Polyák Gábor - Rátai Balázs - Szőke Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. *INFOKOMMUNIKÁCIÓ ÉS JOG*, 2012/3. szám, 95-97. o.

személyre vonatkozó adatokról van szó.⁶ S mint ilyen, a teljesítmény-értékelés teljes folyamatára, amelyben ezeket az adatokat felveszik, műveleteket végeznek rajta, s végül belőle következtetéseket hoznak létre, amelyek a munkáltatói döntések alapja lesz – tehát erre a teljes adatkezelési folyamatra érvényesek lesz a személyes adatok védelmét szolgáló hazai és európai uniós jogi rezsím.

Éppen ezért kiemelt szerepe van annak, hogy már a tervezés fázisában figyelembe vegyék, hogy pontosan mely személyekről, milyen adatokat, milyen mennyiségben és egyéb jellemzők mellett vesznek fel és kezelnek, mert az itt születő vezetői döntések meghatározhatják a teljes adatkezelési folyamat jogszerűségét.

A jelenleg elérhető technikai megoldások napjainkra olyan széles körben teszik lehetővé a munkavállaló – akár munkaidőn kívüli, teljesen magánjellegű – tevékenységének megfigyelését az elektronikus munkaeszközök nyomonkövetésén keresztül, hogy önmagában a technológia jelenlegi állása nem fogja gátját szabni az adatkezelés jogszerűtlenségének. Fontos látni, hogy a leginkább visszafogott, megfigyelésre, teljesítmények rögzítésére szolgáló rendszerek is kiválthatnak jelentős jogsérelmeket az adatvédelmi követelményrendszer teljesítése szempontjából. Így szükség van rá, hogy a folyamat teljes egésze előzetesen végiggondolásra kerüljön – nem csak technikai megvalósítás, kivitelezhetőség szempontjából, hanem az adatvédelmi megfelelés szemüvegén keresztül is.

II.2. Jogi szakértelem biztosítása a teljesítmény-értékelés folyamatában

A fenti következtetésre építve az is megállapítható, hogy fontos lenne, hogy jogi szakértelemmel rendelkező személyek vegyenek részt a teljesítmény-értékelésre szolgáló módszertan kialakításának folyamatában, s akkor is, ha a módszer átalakítását, a megfigyelés és ellenőrzés megváltoztatását fontolgatja a szervezet. Mínderre azért van szükség, mert a teljesítmény-értékelés mind munkajogi, mind pedig adatvédelmi jogi szempontból kényes témának számít, s leghatékonyabban akkor intézhető a rendszer bevezetése, ha a jogi válaszok a teljesítmény-értékelési módszertan kialakításának, átalakításának folyamatában, folyamaton belül születnek meg, s nem a módszertan kialakítása után, a bevezetést megelőzően. Egyértelműen igazolható ez a teljesítmény-értékelés adatkezelési folyamatainak jogalap választásával kapcsolatban: az érdekmérlegelés, s a jogalap használata érdekében lefolytatott mérlegelési tesztet az adatkezelést megelőzően kell lefolytatni és a teszt eredménye nagyban függ attól, hogy miként figyelnek oda a jogi szempontok érvényesítésére a módszertan kialakítása során. Mivel minden szervezet egyedi struktúrával, feladatelosztási rendszerrel rendelkezik, ezért a bevett teljesítmény-értékelési típusmódszerek is egyedi jellemzőket öltenek a szervezetben történő adaptáció során, különösen igaz ez akkor, ha a teljesítmény-értékelés folyamatában számítástechnikai eszközök bevonására is sor kerül. Emiatt különösen fontos lehet, hogy akár csak alkalmasszerűen, de figyelembe vegyék munkajogi és adatvédelmi területen is jártas belső vagy külső tanácsadó véleményét a teljesítmény-értékeléssel kapcsolatos döntések során.

⁶ Takács, Zoltán: Elektronikus megfigyelés jogszabályi háttere. *Hadmérnök* 4(4), (2014): 36.

II.3. Az adatkezelési folyamatok jogalapja

A teljesítmény-értékelési folyamathoz kapcsolódó adatkezelések tekintetében megállapítható vált, hogy arra egy meghatározott jogalap lesz alkalmazható. Az alá-föle rendeltségben levő felek között, tekintettel az adatkezelés tömegességére, az érintettek széles körére a munkavállaló hozzájárulása a megfigyeléshez és az azon alapú teljesítményértékelés adatkezelési folyamataihoz nem bizonyul elégségesnek a jogalap szempontjából.⁷ E tekintetben a munkaszerződés teljesítéséhez kapcsolódó jogalapot szűken kell értelmezni, az jellemzően csak a munkaszerződésbe foglalt adatok kezeléséhez biztosított elégséges jogalapot. Emiatt az érdekmérlegelés és ahhoz kapcsolódó vizsgálat és következtetés bizonyulhat megfelelőnek, amelynek során a munkáltató, mint adatkezelő mérlegeli a saját jogos érdekeit az adatkezeléshez kapcsolódóan, s amennyiben ezek jogi érveléssel alátámaszthatóan meghaladják a munkavállalók személyes adataik feletti önrendelkezési jogához fűződő érdekeit, akkor tekintheti a munkáltató jogszerűnek a készülő adatkezeléssel járó teljesítményértékelést a jogalap tekintetében. A „*Szempontok munkáltatói teljesítmény-értékelési rendszerek adatkezelési folyamatainak megalapozásához*” című tanulmány ezen érdekmérlegeléshez ad szempontokat, annak érdekében, hogy az adatkezelői szerepben feltűnő munkáltatók számára segítséget nyújtson egy ilyen jellegű dokumentum és teszt létrehozásához. Nem megvalósíthatatlan egy komoly munkahelyi megfigyelést megvalósító, technikai eszközök bevonásán alapuló teljesítmény-értékelésre szolgáló módszertan alkalmazásának igazolása adatvédelmi megfelelőség szempontjából, azonban ehhez arra van szükség, hogy komoly szervezeti és technikai garanciákat biztosítson az adatkezelő szervezet a teljesítmény-értékeléshez szükséges adatkezelési tevékenység megvalósítása során.

Fontos hangsúlyozni ehelyütt, hogy a teljesítmény-értékelés módszere alapjaiban határozza meg a teljesítmény-értékelés adatkezelési folyamatainak jogszerűségét,⁸ hiszen a megvalósítás módjától függ a felvett adatok köre és mennyisége, illetve az adatkezelés egyéb lényeges körülményei is, ezért a megtett észrevételek csak általánosságban tudtak megfogalmazni javaslatokat az értékelés megvalósításával kapcsolatban, a valós teljesítmény-értékelő rendszerek jogi megítélése mindig egyedi mérlegelést fog igényelni.

II.4. Célhoz kötöttség szempontjai

A GDPR-ba foglalt alapelvek mentén, a teljesítmény-értékelés során kibontakozó adatkezelési folyamatok csak akkor lesznek jogszerűek, ha a jogalap fennállta mellett utólag is igazolhatóvá válik, hogy az adatok gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történik, és azokat ne kezelik ezekkel a

⁷ Téglásiné Kovács, Júlia: *A GDPR-ban meghatározott jogos érdek, mint speciális alapjog-korlátozás?-Az érdekmérlegelési teszt alkotmányjogi vizsgálata*. In: Szalma, József (szerk.) *A Magyar Tudomány Napja a Délvidéken 2019 : Csatlakozás az Európai Unióhoz - felkészülés a társadalomban és a tudományban*. Újvidék, Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, (2021) 186.

⁸ Halpern, David, Patrick J. Reville, and Donald Grunewald: Management and legal issues regarding electronic surveillance of employees in the workplace. *Journal of Business Ethics* 80.2 (2008): 175-180.

célokkal össze nem egyeztethető módon.⁹ Mindez azt jelenti a teljesítmény-értékelés vonatkozásában, hogy a jogalap alátámasztását szolgáló érdekmérlegelési teszt során felhasználhatóak az adatkezelő érvelési folyamatában más célok (pl. vagyoni védelmi, üzleti titok védelmi vagy a hibák, nem-megfelelőségek felderítésének célja egy vállalatirányítási rendszer keretein belül). Azonban azt egyértelműen tisztázni kell mind az adatkezeléshez kapcsolódó tájékoztatás folyamatában, mind az adatkezelés teljes időtartama alatt, hogy a teljesítményértékelő rendszer felállításának és működtetésének pontosan mi a célja, s természetesen ezekhez a célokhoz mérten kell megválasztani a felvett és kezelt adatok körét, és a jogszerű adatkezelést biztosító szervezeti és technikai intézkedéseket. Ilyen szempontból – bár a technológiai lehetőségek elviekben lehetővé tennék – a munkáltatónak komoly önmérsékletet kell gyakorolnia akkor, amikor azt mérlegeli, hogy milyen mélységben kíván betekinteni munkavállalói tevékenységébe, hiszen nagyon könnyen átlépheti a magánszféra azon határait, amelyet jogszerűen már nem lehet megvalósítani.

Önmagukban óvatosan kell hasznosítani az erre rendelkezésre álló technológiai megoldásokat, mert ezeknek egy nagy része nem európai követelmények között lett megalkotva, s mindezt azt jelenti, hogy felhasználásuk során sok esetben nem veszik figyelembe azokat a határvonalakat, amelyeket a jogszerű munkahelyi ellenőrzés és megfigyelés terén rendelkezésre állnak. Így az egyébként a munkateljesítmény mérésére alkalmazott, egyéni számítástechnikai eszközökre települő megfigyelő alkalmazás minden további nélkül valósíthatnak meg jogszerűtlen adatkezelést az adatkezelést végző munkaadók oldalán. Ilyen tekintetben egy esetlegesen kibontakozó érintetti igényérvényesítés, hatósági vizsgálat során pedig nem lesz mérlegelési szempont, hogy a technikai megvalósítást szolgáló szoftveres megoldás egyáltalán alkalmassá tehető-e az európai jogi környezet szabályainak alapul vételére – az adatkezelőnek ettől függetlenül kell vállalnia a felelősséget a lezajlott adatkezelési folyamatok megfelelőségéért, hiszen azok az ő érdekében merültek fel, s ő volt az is, aki az adatkezelés célját meghatározta, még akkor is, ha ebben a technológiai adottságok – akár észrevétlenül is, pusztán az informatikai megoldások módjára tekintettel – korlátozták is.

II.5. A megfigyelés jogszerű szintje

A munkahelyi megfigyelésre irányuló módszerek áttekintése alapján a megfigyelés azon szintje, amely lehetővé teszi a munkavállalók e-mail forgalmának szöveges tartalmait és a weboldalon végzett tevékenységeinek nyomon követésére, már eléri azt a határt, amellyel európai környezetben jogszerűtlenné válhat a megfigyelés, ugyanis amellett, hogy az adatkezelő olyan helyzetben kerül, ahol alkalmassá válik a profilalkotásra, és a teljesítmény-értékelési folyamat keretében felvett személyes adatok egyedi ügyben történő automatikus döntéshozatalára, amelyre vonatkozó szabályok alapján, ha teljesítmény-értékelésbe bevont adatok körét nem korlátozzák, a teljes értékelési folyamat jogszerűtlenné válik adatvédelmi szempontból.¹⁰ A jogszerűtlenséget

⁹ Árvay, Viktor et. al.: Az elsámoltathatóság elve és az adatkezelői kötelezettségek. Budapest. Nemzeti Közszoigálati Egyetem (2018): 5-11.

¹⁰ Kiss, Attila – Krasznay, Csaba Krasznay: A felhasználói viselkedésemzés kiberbiztonsági előnyei és adatvédelmi kihívásai." Információs Társadalom 17.1 (2017): 55-71.

az okozza, hogy általánosságban nem mutatható ki jelentős közérdek amögött, hogy a fentiek megismerésén keresztül az adatkezelő megismerje a munkavállalójának a személyes kapcsolatokra, gondolatokra, véleményekre, preferenciákra és interakciókra vonatkozó különleges adatait. Mivel a jelentős közérdek megjelenése 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 megfigyelés ezen szintjétől fogva már nem teljesen lehetséges európai környezetben maradéktalanul biztosítani az adatkezelés jogszerűségét, amely ellehetleníti az ilyen eszközök alkalmazását egy jogkövető szervezet vonatkozásában.

II.6. A teljesítmény-értékelésbe vont személyi kör relevanciája

A tanulmány egy fontos következtetésének tekinthető, s ezáltal kiemelésre méltónak tartom, hogy a tanulmány abból a vizsgálati nézőpontból indult ki, hogy a teljesítményértékelésre szolgáló rendszer a hagyományos munkaviszonyban álló személyekre terjed ki a szervezetenél. Kifejezetten problémás esetkörre válhat, ha a teljesítmény-értékelést nem csak a munkavállalókra, hanem például a gyakornokokra, duális képzésben résztvevőkre, illetve a kölcsönzött munkaerőre alkalmazzák, mert ezeket a Munka Törvénykönyve és a magyar jogrendszer ezen tevékenységekre vonatkozó jogszabályai is önálló szabályozás személyi és tárgyi hatálya alá helyezi, így azok jogosultságok, amelyeket a tanulmány keretében megvizsgáltam nem lesznek elegendők a teljesítmény-értékelés adatkezelési folyamatai tekintetében azok jogszerűség igazolására. Az ezekre a személyi körökre vonatkozó jogszabályi környezet jelenleg nem rendezi megnyugtatóan az ezekhez a jogviszonyokhoz tartozó adatvédelmi kérdések körét, éppen ezért a fent már részletezett érdekmérlegelési tesztet – különösen annak a jogszerűség vizsgálatára vonatkozó részét – nem lehet ugyanazon az alapon felépíteni, s az is kétséges, hogy egyáltalán megállja-e a helyét egy munkahelyi megfigyelésre alapuló teljesítmény-értékelési rendszer ezek tekintetében. Éppen ezért nagyon körültekintően kell megtervezni a teljesítmény-értékelési rendszerek módszertani, s a gyakorlati megvalósítás során mutatkozó – technikai – megoldásait, nehogy a fent említett személyi körök tekintetében jogalap nélküli, azaz jogellenes adatkezelést valósítsunk meg. Javaslatom alapján a fent nevezett személyi köröket ki kell vonni a megfigyelés alól vagy biztosítani kell annak körültekintő, mélyreható vizsgálatát, hogy rájuk irányadó jogszabályi környezet illetve a tevékenységet meghatározó szerződéses jogviszonyból milyen jogalapok nyerhetőek.

III. Összefoglalás

A teljesítmény-értékelés összetett tevékenységnek tekinthető adatvédelmi szempontból: számos kérdés merülhet fel a teljesítmény értékelésére szolgáló rendszer, az abban felvett adatok, a megfigyelés mértéke és mindezek jogi megalapozhatóságával kapcsolatban. E kockázatosság magával vonja azt is, hogy a munkáltatóknak ebben a szituációban átgondolt, megalapozott döntést kell hozniuk, amely figyelembe veszi a

fennálló kötelezettségeket, de egyben hatékony lehetőséget biztosít a munkavállalói teljesítmény mérésére, értékelésére. E tanulmány szerzője reméli, hogy jelen munka hozzájárulhat ehhez és a jogszerű, de egyben hatékony, a munkáltatói döntések megfelelő megalapozására szolgáló teljesítmény-értékelési módszertanok meghonosításához hazai környezetben.