

Pécsi Munkajogi Közlemények

XVII. évfolyam • I. online különszám • 2024. március



Pécsi Munkajogi Közlemények

XVII. évfolyam • I. online különszám • 2024. március



Pécsi Munkajogi Közlemények

*A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata*

A Munkajogi Folyóiratok Nemzetközi Szövetségének Tagja
Member, International Association of Labour Law Journals

A Szerkesztő Bizottság elnöke: Kiss György
A Szerkesztő Bizottság tagjai:
Hajdú József, Héthy Lajos, Őry Csaba, Pál Lajos

Főszerkesztő: Berke Gyula

A szerkesztőség címe:

Levélcím: 7622 Pécs 48-as tér 1. • Telefonszám: 72/501-500/23222

Kiadja:

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó:

Fábián Adrián dékán

Tervező szerkesztő:

Molnár László

A folyóiratban közölt művek szerzői jogilag védettek. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A művek a kiadó írásbeli engedélye nélkül részeiben sem reprodukálhatók, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozhatók fel, nem tárolhatók, nem sokszorosíthatók és nem terjeszthetők.

A tanulmányok a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 Okos Révkalauz HUB projekt keretében készültek.

A folyóirat e száma az HUN–REN–PTE–NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoportja (HUN–REN–PTE–NKE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law) támogatásával készült.

A kutatócsoport vezetője: Papp Tekla egyetemi tanár

HUN-REN
Magyar Kutatási Hálózat

ISSN 1789-7637 (Nyomtatott)
ISSN 3004-1821 (Online)

E számunk szerzői:

Hohmann Balázs

adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Füzes Barnabás

stratégiai és innovációs főigazgató-behyettes

Pécsi Tudományegyetem Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont

Kollár Gergő

tudományos segédmunkatárs

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Szőke Gergely László

adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Stankovics Petra

adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

TARTALOM

<i>Hobmann Balázs</i> : A munkáltatói teljesítmény-értékelés munkajogi kontextusáról a módszertani megoldások tükrében.....	6
<i>Hobmann Balázs</i> : Fejlesztési javaslatok a munkáltatói teljesítmény-értékelési rendszerekhez az adatvédelmi megfelelés szempontjából.....	22
<i>Hobmann Balázs</i> : Szempontok munkáltatói teljesítmény-értékelési rendszerek adatkezelési folyamatainak megalapozásához	29
<i>Fűzes Barnabás – Szóke Gergely László</i> : A technológiai változások hatása a munkavégzésre, különösen a munka-magánélet elhatárolására és annak jogi megítélésére.....	43
<i>Kollár Gergő</i> : A munkaügyi adatkezelések szereplői és kötelezettségeik a GDPR tükrében	65
<i>Kollár Gergő</i> : Adatfogalom a munkaügyi folyamatokban.....	73
<i>Kollár Gergő</i> : Az adatkezelési jogalapok jelentősége a munkajog területén.....	86
<i>Kollár Gergő</i> : A mesterséges intelligencia alkalmazásának adatvédelmi aggályai munkajogilag releváns helyzetekben.....	101
<i>Kollár Gergő</i> : Tipikus adatkezelések a munkaügyi folyamatokban	118
<i>Stankovics Petra</i> : A munkaügyi ellenőrzés, mint közigazgatási hatósági eljárás	139

Hobmann Balázs

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,¹ 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 paraméterekről, 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.² Ezzel párhuzamosan fokozatosan

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

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

² Ogli, Nishonqulov Shohruhxon Farxodjon - Rajabboyev Botir Odil Ogli: In The Context of Developing the Digital Economy Modern Forms of Employment. *Eurasian Scientific Herald* 1.1 (2021): 11-16.

Cordova, Efen. 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.³ 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.⁴ 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.⁵

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,⁶ 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 ellenőrzgetése helyett felerősödik a munkavállaló teljesítményének kérdése és e teljesítmény alapú motiválása, akár annak, hagyományos, jogilag is értelmezhető formáit vizsgáljuk,⁷ akár modern megközelítésben a munkaszerződéssel párhuzamosan létrejövő, úgynevezett pszichológiai szerződés elmélet segítségével közelítjük a kérdéskört.⁸

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.⁹

³ 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 tükkör, 2017*. Budapest, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet (2018): 185-189.

⁴ 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.

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

⁶ 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 & Menedzsment* 42.5-6 (2008): 39-40.

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

⁸ 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

⁹ 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,¹⁰ 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 szerződés¹¹ - lényeges tartalmi elemeit érinti,¹² 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,¹³ s mint egy-egy munkavállaló személyiségének részei, önmagukba az információs önrendelkezési jog tárgyi hatálya alá fognak tartozni.¹⁴

A teljesítmény-értékelés alkalmazása során emellett számos olyan személyiségegyként jellemezhető adat is feltárára kerülhet (pl. pszichológiai, egészségügyi jellemzők), amelyek a munkavállaló magánéletének és munkavégzésének határára 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

¹⁰ 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.

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

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

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

¹⁴ Bankó, Zoltán, Szóke, 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,¹⁵ még akkor sem, ha egyébként elismerik hatásosságát.

¹⁶ 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 megkívánna legalább garanciális szinten az alapvető feltételek jogszabályi rendezését.

Ennek megfelelően a munkavállalók teljesítményének értékelésére irányuló rendszerek releváns szabályozási hátterének 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?

¹⁵ Juhász, Csilla (2008): i.m. 60-62.

¹⁶ 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,¹⁷ 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 keresztszabályokat 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 kerülnie¹⁸, 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 -

¹⁷ 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.

¹⁸ Brusztiné 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 szabályok¹⁹ 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 követelmények²⁰ 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 eszközt 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 alkotmányjogi²¹ és személyiségi jogi²² 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, értelmezhesük 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

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

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

²¹ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) II. cikk, VI. cikk (3) bek.

²² 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 értékkeremtő 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 teljesítményt. 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 teljesítményt (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 dönten 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 nyomom 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 adatfelvétellel 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,²³ amely szembefut a teljesítményértékelés eredeti céljaival.

A mindent átható elektronizáció, majd digitalizáció természetesen a fenti módszertanok megítélése szempontjából is szolgált újdonságokkal.²⁴ 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 előretörése²⁵ 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 megszüntetett²⁶, 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 szorult²⁷ és sokkal inkább egy a virtuális térben létrejövő adathalmaz jellemzi leginkább e munkakörök teljesítményét. Különös tekintettel gondolhatunk itt olyan jellegű munkakörökre²⁸, 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 válhat²⁹. A teljesítményértékelési folyamatnak, annak egyes jellemzőinek is természetesen igazodniuk szükséges a megváltozott körülményekhez³⁰, 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

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

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

²⁵ 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.

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

²⁷ 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.

²⁸ 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.

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

³⁰ 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 jelenség³¹ 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 megfigyelése³², amely adatvédelmi

³¹ 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.

³² Ld. pl. Žufová, 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 Információszabadság Hatóság NAIH/2018/2466/2/K. számú állásfoglalása [online]. [2022.09.25..]

szempontból is több hatósági állásfoglalás, tájékoztató³³ és gyakorlati eset³⁴ 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 mozgásanalízisét³⁵, 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 figyeltetés³⁶ is, amely megteremti a lehetőséget az aktivitás figyelésén keresztül a munkavállaló, mint felhasználó szellemi kimerültségének³⁷, motiváltságának³⁸, 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.³⁹

³³ 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

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>

³⁴ Ld. pl. NAIH/2017/153/V. számú jelentés

³⁵ 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.

³⁶ 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.

³⁷ Gerhart, Barry - Meiyy Fang: i.m. 505. o.

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

³⁹ 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 találom 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.⁴⁰

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

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

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

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,

⁴⁰ 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.

⁴¹ 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

⁴² 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.)

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.⁴³ S bár az ellenőrzési, megfigyelési lehetőség pusztán a munkaviszonnyal összefüggő adatokba történő betekintésre irányul⁴⁴ - az azonban egyértelműen megállapítható a fent felsorolt, 2. szinthez tartozó megfigyelési eszközökből, hogy ezek nem tudják elhatárolni a magáncélú és munkaviszonnyal összefüggésbe levő eszközhasználatokat, hanem ezeket rendszerint általánosságban, a teljes munkaidő alatt, vagy az elektronikus eszköz, illetve a rajta futtatott, 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.

⁴³ Mt. 11/A. § (2) bek.

⁴⁴ 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 helyzethez, egészségi állapothoz, személyes preferenciákhoz, 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 tartalmai 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.⁴⁵ 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 értelmességükben 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 nyomkövetik 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,⁴⁶ 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.

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

⁴⁶ 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.

Hobmann Balázs

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

ÖSSZEFOGLALÓ

A munkáltatói teljesítmény-értékelés jelentős hatásúnak 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. teljesítménybérezés alátámasztására). Jelen tanulmány célja, hogy áttekintve a teljesítmény értékelésre 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 rezsim.

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 magánjellelű – tevékenységének megfigyelését az elektronikus munkaeszközök nyomkövetésén keresztül, hogy önmagában a technológia jelenlegi állása nem fogja gátját szabni az adatkezelés jogszerűségének. 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. Minderre 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 alkalomszerűen, 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-fölé 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. vagyonszervi, 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 munkatranszparenshoz mérésére alkalmazott, egyéni számítástechnikai eszközökre települő megfigyelő alkalmazás minden további nélkül valószínűleg 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 amellyel, 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 elszámoltathatóság elve és az adatkezelői kötelezettségek. Budapest. Nemzeti Közszerzői Egyetem (2018): 5-11.

¹⁰ Kiss, Attila – Krasznay, Csaba Krasznay: A felhasználói viselkedélemzés 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 esetkorré 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 elegendőek a teljesítmény-értékelés adatkezelési folyamatait 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 kockázatoság magával vonja azt is, hogy a munkáltatóknak ebben a helyzetben 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.

Szemponatok munkáltatói teljesítmény-értékelési rendszerek adatkezelési folyamatainak megalapozásához*

ÖSSZEFOGLALÓ

Jelen tanulmány a munkáltatói teljesítményértékelési megoldások adatvédelmi megalapozásához kapcsolódik. A gyakorlatban, a munkáltatók által alkalmazott módszertanok kialakításának és működtetésének komoly jogi kockázatai, személyes adatvédelmi vonatkozásai vannak. A teljesítmény-értékelési rendszerek akár emberi közreműködés nélkül is olyan következtetéseket vonhat le a munkavállalókat érintő sokrétű adatfelvételtől és munkahelyi ellenőrzésből származó személyi adatokból,¹ amelyet a munkáltató a munkajogviszony lényegét érintő döntések meghozatalához is felhasználhat. Éppen ezért egyre inkább aktuális a teljesítmény-értékelés módszertana jogi követelményrendszerének, s az egyre szigorodó személyes adatvédelem szabályozási környezetének vizsgálata, s ez alapján a jogszerű megvalósítás útjainak tisztázása, hiszen ez adhat támpontot a jogalkalmazást végzők számára a jogszerű, de egyben hatékony értékelési módszer létrehozása és fenntartása során.

I. Bevezetés

A munkáltatók által napjainkban alkalmazott teljesítmény-értékelési folyamatok rendszerint elektronizált vagy számítástechnikai módszerekkel segített során valósulnak meg, s ebben azonosíthatóak azok az adatkezelési fázisok és műveletek, amelyek kritikus ponttá válhatnak a módszertan nem megfelelő átgondoltsága és kidolgozása során. Első és talán legfontosabb az adatkezelések jogszerűsége végett az adatfelvétel fázisa, mert az itt megfelelő jogalap és cél nélkül felvett adatok később sem tehetőek jogszerűvé az adatkezelési folyamat során.² E fázisnak tehát kulcsfontosságú kérdése a fenti két peremfeltétel biztosítása: jogalap tekintetében mára kikristályosodott álláspont az,³ hogy alá-fölé rendeltségben levő felek között, különösen akkor, ha az adatkezelés tömeges, az érintettek széles körét érinti egy jól körülhatárolható szervezetben vagy szervezeti egységben, akkor a munkavállaló hozzájárulása a megfigyeléshez és az azon alapú teljesítményértékelés adatkezelési folyamataihoz nem bizonyul elégségesnek a jogalap szempontjából erre irányuló háttér jogi norma hiányában. E tekintetben az

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

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

² Balogh Zsolt György - Polyák Gábor - Rátai Balázs - Szőke Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. *INFOKOMMUNIKÁCIÓ ÉS JOG*, 2012/3. szám, 95-97. o.

³ Az Európai Bizottság 95/46/EK irányelv 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoportjának 2/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről [2017.07.08.] 7 o.

Pécsék Gábor: A munkáltatói ellenőrzések jogalapja: az érdekmérlegelés [online]. [2022.09.25.] <https://jogtar.hu/2017/04/05/munkaltatoi-ellenorzések-jogalapja-az-erdekmerlegelés/>

érdekmérlegelés⁴ 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.⁵

Vizsgáljuk meg közelebbről, mint jelent ez a munkahelyi ellenőrzésen, megfigyelésen alapuló teljesítményértékelés megalapozása szempontjából!

Ez esetben az érdekmérlegelés során számos tényező együtthatásából is fennállhat a jogalap: a munkahelyi megfigyelés során egyszerre lehet vagyonivédelmi⁶, személyvédelmi, biztonságtechnikai szempontból is fennállhat az a jogos érdek, amely alkalmas lehet az érdekmérlegelésen keresztül a jogalap megalapozásához, arra azonban mindenképpen érdemes figyelmet fordítani, hogy a jogalap önmagában nem elegendő – érvényesülni kell a célhoz kötöttség és adattakarékosság elvének⁷ is az adatkezelés teljes időszakában. Ez egy lépéssel távolabbról nézve az összképet ahhoz vezet, hogy speciális ellentmondás keletkezik a lehető legnagyobb adatbázisokat igénylő számítógéppel segített teljesítmény-értékelési módszerek – amelyek a legnagyobb elérhető adatmennyiségeket igénylik az adatfelvétel során, amelynek felvétele, rögzítése még jogszerűen megtehető – és e két fenti alapelv között. A Big Data elmülethez kapcsolható, számos esetben a teljesítményértékelési módszertan során mesterséges intelligenciát is alkalmazó számítógépes megoldások immanens módon nehezítik meg a jogszabályi megfelelést e téren. A mesterséges intelligencia egyik legfontosabb működési elve, hogy a gépi mélytanulás folyamatán⁸ keresztül előre nem beprogramozott kapcsolatokat, szintaxisokat hoz létre, és ennek segítségével a bemeneti – jelen esetben személyes, sőt különleges – adatokból a normál emberi következtetésekhez képest újakat hoz létre, amely alkalmas arra, hogy az elemzett mintát mélyebben, szélesebb körben lehessen elemezni. A részben és teljesen automatizált döntési módszerek bevezetésével szemben éppen ezért a legfőbb jogi jellegű aggály az, hogy elveszik az algoritmikus döntéshozatal során az egyes döntéshozatali lépcsők ember általi áttekinthetősége és a mesterséges intelligencia mélytanulási fázisának köszönhetően előre nem szándékolt és várható következtetések levonására is alkalmassá válik az algoritmus. Ellenérvként lehet minderre azt felhozni, hogy az algoritmikus módszerek alkalmazása valójában csak döntés-előkészítést szolgál, a teljesítményértékelés során a végső döntéseket az ember, a munkáltató fogja meghozni. Érzékelhető mégis, hogy a kontrollvesztés a személyes adatok kezelésének szempontjából problémás gyakorlatot hoz létre, amellyel szemben

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács [EU] 2016/679. rendelete [2016. április 27.] a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről [általános adatvédelmi rendelet] (a továbbiakban: GDPR) 6. cikk (1) bek. f) pont

⁵ Kollár, Gergő: Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta. *Közigazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok*, 2(1), 2021. 27-28.

⁶ A termé megfigyelő rendszerek tekintetében az egyik leggyakrabban hivatkozott körülménynek jelölik meg a munkáltatók. Ld. Horváth István - Szladovnyik Krisztina: i.m. 92-96 o.

⁷ GDPR 5. cikk (1) bek. b) pont illetve c) pont

⁸ Helbing, Dirk: Societal, economic, ethical and legal challenges of the digital revolution: From big data to deep learning, artificial intelligence, and manipulative technologies. Springer, Cham, 2019. 47-72. o.

csak jelentős ellenoldali jogi érdek (pl. munkavállaló életének, testi épségének megóvása veszélyes munkakörnyezetben folyamatos megfigyelés és kiértékelés segítségével) állja majd meg a helyét az érdekmérlegelés során. Az algoritmusok ezirányú átláthatósága már régóta a szakmai és tudományos vizsgálódás tárgyát képezi⁹, amely az adatfelvételi kör tisztázásán túl a döntési módszerek lehatárolását és akár a döntéshozó algoritmus külső fél általi tanúsítását is magába foglalhatja¹⁰, annak érdekében, hogy a szoftveres megoldások visszaélés szerű felhasználásának is eljéjét lehessen venni¹¹.

Különösen igaz ez, ha visszatérünk az adatvédelmi adatelvek szintjére: a célhoz kötöttség elvének éppen az adja a lényegét, hogy az adatkezelő már az adatkezelési művelet megkezdését determinálja a felhasználás lényegi elemeit¹² - miközben az elektronikus környezetben zajló teljesítményértékelés éppen hogy ennek szöges ellentétét adhatja. Más területeken is problémát jelenthet az algoritmusok által segített teljesítményértékelés módszertan: az érintett hozzáférési joga rendkívül módon korlátozottá vagy akár lehetetlenné válhat, hiszen az adatkezelési műveletek egyes szakaszain maga az adatkezelő is korlátozottan férhet ezekhez hozzá, a gépi feldolgozás során. Miután az érintett hozzáférési joga feltétlen érvényesülést kíván¹³, ezért az adatkezelő munkáltató sokszor áthidalhatatlan problémákba ütközhet a kezelt személyes adatokra vonatkozó, érintett számára átadandó információk beszerzése terén. A személyes adatok kezelése során, az elszámoltathatóság elvéből¹⁴ eredően ráadásul utólagos bizonyítási kötelezettség áll fenn az adatkezelő irányában, amelynek során az érintettek alapvető jogait nem sértő jogos érdek fennállását és a megfelelő technikai feltételek fennálltát, az adatkezelés megfelelő szintjét az adatkezelő utólag bizonyítani kell tudnia.

II. Érdekmérlegelés – az adatkezelés jogszerűségének előzetes alátámasztása

Ahogy az már a fentiekben kifejtésre került, a teljesítmény-értékelés jogszerűségének alátámasztására leginkább az érdekmérlegelés, mint adatkezelési jogalap lesz felhasználható. Jelen fejezetben a gyakorlati jogalkalmazásban tevékenykedőknek kívánok segítségül szempontrendszer nyújtani, olyan következtetésekkel, amelyek a szabályok kritikai elemzéséből következnek. E szempontokat ugyanis felhasználhatják az úgynevezett érdekmérlegelési teszt során, amely annak bizonyítására szolgál, hogy az egyén magánszférájában történő beavatkozás nem okoz komoly kockázatokat, illetve, hogy az adatkezelő – esetünkben a munkáltató – adatkezeléshez fűződő érdeke nagyobb, jobban alátámasztható, mint az érintett

⁹ Ld. pl. Szőke Gergely: Az önszabályozás, audit és tanúsítás lehetőségei és korlátai az adatvédelem területén. 2014/1. sz., 14-20. o.

¹⁰ Diakopoulos, Nicholas: Algorithmic Accountability Reporting: on the Investigation of Black Boxes. Columbia Journalism School, New York, 2014. 28 o.

¹¹ Chesney, Robert - Citron, Danielle Keats: Deep Fakes: A Looming Challenge for Privacy, Democracy, and National Security California Law Review 2019/1. sz. 107 o.

¹² Ogriseg, Claudia: GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. Labour & Law Issues 2017/3. sz. 2-7. o.

¹³ GDPR 15. cikk (1)-(4) bek.

¹⁴ GDPR 5. cikk (2) bek.

információs önrendelkezéshez való joga.¹⁵ Az érdekmérlegelés ebből a szempontból egy alapjog-korlátozás jogszerűségére vonatkozó tesztnek is tekinthető,¹⁶ hiszen az információs önrendelkezési jog az Alaptörvényben meghatározott alapvető jog.

Az érdekmérlegelési teszt során az alábbi lépésekben kell vizsgálni a fent nevezett érdekek egyensúlyát.

1. Egyrészt azonosítani kell az adatkezelőnek azt a jogos érdekét, amelyre hivatkozva jogszerűnek találja a teljesítmény-értékelés lefolytatásához szükséges adatkezelési folyamatokat.
2. Ezután tételesen meg kell vizsgálni és bizonyítani kell tudni azt, hogy az azonosított érdek jogszerűsége igazolható a vizsgált jogrendszer követelményeiből kiindulva. Természetesen ahhoz, hogy ez megállapítható legyen, szükség van arra, hogy teljességgel feltárásra kerüljön, hogy az adatkezelés során pontosan milyen személyes adatokat kezelünk, azokon milyen adatkezelési műveleteket végzünk, melyek az adatkezelés körülményei és azt is, hogy végül majd miképp értelmezzük az adatkezelési folyamat részeként a kapott teljesítmény-értékelési eredményeket, hiszen ezek is személyes adatnak fognak minősülni a GDPR és az Infotv. személyes adat fogalmának megfelelően.
3. Amennyiben a fenti vizsgálatok alapján igazolni lehet az adatkezelés kapcsán megállapított érdek jogszerűségét, meg kell vizsgálni azt is, hogy az adatkezelés egyébként megvalósítható-e más, adattakarékosabb módon, azaz szükséges-e a személyes adatok a teljesítmény-értékelési folyamathoz kapcsolódó adatkezelés.
4. Ha kimutatható, hogy az adatkezelés nemcsak jogszerű, hanem szükségszerű is a megállapított érdek elérésének biztosítása érdekében, akkor pedig meg kell vizsgálni, hogy az adatkezelés az érdekek összeegyeztethető beavatkozást hoz-e létre az érintett magánszférájába, azaz, hogy az adatkezelés az elérni kívánt célokkal.
5. Végül pedig meg kell vizsgálni az érintettek érdekeire és joggyakorlására kifejtett hatásokat, annak érdekében, hogy teljességében megítélhetővé váljon az érdekmérlegelési teszt során, hogy melyik érdeknek kell elsőbbséget biztosítani.

Amennyiben ezek a tényezők egyesével és összességében is teljesülnek, akkor megállapítható az, hogy az érintett joga vagy adatkezelő érdeke élvez elsőbbséget az adatvédelmi megfelelés eszközrendszerén keresztül vizsgálva, s ennek megfelelően lehet dönteni arról, hogy az adatkezelés megvalósítható vagy sem, jogszerű keretek között.

Fontos már ehelyütt kiemelnünk, hogy az adatkezelés csak és kizárólag abban az esetben tekinthető jogszerűnek érdekmérlegelés, mint adatkezelési jogalap választása esetén, ha az érdekmérlegelés folyamata és dokumentálása az adatkezelést megelőzően, tehát a teljesítményértékelő rendszer bevezetése előtt megtörténik. Meg kell jegyezni azt is, hogy a GDPR 5. cikk 2. bekezdésében foglalt, elszámoltathatósági alapelv alapján a

¹⁵ Takács, Zoltán: Elektronikus megfigyelés jogszabályi háttere. *Hadmérnök* 4(4), (2014): 36.

¹⁶ 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.

vizsgált szervezet tekintetében nem elég csupán megfelelni az adatvédelmi követelményrendszernek a szervezet gyakorlatában, hanem a szervezetnek arra is képesnek kell lennie, hogy utólag is igazolni tudja az adatkezelési folyamatok jogszerűségét.

Az alábbi részletesen áttekintem az érdekmérlegelés egyes részfázisait, annak érdekében, hogy feltárható legyen az, hogy a teljesítmény-értékelési módszerekhez kapcsolódó adatkezelési folyamatok esetében milyen szempontokra érdemes figyelnie az adatkezelőnek az érdek alátámasztása során.

II.1. Jogos érdek meghatározása

Fontos lépése a teljes érdekmérlegelési folyamatnak az érdekmérlegelési teszt által alátámasztani kívánt érdek precíz meghatározása. Ha ebben hibát vét az adatkezelő, akkor a teljes érdekmérlegelés rossz érdek alátámasztására fog fordítódni, amely szinte automatikusan teremt meg a lehetőséget annak, hogy jogszerűtlenné váljon a teljesítmény-értékelési folyamat adatvédelmi szempontból.

Jogos érdekként olyan érdekeket lehet megjelölni, amelyeket a vizsgált szervezet igazolni tud, azaz létezik olyan jogi szabályozás alapján, amely alapján a szervezet megalapozottan tudja kijelenteni azt, hogy annak a tevékenységnek, annak a célnak a megvalósítására neki jogosultsága van. S nem csak jogosult arra a tevékenységre, hanem a tevékenység a meghatározott cél érdekében igazolhatóan – jóhiszeműséget feltételezve - érdekében is.

Érdemes kiemelni ehelyütt azt a gyakorlati szempontot, hogy mivel az érdekmérlegelési teszt felépítése szakaszosan egymásra épülő elemekből áll, a jogos érdek meghatározásánál érdemes tömören, valóban csak az érdek megnevezésére koncentrálni, mert majd annak alátámasztása, hogy ez az érdek valóban jogszerű-e az adatkezelés tekintetében, szükséges-e az adatkezelés az érdek megvalósításához, s arányos beavatkozást jelent-e az érintett magánszférájába, az ezt követő tartalmi egységekben kerülnek meghatározásra.

A teljesítmény-értékelés megvalósítása a jogos érdek meghatározása szempontból szerencsésnek tekinthető, ugyanis könnyen megfogalmazható és már első látásra igazolhatónak tűnik az, hogy a munkáltatónak érdeke fűződik ahhoz, hogy a teljesítménybérezése és más pozitív ösztönző rendszerek használata során megalapozott döntéseket hozzon, s ezt akkor tudja biztosítani, ha a teljesítmény-értékelő rendszert üzemeltet és abból a döntés alátámasztását szolgáló adatokat kinyeri.

Előfordulhat olyan eset is, amikor az adatkezelő más érdekeket is meg tud határozni, amelyek közvetve, de kapcsolódnak a munkahelyi teljesítmény-értékelés adatkezelési folyamataihoz. Ilyenként említhető az, ha szervezet vállalatirányítási rendszert üzemeltet, s érdekében áll az, hogy a szervezet folyamatait átható irányítási rendszer szempontjából felmerő nem-megfelelőségeket, panaszok esetén azok hatékony kivizsgálását biztosítsa. Érdemes azonban már ezen a ponton óvatosan eljárnia az adatkezelőnek: ahhoz, hogy az adatkezelés megfeleltetése biztosított legyen nem lesz elegendő csupán az érdekmérlegelési jogalapot alátámasztania, meg kell tudnia feleltetni az adatkezelést a célhoz kötöttség elvének. Erre tekintettel az egyébként teljesítmény-értékelésre használt rendszer segítségével felvett személyes adatok köre nem

terjeszhető ki céltalanul. Adatok felvétele előzetes célmeghatározás nélkül, pusztán azért, mert az valamilyen célra a későbbiekben jól használható lesz az adat(ügynevezett készletező adatgyűjtés), nem megvalósítható jogszerűen.

II.2. Az érdek jogszerűségének igazolása

Az érdekmérlegelési teszt következő lépcsőjében azt kell bemutatni, hogy a kiválasztott érdekek jogszerűsége igazolható-e. Ugyan már a megelőző fázisban, az érdek kiválasztásakor érdemes a jogszabályi követelmények összességét figyelembe venni, s erre tekintettel érdeket megjelölni, de az érdek mögött álló alanyi jogosultság jogszabályi hátterének bemutatása erre a fázisra marad.

Fontos már az első gondolatként tisztázni, hogy az érdek nem önmagában azért lesz jogos érdek, mert megtalálható hozzá kapcsolódóan jogi szabályozás, amelyet az adatkezelő mérlegelése alapján ide tud kapcsolni. Sokkal inkább attól, hogy a jogszerűség igazolásánál bemutatott jogszabályi olyan alanyi jogosultságot ébreszt az adatkezelő oldalán, amely alapján arra joggal hivatkozik.

S ezzel máris elérünk a teljesítmény-értékelés során alkalmazható jogszabályok témaköréhez. Abban az esetben, ha hagyományos értelemben vett függő munkavégzésről van szó, tehát a felek között munkaszerződés alapján jogviszony áll fenn, akkor minden további nélkül alkalmazásra kerülhet ehelyütt, a jogszerűség igazolása érdekében a Munka Törvénykönyvének fent már citált szakasza. Az Mt. 138. § (1) bekezdése alapján ugyanis azokban a munkakörökben, ahol teljesítménybér alkalmazására kerül sor, ott szükség van objektív mérésen és számításon alapuló módszer meghatározására, amelyre értelemszerűen a teljesítmény-értékelési folyamat keretében kerülhet sor. Ugyan a követelmény a munkáltató kötelezettségeként állapítja meg az erre irányuló eljárás végrehajtását, de jogszabály értelmezéssel ugyanebből jogosultsága is keletkezik ilyen esetekben a teljesítmény-értékelésre.

Fontos azonban kihangsúlyozni, hogy ez a jogszabályhely csak és kizárólag a szűkebb értelemben vett teljesítmény-értékelésre ad jogosultságot – azaz nem támasztja alá önmagában azokat az eseteket, amikor a teljesítmény-értékelési rendszert már nem csak azért üzemelteti a munkáltató, hogy a munkaszerződésben meghatározott teljesítmény-követelmény teljesítésének megítélhesse. Ugyanígy azokra az esetekre sem ad megfelelő jogi alátámasztást, amikor a teljesítmény-értékelő rendszert a munkáltató fent már említett más célok, tehát például egy vállalatirányítási rendszer működtetésének elősegítése, a panaszok kivizsgálása vagy éppen túlterjeszkedőleg a munkavállalók üzleti titok megtartására vonatkozó magatartásának ellenőrzésére használja.

Szintén problémás esetkörnek tekinthető a fenti jogszabály alkalmazását abban az esetben, ha a teljesítmény-értékelő rendszer nemcsak a hagyományos munkaviszonyban álló személyekre terjed ki a szervezetenél, hanem például a gyakornokokra, duális képzésben résztvevőkre, illetve a kölcsönzött munkaeőre, mert ezeket a Munka Törvénykönyve és a magyar jogrendszer ezen tevékenységekre vonatkozó jogszabályai is¹⁷ önálló szabályozás személyi és tárgyi hatálya alá helyezi, így

¹⁷ Ld. pl. ösztöndíjas foglalkoztatás vonatkozásában, a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII.

a fenti jogosultság nem lesz elegendő a jogszerűség igazolására. Éppen ezért, fordított sorrendben haladva célszerű már a teljesítmény-értékelési rendszer tervezése, kialakítása során komolyan megfontolni, hogy a rendszer pontosan kiket értékel. Ez azért is különösen releváns, mert a technikai megoldásokkal, fent bemutatott módszerek mentén jellemzően a munkavállalók olyan megfigyelése válik lehetségessé, amely minden a szervezetnél munkát végző tevékenységét monitorozza. Tehát ez esetben a fent nevezett személyi köröket ki kell vonni e megfigyelés alól vagy biztosítani kell annak körültekintő megvizsgálását is, hogy rájuk irányadó jogszabályi környezet illetve a tevékenységet meghatározó szerződéses jogviszonyból milyen jogalapok nyerhetőek. Ezt az értelmezést és a fenti jogosultságot erősíti meg az Mt. 11/A. § (1) bekezdése is, amikor a jogalkotó kijelenti, hogy „*A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközözt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.*”

Ez alapján tehát mind az offline, mind az online teljesítmény-értékelés megvalósítható, de fontos, a szükségesség és az arányosság mérlegelésének körében értékelendő szempont, hogy a teljesítmény-értékelés céljára szolgáló megfigyelési tevékenység nem korlátlan, hanem csak a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben levő magatartására terjedhet ki. Ez különösen a magánhasználatban is levő munkahelyi technikai eszközökön keresztül történő ellenőrzés esetében válik problémássá, ahol a magánszféra egyes elemei összekeverednek a munkavégzéshez kapcsolódó információkkal.¹⁸ A mérlegelés erre vonatkozó szempontjairól bővebben az alábbi alfejezetekben lesz szó.

II.3. Az adatkezelés szükségessége

Az adatkezelői szerepben levő munkáltatónak az érdekmérlegelés során nemcsak azt kell tudnia bizonyítania, hogy fennáll olyan érdeke, amely alapján a teljesítmény-értékeléshez kapcsolódó adatkezelés jogszerűsége igazoltnak tekinthető a tevékenységre vonatkozó jogszabályi környezetben. Az érdekmérlegelési folyamatban ezen felül be kell mutatnia azt is, hogy a vizsgált tevékenység nem valósítható meg, a jogi érdek nem érhető el az adatkezelés nélkül, s ezért alátámasztható annak szükségessége. A teljesítmény-értékelés folyamatára értelmezve mindezt, tehát azt kell tudni bizonyítania a munkáltatónak, mint adatkezelőnek ez esetben, hogy egyrészt a teljesítmény-értékelés, mint folyamat nem valósítható meg a vázolt adatkezelési folyamat nélkül, másrészt az adatkezelésre úgy és abban a formában van szükség, ahogy az megtervezésre került.

Mindez csak látszólag egyszerű, hiszen a Munka törvénykönyve nem határozza meg pontosan, hogy azokban a munkakörökben, ahol teljesítménybér alkalmazására

törvényt, illetve a duális képzés tekintetében a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény valamint a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet ide vonatkozó szakaszait.

¹⁸ 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.

Watkins Allen, Myria, et al.: Workplace surveillance and managing privacy boundaries. *Management Communication Quarterly* 21.2 (2007): 172-200.

kerül sor, ott pontosan milyen módszerrel kell vagy lehet végrehajtani az értékelést, pusztán annyit nyilatkoztat ki, hogy szükség van objektív mérésen és számításra alapuló módszer meghatározására. Akkor tehát, amikor az adatkezelés szükségességét mérlegeljük a teljesítmény-értékelési folyamatban azt kell tudni igazolni, hogy a teljesítmény-követelmény megalkotásához és eléréséhez szükséges mérések és számítások nem valósíthatók e más, adattakarékosabb módon.

S itt rögtön közbe kell vetnünk azt is, hogy a jogi szabályozás csak a szűkebb értelemben vett, a teljesítmény-követelmény meghatározására, elérésének ellenőrzésére biztosítja ezeket a szabályokat, az összes többi módszertan esetén csupán a munkahelyi ellenőrzés adatvédelmi szabályaira építhet az adatkezelő, amely a munkaviszonnyal összefüggő magatartás ellenőrzésére jogosítja a munkáltatókat.

A legfontosabb nehézséget e téren két tényező együtthatása adja:

1. Egyrészt a munkáltatónak először azt kell tudnia igazolni, hogy miért szükséges technikai eszközt használnia a teljesítmény-értékelés lebonyolításához, miért nem elegendő az adatrögzítés nélküli vagy a felvett adatok minimalizálásával zajló, hagyományos, offline módszertan alkalmazása. E ponton eltérés mutatkozik a munkajogi és adatvédelmi megközelítés között. Az ismertetett munkajogi követelmények a minél teljesebb körű adatfelvételt szorgalmazzák, annak érdekében, hogy az a munkáltatói döntések objektivizálására, megalapozására alkalmas legyen. Az adatvédelmi követelmények ezzel szemben azt diktálják a munkáltató számára, hogy a lehető legkevesebb adatot vegye fel és használja a teljesítmény-értékelési folyamat megvalósításához. Valójában a szembenállás feloldható: a munkáltatónak, mint adatkezelőnek az adatvédelmi alapelvek alapján valójában adatminimalizálásra kell törekednie, de az nem követelmény irányába, hogy ezt a tevékenységét olyan szintre vigye, hogy az ellehetetlenítse a megalapozott munkáltatói döntések meghozatalát. Tehát a teljesítmény-értékelési rendszer adatkezelési folyamatainak e tekintetben arany középutat kell bejárniuk: pontosan annyi adat felvételét és kezelését kell lehetővé tennie a módszer alkalmazásának, amely még elégséges a munkáltatói döntések megalapozásához, de nem lépi túl az adatvédelmi szempontok miatt leszorított mértéket.
2. Másrészt az adatkezelőnek azt is igazolnia kell, hogy amennyiben rögzíti a teljesítmény-értékelés megalapozásához szükséges adatokat, akkor azokra miért van szükség. A fent bemutatott technikai megvalósítási formák közös jellemzője, hogy a munkáltató arra feljogosított személyi körének lehetőséget biztosít arra, hogy akár valós időben, akár az időben visszatekintve nyomon tudja követni a munkavállalói teljesítmény megfigyelt paramétereit. A valós idejű megfigyelés akár nem is okozhat különösebb problémát¹⁹, de

¹⁹ Mint ahogy egy másik adatkezelés esetén sem okoz komolyabb adatvédelmi aggályokat: ilyen a kamerás megfigyelés esetén az a tevékenység, amikor a kamerarendszer nem rögzíti a kameraképeket, pusztán azt teszi lehetővé, hogy a biztonsági személyzet azokat valós időben nyomon kövesse. Habár annak megítélése vitás a szakirodalmi vonatkozásokban, hogy ez tekinthető-e valós adatkezelésnek, azt azonban megállapíthatjuk, hogy ez a megvalósítási forma alacsony beavatkozást tesz lehetővé az egyén magánszférájába.

visszatekintés lehetőségének biztosítása feltételezi az adatok rögzítését, amely adatkezelési műveletként igazolásra szorul szükségessége vonatkozásában.

E körben fontos azt tisztázni, hogy az adatkezelőnek a jogos érdek és annak jogszabályi hátterének kötött módszertani bemutatásához képest e téren szabadabb indoklási lehetősége áll rendelkezésre. Az adatkezelés kapcsán megvizsgált érdekhez kapcsolódó jogszabályi lehetőségek vizsgálata ugyanis kötött, s kifejezetten ki kell tudni mutatni azokat pontos jogszabályhelyeket, amely alapján az adatkezelő érdekének érvényesítése jogszerűnek tekinthető. Ezzel szemben a szükségesség mérlegelésénél elegendő – bár ez sem jelent egyszerű szakmai feladatot – hogy az alternatív, egyén szempontjából kevésbé korlátozó megoldások tekintetében megállapítható, hogy jelenleg nem áll rendelkezésre olyan technika vagy megoldás, amellyel a teljesítmény-értékelés és annak adatfelvételei nélkül értékelni lehetne a munkavállaló teljesítményét vagy a teljesítménykövetelmény elérését, illetve szélesebb értelemben vett megfigyelés során, hogy mi történt egy nem-megfelelőség, panasz, baleset vagy bűncselekmény kapcsán, így e célok elérése más, - az érintettek információs önrendelkezési jogát csekélyebb mértékben korlátozó - módszerrel nem biztosítható.

Fontos azt is közbevetni ehelyütt, hogy amíg más adatkezelési műveletek esetén az adatok egy részének felvétele, a felvett adatok anonimizálása segítségével csökkenteni lehetne az adatkezelésbe kerülő adatok körét, addig a teljesítmény-értékelés során éppen az a lényeg, hogy a lehető legtöbb adatot jogszerű körülmények között vegyük fel, hogy minél szélesebb adatokra alapozhatóak legyenek a munkáltatói döntések. Erre tekintettel az adatok anonimizált felvétele esetén az alapvető célja nem valósulna meg az adatkezelésnek, így ez nem jöhet számításba.

II.4. Arányosság mérlegelése

E tekintetben ismét fordított logikával közelíthetjük meg a kérdést, annak érdekében, hogy már a teljesítmény-értékelés módszertani tervezése során figyelembe vegyük azokat a szempontokat, amelyek az arányosság követelményrendszerének teljesítéséhez szükségesek. Az érdekmérlegelésnek ebben a lépcsőjében azt kell tudnia bizonyítani az adatkezelőnek, hogy az adatkezelés megvalósítása, tehát ez esetben a teljesítmény-értékelés nem okoz nagyobb beavatkozást és hátrányokat az érintett számára, mint az elérni kívánt cél. Természetesen a teljesítmény-értékelés módszere mellé lehet és kell is olyan intézkedéseket hozni, amelynek segítségével mérsékelni lehet az okozott beavatkozás mértékét, a hátrányok beálltanak valószínűségét.

Tekintsük át, hogy melyek azok a lehetőségek, amellyel növelhető a teljesítmény-értékeléshez kapcsolódó adatkezelési folyamatok arányossága, a fent már vázolt gyakorlati megoldásokra is tekintettel:

- A teljesítmény-értékelés módszertani megoldását hatékonyá tesszük a tekintetben, hogy a lehető legtöbb munkaadói döntés megalapozását lehetővé tegye, de eközben a legkisebb munkahelyi ellenőrzést, megfigyelést valósítsuk meg, azaz leszorítsuk a felvett és kezelt adatok körét, s kifejezetten törekedünk arra, hogy az adatkezelés lehetőség szerint ne érintsen különleges személyes adatokat. Mindez elméletben egyszerűnek hangzik, viszont a teljesítmény-értékelés teljes technikai megvalósítását, minden részfázisát beleértve, s az

összes potenciálisan felmért adat körét át kell gondolni, amely helyzetet csak bonyolítja, hogy a gyakorlati példák alapján a teljesítmény-értékelés olyan eszközökre, s azok megfigyelésére is kiterjedhet, amelyek nemcsak munkahelyi, hanem magánhasználat alatt is állnak. Itt az Mt. 11/A. szakaszának követelményeit kell figyelembe venni. A könnyebb megértés elősegítése érdekében idecitolom a vonatkozó szakaszokat:

„Mt. 11/A. §

(2) *A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) - eltérő megállapodás hiányában - **kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében** használhatja.*

(3) *A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, **a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.***

(4) *A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából **munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.***

(5) *A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében **saját számítástechnikai eszközt használ.***”

Azaz, lehetősége szerint bővíteni kell azon eszközök számát, amelyen csak és kizárólag munkahelyi kommunikációt folytatnak a munkavállalók, a munkaviszony teljesítése érdekében használják azokat. Ezek ellenőrzése, tehát rajtuk keresztül a teljesítmény-értékelés jogszerű megvalósítása egyszerűbb, hiszen ezeken az eszközökön elviekben csak a munkaviszony teljesítésével is összefüggő személyes adatok találhatóak. Ami nem tekinthető annak, az esetben alkalmazható válik a fenti szakasz (4) bekezdése, tehát jogosultságot kap a munkáltató ezen adatok megtekintésére, annak érdekében, hogy adatvédelmi szempontok alapján ne lehetetlenüljön el a munkahelyi ellenőrzés megvalósítása a munkavállalók elektronikus eszközein. Ezzel párhuzamosan le kell szorítani azon technikai eszközök arányát, amelyet magáncélra is használnak, vagy saját számítástechnikai eszköznek tekinthető – ez több szempontból is célszerű, hiszen egyszerre könnyebben felügyelhető informatikai infrastruktúra szempontjából a munkavállalónál levő eszköz és biztosítható az adatvédelmi szempontok érvényesülése is.

- Kifejezetten nagy szolgálatot tehet, egy a munkahelyi ellenőrzés pontos szabályozására vonatkozó belső szabályozás kialakítása, amelynek szabályozhatóvá válik a munkahelyi ellenőrzés folyamata és kialakíthatóak benne azok a követelmények is, amelyek ehhez kapcsolódóan a munkahelyi teljesítmény-értékelés folyamatát szolgálják. E szabályozás azért is fontos, mert összefügg az Mt. 11/A. szakaszának azon követelményével, miszerint ha a teljesítmény-értékelés nem a hagyományos formában, „papír alapon” valósul meg, hanem technikai eszközök bevonásával akkor erről írásban tájékoztatni kell az érintett munkavállalókat, s ezen tájékoztatási kötelezettséget kiválóan kiegészíthető az ellenőrzésre vonatkozó munkahelyi szabályzat kialakítása is. Az adatgyűjtés megkezdése előtt az adatkezelő teljes körű, világos és közérthető

tájékoztatást kell nyújtania az érintett számára a kezelt személyes adatok köréről, az adatkezelés aljáról, módjáról, idejéről, az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogairól. A jogszabályi környezet változását követően a Társaság képzésen vagy egyéb dokumentálható formában tájékoztatja a munkavállalóit az adatkezelési folyamatokról és a fent említett témakörökről, és az erről való tájékoztatást az újonnan belépő munkavállalók irányába is megteszi.

- A fent említett tájékoztatást érdemes nem leszorítani a minimumkövetelmények teljesítésére, azaz egy rövid írásos tájékoztató átadására, ismertetésére és ennek igazolására, hanem érdemes az arányosságot növelni azáltal is, hogy a szervezet vezetése nyílt kommunikációt folytat a teljesítmény-értékelés módszereiről, eszközeiről, a megfigyelt tényezők (itt nem csak személyes adatokra gondolva) köréről és a lehetséges pozitív és negatív jogkövetkezményekről, mert így minden munkavállalóban tudatosodik, hogy munkahelyi teljesítménye megfigyelés alatt áll, s ennek folyamányaként az általa használt elektronikus eszközök monitorozása is jogszerű keretek között megvalósítható, tehát nem munkáltatói túlkapás vagy rosszhiszemű magatartás, hanem egy, a munkáltató által egyébként is alkalmazott eszközök közül, amely megfelelő háttérszabályozással bír.
- Az arányosság megvalósulását elő kell segíteni továbbá azzal, hogy az érintett személyes adatok megismerhetősége szigorúan azon munkavállalók számára lehetséges, akiknek munkájuk elvégzéséhez, a teljesítmény-értékelés sikeres megvalósításához a személyes adatokra szükségük van. Ezeket a személyeket a Társaság az adatkezelési nyilvántartásban szerepeltesse és e személyi körről tájékoztassa az érintetteket dokumentáltan. E körbe sorolhatóak a Társaság tulajdonosai, ügyvezetője, illetve egyes magasabb beosztású munkavállalói (ezek közül kiemelten a humán erőforrásokért felelős vezető). Amennyiben középszintű vezetők is tájékoztatást kapnak a teljesítmény-értékelési folyamatban felvett adatokról, vagy annak eredményéről (pl. műszakvezetők, üzemterületek vezetői, főosztályvezetők, stb.), akkor kifejezetten fontosnak tekinthető, hogy ők csak saját felügyelt területük és beosztottjaik tekintetében. Lehetőség szerint ez esetben is csak aggregált formában kapják meg ezeket az adatokat, annak érdekében, hogy a minden a teljesítmény-értékelés során felvett, kezelt, keletkeztetett adatot csak azok ismerhessék meg, akiknek a tevékenysége tekintetében igazolható minden a korábbiakban kifejtett követelmény - tehát részt vesznek a teljesítmény-értékelés folyamatában vagy annak eredményein alapuló munkáltatói döntések meghozatalában és azok végrehajtásában. A differenciált hozzáférés egyszerre valósítja meg az adattakarékosságot, integritási és bizalmi elvét. Erre tekintettel szervezési vagy technikai megoldásokkal kell biztosítani a megfelelő jogosultság-kezelést az adatok megismerése során.
- Célszerű azt is bemutatni a munkavállalók számára, hogy amennyiben a teljesítmény-értékelésre alapozott munkáltatói döntések vitatottá válhatnak, a teljesítmény-értékelés során felvett adatokba, a bizonyítási kötelezettségekre tekintettel más szervek, pl. a munkaügyi bíróság is betekinhet, s megfelelő cél megjelölése mellett, speciális esetben más szervek is, így például

bűncselekmény, szabálysértés gyanúja esetén a nyomozó hatóság, szabálysértési hatóság, ügyészség, bíróság, egyes kényes területeken a nemzetbiztonsági szolgálatok, illetve nemzetközi jogsegély keretében külföldi hatóság.²⁰ Természetesen a felvett adatokat és teljesítmény-értékelés eredményét ez esetben is csak a jogszabályban vagy hatósági illetve bírósági határozatban megjelölt hatóságoknak lehet kiadni.

- A tárolt személyes adatok biztonsága érdekében az adatkezelő valamennyi, más személyes adatokra is vonatkozó biztonsági intézkedést is alkalmaznia kell, tehát biztosítania kell azokat a szervezési, technikai lehetőségeket, amelyekkel ezek megismerhetetlensége garantálható arra nem jogosult személyek számára. A fenti jogosultság-kezelés mellett ide sorolható a teljes teljesítményértékelési folyamatra kiterjedő zárt iratkezelés, s az is, hogy adatvédelmi incidensek gyanújának felmerülése esetén folyamatosan figyelemmel kíséri és megteszi szükséges intézkedéseket, amelyek helyreállítják a jogszerű adatkezelési folyamatot és csökkentik az incidens felmerülésével okozott károkat.

Tehát az arányosság mérlegelése körében kell kimutatni minden olyan intézkedést és szabályozást, amely azt segíti elő, hogy a teljesítmény-értékeléshez kapcsolódó adatkezelési folyamatokat a tervezett szabályozási mederben, jogszerű körülmények között folytassuk le és az annak esetlegesen felmerülő rendkívüli helyzeteiben is biztosítjuk, hogy az az érintett munkavállalók számára ne váljon terhesebbé.

II.5. Az érintett érdekei és jogai

Az érdekmérlegelés ezen részén azt kell vizsgálni, hogy milyen érdekei lehetnek az érintettnek az adatkezelés megvalósításával kapcsolatban, s hogyan hat, illetve változtatja meg az érintett jogait és azok érvényesítését a tervezett adatkezelés megvalósítása. Az adatkezelő, előnyös pozícióban kerülhet az által, hogy a teljesítmény-értékelésnek nem csupán negatív hatásai vannak a magánszférába való beavatkozás miatt.

Az adatkezelés a teljesítmény-értékelés megvalósításához kapcsolódóan érinti az érintett információs önrendelkezéshez való jogát, amely azonban szükséges és arányos módon korlátozható.

Az érintett az adatkezelővel jogviszonyban áll, és amennyiben a teljesítmény-értékelés során felvett adatok köre csak a fent meghatározott jogszabályokban garantált jogosultság érvényesítéséhez szükséges minimális adatfelvételre szorítkozik, ahogy az adatkezelés arányossági vizsgálatánál bemutatásra kerül a fentiekben.

Ezzel együtt is elképzelhető az a helyzet, hogy a teljesítmény-értékelés, a vele járó munkahelyi ellenőrzés, a technikai eszközök megfigyelése az érintett számára kényelmetlen, zavaró is lehet és az is elképzelhető, hogy az érintett nem fogadja szívesen az ehhez kapcsolódó adatkezelést.

²⁰ Czapári, Dóra.: Adatkezelés során felmerülő jogviszonyok elhatárolása. *Közgazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok* 1(1), (2020): 74-75.

Ugyanis kimutatható, hogy a megalapozott teljesítmény-értékelés valójában a munkavállaló érdekében is áll, hiszen ennek segítségével válik minősíthetővé a kitűzött teljesítmény-követelmény és tágabb értelemben véve vett teljesítmény-értékelés esetén azok a pozitív ösztönző eszközök, amelyek jutalmazták a munkavállalót magas szintű teljesítmény esetén. Éppen ezért a munkavállaló nem egyöntetűen ellenérdekel a teljesítmény-értékeléshez kapcsolódó adatkezelési folyamat megvalósításában, hanem egy speciális egyensúlyként tekinthetünk valószínűsíthető elvárásaira. Az arányosság mérlegelése során pedig ezt az elképzelt, átlagos munkavállalót kell majd alapul venni: el fogja várni a személyes adatainak minél magasabb szintű védelmét, magánszférájának tiszteltetését, de eközben érdekelt lesz abban, hogy a teljesítmény-értékelés megvalósuljon a szervezetben és részesüljön azokban az előnyökben, amelyek ez alapján várhatóak. Éppen ezért ezt az egyensúlyt kell pozitív irányba billentenie az adatkezelőnek, annak érdekében, hogy az adatkezelési folyamat arányos beavatkozásnak legyen tekinthető az érintett magánszférájába az elérendő céllal összevetve.

Az érintett fenti negatív érzései ezekre tekintettel nagy valószínűséggel nem éri el a kiszolgáltatottság, megfigyeltség érzését, ha a teljesítmény-értékelés megvalósítási módszertana során az adatkezelés nem avatkozik oly mértékben az egyén privát szférájába, hogy ez megvalósulhasson, hiszen csak a fent meghatározott célokra, meghatározott helyeken történik a felvételek készítése, illetve felhasználása.

Ez alapján az lesz lényeges, hogy az adatkezelés nem valósítson meg intruzív beavatkozást sem az egyén, sem annak jogai vonatkozásában.

Fontos számba venni azt is, hogy mivel érdekmérlegelésre építjük az adatkezelés jogalapját, ezért az érintettet megilleti és élhet a tiltakozás jogával valamely saját helyzetével kapcsolatos okból, egyes adatkörök esetén pedig ez alapján az adatkezelő újra mérlegelhet, és a tiltakozás hatására az adott adatot törölheti a teljesítmény-értékelés során felvett adatok közül.

II.6. Az érdekmérlegelés összegzése és eredménye

A fenti vizsgálatok alapján az érdekmérlegelési teszt eljut abba a fázisban, ahol a valódi mérlegelés, döntési pont található: az áttekintett szempontok alapján kirajzolódik, hogy igazolható-e a munkáltató jogos érdeke, annak jogszerűsége, szükségszerűsége és arányossága is. Ezen igazolási folyamat eredményeként állapítható meg, hogy mely érdek lesz magasabb rendű a lefolytatott jogi értékelés alapján: a munkáltató teljesítmény-értékelés adott módszertan szerinti lefolytatásához vagy az egyén magánszférájának védelméhez fűződő érdek.

Amennyiben a döntési ponton az kerül tisztázásra, hogy az egyén magánszférájába intruzív beavatkozást valósít meg a teljesítmény-értékelés adatkezelési folyamata, akkor a tervezett értékelési folyamatot nem lehet megkezdeni. Ez esetben szükség van arra, hogy átdolgozásra kerüljön a teljesítmény-értékelés módszertani megoldása, s biztosított legyen azon tényezők szervezeti vagy technikai intézkedéssel történő alaposabb kezelése, amely a fenti problémát okozza.

Ellenben, ha a munkáltatói jogos érdek bizonyul elsődlegesnek, a tervezett teljesítmény-értékelési folyamat kivitelezhetővé válik, az érdekmérlegelési tesztben foglalt kitételek mellett. Fontos megjegyezni, hogy amennyiben a teljesítmény-értékelés

folyamata olyan mértékben változik meg, hogy az érinti az adatkezelési folyamatokat, s ez által potenciálisan megváltoznak, új fénybe helyeződnek az érdekmérlegelés során megtett megállapítások, akkor felül kell vizsgálni az eredeti érdekmérlegelési tesztet és a felülvizsgálat eredményének megfelelően eljárni az adatkezelés vonatkozásában.

III. Összefoglalás

A teljesítmény-értékelés, az arra alapozott munkáltatói döntések olyan jellegű beavatkozást jelenthetnek egy munkavállaló, érintett életébe, hogy annak hatásait mérlegelve a munkáltatóknak alapjogokból és az adatvédelmi szabályokból eredő kötelezettsége, hogy alaposan megfontolja, és a jogi szabályozásnak alárendelje az erre létrehozott rendszert. Ebben kulcsfontossága van a teljesítmény-értékelésre szolgáló rendszer adatvédelmi megfelelőségének, hiszen talán az ebben mutatkozó problémák érintik legérzékenyebben az érintett munkavállalókat. Jogalap tekintetében, átgondolva a lehetséges választásokat, az érdekmérlegelési jogalap választása mutatkozik leginkább kézenfekvőnek, amelyhez kapcsolódóan a munkáltatónak kötelessége megvizsgálni saját, harmadik személy és az érintett érdekeit, jogait, s ezek összevetéséből megállapítani, hogy megfelelő-e a megalkotott rendszer az adatvédelmi követelmények szempontjából, nem okoz-e nagyobb beavatkozást az érintett munkavállalók magánszférájába, mint az szükséges, s arányos-e az elérni kívánt célokkal. Jelen tanulmányba foglalt szempontok ehhez a munkáltatói feladathoz igyekeznek segítséget nyújtani, a közreadott gondolatok mentén.

A technológiai változások hatása a munkavégzésre, különösen a munka-magánélet elhatárolására és annak jogi megítélésére*

ÖSSZEFOGLALÓ

A technológiai változások munkavégzésre gyakorolt hatása visszatérő témája a munka világával és a munkajogi kérdésekkel foglalkozó szakirodalomnak, amely legújabbán a COVID világjárvány és az általános célú mesterségesintelligencia-alkalmazások munka világára gyakorolt hatásában nyilvánult meg. Jelen tanulmányban néhány általános tendencia bemutatásán túl elsősorban a munka-magánélet elhatárolásának problematikájával foglalkozunk, amely a munkavállaló magánszférájával kapcsolatos jogi kérdések megértéséhez jelent segítséget. A tanulmány során először is áttekintjük a számítástechnika fejlődésének munka világára gyakorolt hatását, majd a vonatkozó adatvédelmi joggyakorlat sarokpontjainak bemutatását követően rávilágítunk az joggyakorlatban kialakított elvek alkalmazásának nehézségeire.

I. Bevezető

A technológiai változások munkavégzésre gyakorolt hatása visszatérő témája a munka világával és a munkajogi kérdésekkel foglalkozó szakirodalomnak, amely legújabbán a COVID világjárvány és az általános célú mesterségesintelligencia-alkalmazások munka világára gyakorolt hatásában nyilvánult meg. A témakör kutatása azonban korántsem újkeletű, és – ha csak az információtechnológia hatására gondolunk, és nem tekintünk ennél is távolabbra – valójában a számítógépek megjelenése óta foglalkoztatja a társadalomtudósokat és jogászokat. Jelen tanulmányban néhány általános tendencia bemutatásán túl elsősorban a munka-magánélet elhatárolásának problematikájával foglalkozunk, amely a munkavállaló magánszférájával kapcsolatos jogi kérdések megértéséhez jelent segítséget, amely a munkavállaló magánszférájával kapcsolatos jogi kérdések megértéséhez jelent segítséget.

A tanulmány során először is áttekintjük a számítástechnika fejlődésének munka világára gyakorolt hatását, kiemelten kezelve a munka-magánélet összemosódásának okait, majd a vonatkozó adatvédelmi joggyakorlat sarokpontjainak bemutatását követően rávilágítunk az joggyakorlatban kialakított elvek mindennapi alkalmazási nehézségeire.

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

II. Információtechnológia és munkavégzés¹

II.1. A 80-as, 90-es évek kihívásai

A társadalomtudósokat már a 60-as évek közepétől kezdve elkezdte foglalkoztatni a számítástechnika fejlődésének társadalomra gyakorolt hatása, megjelentek az információs társadalommal kapcsolatos első írások.² A munkavégzésre, a munkaviszony jellegére – egy szűk kört leszámítva – érdemi hatást ugyanakkor a számítógépek a 60-as, 70-es években még nem gyakoroltak.

Az 1980-as évektől kezdődően azonban igen jelentős változásokat hozott a személyi számítógép (PC) megjelenése, majd elterjedése. A számítógépek alkalmazása igen gyorsan elterjedt az üzleti életben, a nagyvállalatok mellett egyre inkább a kis- és középvállalkozások mindennapjainak részévé vált, később pedig megjelent a felhasználók otthonaiban is. Az 1990-es évekre „beérett” egy másik forradalmi fejlesztés, az Internet is, az 1990-es évek második fele egyértelműen az Internet „kommercializálódásának” időszaka, és a kereskedelmi, majd a magánszemélyek szórakozását célzó használat elterjedése a korábbi, önálló egységként funkcionáló számítógépeket egyetlen, azonos technikai paramétereket és elveket használó, világméretű hálózattá kötötte össze.³

E fejlemények alaposan átalakították az üzleti szférát, a vállalatok napi működését és munkahelyi kultúráját is. Az informatikai eszközök először a feldolgozóiparban bukkantak fel, később a szolgáltatási szektorban is.⁴ Megjelentek a – korabeli elnevezéssel – „elektronikus irodák”, amely egyrészt a számítógép egyre szélesebb körű és egyre több funkcióra való használatából, másrészt az egyéb irodai felszerelések (telefax, másológépek stb.) fejlődéséből és ezek összekötéséből eredt. Az elektronikus irodákban egyértelműen központi szerepet töltöttek be az asztali számítógépek (desktop computer),⁵ amelyek egyébként évtizedekig meghatározták, és néhány helyen még ma is meghatározzák az irodák képét. Az automatizált irodákban nemcsak a feladatokat, de a folyamatokat is racionalizálták, újfajta feladatköröket hozva létre. Az eszközök hálózatba kapcsolása pedig lehetővé tette az információk integrálását, és az azokon alapuló döntéshozatalt.⁶

¹ A II.1. és II.2. alfejezet a Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre, Utilitates, 2015. II. fejezetének – e tanulmány tárgyköréhez igazított – rövidítésén és átdolgozásán alapul.

² Ld. például Brian Murphy 60-as években végzett kutatásainak összefoglalását Balogh Zsolt György: Jogi informatika, Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 1998. 150. Említhetjük még James Martin és Adrian R. D. Norman „The computerized society. An appraisal of the impact of computers on society over the next fifteen years.” című, 1970-ben megjelent munkáját, vagy Daniel Bell 1973-as iskolateremtő esszéjét a posztindusztriális társadalomról (Daniel Bell: The coming of postindustrial society: a venture in social forecasting, Basic Books, New York, 1973.)

³ Szőke Gergely László: Az európai adatvédelmi jog megújítása. Tendenciák és lehetőségek az önszabályozás területén, HVG-ORAC, Budapest 2015. 37-38.

⁴ Castells, Manuel: Az információ kora. Gazdaság, társadalom és kultúra. I. kötet (A hálózati társadalom kialakulása), Gondolat-Infonia, Budapest, 2005. 329.

⁵ Lester, Graham C.: Business Information Systems, Pitman Publishing, London, 1992. 157-158.

⁶ Castells, 2005, 337-338.

Átalakult a vállalatirányítás rendszere is. A 90-es években megjelentek a szervezeti szinten is integrált vállalatirányítási rendszerek (ERP),⁷ amelyek igyekeztek integrálni és egységes vállalati adatbázis segítségével egységesíteni a korábban szigetszerűen működő alkalmazásokat,⁸ az évtized végére pedig egyre nagyobb jelentőségre tettek szert – részben az vállalatirányítási rendszer részeként, részben önállóan is – az ügyfélkapcsolat-menedzsment rendszerek (CRM),⁹ amelyek a vállalatok ügyfeleinek kiszolgálását állították a vállalati működés középpontjába. Ebben az évtizedben kezdtek elterjedni az adatbányászati technikák, amelyek célja új (előre akár nem is feltételezett) szabályok, összefüggések és tendenciák feltárása a meglévő adatok különböző módszerekkel történő elemzése segítségével.¹⁰ E módszerek nemcsak a vállalat, de a munkavállalók teljesítménymérésére is jelentős hatást gyakoroltak.

A 80-as, 90-es évekre kiteljesedett az információs társadalom kialakulásával kapcsolatos elméleti diskurzus, amelyben rendre megjelentek az információtechnológia munkahelyekre, munkavégzésre gyakorolt hatásáról szóló gondolatok is. Többen például arra figyelmeztettek a munkahelyeken elterjedőben lévő számítógéphasználat kapcsán, „hogyan az egyén autonómiája tovább csökken, mert megvalósulhat a munkahelyen belüli viselkedés pontos ellenőrzése”.¹¹ A technológia fejlődésével egyre több olyan eszköz jött létre, amely a megfigyelés, az adatfeldolgozás, vagy az adatközlés hatékonyságát fokozták, összességében – potenciálisan vagy ténylegesen – folyamatosan szűkítve az egyének magánszféráját.¹² Ez alól természetesen a munkaviszony sem kivétel. Yoneji Masuda, az információs társadalommal kapcsolatos gondolkodók egyik legjelentősebb képviselője 1980-ban megjelent művében¹³ alapvetően bizakodva állt a változásokhoz, és úgy vélte, hogy az automatizálás legelső és legfontosabb társadalmi hatása az „ember egyre nagyobb mértékű felszabadítása [lesz] a munka alól az élet javára”.¹⁴ Emellett az „információs közmű” révén több információhoz jutnak a munkalehetőségek terén, ami e lehetőségek bővüléséhez vezet, sőt, létrejön egy új ipar, a „lehetőségipar”, amelynek célja segítséget nyújtani az egyes embereknek a jövőbeni lehetőségeik megvalósításához.¹⁵ Masuda ugyanakkor felhívja a figyelmet a veszélyekre is, mégpedig arra, hogy a régi technikák automatizáció okozta megszűnése munkanélküliséget is okozhat, elsősorban a középkorú és idősebb rétegeknél. Ugyancsak megemlíti a társadalmi ellenőrzöttség problémáját: ha a munkavégzés helye

⁷ Enterprise Resources Planning

⁸ Rashid, Mohammad A. – Hossain, Liaquat – Patrick, Jon David: The Evolution of ERP Systems: A Historical Perspective, in: Rashid, Mohammad A. – Hossain, Liaquat – Patrick, Jon David (eds.): Enterprise Resource Planning: Global Opportunities and Challenges, Idea Group Publishing, London, 2002. pp. 1-16.; 2-3.

⁹ Customer Relationship Management

¹⁰ Benkóné Deák Ibolya– Bodnár Pál – Gyurkó György: A gazdasági informatika alapjai, Perfekt, Budapest, 2008. 185., 189-190.

¹¹ Bruno Lussato és Tom Forester gondolatait összegzi Balogh, 1998, 153.

¹² A megfigyeléssel kapcsolatos kérdésekről – többszáz más forrás mellett – ld. például Flaherty, D. H.: Protecting Privacy in Surveillance Societies, Chapel Hill, London, 1989. vagy David Lyon: The Electronic Eye: The Rise of Surveillance Society, University of Minnesota Press, 1994. című munkáit.

¹³ Masuda, Yoneji: Az információs társadalom, OMIKK, Budapest, 1988. Az évszám a magyar kiadásra utal.

¹⁴ Masuda, 1988, 60.

¹⁵ Masuda, 1988, 65.

elválik a munkahelytől, a munkavállalókat várhatóan alávetik az érdemeiken és teljesítményen alapuló, vezetői információs rendszerekkel meg támogatott ellenőrzésnek és felügyeletnek, a „helyre és időre vonatkozó kötöttségeket funkcionális és rendszerbeli kötöttségek váltják föl.”¹⁶

Bő másfél évtizeddel később, számos empirikus kutatásra és a témában megjelent elméleti írásokra támaszkodva részletesen foglalkozik a technológiai változások gazdaságra és a munka világára gyakorolt hatásával Manuel Castells is. Castells mindenekelőtt részletesen elemzi a foglalkoztatási struktúra változásait. Ehhez számtalan statisztikai adat mellett az akkor elérhető elemzéseket, monográfiákat és modelleket is felhasználja, és számos általános tendenciát azonosít, melyek közül a legfontosabbak a mezőgazdasági foglalkozások elhalása, a hagyományos feldolgozóipar hanyatlása, a menedzseri, értelmiségi és műszaki munkakörök gyors gyarapodása, a szolgáltatási tevékenység diverzifikálódása stb. Emellett két modellbe¹⁷ rendezi a változásokat:

1. A szolgáltató gazdasági modell lényege a mezőgazdasági foglalkoztatás majdhogynem megszűnése, a feldolgozóipari munkakörök csökkentése, és a különböző, jól differenciált szolgáltatási szektorok erősödése, kiemelve ezen belül is a pénzügyi szolgáltatásokat. E modellbe tartozik az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság és Kanada.
2. Az ipari termelési modellben (amely például Japánra vagy Németországra jellemző) szintén csökken a feldolgozóipari foglalkoztatás aránya, de ez jóval lassabb, és a fokozatosság lehetővé teszi e szektor átszervezését, amely a csökkentett létszám ellenére valójában megerősödik. A szolgáltatások területén pedig a pénzügyi szolgáltatásokhoz képest fontosabb szerepet játszanak a közvetlenül a termeléshez kapcsolódó és a társadalmi szolgáltatások.¹⁸

Az egyes modellek szoros kapcsolatban állnak egyrészt az adott ország társadalmi-kulturális hagyományaival, másrészt a világkereskedelemben kialakult helyzetével is. Összegzésként arra jut Castells, hogy a „történelmi tapasztalat megcáfolta a poszt-indusztrializmus elméletének azt a kimondatlan feltételezését, hogy a fejlett országok előbb-utóbb szolgáltató gazdaságokká válnak, míg a kevésbé fejlett országok inkább a mezőgazdaságra és a feldolgozóiparra specializálódnak.”¹⁹

Ezek mellett azonban ennél sokkal általánosabb érvényű következtetéseket is megfogalmaz a munka világával kapcsolatban. „[M]iközben tudomásul vesszük [a fenti] tendenciákat, egyúttal egy még alapvetőbb átalakulásnak, nevezetesen a munka individualizálódásának és a társadalmak széttöredezésének kontextusába kell helyezniük őket.”²⁰ – írja. Ennek kifejtése előtt azonban részletesen foglalkozik a munkanélküliséggel kapcsolatos előrejelzésekkel, amelyek sokszor inkább hiedelmek és félelmek. Hosszas, ugyancsak elsődleges statisztikai adatokon és más összefoglaló

¹⁶ Masuda, 1988, 62-63.

¹⁷ Valójában megemlíti egy köztes, harmadik modellt, Franciaországot hozva példaként, illetve kiemeli Olaszországot, amely a széleskörű önálló vállalkozói réteg miatt akár külön modell is lehetne. Castells, 2005, 318.

¹⁸ Castells, 2005, 317-318.

¹⁹ Castells, 2005, 319.

²⁰ Castells, 2005, 283.

munkákon alapuló elemzésének következtetéseként megállapítja, hogy „úgy tűnik, általános trendként megállapítható, hogy az információs technológiák elterjedése és a foglalkoztatási szint fejlődése között a gazdaság egészében nincs a rendszerre általánosan jellemző strukturális kapcsolat.” A foglalkoztatás mértékét nem annyira a technológiai fejlődés, mintsem egyéb tényezők, (szociál)politikai, gazdasági, és stratégiai megfontolások alakítják.²¹ Egyes munkakörök és munkahelyek megszűnnek, de emellett – hangsúlyozottan nem ott és nem közvetlenül helyettük – újak teremtődnek. Ettől persze még lehetnek (és a tapasztalatok szerint lettek is) nyertes és vesztes társadalmi csoportok, országok, iparágak.²²

Fontos tendenciaként említi ugyanakkor Castells a munkaerő polarizálódását. Az új technológiák ugyanis feleslegessé teszik az automatizálható, algoritmizálható munkát, de felértékelik az elemzés, a döntés és az „újraprogramozás” jelentőségét, amire csak az emberi elme képes.²³ Nő a magas képzettséghez kötött specializált munkakörök száma és a jól képzett munkaerő iránti kereslet,²⁴ ráadásul az információs technológiák a magasabb szaktudású dolgozók számára összességében nagyobb szabadságot is eredményeznek, mivel a technológiák termelékenységi potenciáljában rejlő ígéretek így válhatnak valóra.²⁵

Ugyanakkor egyes alacsonyabb vagy közepes képzettséget igénylő és jól automatizálható munkakörök megszűntek (különösen mivel az automatizált munkafolyamatokat gyakran kifejezetten a munkabéreköltségek csökkentése céljával vezették be)²⁶ és gyakran előfordult a középvezetők visszacsúszása, valamint a csökkentett bérrel történő továbbfoglalkoztatás is.²⁷ Az automatizálás sokszor a közepes végzettségű irodai alkalmazottak munkáját érintette, az egyes alacsony végzettséghez kötött munkaköröket (pl. takarítás vagy más, robotokkal nem helyettesíthető fizikai munkát), valamint a magasan kvalifikált munkaköröket kevésbé.²⁸ A polarizálódás természetesen nemcsak egyes szervezetek, de teljes iparágak vagy a gazdaság egészét tekintve is értelmezhető.

²¹ Ez az eredmény nagymértékben egybecseng a technológiai realizmus elméletével, melynek Castells is képviselője, és amellyel korábban e tanulmányban is foglalkoztunk.

²² Castells, 2005, 358.

²³ Castells, 331. Meg kell jegyezni, hogy épp ezen változtatnak napjainkban az új adatbányászati módszerek, amelyek a hatalmas mennyiségű adat egyidejű elemzésével (Big Data jelenség) éppen ezt a folyamatot igyekeznek automatizálni. Ld. 3. fejezet

²⁴ Castells, 2005, 342.

²⁵ Castells, 2005, 331-332.

²⁶ Castells, 2005, 340-341. Ez ugyanakkor nem törvényszerű, példaként említi Castells Japánt, ahol az automatizáció gyakran a termelékenység növekedését szolgálta, és nem járt munkahelycsökkenéssel.

²⁷ Castells, 2005, 342.

²⁸ Dau-Schmidt, Kenneth G.: Labor Law 2.0: The Impact of New Information Technology on the Employment Relationship and the Relevance of the NLRA, Emory Law Journal, Special Issue pp. 1583-1610. 2015. 1591-1592. Ugyanakkor e megállapításokkal ellentétes következtetésekre jutott James Bessen, megállapítva ugyanakkor, hogy a polarizálódás a keresetek tekintetében fennáll, ami annak köszönhető, hogy a technológiai változások gyors alkalmazkodást és új ismeretek tanulását igényli, amely költséges, és nem minden munkavállaló hajlandó rá. Bessen, James: How Computer Automation Affects Occupations: Technology, Jobs, And Skills, Boston University Law Working Paper Series, 49., 2015. 2.

A technológia fejlődése a munka rugalmasságának irányába is hatott,²⁹ amely kiterjedt a munkaidőre, a munkahelyek stabilitására és a munkavégzés helyszínére is (távmunka illetve alvállalkozókhoz vagy megrendelőkhöz kihelyezett munkatársak formájában).³⁰ Ugyanakkor a szervezetek rendszerint továbbra is megtartottak egy jelentős törzsmunkaerőt, amely megfelelő stabilitást és a szervezeten belüli tudás felhalmozását szolgálta, és ezt egészítették ki a rugalmas munkakörök.³¹ A rugalmas vállalat (flexible firm) koncepcióját eredetileg Jon Atkinson fejtette ki 1984-ben, aminek egyik fontos eleme a munkavállalók rugalmassága. Eszerint a jól képzett, nehezen pótolható állandó munkaerőt könnyen pótolható, rugalmasabban (például részmunkaidőben vagy rövid távú határozott idejű szerződésekkel) foglalkoztatott munkavállalókkal valamint önfoglalkoztatókkal és alvállalkozókkal célszerű kiegészíteni.³²

A trendeket elemezve összességében mindenképp helytálló Castells következtetése, miszerint a „teljes munkaidőben történő foglalkoztatás, a világosan meghatározott munkaköri feladatok és az egész életciklusra kiterjedő karrierminták alapján felépült hagyományos munkaformák lassan, de biztosan erodálódnak.”³³

II.2. A 2000-es évek kihívásai

Az elmúlt két évtizedben az infokommunikációs technológiák fejlődése továbbra is jelentős hatást gyakorolt a szervezetek mindennapi működésére és általánosságban is a munka világára. Először a releváns technológiai trendeket foglaljuk össze röviden, csak azokat kiemelve, amelyek a munka világára, a munkáltató-munkavállaló közötti viszonyrendszerre jelentős hatást gyakorolnak, majd ezt követően a munka világával kapcsolatos tendenciákat emeljük ki, amelyek részben e részben más változásoknak az eredménye.

Mobileszközök elterjedése. Az elmúlt években látványosan megnőtt a felhasználók által használt mobiliszközök mennyisége és típusa, a laptoptól a mobiltelefonokon (okostelefonokon) át a tabletig, és egyre nagyobb szerepet kap az ún. viselhető technológia, mint az okosóra, okoskarkötő, okoszemüveg. Ezen eszközök számos szenzorral rendelkezhetnek, a helymeghatározó eszköztől kezdve a lépés- és pulzusszám-mérőig. Ezek nemcsak szórakozásra, de munkavégzés céljára is használhatók. Ugyanakkor a felhasználók nem szívesen „duplázzák meg” az általuk használt eszközök számát, így fontos igény lett, hogy ne különüljenek el a magáncélra és munkahelyi célokra használt eszközök, azaz a munkavállalók magáncélra is használhassák a munkáltatójuk által biztosított eszközöket, illetve a munkavállalók a saját eszközeiket használhassák a munkahelyeken. Utóbbi tendencia, amelyet gyakran „Bring Your Own Device” (BYOD) elnevezéssel illetnek, a munkaviszony egyik

²⁹ A munkaerő rugalmasságáról ld. még Robert Hassan elemzését: Hassan, Robert (2008): The Information Society, Polity Press, Cambridge, 2008. 51-52.

³⁰ Martin Carnoy eredményeit idézi Castells, 2005, 361.

³¹ Castells, 2005, 377.

³² Atkinson, John: Manpower strategies for flexible organisations, Personnel Management, August, pp. 28-31., 1984. 30.

³³ Castells, 2005, 371.

alapvető jellegzetességét érinti, nevezetesen azt, hogy a munkához szükséges eszközökről főszabály szerint a munkáltató gondoskodik. A BYOD tendencia azonban nehezen állítható meg, és persze számos előnnyel járhat, így növelheti a hatékonyságot (a rugalmasság és mobilitás növelésével), csökkentheti a munkáltató IT költségeit, gyorsabb és folyamatos technológiakövetést tesz lehetővé, és nagyobb elégedettséget adhat a munkavállalónak.³⁴ Ugyanakkor számos tisztázandó jogi kérdést is felvet:

- Mindenekelőtt tisztázandók a tulajdoni és költségviseléssel kapcsolatos szabályok, valamint az, hogy az eszközökön létrehozott tartalmak kihez tartoznak.
- A munkahelyi és magánjellegű adatok és tartalmak könnyen összerosódnak, szétválasztásuk nehézkes. A munkavállaló részéről komoly kockázat lehet, hogy a munkáltató az eszközön tárolt magánjellegű adatokhoz is könnyen hozzáférhet, a másik oldalról nézve e kérdést azonban – figyelemmel az adatvédelmi szabályokra – jelentősen megnehezül ezen eszközök munkáltató általi ellenőrzése.³⁵
- Ezzel összefüggésben nehezebben kontrollálható, hogy az eszközök segítségével a munkavállalók milyen információkhoz jutnak hozzá, azokat megosztják-e vagy a maguk számára lemásolják-e, esetlegesen károkat okozva a munkáltatónak.
- Végül e tendencia információbiztonsági problémákat is felvet, az eszközök megfelelő szintű védelméről a munkáltatók alig vagy egyáltalán nem tudnak gondoskodni.³⁶

Felhőszolgáltatások elterjedése. Bár valójában sem a felhőszolgáltatás sem a mögötte meghúzódó koncepció nem újdonság,³⁷ az elmúlt két évtizedben egyre több területen jelentek meg a különböző felhőszolgáltatások. A vállalkozások (és egyébként a magánszemélyek is) egyre több adatot és dokumentumot (e-maileket, szöveges fájlokat, üzleti kalkulációkat stb.) tárolnak a „felhőben” (online tárhelyeken), ténylegesen távoli szerverparkok adathordozóin. Emellett egyre többször (online) szolgáltatásként veszik igénybe a különböző alkalmazásokat, szoftvereket – legyen az egy online szövegszerkesztő vagy prezentációkészítő program, vagy éppen egy CRM vagy ERP rendszer.³⁸

A felhőszolgáltatások számos előnyt kínálnak: a felhasználók (munkavállalók) bárholnan, többféle eszközzel hozzáférhetnek a dokumentumokhoz, a cégek szolgáltatások hatalmas választékából válogathatnak, a számítástechnikai kapacitást alapvetően nem nekik kell biztosítani, és az egyszeri nagy költségek helyett jól tervezhető és a vállalat aktuális pénzügyeihez igazítható havidíjat kell csak fizetni. Ráadásul a

³⁴ Chountalas, Panos – Karagiorgos, Thanos: Bring Your Own Device Philosophy from the User's Perspective: An Empirical Investigation, Proceedings of the 2nd HOBA International Conference – Vol. 1., 2015. 3.

³⁵ Erről ld. részletesen a III. fejezetet.

³⁶ Chountalas – Karagiorgos, 2015, 4.

³⁷ A webes e-mail szolgáltatások például a kezdetektől fogva felhőalapúak.

³⁸ Tene, Omer: Privacy: The new generations, International Data Privacy Law, 1. sz. pp. 15-27., 2011. 16.

legtöbb cloud-szolgáltató a biztonsági mentéseket és más informatikai biztonsági intézkedések is megteszi.³⁹

Emellett persze számos jogi és biztonsági kockázat merül fel. Először is bizonytalan lehet a felhőszolgáltatást nyújtó vállalkozásra vonatkozó joghatóság (különösen, ha valójában alvállalkozói lánc áll a szolgáltatás mögött), de ha meg is állapítható, könnyen előfordulhat, hogy a szolgáltatókra az igénybe vevőétől különböző nemzeti szabályozás vonatkozik, a jogérvényesítés elnehezül. Emellett biztonsági aggályok is felmerülnek. A cloud-szolgáltató ugyan vélhetően magasabb szintű védelmet alkalmaz egy átlagos vállalkozáshoz képest, de az adatok koncentráltóságából eredően a támadás valószínűsége és az elszenvedett kár is lényegesen nagyobb. Számos adatvesztéssel, adatszivárgással járó botrány mutatja e rendszerek sérülékenységét.⁴⁰ Ezek a munkáltató üzleti titkait képező adatait, és a munkavállalók és az ügyfelek személyes adatait egyaránt érinthetik, komoly érdeksérelmet okozva egy akár igen széles érintetti körnek is.

A felhőszolgáltatások munkahelyekre és munkavégzésre gyakorolt hatása kapcsán két következmény azonban egyértelműnek látszik. Először is e szolgáltatások nagymértékben támogatják a rugalmas munkavégzés különböző formáit. Bár a munkáltató számítógépes rendszeréhez és adatbázisaihoz való távoli hozzáférés régóta megoldott technikailag, a felhőszolgáltatásokkal ez a korábbiaknál sokkal egyszerűbb és rugalmasabb, lényegében csak egy megfelelő eszközre és internetkapcsolatra van szükség. Másodsorban azonban az is egészen biztos, hogy a dokumentumok és adatok feletti fizikai ráhatás lehetősége, kontrollja, az informatikai biztonság szintjének megválasztása és a jogérvényesítés lehetőségei lényegesen csökkennek.

Big Data és algoritmusalapú döntéshozatal. Az elmúlt évek egyik leginkább meghatározó és átfogó tendenciája egyértelműen az ún. Big Data jelenség, amelynek alapkérdése tulajdonképpen az, hogy miként lehet új adatbányászati módszerekkel gyorsan (valós időben) és megbízhatóan elemezni és hasznosítani azt a hatalmas és sokféle adatmennyiséget,⁴¹ amely az elmúlt években létrejött, és persze folyamatosan bővül. A kihívást – többek között – az okozza, hogy a felhasználók által készített és közzétett tartalmaknak és az egyre növekvő számú adatgyűjtő szenzoroknak⁴² köszönhetően nemcsak hogy korábban elképzelhetetlen mértékben bővül a potenciálisan elérhető adatmennyiség, de ezek nagyobb része teljesen strukturálatlan formában létezik, – ilyenek lehetnek például a fényképek, ábrák, videók, audiofájlok weboldalak, pdf állományok, prezentációk, e-mailek, blogok, közösségi oldalakon történő bejegyzések, egyéb szöveges dokumentumok, és csak egy töredéke található

³⁹ Szádeczky Tamás (2011): Szabályozott biztonság: Az informatikai biztonság szabályozásának elmélete, gyakorlata és az alkalmazás megkönnyítésére felállított módszertan, PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2011. 54.

⁴⁰ A felhőszolgáltatások által felvetett jogi problémákról ld. részletesen: Ruiter, Joep – Warnier, Martijn: Privacy Regulations for Cloud Computing: Compliance and Implementation in Theory and Practice, in: Serge Gutwirth – Yves Poullet– Paul De Hert – Ronald Leenes (eds.): Computers, Privacy and Data Protection: an Element of Choice, Springer, 2011. pp. 361-376.; 372-374.

⁴¹ E jellemzőket "4V-ként" is említik, mint volume (mennyiség), variety (sokféleség), velocity (gyorsaság), veracity (megbízhatóság).

⁴² A szenzorok alatt a mindent átható számítástechnika legkülönbözőbb eszközeire utalok.

strukturáltan, adatbázisokba rendezve.⁴³ Középpontba került tehát az adatbányászati technológiák fejlesztése, amelynek terén jelentős eredmények mutatkoznak. A Big Data-ban rejlő lehetőségek kiaknázása rendkívüli üzleti lehetőségeket és jelentős ösztársadalmi előnyöket rejt magában, így hasznosítható a profilozás pontosítására, a jövőbeli magatartások előrejelzésére, valamint az egészségügyi kutatásokban, az energetikai hálózatok hatékonyabbá tételében, a közlekedésfejlesztésben,⁴⁴ a közigazgatásban és a városfejlesztés (ún. Smart City kialakítása) területén.

A munka világában e tendencia eredményeként az új adatbányászati módszerek eddig nem látott lehetőséget teremthetnek a munkahelyen belüli folyamatos elemzésre, értékelésre, ideértve a munkavállalók teljesítményének értékelését is. Emellett, amint arra több forrás is felhívja a figyelmet, jelentős szerepet kaphatnak a tehetségek felkutatása és a leendő munkavállalók kiválasztása során is.⁴⁵

Az eddigiekben részletezett technológiai és más változások jelentős hatást gyakoroltak a munka világra, a munkaviszonyok jellegére és az e viszonyokat szabályozó munkajogra is. A fentieket figyelembe véve és a szakirodalmat szemlélve az alábbi tendenciákat érdemes kiemelni.

Munkáltatói szervezetek átalakulása. Egyes szerzők a munkáltatói szervezet átalakulására hívják fel a figyelmet. Míg a klasszikus munkaviszonyban a munkáltató egy jól körülhatárolt nagy termelőszervezet, hierarchikus irányítással, addig ma egyre elterjedtebbek a sokpólusú, szervezetenként tagolt, decentralizált döntési kompetenciákkal rendelkező, hálózatként felépülő szervezetek. Ez gyakran földrajzi széttagolódással is együtt jár.⁴⁶ A hierarchikus szervezet ugyan jó lehet a tömeggyártás során, ahol az utasítások pontos végrehajtása a legfontosabb szempont, de működésképtelen, ha a fő cél az innováció és értékteremtés.⁴⁷ Ha pedig a legújabb tendenciákra, például az önállóan, tömeges egyedi megbízások alapján végzett különböző távmunkákra (crowdworking) gondolunk, akkor joggal mondhatjuk, hogy a munkáltató gyakran egyenesen virtualizálódik.

⁴³ Az adatok lehetnek félig strukturáltak is; ekkor az adott adat rendelkezik bizonyos címkékkel (metaadatokkal), egy pdf fájl például gyakran tartalmazza a szerző nevét, a létrehozás idejét stb. A strukturált és strukturálatlan adatokról részletesen ld. Racsó Péter: Big Data a közigazgatásban, in: Nemeslaki András (szerk.): E-köszolgáltatásfejlesztés: Elméleti alapok és tudományos kutatási módszerek, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014, pp. 258-271.; 261-262.

⁴⁴ Tene, Omer – Polotensky, Jules: Big Data for All: Privacy and User Control in the Age of Analytics http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2149364 [2013.10.28.], 2012. 8-11.

⁴⁵ Greenleaf, Graham: Abandon All Hope, University of New South Wales Law Journal, Issue 2., 2014. pp. 636-642.; 637-638. Greenleaf idézi és összegzi a Mark Burdon és Paul Harpur gondolatait, amelyet részletesen ld. Burdon, Mark – Harpur, Paul: Re-Conceptualising Privacy and Discrimination in an Age of Talent Analytics, University of New South Wales Law Journal, Issue 2., 2014. pp. 679-712.

⁴⁶ Kártás Gábor: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerő-piac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra, in: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit (szerk.): Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008, pp. 193-214.; 194-195.

⁴⁷ Ray, Jean-Emmanuel: Impacts of Digitalisation on the Regulation of Working Conditions, Keynote paper, European Labour Law Network – 8th Annual Legal Seminar – Digitalisation and Labour Law, 26-27. November 2015. The Hague, The Netherlands, 2015. Kézirat, 1.

Rugalmas foglalkoztatási formák. Már az 1990-es években is szinte jelmondatá vált a rugalmasság megteremtése,⁴⁸ amivel együtt járt az ezt megvalósítani képes szerződési formák előretörése.⁴⁹ A szellemi munka végzéséhez a hagyományos munkáltató-munkavállaló közötti alá-fölrendeltség kevésbé működik és kontraproduktív lehet. A szellemi munka ráadásul „hazavihető”,⁵⁰ a feladatok egy része a kommunikációs technológiáknak és a hálózatként szerveződő szervezeti struktúrájának köszönhetően távolról is elvégezhető.⁵¹

A távmunka számos egyéni előnnyel (kevesebb utazásra fordított idő, lehetőség a megváltozott képességű munkavállalóknak stb.) jár, sőt, a példánál maradva a kevesebb utazás következményeként a közlekedési helyzet is javulhat, amelyből az egész társadalom profitál.⁵² Emellett olyan álláskereső is munkához juthatnak, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. A vállalkozások számára pedig kevesebb kötöttséget jelent és biztosítja a gyorsan változó munkaerő-igény kielégítését.⁵³ Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy a munkavállalót kevesebb garanciális szabály védi, így az egyik legfontosabb tisztázandó jogi kérdés, hogy az egyes atipikus foglalkoztatási jogviszonyok esetén pontosan milyen jellegű jogi védelmet indokolt biztosítani.⁵⁴ A rugalmas foglalkoztatásnak számos formája lehet: határozott idejű foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, távmunka, bedolgozói jogviszony, és még sorolhatnánk.⁵⁵

Legújabban két megoldás érdemel figyelmet. Bár nem új jelenség, az utóbbi időben – különösen az Egyesült Királyságban – egyre nagyobb teret nyernek az ún. nullaórás szerződések (zero-hours contract), amelynek lényege, hogy a szerződés keretében a munkavállaló egyáltalán nem garantál foglalkoztatást, cserébe a munkavállaló sem köteles elfogadni a munkavégzésre szóló ajánlatot. A felek természetesen a ténylegesen ledolgozott munkaórák alapján számolnak el egymással.⁵⁶ A szerződés nagyfokú rugalmasságot, de egyben jelentős bizonytalanságot is hordoz, és a hagyományos munkajogviszony egyik alapelemét, a foglalkoztatási kötelezettséget érinti.

⁴⁸ Fahlbeck, Reinhold: Towards a Revolutionised Working Life. The Information Society and the Transformation of the Workplace, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3. sz., 1998. pp. 247-266.; 31.

⁴⁹ Bankó Zoltán: A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai, *Utilitates*, Pécs, 2014. 11.

⁵⁰ Míg ugyanez nem mondható el például az autógyári munkásról, aki nem fogja tudni otthon felszerelni az ajtót az autóra. A szellemes hasonlatot ld. Ray, 2015, 1.

⁵¹ Ray, 2015, 1-2.

⁵² Ray, 2015, 3.

⁵³ Kártyás, 2008, 205-206.

⁵⁴ Kártyás, 2008, 203, 206. Nem véletlen, hogy az EU-s törekvések hívszavai is a rugalmasság és biztonság, illetve angolul e kettő összevonásából eredő „flexicurity”.

⁵⁵ Ld. ezekről részletesen, Bankó Zoltán – Ferencz Jácint: *Atipikus munkajogviszonyok*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015.

⁵⁶ Pennycook, Matthew – Cory, Giselle – Alakeson Vidhya: *A Matter of Time. The rise of zero-hours contracts*, Resolution Foundation, 2013. 6.

http://www.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2014/08/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf [2015.12.10]

A szerződés tényleges formái azonban a gyakorlatban nagyon változatosak lehetnek.

A másik érdekes új jelenség a crowdsourcing vagy crowdworking néven említett tendencia, melynek során a munkaadó (crowdsourcer) – tipikusan online platformok segítségével – akár ingyenesen⁵⁷ akár díjazásért cserébe nagyszámú potenciális személynek (crowdworkers) ad távolról elvégezhető feladatokat.⁵⁸ Ez a fajta munkavégzés a technológia és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatások fejlődése nélkül elképzelhetetlen lenne.

Munkaerőpiac kettészakadása illetve további töredezése. A rugalmas, atipikus foglalkoztatási formák elterjedésével tovább folytatódik a már korábban is tárgyalt⁵⁹ tendencia: a munkaerőpiac kettészakadása. A hagyományos munkaviszonyban állók csoportja mellett egyre szélesebb az adott munkáltatóhoz lazábban kötődő, rugalmasabb foglalkoztatási formában tevékenykedők köre. A rugalmasság azonban kisebb állás- és jövedelembiztonsággal, esetenként rosszabb munkakörülményekkel és kevesebb jogi védelemmel is párosul.⁶⁰ A töredezettség számos módon megvalósulhat: alvállalkozókkal, munkaerő-kölcsönzéssel, franchising keretében vagy a menedzsment funkciók kiszervezésével.⁶¹

Munka és magánélet összerosódása. A tanulmány témája szempontjából legfontosabb jellemző, hogy egyre nehezebb éles határvonalat húzni a munkavégzés és a magánélet közé. Ez a jelenség több síkon is értelmezhető. Elsőként említhetjük a munkavégzés helyét: a távmunka és más rugalmas foglalkoztatási formák miatt a munkavégzés helye korántsem biztos, hogy a munkáltató által biztosított helyiség lesz. Másodszor a munkaidőt, a munkával töltött idő és a szabadidő könnyen összerosódik. Kötetlen munkaidő esetén ez szinte észrevétlen, de más esetekben is gyakran előfordul, elsősorban kommunikációt vagy szellemi teljesítményt igénylő munkakörök esetében: utóbbi tevékenységeket sokkal nehezebb abbahagyni egy meghatározott időpontban, mint elhagyni egy üzemet a műszak lejártával.⁶² Az összerosódás – a mobil eszközök terjedésével és a BYOD tendenciával összhangban – a használt eszközök tekintetében is igaz. Végül a munka és magánélet elhatárolás nehézségei jelentkeznek a kommunikációs platformok (e-mail, közösségi oldalak stb.) vonatkozásában is.

Munkavállalók ellenőrzési, megfigyelési potenciáljának növekedése. Az előző tendenciákból következik a munkavállalók fokozottabb ellenőrzése, megfigyelése. Az adatvédelemmel foglalkozó szakirodalom általában sokkal érzékenyebb e kérdéskörre, de több munkajogi forrásban is felmerül.⁶³ És itt nem csak a munkavállaló tényleges megfigyelésére és ellenőrzésére (pl. kamerás megfigyelés, online aktivitás és/vagy kommunikáció ellenőrzése stb.) kell gondolni, hanem a teljesítménymérés

⁵⁷ Önkéntes alapon szerkesztik például a Wikipédiát

⁵⁸ Kittur et. al.: The Future of Crowd Work, <https://www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf> [2015.12.10]; 2., és [68] Risak, Martin – Warter, Johannes (2015): Decent Crowdwork. Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, 2014. 1. http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf [2015.12.10]

⁵⁹ Ld. 2. fejezet

⁶⁰ Kártyás, 2008, 198-199.

⁶¹ Weil, David: Afterword: Learning from a Fissured World – Reflections on International Essays regarding the Fissured Workplace, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Issue 1., 2015. pp. 209-222.; 211.

⁶² Ray, 2015, 9.

⁶³ Az egyre bővülő számú szenzorok (ideértve a GPS-t is) által gyűjtött adatokkal kapcsolatos aggályokról ld. pl. Ray, 2015, 3.

legkülönbözőbb eszközeire, amely az egyre több adatnak köszönhetően ugyan egyik oldalról egyre kifinomultabb lehet, másrészt azonban olyan személyiségjegyek is feltárásra kerülhetnek, amelyek a munkavállaló magánéletének és munkavégzésének határán állnak.⁶⁴ A tendencia a munkáltató részéről érthető, hiszen ha – különösen a rugalmas foglalkoztatási formáknak köszönhetően – jelentősen csökkennek a fizikai kontroll eszközei, más módszereket kell alkalmazni.⁶⁵ Ezek azonban számos személyiségvédelmi, különösen adatvédelmi aggályt vetnek fel, és a gyorsan változó környezetben korántsem egyszerű a helyes egyensúly megtalálása, különösen a munka és a magánélet közötti határok elmosódásával.

A munkavállalók egy részének csökkenő autonómiájáról már Castells is megemlékezett, és több más forrásban is előkerül. A 2010-es évek közepén Ray szintjén úgy látta, hogy a munkavállalók egy részének a technológia fejlődésének hatására inkább csökken az autonómiája, folyamatos megfigyelés és teljesítménymérés mellett végzi a munkáját, és ez ráadásul a szellemi munka egy részére is igaz. A szakemberek munkaidejük jelentős részében adminisztratív feladatokra kényszerülnek, a munkájukkal kapcsolatos újabb és újabb jelentéseket és beszámolókat készítve.⁶⁶

Újfajta egészségügyi problémák megjelenése. Bár az elemzett szakirodalmi forrásokban csupán egy szerző említi, a magunk részéről kellően fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy megváltoznak a munka-egészségüggyel kapcsolatos kérdések és a munkáltatói felelősség is. Az eddigi tendenciákkal összhangban egyre nagyobb veszélyt jelent a fokozott stresszhelyzetekből adódó mentális problémák megjelenése. A fizikai munkabiztonság szerepét sok munkakörben átveszi a megfelelő mentálisan egészséges környezet biztosításának kötelezettsége, amelynek tartalma azonban egyelőre meglehetősen bizonytalan.⁶⁷

II.3. Legújabb kihívások

A technológiai fejlődés és annak társadalmi hatásai ugyan alapvetően folyamatos változásokként realizálódnak, egy-egy jelentős esemény képes olyan hatást elérni, amely miatt bizonyos korszakolásnak van értelme. Az elmúlt években kétségtelenül ilyen, a munka világára is jelentős hatást gyakorló globális jelenség volt a COVID világjárvány és az annak következtében megvalósuló tömeges lezárások. Emellett a technológiai fejlődés szempontjából sokan mérföldkőnek tartják a generatív mesterséges intelligenciára (GPT) alapú szolgáltatások megjelenését és villámgyors elterjedését, amelynek következtében ismét felerősödtek azok a kérdések, amely az új technológia munkaerőpiacra gyakorolt hatásával foglalkoznak. Végül egyre több kutatás lát napvilágot a fiatalabb generáció eszközhasználatának munkaerőpiacra gyakorolt hatásáról, amely felerősítheti az egyéb tendenciák hatásait.

⁶⁴ Hohmann, Balázs: Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 317. o.

⁶⁵ Érdekeség, hogy e tendenciára már Masuda is felhívta a figyelmet, ld. 2. fejezetet.

⁶⁶ Ray, 2015, 4-5.

⁶⁷ Ray, 2015, 6.

II.3.1. A COVID világvárvány hatása a munka-magánélet elhatárolására

A SARS-CoV-2 vírus megjelenése és az ebből kibontakozó COVID világvárvány jelentős hatást gyakorolt a világ gazdaság egészére, társadalmainkra, a munkaerőpiacra, a politikai kommunikációra, az egyének munkakörülményeire és magánéletére, összességében megszokott világunk és éltünk szinte minden aspektusára. A védekezés érdekében elrendelt kormányzati intézkedések egyik fontos eleme lett a szociális távolságtartás.⁶⁸ A foglalkoztatásra vonatkozó hatások már 2020 márciusában, a járvány első hullámának elején azonnal érvényesültek, hiszen a kormányzati intézkedések, bezárások, korlátozások, a gazdasági szereplőket (munkáltatókat) érintő negatív hatások (megrendelések kiesése, keresletcsökkenés) maguktól értetődően a foglalkoztatási jogviszonyokra is hatottak.

A magyar munkaerőpiacot összességében jó állapotában érte a világvárvány. A foglalkoztatás szintje folyamatos emelkedést mutatott a megelőző években, a munkanélküliségi ráta alacsony volt és a bérek nőttek.⁶⁹ Európai szinten hasonló trendek voltak megfigyelhetők a felfutó termelés (munka)erőforrásigényének köszönhetően. A XX. század végén a munkafeltételek kiszámíthatóságának alapvető értékét tükröző elveket, melyek a jogi szabályozásokban a tipikus foglalkoztatási jogviszony kereteit adják (ti. határozatlan idejű, munkaszerződésben rögzített, a felek jogait és kötelezettségeit kölcsönösen meghatározó munkaviszony a jellemző), a gazdasági fejlődéshez kapcsolódó új trendek és hatások (megnövekedett foglalkoztatásigény, a munkaerőpiacra lépő fiatal generációk megváltozott igényei, a munkaerő szabad vándorlása, új technológiák) már elkezdtek erodálni az ezredfordulót követően. Ez a munkavállaló-érdekvédelmi szabályok lazulását és rugalmasabb foglalkoztatási jogviszonyok elterjedését hozta magával.⁷⁰ Ennek az átalakulási folyamatnak adott drasztikus lökést bizonyos területeken és aspektusokban a világvárvány, mely egyes iparágak és szolgáltatások terén a megrendelések, a kereslet csökkenését okozta. A járványügyi intézkedések és a gazdasági nehézségek által sújtott munkáltatóknak tipikusan az alábbi foglalkoztatást érintő eszközök álltak rendelkezésre a káraik mérséklése érdekében: (átmeneti) leépítés, fizetés nélküli szabadság, munkaidő csökkentés és olyan atipikus foglalkoztatási formákra való átállás, mint a részmunkaidős foglalkoztatásra vagy a távmunka/home office.⁷¹ Köllő János tanulmánya rávilágít, hogy a távmunka/home office jelentősége talán túlértékelt a világvárvány hatásait vizsgáló

⁶⁸ Hohmann, Balázs: The Impact of the Government's Restrictive Measures on the Transparency of the Administrative Proceeding in the Context of the COVID-19 Pandemic. In: Hohmann, Balázs; Shasivari, Jeton (szerk.) *Expanding Edges of Today's Administrative Law*. Bucharest, ADJURIS, 2021. 154.

⁶⁹ Kónya István: A COVID-19-járvány munkaerőpiaci vonatkozásai: Vezetői összefoglaló. In: Horn Dániel - Bartal Anna Mária (szerk.): *Fehér könyv a COVID-19-járvány társadalmi-gazdasági hatásairól*. ELKH Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest, 2022. 151-153.; Kárpáti József: A világvárvány hatásai a munkaerőpiacra és a foglalkoztatás jogi környezetére. In: Bodzási Balázs – Csehi Zoltán (szerk.): *A COVID-19 és a gazdasági jog: A koronavírus-járvány és a rendkívüli jogrend hatása a magyar gazdasági jogi szabályozásra*. Magyar Jogász Egylet. Budapest, 2023. 227-254.

⁷⁰ Kárpáti, 2023, 227-229.

⁷¹ Csehné Papp Imola: A válság különböző kontextusai. Új Munkaügyi Szemle, 2021/1. szám 21-30., 26.

tanulmányokban az egész magyar munkaerőpiacra vetítve, hiszen az általános iskolai, szakiskolai végzettséggel és érettségivel rendelkező munkavállalók körében alig került alkalmazásra. Annál nagyobb a hatása – mely a járványt követően is fennmarad, igaz csökkent mértékben – a diplomás foglalkoztatottak körében, ahol a járvány csúcán az 55 %-ot is elérte ez a fajta munkavégzés aránya.⁷² Témánkat tekintve – ti. a COVID-világjárvány hatása a munka-magánélet elhatárolására – kevés relevanciája van a szabadságolásnak, leépítésnek, munkaidő-csökkentésnek, annál inkább a távmunkában/home officeban történő foglalkoztatás előretörésével felmerülő kérdéseknek, megoldásoknak, ezért mi is kiemelt figyelmet fordítunk erre a jelenségre. Ezt még inkább indokolttá teszi, ha figyelembe vesszük, hogy a szervezeti kulturális értelemben, technológiai és szervezési téren esetenként a hirtelen váltásra nem felkészült munkáltatóknak pár nap, pár hét alatt kellett a jelentléti munkavégzésre évtizedek során beállt szervezeteiket teljes home office jellegű működésre átállítaniuk.⁷³ Így feltételezhetjük, hogy a COVID elején, hogy a bizonytalan környezetben nem mindig és minden munkáltatónál sikerült maradéktalanul megvalósítani, megfelelően dokumentálni a személyes adatok olyan rendszerű kezelését, ami tökéletes összhangban lett volna járványtól függetlenül is érvényben lévő adatvédelmi szabályokkal és elvekkel. A járványhullámok során, köszönhetően az aktív jogalkotói tevékenységnek⁷⁴ is, a gyakorlatok csiszolódtak, a távmunka / home office iránti munkáltatói és munkavállalói igények fennmaradtak (hiszen a járványt követően háromszor annyian dolgoznak távmunkában, mint a COVID előtt),⁷⁵ hosszú távú célként artikulálódtak.⁷⁶ Ezt kiegészíti az automatizáció, a mesterséges intelligencia, a digitalizáció további előretörése, mely trendek jelentősen növelik annak veszélyét, hogy a foglalkoztatás immáron szerves részévé váló távmunka/ home office során érvényesülő munkáltatói ellenőrzés az egyén magánszféráját sértse, a munka és magánélet megfelelő elhatárolására irányuló európai uniós és jogalkotói szándék érvényesülését akadályozza. A távmunka/ home office kérdéskörön túl megemlíthető még a COVID világjárvány egy másik, a munkahelyi adatkezelést érintő járulékos hatása is: az olyan jellegű járványügyi intézkedések, melyek általánosan vagy munkáltatói hatáskörben kötelezővé tették a védőoltás felvételét a munkavállalók számára, ráirányították a fókuszot a munkáltató által nyilvántartott munkavállalói adatok körére és ezek kezelésének jogszerűségére. Ennek a kérdéskörnek az elemzése viszont tematikailag és terjedelmileg is messze túlmutat jelen tanulmány keretein.

Összességében tehát megállapítható, hogy a COVID világjárvány váratlanul, kényszerűen és egyben nagy léptékkal erősítette fel az előző fejezetben bemutatott, elmúlt két évtizedre jellemző tendenciákat az atipikus munkavégzés területén, és ezek a

⁷² Köllő János: Munkaerőpiaci következmények. In: Horn Dániel - Bartal Anna Mária (szerk.): Fehér könyv a COVID-19-járvány társadalmi-gazdasági hatásairól. ELKH Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest, 2022. 154-177, 171.

⁷³ Varga Erika – Szira Zoltán: Munkaerőpiaci folyamatok, kompetenciák és azok változásai a pandémia alatt. Acta Carolus Robertus, 12(2), 13–23. (2022), 15.

⁷⁴ Kárpáti, 2023, 237-240.

⁷⁵ Kárpáti, 2023, 241.

⁷⁶ Lásd: a Pécsi Tudományegyetem legújabb stratégiájában is megjelenik a „klasszikus „home office” működés előnyeinek kihasználására” irányuló törekvés.
<https://pte.hu/sites/pte.hu/files/share/PTE/PTEstrategia2023-2030.pdf> (2024.04.11.)

hatások nem csupán átmenetiek, hanem – kisebb visszarendeződést követően ugyan, de – tartósak bizonyulnak.

II.3.2. Az automatizáció és a mesterségesintelligencia-alkalmazások legújabb hatásai

A tanulmány fő témájához, a munka-magánélet elhatárolásának problematikájához csak közvetve kapcsolódik, de röviden érdemes megemlíteni, hogy a technológia munkahelyekre gyakorolt hatása továbbra is kedvelt témája a szakirodalomnak. A robotika és automatizáció munkaerőpiaci hatásait az elmúlt években is számos szerző kutatta. E helyen csupán egy hazai tanulmány eredményeit említjük, amely azonban több, a téma szempontjából releváns kutatási eredményt foglal össze. A tanulmány mindenekelőtt kiemeli, hogy a technológiai „kitettségek – legalább – kétirányú: 1. felváltás (ember helyett robotot alkalmaznak) vagy 2. avulás (a munkavállaló nem rendelkezik elégséges digitális ismerettel, hogy meg tudja tartani a meglévő munkáját vagy alkalmazkodjon az új kihívásokhoz).⁷⁷ Emellett a robotika területén tapasztalható trendek áttekintése mellett több, munkaerőpiaci hatásokra vonatkozó elemzést is idéz, amelyek azonban kissé ellentmondásos eredményeket mutatnak: míg egyes szerzők növekvő munkanélküliséget prognosztizálnak, azt, hogy a technológiai fejlődés több munkahelyet vált ki, mint amennyit teremt,⁷⁸ mások azt vetítik előre, hogy inkább átrendeződés várható, vagy a változások még több munkahelyet is teremtenek, mint amennyi elveszik.⁷⁹ Utóbbi megközelítés lényegében egybecseng Castells statisztikai elemzésén alapuló meglátásaival is. Azt azonban külön is hangsúlyozza a tanulmány, hogy egyrészt a technológia hatása ágazatonként és régióként is eltérő lehet, másrészt az alkalmazkodás, a technológiával való együttműködési képesség és az élethosszig tartó tanulás alapvető szükségletté válik.⁸⁰

A robotikáról a szoftveres megoldások felé tekintve kijelenthető, hogy az elmúlt egy-két évben a mesterségesintelligencia-alapú szolgáltatások fokozatos elterjedésének leglátványosabb eredményének kétségkívül az OpenAI cég 2022. november 30-án kiadott és széles körben hozzáférhető ChatGPT szolgáltatása tekinthető. A szolgáltatásnak mindössze két hónapra volt szüksége a 100 millió felhasználó eléréséhez, amely abszolút rekord (az Instagramnak például 2 és fél év kellett ehhez, de a TikTok is kilenc hónap alatt gyűjtött be ennyi felhasználót). Azóta több versenytárs is megjelent, a Microsoft pénzügyi befektetőként kezdte használni ugyanezt a megoldást a Bing keresőjében, a Google pedig saját rendszert jelentett be.⁸¹ Az elsősorban hatékony információgyűjtésre és szövegellőállításra alkalmas megoldások mellett elérhetőek a piacon képgenerálást vagy rövid videós tartalmakat létrehozni képes alkalmazások is, illetve ilyen-olyan funkciókra (pl. keresésre, tudományos kutatásra) fókuszáló szolgáltatások is.

⁷⁷ Hajdú József: A mesterséges intelligencia hatása a munkaerőpiacra, avagy elveszik-e a robotok az ember munkáját, Infokommunikáció és jog, 2020/2., 3.

⁷⁸ Hajdú, 2020, 4-5., 6.

⁷⁹ Hajdú, 2020, 5.

⁸⁰ Hajdú, 2020, 4., 6.

⁸¹ Bodnár Zsolt: Egy viharos év a ChatGPT-vel, Qubit, 2023.12.31., <https://qubit.hu/2023/12/31/egy-viharos-ev-a-chatgpt-vel> (2024.03.30.)

A technológia rohamos fejlődésével egyidőben megjelentek az új szolgáltatások munkaerőpiacra gyakorolt (várható) hatásait kutató elemzések is, az egyik átfogó jelentés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO égisze alatt készült. A jelentés az összefoglalásában mindenekelőtt visszautal a technológia munkaerőpiaci hatásaival kapcsolatos korábbi aggodalmakra, kutatásokra, megjegyezve, hogy míg korábban ez a kérdés elsősorban a fizikai dolgozókat érintette, addig a jelenlegi tendenciák sokkal inkább a fehérgalléros, irodai munkafolyamatokra lehetnek hatással.⁸² A tanulmány kvantitatív módszerekkel elemzi a technológia, egészen pontosan a jelenleg csak fizetős szolgáltatásként elérhető ún. GPT-4 modellen alapuló szolgáltatás munkaerőpiaci hatásait egészen pontosan egyes ágazatok kitettségét, és nem foglalkozik a potenciálisan újonnan létrejövő munkahelyekkel.⁸³

A tanulmány legfontosabb megállapítása, hogy a (legalább részleges) kitettség ugyan bizonyos munkakörökben kifejezetten magas lehet, de a technológia legfontosabb hatása valószínűleg a munka kiegészítése lesz (azaz egy foglalkozáson belül egyes feladatok automatizálása mellett más feladatokra maradhat idő), szemben a foglalkozások teljes automatizálásával.⁸⁴ A szerzők ugyanakkor felhívják a figyelmet arra – összhangban egyébként más, például az előző bekezdésben elemzett, inkább robotikára fókuszáló tanulmányok megállapításaival –, hogy ezen elemzések fontos felhívások kell, hogy legyenek a közpolitika alakítói számára, hogy proaktív módon olyan politikákat tervezhessenek, amelyek támogatják a rendezett és tisztességes átmenetet, ahelyett, hogy reaktív módon kezelnék a változásokat.⁸⁵

Összegzésként megállapítható, hogy újabb és újabb, eddig csak ember által elvégezhető feladatok kerülhetnek át az automatizálható tevékenységek körébe, amelynek újra jelentős következményei lesznek a munkaerőpiacra nézve, és e következményeket lehetőség szerint proaktív módon, megfelelő szakpolitikák mentén érdemes kezelni.

II.3.3. Generációs különbségek a technológia használatában

A generációs elméletek és megközelítés a társadalomtudományok terén az utóbbi évtizedekben egyre hangsúlyosabbá vált. Alapja az a felismerés, hogy az azonos korcsoportba tartozó egyének hasonló viselkedést mutatnak többek között a fogyasztás, a médiahasználat és a kommunikáció terén. Az egyes generációs csoportok tagjait a hasonló élettapasztalatok, értékrend és világnézőkép kapcsolja össze egymással és választja el a többi generációs csoporttól.⁸⁶ Igaz, hogy leegyszerűsítőnek tűnhet a generációs megközelítés, hiszen az emberi személyiség túl összetett ahhoz, hogy csak az egy korcsoportozás való tartozás biztosan determinálja az egyén (és a vele egykorú

⁸² Gmyrek, Pawel – Berg, Janine – Bescond, David: Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, ILO Working Paper 96, ILO, 2023, <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>, 7. o. Ugyanerről a tendenciáról Hajdú is megemlékezik (Hajdú, 2020, 3.)

⁸³ Gmyrek – Berg – Bescond, 2023, 8.

⁸⁴ Gmyrek – Berg – Bescond, 2023, 1.

⁸⁵ Gmyrek – Berg – Bescond, 2023, 8., valamint Hajdú, 2020, 7.

⁸⁶ Guld Ádám: A Z generáció médiahasználat: Jelenségek hatások kockázatok. Libri, Budapest, 2022. 13-14.

valamennyi egyén) viselkedését, értékrendjét, preferenciáit, de makroszintű tudományos modellként véleményünk szerint megállja a helyét. Ennek értelmében az alábbi kijelentések a társadalom nagy egészére érvényes olyan összefüggésekre világítanak rá, melyeket nem lehet egy munkáltatói döntés meghozatalakor figyelmen kívül hagyni, még akkor sem, ha egyébként számos jelentős eltérés is előfordulhat egyéni vagy mikroszinten.⁸⁷

Jó pár éve beléptünk abba a korszakba, melyben az ún. „digitális bennszülöttek”, a Z-generáció tagjai a munkaerőpiacra kezdenek lépni, ezzel új kihívásokat teremtve a munkáltatók szempontjából is.⁸⁸ E generáció (témánk szempontjából) legfontosabb tulajdonsága, hogy az infokommunikációs technika fejlődése rendkívüli hatással van rá. Ők már beleszülettek a digitális technológiába, a web2.0-ás alkalmazások használatába. Az okostelefon, a szinte állandó internetkapcsolat és az online kommunikáció a mindennapjaik szerves részét képezik.⁸⁹ Jellemző rájuk a multitaskingra való hajlandóság és képesség, azaz tudnak úgy kommunikálni (akár magánügyben), hogy közben munkát is végeznek (bár ennek jelentős hatása lehet a figyelemkoncentráció és a figyelemmegosztás képességére).⁹⁰ Természetes számukra, hogy az infokommunikációs technikákat készségszinten kezeljék, idegen nyelven is kommunikáljanak, és hogy virtuális közösségek tagja legyenek. A szociális életük egy jelentős szegmense az online térben zajlik, ezért okostelefonjaikat szinte mindig kézközelben, kommunikációra kész állapotban tartják.⁹¹ A folyamatos internethez kötöttségük miatt egy olyan munkahely, ahol ez a szabadságuk korlátozása alá esik, sokuk körében negatív megítélést válthat ki.

Míndeközben a munkáltatók képviselőiben eljáró személyek sok tekintetben eltérő generációs jellemzőkkel próbálják a munkáltatói érdekek oldaláról az elvárt viselkedési normák keretei közé szorítani az új munkavállalókat. Az X-generáció tagjai, habár a technika iránti fogékonyságuk megvan, inkább „digitális bevándorlók”-nak tekinthetők. Használják ezeket az eszközöket, de a személyesen, a telefonon és az e-mailben folytatott kommunikációt részesítik előnyben az online kommunikációval, chattal, közösségi médián keresztül folytatott információmegosztással szemben. Az Y-generáció technikai érdeklődése és fogékonysága, informatikai érzéke még nagyobb, az online megoldásokat, a mobil eszközöket, a közösségi médiát és a szöveges üzeneteket részesítik előnyben kommunikációs tevékenységeik során,⁹² de a Z generációhoz képest az információhoz, tudáshoz, munkamódszerekhez való viszonyuk jelentősen eltér. A Z generáció képviselői nehezebben tűrik a hierarchikus rendszereket, a monotonitást és az információkeresési képességeik birtokában kevésbé motiváltak az elmélyült tudás kiépítésében, hiszen minden szükséges információhoz gyorsan hozzáférnek az

⁸⁷ Gould, 2022, 20.

⁸⁸ Lengyel Adrienn: A Z generáció a munkahelyeken: "együttműködés létrehozása a Z generáció és a munkáltatók között". Trebag Kft., Nagykovácsi, 2019, cop. 2018. 6.

⁸⁹ Mészáros Aranka: Az Y és a Z generáció motivációját befolyásoló tényezők a mai munkaerőpiacon. In: Czeglédi Csilla (szerk.): Tanulmányok a gazdasági teljesítmény fokozásának lehetőségeiről. Szent István Egyetem, Gödöllő, 2019. 48.

⁹⁰ Glózer Rita - Gould Ádám - Maksa Gyula - Németh Boglárka: Z nemzedék. In: Korunk, 2014. 25. évf. 7. szám. 7.

⁹¹ Gould, 2022. 323.

⁹² Gould, 2022. 17.

interneten.⁹³ További problémát jelent, hogy más kommunikációs csatornákat használnak a Z-generáció tagjai, mint a korábbiak és a munkáltatóknak kell alkalmazkodniuk az új eszközökhöz, ha hatékony kommunikáció kialakítására törekcsenek ezekkel az új generációs munkavállalókkal.⁹⁴ Utóbbi azért is szükségsszerű lépés a munkáltatói oldalról nézve, mert egy előregedő társadalomban⁹⁵ a fiatal munkavállalók bevonása, integrálása és főleg megtartása versenyelőny jelenthet a generációs megközelítést elfogadó és ezért a megfelelő következtetéseket levonó munkáltatók oldalán.⁹⁶

III. A magánjellegű és hivatali kommunikáció elhatárolásának nehézségei és hatása a munkahelyi ellenőrzésre vonatkozó szabályrendszerre

Az előző fejezetben áttekintettük a technológiai fejlődés munkahelyekre gyakorolt hatásait, amelyek közül több is egyrészt a munkahelyi ellenőrzés, megfigyelés potenciáljának növekedését, másrészt a munka-magánélet összemosódását, az elhatárolás nehézségeit eredményezte. A munkavállalók munkahelyi ellenőrzése (megfigyelése) és annak személyiségi jogi és magánszféra-védelem által kijelölt határai izgalmas kérdésként merülnek fel mind a munkajogi, mind az adatvédelmi szakirodalomban. Az elmúlt években Magyarországon is számos tanulmány és könyv jelent meg e témában. Ennek tételes áttekintésére jelen tanulmányban ugyan nem vállalkozunk, csupán a munkahelyi és magánjellegű kommunikációt érintő releváns pontokat villanjuk fel.

III.1. A munkáltatói ellenőrzés jogi keretei

Kiindulópontként megállapítható, hogy a munkáltatónak legitim érdeke fűződik a munkavállaló tevékenységének ellenőrzéséhez. Ez az érdek számos munkajogi előírásban visszaköszön, és szorosán kapcsolódik a munka konkretizálásának, az utasításadás jogához. Az ellenőrzési jog tartalmilag „azt a jogot jelenti, hogy a munkáltató a munkajogviszony teljesítése körében ellenőrizze a munkavállaló magatartását, arra vonatkozóan tényeket állapítson meg, illetve a munkavállaló teljesítményét összevesse a jogviszonyban elvárhatóval. A munkavállaló a felügyeleti jog gyakorlását tűrni köteles”.⁹⁷ A munkáltatói ellenőrzés szükségsszerűen feltételezi személyes adatok kezelését, amelyre így alkalmazni kell az adatvédelem alapvető szabályrendszerét, az EU általános adatvédelmi rendeletét (közismert elnevezéssel: GDPR),⁹⁸ egyes kérdésekben az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) valamint a munka

⁹³ Guld, 2022. 325.

⁹⁴ Lengyel 2018. 23.

⁹⁵ Bereczki: A rejtélyes Z generáció: Együttműködés a mai tizen- és huszonevesekkel. HVG Könyvek, Budapest, 2022. 204-205.

⁹⁶ Mészáros, 2019, 45-46.

⁹⁷ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Bevezetés a munkajogba, JUSTIS, Budapest, 2004. 89-90.

⁹⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)

törvénykönyvről szóló 2012. I. törvény (Mt.) ellenőrzésre, személyhez fűződő jogokra és személyes adatok kezelésére vonatkozó rendelkezéseit.

A technológia fejlődése egyre szélesebb (és „használatra csábító”) megfigyelési potenciált ad a munkáltató kezébe, az ellenőrzési jog azonban egyáltalán nem korlátlan. A jogszerű ellenőrzés és a jogellenes megfigyelés közötti határ kijelölése korántsem egyszerű feladat, és mivel az adatvédelem felügyeletét ellátó Nemzeti Adatvédelmi és Információs szabadság Hatóság – szemben korábban az adatvédelmi biztossal – bírságolási jogkörrel is rendelkezik, a munkáltatók számára is különösen érzékeny kérdéssé vált.

Az alapvető jogi kereteket az adatvédelem általános szabályain túl az Mt. 11/A. §-a jelenti, amelynek értelmében a „munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.” „A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.” Utóbbi szabály akkor is alkalmazható, ha a munkavállaló saját eszközt használ.⁹⁹ A szabályrendszer tehát abból indul ki, hogy a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása, kommunikációja lehet az ellenőrzés – és az ezzel járó adatkezelés – tárgya, ami mind a munkajogi szabályok hatályából, mind az adatvédelmi jog célhoz kötöttségre vonatkozó követelményeiből logikusan következik: a munkavállaló munkaviszonnyal össze nem függő, a magánélet körébe tartozó adatokhoz a munkáltatónak „nincs köze”, az azzal kapcsolatos ellenőrzésnek nincs legitim adatvédelmi célja.

A munkaviszonnyal összefüggő magatartás és a magánjellegű adatok és kommunikáció problematikája így logikusan az európai és magyar joggyakorlatban is hangsúlyosan megjelenik. Előbbi kapcsán kiemelendő az ún. 29-es adatvédelmi munkacsoport 2017-es véleménye, amelyben többször előkerül a magáncélú eszközhasználat és -kommunikáció kérdése: „Ki kell dolgozni egy szabályzatot arra, hogy mikor és ki férhet hozzá a [...] naplózási adatokhoz [...], ami] lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy viselkedésüket úgy módosítsák, hogy ne figyeljék meg őket, amikor a munkahelyi informatikai létesítményeket jogszerűen magáncélra használják.” Emellett „[b]iztosítani kell, hogy a munkavállalók kijelölhessenek olyan magáncélú tereket, amelyekhez a munkáltató csak kivételes körülmények között férhet hozzá. Ez szükséges például a naptárak esetében, amelyeket gyakran használnak magánjellegű időpontok rögzítésére is. Ha a munkavállaló egy adott időpontot magánjellegűként jelölt meg [...] biztosítani kell, hogy a munkáltató (és más munkavállalók) ne tekinthessék meg az időpontbejegyzés tartalmát.”¹⁰⁰

A magyar joggyakorlat átfogó áttekintésére ugyan nincs mód, de állításunk alátámasztására szolgál például a NAIH távozó munkavállaló e-mail postafiókjának archiválásáról, az abban történő keresésről szóló határozata, amely külön fejezetekben részletezi a „magáncélú leveleket tartalmazó e-mail archívumok” készítését és a „magáncélú leveleket tartalmazó e-mail-archívumokban történő keresés” problematikáját, és kifejti, hogy a szétválasztásra egy „olyan eljárás és mechanizmus

⁹⁹ Mt. 11/A. (1), (3), (5) bek.

¹⁰⁰ A 29. cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport 2/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről (WP 249), 16., 18. o. https://www.naih.hu/files/wp249_hu_munkahelyi_adatkezelesek.pdf (2024.03.11),

kialakítása és megvalósítása szükséges tehát, ahol lehetőség szerint mindkét fél kontrollálja az adatok »szétválogatásának« folyamatát, és ennek során az általa jogszerűen nem kezelhető adatok csak az adat e minőségének megállapításához, a folyamat ellenőrzéséhez legszükségesebb körére korlátozódjon.”¹⁰¹

A munkahelyi (írásbeli) kommunikáció és a munkavégzéshez szükséges eszközökön tárolt fájlok ellenőrzése kapcsán kulcskérdés tehát, hogy a munkahelyi és magánjellegű kommunikáció és adatok miként választhatóak szét egymástól. A gyakorlatban ez a szétválasztás azonban korántsem egyszerű.

III.2. A munka és magánélet elhatárolásának nehézségei a munkahely, munkaidő és eszközök tekintetében

Amint a korábbiakban utaltunk rá, a COVID-19 világiárvány – kényszerűen ugyan, de – nagy lökést adott a távmunka és a home office terjedésének¹⁰² és azoknál a munkáltatóknál is érzékelhetővé tette a home office és a távmunka előnyeit, melyek korábban teljesen elzárkóztak ezektől a foglalkoztatási lehetőségektől. A távmunka és home office kapcsán gyakran a munkáltató adja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, de gyakori az is, hogy saját eszközzel végzik a munkát a munkavállalók („Bring your own device”, BYOD), mivel a mobileszközök elterjedésével a munkavállalók nem szívesen duplázzák meg a náluk lévő eszközök számát. A megoldás számos előnnyel kecsegtet (munkáltatói eszközöltségek csökkentése, rugalmasság, hatékonyság- és elégedettségnövelés), de kockázatokat is jelent, hiszen a munkáltató adatbiztonsági érdekeinek érvényesítése miatt olyan eszközhoz való hozzáférést eredményez, mely nem a munkáltató tulajdona, és melynek – magántulajdonú eszközként – elsődleges célja a magánkommunikáció lebonyolítása. A saját eszköz munkacélú használata esetén a munkavégzés munkáltatói ellenőrzése könnyen vezethet az eszközhoz köthető magánjellegű kommunikáció jogosulatlan megismeréséhez. Különösen arra tekintettel, hogy a munkáltató által egyébként kezelt személyes adatok vonatkozásában a munkáltatónak meg kell felelnie a GDPR 32. cikkben foglalt adatbiztonsági intézkedésekhez kapcsolódó elvárásoknak. A munkavállaló saját eszközén végzett munka során kezeli ezeket a személyes adatokat (pl. az ügyfelekkel folytatott kommunikáció adatait), ezért a munkáltató technikai és szervezési intézkedései, melyek az adatbiztonságot hivatottak biztosítani szükségszerűen ki kell, hogy terjedjenek a munkavállaló saját tulajdonú eszközére is.¹⁰³ Összességében az ilyen eszközök ellenőrzése fokozott körülményt igényel a munkáltató részéről.¹⁰⁴

¹⁰¹ NAIH/2019/51/11. határozat, 12., 13., 17. o.

¹⁰² Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok jogházagokkal. In: Pro Futuro 2021. 11. évf. 2. szám. 69-70.

¹⁰³ Koreng – Lachenmann (szerk.): Formularhandbuch Datenschutzrecht. C.H.Beck, München, 2021. 426.

¹⁰⁴ WP 249, 19-20.

III.3. Magán és hivatali¹⁰⁵ kommunikáció elhatárolásának szempontjai, nehézségei

Az előzőekben említett trendekre tekintettel is, a való életben sokszor nehéz elhatárolni a magánjellegű és hivatali kommunikációt, különösen az ezekre nyitva álló időszakokat problémás egy munkáltatói szabályzat tárgyává tenni. A munkavállalók ma már kevésbé vannak kötve a munkáltatói eszközökhöz és internetkapcsolathoz a munkahelyen, ha magánjellegű kommunikációt szeretnének folytatni.

A munkahelyen folytatott kommunikáción belül egyáltalán nem magától értetődő a magánjellegű és a hivatali elektronikus kommunikáció elhatárolása. Vannak olyan magántartalmú üzenetek, melyek „hivatalos magánüzenetként” elfogadhatónak kell lenniük a magánhasználatot tiltó munkáltatók esetén is, mert a munkáltató érdekkörében felmerülő körülmények magánéletre gyakorolt hatásai miatt szükségesek. Például a munka miatti késést a családnak bejelentő munkavállalót emiatt nem érheti hátrány.¹⁰⁶ Emellett a munkatársak viszonyrendszere is összetett lehet, amelynek következtében az egymással való kommunikációban keveredhetnek a munkahelyi témákkal és magánügyekkel kapcsolatos információk.

Annak eldöntése során, hogy egy üzenet rendelkezik-e magánjellegű karakterekkel, három megközelítés lehetséges: kontextus-alapú, tartalmi-alapú és a szubjektív szempontú megközelítés. A kontextus alapú azonosítás lényege, hogy minden olyan kommunikáció, mely kontextusban van a munkaviszonnyal, akár a hely (munkahelyen), akár az idő (munkaidőben), akár az eszközök (munkaadó eszközén, az általa biztosított hálózaton keresztül, munkahelyi e-mail címen, hivatali chaten stb. keresztül) miatt, az hivatali kommunikációnak minősül. A tartalmi-alapú megközelítés szerint magánjellegű a kommunikáció (kontextustól függetlenül), ha a tartalma magánjellegű, azaz nem köthető a munkaviszonyhoz. A szubjektív megközelítés értelmében a munkavállaló oldaláról nézve kell megvizsgálni, hogy a munkavállalónak jogos, ésszerű elvárása lehetett-e arra vonatkozóan, hogy a kommunikációja magánjellegű, magánjellegűként értékelendő és annak megfelelő védelemben részesül.¹⁰⁷

A kontextus-alapú megközelítés tulajdonképp kizárja a munkahelyi magánjellegű kommunikációt, a tartalmi-alapú megközelítés esetében lehetetlen a tartalom vizsgálata nélkül elhatárolni a hivatali és magánjellegű kommunikációt, ami elkerülhetetlenül oda vezet, hogy a munkáltató jogosulatlanul ismer meg magánjellegű tartalmakat. A szubjektív megközelítés – melyet az ún. BÄRBULESCU-ítéletében¹⁰⁸ az EJEB is magáévá tett – tűnik az egyetlen járható útnak. Itt azonban fontos kiemelni a félreértések elkerülése végett, hogy a szubjektív megközelítés nem azt jelenti, hogy adott ügyben kizárólag az érintett (szubjektum) nyilatkozata vagy véleménye határozza meg a

¹⁰⁵ Ezen fogalom alatt a tanulmányban a szerzők természetesen nem a hivatalok foglalkoztatottjai által folytatott kommunikációra gondolnak csak, hanem ezen gyűjtőfogalom alá értik a munkajog tág fogalmi ernyője alá tartozó függő munka keretében foglalkoztatottak által a munkaviszonnyal összefüggésben, a jogok gyakorlásával és kötelezettségek teljesítésével összefüggő kommunikációs tevékenységek összességét.

¹⁰⁶ Besgen – Prinz (szerk.): Arbeiten 4.0 - Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt. Deutscher Anwaltverlag, Bonn, 2022. 2.

¹⁰⁷ Eichenhofer, Johannes: Internet Privacy at Work - the EctHR Barbulescu Judgment. In: European Data Protection Law Review (EDPL), 2016. 2. évf. 2. szám 268-269.

¹⁰⁸ European Court of Human Rights - Case of Barbulescu v. Romania

kommunikáció minősítését. Sokkal inkább azt, hogy az eset összes körülményeit vizsgálva (a munkáltatói szabályzatokat, tájékoztatást, az eljárás lefolytatásának körülményeit stb.), az adott munkáltatónál általában a munkavállaló(k)nak lehet-e ésszerű elvárása az, hogy az adott kommunikációt úgy folytathatják, hogy az kívül esik a munkáltató ellenőrzési körén. Joggal bízhatnak-e abban, hogy ezt a levelezésüket tiszteletben tartja a munkáltató? Ebben a megközelítésben látszik, hogy a munkáltatót az ellenőrzés lefolytatása előtt miért is terhelik a későbbiekben kifejtett kötelezettségek. A munkáltatónak kell megteremteni azt a szabályozási környezetet, biztosítania azt a szintű tájékoztatást és kialakítania azt az eljárásrendet, mely alapján a munkavállalónak már a kommunikáció megkezdése előtt teljesen egyértelmű, hogy hol vannak a magánjellegű kommunikáció határai a munkáltatónál. Ezen körülmények összhangja által támaszthat ésszerű elvárást arra vonatkozóan, hogy utólag magánjellegűnek fogja majd minősíteni a munkáltató is a kommunikációjának ezt a szegmensét, és nem érheti se munkajogi, se magánéletének védelme szempontjából hátrány.

VI. Összegző gondolatok

E tanulmányban a technológiai fejlődés munkaviszonyra gyakorolt hatását, azon belül különösen a munkavégzéssel összefüggő, illetve a magánjellegű kommunikáció és adatok elhatárolásának nehézségeit vizsgáltuk, hangsúlyozva, hogy a megállapítások egy része alapvetően az irodai munkakörökre értelmezhető.

A tanulmány során – számos más hatás mellett – megállapítottuk, hogy a munka-magánélet összemosódása az atipikus foglalkoztatási formáknak köszönhetően a munkaidő, munkahely, munkavégzésre szolgáló eszközök tekintetében is fokozódott, és a munkahelyi és magánjellegű kommunikáció elhatárolása ettől függetlenül sem könnyű feladat.

Azt is rögzítettük, hogy ezzel együtt mind a szabályozás, mind a joggyakorlat épp az egyértelmű elhatároláson alapul, és ez lényegében sem a munkajog, sem az adatvédelmi jog logikája alapján nem is igen lehet másként.

Így összességében azzal együtt is, hogy a vonatkozó joggyakorlat néha kissé életidegen megoldásokat javasol, továbbra sem látszik más járható útnak, mint a problémakör – adott szervezeti kultúrának is megfelelő – belső szabályozáson és kommunikáción alapuló szabályozása, és az egyes felmerülő kérdések, „határesetek” esetről-esetre történő megoldása. A megfelelő egyensúly magtálalásában sok esetben döntő szerepe lehet az olyan, jogi megfelelés szempontjából egyáltalán nem könnyen értékelhető elveknek és megközelítéseknek, mint a tisztességesség elve vagy a munkavállaló jogos elvárása a magánszférájának védelmével kapcsolatban.

Kollár Gergő

A munkaügyi adatkezelések szereplői és kötelezettségeik a GDPR tükrében*

ÖSSZEFOGLALÓ

Bár az önálló munkavégzés világa az évszázados múltra visszatekintő hagyományai alapvetően determinálják az adatkezelések jellegét, mégsem lehet figyelmen kívül hagyni a különféle társadalmi és technológiai változások hatásait a munkavégzés formájára, időbeosztására és helyére is.

Régóta jelenlévő folyamat a termelő- és feldolgozóipar gépesítése,¹ valamint ennek következtében a szigorúan vett fizikai munkák számának csökkenése. Az átmeneti munkanélküliség jelenségén túllendülve a gazdaság a szolgáltatói szektor bővítésével és új „szellemi” ágazatok létrehozásával a munkaerőpiac átszervezését idézi elő, aminek számos következménye ismert már ma is.² Említhető például a munkavégzés formája kapcsán az informatikai eszközök nagymértékű használata, valamint a munkavégzés keretétől szolgáló szervezet átalakulása. Kétségtelen, hogy az erőforrások mobilitásából és könnyű elérhetőségéből adódóan csökken a szükség centralizált, hierarchián alapuló munkakörnyezet fenntartására, hiszen ugyanaz a munka könnyebben, költséghatékonyabban elvégezhető sokpólusú, sejt-szerűen felépülő, rugalmasan működő tagolt szervezetrendszer formájában. Ezzel párhuzamosan kerülhetnek előtérbe az atipikus foglalkoztatási formák különböző megnyilvánulásai, lehetővé téve a munkáltató és a munkavállaló egymáshoz viszonyított földrajzi helyzetének irrelevánssá válását vagy az előre meg nem határozott munkaidőben történő munkát (zero-hours contract).³

Az Mt.⁴ 32. §-a szerint a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Ahogy munkajogi szempontból sem ilyen egyszerű a helyzet, adatkezelési szempontból is számos másik szereplő azonosítható az egyes folyamatok vizsgálata során. Kétségtelen tény azonban, hogy a két meghatározó szereplő az adatkezelőként működő munkáltató és az érintetti minőségben megjelenő munkavállaló.⁵

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

¹ Heiner Lasi, Peter Fettke, Hans-Georg Kemper, Thomas Feld, Michael Hoffmann: *Industry 4.0. Business & Information Systems Engineering* 6., (2014). 239 o.

² Yoneji MASUDA (1981): *The Information Society, as Post-Industrial Society*. Washington, World Future Society. 63 o.

³ Bankó Zoltán, Szőke Gergely László: *Az információtechnológia hatása a munkavégzésre*. Pécs, Utilitates Bt., 2015. 24-28 o.

⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.)

⁵ Balogh, Zsolt György ; Polyák, Gábor ; Rátai, Balázs ; Szőke, Gergely László: *Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban, Infokommunikáció és Jog* 9 : 50 10 o. (2012)

A munkáltató, mint adatkezelő

A törvény szerint munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. A GDPR adatkezelői státust nem de iure ad, ahhoz, hogy meghatározhatóvá váljon az adatkezelő személye meg kell vizsgálni az adatkezelés körülményeit. A GDPR⁶ 4. cikkében olvasható fogalom meghatározások 7. pontja definiálja az adatkezelőt és két talán legfontosabb ismérveként hozza abbéli tulajdonságait, hogy a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt képes meghatározni. Nem vitás, hogy a munkaviszonyokban az adatkezelés célját és eszközeit tipikusan a munkáltató határozza meg, így általában nem okoz különösebb problémát legalább egy adatkezelő azonosítása, hiszen valószínűleg a munkaszerződést a munkavállalóval megkötő személy lesz az.⁷ Azonban ugyanazon munkavállaló esetén könnyen előfordulhat több adatkezelő együttes vagy akár egymástól független tevékenysége is. Az Mt. 195. § lehetővé teszi a munkaviszony több munkáltató általi létesítését, amely nagy valószínűséggel a GDPR 26. cikkében meghatározott közös adatkezelői helyzetet keletkeztethet. Eltérő a helyzet az Mt. XVI. fejezetében részletezett munkaerő-kölcsönzés megvalósulása esetén, amikor egy személy gyakorolja a munkáltatói jogok jelentős részét – tehát egy adatkör tekintetében szükségképpen adatkezelő – míg egy másik élhet a munka irányítása adta jogosítványaival és ezáltal szintén adatkezelővé válhat. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő pozícióinak értékelése során felmerülhet a már említett közös adatkezelés, de lehetséges, hogy az egyik fél adatkezelő, míg a másik adatfeldolgozó, végezetül nincs kizárva, hogy mindkét fél adatkezelő és bizonyos adatokat rendszeresen továbbítanak egymásnak. A kérdés rendezését mindig – az eset összes körülményét figyelembe véve – az adatkezelő(k)nek kell rendezni.

A munkáltató azonosításának és pozíciójának jelentősége a GDPR által adatkezelőkre előírt kötelezettségek meghatározásában rejlik.⁸ Lévén ő az ura az adatkezelésnek a Rendelet szinte minden felelősséget és a kötelezettségek jelentős részét is az adatkezelőhöz, vagyis a munkáltatóhoz telepíti.⁹ A korábbi gyakorlathoz képest jelentős változást idézett elő az elszámoltathatóság elve,¹⁰ amely szerint az adatvédelmi megfelelés igazolásának és dokumentálásának feladata kifejezetten az adatkezelőt terheli.¹¹

Az Mt. szabályai szerint a munkáltató a munkavállalóktól kizárólag olyan adatokat gyűjthet, valamint csak olyan adatokat tarthat nyilván, amelyek munkaviszony

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (Továbbiakban: Rendelet, GDPR)

⁷ Bankó, Zoltán; Szőke, Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. Pécs, JURINFO (2016), 45 o.

⁸ Kis Kelemen Bence – Hohmann Balázs: A Schrems ítélet hatásai az európai uniós és magyar adattovábbítási gyakorlatokra. Infokommunikációs jog, 2016/2., 64-66. o.

⁹ GDPR 24. cikk

¹⁰ A GDPR 5. cikk (2) bekezdés szerint az adatkezelő felelős az alapelveknek való megfelelésért, továbbá képesnek kell lennie e megfelelés igazolására.

¹¹ Péterfalvi Attila, Révész Balázs, Buzás Péter: Magyarázat a GDPR-ról. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2018. 207 o.

létesítéséhez, fenntartásához és megszüntetéséhez, illetve a szociális-jóléti juttatások biztosításához szükségesek és a munkavállaló személyhez fűződő jogait nem sértik.¹² Gyakorlati szempontból vizsgálva a munkáltató munkavállaló viszonylatában fennálló kötelezettségeiről elmondható – ahogy egyébként más érintettekkel kapcsolatban is – hogy alapvetően egy jól átgondolt adatkezelési rendszer felépítésén, fenntartásán és ütemezett felülvizsgálatán keresztül teljesíthetők. E tekintetben legalább négy nagy területet kell elhatárolnia és összhangba hoznia a munkáltatónak, ugyanis a rendszer csak a négy terület együttes tevékenysége által jöhet létre. A gyakorlat által kimunkált rendszerelemek az alábbiak:

1. szervezési feladatok,
2. jogi feladatok,
3. informatikai feladatok,
4. biztonságtechnikai feladatok

1. Szervezési feladatok

A Rendelet szerint „*az adatkezelő megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajt végre (...)*”.¹³ A megfelelés szervezési oldala egyes tisztségek és feladatok rendszeresítését, valamint a szervezet tagjainak felkészítését foglalhatja magába. Mindenképpen ki kell emelni az adatvédelmi tisztviselő intézményét, amelyet kifejezetten a Rendelet vezetett be. A tisztviselőnek pedig elsősorban tájékoztatási, ellenőrzési, tanácsadási és kapcsolattartási feladatokat köteles ellátni az adatkezelő megbízásából. Kijelölésére nem minden adatkezelő köteles.¹⁴ Szintén szervezési feladat a szervezeten belüli felelősségi körök egyértelmű elhatárolása és egy riasztási/kapcsolattartási lánc felépítése, ugyanis elengedhetetlenül fontos a gördülékeny kommunikáció annak érdekében, hogy egy adatvédelmi incidens elbírálása vagy egy érintetti kérelem megválaszolása a szabad kapacitásokat is figyelembe vevő módon, határidőre megtörténhessen. Végül, de nem utolsó sorban az adatvédelmi jog különösen fontosnak tartja az adatokon műveletek végző személyek adatvédelmi képzését, figyelemfelkeltő és tudatosságnövelő tréningek, illetve képzések által.¹⁵ Így munkáltatóként meg kell vizsgálni, hogy a tevékenységéből vagy a kezelt adatfajtákból adódóan szükséges-e adatvédelmi tisztviselő kijelölése, akihez a későbbiekben a dolgozók kérdéseikkel és panaszaikkal fordulhatnak. Továbbá ki kell jelölnie a szervezeten belüli felelősöket az egyes részfeladatok ellátásáért. Azonban mindezeknél is fontosabb, hogy a fenti szereplők megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek a jogszabályi és belső előírásokról, annak érdekében, hogy a későbbiekben felépített rendszert működésben tudják tartani.

2. Jogi feladatok

A GDPR-ból kiolvasható, tisztán jogi feladatokat három kulcsterületre lehet osztani, ezek a szabályozás, elszámoltathatóság és a tájékoztatás.

¹² Mt. 10. §

¹³ GDPR 24.

¹⁴ GDPR 37-38. cikkek

¹⁵ GDPR 39. cikk

Szabályozás alatt értendő minden belső szabályozó létrehozása vagy normatív döntés meghozatala, amelyek a dolgozók ismereteit gyarapítja az elvárt magatartások vonatkozásában. Ilyenek lehetnek az adatkezelési szabályzat, informatikai biztonsági szabályzat vagy az üzletmenet-folytonossági terv stb.

Az elszámoltathatóságot biztosító jogi dokumentumok tartoznak a második területhez. Ezeknek fő feladata, hogy a pozitív gyakorlatot igazolják külső szereplők (érintett, hatóság, partnerek) felé. Ilyen dokumentum a GDPR által bevezetett adatvédelmi hatásvizsgálat¹⁶ (DPIA), a jogos érdek fennállását alátámasztó érdekmérlegelési teszt,¹⁷ valamint a különféle nyilvántartások is (pl.: incidens nyilvántartás,¹⁸ adatkezelési nyilvántartás¹⁹)

A harmadik területet alkotják az adatkezelési tájékoztatók. Ezen dokumentumok kifejezett célja az érintettek tájékoztatása az adatkezelés részleteiről, amely kötelezettséget a GDPR 12. cikke keletkezteti (átlátható tájékoztatás). Elterjedt kifejezések ugyanerre a dokumentumra az adatkezelési nyilatkozat és az adatkezelési szabályzat is, amelyek azonban nem megfelelőek, főként azért mert könnyen összetéveszthetővé teszik a tájékoztatási kötelezettségnek eleget tevő tájékoztatót, például a belső használatra rendelt adatkezelési szabályzattal (ami nyilvánvalóan terjedelméből és részletességéből fakadóan sem lehet alkalmas az érintettek tájékoztatására) vagy egy hozzájáruló nyilatkozattal (amely pedig pont ellenkezőleg, az érintett nyilatkozatát tartalmazza nem az adatkezelőjét).

3. Informatikai feladatok

Az adatvédelmi jog és a technológia fejlődésének kölcsönhatásaira tekintettel külön területet szükséges szentelni az informatikai eszközök biztonságos működtetésével kapcsolatos feladatoknak. Szoftver és hardver oldalon is egyaránt figyelemmel kell lenni az adatvédelmi – főként egyébként adatbiztonsági – szempontokra a rendszerelemek teljes életciklusa alatt, így egészen a beszerzéstől kezdődően a használaton keresztül a biztonságos selejtezésig. Gyakorlati szempontból a feladatok jelenthetik az adatvesztés megelőzési mechanizmusokat, a visszaállíthatatlan törlés megvalósítását vagy a hálózati határvédelmet és a kommunikáció biztonságát, valamint a végpontvédelmi eljárásokat.²⁰

4. Biztonságtechnikai feladatok

Az informatikai biztonságon kívül mindenfajta (adminisztratív, fizikai) védelmi intézkedéseket magában foglalja, így a lehetőségek gyakorlatilag végtelenek, példaként említhetők:²¹

¹⁶ GDPR 35. cikk

¹⁷ GDPR 6. cikk

¹⁸ GDPR 30. cikk

¹⁹ GDPR 33. cikk

²⁰ Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Info.tv.) 25/I. §

²¹ Info.tv. 25/I. §

- adathordozók leltározása,
- eszközök, iratok kiviteli gyakorlatának meghatározása,
- riasztó, CCTV megfigyelő vagy beléptető rendszer telepítése,
- felhasználói szokások korlátozása (közösségi média, böngészés, e-mail csatolmányok),
- jogosultsági szintek pontos meghatározása és betartatása,
- megfelelő jelszókezelés kialakítása,
- tűz- és villámvédelem,
- ajtók, irattárolók zárhatósága és tényleges zárása stb.

A munkavállaló, mint érintett

Az Mt. hasonlóan a munkáltatóhoz a munkavállaló fogalmát is meghatározza, a 34. § szerint munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. A fogalom nyelvtani értelmezése által egyértelműen megállapítható, hogy a munkavállaló – természetes személy mivoltából fakadóan – jellemzően érintettként fog megjelenni az adatkezelésben. A jelenlegi gyakorlat szerint három együttesen jelenlévő tényező jellemzi a munkavállaló érintetti pozícióját a munkáltatóval szemben: nagyszámú (i) és szenzitív adatok (ii), valamint a kiszolgáltatottság (iii).²²

A három tényező közül utóbbi szorul a legkevesebb magyarázatra, hiszen a kvázi autentikus jogszabály értelmezésre jogosítvánnyal rendelkező szerv azt explicite kimondta. A 29-es munkacsoport (ma már Európai Adatvédelmi Testület) WP248 állásfoglalásában²³ definiálta a kiszolgáltatott helyzetben lévő érintettek csoportját. Az ilyen viszonyrendszerek esetén nincs hatalmi egyensúly az érintettek és az adatkezelő között, ami azt jelenti, hogy az egyének adott esetben nem tudják adataik kezelését könnyen engedélyezni vagy ellenezni, illetve nem tudják a jogukat gyakorolni. A munkacsoport állásfoglalásában ide sorolja a munkavállalókat, tehát azokat ilyenekként tanácsos kezelni.

Az adatok mennyisége kapcsán, ha áttekintjük azt a számos ágazati jogszabályt, ami valamilyen formában hatással van az adatrögzítési vagy adatszolgáltatási gyakorlatokra érthetővé válik, hogy miért kerülhet kiterjedt adatkör birtokába a munkáltató akár csak egy munkavállaló foglalkoztatásával. Jellemzően az idő előre haladtával – a munkában töltött évek alatt – pedig inkább az adatok számának növekedése várható, mintsem csökkenése. A jogszabályi előírások mellett azonban fontos azt is látni, hogy – a hazai gyakorlatban is általánosan elfogadott – rendes munkaidő napi 8 órás rendelkezésre állási kötelezettséggel jár, ami ráadásul az esetek túlnyomó részében a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyen töltendő el. Az együtt töltött idő alatt óhatatlanul előforduló „informális” adatszerzések mellett pedig feltétlenül ki kell emelni a munkáltató saját megfontolásából történő adatgyűjtését, hiszen kétségtelenül minden munkáltató feltett szándéka ismerni saját dolgozóit,

²² Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 2/2017 on data processing at work (WP 249)

²³ A 29. cikk alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport: Iránymutatás az adatvédelmi hatásvizsgálat elvégzéséhez és annak megállapításához, hogy az adatkezelés az (EU) 2016/679 rendelet alkalmazásában „valószínűsíthetően magas kockázattal jár”-e (WP 248)

valamint ellenőrizni a munka megfelelő elvégzését. A folyamat már az újonnan jelentkezőknél elkezdődik a munkáltató rekrutációs eljárása keretében, többsége a jogviszony fennállása alatt megy végbe, de a megszüntetést követően sincs kizárva a felbukkanása (pl.: versenytildalmi megállapodás teljesítésének ellenőrzése).

A harmadik fontos tényező egy munkavállaló adatainak kezelése kapcsán az adatok jellege, illetve minősége. A munkáltató törvényben előírt adó- és járulékkötelezettségek teljesítése (adó, adóelőleg, járulékok megállapítása, bérszámfejtés, társadalombiztosítási, nyugdíj ügyintézés) céljából szükségképpen kezeli munkavállalói és bizonyos esetben családtagjaiknak adójogszabályokban előírt személyes adatait.²⁴ Elvonatkoztatva a jogszabályok elvárásaitól, az újabb és újabb technológiai innovációk már lehetővé tesznek olyan megoldásokat, amelyek a megszokottnál érzékenyebb adatok gyűjtését teszik lehetővé. Ilyenek lehetnek a különböző biometrikus azonosító rendszerek (pl.: retina- vagy vénaszkenner, ujjlenyomat azonosítás, arcfelismerés).

A fenti területekkel kapcsolatban, munkavállalóként adatvédelmi szempontból kiemelt szerepe a GDPR által biztosított érintetti jogoknak, valamint a sokszor személyes adatok kezelésén keresztül sérülő személyiségi jogoknak van, ezek közül is élen az emberi méltóság védelmével.

A GDPR alapvetően megőrizte az adatvédelmi irányelv által kialakított érintetti jogok rendszerét, nívum az elfeledtetéshez való jog és az adathordozhatósághoz való jog²⁵, habár munkahelyi relevanciájuk csekélynek mondható a jelenlegi gyakorlatban. Az érintetti jogok a Rendelet III. fejezetében kerültek elhelyezésre, amelyről rövid összefoglalót az alábbi táblázat ad:

GDPR cikk	Az érintetti jog	A jog tartalma
12-14. cikk	Átlátható tájékoztatás és kommunikáció	A személyes adatok kezelésével kapcsolatos tájékoztatást tömör, átlátható és könnyen hozzáférhető formában kell megtenni. Világos és érthető nyelvezetet kell használni. Írásban, elektronikus úton vagy szóban történhet.
15. cikk	Hozzáférési jog	Az érintett jogosult arra, hogy az adatkezelőtől visszajelzést kapjon arra vonatkozóan, hogy személyes adatainak kezelése folyamatban van-e, és ha ilyen adatkezelés folyamatban van, jogosult arra, hogy a személyes adatokhoz hozzáférjen, valamint az adatokról másolatot kapjon. (pl. teljesítmény-értékelési folyamatban ²⁶)
16. cikk	Helyesbítéshez való jog	A pontosság alapelveinek megfelelően az érintettnek joga van kérni, hogy a róla tárolt pontatlan adatokat helyesbítsék.

²⁴ Pl. a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény, az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény

²⁵ Péterfalvi Attila, Révész Balázs, Buzás Péter: Magyarázat a GDPR-ról. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2018. 149 o.

²⁶ Ld. Hohmann Balázs: Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 317-327. o.

17. cikk	A törléshez való jog (elfeledtetéshez való jog)	Az érintettek biztosított a joga, hogy az adatkezelőtől bizonyos feltételek mellett kérhesse a személyes adatok törlését.
18. cikk	Az adatkezelés korlátozásához való jog	Az adatalanyoknak joga van ahhoz, hogy korlátozza a személyes adatokkal kapcsolatos műveleteket olyan esetekben, amikor a jogalap vagy az adatok pontossága vitatott.
20. cikk	Az adathordozhatósághoz való jog	A rendelet az érintettek számára bizonyos körülmények között jogosultságot biztosít arra, hogy az őt érintő személyes adatokat strukturált, általánosan használt és gépileg olvasható formában megkapja, és továbbítsa ezeket az adatokat egy másik adatkezelőnek. Ennek feltétele, hogy az adatkezelés hozzájáruláson vagy szerződésen alapuljon és automatizált módon történjen.
21. cikk	A tiltakozáshoz való jog	Az érintett kifogása esetén, az adatkezelőnek meg kell szüntetnie a személyes adatok kezelését, kivéve, ha az adatkezelő bizonyítja, hogy az adatkezelést olyan kényszerítő erejű jogos érdek indokolja, amely elsőbbséget élvez az érintett érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben, vagy amely jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódik. Tiltakozni alapvetően jogos érdeken alapuló, vagy közhatalmi jogosítvány gyakorlásához kapcsolódó, illetve közérdekű adatkezeléssel szemben lehetséges, valamint bármely adatkezeléssel szemben, amelynek célja közvetlen üzletszerzés vagy tudományos és történelmi kutatási, illetve statisztika készítése.
22. cikk	Automatizált döntéshozatal egyedi ügyekben, beleértve a profilalkotást	Az érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené.

1. táblázat (érintetti jogok)

Egyéb lehetséges szereplők

A munkaviszonyok alanyai az Mt. 32. § szerint a munkáltató és a munkavállaló. A munkavállalói adatok szempontjából azonban előfordulhatnak egyéb, a munkáltatótól eltérő szereplők is, amelyek lehetnek adatkezelők vagy adatfeldolgozók.

A Rendelet fogalommeghatározása szerint adatfeldolgozó az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel.²⁷ A fogalom értelmezésekor különös jelentősége az adatfeldolgozó adatkezelési önállóságának, másképpen függő helyzetének van.²⁸ Vagyis egyfelől nem lehet olyan, aki egymaga képes az adatkezelés célját és eszközeit meghatározni, hiszen ezáltal adatkezelővé válna. Másfelől nem lehet

²⁷ GDPR 4. cikk 8. pont

²⁸ 07/2020. sz. iránymutatás az adatkezelő és az adatfeldolgozó GDPR szerinti fogalmáról

az érintettől és az adatkezelőtől is teljesen független szereplő sem, ugyanis ebben az esetben a GDPR 4. cikkének 10. pontjában rögzített „harmadik fél” válna belőle. Adatfeldolgozó csak az lehet, aki az adatkezelő nevében – tehát rá való tekintettel, az adatkezelő érdekében, az ő utasításainak megfelelően – végzi a tevékenységét, anélkül, hogy bármilyen saját célja, döntési kompetenciája felmerülne az adatkezelés viszonyrendszerében. A fenti megállapítást erősíti a GDPR 28. cikkének (3) bekezdése, amelyen adatfeldolgozói megállapodás/szerződés megkötését várja el a felektől. Tipikus adatfeldolgozók lehetnek a munkaviszonyokban a külsős könyvelői irodák, különböző tárhelyszolgáltatók (pl.: web- és levelezőszerver, felhőtárhely), külsős IT támogatást nyújtó cégek, vagyonőr vállalkozások.

A több adatkezelős konstellációkról már esett szó korábban (pl.: munkaerő-kölcsönzés), így azok részletezésétől eltekinthetünk. E helyütt még a hatóságok közrehatását, valamint az üzemorvos tevékenységét kell megemlíteni. Előbbi kétségtelenül önálló adatkezelő, a részére történő adatszolgáltatás általában jog által szabályozott. Utóbbi azonban csak a megfelelő gyakorlat esetén minősül adatkezelőnek,²⁹ ugyanis különleges adatok, így az egészségügyi adatok kezelésére a munkáltatónak korlátozott lehetőségei vannak mindössze. Ha a munkáltató teljeskörű információ áramlást vár el az egészségügyi szolgáltatótól, tehát amikor az üzemorvost úgymond adatfeldolgozóvá „minősíti át” vélelmezhetően jogellenes.

Adatkezelők és adatfeldolgozók mellett előfordulhatnak ún. harmadik felek is, amelyek a Rendelet definíciója szerint csak az adatkezelőtől, adatfeldolgozótól és az érintettől is eltérő személyek lehetnek. Gyakorlati szempontból harmadik fél tehát minden olyan személy vagy szervezet, aki formálisan nem részese az adatkezelésnek a folyamat adott pillanatában. Azonban sem jogszabály, sem a joggyakorlat nem zárja ki azt, hogy harmadik fél jogszerű adattovábbítás címzettjeként maga is adatkezelővé váljon.

Összegzés

Látható talán jelen tanulmány alapján, hogy bár az adatvédelmi jog alapján esetről esetre szükséges elbírálni az érintetti, adatkezelői, adatfeldolgozói és egyéb pozíciókat, a munkaügyi folyamatok tipikusnak nevezhető résztvevőivel kapcsolatban ezek a szerepkörök viszonylag jól azonosíthatók. Ezzel összefüggésben a gyakorlati megfeleléshez szükséges kötelezettségek az adatkezelői oldalon és jogok az érintetti oldalon is számba vehetők, amely információ birtokában a munkáltató adatkezelési struktúrája talán könnyebben felépíthető, a munkavállalók jogaik gyakorlásában hatékonyabban támogathatók.

²⁹ Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény

ÖSSZEFOGLALÓ

Az „adat” kifejezés rendkívüli népszerűségnek örvend a mai tudományos és „köznap”i diskurzusban egyaránt és ez alól nem jelent kivételt a munka világa sem. Az adat fogalom azonban ritkán kerül kellő komplexitással kifejtésre, aminek következtében egy – a szükségesnél nagyobb – értelmezési nehézség alakul ki rögtön a megismerési folyamat legelején. Az értelmezési nehézség feloldására feltétlenül szükség van a helyes adatkezelési – és egyébként az esetleges adathasznosítási – gyakorlatok kialakításához egyaránt.

Az absztrakt adatfogalom és a DIKW-piramis újragondolása

Az adatok lényegének megragadása az adat legabsztraktabb rendszertani elhelyezésén keresztül mutatkozik célszerűnek, ami során az említett határterületek is kifejtésre kerülhetnek, ezáltal az adatok esszenciális értelme jobban kiemelhető. Ehhez zsinórmértékül az ún. DIKW¹ piramis vagy hierarchia modell² szolgál, amelyet azonban olyan módon alakítottam át,³ hogy az jobban illeszkedjen az adatok hasznosításának témaköréhez (az eredeti DIKW modell terminológiáján⁴ eszközölt legnagyobb változtatások az információ, mint kategória kivezetése, valamint két további elem, a tényszerűség és az ismeret bevezetése, illetve az ismeret és tudás egymástól való elhatárolása).

1. A folyamat első lépéseként szükség van arra, hogy a körülöttünk lévő valóságban jelenségek létezzenek (mint természeti körülmények, emberi cselekedetek), illetve, hogy ezekkel kapcsolatban valamilyen változások történhessenek meg, mehessenek végbe. A kiindulópont, tehát relatíve egyszerű, szükség van az általunk megismerhető és dinamikusan változó fizikai valóság létezésére. Ennek a szintnek a kiemelése az első eltérés az eredeti modellhez képest, ezt pedig összefoglalóan **tényszerűségeknek** nevezhetjük.⁵ Fontos tulajdonságuk, hogy állandóan és a szemléltől függetlenül vagy legfeljebb azzal kölcsönhatásban (az ún. megfigyelési effektus

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

¹ DIKW akronim jelentése: Data – Information – Knowledge – Wisdom

² Jennifer Rowley, „The wisdom hierarchy: representations of the DIKW hierarchy” *Journal of Information Science*, 33(2), 163-180 o. <https://doi.org/10.1177/0165551506070706>

³ Alexandra Anghel, Elena Novacescu & Madalina Cuc, "Big Data and Its Secrets: Types of Big Data" *Romanian Intelligence Studies Review* 27. 2022. 54-73 o.

⁴ Saša Baškarada, Andy Koronios, „Data, Information, Knowledge, Wisdom (DIKW): A Semiotic Theoretical and Empirical Exploration of the Hierarchy and its Quality Dimension”, *Australasian Journal of Information Systems*, Volume 18 Number1, 2013.

⁵ A magyar nyelv értelmező szótára (www.mek.oszk.hu)

által [Observer Effect]⁶) léteznek. Ez alapján tehát a ténytudással ok-okozati összefüggésben bármi állhat, de a folyamat lezárását követően azon változtatni nem lehetséges, a valóságunk elválaszthatatlan részévé válik.

2. A következő szint maga a kutatott fogalom, az **adat**, amely a ténytudást leíró alapvető paramétereket foglalja magába. Így tehát az adat valójában egy átmeneti állapotot, egy potenciált jelent, amely – Schrödinger macskájához hasonlóan⁷ – vagy nyilvánvalóvá válik a szemlélő jelenléte által, vagy nem. Az minden esetben objektív, azonban önmagában csak egy nyers értéket hordoz.⁸ A modellben a soron következő elem az **információ** lenne, ami az értelmezhető, hasznosítható (értéket hordozó) adatot jelenti.⁹ Az információ hasznos és értékes kvalitásainak kiemelése helyénvaló, de a hierarchiában történő szerepeltetéssel kapcsolatban az álláspontom az, hogy az algoritmizált folyamatok térnyerése által, a fogalmak egyre inkább összemosódnak, ezáltal kiüresítve az adat és az információ ilyen kategorikus elválasztásának szükségességét. A tanulmány további részében az információt az adat egyedi esetben kikristályosított *beltartalmának* tekintem, tehát az adat hordozza az információt, de azok nem válnak el élesen egymástól, a két fogalom nem zárja ki egymást, mindössze az információ többlet jelentéssel (és értékkel) bír az adathoz képest. Tehát jelen értelmezés szerint minden információ adat, de nem minden adat információ.
3. Az adatok rögzülését követően, azok alapul szolgálhatnak **ismeretek** megszerzésére, amik valamilyen fajta, megismerő tevékenység eredményeként, az ennek segítségével kialakított, a valóságra, valamint annak valamely területére vonatkozó fogalmak összességéként foghatunk fel.¹⁰ Fogalmazhatunk tehát úgy, hogy az adat rögzítettsége által képessé teszi a szemlélőt tapasztalatok megszerzésére, vizsgálatok lefolytatására. Ez által újabb ténytudások fedezhetők fel, amelyek további adatok rögzítését teszik lehetővé, ezért az ismeret az adat feldolgozása során létrejövő értelemmel is azonosítható. Munkaügyi példán értelmezve ilyen ismeret lehet a teljesítmény-értékelés eredménye és azok további adatokkal való összekapcsolása.¹¹
4. Az előző szintre alapozva, valamilyen ismeret birtokát megszerezni, rendszerbe szedni, összekapcsolni más ismeretekkel és ezekből következtetéseket levonni magasabb szintű **tudást** fog eredményezni a

⁶ Paul Adrien Maurice Dirac: The Principles of Quantum Mechanics. Clarendon Press, 1981-314 o.

⁷ John D. Trimmer, „The present situation in quantum mechanics: a translation of schrödinger's "cat paradox paper"”, Proceedings of the American Philosophical Society, 124, 323-38.

⁸ Todd Groff, Thomas Jones: Introduction to Knowledge Management. Routledge, London, 2003.

⁹ Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon: Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition. Pearson Higher Ed, 2021.

¹⁰ A magyar nyelv értelmező szótára (www.mek.oszk.hu)

¹¹ Ld. Hohmann Balázs: Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 317-327. o.

tényszerűséggel kapcsolatban.¹² A tudás felhasználásával az értelem elhelyezhető a valóságban.

5. Az utolsó szintje a piramisnak, az értelem – az ismeret és tapasztalat együttesen – valóságnak megfelelő alkalmazása, amit **bölcsesség**nek nevezhetünk.¹³

A hierarchia öt pontja alapján látható, hogy a legegyszerűsebből, a magas szintű gondolkodásig, az értelem működéséig milyen út megtételére van szükség. Talán az is észlelhető, hogy az adat milyen helyet foglal el a folyamatban, hiszen a piramis második szintje, vagyis az adat az, ami összeköti a külső világ történéseit az elme belső folyamataival, ablakot nyitva a világ tényyszerűségeinek megismerése.

Megállapítható az is, hogy egy tényyszerűség egy aspektusa egy adott pillanatban csak egyféle adat leképezését teszi lehetővé, az adatnak a szemlélő számára a befogadása pedig lehet könnyebb vagy nehezebb feladat. A rögzítése lehet teljes és pontos, de lehet részleges és tökéletlen is.

Az adatok gyűjtésének és rögzítésének módjai, valamint a felhasználás céljai nagyban meghatározzák annak jellemzőit, amelyeket legalább technológiai szempontból, jogi megítélésük szerint és a bennük rejlő érték alapján kategorizálhatjuk.

Technológiai adatfogalom

Az adat szó használata és annak térnyerése mindig szorosan együtt mozgott a tudomány és a technológia fejlődésével. Mint főnév – bár latin eredetű, a *dare* (adni) igéből származik – az 1640-es évektől tényyszerűségek azonosítására szolgált, később az 1890-es évektől már kifejezetten a számszerűsített tényeket nevezték adatoknak. A mai értelmét az informatika megjelenésével szerezte meg. 1946-ban „továbbítható és tárolható információként” jelölték az adatot, amellyel „számítógépes műveleteket végezhető”, ezt követően 1954-ben jelentek meg az adatfeldolgozás és 1962-ben az adatbázis szóösszetételek.¹⁴ Az adat technológiai szempontból alapvetően két nagy kategóriái osztható, technológiai és nem technológiai jellegű (organikus) adatokra. Mindkettő a DIKW modell absztrakt megközelítésének megfelelően valamilyen tényyszerűséget leíró, információt hordozó paramétert jelent, de előbbi kifejezetten az emberi technológiához köthető módon kezelhető, utóbbi azt feltétlenül nélkülözi. Organikus adatok között említhetők az épített és természetes környezetet, valamint élőlényeket jellemző, észlelhető tulajdonságok (pl. fizikai jellemzők), de ide tartozhatnak (függetlenül adatvédelmi jogi relevanciájuktól) a biológiai mintákban levő genetikai adatok¹⁵ vagy például a tenyerünkön hordozott biometrikus adatok is. A technológiai jellegű adatokat szintén tovább bonthatjuk analóg és digitális adatokra, amely

¹² David Boddy, Albert Boonstra, Graham Kennedy: *Managing Information Systems: Strategy and Organisation*. Pearson Education, 2008.

¹³ Leonard M Jessup, Joseph S Valacich: *Information systems today: managing in the digital world*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall, 2008.

¹⁴ Etymonline, „Online Etymology Dictionary” Harper Family LLC. Elérhető: <https://www.etymonline.com/word/data>, Letöltve: 2024.01.14.

¹⁵ Worku Gedefa Urgessa, „The feasibility of applying eu data protection law to biological materials: challenging data as exclusively informational” *Journal of Intellectual Property, Information Technology and Electronic Commerce Law*, 7(2), (2016). 96-109 o.

megkülönböztetés alapja a rögzítéshez felhasznált technológia, valamint az adathordozó típusa. Így analóg adatnak tekinthetjük a papír alapú iratanyagot, míg digitális adatnak az informatikai eszközön tárolt adatot. Tekintve, hogy a ma dominánsan jelen lévő mód algoritmizált adathasznosítás és ez kifejezetten a digitális adatokkal mutat szoros kapcsolatot, továbbá a szabályozási kérdések fókuszában is ez áll,¹⁶ ezzel az adattípussal foglalkozok részletesebben.

A digitális adatok alkategóriája

A digitális adatok főszabály szerint megegyeznek fogalmilag az adat általános fogalmával, azzal az eltéréssel, hogy valamilyen elektronikus módszer vagy elv szerint épített vagy működő eszközhöz, azzal kapcsolatban vagy azt használva léteznek.¹⁷ A digitális adatok – tehát számítógépek számára használható adatok¹⁸ – így az informatika működési elveinek megfelelően döntően numerikus értékekkel (jellemzően bináris rendszerben) kerülnek létrehozásra, tárolásra és továbbításra.¹⁹ Az adatok technikai jellemzőik és az alkalmazott programnyelv szerint tovább tipizálhatók, attól függően milyen elemekből épülnek fel (így pl. az „Integer” egész számokat jelöl, a „Character” az ábécé betűit jelöli, a „Date” egy naptári dátumot tárol más programozási információkkal együtt, a „Floating Point” pedig tört számokat foglal magába).²⁰ Az Információs és Kommunikációs Technológiai (IKT) eszközök teljes működési ciklusuk alatt, folyamatosan valamilyen adatkezelési műveletet végeznek, meglévő adatot gyűjtenek, illetve rögzítenek, új adatot hoznak létre, mindezeket tárolják, összekapcsolják, valamilyen cél érdekében felhasználják vagy továbbítják. Minden rendszer kezdő pontján (input), a működése során és a folyamat zárásakor (output) adatokon végzett műveletek zajlanak. Egy operációs rendszer napló fájljainak generálásától, az okostelefonok térkép applikációjának útvonalterv készítésén keresztül az olyan bonyolult folyamatokig, mint egy fejlett nyelvi modell kommunikációja mind ezen az elven működik.

Digitális adat alatt értünk tehát minden digitális formában létező (rögzített és tárolt) adatot, ami körkörös érvelésnek tűnhet, de mégis a legpontosabb definíciót adja. A digitális adatkategóriához tartozik a szöveg, a kép (álló vagy mozgó), a hang, a szám és bármilyen automatikusan rögzített technikai leírás (logok) is, továbbá ide tartoznak a rögzített tartalmakat leíró egyéb információk (metaadatok) is, valamint a mindezekből levont következtetések. Ezek az informatika állása és az alkalmazott keretrendszer szerint sokféle fájlformátumban létezhetnek, ezeknek a változatossága pedig szintén

¹⁶ Bankó, Zoltán; Szóke, Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. Pécs, JURINFO (2016), 12 o.

¹⁷ Merriam-Webster.com, Dictionary, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/digital>. Letöltve: 2024.01.14.

¹⁸ Juan Ortiz Freuler, "Datafication, Identity, and the Reorganization of the Category Individual", Temple Law Review, vol. 95, no. 4. 2023. 378 o.

¹⁹ Britannica.com, Encyclopædia Britannica, <https://www.britannica.com/technology/digital-computer> Letöltve: 2024.01.14.

²⁰ Luca Cardelli, Peter Wegner, „On Understanding Types, Data Abstraction, and Polymorphism”, Computing Surveys, Vol 17 n. 4. 1985. 471-522 o.

egyre bővül.²¹ Így szöveg lehet a TXT vagy DOCX, kép a JPG, míg audio a FLAC, a videó pedig az AVI.

A Big Data jelenség

A digitális adatokkal kapcsolatban sokszor kerül megemlítésre az ún. „Big Data” vagy nagy adathalmazok jelensége, amely a világon adott pillanatban, potenciálisan rendelkezésre álló (hatalmas és gyorsan növekvő mennyiségű, változatos tartalmú) összes adatot jelöli. Ezek a nagy adathalmazok többnyire nyers adatként léteznek, tehát azok további feldolgozása szükséges, ahhoz, hogy ténylegesen hasznosíthatóvá váljanak.²² A Big Data mára már kevésbé számít novumnak, hiszen egyes felfogások szerint legalább 2012-óta a Big Data korában élünk,²³ ettől függetlenül az ezzel kapcsolatos tanulságok a téma szempontjából továbbra is relevánsak. A Big Data mögött tálálható adatok ugyanis kiemelt forrásai a hasznosítható – ezáltal technológiailag és jogi szabályozás szempontjából kezelendő – adatoknak. Ahogy az elnevezés is mutatja a Big Data alapvetően nagy (hatalmas) mennyiségű adat létezését és ezeknek a fejlett társadalmak általi folyamatos generálását takarja.²⁴ A nagy adathalmazokat több szempont szerint lehet leírni, annak jobb megértése érdekében. Ezt a felosztást (angol nyelven) összefoglalóan az 5V attribútumoknak szokás nevezni:²⁵

- mennyiség (volume), ami rendkívül nagy, a 2025-re a becsült Big Data állomány elérheti a 181 zetabyte²⁶ mennyiséget,²⁷
- sebesség (velocity), ami a gyűjtés sebességét jelenti és szintén értékelendő, hogy sok esetben valós időben történik (nem véletlen tehát, hogy az előbbi mennyiségi tényező exponenciális bővülését tapasztaljuk),
- változatosság (variety), a változatosság jelen esetben a formátumok változatosságára utal, ez a digitális adattípusoknál taglaltakkal megegyező kategória (így pl. TXT, FLAC, AVI, XML stb.),
- hitelesség (verification) alatt az adatforrás megbízhatóságát (annak bizonytalanságát) értjük,
- értékesség (value), ami az adatból kinyerhető hasznosíthatóságát (tehát az adott cél elérésére való alkalmasságot) takarja.

²¹ Adanma Cecilia Eberendu, „Unstructured Data: an overview of the data of Big Data”, International Journal of Emerging Trends & Technology in Computer Science. 38. 2016. DOI: 10.14445/22312803/IJCTT-V38P109

²² Pataki, Gábor; Szőke, Gergely László: Az online személyiségprofilok jelentősége In: Polyák, Gábor (szerk.) Algoritmusok, keresők, közösségi oldalak és a jog: A forgalomirányító szolgáltatások szabályozása. Budapest, Magyarország: HVG-ORAC (2020) 77 o.

²³ Steve Lohr, The Age of Big Data, N.Y. TIMES (2012) Elérhető: <https://www.nytimes.com/2012/02/12/sunday-review/big-datas-impact-in-the-world.html>, Letöltve: 2024.01.16.

²⁴ Alexandra Anghel, Elena Novacescu & Madalina Cuc, "Big Data and Its Secrets: Types of Big Data" Romanian Intelligence Studies Review 27. 2022. 54-73 o.

²⁵ Amy Affelt, "Big Data, Big Opportunity" Australian Law Librarian, vol. 21, no. 2, 2013. 78-89 o.

²⁶ Petroc Taylor, „Amount of data created, consumed, and stored 2010-2020, with forecasts to 2025” STATISTA, 2023. Elérhető: <https://www.statista.com/statistics/871513/worldwide-data-created/>. Letöltve: 2024.01.16.

²⁷ A mérték érzékeltetése érdekében megjegyzendő, hogy 1 zettabyte egyenlő 1 000 000 000 terabyte-al.

Az adathalmazoknál általában, de különösen a Big Data jellegű adathalmazok esetén fontos kitérni az adatok strukturáltságának kérdésére, mivel ez nagyban befolyásolja a hasznosíthatóságukat (legalábbis annak bonyolultságát). A strukturált adat séma szerint működő, rendezett, egyértelmű formátumú és méretű adat, amelyet elsődlegesen kereshetősége miatt könnyebb elemezni. Példaként említhető egy relációs adatbázis (SQL), amelyben az adatok rendezetten jelennek meg.²⁸ Részben strukturált adat mutathat strukturáltságot (pl. címkézett), ez azonban nem illeszkedik egy könnyen felismerhető sémába.²⁹ Részben strukturált adatok például az XML, CSV és JSON fájlok. Strukturálatlan adatok nem rendezettek és nem követnek semmilyen sémát. Strukturálatlan adatok például a PDF-ek, az audiovizuális és képi tartalmak.³⁰

A nagy adathalmazok térnyerésének és a mindennapi életünkhöz szervesen kapcsolódó pontjainak megértéséhez további négy, a jelenség alapvetően input oldalát, tehát a bemenő adatokat befolyásoló tényezőről szükséges röviden szót ejteni. Ezek a Dolgok Internete eszközök, az adatosítás társadalmi trendje, valamint a cloud computing és a web 2-es alkalmazások használata.

- A Dolgok Internete (Internet of Things, IoT) hálózatra kötött, egymással jellemzően IP³¹ alapon kommunikáló és szenzorosan adatokat gyűjtő, valamint továbbító eszközöket jelenti.³² Az IoT egyre elterjedtebbé válik számos iparágban, többek között a közlekedésben, a mezőgazdaságban és az egészségügyben is. Az IoT eszközök olyan előnyökkel járnak, mint valós idejű adatgyűjtés és feldolgozás, a pontos és aktuális visszacsatolási hurkok létrejötte, valamint a távoli felügyelet és irányítás képessége, amelyek a köz- és a magánszféra szervezetei számára egyaránt nagyobb működési hatékonyság elérését teszik lehetővé.³³ Az IoT eszközök árnyoldalához tartoznak különösen adatbiztonsági és adatvédelmi aggályok, úgy, mint a túlzó adatgyűjtési tendenciák, adatbázisok jogellenes összekapcsolása vagy a kibertámadásoknak való fokozott kitettség.
- Az internet fennállása alatt több átalakuláson is keresztül ment, az adatok szempontjából legnagyobb horderejű a második korszaka (web 2.0). Az előző állapotához képest, amelynél az adatáramlás leginkább vertikálisan épült fel és egy egyirányú útként képzelhető el az adatot létrehozó és az adatot fogyasztó között. A web 2.0 adatáramlása ehhez képest horizontálisan épül fel, az adatot létrehozó és a fogyasztó mellérendeltek, sőt a két pozíció jellemzően

²⁸ Adanma Cecilia Eberendu, „Unstructured Data: an overview of the data of Big Data”, *International Journal of Emerging Trends & Technology in Computer Science*. 38. 2016. DOI: 10.14445/22312803/IJCIT-V38P109

²⁹ Alexandra Anghel, Elena Novacescu & Madalina Cuc, "Big Data and Its Secrets: Types of Big Data" *Romanian Intelligence Studies Review* 27. 2022. 54-73 o.

³⁰ Christian Hänig, Martin Schierle, Daniel Trabold, (2011). Benefits of Unstructured Data for Industrial Quality Analysis. In: Sio-long Ao, Mahyar Amouzegar, Burghard Rieger, (szerk.) *Intelligent Automation and Systems Engineering. Lecture Notes in Electrical Engineering*, vol 103. Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0373-9_20

³¹ Az internetprotokoll, az interneten keresztüli kommunikáció egyik alapvető szabványa

³² Techopedia: What Does internet of Things (IoT) Mean? <https://www.techopedia.com/definition/28247/internet-of-things-iot> (2022.08.02.)

³³ Larisa-Antonia Capisizu, "Legal Perspectives on the Internet of Things," *Conferinta Internationala de Drept, Studii Europene si Relatii Internationale* 2018. 523 o.

egymásba is csúszik, tehát az adatot létrehozó egyszerre fogyasztó is és fordítva, a fogyasztó maga is létrehozza az adatot.³⁴ A web 2.0 állapot lehetőséget biztosított mindenki számára (cégek, államok és magánszemélyek) az adathoz való hozzáférésre és az adat megosztására egyaránt, ami nagyban járul hozzá a nagy adathalmazok mennyiségi duzzasztásához.

- Az adatosítás („datafication”) egy olyan modern jelenség, amely a világ eseményeinek digitális adattá történő átalakításának folyamatát, egyre növekvő trendjét jelenti.³⁵ Mérhető a hatása ebben a folyamatban is az IoT eszközök térnyerésének, de az adatosítás a társadalmi együttélés digitalizációjának egy aspektusaként is azonosítható.³⁶ Az online terek (és az azokat működtető szolgáltatók) egyértelmű törekvése, hogy a felhasználók minél több mindennapi emberi magatartásukat és életük átlagos eseményeit digitális adatként is leképezzék. Mindkét olvasat jelentősége kifejezetten az új, korábban adatként nem létező adattípusok összegyűjtésében, illetve generálásában rejlik. A különböző, web 2.0-es olvasztótégelyben megalakult, közösségi média platformok élen járnak az adatosítás társadalmi jelenlétének proliferációjában. A felületeik és funkcióik kiosztásával, valamint fejlett algoritmizált eszközeik és hatalmas mennyiségű felhasználói személyes adat birtoklásával képessé váltak alapvető hormonális impulzusok és tevékenységi hurkok létrehozására, amelyekkel maximalizálni képesek az adatmegosztási késztetést.³⁷
- Szintén megemlítendő az ún. cloud computing,³⁸ ami a szükséges hardver és szoftver erőforrás kiszervezését és azokhoz az interneten történő kapcsolódást jelenti.³⁹ A szolgáltatás a gyakorlatban tipikusan külső tárhelyszolgáltatás és/vagy valamilyen szoftver licenz és/vagy adatbázis rendelkezésre bocsátása formájában valósul meg. Attól függően mi a szolgáltatás súlypontja beszélhetünk Infrastruktúra, mint Szolgáltatás (IaaS),⁴⁰ Platform, mint Szolgáltatás (PaaS),⁴¹ Szoftver, mint szolgáltatás (SaaS)⁴² és Funkció, mint Szolgáltatás (FaaS).⁴³ A Cloud Computing egyik nagy eredménye, hogy tőkeigényes beruházások nélkül biztosít magas szintű

³⁴ Darin K. Fox, "What Is Web 2.0", AALL Spectrum, vol. 13, no. 9. 2009.

³⁵ Ulises A. Mejias, Nick Couldry, „Datafication”, Internet Policy Review Journal On Internet Regulation Volume 8 | Issue 4. 2019. DOI: 10.14763/2019.4.1428

³⁶ Clare Southerton: Datafication. Laurie Schintler, Connie McNeely, (Szerk.): Encyclopedia of Big Data. (Springer, 2020) 1-4 o.

³⁷ Trevor Haynes, „Dopamine, Smartphones & You: A battle for your time” Harvard University, Science in the News. Elérhető: <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2018/dopamine-smartphones-battle-time/> Letöltve: 2024.01.16.

³⁸ Magyarul használatosak a „számítási felhő” és a „felhőtechnológia” kifejezések

³⁹ Techopedia: Cloud Computing, <https://www.techopedia.com/definition/2/cloud-computing> (2022.08.02.)

⁴⁰ Informatikai erőforrások külső szolgáltató általi biztosítása

⁴¹ Infrastruktúrán túl, közbenső szoftverek (pl. adatbázis-kezelő rendszerek) külső szolgáltató általi biztosítása

⁴² Kliens-alapú webes alkalmazások igénybevétele külső szolgáltatótól (pl. ERP, CRM rendszerek)

⁴³ Webes fejlesztési környezet biztosítása, külső szolgáltató által

számítási kapacitást és egyéb erőforrásokat gyakorlatilag bárkinek.⁴⁴ A hátulütője egyfelől, hogy a kapacitás elérhetővé válása képessé tett mindenkit összetett és kockázatos adatkezelési műveletek elvégzésére, másfelől a magas adatkoncentrációból eredően adatbiztonsági aggályokat is felvet az igényérvényesítési akadályok mellett, amelyek a jellemzően országhatárokon átnyúló adatmegosztási szisztémából erednek.⁴⁵

Összegezve technológiai szempontból a munkaügyi adatkezelések adattípusai a szervezet fejlettségétől függően megjelenhetnek analóg is digitális adatként egyaránt. A digitalizáció előrehaladtával természetesen egyértelmű eltolódás várható utóbbi felé.

A jogi adatfogalmak

Az adatfogalom normatív meghatározottságát a vizsgált jogszabályokban a jogág vagy jogterület szektorális jellege és a joganyag megalkotásának ideje nagyban befolyásolja. A számítástechnika fejlettségi fokának és az adatok jelentőségének felismerése 2010-es években érte el az európai jogalkotást, ezért a korábbi aktusok az adatokat kevésbé tematizáltan kezelték. Időbeli meghatározottságtól függetlenül döntéshozók jogot a jogpolitikai célkitűzéseik mentén alkotnak, ott, úgy és akkor, amikor az életviszonyok szabályozásra szorulnak. E két tényező együttesen sporadikus, sokszor csak egy jogszabályi kontextusban izolált adatfogalom meghatározást eredményezett (ez alól az uniós jogalkotás 2020 után egyértelmű kivételt jelent). Szintén az ágazati jogalkotásból következik, hogy bár az adatfogalmak jogterületekhez igazodnak, de azok között létezik átjárás, azáltal, hogy egyes fogalmakat a jogszabályok keresztthivatkozzák, a helyett, hogy újból definiálnák azokat (tipikus példa erre a személyes adat fogalma). A vizsgálatom az Unió és hazai jogszabályok áttekintésére irányult, ezek közül is elsődlegesen azokra, amelyek leginkább kötődnek a tanulmány témájához.

Az adat főfogalma

Az adat általános érvényű definiálására legmagasabb szinten (és a témával legszorosabb kapcsolatban) viszonylag későn, 2022-ben került sor, az Adatkormányzási rendelet⁴⁶ által. Ez a fogalom megjelenik több másik, az Unió „digitális jogalkotási hullámához” tartozó joganyagban, így a Digitális Piacokról szóló rendeletben⁴⁷ és az

⁴⁴ Google Cloud, What are the different types of cloud computing? Elérhető: <https://cloud.google.com/discover/types-of-cloud-computing> Letöltve: 2024.01.16.

⁴⁵ Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre, (Utilitates Bt., Pécs, 2015) 22 o.

⁴⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2022. május 30-i (EU) 2022/868 rendelete az európai adatkormányzásról és az (EU) 2018/1724 rendelet módosításáról (továbbiakban Adatkormányzási rendelet vagy DGA) 2. cikk 1. pont

⁴⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2022. szeptember 14-i (EU) 2022/1925 rendelete a digitális ágazat vonatkozásában a versengő és tisztességes piacokról, valamint az (EU) 2019/1937 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (Továbbiakban: Digitális Piacokról szóló rendelet vagy DMA) 2. cikk 24. pont

Adatrendeletben.⁴⁸ A definíció szerint az adat: „aktusok, tények vagy információk bármilyen digitális megjelenítése, vagy az említett aktusok, tények és információk összeállításai, többek között hang-, kép- vagy audiovizuális felvétel formájában is”.⁴⁹ A fogalom aktusok, tények és információk megjelenítésére utal, ahol az aktus (tett, cselekedet⁵⁰) és a tények nagyban megegyeznek a DIKW-piramis alapján általunk meghatározott absztrakt adat-fogalommal. Az aktusok, tények és információk összeállításainak említése az adatok eredeti és származékos jellegére utal helyesen. Ezen jogi definíció egyetlen deformitása az információ fogalomba építése, amit az adat háttérben álló entitásként fog fel. Megjegyzendő, hogy ez egy létező, a gyakorlatban sok területen uralkodó álláspont, azonban a saját meglátásom szerint az információ sokkal inkább az adatok következő létállapota, egyediesített értéke. Tehát az adat nem az információ megjelenítése, hanem annak potenciális hordozója. Mindettől függetlenül a fogalom elméletben és gyakorlatban is alkalmazhatónak mutatkozik, kiemelendő továbbá, hogy formátumra utalást nem tartalmaz, így bármilyen adatkezelési helyzetre adaptálható, bár a kiemelt adattípusokból (pl. audiovizuális tartalmak) a digitális adatok vélelmezett túlsúlyára lehet következtetni. Elhagyva az Unió jogot, hazai jogunk eredményeként egy saját adat fogalom is említhető, amely az Ibtv-ben⁵¹ található. Ez alapján adat: „az információ hordozója, a tények, fogalmak vagy utasítások formalizált ábrázolása, amely az emberek vagy automatikus eszközök számára közlésre, megjelenítésre vagy feldolgozásra alkalmas.”⁵² Ez a fogalom a törvény megalkotásának idejére tekintettel valamivel absztraktabb, ettől függetlenül mind szóhasználatában, mind logikájában fedi az eddigiekben felépített adatfogalmunkat. Ehhez a jogszabályhoz kapcsolódik az egyetlen információ fogalom is, ami nem is meglepő a törvény által szabályozott terület (információbiztonság) figyelembevételével. Az Ibtv. szerint információ: „bizonyos tényekről, tárgyokról vagy jelenségekről hozzáférhető formában megadott megfigyelés, tapasztalat vagy ismeret, amely valakinek a tudását, ismeretkészletét, annak rendezettségét megváltoztatja, átalakítja, alapvetően befolyásolja, bizonytalanságát csökkenti vagy megszünteti.”⁵³ Bár az információ és az adat relációjának tisztázása elmarad, de elmondható, hogy hasonlóan az adatfogalomhoz az információ meghatározása is megfelel jelen tanulmány által képviselt felfogásnak, abban megjelenik az egyediesített érték hordozása, illetve a tényszerűségek reprezentációs funkciója.

A normatív adatfogalmak első nagy szétágazása a személyes adat és a közadat megkülönböztetéssel valósul meg, mindkettő további alkategóriákra oszlik. Mindkét adatkategória kiemelten fontos, mivel az adathasznosítás középpontjában állnak.

⁴⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/2854 rendelete (2023. december 13.) a méltányos adathozzáférésre és -felhasználásra vonatkozó harmonizált szabályokról, valamint az (EU) 2017/2394 rendelet és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (Továbbiakban: Adatrendelet vagy DA) 2. cikk (1) bekezdés

⁴⁹ DGA 2. cikk 1. pont; DA 2. cikk (1) bekezdés; DMA 2. cikk 24. pont

⁵⁰ Idegen Szavak Gyűjteménye, Elérhető: <https://idegen-szavak.hu/aktus>, Letöltve: 2024.01.18.

⁵¹ Az állami és önkormányzati szervek elektronikus információbiztonságáról szóló 2013. évi L. törvény (Továbbiakban: Ibtv.) 1. § (1) bekezdés 1. pont

⁵² Ibtv. 1. § (1) bekezdés 1. pont

⁵³ Ibtv. 1. § (1) bekezdés 25. pont

A közadatok alkategóriája

A közadatok fogalmát *expressis verbis* a magyar jog adja meg, de a DGA (24) preambulumbekzdése is rögzíti a „nem személyes közadatok” létezését. Saját jogunk szerint⁵⁴ a közadatokhoz tartoznak a közérdekű adatok és közérdekből nyilvános adatok, valamint a kulturális közadat és a kutatási adatok. A közadatokhoz tartozó egyes típusok – a kulturális közadat és a kutatási adat – fogalmi nagyrészt a főfogalmat megalkotó Közadattv-ben olvashatók.⁵⁵ Előbbi érezhetően a muzeális és közművelődési intézmények, valamint könyvtárak, illetve köz- és magánlevéltárak továbbá az előadó-művészettel, mozgóképekkel kapcsolatos közfeladatot ellátó szervek kezelésében lévő, kulturális javakra vonatkozó digitális adatokat foglalja magába.⁵⁶ Utóbbi a digitális formátumú, közfinanszírozású tudományos munkásság eredményeként létrejött vagy az ilyen eredmény bizonyítékául nyilvánosságra hozott – tudományos publikációknak nem minősülő – adatokat foglalja magába.⁵⁷ A közadatok másik altípusai, az információszabadság⁵⁸ jegyében az Info.tv-ben⁵⁹ találhatóak. Ezek szerint a közérdekű adatok az állami vagy helyi önkormányzati feladatot, valamint jogszabályban meghatározott egyéb közfeladatot ellátó szerv vagy személy kezelésében lévő és tevékenységére vonatkozó vagy közfeladatának ellátásával összefüggésben keletkezett adatok, míg a közérdekből nyilvános adatok azok a nem közérdekű adatok, amelyeknek a nyilvánosságra hozatalát törvény ettől függetlenül megköveteli.⁶⁰ A fogalmak fenti rövid ismertetése alapján látható, hogy a közadatok az állami és önkormányzati igazgatás működése során vagy azzal kapcsolatban létrejövő, egyébként is Alaptörvényi szinten⁶¹ nyilvánosnak minősített adatok. A két idézett jogszabály a közadatokhoz való hozzáállás két állapotát is megjelöli, míg az Info.tv. klasszikusan az információszabadság általi megismerhetőséget és közéleti átláthatóságot várja el, addig a Közadattv. az ilyen adatok⁶² további hasznosításának és újrahasznosításának a lehetőségét teremtette meg.⁶³ A két szabályanyag együttesen a teljes – korlátozott körhöz nem tartozó⁶⁴ – nemzeti

⁵⁴ A közadatok újrahasznosításáról szóló 2012. évi LXIII. törvény (Továbbiakban: Közadattv.) 4. § 4. pont

⁵⁵ A Közadattv. szabályozási rezsímje és fogalomhasználata a nyílt hozzáférésű adatokról és a közszféra információinak további felhasználásáról szóló 2019/1024/EU irányelv előírásaira épít

⁵⁶ Közadattv. 4. § 6. pont

⁵⁷ Közadattv. 4. § 13. pont; 2019/1024/EU irányelv 2. cikk 9. pont

⁵⁸ A közügyek átláthatóságához, a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez és terjesztéséhez fűződő kommunikációs alapjog, hozzátéve, hogy az átláthatóságnak jogágakon átívelő értelmezése lehet, lásd:

Hohmann Balázs: Interpretation the Concept of Transparency in the Strategic and Legislative Documents of Major Intergovernmental Organizations. *Közigazgatási és Infokommunikációs Jogi Phd Tanulmányok* 2(1), 2021, 48-51. o. és Hohmann Balázs: The interpretation of transparency from the legal point of view. In: Haffner Tamás (Szerk.): IV. Fialatok Európában Konferencia -TANULMÁNYKÖTET. Pécs, Sopianae Kulturális Egyesület, 2018. 155-163. o.

⁵⁹ Az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Továbbiakban: Info.tv.)

⁶⁰ Info.tv. 3. § 5. és 6. pontok

⁶¹ Magyarország Alaptörvénye VI. cikk (3) bekezdés

⁶² Például meteorológiai adatok, különböző állami nyilvántartások adatai

⁶³ A 2012. évi LXIII. törvény indokolása a közadatok újrahasznosításáról, Általános indokolás

⁶⁴ Így nem minősülhet az adat személyes adatnak, minősített adatnak, üzleti titoknak vagy döntés előkészítő adatnak

adatvagyon hasznosítását teszi lehetővé. A folyamat támogatására Magyarországon a Nemzeti Adatvagyon Ügynökség (NAVÜ) hivatott, amely a Kormány által rendeletben kijelölt, a nemzeti adatvagyon hasznosításával kapcsolatos állami feladatokat közfeladatként ellátó szervezet.⁶⁵ A közadatok a közszféra foglalkoztatói esetén kétségtelenül jelentős kategóriát fednek le, hiszen vélelmezhetően minden dolgozó a közfeladat ellátásában vesz részt, ezáltal a velük összefüggésben keletkező/kezelt adatok közadatok (pl. béradatok, létszám, munkakörök stb.).

A személyes adatok alkategóriája

Az adat-fogalom páros másik nagy képviselője a személyes adat. A jelenleg hatályos jog szerint a személyes adatok: „azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó bármely információ.”⁶⁶ Az azonosíthatósággal kapcsolatban ugyanitt további útmutatás található, e szerint „azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosítója (...) alapján azonosítható”. A fogalom láthatóan meglehetősen tág, az azonosíthatóság első ránézésre úgy tűnik, hogy a direkt azonosító adatok⁶⁷ alapján való azonosíthatóságot preferálja, ez azonban az újfent tágan meghúzott „közvetett” azonosíthatóság lehetőségével felülírásra került. A 2018-óta eltelt gyakorlat ismeretében elmondható, hogy a jelenlegi személyes adat fogalom tartalmi szempontból meglehetősen inkluzív, olyannyira, hogy egy frappáns közmondás szerint „ha valamivel kapcsolatban felmerül, hogy személyes adat, akkor valószínűleg az is”. Rendszertani megítélésük szempontjából hangsúlyozandó, hogy ezek az adatok kivétel nélkül természetes személyekre vonatkoznak, és mint ilyenek a védelmüket az Uniós és hazai jog alapvető emberi jogként nevesíti. Ellentétben tehát a közadatokkal ezek az adatok explicite, a jog erejénél fogva védettek. A személyes adatok terminológiai meghatározottsága kevésbé szegmentált, mint a közadatoké, elsődlegesen – Uniós rendelet jellegéből adódó alkalmazási elsőbbsége révén – a GDPR határozza meg, míg az Info.tv. ezt kiegészítheti, pontosíthatja. Az egyéb (frissebben megalkotott) jogszabályok ezeket konzervensen hivatkozzák, így a hazai és az Uniós jogrendszerben nem tapasztalható zavar a személyes adatok fogalmát illetően (megjegyzendő, hogy tág jellege miatt a fogalom alkalmazásával kapcsolatban viszont tapasztalható). A személyes adatok belső halmazát alkotja a különleges adatok kategóriája, amelyek érzékenységük miatt megkülönböztetett védelemben részesülnek. Különleges adatnak minősülnek a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a

⁶⁵ A nemzeti adatvagyonról szóló 2021. évi XCI. törvény 3. §. A törvény 2. § a) pontja szerint a nemzeti adatvagyonhoz tartoznak a közfeladatot ellátó szervek által kezelt közérdekből adatok, közérdekből nyilvános adatok és kutatási adatok, továbbá a személyes adatok összessége.

⁶⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (Továbbiakban Általános adatvédelmi rendelet vagy GDPR) 4. cikk 1. pont; Tartalmilag nagyon hasonló az Info.tv. 3. § 2. pontjában meghatározott személyes adat fogalom, amely szerint ez az érintettre (értsd: természetes személyre) vonatkozó bármely információ

⁶⁷ Például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó, egy vagy több tényező

természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok.⁶⁸ Fontos továbbá, hogy szintén speciális megítélésűek a bűnügyi személyes adatok, amelyek a büntetőeljárás során vagy azt megelőzően a bűncselekménnyel vagy a büntetőeljárással összefüggésben, a büntetőeljárás lefolytatására, illetve a bűncselekmények felderítésére jogosult szerveknél, továbbá a büntetés-végrehajtás szervezeténél keletkezett, az érintettel kapcsolatba hozható, valamint a büntetett előlétre vonatkozó személyes adatok.⁶⁹ A különleges adatok fent felsorolt elemei közül a genetikai, a biometrikus és az egészségügyi adatok külön definiálásra kerültek. Az egészségügyi adat egy természetes személy testi vagy pszichikai egészségi állapotára vonatkozó személyes adat, ideértve a természetes személy számára nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozó olyan adatot is, amely információt hordoz a természetes személy egészségi állapotáról,⁷⁰ biometrikus adat⁷¹ egy természetes személy testi, fiziológiai vagy viselkedési jellemzőire vonatkozó minden olyan sajátos technikai eljárásokkal nyert személyes adat, amely lehetővé teszi vagy megerősíti a természetes személy egyedi azonosítását,⁷² valamint genetikai adat⁷³ egy természetes személy örökölt vagy szerzett genetikai jellemzőire vonatkozó minden olyan személyes adat, amely az adott személy fiziológiájára vagy egészségi állapotára vonatkozó egyedi információt hordoz, és amely elsősorban az említett természetes személyből vett biológiai minta elemzéséből ered.⁷⁴ A személyes adatok fogalmával kapcsolatban az látható, hogy a jogalkotó az általános meghatározásokon túl az egyedi, a kor kihívásaira reagáló egyedi fogalmakat is törekszik megalkotni. Munkaügyi folyamatok végrehajtása adatkezelés nélkül elképzelhetetlenek, így minden foglalkoztató rendkívül nagymennyiségű személyes adat kezelését végzi a mindennapokban. Ezek láthatóan de iure védettek és a kezelésükre kiterjedt adminisztratív előírások vonatkoznak.

A jogi adatfogalommal kapcsolatban természetesen szükséges megemlíteni, hogy léteznek a jog által nem szabályozott, vagy nem adatként kezelt, de mégis adatként létező állományok (sőt minden bizonnyal ezek vannak többségben). Ezek a fenti adatfogalmak valamelyikével korrelálva léteznek, azonban azok se nem személyes, se nem közadatok, nem vagy. Így lehetnek üzleti titkok, minősített adatok, technikai írások, az informatikai működés során automatikusan generált adatok vagy metaadatok, statisztikák, illetve anonimizált adatok, esetlegesen állatokra, növényekre, épületekre vonatkozó adatok. Adathasznosítás szempontjából nem különben fontosak, azonban e helyütt az elemzésükre – sokféleségük miatt – nem kerülhet sor.

⁶⁸ GDPR 9. cikk (1) bekezdés; Info.tv. 3. § 3. pont

⁶⁹ Info.tv. 3. § 4. pont

⁷⁰ GDPR 4. cikk 15. pont; Info.tv. 3. § 3c. pont

⁷¹ Ilyen például az arckép vagy a daktiloszkópiai adat

⁷² GDPR 4. cikk 14. pont; Info.tv. 3. § 3b. pont; Javaslat az Európai Parlament és a Tanács rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (Továbbiakban: MI rendelet) megállapításáról és egyes uniós jogalkotási aktusok módosításáról 3. cikk 33. pont

⁷³ A humángenetikai adatok védelméről, a humángenetikai vizsgálatok és kutatások, valamint a biobankok működésének szabályairól szóló 2008. évi XXI. törvény 3. § (1) bekezdés 4-6 pontjai a kódolt, pszeudonimizált és anonimizált genetikai adat fogalmakat vezetik be, a nélkül, hogy a genetikai adatot külön definiálnák

⁷⁴ GDPR 4. cikk 13. pont; Info.tv. 3. § 3a. pont

Összegzés

Jelen tanulmány során bemutatásra került az adatfogalom absztrakt, technológiai és jogi szempontból. Kísérletet tettem továbbá a DIKW piramis újragondolására, annak érdekében, hogy a modern – főként algoritmizált – életviszonyokhoz jobban adaptálhatóvá váljon. A munkaügyi folyamatoknak elengedhetetlen része nagy mennyiségű adat kezelése, ezeknek az azonosítására, fogalmi elhatárolására szükség lehet a helyes gyakorlatok kialakításához, illetve a jogszerű működés megvalósításához.

ÖSSZEFOGLALÓ

A munkajogi folyamatok tekintetében kulcsfontosságú, hogy biztosított legyen az a hozzá kapcsolódó adatkezelési folyamatok jogszerűsége, hiszen ezek a folyamatok rendszerint a munkavállalók intim, érzékeny személyes adatait érintik, számos esetben ezek szisztematikus kezelésére, feldolgozására épülnek és a jogviszony jellegére tekintettel az esetek többségében hosszán, akár évtizedekig tartó adatkezelési folyamatokat eredményeznek, amelyekben akár rejtetten is jelen lehetnek jogszabálysértő gyakorlatok. Az adatvédelem központi szabályozásának tekinthető, Általános Adatvédelmi Rendelet¹ (továbbiakban: Rendelet) 2016-os hatályba lépése – pontosabban 2018-as alkalmazandóvá válása – óta a jogalapok kibővült rendszere számos változást idézett elő a személyes adatok kezelésének jogszerűségi feltételeiről kialakított gondolkodásmódban.

A korábbi nagyrészt két jogalappal működő (dichotóm) rendszerhez képest jelenleg hat jogalap közül választhat az adatkezelő, ami minden előnye mellett, időről időre zavart okoz az adatkezelés résztvevőiben, igényelve a munkáltató mérlegelését, a folyamatok rendszeres átgondolását. A tanulmány arra vállalkozik, hogy áttekinti a jogalapok történeti változását, kitekintéssel élve a munkajogi terület szempontjából igazán releváns adottságokra.

I. Bevezetés

A jogalapválasztás minden munkáltató adatkezelő számára hordoz szakmai döntési helyzeteket. A jogalapok megújult rendszerének vizsgálatára kerül sor ebben a tanulmányban, annak érdekében, hogy a megváltozott jogszabályi környezet gyakorlati szempontból legjelentősebb módosításait áttekinthessük. Ehhez a tanulmány során megvizsgálom a Rendelet fontosabb jellemzőit és újításait, különös tekintettel 6. cikkére, valamint végig követem a jogalapválasztás elméleti és gyakorlati körülményeit, kitekintve a munkajogilag releváns kérdésekre, továbbá egy általam lehetségesnek ítélt módszerét.

II. A Rendelet és nómumai

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. számú rendelete, amely jelenleg a szabályozás központi magvát adja, hosszú adatvédelmi reform végeredményeként jött létre. Előképének tekinthető az Európai Parlament és a Tanács

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

¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet. a továbbiakban: Rendelet vagy GDPR)

95/46/EK irányelve a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (továbbiakban: adatvédelmi irányelv), amelynek megalkotásakor még nem kifejezetten az emberi jogok átfogó védelme volt a cél, sokkal inkább a belső piac működését korlátozó – személyes adatok továbbításával összefüggő – akadályok lebontása, vagyis a tagállamok közötti adatáramlás elősegítése.² A GDPR, ellentétben az adatvédelmi irányelvvel, sokkal nagyobb hangsúlyt fektet a személyes adatok védelmére irányuló előírások modernizálására és fejlesztésére, bár számos az irányelvből átvett megoldást alkalmaz továbbra is.³ Legnagyobb eltérése jogforrási formájában rejlik, lévén rendeletként került megalkotásra. Ebből kifolyólag nem igényel és nem tűr átültető aktusokat a tagállamok részéről. Ettől függetlenül elmondható, hogy több mint 50 kérdésben enged kifejezetten teret a tagállami jogalkotásnak.⁴

2009-ben a Lisszaboni Szerződés elfogadásával vált lehetségessé az átfogó reform elindítása. A Szerződés a személyes adatok védelméhez fűződő jogot alapító szerződési szinten rögzítette, így a Tanács és az Európai Parlament felhatalmazást kapott a rendes jogalkotási eljárás keretei között másodlagos jogforrások létrehozására. A jog érvényesülésén, a szabadságon és a biztonságon alapuló térségre vonatkozóan 2010 és 2014 közötti időszakban prioritásokat megállapító Stockholmi Program keretében felkérte az Európai Tanács a Bizottságot „az uniós adatvédelmi szabályozás és ezen értékelés eredményének függvényében jogalkotási és nem jogalkotási kezdeményezések benyújtására”. Számos szakmai konzultációt és konferenciát követően 2012-ben terjesztette elő jogalkotási javaslatcsomagját a Bizottság, amely tartalmazta a GDPR és a bűnügyi irányelv⁵ megalkotására vonatkozó javaslatokat is. A rendes jogalkotási eljárásnak megfelelően a Parlament 2014. márciusában, a Tanács a politikai nyomás ellenére valamivel később, 2015. június-októberté között fogadta el állásponjtját. A társjogalkotók közti tárgyalások 2015. végére meghozták gyümölcsüket és létrejött a politikai megegyezés. A jogtechnikai és nyelvészeti felülvizsgálatokat követően 2016. áprilisában lezárult a jogalkotási eljárás. Május 24-én lépett hatályba a GDPR, de saját maga által megállapított felkészülési idő elteltével, 2018. május 25. napja óta kell alkalmazni.⁶

Maga a rendelet 173 preambulumbekzdésből és – XI. fejezetre osztva – 99. cikkből áll. Ebből a 99. cikkből 39 jelöl az adatkezelő számára valamilyen végrehajtandó kötelezettséget, a többi 60 leíró, adminisztratív jellegű vagy a hatóság eljárására

² Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter (Szerk.): *Magyaráztat a GDPR-ról*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2018. 25-26. o.

³ Kis Kelemen Bence – Hohmann Balázs: A Schrems ítélet hatásai az európai uniós és magyar adattovábbítási gyakorlatokra. Infokommunikációs jog, 2016/2., 64-66. o.

⁴ Sepsí Tibor: *GDPR útikalauz adatkezelőknek*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019. 19-20. o.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács személyes adatoknak az illetékes hatóságok által a bűncselekmények megelőzése, nyomozása, felderítése, a vádeljárás lefolytatása vagy büntetőjogi szankciók végrehajtása céljából végzett kezelése tekintetében a természetes személyek védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 2008/977/IB tanácsi kerethatározat hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/680 irányelve

⁶ Péterfalvi, et. al., 2018, i.m. 29-32. o.

vonatkozik. Megszövegezése nem meglepő módon rendkívül absztrakt, ennek megfelelően a rendelkezések több logikai lépést igényelnek az alkalmazásuk során.⁷

Elvitathatatlan, hogy számos újítást hozott a korábbi Unió vagy hazai adatvédelmi joghoz képest. Összességében elmondható, hogy nem annyira azon változtatott, hogy mit lehet kezelni, hanem azon, hogy hogyan lehet azt megtenni.⁸

III. Az adatkezelési jogalapok új rendszere

A munkajogi terület szempontjából különös jelentőséggel bíró adatkezelési jogalapok a korábbi dichotóm rendszerhez⁹ képest nagymértékű változáson mentek keresztül. Jogalap alatt azt az erkölcsileg és törvényileg helytálló hivatkozást, jogcímet értjük, amely szükséges valamely jog érvényesítéséhez.¹⁰ Nem véletlen, hogy a GDPR 6. cikkének címe – amely a lehetséges jogalapokat rögzíti – „Az adatkezelés jogszerűsége”, hiszen valamely jogalap hiányában az adatkezelés jogszerű egyáltalán nem lehet.¹¹ Szintén fontos kiemelni a jogalapok tárgyalása előtt, hogy a jogszerűséghez az érvényes jogalap mellett egy pontosan és részletesen meghatározott adatkezelési célra is szükség van, amely a munkaiügyi folyamatokban ugyan kifejezetten jól meghatározható, mégis átgondolást igényel ezek tagolása a munkáltató adatkezelő részéről.¹²

A korábbi hazai szabályozás, vagyis a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (továbbiakban: Avtv.) alapvetően kettő jogalappal működött, a hozzájárulással és a törvényi felhatalmazással. Ez azért is lehet fontos számunkra, mert a munkaviszony területén a hozzájárulás szűken alkalmazható a felek alá-fölérendeltségére, a függelmi viszonyra épülő jogviszonyban, ezért a szabályozás munkajogi kérdésekben elsődlegesen a törvényi felhatalmazáshoz kapcsolódó jogalapválasztásra sarkalta az adatkezelői szerepben levő munkáltatókat. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Info.tv.) az Avtv. szisztémájától eltérően a magyar adatvédelmi rendszerben addig elfogadott két jogalap mellett, azokat kiegészítve bevezette az adatvédelmi irányelv 7. cikkének c) és f) pontja szerinti új jogalapokat is, a jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatkezelést, valamint az érdekmérlegelésen alapuló adatkezelést. Ezek szűk körben még, és csak átfogó garanciális szabályok mellett tették lehetővé, hogy meghatározott esetekben az érintett hozzájárulása hiányában, és a jogalkotó közhatalmi aktusa nélkül is sor kerüljön a személyes adatok kezelésére.¹³

Az adatvédelmi irányelv által kijelölt úton haladva a Rendelet tovább bővítette a magyar jog által ismert jogalapok körét, azokat pedig kölcsönös mellérendeltségben helyezte el anélkül, hogy bármelyiket egyik vagy másik fölé sorolta volna. Azt azonban

⁷ Sepsí, 2019, i.m. 22. o.

⁸ U.o. 32. o.

⁹ Bankó Zoltán - Szóke Gergely László: *Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary*. Pécs, JURINFO, 2016. 44-45.o.

¹⁰ Péterfalvi, et. al., 2018, i.m. 111. o.

¹¹ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége és az Európa Tanács: *Európai adatvédelmi jogi kézikönyv*. Luxembourg, Az Európai Unió kiadóhivatala, 2019. 158. o.

¹² *A 29. cikk szerinti munkacsoport 03/2013 számú véleménye a célhoz kötöttségről* (WP203), 15–16. o.

¹³ 2011. évi CXII. törvény indokolása az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

fontos kiemelni, hogy bár szabadon használható bármely jogalap, egy adatkezelésnek egyszerre csak egy érvényes jogalapja lehet. Példának okáért egy szerződésben szereplő adathalmaz jogalapja csak 6. cikk b) pont szerinti szerződés teljesítése lehet, még akkor is, ha előrelátható, hogy a szerződés megszűnését követően jogi igények érvényesítése érdekében más jogalap használatával, de azonos adatkörre új adatkezelés indulhat. Tehát az adatkezelőnek nem egy bizonyos személyes adat, hanem az azzal kapcsolatos adatkezelési folyamat vonatkozásában kell megtalálnia a megfelelő jogalapot. Ezt az a tény is alátámasztja, hogy különböző célok érdekében, eltérő jogalapok alapján is lehetséges ugyanazt az adatkört kezelni (pl.: szerződésben szereplő név megegyezik a kapcsolattartáshoz használt névvel és akár a direkt marketing célú hírlevél feliratkozásban szereplő névvel).¹⁴ Az alábbiakban a szükséges mértékre korlátozva, de az egyes jogalapokat külön-külön ismertetem.

1. Az érintett hozzájárulása

Az olyan esetekben, amikor hozzájárulás bekérése válik szükségessé, akár azért, mert jogszabály előírja.¹⁵ (pl.: a gazdasági reklámtörvény az e-DM levelek esetén¹⁶, Polgári Törvénykönyv (továbbiakban: Ptk.) kép és hangfelvétel készítésekor¹⁷, amely munkajogi szempontból is releváns lehet, pl. szervezeti fotózás esetén) vagy az adatkezelő saját döntése szerint, mindig szigorú feltételeknek kell megfelelni ahhoz, hogy az jogszerű adatkezelést eredményezzen. Fontos, hogy az adatkezelő mindig képes kell legyen arra, hogy a hozzájárulás megadását igazolni tudja (tehát rögzítettnek és visszakereshetőnek kell lennie), valamint azt is bizonyítania kell, hogy azt az érintett önkéntesen adta meg. Az önkéntesség vizsgálata objektív és szubjektív szempontok szerint is történik, így már nem elégséges megoldás azt egyszerűen „lenyilatkoztatni”.¹⁸ Különös súlya van az önkéntesség esetén annak bizonyításának, hogy létezett a hozzájárulásnak alternatívája, vagyis, annak, hogy az érintett választása esetén hozzá tudott volna férni ugyanahhoz a szolgáltatáshoz a hozzájárulásának megadása nélkül is.¹⁹ Szintén ebben a problémakörben szükséges megemlíteni, hogy a felek közötti jelentős egyenlőtlenség (másként megfogalmazva: alá-fölé rendeltség) súlyos következményekkel járhat az adatkezelés jogszerűségére, amit a Hatóság – támaszkodva a Munkacsoport²⁰ megállapításaira is – a munkahelyi adatkezelések alapvető

¹⁴ Péterfalvi, et. al., 2018. i.m. 111. o.

¹⁵ Balogh Zsolt György - Polyák Gábor - Rátai Balázs - Szőke Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. *INFOKOMMUNIKÁCIÓ ÉS JOG*, 2012/3. szám, 96. o.

¹⁶ 2008. évi XLVIII. törvény 6. § (1) bekezdés

¹⁷ 2013. évi V. törvény 2:48. §

¹⁸ Európai Adatvédelmi Testület: *Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, Version 1.1*, 2020. 7 o. https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf (2021.08.01.)

¹⁹ Kulcsár Zoltán: *Privacy Policy Online Services, A hozzájárulás fogalmának kiegészítése az Európai Adatvédelmi Testület 5/2020 iránymutatásában*, 2020. <https://www.adatvedelmirendelet.hu/uncategorized/a-hozzajarulas-fogalmanak-kiegeszítése-az-europai-adatvedelmi-testület-5-2020-iranymutatasaban/> (2021.08.01.)

²⁰ 29. szerinti munkacsoport (továbbiakban: Munkacsoport)

követelményeiről szóló 2016-os tájékoztatójában kifejezetten ki is emelt.²¹ Ezzel visszatérünk az előző bekezdésben már felvetett gondolathoz, a munkajogviszonyban szűken alkalmazandó jelen jogalap, hiszen a felek közötti egyenlőtlenség az önkéntesség megkérdőjelezhetőségéhez vezet. Érdekességgéppen megjegyezhető, hogy a GDPR eredeti – Bizottság által javasolt – szövegverziója szerint amennyiben jelentős egyenlőtlenség áll fenn az érintett és az adatkezelő helyzete között, akkor a hozzájárulás nem teremtett volna jogalapot az adatkezelésre.²²

Megjegyzendő, hogy az egyetlen jogalap, amelynél speciális tájékoztatási szabályok (különös tekintettel annak egyértelműségére²³) vannak érvényben, továbbá a legerőteljesebb rendelkezési jogot adja az érintettnek, mivel lehetővé teszi számára, hogy a hozzájárulását bármikor visszavonhassa, ezzel ellehetetlenítve az adatkezelési tevékenység folytatását.²⁴ Ezek a rendelkezések erőteljes átláthatóságot erősítő jelleggel rendelkeznek.²⁵

Úgy gondolom az alkalmazási nehézséget a hozzájárulásokkal kapcsolatban azok megalapozatlan és sok esetben visszaélésszerű alkalmazásának gyakorlata, valamint az azonnali törlést eredményező visszavonás joga jelenti, ebből kifolyólag a jogalap használatát a legszükségesebb esetekre érdemes korlátozni. Állításom magyarázatául először arra hívnám fel a figyelmet, hogy a GDPR előtti gyakorlat szerint a szerződésekben (pl.: munkaszerződések) található adatvédelmi rendelkezések kimerültek a „személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok” kitételben.²⁶ Ez nyilvánvalóan már akkor is elégtelen volt, hiszen ebből nem derült ki, hogy milyen adatokra vonatkozik a hozzájárulás, és azok milyen célokra használhatók fel, ki az adatkezelő, valamint, hogy meddig tárolhatók az adatok. A visszaélések pont ebben rejlettek, hiszen a megfogalmazásnak hála lehetetlen volt azt bizonyítani, hogy pontosan mihez történt a hozzájárulás. Az alkalmazási tárgykörök korlátlansága miatt pedig egyszerű megoldás volt mindenhez bekérni a hozzájárulást, akkor is, ha az adatok nem voltak szükségesek vagy azok egyenesen hátrányos helyzetbe hozták az érintettet. A hozzájárulási érme másik oldala, mikor a jóhiszemű adatkezelő bekéri a személyes adatok kezeléséhez a hozzájárulást, ám az érintett formál-jogi szempontból kifogástalan magatartással kéri az adatok törlését. A feleslegesen bekért hozzájárulások esetén a helyzet súlya akkor válik kézzelfoghatóvá, ha a példa kedvéért az adatok egy

²¹ *A Nemzeti Adatvédelmi és Információs szabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről* (2016). 7. o.

²² Szőke Gergely László: Az adatvédelem szabályozásának történeti áttekintése. *Infokommunikáció és jog*, 2013/3, 110. o.

²³ Rendelet 32. preambulumbekkezdés

²⁴ Salami, Emmanuel: *An Analysis of the General Data Protection Regulation (EU) 2016/679*, 2017. 7. o. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2966210>

²⁵ Megjegyezve azt, hogy az átláthatóság adatvédelmi területen alapvető jelentőséggel is felmerül, de közjogi viszonyokban, hatósági eljárásban (akár munkajogi, akár adatvédelmi hatósági eljárásról legyen szó, ennél differenciált értelmezése szükséges, ld:

Hohmann Balázs: *The interpretation of transparency from the legal point of view*. In: Haffner, Tamás (Szerk.) IV. *Fiatalok Európában Konferencia - Tanulmánykötet*. Pécs, Sopianae Kulturális Egyesület, 2018. 155-163. o., illetve Hohmann Balázs: *Az átláthatóság értelmezése és követelményrendszere a közigazgatási hatósági eljárások tükrében*. Pécs, Novissima Kiadó, 2022. 76-85. o.

²⁶ Bölskei Krisztián: *GDPR Kézikönyv 2.0, Új EU-s Adatvédelmi Rendelet, Info tv., GDPR Salátatörvény*. Budapest, Vezinfo Kiadó, 2019. 58-59. o.

szerződésben vagy egy számlán szerepelnek. Utóbbi esetben egy felkészült adatkezelő még akkor is, ha eredetileg – tévedésből vagy biztos, ami biztos alapon – a számla kiállításához is bekérte a hozzájárulást, védekezhett törvényen alapuló adatkezeléssel, ezáltal a törlési kérelmet eredményesen tudta elutasítani. Azonban a szerződés esetén erre nem volt lehetősége, hiszen a szerződési szabadsággal összhangban (eltekintve természetesen a kógens jogszabályi rendelkezésektől) általában nem normatív előírásokon alapul a szerződésben szereplő adatok kezelése. Látható, hogy ad absurdum előfordulhatott olyan eset, amikor az adatkezelő egy fennálló jogviszony vagy jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatokat törölt a hozzájárulás visszavonásának következtében.

A fentiekből kifolyólag – alapozva a hozzájárulással szemben kialakuló nemzetközi szkepticizmusra is – úgy gondolom, hogy a korábbi gyakorlattal (vagyis a jogszabályi rendelkezés hiányában a hozzájárulás automatikus bekérésével²⁷) teljes mértékben szakítva, a hozzájárulásnak az utolsó opciónak kell lennie a jogalapok választásakor, illetve olyan helyzetekre kell korlátozni, amikor nincs különösebb jelentősége az adattörlési kérelem teljesítésének. Így például egy munkavállaló esetén a céges weboldal dolgozói bemutatkozó felületén közzétett adatokkal és képekkel kapcsolatban, céges rendezvényeken készült képekkel, vagy promóciós anyagokban szereplő adatokkal kapcsolatos (a Ptk. rendelkezéseit is figyelembe vevő) adatkezelések esetén használható a hozzájárulás, de egyéb esetekben más jogalap használata mutatkozik célszerűnek. Tisztában vagyok azzal az elgondolással, hogy a hozzájárulás biztosítja az érintett számára az önrendelkezési jogának legteljesebb formáját és elméletileg a lehető legkedvezőbb ránézve ennek a jogalapnak a használata. Azonban a korábbi és jelenlegi gyakorlatot is figyelembe véve a hozzájárulások önkéntessége ritkán tekinthető valósnak, a legtöbb esetben pusztán adminisztratív módon realizálódik.²⁸

Fontosnak tartom kiemelni a hozzájárulás alkalmazásának jogszabály által megkövetelt módjával kapcsolatban, hogy a jogalkotó és a hatóság gyakorlata szerint is visszaszoruló tendenciát mutat ez a megoldás. A jogalkotási trend esetén példaként említhető a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (Szvtm.) módosítása a 2019. évi XXXVI. törvény (un. GDPR-Salátatörvény) hatályba lépése által. A korábbi szabályozástól eltérően az elektronikus megfigyelés vonatkozásában az adatkezelő igazolható jogos érdeke vagy fennálló közérdek (tehát nincs szükség a hozzájárulásra sem) alapján határozhatja meg az elérendő célt és az ehhez szükséges adatkezelési időt.²⁹ A hatósági gyakorlattal összefüggésben említhető a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság állásfoglalása a digitális oktatással kapcsolatban.³⁰ E szerint a COVID-19 járvány alatt megvalósított távoktatás vagy digitális oktatás során a pedagógus által

²⁷ Freidler Gábor: *A munkaviszonnyal összefüggő adatkezelések*. In: Péterfalvi Attila (Szerk.): *Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban*. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, 2012. 289. o.

²⁸ Schermer, Bart Willem – Custers, Bart – van der Hof, Simone: *The Crisis of Consent: How Stronger Legal Protection May Lead to Weaker Consent in Data Protection*. *Ethics and Information Technology*. 2014. 7-12. o. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2412418>

²⁹ Kulcsár Zoltán: *Privacy Policy Online Services, GDPR-Salátatörvény elfogadásával kapcsolatos főbb változások*. <https://www.adatvedelmiszakerto.hu/2019/04/a-gdpr-salatatortveny-elfogadasaval-kapcsolatos-fobb-valtozasok/> (2021.08.01.)

³⁰ NAIH/2020/2888. számú állásfoglalás

gyakorlati teljesítés megtekintése céljából bekért fényképekkel vagy videófelvevőkkel kapcsolatban megvalósuló adatkezelés a közfeladat ellátásából fakadóan ún. „kötelező” jellegű, így a Ptk. 2:48. § (1) bekezdése nem vonatkozik rá és nincs szükség hozzájárulás bekérésére, a jogalap pedig az adatkezelés közérdekűsége lesz. Szintén itt említhető, hogy az Európai Adatvédelmi Testület COVID-19 járvánnyal kapcsolatosan megvalósuló kontakt-kutatás esetén alkalmazott online alkalmazások vonatkozásában leszögezte, hogy az adatkezelés lehet közérdekű (tehát 6. cikk (1) bek. e) pont szerinti), függetlenül attól, hogy annak használata önkéntességen alapul.³¹

2. Szerződés teljesítése

A GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontjában meghatározott szerződés teljesítéséhez szükséges adatkezelést kettő esetben engedi használni. Egyfelől a megkötendő szerződést előkészítő lépések során (így a munkaszerződés megkötésére irányuló folyamatban is), másfelől az érintettel kötött szerződés tényleges teljesítése alatt.³²

Utóbbi esetben természetesen az egyik legfontosabb feltétel, hogy a szerződő fél az érintett legyen, éppen ezért nem alkalmazható szerződéses jogalap a már megszűnt szerződések alapján indított igényérvényesítések vagy a követelésátruházás esetén, ugyanis egyik esetben sincs az adatkezelő és az érintett között érvényes szerződés. Az, hogy esetlegesen volt korábban, de megszűnt vagy van érvényes szerződés, de azt az adatkezelőtől eltérő személlyel kötötték, nem jöhet számításba. Ilyenkor más jogalap alkalmazása szükséges, jelen helyzetben például mindkét esetben az f) pont szerinti jogos érdek alapján lehet az igényérvényesítési eljárásban vagy a faktorált követelésben szereplő adatokat kezelni. Lényegtelen azonban, hogy a szerződést fizikailag az érintett kötötte-e meg, elég, ha szerződő félnek minősül. Szerződés fogalma alá pedig egyaránt beletartozik az írásbeli, az elektronikus úton és a szóban kötött szerződés is, továbbá annak sincs jelentősége, hogy polgári, közigazgatási, munka- vagy egyéb jogon alapul.³³ Szintén kiemelten fontos kritérium, hogy az adatok kezelése objektíve szükséges legyen a szerződés teljesítéséhez³⁴, amely jelen esetben nem azt jelenti, hogy minden adatnak a szerződésben kell szerepelnie³⁵.

A hozzájárulás jogalapjánál említett problémák a szerződéses jogalap esetén nem merülnek fel, így véleményem szerint sokkal kiszámíthatóbb adatkezelést

³¹ Európai Adatvédelmi Testület 04/2020 sz. a COVID19-járvánnyal összefüggésben a helymeghatározó adatok és a kontaktkövető eszközök használatáról szóló iránymutatása, 2020. 9-10. o. https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_20200420_contact_tracing_covid_with_annex_hu.pdf

(2021.08.01.)

³² Péterfalvi, et. al., 2018, i.m. 123-124. o.

³³ U.o. 124. o.

³⁴ Zuiderveen Borgesius, Frederik: *Personal Data Processing for Behavioural Targeting: Which Legal Basis?*, 2015. 9-10 o. <https://ssrn.com/abstract=2662008> (2021.08.01.)

³⁵ Európai Adatvédelmi Testület: *2/2019 iránymutatás a személyes adatoknak az általános adatvédelmi rendelet 6. cikke (1) bekezdésének b) pontja szerinti kezeléséről az érintettek részére nyújtott online szolgáltatások összefüggésében*, 2019. 8. o. https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines-art_6-1-b-adopted_after_public_consultation_hu.pdf (2021.08.01.)

eredményez munkajogilag releváns helyzetben is. Ez esetben nem lehetséges meghatározhatatlan adatkör kezelését hozzájárulás alapján elkezdni, csak azt, ami a szerződés megkötéséhez, teljesítéséhez és megszüntetéséhez szükséges. Ehhez egyébiránt nincs is szükség pontosabb megfogalmazásra, hiszen a polgári jog vagy a munkajog által jól azonosíthatóvá válik a szóban forgó adatkör. Fontos szempont, hogy az érintett már nem képes önhatalmúlag törölni az adatokat, mivel az adatkezelés elválaszthatatlanul összekötődött a szerződéses jogviszonnyal, tehát amíg létezik érvényes szerződés a felek között az adatkezelés is jogszerűen folytatható. Ennek egyébként a fordítottja is igaz lehet, ugyanis a tisztességesség elvéből fakadóan érvénytelen – akár semmis, akár megtámadható – szerződés alapján adatokat jogszerűen kezelni nem lehet.³⁶

A szerződéses jogalap másik esete, amikor az adatkezelés a szerződéskötést megelőző, az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges. Ez az átmeneti időszak, amikor még nincs érvényes szerződés, de a felek a szerződéskötési akarataikat kinyilvánították egymás felé és olyan adatok kezelésére van szükség, amelyek nélkül nem lehet később megkötni a szerződést. Ez egy konkrét álláshely meghirdetésétől, a szerződéskötést megelőző tárgyalásokon keresztül, a szerződés megkötéséig tarthat, de fontos kiemelni, hogy a toborzás folyamatát rendszerint ennek ellenére is hozzájárulás jogalapra célszerű építeni.³⁷ A jogalap használhatóságának legkorábbi időpontja az érdeklődés kifejezése is lehetne, de álláspontom szerint ez esetben (az Európai Adatvédelmi Testület állásfoglalásában szereplő esetkört megszorítóan értelmezve³⁸) a pillanat olyan távoli, hogy a legcsekélyebb bizonyossággal sem jelenthető ki, hogy ez a szándék valódi-e. Az üzleti életben egyébként nem ritka, hogy a lehetséges vevő számos lehetőséget körbejár mielőtt döntését meghozná, ilyen esetekben pedig bizonyosan nem több szerződést kíván megkötni, hanem csak egyet. Így az érdeklődés szakaszában rekedt állapotot nem tartom szerződéskötést megelőző lépésnek. Tekintve, hogy a pusztá válaszáds mellett az adatkezelőnek érdeksérelmet nem okoz az adatok esetleges törlése, egy vevő/megrendelő érdeklődésében szereplő adatait hozzájárulásuk alapján kezelném.

3. Jogi kötelezettség teljesítése

A c) pontban olvasható jogalap esetén az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges. Számos jogszabályról lehet szó, amelyek személyes adatok kezelését írják elő (i), követelik meg (ii) vagy teszik lehetővé (iii) és ez munkajogi területen kifejezetten igaz.³⁹

Első esetben a jogszabály konkrétan előírja milyen adatokkal, milyen célból és milyen időtartamban kell kezelnie az adatkezelőnek a személyes adatokat. Az adminisztratív terhen túl, adatvédelmi szempontból ez egy könnyű helyzet, hiszen elsődlegesen a jogalkotónak kell vizsgálnia az adatkezelés jogszerűségét.⁴⁰ Számtalan

³⁶ Uo. 124. o.

³⁷ Uo. 125-126. o.

³⁸ Európai Adatvédelmi Testület: 2/2019 iránymutatás, i.m. 14. o.

³⁹ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége és az Európa Tanács, 2019, i.m. 168-169. o.

⁴⁰ Uo. 169. o.

ilyen konkrét rendelkezés található például az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló törvényben.⁴¹

Második eset, amikor a jogszabály olyan jogi kötelezettséget ír elő, amelyet csak nyilvánvalóan személyes adatok kezelésével lehet betartani, azonban az Info.tv. 5.§ (3) bekezdésében megkövetelt részletességgel nem írja le az adatkezelés körülményeit. Ilyen esetekben az adatkezelő (jogállásától függően) döntésén múlhat, hogy a szükségesség és arányosság vizsgálatával vagy érdekmérlegelési teszt útján fogja a törvény előírásainak betartásához fűződő közérdeket, illetve jogos érdeket bizonyítani, vagy úgy ítéli meg, hogy eléggé egyértelmű maga a kötelezettség, és annak teljesítéséhez szükséges adatkezelés minden lényeges körülménye is. Utóbbi esetben megteheti, hogy továbbra is jogi kötelezettség teljesítése érdekében folytatja az adatok kezelését, de annak kockázatával kell ezt tennie, hogy a Hatóság esetlegesen egyet nem értését fogja kifejezni döntésével kapcsolatban. Erre az esetre példaként említhető a munkaidő-nyilvántartási vagy a számviteli bizonylat megőrzési kötelezettség.⁴²

Harmadik esetben a jogszabály mindössze felhatalmazást ad az adatok kezelésére⁴³, amely a gyakorlatban sok mindent jelenthet, hiszen a legtöbb jogszerű életviszony levezethető valamilyen jogszabályi felhatalmazásból vagy épp tiltásból. Ettől függetlenül egyértelműen helytelen ilyen esetekben jogi kötelezettség teljesítésére alapítani az adatkezelést.

Végezetül fontos megjegyezni, hogy jogi kötelezettségnek tekinthető az az eset is, amikor bíróság vagy hatóság eljárásjogi jogszabályra történő hivatkozás kíséretében, írásban adatok átadását kéri.⁴⁴

4. Létfontosságú érdek

Előfordulhatnak olyan körülmények, amelyekben az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges és más jogalap a szóban forgó adatokhoz nem áll rendelkezésre⁴⁵. Az ilyen helyzetekre felkészülve került be a Rendeletbe a 6. cikk d) pontja. Az élethelyzetek sokfélék lehetnek, az esetek többségében az élet, testi épség és egészség védelme érdekében kerülhet sor az alkalmazására, de álláspontom szerint az érintett nyilvánvaló érdekében álló, vagyoni kár bekövetkezésekor vagy bekövetkezési esélyének felmerülésekor is használhatónak kell lennie.

Fontos kitétel a jogalap alkalmazásával kapcsolatban, hogy az emberi élet védelme esetén sem szolgálhat egészségügyi adat kezelésének alapjául (arra a GDPR 9. cikk (2) bekezdése vonatkozik). Az érintett létfontosságú érdeke szerint tehát az allergia fajtáját nem, de az értesítendő hozzátartozó elérhetőségét lehet kezelni és ez igaz a munkajogi adatkezelések területére is.⁴⁶

⁴¹ 1997. évi XLVII. törvény az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről

⁴² Péterfalvi, et. al., 2018. i.m. 127. o.

⁴³ Uo. 127 o.

⁴⁴ Uo. 128 o.

⁴⁵ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége és az Európa Tanács, 2019, i.m. 169-170. o.

⁴⁶ Péterfalvi, et. al., 2018, i.m. 128 o.

5. Közérdekű feladat ellátása, közhatalmi jogosítvány gyakorlása

A 6. cikk e) pontban került meghatározásra azon eset, amikor az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges. A rendelkezés két fordulatra bontható, közérdekű adatkezelésre és közhatalom gyakorlásával kapcsolatos adatkezelésre.

A Rendelet magyar fordításában szereplő közérdekű feladat meghatározásához a gyakorlat szerint a magyar közfeladat fogalma hívható segítségül, így közfeladatot lát el minden az állam- és önkormányzati igazgatáshoz tartozó szerv (i), valamint a jogszabály által létrehozott, jogszabályban meghatározott feladatkörrel rendelkező szerv vagy személy (ii). A közhatalmat gyakorló szervek és a közfeladatot ellátó szervek között láthatólag átfedés van, hiszen a közhatalom feltételezi a közfeladat ellátására irányuló feladatok meglétét.⁴⁷ Fontos azt is látni azonban, hogy nem minden közfeladatot ellátó szerv gyakorolhat közhatalmat (pl.: közoktatásban résztvevő intézmények), de mindkettő típusú szerv feladatait uniós vagy tagállami jog kell, hogy meghatározza. Utóbbi kitétel miatt ezen jogalap általában az ún. „kötelező adatkezelések” kategóriájába sorolják⁴⁸, bár számomra sok tekintetben hasonlóságokat mutat a következő pontban taglalt jogos érdek jogalapjával. Összehasonlításuk szempontjából fontos tényező egymáshoz viszonyított kizártságuk, hiszen a GDPR egyfelől explicite megtiltja az érdekmérlegelés használatát közhatalmi szervek számára,⁴⁹ míg a közfeladat hiánya (legtöbb esetben) lehetetlenné teszi a magánszféra számára ennek a jogalpnak az alkalmazását.⁵⁰ Ugyan nem egyértelmű, hogy ez csak a közhatalmi szervekre vonatkozhat vagy a közfeladatot ellátó szervekre is (a Rendelet nem említi utóbbi szerveket csak az adatkezelés közérdekűségét). Ettől függetlenül a gyakorlat minden e) pont alá tartozó adatkezelő számára használhatatlannak tartja az f) pontot. Előbbi kijelentésemet egyértelműen alátámasztja – többek között – a NAIH 2020. március 10. napján kiadott állásfoglalása a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos adatkezelések vonatkozásában. A Hatóság a megbetegedések megelőzése érdekében végzett adatgyűjtések jogalapjával kapcsolatosan a következőt mondta: *„A fent megadott adatok kezelésének [kérdőívben szereplő adatok] jogalapjául ebben az esetben a GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja szerinti jogalap, illetve közfeladatot ellátó, illetve közhatalmat gyakorló szervezetek adatkezelései esetében a 6. cikk (1) bekezdés e) pontja szolgálhat, tekintettel alapfeladatuk zavartalan ellátásának szükségességére.”*⁵¹ Az idézet jól tömöríti álláspontomat a két jogalap működésének hasonlóságáról. Véleményem szerint ugyanarra az esetkőrre szánták őket alkalmazni, de egyiket a közszféra, míg másikat a versenyszféra szereplői számára. E kettő között a legnagyobb különbséget az e) pont szerinti jogalap törvény általi meghatározottsága és az f) pontban rögzített érdekmérlegelési teszt elvégzésének kötelezettsége jelenti. A jogos érdekről a következő alpontban részletesen lesz szó, a

⁴⁷ Uo. 129 o.

⁴⁸ Uo. 129 o.

⁴⁹ Rendelet 6. cikk (1) bekezdés utolsó fordulata

⁵⁰ Information Commissioner's Office: *Lawful basis for processing, Public Task*. <http://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/public-task/> (2021.08.01.)

⁵¹ NAIH/2020/2586. állásfoglalás

közérdekű adatkezeléssel kapcsolatban azonban megjegyzendő, hogy a közszféra szerveinek általában minden alapfeladata visszavezethető valamilyen jogszabályi rendelkezésre (ez teszi közfeladattá), így az alkalmazása – jogszerű működést feltételezve – a jogos érdek mintájára, de a kötelező teszt elvégzésének kötelezettsége nélkül tud végbe menni. Egyébiránt érthető is, hogy enyhébb kötelezettséget ír elő az amúgyis rendkívül részletesen szabályozott közszféra számára a Rendelet, mint a piaci alapon működő, döntési autonómiáját megtartó gazdasági szereplők számára.

Fontos végezetül azt is megjegyezni, hogy a közhatalmat gyakorló, illetve közfeladatot ellátó szervek tevékenységével összefüggésben végzett adatkezelésekkel kapcsolatban a Hatóság 2018. évi beszámolójában kiemelte, hogy ezen szervek tekintetében mind a közjogi, mind a magánjogi jogviszonyok esetén az e) pont szerinti jogalap „mintegy magába olvasztja, elnyeli a további adatkezelési jogalapokat”. Ezzel a kijelentéssel kapcsolatban a gyakorlat több különböző, egymással akár szöges ellentétben lévő álláspontot is magáévá tett az elmúlt években, azonban jelenlegi – a hatósági szándékhoz talán legközelebb álló – érvelés szerint ezzel a Hatóság egy lehetséges értelmezést kívánt mindössze bemutatni és nem volt célja kizárni az alkalmazási körből minden egyéb joglapot.⁵²

6. Az érdekmérlegelés jogalapja

A már hivatkozott 6. cikk f) pont alatt olvasható a röviden érdekmérlegelés vagy jogos érdekként nevezett jogalap, amely akkor használható, ha az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges. Sok tekintetben használhatjuk fel ezt a joglapot a munkaügyi folyamataink során, mert megfelelő mérlegelési lehetőséget ad a különböző érdekek felmerülése esetén is. Alkalmazási korlátját jelenti, ha előbbi érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek a személyes adatok védelmét teszik szükségessé.⁵³ A jogalappal kapcsolatban okkal merülhet fel a kérdés, hogy pontosan mi tartozhat a hivatkozható érdekek közé. Fontos tisztázni, hogy az érdek fogalma szorosan kapcsolódik az adatkezelés céljához, azonban azzal nem azonos. A Munkacsoport megfogalmazása szerint a cél az a különös ok, amely miatt az adatot kezelik, vagyis ez az adatkezelés célja és szándéka. Az érdek azonban ennél egy tágabb fogalom, vagyis egy olyan érdek, amellyel az adatkezelő rendelkezik az adatkezelésben, illetve az az előny, amelyet az adatkezelő származtat – vagy a társadalom származtathat – az adatkezelésből.⁵⁴

A jogalap lényege kötetlen használhatóságában rejlik, kvázi szubszidiárius jogalappal is nevezhetnénk, mivel, ha semmilyen másik jogalap sem alkalmazható, – nincs szerződés, sem jogi kötelezettség, a hozzájárulás önkéntessége megkérdőjelezhető, a tevékenység nem közfeladat ellátására irányul és az érintett sincs életveszélyben – de az adat kezelésére feltétlenül szükség van, akkor egy pozitív végeredménnyel záródó

⁵² *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság Beszámolója a 2018. évi tevékenységéről* (B/4542). Budapest, Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, 2019. 36. o.

⁵³ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége és az Európa Tanács, 2019, i.m. 172-173. o.

⁵⁴ *A 29. cikk szerinti munkacsoport 06/2014 számú véleménye az adatkezelő jogszerű érdekeinek fogalmáról* (WP217), 25. o.

érdekmérlegelési teszt folytán a tevékenység folytatható lesz. Különösen nagy hangsúlyt kell fektetni ilyen esetekben az említett tesztre, amelyben alaposan körül kell járni az adatkezelés körülményeit, fel kell tárni annak okait, várható következményeit és az érintettre gyakorolt hatásait, továbbá igazolni kell azt is, hogy az adatkezelés a Rendelet – egyéb jogszabályok – előírásainak és az adatkezelő adatbiztonsági követelményeinek megfelelően történik. A tesztben feltétlenül ki kell térni a tervezett adatkezelés szükségességére és hatásainak arányosságára (un. szükségesség-arányosság vizsgálata), a jogos érdek fennállásának igazolására és az érintett érdekeinek vizsgálatára. Végeredményben annak bizonyítását kell dokumentáltan lefolytatni, hogy az adatkezelőnek a szóban forgó adatok kezeléséhez fűződő érdeke elsőbbséget élvez az érintett érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben (fordítva megfogalmazva azt kell bizonyítani, hogy az érintettnek nincs olyan érdeke, amely elsőbbséget élvezne az adatkezelőjével szemben). Egy ilyen érdek mérlegelési tesztnek tartalmi szempontból csak az adatkezelő képzelete, bátorsága, valamint a jogszerű, tisztességes és átlátható adatkezelés elvei szabnak határt. Annyi bizonyos, hogy az érdeknek legalább törvényesnek, létezőnek és egyértelműnek kell lennie.⁵⁵

Jogos érdekekkel szokás tipikusan indokolni a munkáltató által végzett mindenfajta munkavállalókat célzó ellenőrzést, jogi igények érvényesítését hivatalos vagy informális eljárások keretében,⁵⁶ valamint a kapcsolattartásra szolgáló adatok kezelését is. Visszaülve az 5. pont alatti párhuzamra az e) és f) pont jogalapjai között itt hívnám fel a figyelmet a GDPR 21. cikkében rögzített érintetti jogra, vagyis a tiltakozáshoz való jogra. Ezzel a joggal az érintett korlátozott esetekben, kiemelten jogos érdeken vagy közhatalmon/közérdeken alapuló adatkezelések esetén élhet, újabb erőteljes hasonlóságot létrehozva e két jogalap között. A jog gyakorlása mindkét esetben ugyanazt eredményezi, az adatok kezelését korlátozni kell, a tiltakozást ki kell vizsgálni. Az érdek fennállása esetén, az igazolására szolgáló dokumentáció átadásával tudja az adatkezelő elutasítani a kérelmet. Alternatív módon az érdek hiányának megállapításakor – a kérelemnek helyt adva – az adatkezelő fel kell hagyjon az adatkezeléssel, az adatok egyidejű törlése mellett. Az előző állításom úgy vélem igaz mind a *jogos* érdekre, mind pedig a *közérdekekre* (együttesen kényszerítő erejű jogos oknak is nevezhetők) is, annyi eltéréssel, hogy az f) pont szerinti jogalap esetén a kérelemre elküldött válaszban szerepelnie kell az érdek mérlegelési tesztnek, e) pont esetén ilyen konkrét elvárás nincs. Ugyanez a logika fedezhető fel a GDPR 21. cikkének szó szerinti megfogalmazásában: „[tiltakozás esetén] az adatkezelő a személyes adatokat nem kezelheti tovább, kivéve, ha az adatkezelő bizonyítja, hogy az adatkezelést olyan kényszerítő erejű jogos okok indokolják, amelyek elsőbbséget élveznek az érintett érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben, vagy amelyek jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódnak”.

7. Különleges adatok kezelésére vonatkozó speciális szabályok

A Rendelet 9. cikk (2) bekezdése állapítja meg azokat a többletfeltételeket, amelyeknek – a fentiekben ismertetett valamely jogalap megléte mellett – szintén meg kell felelnie a különleges adatkategóriákat érintő adatkezeléseknek. Ugyanezen cikk (1) bekezdése

⁵⁵ Péterfalvi, et. al., 2018, i.m. 132. o.

⁵⁶ Bölcskei, 2019, im. 167-180. o.

általános tilalmat állít fel a különleges adatok kezelésével kapcsolatban, így az említett többletfeltételek nem minősülnek önálló jogalapoknak, inkább kivételeket határoznak meg a tiltás alól. A különleges adatkategóriákkal kapcsolatos megkülönböztetett eljárás szükségességét azok általánosságban érzékenyebbnek ítélt jellege indokolja, amelyből adódóan nagyobb valószínűséggel fordulhatnak elő visszafordíthatatlan és hosszútávú károk az adat alanyának vonatkozásában.⁵⁷

A (2) bekezdés a)-j) pontjai közül kiemelendő az a), amely az érintett kifejezett hozzájárulását jelöli, a b), amely középpontjában a munkajogi tárgyú szabályokat és szociális intézkedéseket tartalmazó jogszabályok állnak, a c), amely az érintett létfontosságú érdekét jelöli, de eltérően a 6. cikk d) pontjától vonatkozhat egészségügyi adatra, feltétele pedig, hogy az érintett a hozzájárulást ne legyen képes megadni, valamint a h) pont, amely egyebek mellett lehetőséget ad a munkavállaló munkavégzési képességének felmérése céljából végzett orvosi vizsgálatokra.⁵⁸

IV. Jogalapválasztás elméleti folyamata

Az előbbieken alapján megállapítható, hogy az érvényes jogalap megtalálása és használata nem egy sablonok alapján végezhető, automatizált művelet, a munkáltatónak adatkezelőként erre nagy figyelmet kell fordítania a jogszerűség biztosítása érdekében. Annál is inkább, mert az eset bármely körülménye képes lehet a választás befolyásolására, az adatkezelési tevékenység előrehaladtával pedig elképzelhető, hogy más jogalap alkalmazása válik szükségessé.

A jogalap megválasztása előtt minden esetben az adatkezelési folyamat azonosítására van szükség, tisztában kell lenni annak részleteivel, különösen a kitűzött adatkezelési céllal és a rá vonatkozó esetleges jogszabályokkal. Egyúttal ki kell tudni zárni azt, hogy az adatkezelés valamely jogszerűségi feltételbe (alapelvbe) ütközzön. Ha mindez megtörtént célszerűségi szempontól érdemes megvizsgálni az adatkezelést. Ebben az esetben arra a kérdésre kell keresni a választ, hogy melyik jogalap illene az adott helyzetre és, hogy a használata esetén milyen következmények várhatók. Figyelemmel kell lenni – az adatkezelő számára különösen fontos – „stabilitásra” és „kiszámíthatóságra”, valamint a megvalósítás „árára”, vagyis a jogalap használatából eredő költségekre és többlet munkateherre. Saját álláspontom szerint – egy magánszektorban működő adatkezelő számára – a vizsgálat célszerű lépései a következők (a lépések meghatározásakor figyelembe vettem a brit adatvédelmi hatóságnak a megfelelő jogalap kiválasztására szánt interaktív eszköze által tett javaslatait⁵⁹):

→ 1. lépés: vonatkozó jogi kötelezettségek vizsgálata (6. cikk c) pont);

Egy kellően pontos jogszabályi előírás esetén kevés teendője marad az adatkezelőnek, így egyszerűen alkalmazható jogalap. Egyébként jogi kötelezettség megléte ki is zár minden más joglapot így feltétlenül érdemes ennek vizsgálatával kezdeni. Rendkívül

⁵⁷ Emberi Jogok Európai Bírósága, S. és Marper kontra Egyesült Királyság [Nagykamara], 30562/04. és 30566/04. sz. ügyek, 2008.

⁵⁸ Péterfalvi, et. al. 2018, i.m. 140-145. o.

⁵⁹ Information Commissioner's Office: *Lawful basis interactive guidance tool*. <http://ico.org.uk/for-organisations/gdpr-resources/lawful-basis-interactive-guidance-tool/> (2021.08.01.)

fontos azonban, hogy a nem kifejezett kötelezettségek esetén – amelyek az Info.tv. 5.§ (3) bekezdésének nem felelnek meg – nem alkalmazható a c) pont szerinti jogalap, ilyenkor más jogalap alkalmazása szükséges.

→ 2. lépés: szerződéskötés lehetőségének vizsgálata (6. cikk b) pont);

Ha nincs jogszabályi előírás, de a felek egyébként is szándékoztak szerződést kötni, akkor a döntés magától értetődő, érvényes szerződés esetén ezt a jogalapot kell használni.⁶⁰ Azonban létezhetnek olyan esetek, amikor a korábbi gyakorlat nem tette szükségessé szerződés megkötését, azonban azt nem is zárta ki. A szerződési szabadság elvéből eredően mindig érdemes mérlegelni, hogy lehetséges-e érvényes szerződésben rögzíteni az életviszonyt.

→ 3. lépés: érdemrlegelés elvégezhetőségének vizsgálata (6. cikk f) pont);

Azokban az esetekben, amikor nincs vonatkozó jogszabály vagy a rendelkezés túl általános (lásd: 3. pont), a szerződéskötés pedig az élethelyzetre értelmezhetetlen, az érdemrlegelési teszt elvégzése merülhet fel lehetőségként. Ilyenkor alaposan át kell gondolni az adatkezelési tevékenységet és egy olyan érvrendszer kell felépíteni, ami magas bizonyossággal elfogadható lesz a Hatóság számára, egy esetleges vizsgálat során. Természetesen magasabb a bírság kockázat és a munkateher is az előbbiekhöz képest, de a jogalap ettől függetlenül kiválóan alkalmazható egy megfontolt adatkezelő gyakorlatában.

→ 4. lépés: hozzájárulások bekérésének vizsgálata (6. cikk a) pont);

Ha semmi sem megvalósítható a fenti lehetőségek közül, nincs jogszabályi felhatalmazás vagy épp ellenkezőleg jogszabály írja elő a hozzájárulás használatát (akár kifejezetten vagy más jogalapok kizárásával), akkor nem maradt más, mint annak alkalmazása. Ilyenkor hozzájárulási nyilvántartást kell elkezdni vezetni, az érintetteket egyenként kell nyilatkozattételre kérni (annak lehetőségével, hogy megtagadják azt), a dokumentációt meg kell őrizni és arra is fel kell készíteni a mechanizmust, hogy bármely érintett bármikor visszavonhatja az adott hozzájárulását. A jogalap alkalmazása előtt érdemes alaposan áttekinteni az adatkezelési folyamat technikai részleteit is, hiszen a hozzájárulás megadásának módjának is nagy jelentősége van. Fontos, hogy olyan aktív magatartáshoz kell kapcsolódjon, ami nem téveszthető össze más – a hozzájárulás megadására nem irányuló – cselekménnyel.⁶¹ Véleményem szerint az adatkezelő szempontjából kardinális jelentőséggel bíró adatkezelési folyamatot hiba hozzájárulásra alapítani. Ez alól a különleges adatok szükségszerű kezelése jelenthet egyedül kivételt.⁶²

V. Következtetések, összegzés

Szándékom szerint tanulmányomban áttekintésre kerültek a GDPR és az általa bevezetett új jogalapok legfontosabb jellemzői, összevetve a munkajogi területen történő felhasználhatóság lehetőségével, valamint a jogalapválasztás egy lehetséges

⁶⁰ Európai Adatvédelmi Testület: 2/2019 iránymutatás, i.m. 8. o.

⁶¹ Kulcsár Zoltán: *Privacy Policy Online Services, Összefoglaló az adatvédelmi tisztviselők 2019. évi konferenciájáról (3. rész)*, 2020. <https://www.adatvedelmirendelet.hu/uncategorized/osszefoglalo-az-adatvedelmi-tisztviselok-2019-evi-konferenciajarol-3-resz/> (2021.08.01.)

⁶² *A 29. cikk szerinti munkacsoport Európai Adatvédelmi Testület által jóváhagyott iránymutatása az (EU) 2016/679 rendelet szerinti hozzájárulásról* (WP259), 19. o.

módszertanának meghatározására is kísérletet tettem, amely segítheti a munkáltatókat e tevékenység rendszerezett elvégzésében.

Összegezve az általam legfontosabb megállapításokat, fontos mindenekelőtt kiemelni, hogy a GDPR a potenciálisan alkalmazható jogalapok körét tovább bővítette. Ebből következtethetünk arra, hogy a jogalkotó döntésének hátterében az a jogpolitikai célzat húzódhat meg, amely szerint a jogalapok lehető legszélesebb köréből érdemes választania az adatkezelőnek annak érdekében, hogy az adatkezelési folyamatokhoz leginkább adekvátat tudja alkalmazni és ez jól alkalmazkodik a munkaügyi folyamatok sokszínűségéhez is. Ennek a fontossága annál is inkább kiemelkedő, hiszen az eltérő jogalapok eltérő – de mindazonáltal jelentős – hatással vannak az érintetti, munkavállalói jogok gyakorlására is. A jelentőséget jól szemlélteti, hogy amíg a hozzájárulás esetén annak visszavonása gyakorlatilag a törlési kérelemmel azonos (itt vizsgálni már csak a jogalap helyességét, illetve egyéb jogalap alkalmazhatóságát lehet), addig a jogos érdeken vagy közérdeken alapuló adatkezeléssel szembeni tiltakozásnak lehet helye, ami azonban korántsem azonos az adatok érdemi vizsgálatot nélkülöző törlésével. Látható továbbá az is, hogy például b) vagy c) pont esetében egyáltalán nincs „dedikált” érintetti jog, vagyis ezekben az esetekben az érintett mindössze általában élhet az adatkezeléssel szembeni panasz lehetőségével és ezek a fentiek szerint különös jelentőséggel bírnak munkaügyi területeken is.

A rendelkezésre álló jogalapok közül – meglátásom szerint – a legtöbb munkaügyi területen felmerülő adatkezelési folyamatra a b), c) és f)/e) pont alatti jogalapok alkalmazhatók, ahol az e) és f) pontok természetesen kölcsönösen kizárják egymást. Szintén említésre érdemes, hogy a b) pont az egyik legtöbbször alkalmazott jogalappá nőtte ki magát, a munkajog területén is.

Ahogy a jogalapválasztás elméleti folyamatánál is leveztem az a) pont szerinti hozzájárulás alkalmazása mind az érintett mind az adatkezelő számára nehezen alkalmazható a munkaügyi szempontból releváns esetekben, ahol a legtöbb esetre megfelelő alternatívát kínál a többi jogalap valamelyike, célszerű elkerülni a hozzájáruláshoz kapcsolódó számos kockázatot.

Kollár Gergő

A mesterséges intelligencia alkalmazásának adatvédelmi aggályai munkajogilag releváns helyzetekben*

ÖSSZEFOGLALÓ

Markáns és gyors fejlődést láthatunk a világban, ha algoritmizált megoldásokra gondolunk, s ezek a megoldások aktívan érintik a munka világot és a munkajog területét.¹ A Mesterséges Intelligencia (MI) – tágabban megfogalmazva az algoritmusvezérelt folyamatok – alkalmazási kérdéseinek alapvető aktualitását az információs technológia gyors fejlődése indukálja. Minden előnyével és hátrányával együtt ez kétségtelenül meghatározó tényező mind a köz-, mind a magánszféra szereplői számára. Ez teszi ugyanis lehetővé az olyan kiemelkedő teljesítmények mindennapos használatát, mint a cégalapításban közreműködő virtuális asszisztens (chatbot technológia, pl. UNA Litvániában²). Ekként válhatott a digitalizáció egyik központi célkitűzésévé az európai és hazai közigazgatásnak, gazdasági szereplőknél egyaránt.³ Ennek a célkitűzésnek a COVID-19 járvány és az arra adott globális megoldási lehetőségek egyértelmű megerősítésül szolgáltak.⁴

A fejlődési cél szem előtt tartása mellett azonban nem szabad megfeledkezni a kockázatokról, amelyek különösen nagy hatást gyakorolhatnak például az emberi méltóságra és annak védelmére, a természetes személyek magánszférájába való aránytalan beavatkozás, valamint a személyes adataiknak nem megfelelő kezelése által. Jelen tanulmány célja a munkajogi környezetben használt MI rendszerek központi adatvédelmi aggályainak azonosítása. Ehhez a szükséges mértékben az ebben a környezetben alkalmazható algoritmusok jelenlegi és lehetséges felhasználási

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

¹ A változás nem újkeletű, ld. Bankó Zoltán - Szőke Gergely László: *Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary*. Pécs, JURINFO, 2016. 31-38.o.

² „UNA – the first virtual assistant of public administration in Latvia”, *Observatory of Public Sector Innovation* (2018) <https://oecd-opsi.org/innovations/una-the-first-virtual-assistant-of-public-administration-in-latvia/> (2022.08.22.) illetve a chatbotok további használatáról: Hohmann Balázs: Chatbotok a kormányzati platformok szolgálatában: Alkalmazási követelmények és átláthatósági hatások. *Belügyi Szemle*, 71(4), 2023, 691-700. o.

³ COM(2020) 65 final; COM(2020) 66 final

⁴ Ennek hatásairól ld. pl. Hohmann Balázs: *The Impact of the Government's Restrictive Measures on the Transparency of the Administrative Proceeding in the Context of the COVID-19 Pandemic*. In: Hohmann Balázs - Shasivari, Jeton (szerk.): *Expanding Edges of Today's Administrative Law*. Bucharest, ADJURIS, 2021. 154-160. o.

területeinek feltárására és az Általános Adatvédelmi Rendelet mesterséges intelligenciával kapcsolatos szabályozási megközelítésének vizsgálatára is sor kerül.

I. Bevezetés

A mesterséges intelligencia különös súlyát egyfelől a számítástechnika új lehetőségei és az egyre növekvő mennyiségű rendelkezésre álló adat adja, másfelől azonban meghatározó tényező a jelenségre adott döntéshozói reakció is. Európa feltett szándéka ugyanis, hogy „globális vezetővé váljon az adatgazdaság innovációja és alkalmazásai terén”,⁵ így az MI helyzetének rendezése nem pusztán innovatív természete miatt kiemelt jelentőségű, hanem a civil társadalmakban betöltendő szerepe miatt is. A digitális gazdaság megvalósítása a mai intenzíven változó világban egyébként is különös jelentőségre tett szert.

A munkajogi folyamatok működési mechanizmusai természetükből adódóan magas kockázatúnak tekinthetők, figyelembe véve az érintett munkavállalók magánéletébe erős behatást gyakorló és rendkívül változatos tevékenységi területeit, valamint az érintettek részvételi önkéntességének hiányát.⁶ A kockázatok számbavételét követően is elmondható azonban, hogy a munkáltatóknak kulcsszerepet kell játszania az MI technológiák felvételében és biztonságos alkalmazásában. Az MI rendszerek által biztosított jobb elemzési képességek, folyamat-automatizációs lehetőségek, valamint a gyors és informatív visszacsatolások által várhatóan csökkenthetők az egyes szolgáltatások költségei, miközben színvonaluk és reagálási sebességük jelentősen növelhető.

II. Mesterséges intelligencia – alkalmazási lehetőségek és kockázatok

1. A mesterséges intelligencia és technológia háttere

A mesterséges intelligencia jelenségének lehatárolása, fogalmának megragadása még ma sem egyszerű feladat. Több irányból közelítve egymástól eltérő meghatározások születhetnek, anélkül, hogy egyik vagy másik objektíve „hibás” lenne. Egy számomra jól értelmezhető, egyszerű és kompakt megfogalmazás szerint a mesterséges intelligencia „olyan technológiák együttese, amelyek adatokat kombinálnak algoritmusokkal és számítási teljesítménnyel”,⁷ jellemzően folyamat-automatizációs célok elérése érdekében. Ebből egyértelműen kiolvasható a technológiai komplexitás és multidiszciplinaritás, valamint az adatalapúság és az algoritmus-vezérelt jelleg.

A fenti terminológia teljesebb körű pontosításához érdemes tisztázni, hogy az MI mely esetekben, milyen körülmények között és miért minősülhet aggályosnak. Másként megfogalmazva milyen jelek utalnak arra, hogy a kérdéses adatkezelési folyamat a kockázati skála egyik szélső értéke felé közelít. A jelek, amiket a magam részéről feltétlenül ide sorolnék azok az ún. Big Data alapúság, illetve az adatosítás, a

⁵ COM(2020) 65 final

⁶ Agencia Española Protección Datos (AEPD): *Technologies and Data Protection in Public Administrations*. AEPD, Barcelona, 2020.

⁷ COM(2020) 65 final

cloud computing és a Dolgok Internete jelenségek. Ezek mind egymással, mind az algoritmizált folyamatokkal nagy mértékben összefüggenek, de mint jelenségek önmagukban is kiterjedt vizsgálatra érdemesek, így e helyütt mindössze röviden, a téma szempontjából fontos aspektusaira térek ki.

A Big Data, másnéven nagy adathalmazok, olyan hatalmas méretű adatkoncentrációk, valamint az azokon egyedülállóan komplex (skálázható) technológiai környezetben végzett számítástechnikai műveletek, amelyeket kiemelten a nagy adatmennyiség, az adatok változatossága, a feldolgozási sebesség és a változékonyság jellemez.⁸ A mesterséges intelligencia ezen technológiai konstelláció eredményeként léphet át magasabb rendű, ám ezzel együtt kockázatosabb létszakaszába.

Alapvetően az input oldalt, tehát az adatgyűjtési lehetőségeket befolyásolja a Dolgok Internete (Internet of Things, IoT), amely az egymással IP⁹ alapon kommunikáló és szenzorosan adatokat gyűjtő, valamint további eszközöket jelenti.¹⁰ Az adatosítás (datafikáció) egy olyan társadalmi szokás (trend), amely a mindennapi emberi magatartások digitális adattá történő átalakításának folyamatát jelenti.¹¹ Utóbbiak kifejezetten az új, korábban adatként nem létező adattípusok összegyűjtésével, illetve generálásával vesznek részt a folyamatban. Szintén megemlítendő az ún. cloud computing,¹² ami a szükséges hardver erőforrás kiszervezését és azokhoz az interneten történő kapcsolódást jelenti.¹³ Ez a gyakorlatban tipikusan külső tárhelyszolgáltatások formájában valósul meg és a magas adatkoncentrációból eredő adatvédelmi és adatbiztonsági kockázatokon túl igényérvényesítési akadályokat is előidézhet a jellemzően országhatárokon átnyúló adatmegosztási szisztéma miatt.¹⁴

2. Az adatvédelmi jog előírásai a mesterséges intelligencia technológia alkalmazásával összefüggésben

2.1. Az adatvédelem és az algoritmizált folyamatok kapcsolata

Az adatvédelmi jog – vagyis a személyes adatok védelméhez fűződő alapvető emberi jog felett őrködő szabályok összessége¹⁵ – több ponton gyakorol hatást az eddigiekben taglalt technológiai és társadalmi folyamatok alakulására. Mielőtt a hatályos joganyag vizsgálatára rátérnénk érdemes néhány korszaktól és szabályozási rezsimtől független megállapítást tennünk a tisztánlátás érdekében. Látni kell ugyanis, hogy az

⁸ „ISO/IEC 20546:2019” Information Technology – Big Data – Overview and vocabulary, 3.1.2. pont

⁹ Az internetprotokoll, az interneten keresztüli kommunikáció egyik alapvető szabványa

¹⁰ Techopedia: What Does internet of Things (IoT) Mean? <https://www.techopedia.com/definition/28247/internet-of-things-iot> (2022.08.22.)

¹¹ Southerton, Clare: Datafication. Schintler, Laurie – McNeely, Connie (Szerk.): *Encyclopedia of Big Data*. Springer, Cham, 2020. 1-4 o. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32001-4_332-1

¹² Magyarul használatosak a „számítási felhő” és a „felhőtechnológia” kifejezések

¹³ Techopedia: Cloud Computing, <https://www.techopedia.com/definition/2/cloud-computing> (2022.08.22.)

¹⁴ Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre. Utilitates., Pécs, 2015. 22. o.

¹⁵ Jóri András: Adatvédelmi Kézikönyv, Elmélet, Történet, Kommentár. Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 17 o.

adatvédelmi jog szabályozási spektruma sokkalta szélesebb az algoritmizált folyamatok területénél, így a hatásgyakorlás is viszonylag közvetett módon valósul meg.

Az MI rendszerek alkalmazásával kapcsolatban – adatvédelmi szempontból – két fontos szakaszt szükséges elkülönítenünk egymástól,¹⁶ annak érdekében, hogy az aggályok értelmezhetőek legyenek. Az első szakasz a fejlesztés időszaka, ez a rendszer felépítésének folyamata, vagyis egy olyan tevékenység, aminek eredményeként működő MI rendszer jön létre. Jelen esetben a kapcsolódási pont az adatvédelem és az MI között a fejlesztéshez használt adathalmaz (training data) forrása és jogi megítélése lesz.¹⁷ Ez az adathalmaz a gépi tanulás minden formájához (felügyelt, felügyelet nélküli, megerősített, mély tanulás) szükséges, mivel a mesterséges neurális háló kialakulásához szükséges input adatokat szolgáltatja.¹⁸ A konkrét kapcsolat az adatvédelemmel akkor jön létre, amikor ez az adathalmaz személyes adatokat¹⁹ is tartalmaz, hiszen a GDPR 2. cikk szerinti tárgyi hatály meghatározása szerint a rendelet alkalmazandó minden „személyes adat részben vagy egészben automatizált módon történő kezelésére”. Ez természetesen önmagában nem aggályos, a nehézséget kevésbé a training data jogi megítélése okozza (bár kétségtelenül az ilyen helyzetek kialakulásának előfeltétele, hiszen személyes adat hiányában semmilyen adatvédelmi aggály nem merülhet fel), sokkal inkább annak forrása, illetve pontos ismerete. A tendencia jelenleg ugyanis azt mutatja, hogy az ilyen „feltanításhoz” használt adathalmazok forrása nagyarányban az ún. Big Data, vagyis a korábban már bemutatott nagy adathalmazok.²⁰ Ennek a következtében pedig a fejlesztési szakasz input adatai többnyire átláthatatlanok még a fejlesztők számára is, a kezelésük pedig ennek megfelelően rendkívül nehézkes, hiszen ebben az esetben az adatokról még az sem állapítható meg egyértelműen, hogy személyes adatnak minősülnek-e.²¹

A második szakasz a fejlesztés végeztével az alkalmazás (deployment) időszaka, vagyis az MI rendszer valós környezetben történő használata. Az input adatok nagyban eltérnek az egyes MI rendszerek típusától függően, így a kategória alkotás valamivel általánosabb módon történhet csak meg. Annyi bizonyosan elmondható, hogy az adatok forrása nem feltétlenül Big Data (csak akkor, ha az MI feladata nagy adathalmazok elemzése). Továbbá jó eséllyel az adatok jogi megítélése és forrása az elvégzendő feladattal állnak összefüggésben, így például az önvezető hókotró a környezetének vizuális input adatait fogja felhasználni a tájékozódáshoz, a nyelvhelyességet ellenőrző szoftver a bevitt írott szöveget vizsgálja, míg egy robotbíró az előtte lévő ügy iratait elemzi következtetések levonásához és a döntések meghozatalához. Ezek az adatok láthatóan nagy eltérést mutathatnak egymáshoz képest, illetve eshetőlegesen

¹⁶ UNESCO: First draft of the recommendation on the ethics of artificial intelligence, shs/bio/ahg-ai/2020/4 rev.2 (2020) 4. o.

¹⁷ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence (PE 641.530 – June 2020) 15. o.

¹⁸ Fejes Erzsébet – Futó Iván: i.m. 30-32. o.

¹⁹ Közvetlen vagy közvetett módon azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó bármely információ.

²⁰ Siapka, Anastasia: The Ethical and Legal Challenges of Artificial Intelligence: The EU response to biased and discriminatory AI. Panteion Társadalom- és Államtudományi Egyetem (2018) 19-22. o.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.3408773>

²¹ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 15- 30. o.

tartalmaznak személyes adatokat a feladattól függően. Közös bennük azonban (a fejlesztési szakasztól eltérően) a nagyobb fokú átláthatóság. A működő MI ugyanis a feladat elvégzéséhez szolgáltatott input adatokon fog „dolgozni”, így azoknak a jogi megítélése feltárható (a hókotró nem feltétlenül kezel személyes adatot, míg a robotbíró jellemzően igen), a forrásuk pedig a működéssel érintett terület (a hókotró esetén a repülőgép kifutópályája, a robotbíró esetén a jogi eljárás). Ezzel összefüggésben egészen más aggályok merülnek fel az alkalmazási szakaszban, mint a fejlesztési szakaszban, azonban összességében elmondható, hogy mindkét esetben az adatvédelmi szabályok alkalmazása nincs kizárva, így az előírások minden esetben figyelembe veendőek.²²

2.2. A vonatkozó adatvédelmi előírások

Az adatvédelmi jog 1970-es években kezdődő kialakulásától kezdve mind a mai napig a technológia fejlődésére adott jogalkotói válasz egyik megvalósulása, így a különböző időszakok eltérően, de legalábbis eltérő súllyal határozták meg a jogpolitikai célokat.²³ Azonban minden szabályozási generáción átívelő motívum az információs egyensúlytalanság („információs túlhatalom”) kialakulásának korlátozása, illetve hátrányos következményeinek mérséklése.²⁴ Az idők folyamán az információs hatalom birtokosának személye együtt változott az adatvédelem szabályozási eszközeivel. Ez a hatalom kezdetekben az államoknál volt, majd fokozatosan beléptek a magánvállalatok is, így a legkorábbi tisztán átláthatóságot és garanciális szabályokat megállapító rendelkezéseket egyre nagyobb mértékben bővítették az adatalany oldalán megjelenő jogokkal. Ezek a jogok az életviszonyok egyre bonyolultabbá válásával formálódtak mind komplexebbé, így lehetséges, hogy az idő előrehaladtával egyre több jogalappal (ami egy speciális jogi felhatalmazás az adatok kezelésére,²⁵ tehát az adatkezelés megkezdésének egyik előfeltétele²⁶) és az érintetti jogok egyre szélesebb skálájával szembesülünk.

Az Általános Adatvédelmi Rendelet²⁷ 2018 óta alkotja az európai adatvédelmi jog gerincét. Jogforrási formájából következtethetünk a jogalkotói hozzáállás fordulatára, tekintve, hogy korábban a területet egy irányelv²⁸ szabályozta, jelenleg pedig egy közvetlenül hatályos, közvetlenül alkalmazandó uniós rendelet (bár számos az

²² Uo. 15-30. o.

²³ Szóke Gergely László: Az adatvédelem szabályozásának történeti áttekintése. Infokommunikáció és jog 2013/3, 107-111. o.

²⁴ Szabó Máté Dániel: Az információs hatalom alkotmányos korlátai. Miskolci Egyetem, Miskolc, 2012. 11-29. o.

²⁵ Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter (Szerk.): *Magyarizát a GDPR-ról*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 111 o.

²⁶ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége és az Európa Tanács: *Európai adatvédelmi jogi kézikönyv*. Az Európai Unió kiadóhivatala, Luxembourg, 2019. 158 o.

²⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló rendelete

²⁸ Európai Parlament és a Tanács 95/46/EK irányelve a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló irányelve (adatvédelmi irányelv)

irányelvből átvett megoldást alkalmaz továbbra is²⁹). Ebből fakadóan az uniós jog és jogalkalmazás egységesebb, mivel kevesebb mozgástér maradt a tagállami jog divergenciájára. A Rendelet és az azt helyenként kiegészítő, pontosító tagállami jog³⁰ számtalan alkalmazandó rendelkezést tartalmaz, azonban ezek egyike sem *expressis verbis* előírás az MI rendszerekre.³¹ A legszorosabb kapcsolat a GDPR profilalkotás³² és automatizált döntéshozatal³³ fogalmaival áll fenn, továbbá a Rendelet alapelvei,³⁴ a jogalapok³⁵ és az érintetti jogok,³⁶ szintén különös figyelmet érdemelnek. Kiemelendő még a beépített és alapértelmezett adatvédelem elvének megfelelő követelményrendszer,³⁷ illetve a közérdekű archiválás, tudományos és történelmi kutatás, valamint statisztikai célok, mint az adatkezelés különös esetei.³⁸ Az aggályokkal kapcsolatban a releváns rendelkezések vizsgálatára alább kerül sor, itt csak a profilalkotást és az automatizált döntéshozatalt tekintem át, különös relevanciája miatt.

A profilalkotás a GDPR szerint személyes adatok automatizált kezelésének bármely formája lehet, amely során az adatokat egy természetes személy jellemzőinek értékelésére, mozgásához kapcsolódó jellemzők elemzésére vagy előrejelzésére használják.³⁹ Másként megfogalmazva a profilalkotás adatok közötti összefüggések azonosítása és konkrét csoportokra vagy személyekre történő értelmezése, olyan kategóriák létrehozása érdekében, amelyek azonos tulajdonságokkal rendelkeznek.⁴⁰ Az automatizált döntés ehhez képest egyszerűbben megragadható, mindössze egy kizárólag automatizált adatkezelésen alapuló döntést jelent.⁴¹ Utóbbival a 22. cikk kapcsán részletesen foglalkozok, előbbiről viszont néhány általános megállapítást teszek. A GDPR leginkább korlátokat állít fel a profilalkotással kapcsolatban, ezt egyfelől az érintetti jogokon (tájékoztatás, tiltakozás), másfelől az alapelveken (adattakarékosság) keresztül teszi, fontos leszögezni azonban, hogy a profilalkotás egyáltalán nem minősül tiltott tevékenységnek a GDPR szabályozási rendszerében, hiszen bármilyen jogalapon végezhető, amennyiben az adatkezelés egyéb feltételei fennállnak.⁴² A korlátozás mögötti jogpolitikai cél a profilokban rejlő veszélyek enyhítését célozza, mivel bizonyos helyzetekben megfoszthatja önmeghatározási képességétől az egyént, továbbá a Big Data alapú rendszerek megjelenésével gyakorlatilag végtelen számú adat alapján képesek

²⁹ Kis Kelemen Bence – Hohmann Balázs: A Schrems ítélet hatásai az európai uniós és magyar adattovábbítási gyakorlatokra. *Infokommunikációs jog*, 2016/2., 64-66. o.

³⁰ Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info.tv.)

³¹ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 35. o.

³² GDPR 4. cikk 4. pont

³³ GDPR 22. cikk

³⁴ GDPR 5. cikk

³⁵ GDPR 6. cikk

³⁶ GDPR 12-22. cikkei

³⁷ GDPR 25. cikk

³⁸ GDPR 89. cikk

³⁹ GDPR (71) preambulumbekzdése és 4. cikk 4. pontja

⁴⁰ Pataki Gábor – Szőke Gergely László: *Az online személyiségprofilok jelentősége*. In: Polyák Gábor (Szerk.): *Algoritmusk, keresők, közösségi oldalak és a jog – a forgalomirányító szolgáltatások szabályozása*. HVG-ORAC, Budapest, 2020. 75. o.

⁴¹ GDPR 22. cikk (1) bekezdés

⁴² Jóri András: *A GDPR magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2018.

kialakítani egyre bonyolultabb profilokat. Az ilyen profilok létezése pedig visszaélésre alkalmas helyzetbe hozhatja az ismeretanyagát birtokló személyeket, ezzel súlyosan veszélyeztetve az érintett magánéletének különböző aspektusait.⁴³

3. Adatvédelmi aggályok az MI rendszerekkel kapcsolatban

3.1. Az aggályokról általában

Az adatvédelmi jog alapvető célkitűzései és az MI rendszerek által támogatott – különösen a Big Data alapú – adatfeldolgozási mechanizmusok tagadhatatlanul kollíziós pályán mozognak egymás viszonylatában.⁴⁴ Ezek a rendszerek mindenkori működési elvük szerint a lehető legnagyobb adathalmazhoz történő hozzáférést igénylik, ennek megfelelően az adatok gyűjtésekor sem szívesen vannak tekintettel az olyan korlátozásokra, mint a célhoz kötöttség, adattakarékosság vagy korlátozott tárolhatóság.⁴⁵ Ez abból az egyszerű törvényszerűségből ered, hogy az adatgyűjtés pillanatában nem szükséges (és nem is lehetséges) teljes körűen tisztában lenni a lehetséges felhasználási / hasznosulási lehetőségekkel, ugyanis ezeket az MI rendszer maga fogja kimunkálni ismeretlen összefüggések megtalálásával és új következtetések levonásával. Tehát az első és legfontosabb adatvédelmi aggály a jogpolitikai célok és a technológia működési elvének összeütközéséből ered. Ez önmagában nem jelenti, hogy a GDPR végérvényesen inkompatibilis lenne a Big Data alapú MI rendszerekkel, azonban az összeütközés feloldása komolyabb, esetről estre történő átgondolást igényel.⁴⁶

Az előbbihez hasonló generálisan jelenlévő aggály a legtöbb fejlett MI rendszer immanens részét képező, ún. fekete doboz (black box) jelenségből ered. A jelenség lényege, hogy az algoritmus működése során az input oldal és az output oldal közötti követhető kapcsolat megsűnik a külső szemlélő számára. Vagyis ezekben az esetekben tisztázott a bemeneti és kimeneti oldal adattartalma (az, hogy milyen adatok alapján, milyen eredmény jött létre), de a kettő közötti ok-okozati összefüggés (miért ez az eredmény jött létre a megadott adatok alapján) nem, vagy csak nagyon nehezen ismerhető meg.⁴⁷ Ez adatvédelmi szempontból alapvető szinten okoz problémákat az átláthatóság hiánya miatt, de az érintetti jogok tiszteletben tartása és jogérvényesítés elősegítése is komoly akadályokba ütközhet. Az adatvédelmi megfontolások mellett egyéb alapvető emberi jogok (emberi méltóság, egyenlő bánásmód) is veszélyeztetettek lehetnek, továbbá ágazati és eljárási szabályok is sérülhetnek.⁴⁸

A harmadik olyan aggály, ami a teljes szisztémát áthatja az ún. „algorithmic bias”, amit magyarul algoritmizált elfogultságként fordíthatunk. Ebben az esetben

⁴³ Zódi Zsolt: Platformok, robotok és a jog. Gondolat Kiadó, Budapest, 2018. 86. o.

⁴⁴ Cohen, Julie E.: What privacy is for. *Harvard Law Review* 2013/126. 12-14. o.

⁴⁵ Mayer-Schönberger, Viktor – Cukier, Kenneth: *Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think*. Boston, Houghton Mifflin Harcourt, 2013. 26. o.

⁴⁶ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 44-45. o.

⁴⁷ Agencia Española Protección Datos (AEPD): i.m.

⁴⁸ Mohay Ágoston: *A mesterséges intelligencia szabályozási perspektívái az Európai Unióban*. In: Kis Kelemen Bence – Mohay Ágoston (Szerk.): *A technológiai fejlődés jogi kihívásai: Kézikönyv a jogalkotás és jogalkalmazás számára*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2021. 72. o.

szoftverhiba vagy a fejlesztéskor használt training data torzítása / torzulása vezet az MI rendszer diszkriminatív működéséhez. Ez jóhiszeműséget feltételezve természetesen nem szándékolt hatás a fejlesztők részéről, hiszen könnyen elképzelhető (főleg történelmi adatbázisok esetén⁴⁹), hogy egy olyan régóta meglévő, de ez idáig azonosítatlan megkülönböztető gyakorlat az ok, amit az algoritmus mindössze felerősített.⁵⁰ Adatvédelmi szempontból (az egyéb alapjogsérelem mellett) súlyos következményekkel járhat az ilyen diszfunkcionális működés – függetlenül az októl és a szándéktól – hiszen egy hátrányosan megkülönböztető módon működő algoritmus alapján meghozott döntés óhatatlanul jogellenes adatkezelést fog megvalósítani.⁵¹

3.2. Az MI és a GDPR alapelvei

A GDPR alapelvei rendszere igyekszik útmutatással szolgálni az értelmezési nehézségek elhárítására és a joghézagok feltöltésére, e tekintetben álláspontom rendkívül szerint jól látja el feladatát. Meggyőződésem, hogy az adatvédelmi jog valós elvárásainak megértéséhez az alapelvek megértésén keresztül vezet az út, így az aggályok részletes vizsgálatát is ezen ponton érdemes elkezdni.

3.2.1. Jogszerűség, tisztességes eljárás és átláthatóság elve

Általában, és így az MI rendszerek esetén is, a személyes adatok kezelését jogszerűen és tisztességesen, valamint az érintett számára átlátható módon kell végezni.⁵² Az alapelv szerint az adatkezelés csak abban az esetben tekinthető jogszerűnek, ha az általánosságban is megvalósul,⁵³ így nemcsak az adatvédelmi tárgyú jogszabályoknak, hanem bármely egyéb személyes adatokat érintő normának is megfelel, így messzemenően tekintettel kell lenni az ágazati és eljárási rendelkezésekre, amelyek személyes adatokat érintenek. Jogszerűség egyik kiemelt előfeltétele az érvényes adatkezelési jogalap megléte,⁵⁴ amelyekről részletes vizsgálat a 4.3. pontban található. Az eljárás igazán abban az esetben tekinthető tisztességesnek, amennyiben az az érintetti jogokat magába foglalja és az érintettek jogérvényesítését aktívan (kérések és panaszok kezelése) és passzívan (előzetes tájékoztatás) is elősegíti, így látható, hogy szoros kapcsolatban áll az átláthatóság követelményével, amely alatt mindenekelőtt az érintettek számára egyértelműen meghatározható adatkezelési folyamatok kialakítása és az arról való tájékoztatás (ami tömör, könnyen hozzáférhető és könnyen érthető,

⁴⁹ Edwards, Lillian: Enslaving the Algorithm: From a “Right to an Explanation” to a “Right to Better Decisions?”. *IEEE Security & Privacy* 16(3), 2018, 46-48 o. <https://doi.org/10.1109/MSP.2018.2701152>

⁵⁰ Chander, Anupam: The Racist Algorithm?. *Michigan Law review*, 115(6), 2017. 1028-1030 o.

⁵¹ BBC News: *Artificial intelligence: Algorithms face scrutiny over potential bias* (2019). <https://www.bbc.com/news/technology-47638916>

⁵² GDPR 5. cikk (1) bekezdés a) pont

⁵³ Révész Balázs: Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter (Szerk.): i.m. 95-96. o.

⁵⁴ Péterfalvi Attila – Révész Balázs – Buzás Péter (Szerk.): i.m. 95. o.

valamint világos és közérthető nyelven megfogalmazott⁵⁵) értendő. Ezek a rendelkezések erőteljes átláthatóságot erősítő jelleggel rendelkeznek.⁵⁶

A tisztességgel kapcsolatban MI rendszerek esetén fontos megkülönböztetnünk az információs tisztességességet és a szubsztantív (lényegi) tisztességességet.⁵⁷ Előbbi követelménye, a téves, hiányos, félrevezető tájékoztatás hiánya, vagyis az a kívánatos állapot, amikor az érintett minden szükséges információval rendelkezik az adatkezelést illetően.⁵⁸ Ezzel kapcsolatban rögtön egy sokat emlegetett aggály merül fel, ami szerint nincs arra garancia, hogy az érintett a kapott információt értelmezni is tudja. Ez főként ezen a területen lehet igaz, hiszen egy MI rendszer belső működése laikusok számára – nem meglepő módon – nehezen átlátható.⁵⁹ Utóbbi, vagyis a szubsztantív tisztességesség lényegét tekintve az eredmény tisztességességét várja el, vagyis az elfogultság és a diszkrimináció hiányát.⁶⁰ A GDPR (71) preambulumbekzdése a tisztességességet, mint adatkezelői kötelezettséget megalapítja, azonban előfordulhatnak olyan helyzetek, amelyekben akár a fekete doboz jelenségből, akár más okból kifolyólag a tisztességtelen adatkezelés ebbéli jellege rejtve marad még az adatkezelő elől is, így a jogellenes helyzet hosszú időn keresztül megoldatlan maradhat.

3.2.2. Célhoz kötöttség elve

Személyes adatokat csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból lehet kezelni, továbbá az adatokat az eredeti céllal össze nem egyeztethető módon tilos kezelni.⁶¹ Ez az alapelv a munkajogi viszonyokban is kifejezett érvényesülést kíván. Az alapelv megköveteli, hogy személyes adatokat csak az előre meghatározott cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezeljék. A probléma egyértelműen megmutatkozik adatok – nagy adathalmazokra jellemző – készletező típusú gyűjtésekor,⁶² illetve ismeretlen eredetű adatok újra-feldolgozásakor, vagyis akkor, amikor nem vagyunk tisztában az eredeti adatkezelési céllal. Ide kapcsolódó fontos kivételszabályt alkot a Rendelet, amikor az 5. cikk (1) bekezdés b) pont második fordulatával összeegyeztethetőségi vélelmet állít fel. E szerint összeegyeztethető az eredeti céllal a 89. cikk (1) bekezdés szerinti közérdekű archiválás céljából, tudományos

⁵⁵ GDPR (58) preambulumbekzdése

⁵⁶ Megjegyezve azt, hogy az átláthatóság adatvédelmi területen alapvető jelentőséggel is felmerül, de közjogi viszonyokban, hatósági eljárásban (akár munkajogi, akár adatvédelmi hatósági eljárásról legyen szó, ennél differenciált értelmezése szükséges, ld:

Hohmann Balázs: *The interpretation of transparency from the legal point of view*. In: Haffner, Tamás (Szerk.) IV. *Fiatalok Európában Konferencia - Tanulmánykötet*. Pécs, Sopianae Kulturális Egyesület, 2018. 155-163. o., illetve Hohmann Balázs: *Az átláthatóság értelmezése és követelményrendszere a közigazgatási hatósági eljárások tükrében*. Pécs, Novissima Kiadó, 2022. 76-85. o.

⁵⁷ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 44. o.

⁵⁸ GDPR (60) preambulumbekzdése

⁵⁹ Wachter, Sandra - Mittelstadt, Brent – Russel, Chris.: Counterfactual explanations without opening the black box: automated decisions and the GDPR. *Harvard Journal of Law & Technology Volume 31*(2), 2018. 842-843. o. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3063289>

⁶⁰ GDPR (71) preambulumbekzdés

⁶¹ GDPR 5. cikk (1) bekezdés b) pont

⁶² Siapka, Anastasia: i.m.47-48. o.

és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból történő további adatkezelés. A kivételszabály alkalmazhatóságának megítélése alapvetően nehéz ismeretlen eredetű adatok esetén, de még az eredeti cél ismeretében is különös vizsgálatnak kell alávetni a kompatibilitásukat. A 29. cikk szerinti munkacsoport állásfoglalása szerint átgondolandó a két cél közötti távolság, az új cél és az érintett várakozása közti viszony, az adat természete és annak az érintett érdekeire gyakorolt hatása, valamint a tisztességes adatkezelés elérése érdekében az adatkezelő által alkalmazott védelmi intézkedések jellege.⁶³ Az aggályokkal kapcsolatban külön is kiemelendő, hogy a fejlesztési szakasz training adatállományba rendezetlen körülmények között bekerülő személyes adatok további felhasználása egyes személyekre és/vagy csoportokra vonatkoztatva hátrányos következményekkel járhat, amennyiben (bármely okból) téves következtetésekre döntés is alapul.

3.2.3. Adattakarékosság elve

Az adatkezelésnek mindig a korábban meghatározott céloknak megfelelőnek és relevánsnak kell lennie, továbbá szükséges mértékre kell korlátozódnia.⁶⁴ Az alapelvnek megfelelően kerülni kell a felesleges, értelmezhetetlen vagy előre meg nem határozott, jövőbeni célhoz kapcsolódó adatok kezelését. Kétségtelen feszültség látható az adattakarékosság és a Big Data alapú MI rendszerek között, ahogy azt fentebb már kifejtettem. A megoldást megfelelő jogértelmezéssel több-kevesebb sikerrel oldja meg a gyakorlat, mivel az adattakarékosság elve nem explicit számtani előírás, hanem jogelvként érvényesül minden adatkezelési folyamatban. Így a megfelelés, relevancia és szükséges mérték fogalmait a várható előnyökkel és kockázatokkal arányos módon lehet értelmezni, ezzel egy lazább és könnyebben betartható követelménynek kell mindössze megfelelni. Ezen értelmezés szerint mindaddig bővíthető az adatkör ameddig az olyan mértékben járul hozzá a cél eléréséhez, amely előnyben részesítendő az új adatok bekerülésével létrejövő kockázatokhoz képest.⁶⁵

3.2.4. Pontosság elve

Az elv szerint az adatokat a kezelésük során pontos és naprakész állapotban kell tartani és minden szükséges intézkedést meg kell tenni annak érdekében, hogy a pontatlan adatok törlésre vagy helyesbítésre kerüljenek.⁶⁶ A kockázatok e tekintetben kevésbé elvontak, jól érzékelhető, hogy pontatlan adatokkal semmilyen cél nem érhető

⁶³ Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 03/2013 on purpose limitation (WP203)*. 20-37. o.

⁶⁴ GDPR 5. cikk (1) bekezdés c) pont

⁶⁵ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 47-48. o.

⁶⁶ GDPR 5. cikk (1) bekezdés d) pont

el. Míg a fejlesztési szakaszban hibás logikai kapcsolatok kialakulásához, az alkalmazáskor helytelen következtetésekhez és téves döntésekhez vezethet.

3.2.5. Korlátozott tárolhatóság elve

A személyes adatok tárolása csak a cél megvalósításához szükséges ideig megengedett.⁶⁷ Az alapelvnek megfelelően az adatok kezelésének időben mindig meghatározottnak kell lennie, illetve semmilyen személyes adat sem kezelhető előre meghatározott időkorlát nélkül. A feszültség szintén érzékelhető az MI rendszerek készletező jellegű „jó lesz még valamire” szemlélete és az adatvédelmi jog elvárásai között. Különösen aggályosak azok a fejlesztési szakaszban lévő esetek, amikor az eredeti adat eredete és így a bekerülés ideje, valamint az előírányzott törlési ideje is ismeretlen.

3.3. Az MI és az adatkezelési jogalapok

Az adatkezelési jogalapok az adatkezelési folyamatokban megkülönböztetett szerepet töltenek be, ezt hathatósan tükrözi a GDPR 6. cikkének címe – ahol a jogalapok rögzítésre kerültek – ami az adatkezelés jogszerűsége. Ahogy arra már utaltam, a jogalap egy speciális jog általi felhatalmazás személyes adatok kezelésére, ezért minden esetben, minden adatkezelési folyamatnak rendelkeznie kell egy (pontosan egy) jogalappal.⁶⁸

3.3.1. Az adatkezelés az érintett hozzájárulásán alapul

Az érintetti hozzájárulás hosszú múltra visszatekintő jogalap, a klasszikus értelemben vett információs önrendelkezés alapkövének tekinthető. Ennek megfelelően az érintett erős jogosítványokkal rendelkezik (hozzájárulás visszavonása, törléshez való jog), valamint számos garanciális szabály őrökdi a hozzájárulás önrendelkezést biztosító jellege felett (önkéntesség, meghatározottság, kifejezett és félreérthetetlen jelleg⁶⁹). A hozzájárulás bekérésének lehetséges esetei gyakorlatilag végtelenek, azonban a valódi és jogszerű hozzájárulás minden feltételének megfelelő nyilatkozatok, különösen a munkajogviszony alá-fölé rendeltségére tekintettel – véleményem szerint – ritkák, így bár ez a jogalap rendkívül sűrűn használt, számos jogi buktatóval kell számolnia az adatkezelőnek. Az MI rendszerek esetén sincs ez másként. Pozitívum, hogy a jogalap alkalmazható a fejlesztési és alkalmazási fázisban is, azonban mindkét esetben körültekintően kell eljárni. Elképzelhető, hogy az újra-hasznosított adatbázisok esetén az eredeti adatkezeléshez bekért hozzájárulás széles körű volt (un. broad consent), így bele tartozhat az ott megadott adatok új, de az érintett érdekeit nem sértő célokra történő felhasználása (itt is kérdéses az érintett képessége – még a szükséges tájékoztatás birtokában is – a lehetséges következmények értelmezésére, így okkal éri

⁶⁷ GDPR 5. cikk (1) bekezdés e) pont

⁶⁸ Péterfalvi Attila, Révész Balázs, Buzás Péter (Szerk.): i.m. 111 o.

⁶⁹ GDPR 7. cikk

egyre több kritika un. „notice and consent” eljárást⁷⁰). Valamivel biztosabb alapokon nyugszik az adatkezelés az alkalmazási szakaszban, ha az adatkezelő a folyamat megkezdése előtt megfelelő hozzájárulással indítja az adatgyűjtést. Mindkét esetben komoly kihívás minden elvárásnak megfelelő hozzájárulást produkálni, utóbbival kapcsolatban könnyebbés, hogy nem kell egy másik adatkezelő eljárásának jogszerűségére hagyatkozni. A jogalappal kapcsolatban szintén érdemes figyelembe venni a hozzájárulás visszavonásának és az adatok törlésének lehetőségét, amit az érintett bármikor kérhet. Bármelyik jog gyakorlása okozhatja a folyamat-automatizáció megszakadását, szélsőséges esetben pedig a modell használhatatlanná válását.

3.3.2. Az adatkezelés szerződés teljesítéséhez szükséges

A „valamihez szükséges” típusú jogalapok közül az első mikor az adatokat szerződés teljesítése (vagy előkészítése) érdekében kezeljük. A jogalap esetén buktató lehet a szükségesség, mivel csak akkor alkalmazható, ha az adatkezelés a vállalt kötelezettség teljesítéséhez (szorosan) kapcsolódik. Szintén akadály lehet, hogy az érintett csak szerződő fél lehet, amennyiben nem minősül annak, a jogalap nem alkalmazható.⁷¹ Fejlesztési szakaszban érezhetően nehezebb elképzelni, hogy az előbbi két feltétel fennálljon, azonban az MI rendszer alkalmazásakor már lehetséges magát az algoritmust a szerződéses rendelkezések részévé tenni.

3.3.3. Az adatkezelés jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges

Ezzel a jogalappal kapcsolatban rövidebb okfejtés is elégséges. Kijelenthető, hogy amennyiben kellőképpen pontosan került meghatározásra a jogszabályi kötelezettség,⁷² az adatkezelő nem mérlegelhet, azt végre kell hajtania.

3.3.4. Az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges

Ennek a jogalpnak az alkalmazhatósága általában limitált és ez igaz az MI rendszerekkel kapcsolatban is. Célja az élet, a testi épség és az egészség védelme érdekében szükséges adatkezelések lehetővé tétele, ezt azonban nagyon szűken

⁷⁰ Solove, Daniel J.: Privacy Self-Management and the Consent Dilemma. *Harvard Law Review*, 2013/126. 1880-1882. o.

⁷¹ Jóri András: i.m.

⁷² Vagyis az Info.tv. 5. § (3) bekezdés előírásainak megfelelő

értelmezi a gyakorlat. A „veszélynek” valószínű és közelinek kell lennie, veszélyeztetettség általános elhárítására kevésbé alkalmazható.⁷³

3.3.5. Az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges

Ezt a jogalapot a jogi kötelezettséghez hasonlóan szintén valamilyen tagállami vagy uniós jognak kell meghatározni, bár az előírásnak nem kell explicitnek lennie, elég, ha adatok kezelését teszi szükségessé. Fontos még, hogy szükségesnek kell lennie a feladat ellátásához vagy a jogosítvány gyakorlásához, valamint a feladat ellátás által kitűzött cél elérésével arányban kell állnia.⁷⁴ A jogszerűség eléréséhez természetesen a szükségességet és arányosságot részletesen vizsgálni kell (ami nem egyszerű feladat), valamint az adatkezelést jognak kell meghatározni (ami nem feltétlenül létezik), de úgy gondolom még így is a legjobban alkalmazható az MI rendszerek bevezetésére és működtetésére.

3.3.6. Az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges

A GDPR 6. cikk (1) bekezdés alapján ez a jogalap nem alkalmazható a közhatalmi szervek által feladataik ellátása során végzett adatkezelésre, így a vizsgálatától a témára tekintettel eltekinthetnek.

3.4. Az MI és az érintetti jogok

Az érintetti jogokkal kapcsolatban előzetesen kiemelő, hogy azok többsége gyakorol valamilyen hatást az adatkezelésre függetlenül a jog tartalmától, azonban a GDPR a tájékoztatáshoz / hozzáféréshez való jog és a tiltakozáshoz való joggal hozza kifejezetten kapcsolatba a profilalkotást és az automatizált döntéshozatalt.

3.4.1. Tájékoztatáshoz való jog és az érintett hozzáférési joga

A tájékoztatáshoz való jog és a hozzáféréshez való jog felfogható ugyanannak a kötelezettség proaktív és reaktív oldalának. Míg a GDPR 13-14. cikkei az érintettnek az adatgyűjtéskor nyújtandó tájékoztatásáról szólnak, addig a 15. cikk az érintett kérésére történő tájékoztatásról. A kettő e tekintetben különösebb eltérést nem mutat, a gyakorlatban a hozzáférési joghoz tud kapcsolódni betekintési vagy másolatkészítési igény is. Érdemes rögzíteni ezekkel a jogokkal kapcsolatban, hogy a GDPR speciális szabályokat állapít meg a profilalkotással és az automatizált döntéshozattal kapcsolatos tájékoztatás tartalmára (ténye, alkalmazott logika, jelentősége az érintettre, várható következményei).⁷⁵ Aggályok terén említhető, hogy újra-hasznosított adatok esetén az ismeretlen érintett nem kap tájékoztatást, ennek megfelelően hozzáférési jogával sem élhet. Szintén nem egyértelmű, hogy az alkalmazott logikával kapcsolatos általános vagy

⁷³ Jóri András: i.m.

⁷⁴ GDPR 6. cikk (3) bekezdés

⁷⁵ GDPR 13. cikk (2) bekezdés f) pont, 14. cikk (2) bekezdés g) pont, 15. cikk (1) bekezdés h) pont

egyedi/személyre szabott tájékoztatás-e az elvárás.⁷⁶ A tájékoztatási kötelezettség, főként innovatív területeken, könnyen ütközhet az adatkezelő vélt vagy valós üzleti érdekeivel is,⁷⁷ így sokszor alapvető érdekellentét van az adatkezelő és az érintett között.⁷⁸

3.4.2. *Helyesbítéshez való jog*

A jog a pontatlan vagy hiányos adatok kijavítására vonatkozik. Egy alapvető kérdés, hogy a pontatlansággal kapcsolatos kifogás csak a forrás adatok vonatkozásában merülhet fel vagy akár az MI rendszer által létrehozott új adatokkal szemben is.⁷⁹

3.4.3. *Törléshez való jog*

Bizonyos esetekben⁸⁰ az adatkezelő köteles a kezelésében lévő személyes adatokat törölni. A törléssel érintett adathalmaz meghatározása okozza a legnagyobb értelmezési nehézséget, ugyanis nem egyértelmű, hogy a jog csak az input adatok, csak az output adatok, vagy esetlegesen mindkét adattípus esetén alkalmazható-e. Előbbi esetben elméletileg nem lehet akadálya, azonban a következménye fájdalmasnak bizonyulhat, hiszen a bemeneti adatok hiányában az MI rendszer pontossága nem ellenőrizhető. Az output adatokkal kapcsolatban azonban az sem egyértelmű, hogy azok megőrzik vagy elvesztik személyes adat jellegüket⁸¹ (nyilván ennek a kérdésnek a megválaszolási nehézsége az MI típusától erősen függ). Ezen a ponton feltétlenül megjegyzendő, hogy a törléshez való joggal azonos aggályok merülnek fel a GDPR 20. cikkében jelölt adathordozhatóságához való jog esetén is.

3.4.4. *A tiltakozáshoz való jog*

A tiltakozáshoz való jog szintén olyan, amely kifejezetten említ MI rendszerekkel rokon fogalmakat, amikor kimondja, hogy az érintett jogosult arra, hogy a saját helyzetével kapcsolatos okokból bármikor tiltakozhat személyes adatainak a 6. cikk (1) bekezdésének e) vagy f) pontján alapuló kezelése ellen, ideértve az említett rendelkezéseken alapuló profilalkotást is. A második fordulat szerint azonban, ha az adatkezelő bizonyítja, hogy az adatkezelést olyan kényszerítő erejű jogos okok indokolják, amelyek elsőbbséget élveznek az érintett érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben, vagy amelyek jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódnak az adatkezelés folytatható.⁸² A tiltakozás általános

⁷⁶ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 56-57. o.

⁷⁷ Szőke Gergely László: *A közösségi oldalak szabályozási problémái*. In: Kis Kelemen Bence – Mohay Ágoston (Szerk.): *A technológiai fejlődés jogi kihívásai: Kézikönyv a jogalkotás és jogalkalmazás számára*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2021. 106-107. o.

⁷⁸ Wachter, Sandra - Mittelstadt, Brent – Russel, Chris: i.m. 843. o.

⁷⁹ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 56-58 o.

⁸⁰ Személyes adatokra már nincs szükség, az érintett visszavonja a hozzájárulását és nincs más jogalap, az adatkezelés jogellenes, a törlést jog írja elő stb.

⁸¹ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 57. o.

⁸² GDPR 21. cikk (1) bekezdés

esetéhez képest többlet szabályokat találunk a direkt marketing, kutatási és statisztikai célú adatkezelések esetén. Ezeknek a jelentősége látható, ha a gyakorlatot vizsgáljuk, mivel mindkét típus rendszeresen alkalmaz MI rendszereket.⁸³ Előbbi esetben szigorúbb előírásokat találunk, mivel a tiltakozás feltétel nélküli, tehát nem vizsgálhatók kényszerítő erejű jogos okok a tiltakozás elutasítása érdekében. A GDPR közvetlen összefüggésbe hozza a direkt marketinggel a profilozást, így a tiltakozás szigorúbb esete alkalmazandó az ilyen célból létrehozott profilokkal szemben is.⁸⁴ A kutatási és statisztikai célok esetében megengedőbb szabály érvényesül, mivel azokkal szemben, amelyek közérdekű okból végzett feladat végrehajtása érdekében szükségesek a tiltakozás nem lehetséges. Az eredményes tiltakozás következménye egyébiránt azonos a törlési kérelemmel, az adatok nem kezelhetők tovább, így az aggályok is az ott leírtakkal azonosak.

3.5. Az MI és a GDPR 22. cikkének előírásai

Az alcímben szereplő jogszabályhely mutatja a legközelebbi kapcsolatot az MI rendszerekkel, mivel az automatizált döntéshozatalról, illetve az ehhez kapcsolódó profilalkotásról tartalmaz rendelkezéseket. Előljáróban elmondható, hogy a 22. cikk előírásai nehezen megoldható feladatot adnak az MI rendszereket fejlesztő és alkalmazó szervezetek számára, rendkívül összetett és szigorú szabályrendszer miatt. A szigorúbb előírások indoka az algoritmizált folyamatok miatt megnövekedett kockázat a természetes személyek magánszférájára, emberi méltóságára és döntési-autonómiájára amelyek kétségkívül abszolút védendő értékek.⁸⁵ Lényeges, hogy kizárólag azon profilalkotás tartozik a 22. cikk hatálya alá, amelyen – mint automatizált adatkezelésen – valamilyen döntés alapul, tehát a profilalkotás továbbra sem tilos, csak annyiban, amennyiben a rá épülő automatizált döntés tilalmazott.⁸⁶ A teljesség érdekében a 22. cikk bekezdéseit külön vizsgálom.

3.5.1. Automatizált döntéshozatal tilalma

A 22. cikk (1) bekezdés szerint az érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben⁸⁷ érintené. A GDPR szövegezése miatt nem egyértelmű, hogy ez a rendelkezés egy érintetti jogot vagy egy adatkezelői kötelezettséget hoz létre. Véleményem szerint az egyik oldalon felmerülő adatkezelői kötelezettség szükségképpen keletkeztetni fog a másik oldalon egy jogot, ami az előírások

⁸³ European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA): i.m. 57-59. o

⁸⁴ GDPR 21. cikk (2)-(6) bekezdések

⁸⁵ Zarsky, Tal: Transparent Predictions. *University of Illinois Law Review*, 2013/4. 1503–1570. o.

⁸⁶ Jóri András: i.m.

⁸⁷ 29. cikk szerinti munkacsoport WP251 sz. állásfoglalása alapján ilyen jelentős hatás lehet például egy szerződés megszűnése, határátúlépés meghiúsulása, állampolgárság megszerzésének elmaradása.

kikényszeríthetőségét (a kötelezettség betartását) szolgálja, így végeredményben mindkét értelmezés hasonlóan eredményre vezet.

3.5.2. Kivételek a tilalom alól

Tovább haladva a (2) bekezdés három kivételt említ az (1) bekezdés általános tilalma alól. Tehát lehetséges tisztán automatizált eszközökkel döntést hozni még akkor is, ha az az érintettre joghatással vagy hasonlóan jelentős hatással jár, amennyiben a kivételek valamelyike teljesül. A kivételek az alábbiak:

- a döntés az érintett és az adatkezelő közötti szerződés megkötése vagy teljesítése érdekében szükséges;
- a döntés meghozatalát az adatkezelőre alkalmazandó olyan uniós vagy tagállami jog teszi lehetővé, amely az érintett jogainak és szabadságainak, valamint jogos érdekeinek védelmét szolgáló megfelelő intézkedéseket is megállapít; vagy
- a döntés az érintett kifejezett hozzájárulásán alapul.

3.5.3. Védelmi intézkedések, garanciális szabályok

A Rendelet tovább fűzve a 22. cikk gondolatmenetét, a kivételszabály érvényesülése esetén további szigorú garanciális szabályokat állapít meg az érintett védelme érdekében, így az első vagy harmadik kivételszabály megvalósulása esetén az adatkezelő köteles megfelelő intézkedéseket tenni. A GDPR minimumszabályként említi az érintettnek azon jogát, hogy az adatkezelő részéről emberi beavatkozást kérjen, álláspontját kifejezze, és a döntéssel szemben kifogást nyújtson be.

3.5.4. Különleges adatok helyzete az automatizált döntésekben

Egy utolsó szigorítást tartalmaz a 22. cikk (4) bekezdése, ami szerint a kivételszabályok esetén meghozott döntések nem alapulhatnak a személyes adatoknak a különleges kategóriáin.⁸⁸ Azonban a kivétel alkalmazásának tilalma alól is van kivétel azokban az esetekben, ha a különleges adatok kezelésére speciális felhatalmazást biztosító feltételek közül megvalósul vagy az érintett kifejezett hozzájárulását adta az adatkezeléshez⁸⁹ vagy a szóban forgó adatkezelés jelentős közérdek miatt szükséges,⁹⁰ továbbá az érintett jogainak, szabadságainak és jogos érdekeinek védelme érdekében megfelelő intézkedések megtételére került sor.

III. Összegzés

A fentiekben igyekeztem körképet adni elsősorban az MI rendszerek alkalmazásának aktuális trendjeiről, kitekintéssel a munkaügyi viszonyokra.

A GDPR előírásainak áttekintésével azt mondhatjuk, hogy a hatályos adatvédelmi jog nem tiltja az MI rendszerek fejlesztését, illetve alkalmazását és ez a

⁸⁸ GDPR 9. cikk (1) bekezdés

⁸⁹ GDPR 9. cikk (2) bekezdés a) pont

⁹⁰ GDPR 9. cikk (2) bekezdés g) pont

munkajogilag releváns területre is igaz. Léteznek továbbá olyan értelmezési módszerek, amelyeknek a követése esetén várhatóan az Európai Unió adatkezelői nem kerülnek versenyhátrányba Európán kívüli versenytársaikhoz képest. Sőt ideális esetben a mesterséges intelligencia fejlődése hosszútávon fenntarthatóbb módon valósulhat meg egy olyan környezetben, ami az innovatív gondolkodást az alapjogokat tiszteletben tartó formában támogatja.⁹¹ Egyértelmű hiányosság jelenleg az egyértelmű jogi rendelkezések hiánya és a joggyakorlat kialakulatlansága, azonban ezen a közeljövő jogalkotása (e-Privacy rendelet,⁹² DSA,⁹³ DMA,⁹⁴ MI-rendelet⁹⁵) sokat javíthat. A tanulmány központi kérdéskörét alkotó aggályok tehát helyes hozzáállással és szilárd elhatározással tisztázhatók, a kockázatok mérsékelhetők, azonban szükség van további iránymutatásra a jogalkotó szervek és jogalkalmazó hatóságok részéről is. A munkaügyi viszonyokat vizsgálva megállapítható, hogy hatalmas az igény (és a szükség) az algoritmusok alkalmazására. Az ehhez szükséges szemléletváltás már elindult, de a gyakorlati megvalósítás tempója kellő mértékben nem gyorsul.

Az MI fejlesztési szakasza különösen kényesnek mutatkozik, ez a gyakorlatban valamelyest ellensúlyozásra kerülhet enyhítő intézkedések bevezetésével. Az alkalmazási szakasz alapvetően jobb lehetőségekkel indul, azonban a hatályos adatkezelési előírások betartása és a megmaradt, a folyamat szerves részét alkotó kockázatok kezelése valójában komoly kihívást jelent. Mindkét területnek meg kell küzdenie a magas kockázatú működés és a szigorú jogszabályi előírások terhével, azonban intézkedések bevezetése lényegesen jobb helyzetet idézhet elő. Nem kérdés, hogy e intézkedések költségnövelő tényezőként fognak megjelenni, és akár egyes innovációknak akadályát is jelenthetik. Ettől függetlenül a védendő értékek szem előtt tartásakor a megfelelő és helyes döntésnek mutatkozik ezeknek (vagy ehhez hasonló más) intézkedések betartása. Nem biztos ugyanis, hogy a rövidtávú gyors, de magas kockázatú fejlődés hosszú távon is megtartja előnyös tulajdonságait.

⁹¹ Cohen, Julie E.: i.m. 2. o.

⁹² Regulation on Privacy and Electronic Communications (COM(2017) 10 final)

⁹³ Digital Services Act (COM(2020) 825 final)

⁹⁴ Digital Markets Act (COM(2020) 842 final)

⁹⁵ Artificial Intelligence Act (COM(2021) 206 final)

ÖSSZEFOGLALÓ

A munka világában számtalan adatkezelési művelet kerül végrehajtásra a mindennapokban. Mivel a foglalkoztatás természetéből adódóan folyamatszinten értelmezhető, ezért fő munkajogi eseményekhez igazodva az adatkezelési cselekmények is áttekinthetők. A toborzástól a jogviszony megszüntetéséig vezető úton kronológiai sorrendben a tipikus adatkezelési műveletek számbavételére kerül sor jelen tanulmányban, amennyire lehetséges a gyakorlatot is figyelembe vevő módon.

Munkajogviszony létesítése

A munkaszerződés megkötéséig vezető utat öt jól elhatárolható lépésre lehet osztani, amelyeken a munkáltatók többsége valamilyen formában végighalad. Megnevezésétől függetlenül – rekrutáció, toborzás, pályáztatás – a folyamat lényege a munkaerő-felvétel. Az eljárás szempontjából meghatározó körülmény a szerződési szabadság, hiszen a szerződő fél döntésén múlik akar-e és, ha igen kivel és milyen tartalommal akar szerződést kötni.¹ Ennek a szabadságnak a következtében körültekintően kell eljárnia a munkáltatónak a jogellenes adatkezelés elkerülése érdekében, ugyanis ez nem azt jelenti, hogy bármilyen adatot gyűjthet leendő munkavállalójától. A szerződési szabadsága mellett árnyalja a viszonyokat a jóhiszeműség és a tisztességesség követelménye, amely mindkét fél részére teremt jogosultságokat és kötelezettségeket is.²

Első lépés: az álláshirdetés feladása/pályázat kiírása

Az állásra jelentkezés tipikus esete, mikor egy online vagy hagyományos felületen megjelenő hirdetésre adja be a jelentkező – személyes adatait tartalmazó – pályázati anyagát. A jelentkezés atipikus eseteként említhetők az ún. kéretlen pályázatok is. Ezekben az esetekben hirdetés feladás nélkül érkeznek a jelentkezőktől személyes adatok, ekkor nem is beszélhetünk álláshirdetésről, így az ilyen esetekre a 2. lépésben leírtak irányadóak.

A munkáltatónak az álláshirdetés megfogalmazásával és elvárásaival kapcsolatban elsősorban az egyéb alapvető jogok tiszteletben tartása kell, hogy

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

¹ Arany-Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. Szeged, Bába Kiadó, 2008. 111 o. (Továbbiakban: Arany-Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban.)

² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdés

megvalósuljon, így elkerülhetők egyes adatvédelmi problémák is.³ Különösen fontos az egyenlő bánásmód követelményének betartása, hiszen a jogszerűség alapelve nem csak az adatvédelmi előírások betartását várja el. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) rendelkezéseinek megsértésével is előidézhető jogellenes adatkezelés.⁴ Ennek jelen esetben különös jelentősége lehet, ha a pályázatban olyan feltételek kerülnek megjelölésre, amelyek a munkavégzéssel egyáltalán nem, vagy alig vannak összefüggésben,⁵ illetve inkább a jelentkező személyes jellemzői közé tartoznak.⁶ Az álláshirdetések megírásakor mindvégig fontos szempont kell maradjon az adattakarékosság elvének való megfelelés.⁷ Szintén lényeges, hogy a jelentkezők pályázati anyagának befogadásával elkezdődik az adatkezelés, ezért a tájékoztatást már a hirdetésben érdemes megtenni vagy legalábbis elérhetővé tenni⁸ (kéretlen pályázatok esetén a válaszevelben vagy személyesen). Ezen a ponton feltétlenül szükséges megemlíteni az anonim álláshirdetések problematikáját, amikor is a jelentkező egy ismeretlen munkáltatóhoz adja be a pályázatát. E tekintetben az egyébként is hiányos adatkezelői tájékoztatás kritikus hibája valósul meg, hiszen az adatkezelő kiléte az adatkezelés megkezdése előtt ismert kell legyen az érintett számára.⁹

Jogalapok vonatkozásában kettő lehetőség áll nyitva a hirdető számára, egyfelelő a GDPR 6. cikk a) pontja – az érintett hozzájárulása – valamint b) pontjának második fordulata, vagyis az érintett kezdeményezésére történő szerződéskötést megelőző lépések megtétele. A szakirodalom alapján a helyes jogalap ilyen esetekben a b) pont második fordulatában rögzített szerződés előkészítéséhez kapcsolódó jogalap,¹⁰ azonban véleményem szerint a hozzájárulás alkalmazása sem jár hátrányosabb következményekkel a felekre nézve, hiszen a szerződéskötés megghiúsulásával ugyanúgy törölni kell az adatokat, mint a hozzájárulás visszavonásakor.

Második lépés: a pályázati anyag beérkezése

A pályázati anyag beérkezésével elkezdődik a tényleges adatkezelés. Ilyenkor az álláshirdetés alapján – vagy a jelentkező szorgalma szerint – legalább egy vázlatos önéletrajz bekerül az adatkezelőhöz, de előfordulhat, hogy egyebek mellett egy hosszú és a szakmai előmenetel, valamint a szó szerinti motiváció megjelölése mellett egyéb információt is tartalmazó motivációs levél is társul hozzá.

A hirdetésben meghatározott adatkör fontossága itt is előtérbe kerül, hiszen azzal elkerülhető lehet az érintett általi jóhiszemű, de felesleges adatközlés. Ezen a ponton figyelmet érdemelnek az adatbiztonságra vonatkozó előírások, hiszen

³ Balogh, Zsolt György; Polyák, Gábor; Rátai, Balázs; Szőke, Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. Infokommunikáció és Jog 9 (2012) 95 o.

⁴ Mt. 12. §

⁵ Mt. 10. § (1) bekezdés

⁶ Ebktv. 21. §

⁷ GDPR 5. cikk (1) bekezdés c) pont

⁸ GDPR. 12. cikk

⁹ ABI 167/A/2006

¹⁰ Sepsi Tibor: GDPR útikalauz adatkezelőknek. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019. 312 o. (Továbbiakban: Sepsi: GDPR útikalauz adatkezelőknek.)

jelentősége van annak, hogy milyen csatornán érkezett a pályázati anyag, milyen belső gyakorlat vonatkozik rá (iktatás, digitalizálás vagy épp nyomtatás), valamint az irányadó jogosultságkezelési előírásokat követik-e a dolgozók.

A jelentkezők elbírálása a legtöbb esetben már ezen a ponton elkezdődik, így akadnak olyanok, akik a pályázati anyaguk alapján biztosan nem kerülnek felvételre. Ezen érintettek kezelésére változatos megoldások vannak alkalmazásban, de a tapasztalatom az, hogy az elutasító levelet kiküldők inkább erkölcsi érzékük által vezérelve teszik ezt és nem azért, mert a tájékoztatási kötelezettségüknek eleget szeretnének tenni. Fontos tehát olyan gyakorlat kialakítása, amelybe beépítésre kerültek az előre meghatározott tájékoztatási és szükség esetén nyilatkozattételi pontok. Jelen esetben az elutasításra került jelentkezőket legalább tájékoztatni szükséges az elutasítás tényéről és az adataik törléséről.¹¹

Jogalapok tekintetében továbbra is alkalmazhatónak mutatkozik a b) pont második fordulata a személyazonosító adatok, valamint az önéletrajzban és motivációs levélben szereplő releváns adatok vonatkozásában. Kérdéses, hogy a szükségtelen adatok esetén a jó megoldás egy új pályázat bekérése a megfelelő tartalommal – a régi egyidejű törlése mellett – vagy a pályázat megtartása és a szükségtelen adatok felismerhetetlenné tétele. Végeredményben az adatkezelő lehetőségein múlik, a lényeg mindössze az, hogy ilyen adatokhoz a szerződés előkészítése nem megfelelő jogalap.

Harmadik lépés: a kiválasztási eljárás

A harmadik lépés súlypontja a jelentkezők személyes meghallgatásán és a belső döntési folyamaton van, utóbbival kapcsolatban mindössze az adatokhoz való hozzáférés korlátozásának fontosságára érdemes felhívni a figyelmet.

A meghallgatással kapcsolatban az 1. lépésben említett egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés szükségessége ismét felerősödik, ugyanis az állásinterjú lebonyolítása során – bár a jelentkező személyiségének megismerésére hasznos lenne¹² – számos olyan kérdés tehető fel, amire a megadott válasz jogellenes adatkezelést eredményez. Példálózó jelleggel, tilos a pályázótól adatot kérni a magánéletével, párkapcsolatával, családi életével, tervezett gyermekvállalásával, anyagi helyzetével, korábbi jövedelmével, tetoválásával vagy dohányzási szokásaival kapcsolatban.¹³

Alapjogvédelem tekintetében kiemelendő, hogy a személyes jelenlétből adódóan szintén védelemben kell részesíteni a pályázó emberi méltóságát. Nem jó gyakorlat a csoportos meghallgatás (jogosulatlanok számára megismerhetővé válnak adatok), illetve az interjúról hang és/vagy képfelvétel készítése.¹⁴

¹¹ GDPR 12. cikk

¹² Pataki, Gábor; Szöke, Gergely László: Az online személyiségprofilok jelentősége In: Polyák, Gábor (szerk.) Algoritmusok, keresők, közösségi oldalak és a jog : A forgalomirányító szolgáltatások szabályozása Budapest, Magyarország : HVG-ORAC (2020) 75 o.

¹³ Ebktv. 8. §

¹⁴ GDPR. 5. cikk (1) bekezdés c) pont, Polgári Törvénykönyv (továbbiakban: Ptk.) 2:48. §

Az alkalmazható jogalap változatlanul a b) pont második fordulata, mivel jogszerű gyakorlat esetén nem kerül sor más minőségű adat kezelésére, mint amilyen a pályázati anyagban egyébként is szerepelt.

Negyedik lépés: alkalmassági vizsgálatok

Az Mt. 10. § (2) bekezdése szerint a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet jogszabály ír elő – tehát kötelező – vagy amely a munkavégzés szempontjából különösen releváns képesség vagy készség meglétét képes igazolni.¹⁵ Utóbbi esetben tehát a munkáltató mérlegelheti melyek lehetnek azok a vizsgálatok, amelyek a munka jellegéből adódóan ilyen jelentőséggel bírhatnak. E tekintetben természetesen továbbra is rendkívüli körülménnyel kell eljárnia annak érdekében, hogy az adatkezelés célhoz kötött, valamint szükséges és arányos maradjon.¹⁶ Szintén fontos, hogy a vizsgálat nem lehet titkos, továbbá nem járhat a munkavállaló emberi méltóságának sérelmével, így különösen nem lehet megalázó vagy félelmet keltő.¹⁷

Számtalan speciális alkalmassági vizsgálat tipizálása meghaladja jelen tanulmány kereteit, így a három legjellemzőbbre szorítkozok, ezek az orvosi alkalmassági és a pszichológiai alkalmassági vizsgálat, valamint az erkölcsi bizonyítvány bekérésének gyakorlata.

Orvosi alkalmassági vizsgálat a kötelezően elvégzendők kategóriájába tartozik, ugyanis meglétét a munkavédelemről szóló törvény¹⁸ írja elő, részletes szabályait végrehajtási rendelete (továbbiakban: NM rendelet) állapítja meg.¹⁹ A jogszerűen elvégzett alkalmassági vizsgálat eredményébe a munkáltató betekintést nem szerezhet, ugyanis kötelességét a vizsgálatra utalással teljesítette, egyéb adat kezelésére felhatalmazása nincs. A szabály alóli kivétel az NM rendelet 15. számú mellékletében található ún. „megfelelt/nem felelt meg” adatlap, amelyet a szakellátó hely orvosa állít ki a vizsgálaton részt vett munkavállalóról. Ahogy megnevezése is mutatja csak a legszükségesebb információ szerezhető meg belőle.

Második kiemelt teszt a pszichológiai alkalmassági vizsgálat vagy személyiségteszt. Változatos formában fordulhat elő, azonban közös vonás mindegyikben, hogy az egyszerű orvosi értelemben vett alkalmassági vizsgálaton túlterjeszkedik, így a jogszabályi kötelezettség erre nem vonatkozhat. A tesztek két csoportra bonthatók, enyhébb formájuk egyszerű és egyértelmű, „megfelelt/nem felelt meg” választ eredményeznek, ennek megismerésére jogosult lehet a munkáltató, amennyiben maga a teszt jogszerűen került elvégzésére. Az összetett és részletes eredménnyel záródó tesztek a másik típusba tartoznak, ezek sorsával azonban kizárólag a vizsgált személy rendelkezhet. Megjegyzendő, hogy hasonló tesztek a jogviszony

¹⁵ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 21 o.

¹⁶ Bankó, Zoltán; Szóke, Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. Pécs, JURINFO (2016), 37 o.

¹⁷ Freidler: A munkaviszonnyal összefüggő adatkezelések. 298-299 o.

¹⁸ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

¹⁹ A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

fennállása alatt is elvégzésre kerülhetnek, ezek azonban lényegesen magasabb kockázatot jelentenek, mivel a hozzájárulás jogalapja nem alkalmazható megfelelően munkavállalók esetén,²⁰ így csak a jogos érdek mérlegelése vagy a teszt tényleges és valós anonimizálása jöhet számításba.²¹ Mivel a pszichológiai tesztek sajátosságaikból adódóan képesek lehetnek a vizsgálat eredeti céljával össze nem függő eredmények (megállapítások) rögzítésére is, ezért különösen fontos, hogy a vizsgálatot végző az ilyen adatokat törölje és az értékeléskor azokat semmilyen módon ne használja fel.²²

A harmadik általánosan előforduló alkalmasságot alátámasztó vizsgálat az erkölcsi bizonyítvány bekérése. Az un. GDPR-salátatörvény²³ hatására okiratoknak kizárólag bemutatása várható a munkavállalótól, így ez a szabály – ha foglalkoztatási jogszabály nem zárja ki – az erkölcsi bizonyítványra is vonatkozik. Az okirat bemutatásának követelésére csak előzetesen megjelölt okokból van lehetőség, amit az Mt. 44/A. §-a határozza meg a munkáltató számára. Ilyen okok lehetnek például a gyermekek nevelésével, felügyeletével, gondozásával, gyógykezelésével foglalkozó munkáltató biztonsági igénye, vagy bármely munkáltató jelentős vagyoni érdeke (50.000.000 Ft. feletti), illetve lőfegyverek, robbanószerek, mérgező vagy veszélyes biológiai anyagok, nukleáris anyagok őrzése.²⁴

A különböző alkalmassági vizsgálatokról általánosságban elmondható, hogy ha jogszabály nem teszi kötelezővé az adat kezelését, akkor az érintett hozzájárulása mellett vagy az adatkezelő jogos érdekének mérlegelése esetén lehetséges azt megtenni. Az orvosi alkalmassági vizsgálat vonatkozásában már említésre került, hogy az egészségügyi adatok kezelője csak az egészségügyi szolgáltató lehet, a munkáltató nem. A munkáltató által megismerhető alkalmassági véleményben szereplő adatok jogalapját munkavédelmi törvény adja, így az jogi kötelezettség teljesítése lesz. Pszichológiai teszt kitöltését rendkívüli körülmények mellett, a munkáltató saját belátása szerint kérheti a jelentkezőktől. Egyszerűbb (egészségügyi adatot nem tartalmazó) teszt esetén elképzelhető lehet a jogos érdek jogalap használata, az összetett eredményre vezető tesztek személyhez kötött alkalmazása azonban inkább kerülendő, főként már felvett munkavállalók esetén. Erkölcsi bizonyítvány bemutatását pedig csak a jogszabály által meghatározott esetekben tanácsos bekérni, azonban eltérően a pszichológiai tesztől itt létezik egy általános törvényi felhatalmazás,²⁵ tehát az ilyen esetekben érdekmérlegelési tesztet javasolt lefolytatni arról, hogy az adott munkakör betöltéséhez miért szükséges az erkölcsi bizonyítványban szereplő adatok kezelése. Az egyéb lehetséges vizsgálatokkal kapcsolatban le kell szögezni, hogy a megbízhatóság mérése céljából írástesztet, poligráfot, rejtett kamerás viselkedéselemzést vagy a bűnügyi nyilvántartó

²⁰ Európai Adatvédelmi Testület, Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, Version 1.1, 2020. 9 o.

²¹ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 22 o.

²² Freidler: A munkaviszonnyal összefüggő adatkezelések. 299 o.

²³ Az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvény

²⁴ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 22-23 o.

²⁵ Mt. 44/A §

rendszerből történő adatkérést semmilyen munkáltatói érdek nem tud igazolni, így azok jogszerűen nem alkalmazhatók.^{26 27}

Ötödik lépés: előzetes ellenőrzések

A szerződéskötést megelőző utolsó lépés lehet a jelentkező állításainak ellenőrzésére irányuló munkáltatói magatartás, amelynek két alaptípusát emelném ki. Az ajánlólevél ellenőrzését – vagy általánosságban a volt munkáltatónál történő információszerzést – és a közösségi média felületeinek ellenőrzését.

Amennyiben a munkavállaló referenciákkal érkezik akkor azok tartalma természetesen kezelhető, azonban könnyű elkövetni azt a hibát, hogy a dokumentumban szereplő információkkal kapcsolatban további felvilágosítást kér az új munkáltató a régítől. A beszélgetés során nem elképzelhetetlen, hogy más kérdések is felmerülhetnek, amelyeknek adott esetben semmi köze a munkavállaló munkavégzéséhez, növelve ezzel a jogsértés mértékét. Gyakran megtörténhet a fenti eset, amikor az azonos területen tevékenykedő munkáltatók között megy végbe a foglalkoztatóváltás, hiszen az ilyen cégek tulajdonosai és dolgozói sok esetben ismerik egymást, így gyakorlatilag egy informális hívás keretében (sokszor teljesen természetes, rutinszerű módon) kerül sor az információcserére.

A második eset, mikor a munkaügyes kolléga ösztönösen vizsgálja át a jelentkezők közösségi média oldalait. Először mindössze talán azért, hogy arcot tudjon társítani a pályázati anyaghoz, de ez könnyen vezethet olyan többlet információkhoz, amelyek egyrészt befolyásolni fogják a kiválasztási folyamatot, másrészt mindenfajta jogalapot nélkülöznek. Ilyen adatkezelés lehet különösen a jelentkező Facebook oldalára feltöltött képek, hozzászólások, bejegyzések kedvelt oldalak megismerése (szabadidős tevékenység, családi állapot, politikai, vallási nézetek, szexuális irányultság stb.) és azokból következtetések levonása. Álláspontom szerint az egyetlen biztos kivételt a szakmai közösségi oldalak jelenthetik (pl.: LinkedIn) még akkor is, ha a jelentkező pályázati anyagában erre külön nem hívta fel a figyelmet.

Mindkét ellenőrzés esetén a legnagyobb problémát az adatkezelés formális jogszerűségi feltételeinek hiánya jelenti,²⁸ így ezek megléte esetén akár jogszerűen folytathatók is lehetnek (bár ez a gyakorlatban sok esetben nehezen elképzelhető). A Munkacsoport álláspontja szerint egyébiránt a közösségi média felületeinek munkáltató általi áttekintése önálló adatkezelésnek minősül, így szükséges az érvényes jogalap megléte (ez lehet például a munkáltató jogos érdeke), továbbá vizsgálni célszerű olyan körülményeket is, mint a közösségi média felületein található információk szükségességét a kiválasztási folyamatban. Szintén fontos – mint minden adatkezelés vonatkozásában – hogy az érintett tájékoztatásának meg kell történnie.²⁹

Összességében kijelenthető, hogy alacsony kockázat mellett akkor lehet tisztességes és jogszerű az eljárás, ha minden adat forrása az érintett, tehát a

²⁶ Kulicity Mária munkahelyi adatvédelem és személyiségi jogok c. előadása. 2018. április 9.

²⁷ EBH2013. M.9

²⁸ GDPR 6., 12. cikk

²⁹ A 29. cikk szerinti munkacsoport 02/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről (WP249), 12–13. o.

munkavállaló.³⁰ Így a fenti gyakorlatok általánosságban kerülendők, a referenciákkal kapcsolatban az új munkáltató legfeljebb azok hitelességét ellenőrizheti a volt munkáltatónál (vagyis, hogy ténylegesen tőle származnak-e).³¹

A folyamat zárásaként fontos még azt az esetet is áttekinteni, amikor a jelentkezők bekerülnek a kiválasztási folyamatba, de a döntés nem rájuk esik. Ilyenkor ugyanis sokszor fordul elő, hogy az adataik további tárolását tervezi az adatkezelő, például arra az esetre, ha a kiválasztott új munkavállaló mégsem váltja be a hozzá fűzött reményeket. Az ilyen adatok kezelésének jogalapja a b) pont második fordulata egyértelműen nem lehet, hiszen a szerződéskötés időpontja rendkívüli távoli és e mellett még bizonytalan is, így a kézenfekvő megoldásként az érintett hozzájárulásának bekérése mutatkozik. Mivel egy esetleges törlési kérelem túlzottan nagy sérelmet nem okozhat az adatkezelő számára, az önkéntesség pedig igazolható, így alacsony kockázat mellett alkalmazható a hozzájárulás.³² A nyilatkozatot természetesen be kell kérni – álláspontom szerint az elutasításról szóló tájékoztató levélben a legcélszerűbb – valamint annak végső pontját érdemes jól átgondolni. Nincs kizárva a visszavonásig történő tárolás, de a korlátozott tárolhatóság alapelve³³ értelmében számomra jobb gyakorlatnak mutatkozik egy ésszerű határidő kitűzése, amikor vagy a végleges törlést, vagy a hozzájárulás újbóli bekérését kell elvégezni. A legbiztonságosabb a kiválasztási eljárás során felvett nyert személyre irányadó próbaidő idejére való tárolás lenne, de az adott munkakörre jellemző fluktuációt is figyelembevéve 1-2 évig még indokolható lehet az adattárolás.³⁴

Munkajogviszony teljesítése

A munkajogviszony teljesítéséhez értelemszerűen előbb létre kell hozni a felek által. A jogviszony létrehozásának és teljesítésének határterületén található maga a szerződéskötés eseménye, amely egyúttal összeköti és el is választja a két állapotot egymástól. Tematika szempontjából vizsgálható lett volna ezáltal az előző pontban is, azonban én helyesebbnek tartom a munkajogviszony teljesítése kapcsán tárgyalni, mivel a teljesítés során kezelt személyes adatok jelentős része a szerződés megkötésekor kerül felvételre, továbbá az érintett is ezen a ponton kerül új minőségben meghatározásra, hiszen jelentkezőből a szerződés aláírásával munkavállalóvá válik. A továbbiakban az eddigi metodológiát követve igyekszem a munkaviszonyok teljesítését is vizsgálni, az általános és különös adatkezelési célok szerint csoportosítva az egyes területeket.

³⁰ GDPR 5. cikk (1) bekezdés a) pont

³¹ NAIH/2016/4386/2/V

³² Kulcsár Zoltán: Privacy Policy Online Services, A hozzájárulás fogalmának kiegészítése az Európai Adatvédelmi Testület 5/2020 iránymutatásában, 2020. Elérhető: <https://www.adatvedelmirendelet.hu/uncategorized/a-hozzajarulas-fogalmanak-kiegeszitese-az-europai-adatvedelmi-testulet-5-2020-iranymutasaban/>

³³ GDPR 5. cikk (1) bekezdés e) pont

³⁴ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 19-20 o.

A munkaszerződés és a kapcsolódó dokumentáció

Első állomásként természetesen a munkaszerződést és mellékleteit kell áttekinteni, hiszen ez lesz minden későbbi adatkezelés kiindulópontja. Bár a munkaszerződés csak „egy szerződés” hozzá számos más folyamat is társul, amelyek attól valamelyest elkülönülnek, de önállóan mégsem nevezhetők.

Az Mt. szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni,³⁵ a benne szereplő minden munkavállalói információ így rögzített formába kerül, tehát személyes adattá válik. Ez a kötelezettség a munkáltatót, vagyis az adatkezelőt terheli.³⁶ Az Mt. 23. § (2) bekezdése és a 45. § szerinti tartalmi elemek felvétele, a szerződés alakszerűségére, valamint annak módosításaira vonatkozó szabályok kógensek, a vonatkozó jogszabály³⁷ szerint meglétük munkaügyi hatóság által ellenőrizhető. Külön említést érdemel az Mt. 45. § (1) bekezdésében említett munkaköri adat (munkaköri leírás), ami lehet a szerződés része, annak melléklete vagy akár más formátumú is (pl.: munkáltatói utasítás).³⁸ A szerződés és mellékleteinek adattartalmára nagy hatással vannak továbbá az adójogi szabályok³⁹ által előírt, adóhatóság felé történő munkáltatói bejelentési kötelezettség.⁴⁰ A bejelentéshez szükséges adattovábbítás jogalapja az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség lehet.

A szerződéskötéssel szoros kapcsolatban lehetnek egyéb megállapodások is, amelyek a munkaköri leíráshoz hasonlóan változatos formában létezhetnek, de eltérő céljuk miatt feltétlenül önálló adatkezelésnek minősülnek. Fontos, hogy ezek megkötése a felek szerződéses akaratán múlik elsősorban. A teljesség igénye nélkül ilyen megállapodások lehetnek a leltárfelelősségi megállapodás,⁴¹ a munkavállalói biztosítékról szóló megállapodás,⁴² a versenytilalmi megállapodás,⁴³ és a tanulmányi szerződés.⁴⁴ ⁴⁵ Közös vonásuk, hogy a szerződés megkötéséhez ügyviteli jelleggel kapcsolódnak, elsősorban az együttműködés kereteit jelölik ki, másodsorban szolgálják az adatok adminisztrációját.

Szerződéskötéskor kerül sor a korábban bemutatott végzettségi és képzettségi igazolásoknak nyilvántartásba vételére, amelyre – az Mt. módosítást követően remélhetőleg a másolási gyakorlatot mellőzve⁴⁶ – például jegyzőkönyves hitelesítéssel kerülhet sor. Az adatok származhatnak különböző szintű iskolai végzettséget és nyelvismeretet igazoló bizonyítványokból, oklevelekből, szakképzésekről kiállított

³⁵ Mt. 44. §

³⁶ Mt. 23. §

³⁷ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § a) pont

³⁸ Arany-Tóth Mariann: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. Budapest, Wolters Kluwer, 2016. 51 o. (Továbbiakban: Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban.)

³⁹ Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Továbbiakban Art.)

⁴⁰ Art. 1. számú melléklet 3. pont

⁴¹ Mt. 184. §

⁴² Mt. 189. §

⁴³ Mt. 228. §

⁴⁴ Mt. 229. §

⁴⁵ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 51-52 o.

⁴⁶ Mt. 10. § (3) bekezdés szerint az okirat bemutatása követelhető, ebből következik, hogy jogszabály alapján a másolás nem indokolható

igazolásokból, de ide sorolható a jogosítvány vagy PÁV vizsga⁴⁷ eredményének bemutatása is. Ezen adatok felhasználási céljai változatosak lehetnek, említést érdemel a munkaköri alkalmasság megállapítása, a garantált bérminimum megállapítása,⁴⁸ a munkáltató állásfelajánlási kötelezettsége,⁴⁹ valamint a kutatók után járó adókedvezmény érvényesítése,⁵⁰ vállalati vezetői engedély kiadása vagy különböző munkagépek kezelésének engedélyezése.⁵¹

A végzettségi és képzettségi adatok mellett szintén a munkáltatói adminisztrációba kerül az orvosi alkalmassági vélemény,⁵² valamint indokolt esetben az erkölcsi bizonyítvány.⁵³ Az igazolások gyűjtésének meglátásom szerint a célja az adatok nyilvántartásba vétele, mivel az adatok nem hivatottak a szerződés teljesítésére befolyással lenni, sokkal inkább annak megkötésének és fenntartásának előfeltételei.

Az alkalmazható jogalapok tekintetében megállapítható, hogy mindegyik fenti – az orvosi alkalmassági vélemény és az erkölcsi bizonyítvány kivételével – adatkezelés jogalapja a GDPR 6. cikk b) pontja, tehát a (munka)szerződés teljesítése. Bár a kiemelt folyamatok jelentős része kifejezett jogszabályi felhatalmazással rendelkezik, ez nem azt jelenti, hogy a felek akarata ne érvényesülhetne az adatok kezelésével kapcsolatban. Az erkölcsi bizonyítványokra a már korábban kifejtett okokból a GDPR f) pontja szerinti jogos érdek jogalapja alkalmazandó, - amennyiben az érdekmérlegelési teszt ennek fennállását igazolja – az orvosi véleményre pedig a munkavédelmi törvény előírásai alapján az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

Az adatok jelentős részének megőrzése a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 2018-as módosítása óta egyértelműbbé vált, így a jogszabály 99/A. § szerint a foglalkoztató köteles a biztosítási jogviszonnyal kapcsolatosan felmerült munkaügyi és társadalombiztosítási iratokat a biztosítottjára, volt biztosítottjára irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig megőrizni. A pontos adatkör meghatározásához a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (új Tbj.) 66. § (1)-(2) bekezdése szolgál támpontul. Az egyéb adatok tekintetében elsődlegesen az Mt. munkajogi igényekre irányadó általános elévülési ideje vonatkozik, amely 3 év.⁵⁴

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége és a munkavállalói nyilatkozatok

A munkaszerződés megkötésekor és a jogviszony fennállása alatt a felek között a kommunikáció hivatalos és jog által szabályozott formája a tájékoztatás és a

⁴⁷ Pályaalkalmassági vizsga

⁴⁸ 367/2019 (XII. 30.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról

⁴⁹ Mt. 66. §

⁵⁰ A szociális hozzájárulásról szóló 2018. évi LII. törvény 15. §

⁵¹ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 52-54 o.

⁵² 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 15. számú melléklete

⁵³ Mt. 44/A §

⁵⁴ Mt. 286. §

nyilatkozattétel, különös tekintettel a munkáltató hazai⁵⁵ és Uniós⁵⁶ jogszabályokon alapuló tájékoztatási kötelezettségére. Figyelembevétel, hogy a névre szóló tájékoztatásokat az egyén körülményeit leíró, az egyént jellemző tulajdonságokként személyes adatként célszerű kezelni. Ilyen tájékoztatásnak minősül a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásának korlátozására irányadó szabály meghatározása,⁵⁷ valamint a munkáltató személyében bekövetkező változásról,⁵⁸ a munkáltató adatairól és a munkafeltétel változásáról,⁵⁹ a 15 napot meghaladó külföldön történő munkavégzésről,⁶⁰ a kifizetett munkabér elszámolásáról⁶¹ a leltárfelelősség feltételeiről,⁶² és nem utolsósorban a munkavállaló személyiségi jogainak korlátozásáról⁶³ szóló tájékoztatás.⁶⁴

A munkáltató tájékoztatásával párhuzamosan különféle típusú munkavállalói nyilatkozatok is megtételre kerülhetnek. Ezeknek egy része hasonlóan jog által szabályozott, de vannak olyanok, amelyeket a munkáltató saját elhatározásából követel meg, illetve léteznek a munkavállalóktól származó, önkéntes nyilatkozatok is. A nyilatkozatok adatvédelmi relevanciájának legfontosabb feltétele a közlés rögzítettsége, tipikusan írásbelisége. Példaként említhető az Mt. 6. § (4) bekezdése alapján tett bármely nyilatkozat, a munkavállaló képviselőjének meghatalmazása,⁶⁵ várandósságról és emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos nyilatkozat,⁶⁶ a fizetés nélküli szabadság igénybevételének bejelentése⁶⁷ és az Mt. 176. § szerinti jövedelmi viszonyokról kiállított igazolások.⁶⁸ Az előbbieket mellett rendszerint előfordulnak utasítások és belső szabályzatok tudomásulvételéről szóló nyilatkozatok, esetlegesen titoktartási nyilatkozatok.

A fenti tájékoztatások és nyilatkozatok egy része jogszabály által szabályozott, más része ezt nélkülözi, álláspontom szerint azonban mindre jellemző az ügyviteli célzat dominanciája, hiszen a szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítésével és szerzett jogok gyakorlásával kapcsolatos hivatalos kommunikáció megtestesítőiként foghatók fel. Jogalapot tekintetében szintén egységes a kép, úgy gondolom mindegyik a GDPR 6. cikk b) pontjának megfelelően szerződés teljesítéséhez szükséges adat. Tárolási idejükre vonatkozó szabályok megegyeznek a szerződésnél ismertetettekkel.

⁵⁵ Mt. 6. § (4) bekezdés

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról

⁵⁷ Mt. 8. § (2) bekezdése

⁵⁸ Mt. 38. §

⁵⁹ Mt. 46. §

⁶⁰ Mt. 47. §

⁶¹ Mt. 155. § (2) bekezdése

⁶² Mt. 185. § (2) bekezdés

⁶³ Mt. 9. § (2) bekezdése

⁶⁴ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 56 o.

⁶⁵ Mt. 21. §

⁶⁶ Mt. 65. § (5) bekezdés

⁶⁷ Mt. 133. § (2) bekezdés

⁶⁸ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 57-58 o.

Munkavédelem

Minden munkáltató alapvető kötelezettsége dolgozóinak védelme érdekében betartani és betartatni a munkavédelmi előírásokat. Ezen törekvések az esetek többségében adatok kezelésével nem járnak. Előbbi állítás alól kivételt jelent a munkavédelmi oktatások dokumentálása, a munkabalesetek nyilvántartásba vétele, és az olyan ellenőrzési tevékenységek, amelyek részben vagy egészben munkavédelmi célokra is felhasználhatóak (ittasság vizsgálat, kamerás megfigyelés stb.)⁶⁹.

A munkavédelmi oktatások tartását a munkavédelemről szóló törvény⁷⁰ (továbbiakban: Mvt.) írja elő, annak lényeges tartalmi elemeinek meghatározásával együtt. Ezek között szerepel az 55. § (1) bekezdésének azon előírása, amely szerint az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.⁷¹

Munkavédelemmel kapcsolatos adatkezelés második esetkörét az Mvt. 64. § (1) bekezdése szabályozza, amely szerint a munkabalesetet – amely esetében a munkavállaló több mint három munkanapon át nem volt munkaképes – a foglalkozási megbetegedést és a fokozott expozíciós esetet ki kell vizsgálni, nyilvántartásba kell venni és be kell jelenteni. A munkabalesetekkel kapcsolatos nyilvántartás elemeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtását részletező 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet, míg a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentésének és kivizsgálásának részletszabályait a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet rögzíti, mérlegelést nem tűrő részletességgel.⁷²

Véleményem szerint az oktatásokkal kapcsolatos adatkezelés inkább ügyviteli célú, míg a munkabalesetek nyilvántartási kötelezettsége – értelemszerűen – nyilvántartási célú. Jogalapjuk úgy gondolom a GDPR 6. cikk c) pont szerint, az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése. Míg az előbbi esetekben a jogszabályok a kereteket alkották meg, amiken belül a szerződő felek szabadon dönthettek az adatkezelés megkezdéséről, jelen esetben a kötelezettség mérlegelési lehetőséget nem tartalmaz, az előírások pedig kellően részletesek ahhoz, hogy az adatkezelés alapjául szolgáljanak.

Munka és pihenőidő

A munka és pihenőidővel kapcsolatosan elsősorban a munkaidő-nyilvántartás vezetése merül fel, amely kétségkívül ügyviteli és nyilvántartási célú adatkezelésnek mondható. Jogszabályi háttérét az Mt. 134. § adja, a nyilvántartásvezetési kötelezettséghez kapcsolódó személyes adatkezelés pedig egyértelműen kiolvasható belőle. Ezt a gondolatot erősíti az Európai Unió Bíróságának Worten ügyben⁷³ hozott

⁶⁹ Megjegyzendő, hogy a munkavédelmi célú ellenőrzések jogalapja is az adatkezelő jogos érdeke lesz, jelen tanulmány 2.2. pontjában leírtaknak megfelelően

⁷⁰ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

⁷¹ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 63 o.

⁷² Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 62-63 o.

⁷³ C342/12. sz. ügy

ítélete, amely kimondta, hogy az olyan nyilvántartás, amely a munkavállalók munkaidéjének kezdési és befejezési időpontját, valamint a szüneteket és a munkaidőhöz nem tartozó időszakokat rögzíti személyes adatnak minősül (függetlenül attól, hogy az adatok egy része minden munkáltatónál dolgozó személyre igaz lehet). A munkaidőnyilvántartás formájával kapcsolatban nincsenek rendelkezések, minden munkáltató maga dönthet arról. Lehetséges papír alapú jelenléti íves vagy szoftveres megoldás is, továbbá az sem feltétel, hogy a nyilvántartás egy dokumentumban legyen fellelhető.⁷⁴ Utóbbi, tehát szoftveres megoldások esetén kell körültekintően eljárni, mivel a technológia már lehetővé teszi az olyan összetett beléptető rendszerek telepítését, amelyek aránytalanul sok adatot gyűjtenek (több pontos beléptetés) az adatalanyról.⁷⁵ Ilyen esetekben felmerül, hogy az adatkör túlterjeszkedik a munkaidőnyilvántartás elkészítésének célján és áthajlik a munkáltatói ellenőrzés területére. Ezzel kapcsolatban az adatvédelmi biztos korábban már megállapította⁷⁶, hogy elfogadhatatlan a nyilvántartásvezetés céljából az egyéni szükségletek teljeskörű naplózása.⁷⁷

Jogalapok vonatkozásában – ahogy az már említésre került – lehetséges a 6.cikk c) pont szerinti jogi kötelezettség teljesítése vagy az f) pont szerinti jogos érdek mérlegelésének jogalapja. Álláspontom szerint, bár a szakirodalom nem utal rá, nem zárható ki egyértelműen a b) pont, vagyis a szerződés teljesítése sem. Önmagában a munkaidő meghatározása egyértelműen a szerződéshez kötődik, jelen esetben azonban a munkaidőről vezetett nyilvántartás a kérdéses adatkezelés, amely esetén a cél láthatóan eltérő. Számomra (hasonlóan más munkajogi adatkezeléshez) utóbbi helyzet is értelmezhető egy törvényi felhatalmazással bíró olyan adatkezelésként, amely a szerződés teljesítéséhez legalább annyira szükséges, mint a jogi kötelezettség teljesítéséhez. Végső soron talán mindhárom jogalap használata elfogadható lehet, a megfelelő indokolás mellett.

A munka díjazása

Mivel a hagyományos magyar munkajogi felfogás szerint a munkaszerződés kizárólag visszerthes szerződésként köthető meg érvényesen,⁷⁸ ezért a munkavállaló által elvégzett munka díjának megfizetése a munkáltató egyik fő- és elkerülhetetlen kötelezettsége,⁷⁹ így már előrevetíthető, hogy a kapcsolódó adatkezelések általános célja ügyviteli típusú lesz. Az Mt. 155. § alapján a kifizetés elszámolási kötelezettséggel párosul a munkáltató oldalán, amely írásbeliséget, így személyes adatokat feltételez, bár megjegyzendő, hogy amennyiben a munkabér meghatározására egyéb, a munkaszerződéstől eltérő megállapodásban kerül sor, akkor ezen megállapodásnak nem

⁷⁴ Kúria Mfv. 10.636/2015/8.

⁷⁵ A 29. cikk szerinti munkacsoport 02/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről (WP249), 22 o.

⁷⁶ ABI-19532/2011/P

⁷⁷ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 68 o.

⁷⁸ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

⁷⁹ Mt. 42. §

alaki kelléke az írásbeliség.⁸⁰ Az elszámolás elkészítéséhez figyelembe kell venni minden lényeges körülményt, így a munkaszerződés alapján járó alapbért, a bérformát, a munkában töltött időt, az esetleges bérpótlékokat, prémiumot, jutalmat és jutalékot, valamint mindazt a terhet, amit a kifizetőnek le kell vonnia.⁸¹ A munkabér kifizetése alapvetően a szerződés teljesítéséhez szükséges, a munkaszerződés adattartalmához hasonlóan azonban több jogszabály is hatással van a kezelt személyes adatokra. Amíg a munkaszerződés megkötésekor a felek teljes mértékben gyakorolhatták szabad akaratukat (amelynek kereteit szabta csak meg a jogszabály) jelen esetben döntési autonómiájuk bizonyos mértékben megszűnt. Az Art. pontosan meghatározza milyen adatokat kell a munkáltatónak gyűjtenie ahhoz, hogy eleget tegyen a havi adó- és járulékbevallási kötelezettségeknek.⁸² A folyamat hiába kapcsolódik szorosan a munkáltató szerződéses kötelezettségeinek teljesítéséhez, annak elmulasztása nem csak szerződésszegést valósít meg, hanem adójogsértést is. Így véleményem szerint a megfelelő jogalap a c) pont szerinti jogi kötelezettség teljesítése a bér megállapítása során a levonásokkal, letiltásokkal és társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatban. Míg a bér mértékével, elemeivel és annak kifizetésével kapcsolatos adatok a szerződés teljesítése alapján kezelhetők.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme (az ellenőrzések kivételével)

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét az Mt. 8.§ (1) bekezdése teszi lehetővé, amely mindenekelőtt a munkavállaló által gyakorolható magatartásokra tartalmaz korlátozást. Ennek megfelelően a törvény kimondja (a joggyakorlattal összhangban⁸³), hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A 8. § (2) bekezdése bizonyos esetekben a korlátozást kiterjeszti a munkavállaló munkaidején kívüli magatartására is. Az alábbi kiemelt esetkörök mindegyike szorosan kapcsolódik a szerződés teljesítéséhez, így alapvetően ügyviteli típusú adatkezelésnek nevezhetőek.

Összeférhetlenségi vizsgálat

Az összeférhetlenségi vizsgálat alapját az Mt. 211. §-a adja – a Ptk. 3:115. § mellett – mivel kimondja, hogy a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet, nem szerezhet részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál. Az adatkezelés különösen fontos, mivel a kialakult bírósági

⁸⁰ BH2000. 464.

⁸¹ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 69-72 o.

⁸² Art. 50. §

⁸³ BH1996. 64.

gyakorlat szerint a munkavállaló kötelezettségének megszegése esetén munkáltatói rendkívüli felmondásnak lehet helye.⁸⁴ Adatok kezelésére általában az adatalany által adott nyilatkozattal kapcsolatban kerül sor, amelynek adattartalmát – a fentiek tükrében – jogszabály határozza meg. A törvényi rendelkezéstől függetlenül az alkalmazható jogalap a 6. cikk f) pont szerinti munkáltatói jogos érdek lehet, mivel az Mt. a munkavállaló számára olyan magatartási szabályt ír elő, amit a munkáltató pusztán ellenőrizhet. A jogos érdek mérlegelése mellett felmerülhet még a szerződéses jogalap alkalmazhatósága is. Amennyiben a nyilatkozattételre a szerződésben vagy azzal összefüggésben, annak egyfajta feltételeként kerül sor, elképzelhető a helytállósága, hiszen a szerződési szabadság alapján a felek olyan nyilatkozat megtételét követelhetik meg egymástól, amit jogszabály nem tilt. Figyelembevéve az Mt. 211. §-át a kikötés úgy vélem jogszerű lenne, feltéve, hogy a munkáltató semmilyen ellenőrzést nem végez a nyilatkozat valóságtartalmával kapcsolatban.

Teljesítményértékelés

A szakirodalom álláspontja szerint a munkáltatót megilleti a munka feletti felügyeleti jog gyakorlása. A felügyelet tág értelmezése szerint kiterjed az összes fő és mellékkötelezettség teljesítésének értékelésére is. Tagadhatatlan, hogy minden munkáltató törekszik munkaerejének értékelésére, annak érdekében, hogy a számára legmegfelelőbb munkavállalókat foglalkoztathassa. A formális értelemben vett teljesítményértékelés fogalma szerint olyan tevékenység, amely során végbemegy egy szervezet valamennyi dolgozójának adott időszakra vonatkozó teljesítményének módszeres felmérése, megítélése és értékelése. Másként megfogalmazva a teljesítményértékelés eredményeképpen megállapítható, hogy egy dolgozó milyen mértékben felel meg munkaköri elvárásainak.⁸⁵ Bár a magánszektorban nem rendelkezik jogi szabályozással, a közszférában általános gyakorlatnak mondható az eljárás. A technológia adta lehetőségeket vizsgálva fontos az értékeléskor felmérni a felhasznált eszközökben rejlő kockázatokat is, ilyenek lehetnek a tisztán szoftveres – humán-közrehatás nélküli – megoldások, amelyek automatizált döntéshozatalhoz vezethetnek. Függetlenül az alkalmazott eljárástól minden esetben a legfontosabb szempont, hogy az értékelés ne haladja meg a szükségesnél több adat gyűjtését vagy létrehozását.⁸⁶ Célszerű alaposan megvizsgálni az olyan részletes értékelési rendszer használatát, ami profilalkotást tesz lehetővé, hiszen a GDPR 22. cikke alapján az érintett bármikor tiltakozhat az ilyen adatkezeléssel szemben. Az értékeléskor különösen fontos, hogy kizárólag az érintettől származó és a munkavégzéssel összefüggő információkra lehet azt alapozni, valamint a munkateljesítmény értékeléséhez szükségesnél több megállapítás kialakítására ne irányuljon. A jogalapok vizsgálata során kettő lehetőség mutatkozik. Az egyszerűbb értékelési mechanizmusok, ha a szerződésben kerültek

⁸⁴ BH1996. 450.

⁸⁵ Juhász Csilla: Teljesítményértékelés a gyakorlatban. Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok. 3, 1 (2008).

⁸⁶ Hohmann Balázs: Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 317-327. o.

kikötésre és aktív munkáltatói ellenőrzéssel nem párosulnak, úgy gondolom a 6. cikk b) pont szerinti szerződés teljesítéséhez kapcsolódó joggalappal alkalmazhatóak (pl. adott hónapban értékesített termékek száma). Ezzel szemben az olyan bonyolult, adott esetben szoftveres értékelési rendszerek, amelyek aktív ellenőrzési tevékenységgel, profilalkotással és/vagy automatizált döntéshozatallal kapcsolódnak össze csak az f) pont szerint, a munkáltató jogos érdekének fennállása esetén lehetségesek.

Fegyelmi eljárás

A munkavállalóval szemben a munkáltató az Mt. 56. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy munkaszerződés a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. Ahogy a törvény szövege is jól mutatja szintén ügyviteli típusúnak nevezhető az adatkezelés, mivel szerződési kikötés esetén az ott meghatározott jogával él az egyik fél.⁸⁷ A fegyelmi eljárással kapcsolatos adatok – tekintettel az 56. § (5) bekezdés írásba foglalási kötelezettségére – a 6. cikk b) pontjának megfelelően szerződés teljesítéséhez kapcsolódnak. Fontos azonban elhatárolni a fenti adatkezeléstől a fegyelmi eljárásnak szintén részét képező vizsgálatokat és ellenőrzéseket, amelyek jogalapjaként a b) pont nem alkalmazható.

Munkavállaló ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelések

A munkáltató ellenőrzési tevékenységének kialakulása hosszú folyamat eredménye és szoros kapcsolatban áll a technológia adta lehetőségek minél nagyobb szintű kihasználásának igényével.⁸⁸ A személy, valamint a vagyonvédelmi igénye a mindennapi életviszonyok keretei között jól értelmezhető, általánosan elfogadott törekvés, ennél fogva a munkáltató jogszerűen várja el az együttműködést a védelemhez szükséges intézkedések betartásában. Fontos azonban annak a kérdésnek a vizsgálata is, hogy a személyi és vagyoni biztonság elméleti igénye mennyiben egyeztethető össze az egyéb érintett személyek magánszférájának védelmével.⁸⁹ Kockázatos lehet például a korábban jogszerű célból, törvényes keretek között telepített megfigyelőrendszert eltérő módszerrel felhasználni, például a vagyonvédelem érdekében kihelyezett kamerákat a gyakorlatban a munkavállalók magatartásának befolyásolására alkalmazni.⁹⁰

Tapasztalatom szerint a jelenlegi gyakorlat a munkavállalók folyamatos és költséghatékony megfigyelését helyezi előtérbe, függetlenül attól, hogy azt indokolja-e bármilyen vélt vagy valós munkáltatói érdek. Jelen tanulmány írásakor élenjáró technológia a zárt-láncú televíziós megfigyelés (CCTV megfigyelés), a gépjárművekben GPS nyomkövető működtetése és a különféle struktúrájú beléptető rendszerek

⁸⁷ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szóke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

⁸⁸ Kirstie Ball: Workplace surveillance: an overview. *Labor History*, 51:1 (2021) 87-106 o.

⁸⁹ Szabó Endre Győző: A személy- és vagyonvédelem adatvédelmi gyakorlata = Információvédelem, Szerk. Christián László. Budapest, NKE Szolgáltató Kft, 2015. 31 o.

⁹⁰ Lilian Edwards, Laura Martin, Tristan Henderson: *Employee Surveillance: The Road to Surveillance is Paved with Good Intentions* (2018).

telepítése. Bizonyos szektorokban (pl.: mezőgazdaság) az előbbi három megfigyelési formát kiegészítheti a klasszikusabbnak mondható ittasság-vizsgálat, öltözőszekrény, ruházat vagy csomagátvizsgálás is. Az ellenőrzések gyűjtőfogalmaként funkcionáló „belső ellenőrzési rendszer” vagy „belső kontroll” területek vonatkozhatnak az elektronikus postafiókok, céges informatikai eszközök (telefon, laptop, PC) tartalmának, internethasználatnak, illetve céges előfizetések híváslistáinak ad hoc vagy rendszeres vizsgálatára is. Tekintve, hogy ezek mind hordozói lehetnek személyes adatoknak, és a GDPR alapján az adatokon végzett bármely művelet adatkezelésnek minősül, a munkavállalók fentebb leírt módokon történő ellenőrzésére a Rendelet feltétlenül alkalmazandó.⁹¹

A korábban idézett GDPR-salátatörvény hatályba lépése komoly változást – és megkönnyebbülést – hozott az elektronikus megfigyelőrendszerek használata kapcsán, elsősorban a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (továbbiakban Szvmt.) módosítása által. Az Szvmt. 30. § (2) bekezdése szerint elektronikus megfigyelőrendszer kizárólag magánterületen alkalmazható, tehát a magánterület "közönség számára nyilvános része" fordulat nem szerepel már a törvény szövegében, így az olyan közterületek, melyek valamilyen érvényes jogcím alapján jogszerűen használhatók a magánszemély adatkezelő által a továbbiakban nem figyelhetők meg (pl.: telephely előtti parkoló, kitelepülési engedéllyel rendelkező étterem terasza). A törvény 31. §-át érintő változások következtében hatálytalan minden kötelező adatkezelési időtartam (3 nap, 30 nap, 60 nap), így az adatok tárolási idejét az adatkezelő jogos érdekének megfelelően maga állapíthatja meg. Úgyszintén ebből következik, hogy a korábban meghatározott törvényes adatkezelési célok (mint emberi élet, testi épség védelme, veszélyes anyagok őrzése stb.) is megszűntek, így az adatkezelő jogszerű keretek között szabadon határozhatja meg, milyen célból kerül sor a megfigyelésre. Végezetül rendkívül fontos változás, hogy a felek a GDPR szabályainak megfelelően maguk határozhatják meg megállapodásukban, hogy a megfigyelésben közreműködő vagyonőr adatkezelőnek vagy adatfeldolgozónak minősül-e.⁹²

Jogalapválasztás kérdésében lényegesen könnyebb a helyzet az eddigiekhez képest, hiszen a joggyakorlat szerint (a fenti jogszabály módosítás következményeként) csak a 6. cikk f) pont szerinti jogos érdek használható a munkavállalók ellenőrzésére, hagyományos vagy elektronikus eszközökkel történő megfigyelésére.⁹³ Figyelembevéve, hogy jelen tanulmány elsődleges tárgya az alkalmazható jogalapok vizsgálata, az ellenőrzési célú adatkezelések esetén pedig csak egy jogalap alkalmazható, így az ezzel kapcsolatos folyamatok részletes leírásától eltekintek.

Az ellenőrzések megengedhetőségének különös aktualitása van/volt a COVID-19 járvány idején, hiszen a potenciális fertőzésveszély megelőzésében nagy szerepe lehet bizonyos személyes adatoknak (pl.: kontaktkutatás). Dolgozókkal kapcsolatban elsődlegesen a mozgási adatoknak (fertőzésveszélyes hely látogatása) és az egészségügyi

⁹¹ NAIH/2019/769/

⁹² Kulcsár Zoltán: Privacy Policy Online Services, GDPR-Salátatörvény elfogadásával kapcsolatos főbb változások: <https://www.adatvedelmiszakerto.hu/2019/04/a-gdpr-salatatortveny-elfogadasaval-kapcsolatos-fobb-valtozasok/>

⁹³ Sepsí: GDPR útikalauz adatkezelőknek. 305 o.

adatoknak (tünetek szűrése, pl.: testhőmérsékletmérés, védettség) van megkülönböztetett szerepe.

Az egyéb kategóriába tartozó adatkezelések

Tekintve, hogy az egyéb típusú adatkezelésekbe minden beletartozhat, ami nem a fentiek valamelyikébe került, a lehetőségek meglehetősen sokfélék. Az alábbiakban néhány tipikusnak mondható példát szeretnék kiemelni a kategória szemléltetése érdekében.

Kapcsolattartás

A joggyakorlat szerint a kapcsolattartás a munkaszerződések teljesítése során – egyébként minden szerződés esetén – az f) pont alá tartozó jogos érdek szerint működik, és nem a szerződés teljesítéséhez kapcsolódik.⁹⁴ A kapcsolattartás egy másik formája, amelyet sok munkáltató alkalmaz a „vész esetén értesítendő” személy elérhetőségének bekérése, amely szintén jogos érdek alapján kerül a munkáltató kezelésébe, annyi eltéréssel, hogy a harmadik fél (pl.: házastárs) nincs kapcsolatban a munkáltatóval, így ő az adattovábbításhoz külön hozzá kell járuljon.

Kép- és hangfelvétel készítése (az ellenőrzések kivételével)

A dolgozó képmása eltérő célokból és módokon kerülhet a munkáltatóhoz. A belső használatra szánt képek gyűjtőfogalma alá tartozhat a vállalati eseményen, tréningen, csapatépítő rendezvényen⁹⁵ történő képkészítés. A jogalap az érintett hozzájárulása lehet,⁹⁶ és jelen esetben alkalmazhatónak is tűnik, hiszen a képen való nem szereplés egy karácsonyi céges vacsorán várhatóan nem fog munkajogi szankciót maga után vonni. Képek készülhetnek üzleti céllal is, például a vállalat weboldalának bemutatkozó felületére, ahol névvel, beosztással vagy megjelölés nélkül is közzé tehetők. A jogalap ismét a hozzájárulás, azonban ebben az esetben nem elég csak a képkészítéshez bekérni, szükség van egy második hozzájárulásra a közzétételhez.⁹⁷ Ugyanez a szabály vonatkozik arra az esetre, ha nem weboldalra, hanem közösségi média felületére kerül a kép feltöltésre.

Elégedettségi kérdőívek kitöltése

A munkavállalók visszajelzésének gyűjtése a munkakörnyezet javítása érdekében megvalósulhat névvel ellátott és név nélküli formában is. Előbbi egyértelműen személyes adatot tartalmaz, a jogalap pedig az érintett hozzájárulása vagy

⁹⁴ NAIH/2018/3484/2/V

⁹⁵ Pályázati forrásból megvalósuló eseményeken készülő képek/videók nem ebbe a kategóriában tartoznak, mivel az elszámolás érdekében bizonyos esetekben kötelező a képek készítése, így bár a hozzájárulás, mint jogalap alapvetően továbbra is alkalmazható, az önkéntesség vizsgálata nagyobb hangsúlyt kell kapjon.

⁹⁶ Ptk. 2:48. §

⁹⁷ NAIH/2019/3406/2

az adatkezelő jogos érdeke lehet (a kérdések jellegétől függően). Utóbbi esetén merülhet fel az azonosíthatóság hiánya a kérdőív kitöltésének kötelezővé tétele céljából. Ennek elméletben akadályja nincs, hiszen a GDPR rendelkezései csak személyes adatokra vonatkoznak. Fontos azonban alaposan átgondolni az állítás megalapozottságát, a név hiánya ugyanis nem jelent azonosíthatatlanságot. Egy szervezeten belül több más – egyéb okból fontosnak ítélt – adat vezethet a személy azonosításához (pl. nem, kor stb.).

98

A munkajogviszony megszűnése

A munkavállalói adatok életciklusának utolsó állomása a munkajogviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor érkezik el. A munkaviszony megszűnésének eseteit az Mt. 63. § (1) bekezdése rendezi, közös jellemzőjük adatkezelési szempontból, hogy a megszűnés eseménye a felek akaratától független, ezáltal csak a következményeivel kapcsolatban találhatók adatvédelmi kötelezettségek. Ezek a kötelezettségek pedig megegyeznek a megszüntetés következményeivel, így az ott leírtak irányadók erre az esetre is. A megszüntetés típusaival kapcsolatban elemzésre csak az egyoldalú aktusok kerülnek, mivel a közös megegyezéssel történő megszüntetésre alkalmazhatók a szerződés módosítására vonatkozó szabályok.

A felmondás

A felek részéről aktív magatartást feltételező megszüntetés eseteit az Mt. 64. §-a tartalmazza, adatvédelmi relevanciával pedig elsődlegesen a munkáltató általi felmondás rendelkezik. Egyfelől fontos, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat, illetve megállapodás érvényességi kelléke annak írásba foglalása,⁹⁹ továbbá az, hogy a munkáltató felmondását köteles megindokolni,¹⁰⁰ így a jognyilatkozat megtétele szükségképpen személyes adatok kezelésével kell együtt járjon. Az adatkezelés célja ügyviteli típusú, hiszen a szerződéshez szorosan kapcsolódó, azt befolyásoló cselekményről van szó. Ezen a gondolaton tovább haladva egyértelmű, hogy a felmondó jognyilatkozat megtételével összefüggő adatkezelés jogalapja a b) pont szerinti szerződés teljesítése, hiszen a teljesítéstől a polgári jog és a munkajog szerint is elválaszthatatlan a szerződés megszüntetési képesség.¹⁰¹ A jogalap természetesen nem vonatkozik a felmondás megtételének alapjául szolgáló tények megszerzésére és birtoklására, az kifejezetten a nyilatkozatban és az indoklásban szereplő adatokra vonatkozik (előbbieket ugyanis nagy valószínűséggel egy munkáltatói ellenőrzés során kerültek begyűjtésre, így a jogalap a jogos érdek lesz).

Fontos szempont tehát, hogy milyen adat kerül be a szóban forgó nyilatkozatba. Az Mt. 66. § (2) bekezdése a felhasználható adatok körét leszűkíti a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató

⁹⁸ A NAIH közleménye az Erzsébet-táborokban a táborozó gyermekek részére készített, „Véleményed kincs!” című kérdőívhez kapcsolódó adatkezelést illetően (2020)

⁹⁹ Mt. 22. (2) bekezdés, BH1999. 331.

¹⁰⁰ Mt. 66. §

¹⁰¹ Ptk. 6:212. §, 6:213. §

működésével összefüggő körülményekre, ezen a területen belül azonban az indokolás szabadon megtehető. Mint minden adatkezelés esetén itt is folyamatosan figyelembe kell venni a Rendelet alapelveit. Az adatoknak pontosnak kell lenniük, különben a felmondási ok valóságos és egyértelműsége¹⁰² (okszerűsége¹⁰³) kétségessé válik. Ahogy a GDPR úgy az Mt. 6. § (1) bekezdése és 7. §-a is megköveteli a felektől a tisztességes és rendeltetésszerű joggyakorlást, így figyelemmel kell lenni az adatok szükségességére az elérendő cél viszonylatában, valamint az adatok bizalmasságára is (az okok megismerésére csak a felek jogosultak). Ezen a ponton is fontos az egyenlő bánásmód elve, a diszkriminatív adatokra alapozott felmondás jogellenes adatkezelést is eredményez.¹⁰⁴ Szintén nem szabad figyelmen kívül hagyni az érintett személyiségi jogait sem, a felmondás módja nem sértheti a dolgozó emberi méltóságát.

Munkáltatói jogutódlás

A munkáltató személyében bekövetkező változás természetesen az adatkezelő személyében bekövetkező változást is eredményez. A jogügyleten alapuló átvétel időpontjában a fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.¹⁰⁵ A törvényszöveg (és gyakorlat¹⁰⁶) automatizmusa¹⁰⁷ adatvédelmi szempontból is lényeges, hiszen a munkavállaló beleegyezésére nincs szükség a jogszerű átadáshoz. Ezáltal a munkaviszonyból eredő adatkezelések – kiemelten az ügyviteli és nyilvántartási célú adatkezelések – a munkaszerződéssel együtt szállnak át az új munkáltatóra, e tekintetben az érintett ismételt jóváhagyása nem szükséges. Nem feltétlenül vonatkozik a fenti kijelentés az ellenőrzési célú és az egyéb kategóriába tartozó adatkezelésekre. Lehetséges, hogy a munkavállaló bizalma a korábbi munkáltatóban elég erős volt ahhoz, hogy jogos érdekének fennállását elfogadja, az új munkáltató esetén azonban ez nem feltétlenül kell, hogy így legyen. Az sem kizárt, hogy a munkavállalónak ellenérzései vannak az új munkáltatójával kapcsolatban és a továbbiakban nem kíván a cég weboldalán nevével és fényképével szerepelni.

Jelentősége lehet a korábbi munkáltató magatartásának a jogügyletet megelőzően is, mivel az Mt. az adatátadás jogszabályi alapját az átvétel időpontjától biztosítja csak. A jogügylet létrejöttének feltétele lehet az átvevő fél tájékozódása az átadó gazdasági, szervezeti, pénzügyi háttéréről, amelybe adott esetben a munkavállalókra vonatkozó adatokra is szükség lehet.¹⁰⁸ Attól függetlenül, hogy a jogügylet beteljesülése esetén a teljes adathalmaz az átvevőhöz kerül, ezen a ponton még az adattovábbítás jogszerűsége nem megalapozott. Adatvédelmi szempontból semmilyen kapcsolat nem fűzi az átadó munkáltató munkavállalóit az átvevőhöz, így az adattovábbításhoz nincs érvényes jogalap. Felmerülhet az érintett hozzájárulása és az

¹⁰² BH1998. 195.

¹⁰³ MK 95. számú állásfoglalás

¹⁰⁴ 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény

¹⁰⁵ Mt. 36. § (1) bekezdése

¹⁰⁶ MK 154. számú állásfoglalás

¹⁰⁷ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

¹⁰⁸ Arany-Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. 319 o.

adatkezelő jogos érdekének bizonyítása, de álláspontom szerint nagyszámú érzékeny adat tömeges továbbítására egyik sem alkalmas. Jelen esetben a hozzájárulás önkéntessége a teljes állományra nyilvánvalóan kizárt, a jogos érdek fennállása bár lehetséges, nem tartom valószínűnek, hogy az elsőbbséget élvezze a munkavállalók jogaival és szabadságaival szemben. Mivel a Rendelet szellemisége szerint, ha létezik adatkezelés nélküli megoldás, akkor azt kell választani, úgy gondolom a helyes eljárás a munkavállalókra vonatkozó összesített statisztikák és lehetőleg anonimizált, de legalább álnevesített adatbázisok készítése. Ha feltétlenül szükséges ez kiegészíthető kis számú, önként jelentkező munkavállaló személyes adatát is tartalmazó dokumentációjával.

A kilépő papírok (igazolási lap) és a referencia (ajánlólevél vagy működési bizonyítvány)

Az alábbi területek egyaránt vonatkoznak a megszűnés (passzív) és a megszüntetés (aktív) eseteire is.

A munkaviszony megszűnésekor a munkáltató iratkiadási kötelezettségének eleget téve különböző igazolásokat és adatlapokat ad át a munkavállalónak, a későbbi jogérvényesítésének elősegítése érdekében.¹⁰⁹ A jelenlegi Mt. nem részletezi, hogy mit kell tartalmaznia az iratoknak, e tekintetben külön jogszabályban meghatározott előírásokat kell alkalmazni, amelyek elsősorban az adó- és társadalombiztosítási igazolásokat jelentik.¹¹⁰ Ezek között szerepel a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról kiállított igazolvány, a munkáltatótól származó jövedelemről, az adó és adóelőleg levonásáról szóló adatlap, a levont egyéni és munkáltatói járulékalapot képező juttatásokról kiállított igazolás, az álláskeresői járadék és az álláskeresői segély megállapítását segítő igazolólap, valamint a munkáltatói igazolás a munkabért terhelő tartozásokról. Az adatkezelés jogalapja bár a szerződés teljesítésének utolsó mozzanata, a 6. cikk c) pontja szerinti jogi kötelezettség teljesítése lehet.¹¹¹ Az adatkezelés célja független a szerződő felek akaratától (ha nem kéri a volt munkavállaló akkor is ki kell azokat állítani), a kötelezettség pedig elég egyértelmű és pontos.

A munkáltató a munkavállaló kérelmére munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad (feltéve, hogy a munkaviszony legalább 1 évig fennállt).¹¹² Az értékelésbe csak valós ténymegállapítások kerülhetnek, ellenkező esetben a munkavállaló az értékelés megsemmisítését vagy módosítását bíróságtól kérheti.¹¹³ Megjegyzendő, hogy valós tényállítások esetén is figyelemmel kell lenni a volt munkavállaló személyiségi jogaira.¹¹⁴ Jogalap szempontjából alkalmazható az érintett hozzájárulása, egyfelől azért, mert az alá-fölé rendeltségi viszony a munkaviszonnyal

¹⁰⁹ Arany-Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. 325 o.

¹¹⁰ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

¹¹¹ Art. 77. §, (új) Tbj. 33. § és 46-47. §

¹¹² Mt. 81. §

¹¹³ Mt. 81. § (2) bekezdés

¹¹⁴ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

megszűnik, másfelől azért, mert egyébként is csak az érintett kérésére köteles a munkáltató a kiállítására. A hozzájárulás mellett a munkáltatót kötelező jogszabályi előírás miatt alkalmazható lehet a 6. cikk f) pont szerinti az Mt. előírásainak való megfeleléshez fűződő jogos érdek is, mint jogalap. Érdekes helyzet alakul ki ezen a ponton, mert az értékelésben szereplő, esetleges munkáltatói személyes adatok (pl.: képviselő neve, aláírása) tekintetében a munkavállaló és leendő munkáltatója válnak adatkezelőkké.

Eljárás a munkaviszonyok megszűnésekor

E tekintetben a munkakör átadására és a munkáltató kezelésében maradó munkavállalói adatok sorsára kell feltétlenül kitérni.

Törvény megköveteli a munkavállalótól, hogy a munkáltató által előírt rendben munkakörét átadja.¹¹⁵ Adatvédelmi szempontból különös jelentősége lehet a céges eszközök visszaadásának és a céges postafiók átadásának. Lényeges eltéréseket okozhat az, ha a belső gyakorlat megengedi a munkavállalók számára az említett eszközök és hozzáférések vegyes (magán és céges) használatát. Az Mt. 2019. évi módosítása óta ehhez külön megállapodást kell kötni, hiszen alapértelmezés szerint a céges eszközök csak munkavégzésre használatók.¹¹⁶ Függetlenül a belső szabályozástól a munkavállaló munkavégzéssel össze nem kapcsolható személyes adatait a munkáltató nem kezelheti, így az e-mailek, az eszközökön lokálisan és a vállalat által biztosított saját szerveren vagy felhőtárhelyen tárolt adatok ellenőrzésének végrehajtása során a fokozatosság elvét mindvégig szem előtt kell tartani,¹¹⁷ az adatkezelés jogalapja pedig a munkáltatói jogos érdek lehet.

Az esetek döntő többségében jogszabály által előírt tárolási kötelezettség írja elő vagy a jogos érdeke indokolhatja a munkáltató számára volt munkavállalója adatainak tovább tárolását, de előfordulhatnak egyedi megállapodások is. A jogviszonyt túlélő tárolás időtartama alapvetően többféle lehet, a legjellemzőbb eset, amikor a volt munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő 5 évig tart a megőrzés, amelyet a Tny. ír elő az (új) Tbj. 66. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott adatkör tekintetében. Egy másik esetben az Mt. elévülési ideje szerint az adatfelvételt vagy a jogviszony megszűnését követő 3 évvel törölhetők azok az adatok, amelyek esetlegesen a munkáltató saját jogainak védelméhez vagy azok érvényesítéséhez szükségesek lehetnek. A továbbtárolás jogszerűségi feltételeivel nem rendelkező adatot a munkáltató visszaállíthatatlan módon köteles törölni minden rendszeréből.

Összegzés

A tanulmány során kísérletet tettem az adatvédelmi jog és a munkajogi metszéspontjainak feltérképezésére és a főbb adatkezelési folyamatok bemutatására annak érdekében, hogy a munkavállalói adatok életciklusának áttekintése során a munkáltatókra irányadó egyes kötelezettségek azonosíthatóak lehessenek.

¹¹⁵ Mt. 80. § (1) bekezdése

¹¹⁶ Mt. 11/A (2) bekezdés

¹¹⁷ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 10 o.

A munkaügyi ellenőrzés, mint közigazgatási hatósági eljárás*

1. Bevezetés

Jelen tanulmányban a munkaügyi ellenőrzést, mint a közigazgatási hatósági eljárás egyik témakörét mutatjuk be a vonatkozó hatályos joganyag értékelésén keresztül. A kutatás aktualitása a témakör viszonylagosan újnak mondható szabályozásából ered. 2021. március 1-jén lépett hatályba a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (*a továbbiakban: Fftv.*), amely rögzíti az állami foglalkoztatási szerv foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásait, foglalkoztatást elősegítő támogatásait, és magába foglalja a foglalkoztatás felügyelet keretszabályait. A munkaügyi ellenőrzés rendszerét jelentősen átforgató új törvény hatályon kívül helyezte a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényt (*a továbbiakban: Met.*) és emellett, további csaknem fél tucat jogszabályt érintett a hatósági ellenőrzés megváltozott rendszerének átalakulása. Ezek közül kiemelkedik a munkaügyi felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (*a továbbiakban: 115/2021. Korm. rendelet*), mint az Fftv. végrehajtási rendelete és a 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet (*a továbbiakban: 320/2014. Korm. rendelet*), amely az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szól. Számos olyan, a hatóság által ellenőrizhető munkajogi szabály ezekben a rendeletekben kerülnek meghatározásra, melyek előzőleg teljes körűen törvényi szinten a Met.-ben voltak kodifikálva¹. A jogszabályi környezet változása folytán kialakuló új gyakorlat elemzése szükségszerű. A munkaügyi ellenőrzés magyarországi szabályainak vizsgálatához számos különböző kutatási módszer alkalmazható, amely függ a vizsgálat céljaitól és a rendelkezésre álló erőforrásoktól. A komplex joganyag áttekintése érdekében megkíséreljük bemutatni a jogintézményre vonatkozó gyakorlati ismereteket, a szakirodalmi álláspontokat, és a megvalósuló jogalkalmazási tapasztalatokat.

2. Munkaügyi ellenőrzés vagy munkaügyi felügyelet?

Az a kérdéskör, hogy egy bizonyos közigazgatási tevékenység ellenőrzésnek vagy felügyeletnek minősül-e régóta foglalkoztatja a magyar közigazgatás-tudományt. Ez mára már klasszikusnak és némileg triviálisnak is mondható téma², mindamellett a munkaügyi ellenőrzés, mint hatósági eljárás esetében is továbbra is számos vitapont van a fogalmak értelmezése kapcsán. A munkaügyi ellenőrzést vagy felügyeletet a munkaügyi

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

¹ Gémes, G. (2002). A munkaügyi ellenőrzés gyakorlati kérdései a jogi szabályozás tükrében. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, 32.o.

² Nemzeti Közszerzői Egység Vezető- és Továbbképzési Intézet: Szervezetirányítás: Felügyelet és ellenőrzés
NKE, Budapest, 2014, 26. o.

hatóságok tevékenységeire utalva, kvázi szinonimaként használja a szakma és a közbeszéd, azonban a két kifejezés eltérő hangsúlyokkal rendelkezik. Munkaügyi ellenőrzés alatt általában a hatóságok azon cselekvését értjük, amikor munkavállalókat vagy vállalkozásokat átvizsgálják, annak érdekében, hogy megbizonyosodjanak a munkajogi és munkavédelmi szabályok betartásáról. A munkaügyi felügyelet kifejezés inkább a hatóságok egész rendszerét vagy szervezetét jelöli, amely felelős a munkaügyi kérdések felügyeletéért. Ez magában foglalja az ellenőrzéseket végző munkaügyi felügyelők munkáját, valamint a jogszabályok kidolgozását és alkalmazását. Az itthon hagyományosan munkaügyi ellenőrzésnek nevezett jogintézmény fontos eszköz a munkavállalók jogainak védelmében és a munkáltatói felelősség betartásának biztosításában.

Az új szabályozás szerint a korábbi munkaügyi hatóságot 2021 márciusától a munkaügyi felügyelet vette át, így a munkaügyi ellenőrzés helyébe a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés lép, amely a foglalkoztatásban a törvényben meghatározott minimumfeltételek betartását ellenőrzi. A ellenőrzés klasszikus fogalma szerint ezen tevékenysége során a közigazgatási szerv információkat gyűjt, elsősorban arról, hogy az ellenőrzött magatartása megfelel-e a jogszabályoknak. A hatósági ellenőrzés, mint közjogi hatalomgyakorlási forma és jogkör a közigazgatási hatósági eljárás egyik, fontos szerepet betöltő atipikus tevékenységi típusa³. A jogintézmény nem aktus kibocsátására irányul, az elsőfokú hatósági eljárást előzi meg vagy, akár annak megindítása nélkül le is zajlik⁴. Lényegében a jogszabályi és jogerős illetve végrehajtható hatósági előírások gyakorlati alkalmazásának, hatályosulásának⁵ vizsgálatára irányuló cselekmények összegeként értékelhetjük. Fábrián⁶ szerint az önkéntes jogkövetést, ”a követelmények teljesítését vizsgáló ellenőrzés⁷ erőteljes, kívülről, az ellenőrzés alá vont személytől akarától nagyrészt függetlenül következik be, ennek megfelelően alapvető jellemvonásait, a kapcsolódó hatályos eljárásjogi megoldásokra vonatkozó megítélést éppen az ezekben megvalósuló garanciális rendszer tulajdonságai”, a jogállami elvárások teljesítésének színvonala határozza meg. A munkaügyi ellenőrzés során a munkaügyi hatóságok ellenőrzik a vállalkozásokat, cégeket, vagy munkahelyeket, hogy betartják-e a munkajogi előírásokat és egyéb munkaügyi szabályokat. Célja, hogy biztosítsa a munkavállalók jogainak védelmét, ellenőrizze az egészségvédelmi és biztonsági szabályokat, valamint megállapítsa, hogy a vállalkozások megfelelnek-e a munkavédelmi, bérezési, munkaidővel kapcsolatos és egyéb munkaügyi előírásoknak. A felügyelet éppen abban több ennél, hogy ha a közigazgatás „nem megfelelő magatartást” tapasztal,

³ Barabás Gergely, Baranyi Bertold, Kovács András György (szerk.): Nagykommentár a közigazgatási eljárási törvényhez. Budapest, Complex Kiadó, 2013, 44 o.

⁴ Kilényi Géza (szerk.): A közigazgatási jog nagy kézikönyve. Budapest, Complex Kiadó, 2008, 429 o.

⁵ Kilényi Géza 2008: i.m. 514 o.

⁶ Fábrián Adrián: A hatósági ellenőrzés, mint atipikus hatósági tevékenység. IM Oktatásfejlesztési, kutatástámogatási program, Atipikus hatósági tevékenység és döntéshozatal, különös tekintettel az új közigazgatási rendtartásra, 2023 (Kézirat)

⁷ Ld. e tekintetben a Legfelsőbb Bíróság Pfv.IV.21.206/2009/6. számú és Kfv.III.37.047/2005/5. számú ítéletét, melyek kifejezik az ellenőrzésre vonatkozó garanciarendszer fontosságát és ennek a gyakorlatban való érvényesülését is.

akkor lépéseket tehet a megfelelő magatartás kikényszerítése érdekében⁸. Amennyiben foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az ellenőrzés során szabálytalanságot vagy jogsértést észlel a hatóság azonnali intézkedést eszközölhet, új eljárást indíthat és szükség esetén büntetéseket is kiszabhat a jogsértő munkáltatóval szemben⁹. Véleményünk szerint a jogintézményt célszerű a jogászai szakmában munkaügyi felügyeletnek nevezni, azonban mivel jelenleg a munkaügy ellenőrzés mind szakmai, mind hétköznapi használatban elterjedtebb fogalom, ezért a cikk címében és szövegében is megtartjuk ezt a kifejezést.

3. A munkaügyi ellenőrzés szervezetrendszer

3.1. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet¹⁰

A munkaügyi szervezetrendszer nemzetközi szintjén a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) az ENSZ szakosított ügynöksége, amely a munkaügy és a foglalkoztatás terén tevékenykedik. Az ILO-t 1919-ben alapították, és ma a világban széles körben elismert szervezet, amely a munkavállalók jogainak védelmét, a méltányos munkakörülményeket és a szociális igazságosságot szolgálja. A szervezet székhelye Genfben, Svájcban található. Az ILO-t az I. világháború után hozták létre a Versailles-i békeszerződés keretében 1919-ben azzal a céllal, hogy elősegítse a méltányos és emberhez méltó munkakörülményeket a világ minden részén. A szervezet fő célja a szociális igazságosság és a munkaügyi jogok tiszteletben tartásának elősegítése. Az ILO rendszerének alapját a Munkaügyi Konferencia és az Ügyvezető Tanács képezi. A Munkaügyi Konferencia a tagállamokat képviselő éves konferencia, ahol a munkaügyi kérdéseket tárgyalják meg és elfogadják a szervezet munkájára vonatkozó politikákat. Az Ügyvezető Tanács a nap mint nap felügyeli az ILO munkáját és feladatainak végrehajtását. Az ILO a következő munkaterületeken jár el:

- A munkaügyi normák: Foglalkozik a munkaügyi jogokkal, beleértve a szakszervezeti jogokat, a kollektív tárgyalásokat, a kényszermunka elleni küzdelmet és az egyenlő bánásmódot.
- Foglalkoztatás: Az ILO támogatja a méltányos és fenntartható foglalkoztatást, és javítja a munkavállalók és munkáltatók képességeit és ismereteit.
- Szociális védelem: Az ILO hozzájárul a társadalombiztosítási és szociális védelmi rendszerek fejlesztéséhez a világ minden részén.
- Technikai együttműködés: Technikai segítséget nyújt a tagországoknak a munkaügyi jogok, foglalkoztatás és egyéb munkaügyi kérdések terén.
- Képzések: Iránymutatásokat és technikai segítséget biztosít a fejlődő országoknak a munkaerőpiacuk fejlesztéséhez és a munkakörülmények javításához.

⁸ Például felszólítja a jogsértő állampolgárt, szervezetet a jogszerű magatartásra, esetleg bírságot, kötelez, bezárja a jogsértően működő egységet, stb.

⁹ dr. Horváth István: *Az új munkaügyi ellenőrzés szankciói*. Jogkövető - szerződés- és szabályzatminta letöltés. <https://jogkoveto.hu/tudastar/munkaugyi-ellenorzes-szankcioi> (2024.01.17)

¹⁰ ILO: About the ILO. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm> (2023.01.17)

Az ILO átfogó szerepe az emberi jogok és a méltányos munkakörülmények előmozdításában világszerte jelentős és hozzájárul a fenntartható fejlődéshez és a társadalmi igazságossághoz. Az ILO szorosan együttműködik más nemzetközi szervezetekkel, kormányokkal, munkáltatói és szakszervezeti szervezetekkel a globális munkaügyi kihívások kezelése érdekében.

3.2. Európai Munkaügyi Hatóság¹¹

Az Európai Munkaügyi Hatóság (European Labour Authority, ELA) egy olyan uniós ügynökség, amely 2019-ben jött létre a munkaerőpiacok és a munkavállalók mobilitásának támogatására és a munkaerőpiaci együttműködés erősítésére. Az ELA célja, hogy segítse az Európai Unió tagállamait és az európai gazdasági térség országait az egyenlő feltételek biztosításában a munkavállalók és a vállalatok számára. A hatóság segíti az uniós országok együttműködését a munkaügy terén, koordinálja a közös ellenőrzéseket, elemzéseket és kockázatértékelést végez a határokon átnyúló munkaerő-mobilitás kérdéseivel kapcsolatban, és közvetítő szerepet tölt be az uniós országok között felmerülő viták rendezése érdekében.

3.3. Az Európai Munkavédelmi Ügynökség¹²

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) egy európai uniós szervezet, amely a munkahelyi egészség és biztonság területén működik. Az ügynökség célja, hogy elősegítse a biztonságosabb és egészségesebb munkakörnyezetet az Európai Unióban, valamint az Európai Gazdasági Térség országaiban. Az EU-OSHA tevékenysége az információgyűjtésre, kutatásra, oktatásra és információmegosztásra összpontosul. Az EU-OSHA-t az Európai Közösségek Bizottságának 1994. évi rendeletével hozták létre. Az ügynökség székhelye Bilbaóban, Spanyolországban található. A fő célja a munkahelyi egészség és biztonság előmozdítása az Európai Unióban és az EGT-országokban. Feladata információk gyűjtése és elemzése a munkahelyi kockázatokról és az egészséges munkakörnyezet kialakításának lehetőségeiről. Kiemelt figyelmet fordít az új technológiák, a demográfiai változások és más változások hatásainak elemzésére.

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség főbb tevékenységei az alábbiak:

- Kutatás és fejlesztés: Az EU-OSHA kutatásokat végez és információkat gyűjt a munkahelyi egészség és biztonság terén.
- Információmegosztás: Az ügynökség információt szolgáltat az érdekeltek számára, beleértve a vállalkozásokat, a munkavállalókat, a szakértőket és a kormányzati szerveket.
- Kampányok és rendezvények: Az EU-OSHA különböző kampányokat szervez a munkavállalók és a munkáltatók számára a munkahelyi biztonság és egészség promótálására.

¹¹ Európai Munkaügyi Hatóság: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-cu-institutions-and-bodies/european-labour-authority-ela_hu

¹² EU-OSHA: What we do. <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do> (2024. 01. 17.)

- Az EU-OSHA együttműködik más európai intézményekkel, szakszervezetekkel, munkáltatói szervezetekkel és más érdekeltekkel. Az ügynökség hálózatokat épít ki a munkavédelmi szakemberek között az információk és legjobb gyakorlatok megosztása érdekében.

Az EU-OSHA szerepe kiemelkedő a munkahelyi egészség és biztonság európai szintű fejlesztésében, és tevékenységei hozzájárulnak a munkavállalók védelméhez és a munkahelyi környezet javításához az egész Európai Unióban.

3.4. *A Nemzetgazdasági Minisztérium*

Az államigazgatás központi szintjén a témakörünkben hatáskörrel rendelkező minisztérium a Nemzetgazdasági Minisztérium¹³, amelyen belül a Munkavédelmi Irányítási Főosztály és a Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály rendelkezik az irányításhoz szükséges jogszabályokkal.

3.5. *A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság*

Az új szabályozás 2021. március 1-ével megszüntette a munkaügyi hatóságot, és helyette létrehozta a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságot¹⁴. A munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatokat a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervei látják el, amely munkavédelmi felügyelőségből és a munkaügyi felügyelőségből áll. A munkavédelmi felügyelőség és a munkaügyi felügyelőség hatósági feladatainak ellátására munkavédelmi felügyelők és munkaügyi felügyelők működnek. Az Fftv. kimondja, hogy a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartását a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzi¹⁵. Minimumkövetelménynek kell tekinteni a foglalkoztatásra vonatkozó azon rendelkezéseket, amelyekről nem térhetnek el a felek. Ilyenek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei, vagy a munkaidőre, pihenőidőre, ezek nyilvántartására vonatkozó kötelező jogszabályi előírások is¹⁶. A hatóságok rendelkezhetnek általános és különös hatáskörrel a foglalkoztatás-felügyelet terén. Az Fftv. a hatóság hatásköreit meglehetősen szűken tartalmazza, annak részletes kifejtését a végrehajtási kormányrendelet foglalja magába. A Kormány az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendeletben a munkavédelemmel és a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi hatóságként, valamint foglalkoztatás-felügyeleti hatóságként a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert, továbbá a fővárosi

¹³ Gazdaságfejlesztési Minisztérium ezen új elnevezéssel működik tovább 2024-től.

¹⁴ Az ellenőrzéseket jelenleg a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok foglalkoztatásért felelős osztályai végzik.

¹⁵ Fftv. 7. § (1)

¹⁶ Foglalkoztatás-felügyelet: új törvény és új rendelet. http://www.vdsz.hu/hirek/6/foglalkoztatás-felügyelet__új_torveny_es_új_rendelet/1365/

és megyei kormányhivatalt jelölte ki¹⁷. Az Fft. szerint általános hatáskörű foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a Kormány rendeletében kijelölt hatóság¹⁸. Az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet szerint a Kormány a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására foglalkoztatás-felügyeleti hatóságként a minisztert, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalt jelöli ki¹⁹. Az általános hatáskörű foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jogosult eljárni minden olyan ügyben, amely nem tartozik a Kormány rendeletében meghatározott más hatóság hatáskörébe²⁰. Különös hatáskörű foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok (i) a bányászati ügyekért és a honvédelemért felelős miniszter irányítása és felügyelete alá tartozó foglalkoztató foglalkoztatás-felügyeletét, és a (ii) a rendvédelmi szerv foglalkoztatás-felügyeletét, vagy a büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartottak büntetés-végrehajtási jogviszony keretében történő munkáltatásának foglalkoztatás-felügyeletét ellátó hatóság²¹.

4. A munkaügy ellenőrzés menetének hatályos szabályozása

A következőkben a munkaügyi ellenőrzést közigazgatási hatósági eljárási szempontból folyamatában mutatjuk be, a vonatkozó legfontosabb hatályos szabályok ismertetésével. Az Fftv. csak szükségszerűen rendezi a munkaügyi ellenőrzés vonatkozó szabályait, a hatsági eljárás részletszabályait a 115/2021. Korm. rendelet és a 320/2014. Korm. rendelet, mint a törvény végrehajtási rendeletei rögzítik. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartását a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzi²². Az Fftv. szerint foglalkoztatásra irányuló jogviszony minden olyan jogviszony, amelyben a foglalkoztatott a foglalkoztató részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez vagy önmaga foglalkoztatását végzi²³.

4.1. A munkaügyi ellenőrzés megindítása

A hatósági ellenőrzés főszabályként hivatalból indulhat meg²⁴, azonban az ügyfél is kérheti ennek megindítását, azonban foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés kizárólag hivatalból indul, az ügyfél saját hatósági ellenőrzését nem kérheti. Az általános hatáskörrel rendelkező foglalkoztatás-felügyeleti hatóság, valamennyi foglalkoztatási helyszínen külön engedély és előzetes értesítési kötelezettség nélkül helyszíni ellenőrzést tarthat. A hatóság az ellenőrzés során általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény (Ákr.) szabályai szerint jár el, de ezen kívül jogosult arra is, hogy az ellenőrzés helyszínén található biztonsági berendezések által rögzített

¹⁷ 320/2014. (XII. 13.) Korm. rend. 2. §

¹⁸ 320/2014. (XII. 13.) Korm. rend 7. § (2) bek.

¹⁹ 320/2014. (XII. 13.) Korm. rend 2. §

²⁰ Fftv. 7. § (2) bek.

²¹ Fftv. 7. § (3) bek.

²² Fftv. 7. § (1) bek.

²³ Fftv. 1. § b) pont

²⁴ Ákr. 3. §

felvételeket megtekintse, vagy az ellenőrzéssel érintett személyek személyazonosságát igazoltatással megállapítsa. A munkaügyi ellenőrzés tekintetében ügyfél az a foglalkoztató, akit hatósági ellenőrzés alá vontak, vagy akivel szemben hatósági eljárást indítottak, továbbá az a Magyarországon letelepedett vagy külföldi munkáltató, aki közösségi jogszabályn alapuló adatszolgáltatásra kötelezett. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság valamennyi foglalkoztatási helyszínen külön engedély és előzetes értesítési kötelezettség nélkül helyszíni ellenőrzést tarthat²⁵.

4.2. A munkaügyi ellenőrzési tárgykörei

A munkaügyi ellenőrzés tárgykörei igen szerteágazóak, mivel a szabályozásban megtalálhatók a klasszikus ellenőrzési tárgykörök, így a munkajogviszony, az írásbeli tájékoztatási kötelezettség, a munkaerő-kölcsönzés szabályossága, de kiterjed a munkaidő, pihenőidő, szabadságolás, a munkabérral kapcsolatos egyéb kérdésekre is. Az Fftv. szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jogosult a foglalkoztató és a foglalkoztatott közötti jogviszony és a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítésére²⁶. Ennek célja, hogy a rendezett jogviszony hiányában foglalkoztatott munkavállaló és a munkáltató között pótolja a jogviszony rendezését²⁷. A valódi foglalkoztató azonosíthatatlansága esetén a foglalkoztatónak az minősül, aki a munkahelyen tevékenységet folytató felek közötti szerződésben foglaltak szerint a tevékenység összehangolásáért felelős, illetve aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja²⁸. Részletesebben a 115/2021. Korm. rendeletben találjuk a foglalkoztatás szabályszerűségének ellenőrizhetőségét érintő tárgyköröket. Ezek közé tartozik a munkaszerződés formai követelményeinek az ellenőrzése, így például, hogy írásba foglalták-e a munkaszerződést, illetve azt, hogy tartalmazza-e a kötelező tartalmi elemeket²⁹. A bejelentés elmulasztása az egyik leggyakoribb szabálytalanság³⁰, ezért a hatóság majdnem minden helyszíni ellenőrzés során vizsgálja, hogy a munkavállaló bejelentése megtörtént-e. Ennek fő célja a feketegazdaság visszaszorítása, a munkavállalók, illetőleg a tisztességes vállalkozások alapvető érdekeinek védelme. Újdonság a szabályozásban a be nem jelentett foglalkoztatással kapcsolatban, hogy a hatóság az egy hónapnál rövidebb időtartamú jogsértést azzal szünteti meg, hogy a szabályszegés kezdetétől számított 30 napra visszamenőleg eső időpontot tekinti a törvény erejénél fogva a jogviszony kezdetének³¹.

²⁵ 115/2021. Korm. rendelet 7. § (1)

²⁶ Illés Ádám: Új munkaügyi ellenőrzési szabályok márciustól. Illés & Németh Ügyvédi Társulás. <https://visegradlegal.hu/munkajog/uj-munkaugyi-ellenorzesi-szabalyok/> (2024.01.17)

²⁷ Kristó Katalin és Mikó Zoltán (szerk): Közigazgatásiszakvizsga Hetedik, hatályosított kiadás, Nemzeti Közszoigalati Egyetem, Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2022. 147.o.

²⁸ Fftv. 7. § (4) bek.

²⁹ Ilyen kötelező tartalmi elemek a munkakör, munkabér, kielégítve ezzel a foglalkoztató tájékoztatási kötelezettségére irányuló szabályozást.

³⁰ *Így Zajlik a Munkaügyi Ellenőrzés - HR Portál.* HRPortal.hu hírportál. <https://www.hrportal.hu/hr/igy-zajlik-a-munkaugyi-ellenorzes-20180709.html> (2024.01.17)

³¹ Fftv. 10. §, Amennyiben a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem tett eleget, a hatóság megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását, és kötelezi a foglalkoztatót a bejelentési kötelezettség teljesítésére; a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását a szabályszegés megkezdésétől visszamenőleg számított harmincadik naptól állapítja

Az ellenőrzés szempontjából minimumkövetelménynek³² kell tekinteni:

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése körében a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat alakszerűségére és kötelező elemeire, a jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételekre
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségre,
- a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos külön rendelkezésekre³³,
- a munka- és pihenőidőre,
- az ellenérték megfizetésére,
- a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállítására és kiadására, valamint az elszámolás megtörténte
- a munkaerő-kölcsönzésre,
- harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére

vonatkozó szabályok betartását.

4.3. A hatósági ellenőrzés eszközei

Az Ákr. nem határozza meg, hogy a hatóság az ellenőrzés során milyen eszközöket vehet igénybe az ellenőrzés céljainak megvalósítására. Az Fftv szerint a legenyhébb joghátrány a figyelmeztetés. Ezzel a hatóság helytelenítését fejezi ki az általa megállapított közigazgatási szabályszegés elkövetése következményeképp, és újabb szankció kiltásba helyezésével felszólítja az ügyfelet, hogy a jövőben tartózkodjon a szabályszegés elkövetésétől³⁴. A közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ksztv.) szerint ez a szankció akkor alkalmazható, ha a szabályszegés elkövetése miatt más szankció nem alkalmazható, vagy a szabályszegés az elkövetés körülményeire tekintettel csekély súlyú és a figyelmeztetéstől kellő visszatartó hatás várható³⁵. A Ksztv.-ben meghatározottakon túl alkalmazható szankció a további foglalkoztatás megtiltása és a munkaügyi bírság³⁶. Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a közigazgatási bírság felső határa természetes személyek esetén egymillió forint, jogi személyek és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek esetén tízmillió forint lehet. Nem alkalmazható közigazgatási szankció, ha a jogsértő magatartásnak a hatóság tudomására jutásától számított egy év eltelt³⁷, a korábbi 3 év helyett.

meg, kivéve, ha a hatósági eljárás során megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás a harminc napot meghaladta.

³² 115/2021. Korm. rendelet 5. § (2) bek.

³³ lásd erről részletesen az Mt. 113-114. §-át

³⁴ Ksztv. 6. §

³⁵ A hatóság figyelmeztetést alkalmaz a szabályszegést elkövető ügyfélle szemben, ha számára kötelezettséget állapít meg, és a kötelezettséget megállapító döntésben más szankciót nem alkalmaz.

³⁶ Fftv. 9. § (1) bek.

³⁷ Az elkövetéstől számított három év elteltével is alkalmazható ugyanakkor közigazgatási szankció, ha a) a három évnél korábban megkezdett jogszabálysértés a hatósági ellenőrzés megkezdésekor folyamatosan

5. Munkaügyi ellenőrzés a gyakorlatban: a be nem jelentett munka

A munkaügyi ellenőrzések során Magyarországon különböző problémákkal találkozhatnak a hatóságok, amelyek a munkaügyi szabályok és előírások megsértésével vagy egyéb munkaügyi problémákkal kapcsolatosak lehetnek. A problémák jellege folyamatosan változik az aktuális gazdasági, jogi környezettől függően. A következőkben a munkaerőpiaci szabályok megsértésének egyik legtipikusabb³⁸ formájával foglalkozunk, amely a jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony) bejelentésének elmulasztása, illetve a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás³⁹.

A Európai Munkaügyi Hatóság 2022-es jelentése szerint⁴⁰ 2019-ben az EU magánszektorában a teljes munkaerő-ráfordítás 11,1 %-a be nem jelentett munka⁴¹ és a be nem jelentett munka a magánszektor bruttó hozzáadott értékének (GVA) 14,8 %-át teszi ki. A súlyozott átlagok szerint az EU magánszektorában a teljes munkaerő-ráfordítás 9,7 %-a be nem jelentett munka, a magánszektorban pedig a bruttó hozzáadott érték 14,6 %-át teszi ki. A be nem jelentett munka aránya a magánszektorban a teljes munkaerő-ráfordításon belül a be nem jelentett munka Romániában (21,7 %), Litvániában (20,8 %) és Bulgáriában (19,3 %) a legelterjedtebb. A legalacsonyabb szint Németországban (3,9 %), Hollandiában (4,8 %) és Ausztriában (5,1 %) található. A jelentés szerint összességében az uniós átlagot meghaladó országok többnyire olyan tagállamok, amelyek 2004-ben vagy azt követően csatlakoztak az EU-hoz.

Magyarország a KONROPORT munkaügyi szervező és szolgáltató által a 2022-es év tapasztalatait bemutató jelentés⁴² szerint 2022-ben 1636 munkáltatót vizsgált a hatóság. A jelentésben szereplő munkahelyek 78 százalékuknál tártak fel valamilyen jogsértést. A célellenőrzések⁴³, illetve akcióellenőrzések során az esetek 28 százalékában

fennáll (pl. három évnél hosszabb ideje, megszakítás nélkül, a szükséges engedélyek hiányában foglalkoztatják a thai masszórt egy szalonban), vagy b) a közigazgatási ügyekben eljáró bíróság vagy a felügyeleti szerv a hatóságot új eljárás lefolytatására kötelezte (Fftv. 9. § (3)-(6) bekezdés).

³⁸ Csatári, M., & Krizsán, Z. (2019). Munkavédelmi és Munkaügyi Ellenőrzés a Kereskedelemben. <https://doi.org/10.55413/9789632958743>

³⁹ A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság, minden évben ellenőrzési tervet készít, melyben meghatározza az adott év ellenőrzésének irányait. Ezt követően a felügyelet jelentésben mutatja be az ellenőrzések eredményeit. A "fekete munka" gyakorlati oldalát a KONROPORT munkaügyi szervező és szolgáltató által a 2022-es év tapasztalatait bemutató jelentés és a eredményeinek felhasználásával kerülnek bemutatásra.

⁴⁰ A be nem jelentett munka mértéke az Európai Unióban. Elérhető: https://www.researchgate.net/publication/369147482_Extent_of_undeclared_work_in_the_European_Union (2024.01. 18.).

⁴¹ Kevesebb, mint 2013-ban, ahol ez az arány 11,6 %-ra esik.

⁴² KONROPORT jelentés: <https://www.kontroport.hu/cikkek/a-munkaügyi-ellenorzes-2022-evi-tapasztalatairol-430>

⁴³ Célellenőrzésről akkor beszélhetünk, ha maximum három hétig tart az ellenőrzési sorozat, amely konkrét ellenőrzési célra irányul, és nem terjed ki a hatóság valamennyi jogszabályban felsorolt ellenőrzési tárgykörére.

Ennek eszközei a helyszíni ellenőrzés, illetve az adatszolgáltatás, iratbemutató és egyéb tájékoztatás.
Forrás: Az ellenőrzés módszertana.
<https://www.google.com/url?sa=t&trct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKU8ev1OeDAXxSgv0HHRusCJQQFnoECB0QAQ&url=https%3A%2F%2Fgtk.uni-miskolc.hu%2Ffiles%2F11519%2FAz%2Bellen%25C5%2591rz%25C3%25A9s%2Bm%25C3%25B3dszertana%2B->

szabtak ki munkaügyi bírságot, 51 százalékban csupán figyelmeztetéssel zárult a vizsgálat. A céllenőrzések során 7 alkalommal kellett harmadik országbeli munkavállalók szabálytalan foglalkoztatása miatt munkaügyi bírságot alkalmazni. A lefolytatott ellenőrzések nagy arányban a kereskedelmi szektort érintették, ezt az építőipar, majd pedig a vendéglátás követte. A jelentés szerint kiemelkedően elterjedt szabálytalanság volt a jogviszony bejelentésének elmulasztása, illetve a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás. Az ellenőrzésbe bevont munkáltatók 6,64 százalékánál tártak fel feketefoglalkoztatást. A kereskedelemben azonban elsődlegesen nem a munkavállalók feketefoglalkoztatása a jellemző, hanem a nyitvatartási idő lefedése minél kevesebb humánerőforrás igénybevételével. Ennek következtében a leggyakrabban előforduló jogsértés a munkaidő-nyilvántartással, valamint a munkaidővel – kiemelkedően a munkaidő-beosztással – összefüggő szabálytalanságok voltak. A feketefoglalkoztatás az építőiparban volt a legjellemzőbb. A feketefoglalkoztatás keretén belül gyakori volt a munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása is. A jelentés kitért a részmunkaidős bejelentés mellett teljes munkaidőben történő foglalkoztatás is számos esetben előfordult.

6. Összefoglalás

A munkaügyi ellenőrzés a munkaügyi igazgatás alapvető része, a foglalkoztatás növelése, illetve stabilan tartása mellett az államnak és a közigazgatásnak meghatározó szerepe van a munkaviszony és a munkakörülmények befolyásolásában is. A munkáltatók és a munkavállalók igényei folyamatosan változnak. A munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó jogszabályokat ennek megfelelően kell frissíteni, hogy tükrözzék az új kihívásokat a megújuló munkaerőpiaci környezetben. A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés szabályait a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény mellett, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet határozza meg. A 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet szerint ellenőrzéseket a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok végzik, amelyek szakmai irányítását a Gazdaságfejlesztési Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztálya látja el. A hatóság a munkaszerződés megkötésétől a munkaviszonyból származó jogok biztosításán és kötelezettségek teljesítésén keresztül a munkaviszony megszűnését követő elszámolásig vizsgálja a foglalkoztatás szabályosságát és intézkedik a jogsértésekkel szemben. A munkaügyi felügyelőség fontosabb feladatai a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, valamint a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos rendelkezések ellenőrzése, a munka- és pihenőidő, munkabér védelem megtartásának ellenőrzése. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság szabálysértés észlelése esetén megtilthatja a további foglalkoztatást, valamint munkaügyi bírságot szabhat ki. A tanulmányban részletesen bemutatjuk az uniós és hazai tapasztalatokat a be nem jelentett munkaviszonyok vagy másnéven „feketemunka” problémájára vonatkozóan. Különböző megoldások léteznek, amelyek segíthetnek a munkaerőpiac tisztaságának és

átláthatóságának növelésében, valamint a munkavállalók jogainak védelmében. Az elektronikus rendszerek és digitális nyilvántartások segíthetnek a munkaerőpiaci tranzakciók és a munkaviszonyok nyomon követésében. Az ilyen rendszerek hozzájárulhatnak a munkaerőpiac átláthatóságához és csökkenthetik a be nem jelentett munkavállalás kockázatát. Emellett fontos a tudatosságnövelés, az oktatás és tájékoztatás segíthet a munkavállalóknak és munkáltatóknak abban, hogy megértsék a munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat és kötelezettségeiket. Továbbá a munkáltatók, munkavállalók és kormányzati szervek közötti szorosabb párbeszéd és együttműködés segíthet a munkaerőpiaci kihívások kezelésében.