

Szpisák Bozsena

joghallgató (PTE ÁJK), az ÓNSZ Civilisztika tagozatának tagja

A mindent látó szem - a munkahelyi digitális megfigyelés és az algoritmikus kontroll dilemmái

I. Bevezetés

Ami néhány évvel ezelőtt még csupán fantáziának és bizonytalan jövőképnek tűnt, napjainkra kézzelfogható valósággá formálódott. Ha körbetekintünk, a mesterséges intelligencia az életünk szerves részévé vált. Jelen van az okostelefonjaink működésében, de egy egyszerű internetes keresés során is. Láthatjuk, hogy a munka világa sem maradt érintetlen. Mára a foglalkoztatás nélkülözhetetlen elemévé vált, és gyökeresen alakítja át annak működését. De pontosan hol jelenik meg a munkavégzés és munkáltatás során? A rövid válasz, mindenhol. Kezdve a humánerőforrás-menedzsment területén, ahol a kiválasztási folyamatok során algoritmusok segítik a jelöltek szűrését és értékelését, egészen a munkaellenőrzésig, ahol egyre hangsúlyosabb szerepet kap a digitális forma. A munkáltatók fejlett megfigyelési és elemzési eszközök révén képesek nyomon követni a munkavállalók tevékenységét, annak hatékonyságát. A digitális formájú teljesítményértékelési technológiák egyre fejlettebbek és összetettebbek, kihasználva a mesterséges intelligencia fejlődését, hogy nyomon kövessék mind a helyszínen végzett fizikai mozgásokat, mind a vállalati eszközökön végzett online tevékenységet.¹

Egy új korszak kezdődött, amely új helyzetet teremtve új kihívások elé állítja a munka világában dolgozókat is. Az olyan technikák, mint az automatikus arcfelismerés, a kommunikáció lehallgatása és elemzése, a helymeghatározás, valamint a távmunkások billentyűleütéseinek rögzítése webkamerák, a képernyőn megjelenő tevékenységek vagy hangfelvételek segítségével világszerte elterjedtek.² E technológiák alkalmazása azonban a mesterséges intelligencia térhódításával új dimenzióba lépett, hiszen az adatok már nem csupán rögzítésére, hanem rögtön elemzésre is kerülnek, automatizált döntések alapját képezve. Az Express VPN által 2025-ben közzétett felmérés szerint csak az Egyesült-Államokban a vállalatok 61%-a mesterséges intelligencián alapuló elemzési eszközöket használ a munkavállalók teljesítményének nyomon követésére és értékelésére.³ Az ilyen MI-alapú felügyelet általában különböző számítástechnikai technikák

¹ Angelica Marie Sanchez: The watchful eye of digital surveillance at work. <https://uwaterloo.ca/news/watchful-eye-digital-surveillance-work> (2026. 05. 25.).

² Kirstie Ball: Surveillance in the Workplace: Past, Present, and Future. *Surveillance & Society* 2022/4. sz. 455-461. o.

³ ExpressVPN: U.S. Workers Would Quit Over Workplace Surveillance, Survey Reveals. https://www.expressvpn.com/blog/us-workers-quit-workplace-surveillance-survey/?srsltid=AfmBOoqvGF_dwUsyXrv0-tkilQdYutIqMrHBRz7---A88w09LXdaYI8O (2026. 05. 25.).

összességét jelenti, ideértve a gépi tanulási algoritmusokat, a szabályalapú rendszereket és a természetes nyelv feldolgozását, amelyek statisztikai következtetéseket vonnak le. Ezek egy multimodális rendszer⁴ keretében működnek együtt, amely alapul szolgál különböző vezetési és szervezeti döntéseknek.⁵ A munkavállalók teljesítményének munkáltató általi értékelése kétségkívül fontos része a felek között fennálló jogviszonynak, hiszen ez mindkét szereplő számára nagy jelentőségű információkat tartalmazhat.⁶ A munkáltató szempontjából tagadhatatlanul kiemelt jelentőséggel bír, többek között elősegíti a munkavállalói teljesítmény objektív mérését, kulcsfontosságú a stratégiai célok érvényesítésénél. Fontos, hogy a fejlődés előnye mellett, nem hagyható figyelmen kívül, hogy a digitális megfigyelés különböző módozatainak alkalmazása új, sokszor nehezen előrelátható, kontrollálható kockázatokat teremt, különösen az adatvédelem, emberi méltóság és a döntések átláthatósága terén. E technológiák – bár biztonsági szempontból néha hasznosak lehetnek a nagy kockázatú környezetekben – gyakran aláássák a munkavállalók önállóságát és jólétét, ami komoly etikai aggályokat vet fel a modern munkahelyeken és munkahelyi környezetben való széles körű alkalmazásukkal kapcsolatban.⁷ A teljesítményértékelés alkalmazása során számos olyan személyiségjegyként jellemezhető adat is feltárássra kerülhet (például pszichológiai, egészségügyi jellemzők), amelyek a munkavállaló magánéletének és munkavégzésének határán állnak, s a belőlük képezhető személyiségprofil létrehozása és használata megsértheti az érintettek magánélethez, információs önrendelkezéshez és egyéb alkotmányjogi védelmet is élvező jogait.⁸

Láthatjuk, hogy a munkavállalók mesterséges intelligencia által támogatott digitális formájú teljesítményértékelése során a különböző jogi és etikai határok könnyedén elmosódhatnak, így az e technológia által szervezett környezet megjelenése számos új kérdést vetett fel. Meddig terjedhet a munkavállalói munkavégzés és azon belül a munkavállaló magatartásának megfigyelése és értékelése? Milyen adatok gyűjthetők a munkavállalóról a teljesítményértékelés körében?⁹ Hol húzódik a határ a munka és a magánélet közötti digitális környezetben? Ki felel az algoritmikus döntéseikért? Lehet-e jogszerű a folyamatos megfigyelés? Sérti-e az emberi méltóságot a teljesítmény folyamatos mérése? Hogyan bizonyítható az algoritmikus diszkrimináció? Valóban önkéntes-e a munkavállaló hozzájárulása? Továbbá nem elhanyagolható feltenni azt a kérdést sem, miszerint az

⁴ Gemma Newlands: Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space. *Organization Studies* 2021/5. sz. 719-737. o.

⁵ Christine Carter: AI surveillance: Reclaiming privacy through informational control. *European Labour Law Journal* 2025/2. sz. 245-258. o.

⁶ Hohmann Balázs: Hol a határ? – a munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer, Budapest 2019. 317-327. o.

⁷ Sanchez: i. m. (2025.02.25.)

⁸ Hohmann: i.m.

⁹ Hohmann: i.m.

ilyen formájú folyamatos megfigyelés valóban eredményes-e? Növeli-e a termelékenységet és a biztonságot, vagy éppen rontja a munkahelyi légkört és egyéb problémákat okoz?¹⁰

Jelen tanulmány célja, hogy a fenti kérdésekre választ kapjunk, emellett valós eseteken keresztül igyekszik szemléltetni, hogy e rendszerek nem megfelelő használata milyen könnyen vezethet komoly problémákhoz, például a munkavállalói jogok sérelméhez.

II. A munkáltatói megfigyelés és teljesítményértékelés jogi keretei

Az Alkotmánybíróság is rögzítette a munkaviszony sajátosságaként a felek közötti függőségi kapcsolatot. „[...] a munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá-fölérendelt jellege. Másfelől pedig munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállalók cselekvési autonómiáját, így magatartását és véleményét szükségszerűen korlátozzák”¹¹ Ebből az alá-fölérendeltségből következik, hogy a munkaviszony nem két teljesen egyenrangú fél kapcsolata, melyben a feleket különböző jogok és kötelezettségek illetik meg. A munkáltató jogai közé tartozik többek között az ellenőrzési jog, mely feljogosítja, hogy felügyelje a munkavállaló munkáját és munkahelyi viselkedését. E jogának törvényi alapját a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) teremti meg, mely kimondja, hogy a munkáltatót ellenőrzési jog illeti meg. Ugyanakkor, ez a jog nem korlátlan, hiszen a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, melynek során a munkáltató akár különböző technológiai eszközöket is igénybe vehet, az ellenőrzésről a munkavállalót előzetesen írásban kell tájékoztatni, a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközön tárolt (felek megállapodhatnak, hogy a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt is használhat [ún. BYOD]), a munkaviszonnyal összefüggő adatokra terjedhet ki,¹² az ellenőrzés csak akkor és annyiban vezethető be, amennyiben feltétlenül, azaz objektíve szükséges, a korlátozásnak arányosnak kell lennie, továbbá a munkáltatónak az eljárás alkalmazását megelőzően ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét.¹³ Mindezek mellett kiemelendő, hogy a munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Így például, ha a cégautó magáncélú használata is megengedett, akkor lehetővé kell tenni, hogy a munkavállaló a magánhasználat során a GPS-t kikapcsolhassa.¹⁴ Ezenfelül, a munkáltatónak igazolnia kell tudni, hogy az ellenőrzés feltétlenül

¹⁰ 'Why do I feel like somebody's watching me?' Workplace Surveillance Can Impact More Than Just Productivity <https://www.gao.gov/blog/why-do-i-feel-somebodys-watching-me-workplace-surveillance-can-impact-more-just-productivity> (2026. 05. 25.).

¹¹ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat

¹² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 11/A. §

¹³ Mt. 264. § (1)-(2) bekezdés.

¹⁴ Dobó István: Munkáltató ellenőrzési joga a munkahelyen. <https://doboslegal.eu/munkaltato-ellenorzesi-joga-a-munkahelyen/> (2026. 05. 25.).

szükséges, és nincs kevésbé intruzívabb eszköz, amellyel az ellenőrzés célját elérhetné. Az ellenőrzésnek továbbá korlátozottnak kell lennie időben és tartalmában. A munkáltató nem férhet hozzá indokolatlanul az eszközökön, vagy azokkal folytatott kommunikáció tartalmához, különösen, ha az magánjellegű.¹⁵ E szabályozás célja, hogy a munkáltató számára biztosítsa a munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségeinek teljesítésének ellenőrzését, ugyanakkor megakadályozza ennek indokolatlan és túlzó módját. Ennek érdekében láthatjuk, hogy a jogalkotó elismeri a munkáltató ellenőrzési jogosultságát, azonban annak gyakorlását keretek közé szorítja. A gyakorlatban ez annyit tesz, hogy a munkáltató például ellenőrizheti a vállalati számítógép vagy más eszköz használatát, a céges e-mail fiókot, chatalkalmazásokat (pl.: Teams), az internethasználatot, azonban nem szerezhethet korlátlan hozzáférést a munkavállaló személyes adataihoz. Az Mt. 10. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató a munkavállalótól olyan személyes adat közlését (vagy nyilatkozat megtételét) követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Ez a bekezdés konkretizálja a célhoz kötöttség elvét a munkaviszony tekintetében.¹⁶ Mindezekon felül, a munkáltató csak akkor kezelhet személyes adatot (pl. e-mailt, csevegést, naplófájlt), ha annak világosan meghatározott, jogszerű célja van – és az adatkezelés kizárólag e cél eléréséhez szükséges mértékben történik.¹⁷

Az adatkezelés jogalapja a munkáltató jogos érdeke.¹⁸ Ebből eredően a munkáltatónak az adatkezelés megkezdését megelőzően érdekmérlegelési tesztet kell készítenie. Az adatkezelési tevékenység csak akkor kezdhető meg, ha az érdekmérlegelési teszt eredményeként megállapítható, hogy a munkáltatónak a munkavállalók ellenőrzéséhez fűződő érdeke elsőbbséget élvez a munkavállalók alapvető jogaival szemben.¹⁹ A munkáltató ellenőrzési jogosultsága és a teljesítményértékelés között funkcionális kapcsolat áll fenn, hiszen az utóbbi objektív megvalósítása csak olyan adatok alapján lehetséges, amelyek a munkáltató jogszerű ellenőrzési tevékenysége során váltak megismerhetővé.

A Mt. a teljesítményértékelés szabályozását csak érintőlegesen rendezi. A teljesítménybérre vonatkozó rendelkezésekből egyértelműen látszik, hogy azokban a munkajogi jogviszonyokban,

¹⁵ *Maticsek* Anna: Mikor és hogyan ellenőrizheti a munkáltató jogszerűen a céges eszközöket? <https://drmaticsekanna.hu/ceges-eszkozok-ellenorzesere/#jogszabalyi-hatter-alkalmazando-szabalyok> (2026. 05. 25.)

¹⁶ *Lukács* Adél: A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére. Kúriai Döntések – Bírósági határozatok 2022/11.sz. 1852. o.

¹⁷ *Maticsek*: i.m. (2026. 05. 25.)

¹⁸ 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 [HL 2016 L 119/1] (általános adatvédelmi rendelet, a továbbiakban: GDPR) 6. cikk (1) bekezdés f) pont.

¹⁹ *Kiss* Ráhel: Munkavállalók ellenőrzése adatvédelmi szempontból. <https://drkrlegal.hu/munkavallalok-ellenorzesere-adatvedelmi-szemponthol/> (2026. 05. 25.).

ahol a felek már annak létesítésekor teljesítménybérben állapodtak meg,²⁰ a munkáltató az ehhez szükséges teljesítménykövetelményt olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.²¹ Mindebből kivehető, hogy a teljesítményarányos bérezés *sine qua non*-jának tekinthető az a teljesítményértékelési rendszer, amelynek nem csupán az e feltételek mellett létrejövő munkaviszony létesítése előtt, hanem már azt megelőzően kialakításra kell kerülnie,²² annak érdekében, hogy a teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése, a minősítés objektívizálható legyen.²³

Fontos kiemelni, hogy a teljesítményértékelés nem szűkíthető kizárólagosan a teljesítménykövetelmények teljesítésének vizsgálatára. Egyrészt megkülönböztethetünk egy, a fent említett szabályozás szerinti szűk értelemben vett teljesítményalapú értékelési rendszert, másfelől, létezik egy tágabb értékelési modell, amelyben a munkavállaló különböző kompetenciáit, magatartását, motiváltságát, egyéb személyes jellemzőit (pszichológiai, egészségügyi stb.) is elemzés tárgyává teszi, vagy közvetetten kinyeri. Ez utóbbi alkalmazása számos többek között a személyes adatok védelmével kapcsolatos és egyéb jogi dilemmát vet fel, különösképpen az így értékelt adatok köre és az adatkezelés célhoz kötöttsége tekintetében.²⁴

III. Az MI-alapú munkavállalói megfigyelés által felmerülő kockázatok és azok kezelése

Előző fejezetben kifejtettek alapján láthatjuk, hogy a munkavállalói ellenőrzés, megfigyelés korlátok közé szorított. Ezen határok különösképpen fontossá válnak, amikor a megfigyelés mesterséges intelligencia által támogatott rendszereken keresztül valósul meg. Kiemelendő, hogy annak ellenére, hogy az MI forradalmasíthatja a munkahelyi környezetet, az emberi munkavállalókra gyakorolt hatását nem lehet figyelmen kívül hagyni. Etikai biztosítékok hiányában a mesterséges intelligencián alapuló automatizálás munkahelyi bizonytalansághoz, elfogult döntéshozatalhoz és adatvédelmi jogsértésekhez vezethet, ami végső soron aláássa a munkahelyi bizalmat és a termelékenységét. Ahogy a vállalatok igyekeznek beépíteni a mesterséges intelligenciát működésükbe, a felelősségteljes mesterséges intelligencia-irányításnak elsődleges prioritásnak kell lennie.²⁵

Ahhoz, hogy megértsük, hogy milyen kockázatok és potenciális veszélyeket hordoz magában egy ilyen modell, érdemes közelebbről megvizsgálnunk a teljes működése alatt fennálló problémákat, hiszen nem csak a kinyert adatok végső felhasználásánál, de már rögtön a folyamat

²⁰ Mt.137. § (3) bekezdés.

²¹ Mt. 138. § (1) bekezdés

²² *Brusztiné Kunvári Enikő*: A teljesítményértékelési rendszer. NSZFI, Budapest 2006. 2-4 o.

²³ *Hobmann*: i.m.

²⁴ *Hobmann*: i.m.

²⁵ *Kamal Pandey*: The Intelligent Workplace: AI and Automation Shaping the Future of Digital Workplaces. International Journal of Scientific Research in Computer Sciences and Engineering 2025/13. sz. 1-10. o.

kezdeti szakaszaiban felmerülnek aggályok. Az ilyen modellek működésére jellemző, hogy az adat életciklusának minden szakaszában a munkavállalók egyre inkább elveszítik az irányítást az adataik felett. Már a kezdetektől fogva a mesterséges intelligencia általi megfigyelés megnehezíti a munkavállalók számára, hogy szabad és tájékozott hozzájárulást adjanak, mivel ez általában a háttérben zajlik, így sokan nincsenek tisztában azzal, hogy megfigyelés alatt állnak.²⁶

Az ilyen rendszerek alkalmazásánál kiemelt jelentőséggel bírnak az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (a továbbiakban: GDPR) 5. cikkének (1) bekezdésében lefektetett alapelvek. Az első, és talán a legközismertebb probléma, amely az MI rendszerek alkalmazásánál felmerül, az az átláthatóság. Tapasztaljuk, hogy egy ilyen neurális hálózat nem ad kielégítő magyarázatot az eredményeire. Ugyan lehetséges megállapítani a hálózat működéséből, hogy egy adott kimenet hogyan alakult ki, és hogy ezt a folyamatot – egy adott bemenetre adott válaszként – hogyan határozták meg az idegsejtek közötti kapcsolatok (valamint a hálózat betanítása során ezekhez a kapcsolatokhoz rendelt súlyok), illetve az egyes idegsejteket irányító matematikai függvények. Ez az információ azonban nem mutat az ember számára értelmezhető indoklást: nem árulja el, miért született egy bizonyos válasz.²⁷ A szakirodalom ezt a jelenséget „*black-box*” effektusként írja le, amely a GDPR által előírt átláthatóság követelményét jelentősen megnehezíti, hiszen elveszik az egyes döntéshozatali lépcsők ember általi áttekinthetősége. További probléma, hogy az ilyen MI rendszerek működéséhez a lehető legnagyobb mennyiségű elérhető adat (amelynek felvétele, rögzítése még jogszerűen megtehető) szükséges, amely eredményként speciális ellentmondás keletkezik a célhoz kötöttség és adattakarékosság elvével²⁸ is, melyeknek az adatkezelés teljes időszakában érvényesülni kell.²⁹ Célhoz kötöttség elvét továbbá az is megnehezíti, hogy annak ellenére, hogy a munkáltató eleget tesz jogszabályi kötelezettségének és az adatfelvételkor megjelöli annak célját, azonban az algoritmus az adatfeldolgozás eredményeként új, nem kért összefüggéseket talál, profilokat készít, így kérdésessé válik, hogy mi tekinthető pontosan az adatkezelés céljának, meddig terjed az adat jogszerű felhasználása.

E rendszerek alkalmazása számos személyiségi jogi problémát is felvetnek. Ahhoz, hogy a felhasználók számára eredményekkel szolgáljanak, szükséges, hogy az ezek alapjául szolgáló adatokhoz hozzájussanak. Az adatfeldolgozás megkezdése előtt az MI-rendszernek össze kell gyűjtenie azokat a bemeneti adatokat, amelyekkel a modellje működni fog. Ebben a szakaszban a munkáltatók példátlan hozzáférést kapnak a munkavállalók adataihoz, amelyek gyakran magukban

²⁶ Carter: i.m.

²⁷ Giovanni Sartor – Francesca Lagioia: The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence. European Parliamentary Research Service (EPRS). [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641530/EPRS_STU\(2020\)641530_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641530/EPRS_STU(2020)641530_EN.pdf) (2026. 05. 25.).

²⁸ GDPR 5. cikk (1) bekezdés b)-c) pont).

²⁹ Hohmann: i.m.

foglalnak földrajzi, fizikai, érzékszervi vagy érzelmi adatokat is, amelyek természetüknél fogva érzékenyek, vagy a feldolgozás során érzékennyé válnak.³⁰ Nevezett adatok kinyerésének módszere rendszerint magába foglalja a munkavállalók valós idejű viselkedésének nyomon követését, ún. „*desk absence*” – munkaállomás elhagyásának monitorozását,³¹ billentyűleütések naplózását, arcfelismerő rendszerrel támogatott képernyőfigyelő programok alkalmazását.³² Mindezek eredményeként az e fajta algoritmikus értékelési rendszerek egyik legkockázatosabb velejárója, hogy a munkavállalók teljesítményét üres számokká alakítja át, ezáltal dehumanizálva őket, előtérbe helyezve a pusztán instrumentalizációjukat.³³ Ellenérvként felhozható, hogy a munkavállalók nem tekinthetők teljes mértékben kiszolgáltatottnak e helyzetben. Különösen az EU Alapjogi Chartájának 7. és 8. cikke biztosít olyan alapvető jogokat, amelyek magánélet- és adatvédelmet biztosítanak, az utóbbi pedig jogszabályi szövegében részletesen kifejti az információs ellenőrzés számos jelentős aspektusát. Ehhez képest az Emberi Jogok Európai Egyezményének (a továbbiakban: EJE) 8. cikke az adatvédelem tekintetében tágabb és rugalmasabb megközelítést kínál, amely befolyásolja azt a szélesebb emberi jogi kontextust, amelyben a GDPR működik. Ez tette lehetővé, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága ítélezési gyakorlatában elismerje az információs önrendelkezéshez való jogot. Ezek a jogok szinergikusak, és az Európai Unió Bírósága és az Európai Emberi Jogi Bíróság közötti jogtudományi párbeszéd során folyamatos fejlődésen mennek keresztül, ezáltal alakítva a másodlagos adatvédelmi és magánéletvédelmi jogszabályok fokozatos fejlődését.³⁴ Továbbá az is kiemelendő, hogy az Európai Unió MI rendelete³⁵ már kifejezetten reagál ezen veszélyekre. Az olyan MI támogatott eszközöket, amelyek alkalmasak a munkavállalók megfigyelésére, értékelésre és munkaviszony feltételeiket érintő döntések befolyásolására, valamint a további egyéb diszkrimináció elkerülése, csökkentése érdekében a nagy kockázatú rendszerek közé sorolja.³⁶ A rendelet szigorú követelményeket támaszt e rendszerekkel szemben, 10. cikkében egyértelműen előírja, hogy ezen rendszereket olyan kiváló minőségű adatkészletek felhasználásával kell kifejleszteni, amelyek alkalmasak a betanításra, az érvényesítésre és a tesztelésre. Ezeket az

³⁰ Carter: i.m.

³¹ Peter Walker: Call centre staff to be monitored via webcam for home-working ‘infractions’. The Guardian. <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/26/teleperformance-call-centre-staff-monitored-via-webcam-home-working-infractions> (2026. 05. 25.).

³² Johnathan Keane: Bosses putting a ‘digital leash’ on remote workers could be crossing a privacy line CNBC. <https://www.cnbc.com/2021/05/27/office-surveillance-digital-leash-on-workers-could-be-crossing-a-line.html> (2026. 05. 25.).

³³ Laura Lamers – Jeroen Meijerink – Giedo Janses – Mieke Boon: A Capability Approach to worker dignity under Algorithmic Management. Ethics and Information Technology 2022/10. sz. 9-15. o.

³⁴ Carter: i.m.

³⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2024. június 13-i (EU) 2024/1689 rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, a továbbiakban: MI rendelet).

³⁶ MI-rendelet (57) preambulumbekzdés

adatkészleteket megfelelően kell kezelni, figyelembe véve olyan tényezőket, mint az adatgyűjtési folyamatok, az adatok előkészítése, a lehetséges torzítások és az adathiányok. Az adatkészleteknek relevánsnak, reprezentatívnak, hibamentesnek és a lehető legteljesebbnek kell lenniük. Figyelembe kell venniük továbbá azt a konkrét kontextust is, amelyben az AI-rendszert használni fogják. Bizonyos esetekben a szolgáltatók feldolgozhatnak különleges kategóriájú személyes adatokat az elfoglaltságok felismerése és kijavítása érdekében, de ennek során szigorú feltételeket kell betartaniuk az egyének jogainak és szabadságainak védelme érdekében.³⁷ Alkalmazásuk esetében előírja a kockázatkezelési rendszer létrehozását, hiszen abból indul ki, hogy a kockázatok nem csupán az ilyen rendszerek bevezetésekor jelentkezhetnek, hanem teljes működése alatt. E rendszernek a mesterséges intelligencia teljes életciklusa alatt folyamatosan működő folyamatnak kell lennie, amelyet rendszeresen felül kell vizsgálni és frissíteni kell. A rendszernek azonosítania és elemeznie kell az egészségre, a biztonságra vagy az alapvető jogokra jelentett potenciális kockázatokat, becsülnie és értékelnie kell ezeket a kockázatokat, valamint intézkedéseket kell hoznia azok kezelésére.³⁸ Kiemelendő, hogy az ilyen rendszereknek működésük teljes időtartama alatt fennálló olyan naplózási mechanizmusokkal kell rendelkezniük, amelyek lehetővé teszik a működés utólagos vizsgálatát, döntések rekonstruálását, hibák feltárását, valamint úgy kell megtervezni, hogy átláthatók legyenek, így a felhasználók megértsék és helyesen tudják használni őket. Mindezekon keresztül a rendelet megoldást kínál az algoritmikus átláthatatlanság problémájának csökkentésére és az ilyen nagy kockázatú mesterséges intelligencia-rendszerek használatával kapcsolatos elszámoltathatóság és biztonság biztosításának elősegítésére.³⁹ A rendelet 14. cikke megfogalmazza a nagy kockázatú rendszerek használatának egyik legfontosabb és legalapvetőbb kritériumát az ún. „*Human Oversight*” (emberi felügyeletet). Lényege, hogy a megfigyelő vagy értékelő MI támogatott rendszer nem hozhat önálló, végrehajtható döntést, kizárólag javaslatot tehet, amelyet a kellő szakértelemmel rendelkező személy vagy figyelembe vesz, vagy mellőz (*Human-in-the-Loop*), azonban a valós időben és folyamatosan futó rendszerek alkalmazásnál nem elég az eredmény utólagos jóváhagyása, hanem a folyamatos megfigyelésnek kell érvényesülnie (*Human-on-the-Loop*), ez esetben az ellenőrzést végző személynek rendelkeznie kell egy „leállító gombbal”, amellyel bármikor megszakíthatja a folyamatos adatgyűjtést, ha úgy ítéli, hogy ez sérti a megfigyelt alanyok alapvető jogait, méltóságát. Fontos, hogy bizonyos rendszerek még az emberi felügyelet mellett sem alkalmazhatók. Az olyan érzélemfelismerő rendszerek használatát, amelyek során a mesterséges intelligencia az ember biometrikus adataiból képes következtetni például a munkavállaló elégedettségi szintjére, mentális állapotára, az MI rendelet egyértelműen tiltja és 2025.

³⁷ MI-rendelet 10. cikk.

³⁸ MI-rendelet 9. cikk.

³⁹ MI-rendelet 12-13. cikk.

február 2-től komoly következményeket helyez kilátásba. Az MI rendelet megsértése súlyos bírságot von maga után, melynek maximális összege akár 35 millió Euró, vagy a vállalkozás éves forgalmának 7%-a lehet, attól függően, hogy melyik súlyosabb.⁴⁰

Láthatjuk, hogy a mesterséges intelligencia által támogatott megfigyelési, teljesítményértékelési rendszerek munkahelyi alkalmazása önmagában nem tiltott eszköz, azonban alkalmazása csak akkor tekinthető jogszerűnek, ha működtetése többek között az MI rendelet, GDPR által is megkövetelt kritériumok – úgymint az átláthatóság, megfelelő emberi felügyelet – mellett zajlik.

IV. A munkahelyi digitális megfigyelés esetjogi megközelítése

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a munkáltató ellenőrzés és teljesítményértékelés kereteit mind a hazai munkajogi, mind az Unió adatvédelmi és MI szabályozások igyekeznek meghatározni, azonban a bírói gyakorlat alapján kialakult esetjognak kulcsfontosságú szerepe van e rendelkezések gyakorlati értelmezésében, fejlődésében. Így, az esetjognak különösen fontos szerepe van az olyan gyorsan fejlődő technológiák alkalmazása esetében, mint a mesterséges intelligencián alapuló megfigyelési és értékelési rendszerek, melyek alkalmazása számos olyan kérdést vet fel, amelyre a jelenlegi jogszabályi keretek önmagukban még nem adnak egyértelműen kielégítő válaszokat. Ennek szemléltetéseként elsőként vizsgáljuk meg egy, még a MI által támogatott megfigyelés széles körű elterjedését megelőző esetet, amely jelentős hatást gyakorolta későbbi joggyakorlatra, majd ezt követően egy már MI-t alkalmazó megfigyelési rendszert érintő ügyet, mely jól szemlélteti, hogy a jogszabályba foglalt alapelvek és korábbi esetjog miként jelennek meg a modern, digitális munkakörnyezet korában.

A munkáltatói ellenőrzési jog és a munkavállalói jogok ütközését elsőként Bărbulescu kontra Románia ügyön keresztül érdemes megvizsgálni. Bogdan Mihai Bărbulescu egy magáncég munkavállalójaként az értékesítésekért tartozott felelősséggel, ahol kifejezetten tiltott volt a munkahelyi eszközök magán célra történő használata, amelyre vonatkozó dokumentumot Bărbulescu 2006. december 20-án aláírta. 2007. július 3. és 13. között aláírt egy olyan értesítés másolatát, amelyben a munkavállalókat arról is tájékoztatták, hogy a munkahelyen nem használhatják az internetet munkahelyi célokon kívüli ügyek intézésére, valamint az is szerepelt benne, hogy a munkáltatónak kötelessége „felügyelni és ellenőrizni a munkavállalók munkavégzését”. Munkáltatója kérésére, az ügyfelekkel való kommunikáció céljából létrehozott egy yahoos postafiókot, azonban, annak ellenére, hogy tisztában volt munkahelye belső szabályzatával,

⁴⁰ Szabó Gergely: Mit hoz a munkáltatók és a HR-esek számára az EU AI Act? <https://www.bansszabo.hu/mit-hoz-a-munkaltatok-es-a-hr-esek-szamara-az-eu-ai-act/> (2026. 05. 25.).

munkaidőben e fiókot magáncélú beszélgetésekre használta, egyértelműen megsértve azt. Ezt követően, 2007. július 13-án Bărbulescu-t értesített munkáltatója, hogy egy hét napos perióduson keresztül megfigyelték a postafiók használatát, mely eredményeként bizonyítható, hogy a postafiókot magáncélra is használta. Mindezeket Bărbulescu írásban tagadta, azonban munkáltatója dokumentálta a bátyával és menyasszonyával folytatott személyes, szexuális tartalmú üzeneteit. Ennek eredményeként a cég belső szabályzatának megsértésére hivatkozva megszüntették Bărbulescu munkaviszonyát. Elbocsátását Bărbulescu először a nemzeti bíróságon támadta meg, ahol kérte, hogy állapítsák meg a munkaviszonyát megszüntető döntés jogellenességét, valamint, hogy volt munkáltatója megsértette a kapcsolattartáshoz való jogát, ezt a nemzeti bíróság elutasította, arra hivatkozva, hogy a munkáltató betartotta az ellenőrzésre vonatkozó nemzeti munkajogi előírásokat. Ezzel szemben Bărbulescu arra hivatkozott, hogy az EJE 8. cikke az elektronikus levelezést is védi, mely a magán- és családi élet tiszteletben tartásáról, az otthon és a levelezés védelméről szól, továbbá az Egyezmény 6. cikkére is hivatkozott, mivel – állítása szerint – az elsőfokú bíróság nem engedélyezte számára, hogy tanúkkal bizonyítsa, hogy munkáltatójának nem okozott kárt. A legfelsőbb fokú nemzeti bíróság mindezeket elutasította, és helyben hagyta az alacsonyabb szintű bíróság döntését. Bărbulescu ezzel nem elégedett meg és a Strasbourgi bírósághoz fordult. Az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJE) döntésében kifejtette, hogy az EJE 8. cikk alapján megvizsgálta az ügyet, azonban jelen esetben nem állapítható meg a magánélethez való jog megsértése, mivel a munkáltató arányosan ellenőrizte (a munkáltató csak a levelezést tekintette át, a rendszerben, mappákban található dokumentációt, adatokat nem vizsgálta) a munkahelyi internetes postafiókot. Az EJE álláspontja alapján a nemzeti bíróság megfelelő egyensúlyt teremtett a munkavállalói és munkáltatói érdekek között. Bărbulescu kérte az ügy nagy kamara elé utalását, amelynek helyt adtak. A nagy kamara 2017. szeptember 5-én hozta meg határozatát, mi szerint az Egyezmény 8. cikkét megsértették, és hogy a hazai bíróságok nem teremtettek megfelelő egyensúlyt a szóban forgó, egymással versengő érdekek között, ami a felperes védelmének elégtelenségét eredményezte.⁴¹

A Bărbulescu kontra Románia ügyben az Emberi Jogok Európai Bírósága rámutatott arra, hogy a munkavállaló munkahelyi kommunikációja nem élvez korlátlan védelmet, ugyanakkor a munkáltató ellenőrzési joga sem gyakorolható korlátozás nélkül. A megfigyelés csak akkor

⁴¹ Argyro Chatzinikolaou: Bărbulescu v Romania and workplace privacy: is the Grand Chamber's judgment a reason to celebrate? Strasbourg Observer. <https://strasbourgobservers.com/2017/10/19/barbulescu-v-romania-and-workplace-privacy-is-the-grand-chambers-judgment-a-reason-to-celebrate/> (2026. 05. 25.), Global Freedom of Expression, Clombia University – Case of Bărbulescu v. Romania <https://globalfreedomofexpression.columbia.edu/cases/case-barbulescu-v-romania/> (2026. 05. 25.), Jogi Forum: Munkahelyi netezés? – A Barbulescu v. Romania ügy margójára <https://jogiforum.hu/szakertok/jogi-osszefoglalok/2016/04/13/munkahelyi-netezes-a-barbulescu-v-romania-ugy-margojara/> (2026. 05. 25.).

tekinthető jogszerűnek, ha annak célja igazolható, a munkavállaló megfelelő tájékoztatást kap, és az alkalmazott intézkedés szükséges, valamint arányos a munkáltató jogos érdekével.

Továbbá arra, hogy a munkavállalót munkahelyi környezetben is megilleti a magánélet tisztelőben tartásához való jog, ez a védelem azonban nem korlátlan. Az ügynek köszönhetően megszületett az ún. Bărbulescu-teszt, amely alapján a nemzeti bíróságoknak e körben meg kell vizsgálniuk, hogy egyértelműen és előzetesen tájékoztatták-e a munkavállalót az ellenőrzés lehetőségéről, idejéről és módjáról, azt, hogy milyen mértékű az ellenőrzés, tartalmi, vagy csak adatforgalmi, minden kommunikációra kiterjed-e, vagy csak bizonyos formáira, továbbá, hogy meddig tart az ellenőrzés és az eredményeit ki ismerheti meg. Vizsgálniuk kell azt is, hogy indokolt-e, szükséges-e, a jogszerűség szempontjából igazolható-e a magánszférát korlátozó megfigyelés, azt, hogy a jogszerű cél érdekében van-e más, a magánszférát kevésbé korlátozó módja az ellenőrzésnek, azt hogy milyen következményekkel jár a megfigyelés a munkavállalóra és az ellenőrzésből származó eredményeket az intézkedés bejelentett céljának az elérésére használták-e fel, ellátták-e a munkavállalót megfelelő biztosítékokkal a munkáltató eljárásával kapcsolatban. Végezetül, pedig, a jogorvoslati lehetőség biztosított-e, ha a munkavállaló szerint a felsorolt követelményeknek nem felel meg a munkáltatója eljárása. A részletezett tesztnek azért van nagy jelentősége, mert a Nagykamara ezzel lényegében alapjogi kontextusból összegezte a Bíróság hasonló tárgyú ítéleteiben tett hivatkozásokat, felállítva ezzel egy egységes szempontrendszert.⁴² A Bărbulescu ügy egyik nagy tanulsága tehát, hogy az előzetes, általános érvényű tilalom nem váltja ki, és nem mentesíti a munkáltatót az ellenőrzés tényére, terjedelmére és a megvalósítás módjára vonatkozó tájékoztatási kötelezettsége alól. Nem elégséges tehát csupán az egyes magatartási követelményeket tudatosítani a munkavállalókban, hasonló alaposággal és körültekintéssel szükséges eljárni az ellenőrzés szabályainak lefektetése és ismertetése során.⁴³

Ugyan a Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítélet még a mesterséges intelligencia széles körű elterjedése előtt született, az eredményeként létrejött Bărbulescu-teszt, amely többek közt olyan követelményeket állít – például az előzetes tájékoztatás, arányosság stb. – melyek az MI támogatott megfigyelési rendszerek alkalmazásánál is irányadónak tekintendők. Valamint, még az is megállapítható, hogy funkcionális hasonlóság fedezhető fel az MI rendelet által megkövetelt korlátok és a Bărbulescu ügyben hozott ítélet által megfogalmazott garanciák között, hiszen mindkettő a technológia felhasználása és az alapjogok között igyekszik megteremteni a megfelelő egyensúlyt. Az EJEB által megalkotott teszt a munkáltatói megfigyelés jogszerűségének feltételeit

⁴² *Rózsavölgyi* Bálint: Mikor lehet jogszerű a munkáltató ellenőrzése? - az Emberi Jogok Európai Bírósága Nagykamarája Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítéletének iránymutatásai. Munkajog 2018/1. sz. 43-48. o.

⁴³ *Fűrjes* Annamária – *Rózsavölgyi* Bálint – *Szabó* Anna: Az Emberi Jogok Európai Bíróságának munkaügyi témájú legújabb joggyakorlata. Pécsi Munkajogi Közlemények 2022/15. sz. 78- 98. o.

fogalmazza meg, az MI-rendelet pedig azonos alapjogi dilemmákra reagál a mesterséges intelligencia alkalmazásának szabályozásán keresztül, így tehát láthatjuk, hogy a technológiai fejlődés nem indokolhatja a munkavállalói alapjogok korlátozását, hiszen az innováció eredményeként létrejött eszközök használata megfelelő korlátok között biztonságosan megvalósítható.

A kialakult és többek között az MI-rendelet által előírt garanciák szükségessége nem csupán elméleti szinten jelenik meg. Az elmúlt időszakban több olyan jogvita is napvilágra került, amelyek központjában a mesterséges intelligencia alapú megfigyelő, teljesítményértékelő rendszerek munkahelyi környezetben való nem megfelelő alkalmazása áll. Ezek közül legismertebb a Deliveroo futárok ügye, amely jól szemlélteti, hogy a munkavállalók alapvető jogainak védelme érdekében miért vált szükségessé az MI által támogatott rendszerek fokozott szabályozása, hiszen az ilyen algoritmikus rendszerek elterjedésével a munkáltatók nem csupán megfigyelik, ellenőrzik a munkavállalókat, hanem értékelik és rangsorolják is őket. 2020 decemberében a bolognai bíróság a Deliveroo-futárok (akiket a CGIL támogatott) javára döntött, akik azzal vádolták a Deliveroo-t, hogy a platform algoritmusai diszkriminatív módon működik. A futárok állítása szerint az algoritmus teljesítményük alapján rangsorolta őket, és a sztrájkok vagy betegségek miatti távollétek miatt korlátozta a munkavégzési időpontokhoz való hozzáférésüket. Ennek eredményeként a Deliveroo-t 50 000 eurós bírságra ítélték.⁴⁴ Deliveroo-ügy több központi dilemmára is rávilágított, az ilyen rendszerek való életben való használata esetén. Az egyik ilyen kérdéskör volt, az átláthatóság hiánya, mivel a vállalat nem volt hajlandó „bizonyítani” az algoritmus középpontjában álló „konkrét mechanizmust”.⁴⁵ Az ügyben a másik ilyen problémát az outputra való túlzott támaszkodás jelentette. A Deliveroo rendszerében fellépő hiba az volt, hogy nem tett különbséget a műszak lemondásának és az elmulasztásának okai között. A Deliveroo Italia S.r.l. elmulasztotta megkérdőjelezni az algoritmus outputját, és mérlegelni annak következményeit, azaz, hogy a távollét oka összefüggésben állt-e (vagy potenciálisan összefüggésben állhatott-e) valamely védett tulajdonsággal. A rendszer nem értette meg és nem vette észszerűen figyelembe a hátrányos helyzetű munkavállalókat, így ki tette magát a diszkrimináció vádjának.⁴⁶

Ez az ügy rávilágított az algoritmikus döntéshozatal egyik legfontosabb problémájára, arra hogy a rendszer adatokat, mintázatokat lát, viszont nem feltétlenül látja az összefüggést bizonyos események között, továbbá megmutatta azt is, hogy az átláthatóság hajlíthatatlan alapkövetelménye

⁴⁴ Eurofound: Italian Court rules that the Deliveroo Algorithm Discriminates Workers. Platform Work Database. <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/italian-court-rules-that-the-deliveroo-algorithm-discriminates-workers-106121> (2026. 05. 25.).

⁴⁵ Taylor Vinters LLP: Deliveroo's over reliance on algorithmic management // a case study <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=41946508-b5ef-4caf-a94a-3c0a0c32d990> (2026. 05. 25.).

⁴⁶ Uo.

a biztonságos használatnak, valamint hogy egy ilyen rendszer használatánál nagyon erős az ún. automation bias, ami annyit tesz, hajlamosak vagyunk elfogadni és előnyben részesíteni az automatizált döntéshozatali rendszerek – például a ChatGPT-hez hasonló nagy nyelvi modellek – által adott válaszokat, még akkor is, ha ellentmondó információkkal találkozunk. Gyakran bízunk az automatizált rendszerek kimenetében anélkül, hogy azt kritikusan értékelnénk, még akkor is, ha saját emberi ítélőképességünk másra utal.⁴⁷ Kiemelendő, hogy a Deliveroo által használt rendszer legalapvetőbb hibája az emberi felügyelet hiánya volt, hisz a végső döntések felett érvényesülő tényleges emberi kontroll elősegíthette volna az egész jogvita elkerülését. Ugyan látszólag a rendszer mindenkit ugyanazon kritériumok alapján ítél meg, azonban a látszólagos semleges döntés nem egyenértékű a megfelelő döntéssel.

V. Konklúzió

Mindezek a gyakorlati és szabályozási feszültségek rávilágítanak arra a tényre, hogy rugalmas megközelítésre van szükség, amely képes alkalmazkodni a mesterséges intelligencia által végzett megfigyelés növekvő információs igényeihez, az emberi jogok egyidejű védelméhez és technológiai fejlődés fenntartásához. Nyilvánvaló, hogy a GDPR egy alsó határ, nem pedig felső határ, és bizonyos mértékű kontextualizálást igényel az EU elsődleges jogában biztosított adatvédelmi és magánélethez való jogok tágabb kereteihez viszonyítva.⁴⁸ Mindezekre reagálva az uniós jogalkotó a MI- rendelet 2024. június 13-i elfogadásával olyan szabályozási keretet kívánt megalkotni, amely célja, hogy MI-rendszerek kockázati kategorizálására épülve, elősegítse a technológia biztonságot és etikus felhasználást, valamint egyben szabályozza és ellenőrizze a mesterséges intelligencia alkalmazását az Európai Unióban.⁴⁹ Mindazonáltal kérdéses, hogy a szabályozások jelenlegi formája képes lesz-e maradéktalanul kezelni a rohamosan fejlődő technológia és felhasználói igények által létrejött kihívásokat, hiszen az eddigi tapasztalatok alapján jövőben várhatóan tovább növekszik a munkavállalók megfigyelésének intenzitása, mesterséges intelligencia térhódítása⁵⁰ és fejlődése, valamint kifinomultabbá válik az adatok elemzése is. Annyi bizonyossággal kijelenthető, hogy a teljesítményértékelés önmagában is egy rendkívül érzékeny jogalkalmazási területet teremt meg azáltal, hogy a tágabb értelemben felfogott módszerek alkalmazása során mennyiségileg és

⁴⁷ The decision lab: Why do we accept the first plausible AI solution and stop searching? <https://thedecisionlab.com/biases/automation-bias> (2026. 05. 25.).

⁴⁸ Carter: i.m.

⁴⁹ IFUA Horváth & Partners Kft: EU AI Act: Az Európai Unió mesterséges intelligenciára vonatkozó új szabályozása <https://www.horvath-partners.com/hu/top-temak/informaciobiztonsag-es-compliance/eu-ai-act-a-mesterseges-intelligencia-biztonsagaert> (2026. 05. 25.).

⁵⁰ A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development) honlapján közzétett adatok alapján, az MI-t használó cégek aránya 2023 és 2025 között a duplájára növekedett. <https://www.oecd.org/en/topics/artificial-intelligence.html> (2026. 05. 25.).

minőségileg is széles körű személyes adatok felvételét és kezelését hozza létre, s ezért a rendszer kialakítása adatvédelmi szempontból nagy körültekintést kíván.⁵¹

Az elkövetkező időszak legfontosabb feladata lesz annak biztosítása, hogy a technológia továbbra is az ember szolgálatában maradjon, fontos, hogy ne vegyük természetesnek a gyorsan változó innovációt, ugyanakkor ne féljünk attól, hogy azt a közjó érdekében alakítsuk és irányítsuk. Az innováció jövőjének formálásában továbbra is jelentős szerep jut az emberi döntéseknek és vezetésnek, ellenőrzésnek⁵² a kérdés csak az, hogy mennyire bánunk felelősen ezzel a jogunkkal.

⁵¹ *Hobmann*: i.m.

⁵² Antonio Aloisi – Valerio De Stefano: *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Hart Publishing, Oxford 2022. <file:///C:/Users/Acer/Downloads/ssrn-4139319.pdf> (2026. 05. 25.).