

Szempontok 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 az³, 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 elmélethez 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. *Közgazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok*, 2(1), 2021. 27-28.

⁶ A termékgyűjtő 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 eljét 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 teremti 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 munkaerőre, 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 körütekintő 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 eszközt 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 ellehetlenítse a megalapozott munkáltatói döntések meghozatalát. Tehát a teljesítmény-értékelési rendszer adatkezelési folyamatainak e tekintetben arany középút 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 háttérének 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 hatékonyra 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 alapjáról, 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 folyományaként 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 körrel 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 betekinthez, 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 biztosítani 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 magasszintű teljesítmény esetén. Éppen ezért a munkavállaló nem egyöntetően ellenérdekelt 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 tiszteletbe tartását, 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 érik 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.