

Digitális munkahely – a jövő munkahelye?

VALLASEK Magdolna, PhD

Sapientia Hungarian University of Transylvania, Department of Legal Sciences
mvallasek@yahoo.com

Abstract: Digital Workplace – the Workplace of the Future?

Digitalization is nowadays present in the labor relations and labor activities and brought into the attention of labor regulation new, atypical forms of labor relations and activities. Although these processes are widely acknowledged and studied by scholars, labor law in general and Romanian labor law, in particular, is dealing with many issues of great significance that currently are not properly solved. Will the workplace of the future be a digital workplace? And if so, is the Romanian labor regulation prepared for that?

Key words: *employee; employer; digitalization; teleworking.*

Bevezető gondolatok

A digitalizáció, a modern információ-technológiai eszközök használata, a közösségi média eszközeinek a munkáltató és munkavállaló általi használata olyan módon vált napjainkra a munka világának részévé, amely elkerülhetetlenül indokolja a jelenség munkajogi szempontú vizsgálatát. A kérdés komplex, a szabályozás pedig még sok esetben csak kullog a társadalmi realitások nyomában, válaszok csak részben állnak rendelkezésünkre. Az újfajta munkavégzési formák és a digitalizáció adta lehetőségek a munkajogviszony mindkét szereplője számára hordoznak előnyöket, ugyanakkor számtalan olyan új problémát vetnek fel, illetve régi problémát mélyítenek el, amelyekre a munkajog egyelőre csak keresi a megfelelő szabályozási válaszokat. Nagyon úgy tűnik azonban, hogy a sokat hangoztatott előnyök ellenére a munkavállalói oldal számára nem igazán pozitív a mérleg. A rugalmas munkavégzés óriási hátránya a munkaidő és a magánélet közötti határvonal elmosódása vagy akár teljes eltűnése, a munkáltatónak való kiszolgáltatottság nagyobb mértéke, a társadalombiztosításból való kiszorulás kockázata.

Hogyan érte el a digitalizáció hatása a munka világát, és az új folyamatoknak milyen következményei vannak a munkavállaló és a munkáltató számára? Milyen területeken van hatással a digitalizáció a munkavégzésre, mit jelent az applikáció alapú munkavégzés, milyen új munkakörök, munkavégzési formák jöttek vagy jönnek létre ezek hatására, milyen megoldásokat jelent mindez a munkaügyi ügyviteli folyamatok



szempontjából, van-e és lehet-e az új munkavégzési formáknak és eszközöknek médiatartalom-alakító hatása? A jövő munkahelye immár egy digitális munkahelyként képzelhető el? Számtalan ilyen és ehhez hasonló kérdésre kell napjainkban választ keresnünk. Rövid tanulmányunkban is ilyen és ehhez hasonló, igen aktuális munkajogi kérdéseket villantunk fel, s igyekszünk válaszokat, útmutatásokat, irányvonalat találni a hatályos román jogi szabályozásból.

Néhány gondolat a román szabályozási háttérről

A témával kapcsolatos korábbi tanulmányainkban már kifejtettük azt a véleményünket, miszerint a román munkajog jelen pillanatban még sok szempontból felkészületlen a digitalizáció hatásainak következményeiből adódó társadalmi realitások kezelésére. (Vallasek, 2019) A jogfejlődés azonban ezen a területen is szükségszerűen elindult, s a jövőben annak felgyorsulása várható.

A munkahelyi adatvédelem kérdése például már a román Munkatörvénykönyv (Mt.) szabályozásában is helyett kapott. Az Mt. 6. cikke kimondja, hogy minden munkát végző alkalmazott számára el kell ismerni a kollektív tárgyaláshoz, *személyes adatok védelméhez*, valamint a jogellenes felmondással szembeni védelemhez való jogot. A munkaszerződéssel kapcsolatos ügyviteli és eljárási szabályok közé került be a 2017. évi törvénymódosítással a 16¹ cikk, amely arról rendelkezik, hogy a kötelezően írott formában megkötött munkaszerződés másolatát a törvény szerint munkavégzési helynek minősülő helyen kell megőrizni papírformában vagy elektronikus adathordozón, a munkáltató által erre kijelölt személy által, *a személyes adatokra vonatkozó titoktartási rendelkezések tiszteletben tartásával*. Végezetül a 40. cikk i.) pontja rögzíti a munkáltatónak a munkavállalók személyes adatainak bizalmas kezelésére vonatkozó kötelezettségét. Az általános adatvédelmi rendelet (Európai Parlament és Tanács /EU/ 2016/679. rendelete – GDPR) átültetését célzó román jogszabály, a 2018. évi 190. törvény kiegészíti a román Mt. adatvédelemmel kapcsolatos szabályozását, amennyiben az 5. cikkében rendelkezik a munkáltató által használt megfigyelési rendszerekkel kapcsolatos szabályokról.

Az Mt. rendelkezései kiterjednek az álláspályázókra vonatkozó információszerzési módzatokra is, amelyek jelen pillanatban kizárják annak lehetőségét, hogy a leendő munkáltató az internet segítségével, Google-kereséssel vagy az álláspályázó közösségi médiaplatformjának ellenőrzésével jusson információkhoz. Az információszerzés ilyen lehetőségei nyilvánvalóan kézenfekvőek minden munkáltató számára, és a gyakorlatban számtalanszor használják is azokat. (Kajtár, 2016, 150–160; Opre és Şandru, 2016, 206)

A román szabályozás azonban nem megengedő az ilyen gyakorlattal szemben, a munkáltató a szükséges információkhoz vagy közvetlenül a leendő munkavállaló révén, vagy annak engedélyével, esetleg a korábbi munkáltató megkérdezésével juthat. A továbbiakban a tájékoztatás célhoz kötöttségéről is rendelkezik az Mt. 29. cikkének 3. bekezdése, amelynek értelmében *a munkáltató által a munkavállalótól az előzetes ellenőrzés során bármilyen formában kért információknak nem lehet más célja, mint az*



adott állás elfoglalásához szükséges képesség, valamint a szakmai készségek felmérése. A 4. bekezdés pedig arról rendelkezik, hogy az alkalmazást kérő személlyel kapcsolatban a munkáltató az előző munkáltatóktól is kérhet információkat, azonban csupán a végzett tevékenységekre és az alkalmazás időtartamára vonatkozóan és csak az érintett előzetes tájékoztatását követően.

Nem az Mt. normaszövegébe iktatva, hanem külön törvényben, de 2018-ban sor került a távmunka szabályozására. Ezt a célt szolgálja a jelenleg is hatályos 2018. évi 81. törvény, amelyről a későbbiekben részletesen is szólni fogunk. Ugyanakkor egyéb, a digitalizáció hatására a világ más országaiban már megjelenő új munkavégzési formák beemelésére a román munkajogi szabályozásba még nem látunk példákat. Ez nem azt jelenti természetesen, hogy az adott munkavégzési formák ismeretlenek a gyakorlatban, azonban egyelőre teljes mértékben kívül esnek a munkajogi szabályozás keretein.

Nem találunk megfelelő rendelkezéseket a román munkajogban a közösségi médiaplatformok használatának szabályozásával kapcsolatban sem, annak ellenére, hogy napjainkban a közösségi média használata teljesen hétköznapi gyakorlat, számtalan előnnyel és hátránnyal, mind a munkavállaló mind a munkáltató szempontjából. Az Mt. rendelkezései alapján egyértelműnek látszik, hogy a munkáltató általában véve nem tilthatja meg a közösségi média használatát, de nem is kötelezheti a munkavállalót annak használatára. A munkahelyi médiahasználat szabályait célszerű lenne valamilyen médiahasználati magatartási kódexben rögzíteni, ugyanis az Mt. hatályos normái sem a belső szabályzat, sem a működési szabályzat tartalmi elemei között nem foglalja a kérdéssel. Erre azonban a munkajogi gyakorlatban még kevés példát találhatunk.

Új munkakörök, új munkavégzési formák

A digitalizáció hatására olyan új munkakörök és munkavégzési formák jelentek meg a gyakorlatban, amelyek a korábbiakban nem voltak ismertek, s így szabályozásuk is viszonylag újonnan jelent meg a román munkajogban. A legegyszerűbb példa erre a távmunka, amelynek az Mt.-n kívül eső szabályozása, a 2018. évi 81. törvény a távmunka tevékenység szabályozásáról címmel, 2018 áprilisától hatályos, a korábbiakban a román munkajog ezt a munkavégzési formát nem ismerte. Annak ellenére, hogy a hatályos távmunkatörvényünk számtalan sebből vérzik, egyértelműen egy olyan mérföldkő, amely az újabb, atipikus munkavégzési formáknak a szabályozásba való beemelését jelzi, s mint ilyen, jelentősége megkérdőjelezhetetlen.

Az Mt.-ben nevesített atipikus munkavégzési formák között a korábbiakban is megtalálható volt, és jelenleg is megtalálható az otthonról végzett munka, amely azonban lényegi elemeiben tér el a távmunka fogalmától. Otthonról végzett munka esetében egy olyan munkaszervezés alapján történik a munkavégzés, amely lényegileg csupán a munkavégzés helyének meghatározásában tér el egy rendes munkaszerződéstől, illetve ennek következtében néhány sajátos jogot és kötelezettséget rendel el a felek számára (Mt. 108–110. cikkek). A törvényi rendelkezésekből



következően viszont az otthonról végzett munka mindig valamilyen kézzelfogható késztermék elkészítését feltételezi, és a munkavégzéshez nem szükségszerű az információtechnológiai eszközök használata.

Bár, mint látjuk, az otthonról végzett munka lehetősége, korlátozottan ugyan bizonyos típusú munkakörökre, de a korábbiakban is létezett, az Eurostat adatai alapján azt láthatjuk, hogy jelentősége minimális volt: 2018-ban, a távmunkatörvény hatályba lépésének idején a foglalkoztatottaknak csupán mintegy 0,4%-a választotta ezt a lehetőséget. (Eurostat) A távmunka szabályozásának megjelenése lényeges növekedést egyelőre nem eredményezett, azonban 2019-ben már 0,8% volt az otthonról dolgozók aránya Romániában.¹

A román törvény meghatározását és szabályozását összevetve az európai szociális partnerek által kidolgozott távmunka-keretmegállapodással (Távmunka-keretmegállapodás, 2006) olyan hiányosságokat és problémákat fedezhetünk fel, amelyek nem véletlenül vezettek a szakirodalomban arra az egyhangú véleményre, hogy a törvény tartalmilag elnagyolt, felszínes és változtatásokra, pontosításokra szorul. (Teleoaca Vartolomei, 2018).

A hazai törvényes meghatározás értelmében a távmunka „olyan munkaszervezési forma, amelyben a munkavállaló, önkéntesen és *rendszeres jelleggel*, a beosztásának, foglalkozásának vagy szakmájának jellegzetes feladatait, *havonta legkevesebb egy napig*, a munkáltató telephelyétől távol végzi, számítástechnikai és kommunikációs eszközök használatával” (2. cikk, a) pont). Ez a meghatározás véleményünk szerint önmagában ellentmondást tartalmaz, hiszen erősen megkérdőjelezhető a „rendszeres” jelleg helyénvalósága egy olyan munkavégzés esetében, amely havonta egyetlen munkanap valósul meg a munkáltató telephelyétől különböző helyen. Ilyen esetben a munkavégzés sokkal inkább rendszeres jelleggel a munkahelyen, és kivételes módon attól különböző helyen történik. (Ștefănescu, 2019) Bár az erre vonatkozó pontosítás is hiányzik a törvényből, végső soron a román szabályozás megkülönbözteti az állandó és változó távmunka típusait.

Félretéve azonban ezt az alapvető ellentmondást, a román távmunkatörvény elemzéséből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy tulajdonképpen egy klasszikus munkaszerződéssel állunk szemben, amelyet néhány sajátos, kötelező tartalmi elem egészít ki. Ilyenek például a munkavégzés pontos helyének megjelölése, a távmunka költségeinek a felek közötti elosztására vonatkozó szabályok, a munkáltatónak a kapcsolattartás biztosítását célzó kötelezettségei, vagy egyes munkavédelmi kérdések. Ilyen értelemben, a szakirodalomban az a vélemény is megtalálható, miszerint valójában nem egy sajátos munkajogi intézményről beszélünk a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés esetében, hanem az otthonról végzett munka Mt.-ben megtalálható rendelkezései alapján létrejött egyéni munkaszerződésnek egy sajátos formájáról, a két

¹ A 2020-as év első félévében a koronavírus járvány következményeként távmunkára való kényszerű átállás mértékével és (lehetséges) hatásaival jelen tanulmányunkban nem foglalkozunk.



munkavégzési típus összemosódásáról. (Popescu, 2018) A munkaszerződés kérdésével összefüggésben azt is láthatjuk, hogy bár erre vonatkozóan sem találunk semmilyen útmutatást a törvényben, értelemszerűen távmunka szerződés köthető részmunkaidős vagy teljes munkaidős formában, határozott vagy határozatlan időre szólóan egyaránt.

A távmunkára való megállapodást tehát egyrészt a felek közös megegyezésével szükséges meghozni a munkaszerződés megkötését megelőzően, vagy teljesítése során bármikor, másrészt kötelező módon rögzíteni kell a munkaszerződésben a felek ilyen irányú akaratát. A munkavállaló jogainak védelme szempontjából nagyon fontos, hogy a távmunkára való átállás visszautasítása nem minősülhet fegyelmi vétségnek, s mint ilyen nem szankcionálható, illetve nem tekinthető a munkaszerződés felbontását kiváltó indoknak, és a munkáltató egyoldalúan, a munkavállaló akaratával ellentétesen nem módosíthatja a munkaszerződést. A visszafordíthatóságra vonatkozóan nincs a törvényben semmilyen rendelkezés, ebből kifolyólag csupán a munkajog általános szabályaira hagyatkozhatunk. Úgy gondoljuk, hogy a visszafordíthatóság éppen ezért úgyszintén csak a felek közös megegyezésével lehetséges, függetlenül attól, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló irányából érkezik az erre vonatkozó kezdeményezés.

Hasonlóképpen a munkavállaló érdekeinek védelmét szolgálja a túlmunkára vonatkozó rendelkezése is a törvénynek, amely szerint ilyen jellegű rendkívüli munkavégzésre kizárólag a munkavállaló írásos beleegyezése esetében kerülhet sor. Ha összevetjük a távmunkatörvény jelzett szabályát az Mt. rendelkezéseivel, azt láthatjuk, hogy ez az egyetlen olyan munkaszerződés-típus, amelynél írásos beleegyezésre van szükség túlmunka végzése esetében. Az Mt. szabályozásának keretében ilyen formai követelmény nincs, a 120. cikk csupán annyiról rendelkezik, hogy túlmunka csak a munkavállaló beleegyezésével végezhető, kivéve a vis maior helyzetét, egy baleset bekövetkeztenek elkerülését, illetve következményeinek elhárítását célzó sürgős munkálatokat. Mivel azonban a beleegyezés vonatkozásában semmilyen formai követelményt nem állít az Mt., főszabály szerint beleegyezésnek minősül pusztán az a tény is, ha a munkavállaló a munkaidő lejártá után továbbra is a munkahelyén tartózkodva munkát végez. Ilyen értelemben a távmunka esetében kivételes helyzet áll fenn. Ennek jelentősége azért is kiemelkedő, mivel a távmunka, home office, otthonról végzett munka esetében lényegesen nehezebb különválasztani a munkaidőt és a pihenőidőt, a gyakorlatban összemosódik a munkaidő a magánélettel, annak ellenére, hogy természetesen minden esetben a munkaszerződésben előre rögzíteni kell a (munkavállaló által) meghatározott munkaprogramot. Az Mt. rendelkezései alapján viszont távmunka esetében is tilos túlmunkát végezni a részmunkaidős munkaszerződéssel rendelkező, vagy a kiskorú munkavállalók számára.

A távmunkára vonatkozó munkaszerződésnek van néhány kötelező tartalmi eleme, amelyet felsorol a törvény, ezek közül a legfontosabbak a munkavégzés helyének meghatározására vonatkozó rendelkezések. A munkaszerződésben egyrészt kötelező a pontos megjelölése annak, hogy a munkavállaló mikor, milyen időtartamban van jelen a munkáltató telephelyén, másrészt hasonlóképpen meg kell jelölni a pontos helyet, ahol a



munkavállaló dolgozni fog. Fel kell sorolni továbbá mindazokat az intézkedéseket, amelyeket a munkáltató tesz annak érdekében, hogy a munkavállaló találkozhasson munkatársaival, ne legyen elszigetelve a munkáltató telephelyén dolgozó kollégáitól és részt tudjon venni a munkavállalói közösség életében. Végezetül szabályozni kell a távmunkavégzés költségeinek eloszlását munkáltató és munkavállaló között.

A távmunkában végzett tevékenység szabályozásának sarkalatos pontját jelentik a munkavédelmi kérdések és a munkáltató ellenőrzési jogkörének meghatározása. A román szabályozást ezen a területen is számtalan kritika érte, nem véletlenül. A munkavédelmi kérdéseket tárgyaló 7. cikk értelmében főszabály szerint a munkáltató kötelezettsége biztosítani a távmunkához szükséges eszközöket, és hasonlóképpen a beüzemelés, ellenőrzés és karbantartás kötelezettsége is a munkáltatót terheli. A munkáltatónak további kötelezettsége a munkavédelemmel kapcsolatos tájékoztatás és képzés és oktatás megvalósítása a munkavégzés helyének jellegzetességei, körülményei szerint. A kötelezettségek teljesítésének vonatkozásában, különösképpen a munkavégzés helyére vonatkozóan a szakszervezet vagy a munkavállalói képviselő tagjai ellenőrzési jogkörrel rendelkeznek, illetve a munkavégzés helyéhez hozzáférést kell számukra biztosítani az ellenőrzések megvalósítása érdekében. Összevetve a munkáltatónak a munkavégzés helyére vonatkozó munkavédelmi kötelezettségeire, az ellenőrzés megvalósításának módjára és a munkavégzés helyének a munkaszerződésben való kötelező pontosítására vonatkozó rendelkezéseket, azt a következtetést tudjuk levonni, hogy a munkavégzés helyére vonatkozó lehetőségek viszonylag szűk körűek. A legkevésbé sincs szó arról, hogy távmunkavégzés keretében a munkavégzés helyét a munkavállaló rugalmasan, pillanatnyi igényei szerint határozza meg, amelyre adott esetben az információtechnológiai lehetőségek egyébként meglennének. A távmunkában dolgozó munkavállaló a gyakorlatban nem fog egy kávézóban, parkban, domboldalon leülve munkát végezni, a rugalmasság ezen a téren pusztán annyiból áll, hogy a munkaszerződésben előre rögzített munkavégzési hely nem a munkáltató telephelye, hanem többnyire a munkavállaló otthona.

A távmunkára vonatkozó törvénynek a munkaerőpiacra gyakorolt hatása egyelőre nem látható, és kevésbé értékelhető. Kérdéses az is, hogy az otthoni munkának „álcázott” távmunkára vonatkozó szerződések átalakítására sor kerül-e az új szabályozásnak köszönhetően. E tekintetben természetesen a Munkaügyi Felügyelet általi ellenőrzési és szankcionálási gyakorlat esetleges hatásai sem hagyhatóak majd figyelmen kívül. Függetlenül minden hiányosságától, várható módosításaitól, mindenképpen pozitív fejleményt jelent az, hogy a munkajogi gyakorlatban már korábban létező helyzetet sikerült rendezni a román jogalkotónak a távmunkatörvény hatályba lépésével.

A román munkajogi szabályozásba egyelőre be nem emelt munkavégzési formák

A távmunkavégzés megjelenése csak egyike a digitalizáció és információtechnológiai fejlődés következményeként megjelenő új munkavégzési



formáknak. Míg a távmunkát egy atipikus munkavégzési formaként egyértelműen a munkajog szabályozási körében találhatjuk, számtalan olyan új és sajátos jellemvonásokat viselő munkavégzési formával találkozhatunk napjainkban, amelyek valahol a munkajog határán helyezkednek el, s bár a gyakorlatban találkozhatunk velük, a szabályozásuk egyelőre nem megoldott, s ennek következtében a munkavállaló munkajogi eszközökkel való védelmének gyengülése, akár teljes hiánya áll fenn. Az ETUI (European Trade Union Institut) által 2016-ban kidolgozott, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* címet viselő dokumentum (ETUI, 2016) az új típusú munkavégzési formákat elemezve egyenesen azt a kérdést teszi fel, vajon elérkezett a bérjövédelmet jelentő munkavégzési korszak vége? Mindannyian valamilyen formában önfoglalkoztatókká válunk? A helyzet természetesen nem ennyire kielezett, azonban a munkajogi szabályozás peremvidékén immár olyan jelentős mértékben figyelhetőek meg az egyes innovatívnak számító munkavégzési formák, amely nem hagyható figyelmen kívül. Az ETUI dokumentuma kilenc ilyen trendet határoz meg, ezeknek egy része kétségtelenül jelen van a romániai gyakorlatban is, s a legjelentősebbekről mindenképpen szólnunk kell a továbbiakban.

A *crowdwork* vagy *crowdsourcing* keretében végzett munka alapvetően egy csoportos munkavégzést jelent, amelynek alapját egy nyílt felhívás képezi egy bizonyos feladat elvégzésére vonatkozóan. (Mélypataki, 2019, 13) Jellemzően egy csoportos munkatevékenységről beszélünk, amelyben a különböző „munkavállalók” egymástól függetlenül tevékenykednek, a „munkáltató” szempontjából pedig csupán a munkavégzés eredményének van jelentősége. A munkatevékenység így kiszervezett formában zajlik, a munkáltató nem saját munkavállalók alkalmazásával oldja meg a szükséges munkafolyamatokat. A munkatevékenység jellemzően információtechnológiai eszközök segítségével zajlik, és az eredménynek a visszajuttatása, átadása is online eszközökkel valósul meg. Ebből kiindulva egyértelmű, hogy elsősorban szellemi munka esetében használható ez az új típusú munkavégzési forma.

A *crowdwork* esetében egyértelmű, hogy egy valódi munkatevékenység zajlik, amelyben az egyik fél hasznára történő munkavégzés a másik fél számára biztosított, általában anyagi jellegű, pénzbeli ellentételezésért cserében zajlik. Ennek ellenére a felek között munkajogi értelemben vett jogviszony nem jön létre. A felek sok szempontból „munkáltatóként” és „munkavállalóként” viselkednek, anélkül, hogy valódi munkajogi kapcsolat lenne közöttük, így nyilvánvalóan munkajogi garanciákról, jogosultságokról, kötelezettségekről sem beszélhetünk.

Bár Romániában a *crowdsourcing* típusú tevékenységek még viszonylag ritkák, az utóbbi években egyre több példát láthatunk rá, és minden bizonnyal a jövőben, úgy ahogy a nemzetközi szinten, itthon is egyre gyakoribbá fog válni. (Georgescu, 2019)

A munkajog határait feszegető, a hatályos munkajogi keretekbe jelenleg még be nem illeszthető munkavégzési formák között egyre gyakrabban találkozunk az ún. *applikáció alapú munkavégzéssel*. Ilyen jellegű munkavégzés esetében az online platformok az applikáción keresztül gyakorlatilag összekapcsolják a munkaerőkeresletet és a kínálatot



(Necz, 2018), azaz öndefiníciójuk szerint nem munkáltatóként járnak el, annak ellenére, hogy a munkáltatónak a munkajogviszonyból ismert számtalan jellemzőjét magukon viselik. Az applikáció alapú munkavégzés esetében is igaz az atipikus foglalkoztatási formákra elmondott jellemző, amely szerint az előnyök és a hátrányok közötti mérlegelésre van szükség. A rugalmasság, amelyet az ilyen munkavégzés kínál, lehet nagyon pozitív, azonban figyelembe kell venni azt is, hogy ennek a rugalmasságnak a képét a biztonság nagyfokú hiánya árnyalja. Munkavállalói státusz hiányában bérezésre, pihenőidőre, munkavédelemre, kárvédelemre vonatkozó munkajogi garanciákról nem beszélhetünk. Problémát jelent a munkajog szabályozási körén kívül eső atipikus foglalkoztatásban munkát vállalók szempontjából a szociális biztonság kérdése is. A hatályos román szabályozás alapján szemben a munkaszerződésen alapuló munkaviszonnyal, amely automatikusan biztosított jogokat eredményez, az ellátásra való jogosultság az ilyen atipikus foglalkoztatás esetében nem teremődik meg. Semmi sem akadályozza meg természetesen a munkát végző személyt, hogy önállóan biztosítási szerződést kössön a különböző ellátások megszerzése érdekében, azonban ilyen módon mindezek költsége teljes mértékben ráterhelődik anélkül, hogy ahhoz a „munkáltató” is hozzájárulna.

A rugalmasságnak vagy adott esetben csupán látszatrugalmasságnak tehát ára van, s ez az ár a munkajogi védelem hiánya miatti kiszolgáltatottságban érhető leginkább tetten.

A munkavégzés és munkahelyi digitalizáció által felvetett egyes problémák a román munkajogban

A digitalizáció hatására megjelenő és elterjedő új típusú munkavégzés által felvetett problémák széles körét vizsgálja napjainkban a szakirodalom. Ebben a körben talán a legjelentősebb, az a munkaidőnek és a pihenőidőnek a kérdése, olyan körülmények között, amikor otthoni munkában, távmunkában, atipikus foglalkoztatásban végzett tevékenységeknél egyrészt akár maga a munkavállaló az, aki meghatározza a munkaprogramját, másrészt a munkavégzés helyének sajátosságaiból adódóan elmosódik a munkavégzés és a magánélethez tartozó tevékenységek közötti határ. A fenti gondolat mentén hívtuk fel a figyelmet annak a rendelkezésnek a jelentőségére, amely alapján a román távmunkatörvény csak írásos beleegyezés esetében engedélyezi a túlmunka végzését. A továbbiakban néhány egyéb jelentős, munkaidővel és pihenőidővel kapcsolatos szempontra szeretnénk röviden rávilágítani.

Kiindulópontként le kell szögeznünk, hogy a román munkajogi szabályozás pontos és éles határt von a kettő, munkaidő és pihenőidő közé. Az Mt. 111. cikke értelmében munkaidőnek tekintendő az az időszak, amelyben a munkavállaló munkát végez, a munkáltatója rendelkezésére áll, és teljesíti a kötelességeit és feladatait a munkaszerződés, alkalmazandó kollektív szerződés és/vagy a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint. Értelemszerűen minden ettől eltérő időszak pihenőidőnek minősül. A teljes munkaidőre alkalmazott munkavállalók számára a rendes munkaidőt az Mt. napi 8, heti 40 órában határozza meg, kivételesen a kiskorú munkavállalók számára ez kevesebbet, mindössze



napi 6, heti 30 órát jelent. Főszabály szerint a munkaidő eloszlása egyenletes, napi 8 óra 5 egymást követő napon, amelyet két nap pihenőidő követ.

A fenti szabályoktól azonban lehetséges az eltérés, így előfordulhat a munkaidőnek nem egyenletes jellegű eloszlása, egyéni munkarend meghatározása, illetve munkaidőkeret alkalmazása, és természetesen lehetőség van rendkívüli munkavégzésre, amelynek maximális mértékét azonban az Mt. határozza meg, a 114. cikkében: a munkaidő maximális törvényes hossza nem haladhatja meg a heti 48 órát, beleértve a túlórákat is.

Hogyan lehetséges azonban az Mt. kötelező szabályainak betartása rugalmas, atipikus munkavégzési formák esetében, amikor ez a pontos elhatárolás munkaidő és pihenőidő között gyakorlatilag lehetetlenné válik? Tovább lépve ezen a gondolatmeneten, amennyiben a telefon, elektronikus levelezés, applikáció használata stb. révén a munkáltató folyamatos kapcsolatban tud lenni munkavállalójával, tulajdonképpen mintegy rendelkezésre állási helyzetbe hozza azt, azonban a pihenőideje kárára. A munkavégzés rugalmasításának egyik legkedvezőtlenebb következménye így éppen a munkaidő-pihenőidő közötti határvonalak végleges elmosása, amelyhez sok esetben maga a munkavállaló is hozzájárul. Az Mt. értelmében főszabály szerint a munkaidő nyilvántartási kötelezettsége a munkáltatót terheli, az egyes atipikus munkavégzések esetében azonban ez ellehetlenedik, tovább nehezítve ezzel a munkavállaló helyzetét.

A digitalizáció hatásai a munkavégzéssel kapcsolatos ügyvitel tekintetében is számtalan kihívás elé állítják a munkáltatót és munkavállalót. Azon túlmenően, hogy az új munkakörök és új munkavégzési formák milyen új jellegű digitális kompetenciák elsajátítását teszik szükségessé a munkavállaló számára, a munkáltató számára a munkaidő nyilvántartásának, a munkavállalói nyilvántartásnak, a munkavállalóval való digitalizált platformon történő kapcsolattartásnak, a munkajogi nyilatkozatok elektronikus úton való megtételének kell megfelelő megoldásokat kidolgoznia és működtetnie. „A modern technológiák elterjedésével együtt járó változások követése szükségyszerű, hiszen a hagyományos ügyvitel mára egyet jelenthet a versenyhátránnyal, a digitalizáció azonban hatékonyabbá teszi a munkavégzést és használata megkönnyíti a mindennapokat.” (Czirók és Nyerges, 2018, 33–38)

Záró gondolatok

Napjainkban a digitalizáció, szociális média használata olyan kihívások elé állítja a munka világát, amelyek kezelésére a munkajogi szabályozásban nem minden esetben tudunk megfelelő eszközöket találni. Munkaidő és magánélet véglegesen összefonódni látszik, a hagyományos értelemben vett munkaidő, túlmunka, munkaidőkeret intézmények átgondolásra várnak. Megállíthatatlan az elterjedése azoknak a munkavégzési formáknak, amelyek kívül esnek a munkajogi szabályozás hatáskörén. Ennek a veszélyei a munkát végző személyre (a munkajog keretein belül, a munkavállalóra) nézve felmérhetetlenek.



A román munkajogi szabályozás alapját a 2003 évi 53. törvény, a Munkatörvénykönyv határozza meg. A hatályba lépése óta eltelt időszakban több jelentős módosításon átesett normaszöveg legjelentősebb mértékben a 2011 évi 40. törvény által változott. Ez a módosítási törvény a kétezres évek végének gazdasági válságára adott kormányzati válaszlépések közé tartozik, s mint ilyen az aktuális munkaerőpiaci változásokra próbált válaszokat kínálni. Egyértelmű céljaként az alapvetően a munkajogviszony minden eleme tekintetében, a *flexicurity* elveinek megfelelően megvalósuló rugalmasítást jelölhetjük meg. Ennek ellenére a román Mt. jelenlegi szabályozásában is még viszonylag merev, a munkajog klasszikus határait nem feszegeti olyan mértékben, mint amint azt a munkavégzési gyakorlat teszi.

Hol férnek bele a szabályozásba az új munkavégzési formák, a digitális bennszülöttek világa? Milyen megoldások kínálkoznak annak érdekében, hogy a munkajog digitalizációja által felvetett problémák orvosolhatóak legyenek? És legfőképpen vajon a munkajogi védelmi eszközök hogyan alkalmazhatóak nem munkajogi jogviszonyokra, amennyiben azok munkavégzésre irányulnak, és a felek sok szempontból munkáltatóként és munkavállalóként lépnek fel egymással szemben? Ezek a kérdések jelenleg a munkajog legégetőbb, legaktuálisabb kérdései közé tartoznak, megnyugtató válaszokkal azonban egyelőre nem rendelkezünk.

KÖNYVÉSZET

- BAGJOS Csaba, 2018, Az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének hatása a magyar munkajogra. In *Quid Iuris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest és Pécs.
- BANKÓ Zoltán és SZŐKE GERGELY László, 2016, *Issues of the Digital Workplace. The Situation in Hungary*. Pécs, JurInfo Kiadó.
- CZIRÓK Andrea és Nyerges Éva, 2018, Digitalizáció a munkajogban. Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára. *Munkajog*, II. (3).
- DEGRYSE, Christophe, 2016, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *ETUI Working Paper*, 2016/2, Brussels.
- Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> (utolsó letöltés: 2020. 08. 07-én)
- FERENCZ Jácint, 2018, A digitalizáció hatása a munkajogra, különös tekintettel a munkaidő számításra és nyilvántartásra. In *Quid Iuris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest és Pécs.
- GEORGESCU, Laura, 2019, Piața muncii în contextul dezvoltării sistemelor digitale. *Revista Română de Dreptul Muncii*, 6/2019.
- KAJTÁR Edit, 2015, Európai ügyek a Facebook sötét oldaláról – A munkavállalók közösségi oldalakon tanúsított kötelezettségsgző magatartása. In *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó.



- KULISITY Mária, 2018, A munkáltató jogellenes munkahelyi ellenőrzésével és adatkezelésével kapcsolatos bírói gyakorlat. In *Quid Iuris? Ünnepi kötet a Munkaiügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest és Pécs.
- MÉLYPATAKI Gábor, 2019, Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog / Hungarian Labour Law: E-folyóirat*, 2019/1, 14–26.
- NECZ Dániel, 2018, Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban. *Munkajog*, II. (3) 39–43.
- OPRE, Anuța Gianina és ȘANDRU, Simona, 2016, Protection of Employees' Personal Data in the Public and Private Sector, in the Context of the New IT Technologies. *Fiat Iustitia*, 1, 198–208.
- POPESCU, Radu Răzvan, 2018, Aspecte controversate cu privire la noua reglementare a telemuncii. *Revista Română de Dreptul Muncii*, 3/2018.
- ȘTEFĂNESCU, Ana, 2019, Contractul individual de telemuncă al telesalariaților UE și al telesalariaților non-UE. Legea aplicabilă obligațiilor contractuale și implicațiile locurilor de telemuncă. *Revista Română de Dreptul Muncii*, 3/2019.
- TELEOACA Vartolomei, Brândușa, 2018, Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr. 81/2018. *Revista Română de Dreptul Muncii*, 2/2018.
- VALLASEK Magdolna, 2019, Digitalizáció a munkajogban, munkavállalók a közösségi oldalakon – adatvédelem, szabályozás és dilemmák. *Symbolon*, XIX. 1. (34).

Felhasznált jogszabályok:

2003. évi 53. törvény, Munkatörvénykönyv.
2011. évi 62. törvény a társadalmi párbeszédéről.
2017. évi 905. kormányhatározat a munkavállalói nyilvántartási regiszter kezelésére vonatkozóan.
2018. évi 81. törvény a távmunka-tevékenység szabályozásáról.
2018. évi 190. törvény az általános adatvédelmi rendeletet alkalmazásáról. Megjelent *Románia Hivatalos Közlönyének* 651/26.07.2018 számában.
- ETUI, 2016, <https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> (utolsó letöltés: 2020. 08. 07-én)
- Európai Parlament és Tanács (EU) 2016/679 Rendelete – GDPR.
- Távmunka-keretmegállapodás, 2006 <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf> (utolsó letöltés: 2020. 08. 07-én).