



Digitalizáció a munkajogban, munkavállalók a közösségi oldalakon – adatvédelem, szabályozás és dilemmák

VALLASEK Magdolna PhD

Sapientia University, Faculty of Cluj–Napoca
mvallasek@yahoo.com

Abstract: Digitalization in Labour Law, Employees and the Social Media – Data Protection, Regulation and Dilemmas

It is considered a well-known statement, that the members of the so called Z generation use media platforms with different and new expectations, and for different purposes, even in their workplace. In the same time digitalization brings new issues not only for employees but for the employers, too. The veracity of the subject is indisputable, and at the same time, we must understand that media and social media pervade all the aspects of our life, even the appearance in the labour market. Media and data protection regulation beyond universal rulings does not attend to this area individually, and the regulations of the labour law are not able to respond properly to this new situation, where both the protection of the employee's personal data and the protection of the employer's economic and institutional interests must appear.

In what ways does labour law deals with the use of social media, what loyalty towards the employer means in this context, what kind of abuses may occur on the field of data protection, these are the main fields of interest of our study, based on the Romanian labour regulations.

Keywords: *employee; employer; personal data; data protection; social media.*

1. Bevezető gondolatok

Gyakran hangoztatott állítás, miszerint a napjainkban, vagy hamarosan a munkaerő-piacra kilépő, úgynevezett Z generáció tagjai, digitális bennszülöttekként, a közösségi média nélkül gyakorlatilag elképzelni sem tudják a társadalmi életüket, illetve egyre inkább újfajta elvárásokkal, eszközökkel és új célok érdekében használják a médiafelületeket. Az állítás igazságtartalma vitathatatlan, ugyanakkor látnunk kell azt, hogy a média és a közösségi média használata az élet minden területét átszövi, beleértve a munka világában való megjelenést is. A médiajog szabályozása az általános rendelkezéseken túl ezzel a területtel külön nem foglalkozik, a munkajog szabályozása sok szempontból még nem tudott megfelelően reagálni erre az új helyzetre, amelyben mind a



munkavállaló személyes adatainak védelme, mind a munkáltató gazdasági, intézményi érdekeinek védelme meg kell, hogy jelenjen.

A munkajog és a napjainkban megfigyelhető munkajogi tendenciák felől közelítve is azt láthatjuk, hogy a flexicurity/ha nincs magyar megfelelője, lábjegyzetes magyarázat kell, mi is ez/ jegyében egyre rugalmasabbá váló munkaerőpiac és munkavállalás is nagyban hozzájárul ahhoz, hogy összemosódjon magánélet és a munkahelyi élet, illetve a digitalizáció és a közösségi média használata beszívárogjon, és lassan mindennapivá váljon a munkahelyi környezetben. Különösképpen érdekes munkajogi problémák jelenhetnek meg abban az esetben, ha a munkavégzéshez nem a munkáltató biztosítja az eszközöket (laptop, mobiltelefon, stb.), hanem ahhoz a munkavállaló a saját, magáncél- ra is használt eszközét használja, hiszen ebben az esetben még nehezebb meghúzni a határt a magáncélú és a munka érdekében való használat között.

A modern információtechnológiai eszközök elterjedése, a digitális folyamatok mára a munka világát is áthatják. A munkavégzés és annak formái sok tekintetben átalakultak. Az információtechnikai fejlesztések új munkaköröket hívtak életre, valamint új munkavégzési formák is kialakultak. (...) Nem csupán a munkavégzési formák változása körében érhetőek tetten a digitalizációs hatások, de a munkaügyi ügyviteli folyamatok lebonyolítása során is egyre elterjedtebbek az elektronikus megoldások.

Czirók és Nyerges, 2018, 33

Hogyan viszonyul a munkajog a közösségi média használatához, mit jelent ilyen kontextusban a munkavállalóval szembeni lojalitás, milyen visszaélésekre ad lehetőséget a közösségi média használata egy munkaviszony keretében? Az internet és a digitális eszközök használata milyen kockázatokat és ugyanakkor milyen előnyöket jelent munkáltató és munkavállaló számára? Hogyan érinti mindez adott esetben a személyiségi jogokat? Hogyan lehet megfelelő módon egyensúlyt teremteni a munkavállalók személyes adatainak és magánéletének védelme, valamint a munkáltató gazdasági érdekeinek és jó hírnevének védelme között?

Rövid tanulmányomban ezeket a kérdéseket járom körbe, a hatályos román munkajogi szabályozásból kiindulva.

2. Szabályozási háttér a román munkajogban

A médiahasználat, digitalizáció munkajogi vetületeinek vizsgálatakor egyértelműen szembetűnő, hogy a szabályozási keret meglehetősen szegényes és hiányos. Előrelépést jelent az, hogy 2018-ban megjelent a távmunkáról szóló törvény (2018. évi 81. törvény



a távmunka szabályozásáról)¹, amely a jelzett területre vonatkozóan, több-kevesebb sikerrel ugyan, de megfelelő szabályozást vezetett be, azonban a román munkajog gerincét alkotó Munkatörvénykönyvnek (2003. évi 53. törvény) nagyon kevés rendelkezése köthető a tanulmányunkban vizsgálni kívánt kérdésekhez. Az Mt. normaszövege 2003-ban lépett hatályba, még ha azóta jelentős változásokat is szenvedett, s ebben a tekintetben erőteljesen érződik a megújulás, az új munkaerő-piaci folyamatokra való jogalkotói reflektálás szükségessége. Hatályos formájában az Mt.-nek nagyon kevés olyan rendelkezését tudjuk azonosítani, amelyek közvetve, vagy közvetlenül médiahasználat, digitalizációs problémák vagy a személyes adatok kérdéskörével foglalkoznának.

A munkaviszonyban álló felek közötti kapcsolat szabályozásának eszközei közül elsődleges fontosságú a *munkaszerződés*, az tartalmazza a felek jogait és kötelezettségeit, illetve adja meg a munkajogviszony működésének alapvető keretét. A jelenleg érvényes román rendelkezések szerint csak azt a munkavégzésre irányuló tevékenység tartozik a munkajogi szabályozás hatálya alá, amely egy munkaszerződésen alapul. Maga a munkaszerződés tartalmilag a törvény által meghatározott szerződési forma, attól eltérni csupán néhány esetben, kiegészítésekkel lehet. A munkaszerződés tartalmazza az Mt.-ben lefektetett munkavállalói és munkáltatói jogok és kötelezettségek pontos felsorolását, ilyen értelemben megjelenik benne a munkáltatónak az a kötelezettsége, hogy a munkavállaló személyes adatait bizalmasan kezelje.

A 6. cikk második bekezdése rendelkezik általános jelleggel arról, hogy „minden munkát végző alkalmazott számára el kell ismerni a kollektív tárgyaláshoz, személyes adatok védelméhez, valamint a jogellenes felmondással szembeni védelemhez való jogot.”

A munkaszerződés vonatkozásában a 2017. évi törvénymódosítást követően került be az Mt. szövegébe a 16. cikk, amelynek második bekezdése kijelenti, hogy a kötelezően írott formában megkötött munkaszerződés másolatát a törvény szerint munkahelynek minősülő helyen „kell megőrizni papírformában vagy elektronikus adathordozón, a munkáltató által erre kijelölt személy által, a személyes adatokra vonatkozó titoktartási rendelkezések tiszteletben tartásával.”¹

A munkáltató kötelezettségeiről szóló 40. cikk utolsó, i.) pontjában pedig felsorolásra kerül a munkavállalók személyes adatainak bizalmas kezelésére vonatkozó kötelezettség. Más, adatvédelemhez köthető munkaszerződéses rendelkezést az Mt. nem tesz kötelezővé, ugyanakkor nem is tiltja meg azt, hogy a felek további, a törvényes keretnek megfelelő klauzulákat közös megegyezés alapján a munkaszerződésbe belefoglaljanak.

¹ Megjelent Románia *Hivatalos Közlönyének* 296/02.04.2018 számában.



Az általános adatvédelmi rendelet (Európai Parlament és Tanács (EU) 2016/679. Rendelete - GDPR) átültetését célzó román jogszabály, a 2018. évi 190. törvény¹ egyetlen, 5. számú cikkében foglalkozik a munkaviszony kontextusában felmerülő adatvédelem kérdésével, azonban csupán a munkáltató által használt megfigyelési rendszerekkel kapcsolatosan.

A munkaszerződés mellett az adatvédelem, internethasználat, bármely más, a digitalizáció által felvetett probléma szabályozásának eszköze a munkáltatónál érvényes *belső szabályzat, a működési szabályzat*, illetve az esetlegesen létező *kollektív szerződés* lehet, illetve lehetne. Meglátásunk szerint a felsoroltak közül elsődlegesen a belső szabályzatnak (Regulament Intern) lehetne kiemelt szerepe. Az Mt. 242. cikk ugyan nem sorolja fel a belső szabályzat kötelező tartalmi elemei között az adatkezeléssel kapcsolatos szabályok pontosítását, azonban több helyen is (pl. titoktartási záradék esetében) utalás van arra, hogy a belső szabályzatban kell rögzíteni az adott kérdés eljárási, valamint normatív feltételeit, szabályait. Szemben például a kollektív szerződéssel, az egyes jogoknak és kötelezettségeknek a belső szabályzatban való rögzítése azért is előnyös lenne, mert ennek a dokumentumnak a kidolgozása és a munkavállalókkal való megismertetése minden munkáltató számára kötelező jellegű. Ennek ellenére a gyakorlatban kevés példát láthatunk arra, hogy egy munkáltató ezeknek az eszközöknek a használatához fordult volna, holott annak előnye mind a munkáltató, mind a munkavállaló szempontjából vitathatatlan.

3. A munkáltatói oldalon jelentkező adatkezelési kérdések

Tekintettel a magánélet és a munkaidő nehéz elválaszthatóságára, a személyes adatok tömeges tárolására alkalmas adatbázisokra és a laikus szemmel gyakran nehezen átlátható HR-folyamatokat támogató IT-szolgáltatásokra, az applikáció alapú munkavégzéssel kapcsolatos megoldások egyre jobban feszegetik a munkajogi és adatvédelmi szabályozás kereteit, és sok esetben kihívások elé állítják azok gyakorlati alkalmazhatóságát. Ide tartoznak többek között az írásbeliséggel és a munkaidő-beosztással kapcsolatos kérdések, a távmunka-végzés és a home office jellemzőinek elkülönítése, a GPS-alapú nyomkövetés és flottakövetés gyakorlati lehetőségei, valamint a munkahelyi adatkezelés megszervezésével, az érintett munkavállalók tájékoztatásával és az adatbiztonság megfelelő szintjének garantálásával kapcsolatos követelmények.

Necz, 2018, 39

A fenti idézetből is kitűnik a probléma komplexitása, amelynek kiinduló pontjaként rögzíthetjük azt a tényt, hogy a munkaviszonyt megelőzően, a munkaviszony teljesítése alatt és adott esetben akár azt követően a munkáltató egyértelműen adatkezelőként jár

¹ Megjelent Románia *Hivatalos Közlönyének* 651/26.07.2018 számában.



el, a munkavállaló számtalan személyes adatára szüksége van, azokat begyűjti, felhasználja, és tárolja. Mindez azonban a munkaszerződésből származó kötelezettségek teljesítése érdekében elkerülhetetlen, a munkáltató általi adatkezelés legtöbb esetben kifejezetten jogszabályi kötelezettség alapján történik.

Az adatok kezelése, begyűjtése akár a közösségi oldalak böngészésével, akár egyszerű Google- kereséssel már a munkaviszony létrejöttét megelőzően elkezdődik. A gyakorlati életben az álláspályázó személyes oldalai ellenőrzésének eszközét kiemelkedően széles körben veszik igénybe annak érdekében, hogy ellenőrzésre kerüljön az álláspályázatába foglaltak valóságtartalma, és hogy a leendő munkáltató többet tudjon meg az álláspályázó személyiségéről. A munkaerő toborzás folyamatának részeként alkalmazott Google-keresés nagyon sok munkahelyen jelen van, mivel gyors, egyszerű, költséghatékony és általában véve nagyon kézenfekvő megoldást jelent. (Kajtár, 2016, 150-160.). A személyes profiloldal nagyon beszédes, jegyzi meg az idézett szerző, hiszen sok következtetés levonható a helyesírási hibák mennyiségéből, a feltöltött képekből, a korábbi munkáltatóval vagy kollegákkal kapcsolatosan tett, esetleg sértő jellegű megjegyzésekből. Ez a gyakorlat a román munkaerőpiacon napjainkban már éppúgy jelen van, mint más államokban. (Şandru és Opre, 2016, 206)

Az álláspályázó közösségi oldalon létrehozott profiljának a megtekintésére ugyanakkor, az új adatvédelmi szabályozási környezetben, előzetes tájékoztatás alapján kell sort keríteni, illetve csak a nyilvános adatok használhatóak, és a célhoz kötöttség elvének megfelelően csupán az álláspályázattal, munkakörrel kapcsolatos információkra van lehetőség rákeresni. A személyes adatok lementése, tárolása és továbbítása tilos. Azt azonban, hogy a közösségi oldalakon megjelenő információkból mit tekintünk magánjellegűnek, és mit nyilvános jellegűnek, nem könnyű egyértelműen eldönteni és erre vonatkozóan az ítélezési gyakorlat sem egységes.

A román Mt. rendelkezései megteremtik az elméleti lehetőségét annak, hogy a munkáltató az információgyűjtésnek ezt a módját is alkalmazhassa, azonban feltételekhez kötötte. A 29. cikk egyrészt kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésére az alkalmazást kérő személy szakmai és személyes képességeinek előzetes ellenőrzését követően kerül sor, és eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában az előzetes ellenőrzés módzatait az alkalmazandó kollektív szerződés, a szakmai vagy fegyelmi személyzeti státútum és a belső szabályzat írja elő.

Egyszerűbben mondva, az alkalmassági vizsgálat felhasználni kívánt módzatai belső szabályzatban való pontosításának kötelezettsége a munkáltatót terheli. Hasonlóképpen a munkáltató feladata belső szabályzatba rögzíteni azt, hogy alkalmassági vizsgálat során milyen személyes adatok kezelésére és miként kerül sor. Gyakorlatban egyelőre kevés példáját látjuk annak, hogy a munkáltatók belefoglalnák a belső szabályzatba az információszerzés lehetőségeit. Ennek oka részben az is lehet, hogy az Mt. 242. cikke a



kötelező tartalmi elemek közé nem foglalta bele az álláspályázókra vonatkozó információszerzés módozatainak kérdését. Nem lehet figyelmen kívül hagyni azonban azt sem, hogy a belső szabályzat tulajdonképpen csak a munkaviszonyban levőkre érvényes. Így végső soron egyedül a próbaidő az, amely esetében az adatkezelési szabályok belső szabályzatban való rögzítése valós megoldást jelent.

A 29. cikk az adatgyűjtés célhoz kötöttségét is elrendeli. A 3. bekezdés értelmében a munkáltató által az előzetes ellenőrzés során bármilyen formában kért információknak nem lehet más célja, mint az adott állás elfoglalásához szükséges képesség, valamint a szakmai készségek felmérése. Az idézett cikk utolsó bekezdése további feltételeket vezet be az információk beszerzésének forrásai tekintetében, abban az értelemben, hogy kijelenti, 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. Ez a rendelkezés egyúttal a munkáltatókat az adattovábbítás tekintetében is köti, amennyiben egy korábbi munkavállalóra vonatkozó információkért fordul hozzá egy másik munkáltató.

Az álláspályázóknak a benyújtott önéletrajzból, álláspályázatból, motivációs levélből, szakmai ajánlásból, alkalmassági vizsgálatokból származó személyes adatai mellett a munkaszerződés megtárgyalásának fázisában további adatok kezelése is felmerülhet, míg végül a munkaszerződés megkötését követően újabb adatkezelési folyamatra kerül sor.

Nem csak a munkavállaló, de a munkáltató szempontjából is vizsgálendő problémákat teremthet az a helyzet, hogy az állásra jelentkezők egy része végül nem lép munkaviszonyba a munkáltatóval, azonban egyrészt az álláspályázó adatai így is begyűjtésre és kezelésre kerülnek, másrészt a szerződés tárgyalása során a munkáltató is számos bizalmas jellegűnek minősülő információt adhat át, amelyek nyilvánosságra kerülése adott esetben sértheti gazdasági, üzleti érdekeit. Tovább bonyolíthatja az adatvédelem kérdését az Mt. 17. cikk 6. bekezdésének rendelkezése, amely szerint a munkaszerződés megtárgyalása, megkötése vagy módosítása során, saját döntése szerint bármelyik fél igénybe veheti harmadik személy segítségét. Ennek a személynek az adatai hasonlóképpen a munkáltatóhoz kerülnek, illetve e személy hozzáfér a munkáltató egyes adataihoz. Az adatvédelem érdekében az Mt. 17. cikk utolsó bekezdése lehetőséget teremt arra, hogy a tárgyalásokon résztvevő felek titoktartási szerződést kössenek. Egy ilyen titoktartási szerződés megkötése ugyanakkor nem kötelező, csupán lehetőség, és bár a felek közül bármelyik kezdeményezheti, elsődlegesen a munkáltató érdekeinek védelmét szolgálja. Ez egyértelműen kiderül az Mt. megfogalmazásából, amely szerint a titoktartási szerződést a munkaszerződés megkötését megelőzően „a munkavállalónak nyújtott tájékoztatás tekintetében” lehet megkötöni.

A kiskorú munkavállalók által kötött munkaszerződések esetében egy további adatvédelmi kérdés is felmerül. A román Mt. értelmében a munkaképesség elérésének



korhatára 16 év, azonban 15 és 16 év közötti kiskorú alkalmazása is lehetséges, a törvényes feltételek tiszteletben tartása mellett. A feltételek között szerepel az is, hogy az alkalmazáshoz a szülők/szülő vagy adott esetben a gyámhatóság hozzájárulását adja. A hozzájárulási nyilatkozat újabb adatkezelést feltételez, amelynek esetében nincs szerződéses jogviszony a felek között.

Pályázatok, önéletrajzok megőrzése vonatkozásában az adattárolás szabályozását szükséges megvizsgálnunk, azonban erre vonatkozóan a román munkajog nagyon szűkszavúan rendelkezik, és a korábbiakban tárgyalt 16¹ /miért kell ide index?/ cikk kizárólag a munkaszerződés megőrzésének feltételeiről beszél. A 34. cikk értelmében ugyanakkor a munkáltatót nyilvántartási kötelezettség terheli, amelynek természetesen adatkezelést feltételez. A munkavállalói nyilvántartási regiszter kezelésére vonatkozó szabályokat a 2017/905. kormányhatározat tartalmazza.¹ Az elektronikus regiszter mellett a munkáltató minden munkavállaló számára összeállít, kezel és tárol egy személyes iratcsomót, amelyben az alkalmazással összefüggő különböző dokumentumokat tartja nyilván.

Semmilyen rendelkezést nem tartalmaz az Mt. arra vonatkozóan, hogy az alkalmazásban nem került állaspályázók adataira vonatkozóan milyen kötelezettségek terhelik a munkáltatót. Az általános adatvédelmi rendeletet véve alapul azt mondhatjuk, hogy ilyen jellegű adatoknak a tárolása ellenkezik az adatvédelmi szabályozással. A rendelet 17. cikkének a) pontja értelmében az adatkezelő késedelem nélkül köteles törölni a személyes adatokat, amennyiben azokra már nincs szükség abból a célból, amelyre azokat gyűjtötték vagy más módon kezelték. A munkajogi gyakorlatban ez azt jelentené, hogy a versenyvizsga, vizsga, állaspályázat lezajlását követő fellebbezési időn belül az adatok tárolása jogszerű, azt követően azonban érvényre kell jusson az elfeledtetéshez való jog.

A munkaviszony során további számtalan adatkezelési helyzettel találkozhatunk, amelyek tekintetében továbbra is fennáll a felek általános és kölcsönös tájékoztatási kötelezettsége. A munkavállalók és munkáltatók általános jogait és kötelezettségeit felsoroló 39. és 40. cikke az Mt.-nek mindezek ellenére nem foglalkozik az adatvédelem, adatkezelés kérdésével, túl azon, hogy a munkáltató általános kötelezettségei között felsorolja a személyes adatok bizalmas kezelését is. Munkavállalói oldalról a kötelezettségek közül a szolgálati titoktartási kötelezettséggel, illetve a munkáltatóval szembeni hűség kötelezettségével találkozhatunk a 39. cikk felsorolásában.

Ezen túlmenően a felek az Mt. 26. cikkének feltételei között titoktartási záradékot is belefoglalhatnak a munkaszerződésbe. Ezt a jogszabály szerint bármelyik fél kérheti, és mindkét félre kölcsönösen érvényesnek kell tekinteni. A hazai gyakorlatban a titoktartási záradék megfogalmazása még viszonylag ritka, egyrészt a

¹ Megjelent Románia *Hivatalos Közlönyének* 1005/19.12.2017 számában.



munkáltatót terhelő költségvonzata miatt, másrészt azért, mert a munkaszerződés teljesítésének ideje alatt a munkavállaló törvényben rögzített lojalitási kötelezettsége tulajdonképpen magába foglalja a titoktartási összetevőt is.

Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) 9. cikke alapján a szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok kezelése tilos. A román munkajogi gyakorlatban ez nem feltétlenül érvényesül, gyakran a munkáltató személyzeti osztálya az, ahol nyilvántartják a szakszervezeti tagokat és automatikusan vonják a munkabérből a tagdíjat, anélkül, hogy erre vonatkozóan konkrét hozzájárulással rendelkeznének a munkavállaló részéről. A fenti adatvédelmi szempontokat figyelembe véve aggályosnak tartom a társadalmi párbeszédre vonatkozó román jogszabálynak, a 2011. évi 62. törvénynek egyes rendelkezéseit is, különösképpen a sztrájktevékenységre vonatkozóan, amely szerint például a sztrájkot kezdeményezők pontos listáját be kell nyújtani a munkáltatónak. Az adatkezelés jogalapja ugyanis lehet törvényes előírás, a munkáltató jogos érdeke, illetve az érintett hozzájárulása, amely a munkajog területén eleve vitáknak ad teret, tekintettel arra hogy egyenlőtlen helyzetben levő felek állnak szemben egymással. Ezen a területen a bírói gyakorlatban is érdekes tendencia figyelhető meg az adatkezelés jogalapjának vizsgálatakor.

A korábbi elvek megkérdőjeleződtek, a munkavállalói hozzájárulás az adatkezeléshez mindinkább elutasítottá válik, és „új” adatkezelési jogalap, a munkáltató jogos érdekmérlegelése válik egyre inkább elterjedté. Jelentős változás prognosztizálható a hatályba lépett adatvédelmi rendeletre figyelemmel.

Kulisity, 2018, 235

A munkaviszony megszüntetése, formájától függetlenül, újabb adatkezelési kérdéseket vet fel, illetve kötelezettségeket ró a munkáltatóra.

Végül, de nem utolsósorban a munkaviszony megszüntetésekor is további adatkezelési kötelezettsége áll, illetve marad fenn a munkáltatónak, hiszen a munkaviszony megszüntét követően ezt az illetékes hatóságok felé megfelelő adatok közlésével le kell jelentenie, illetve bizonyos adatokat (pl. az adójogszabályok alapján) az elévülési időig köteles megőrizni és kezelni.

Bagjos, 2018, 21

4. A munkavállalók munkaviszonnal összefüggő magatartásának ellenőrzése

A munkavállalók munkaviszonnal összefüggő magatartásának ellenőrzése egy komplex problémakör, amely magába foglalja a munkahelyi kamerás megfigyelést, a munkáltató által rendelkezésre bocsátott e-mail fiók, laptop és telefon használatának



ellenőrzését, az internethasználat ellenőrizhetőségét, vagy akár a GPS-alapú nyomkövetést és flottakövetést.

Mindezen felsorolt esetekben az ellenőrzési folyamat kiemelkedően fontos feltétele a munkavállaló megfelelő időben való, teljes körű, nem általános formában, hanem konkrétan megvalósuló tájékoztatása.

Az elektronikus megfigyelőrendszerekkel kapcsolatban az általános adatvédelmi rendeletnek a román jogba való átültetését elősegítő 2018. évi 190. törvény kijelenti, hogy az adatkezelésre csak akkor kerülhet sor, ha a munkáltató jogos érdeke kellően megalapozott, és jelentősége meghaladja az érintett személyek érdekeinek, jogainak és szabadságainak védelmét. Mindezek mellett a munkavállaló tájékoztatására kötelező módon előzetesen, teljes körűen és konkrét módon kell sort keríteni, szükséges a szakszervezetekkel vagy a munkavállalók képviselőivel való előzetes egyeztetés, és a megfigyelés csak akkor vezethető be, ha a munkáltató céljainak elérésére kevésbé erőteljes eszközök nem bizonyultak elégségesnek. Az adatok tárolásának időtartama az adatfeldolgozás céljával arányos kell legyen, és kivételes esetektől eltekintve nem haladhatja meg a 30 napot.

Munkahelyi e-mail fiók, laptop, telefon esetében a használat és az ellenőrzés feltételeit célszerű belső szabályzatban rögzíteni, annak ellenére, hogy erre vonatkozó kötelezettséget az Mt. nem rendel el. Ennek fontosságát egyre erőteljesebben hangsúlyozza a nemzetközi szakirodalom, abból kiindulva, hogy a munkáltatót fokozott figyelem és felelősség terheli a munkavállalók előzetes tájékoztatása és a megfelelő ellenőrzési gyakorlat kialakítása tekintetében.

A munkáltatók e körben gyakran követik el azt a hibát, hogy a különböző számítástechnikai eszközök és applikációk ellenőrzésének mindössze egy-egy mondatot szentelnek valamelyik belső szabályzatukban (például az IT szabályzatukban), ahelyett, hogy az ellenőrzés lépéseit megfelelő terjedelemben részletező és a munkavállalók kapcsolódó adatvédelmi jogait bemutató dokumentációt alkotnának.

Netz, 2018, 41

Az internethasználatlaltal kapcsolatban a román szabályozás egyelőre nem ad útmutatót. A munkavállaló internethasználatához köthető adatai, például a felhasználónév vagy a jelszó a munkavállaló személyes adatainak tekinthetők, ezért az adatvédelmi szabályozást esetükben is alkalmazni kell. Célszerű az internethasználat munkahelyi szabályainak is a belső szabályzatban, vagy akár egy külön internethasználatra vonatkozó szabályzatban való rögzítése, ez azonban egyelőre kevés munkáltató esetében valósul meg a román munkajogi gyakorlatban. A munkavállaló magánjellegű elektronikus levelezését a munkáltató nem ellenőrizheti, még akkor sem, ha annak tényéről megfelelő időben és



egyértelműen tájékoztatta a munkavállalót. Különösképpen igaz ez abban az esetben, ha a munkavállaló a munkahelyi feladatait távmunkában, saját eszközével végzi.

Az internethasználat kapcsán a magánélet és a munkahelyi feladatok végzése, a munkával kapcsolatos jogok és kötelezettségek szétválasztása különösképpen nehéz feladattá vált. Nem véletlenül olvashatjuk a szakirodalomban azokat a véleményeket, miszerint a közösségi médiafelületek megjelenése talán az utóbbi évtized legnagyobb változásait hozta a munkahelyekre, s hozzájárult ahhoz, hogy maguk a munkavállalók vagy álláspályázók tegyék lehetővé a magánéletükbe való betekintést. (Kajtár, 2016, 144-180.)

Az internet és a közösségi oldalak használata ugyanakkor nem pusztán a munkavállalók személyes adatainak védelme szempontjából vet fel új problémákat, hanem a munkáltatók jogos érdekének szempontjait is egyre inkább figyelembe kell venni, mégpedig a munkavállalók kötelezettségsgő magatartása esetében.

A munkavállaló közösségi oldalakon tanúsított magatartásának munkajogi értékelése sok szempontból kihívást jelent. Olyan erőteljes, védelmet igénylő és érdemlő jogok ütköznek egymással, mint például a tulajdonjog, az utasítási jog, a hátrányos megkülönböztéstől való mentességhez vagy a személyes adatok védelméhez való jog.

Kajtár, 2015, 200

Az idézett szerző tanulmányában a nemzetközi joggyakorlat számtalan példájának elemzéséből vonja le a következtetést, hogy ezen a területen nincs egységes felfogás a legégetőbb problémákkal, például a Facebook bejegyzések magántermészetű vagy nyilvános jellegével kapcsolatban sem.

Ahogy a *Bărbulescu v. Romania* ügyből is nyilvánvalóvá vált, az új technológiák által uralt kontextusban az előzetes tájékoztatás kiemelkedően fontos, és a munkáltatóknak e tekintetben kell megfelelő körültekintéssel eljárniuk a munkavállaló magatartásának ellenőrzése esetében.

A következtetés ugyanakkor egyértelmű.

A közösségi oldalakat semmiképpen nem lehet szabályokat nélkülöző senki földjének tekinteni, ahol minden megengedett. (...) sem az online környezet, sem a munkavállaló szándéka és feltételezései („úgyis csak barátok láthatják”) nem nyújtanak védelmet a bizalmas információ nyilvánosságra hozatala, a zaklatás vagy a rágalmozás és hasonló jogellenes magatartás esetén. Ellenkezőleg, akárcsak a „való életben”, szankciót, akár elbocsátást is vonnak maguk után.

Kajtár, 2015, 212



5. Záró gondolatok

A digitalizáció, szociális média használata a munkajogi szabályozást tagadhatatlanul új kihívások elé állította. A nagyon sok pozitív aspektus mellett a munkaerő-piaci szereplőknek számtalan olyan problémával kell megküzdeniük, amelyekre a munkajogi szabályozás még nem hozott egyértelmű megoldásokat. Ilyen új kihívásokat rejtnek magukban a munkáltatók szervezeti átalakulásai, a különböző rugalmas munkavégzési formák megjelenése, a munkaerő-piac fragmentálódása, a munkahely és a magánszféra közötti határok elmosódása, a munkavállalók ellenőrzésének új módzatai vagy akár új egészségügyi kockázatok megjelenése. (Bankó és Szőke, 2016, 23-25.)

Mindezen újonnan megjelenő problémákra és helyzetekre a román munkajogi szabályozás még nem minden tekintetben felkészült, bár egyes részterületekre vonatkozóan, mint például a távmunka-végzés, sikerült a jogalkotónak megfelelő jogszabályokat bevezetni. Az azonban bizonyos, hogy a munkajogi szabályozásnak reagálnia kell ezekre a digitalizáció és szociális média használata által felvetett új helyzetekre, ezért a közeljövőben további jogalkotói beavatkozások várhatóak, amelyek figyelemmel követése mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára szükséges.

BIBLIOGRÁFIA

- 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–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), p. 33–38.
- 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–Pécs.
- KAJTÁR Edit, 2015. Európai ügyek a Facebook sötét oldaláról – A munkavállalók közösségi oldalakon tanúsított kötelezettségesség magatartása, In: *Tisztelgés. Ün-*



nepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó.

KAJTÁR Edit, 2016. *Dignity at Work: Employees' Personality Rights in the 21st Century*, PMJK Monographs, 6, University of Pécs, Faculty of Law, Pécs.

KULISITY Mária, 2018. A munkáltató jogellenes munkahelyi ellenőrzésével és adatkezelésével kapcsolatos bírói gyakorlat, In: *Quid Iuris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*, Budapest–Pécs.

NECZ Dániel, 2018. Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban, *Munkajog*, II.(3), p. 39–43.

OPREA, Ancuța 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.

Felhasznált jogszabályok:

2003. évi 53. törvény, a 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

Európai Parlament és Tanács (EU) 2016/679. Rendelete - GDPR