

## Használható a szociális hálózat?

**„Vigyázz, mit teszel fel magadról az Lwiw-re, Facebookra! Lehet, hogy holnap már nézi a főnököd, vagy megelőz az adatlapod az állásinterjún.” Gyakorta hallhatók hasonló intelmek. Érdeemes áttekinteni, hogy a gyakorlati tapasztalatokon, félelmeken alapuló tanácsoknak van-e jogi realitása.**

### HUMÁN KOCKÁZATOK

A biztonság szemszögéből nézve munkatársaink is a biztonsági rendszer fontos elemei. A fontos elemek köré pedig védelmet kell telepíteni. A védelem módszerei függenek attól, hogy az alkalmazást megelőzően vagy azt követően, a munkaviszony alatt alkalmazzuk. Az alkalmazást megelőzően

a humánvédelem feladata annak feltérképezése, hogy az állásinterjún megadott adatok valóságosak-e és nincsenek-e a pályázónak az ellátandó munkakörrel összeférhetetlen személyes körülményei. Ez általában olyan életvitelben ölt testet, amely miatt a munkakör betöltője zsarolhatóvá válik.

■ Az alkalmazást megelőző humánkocká-

zat-mérés ritkán okoz jogi, adatvédelmi problémát. A munkáltató szabályozza, mely területekre terjedhet ki, milyen módszerekkel végzik. A pályázók tájékoztatása megtörténik, az adatkezeléshez hozzájárulnak.

### A SZEREPEINK MI VAGYUNK

A szociális hálózatokra visszatérve, a pályázók ezeken egészen sajátos személyes adatokat is megadhatnak. Különösen a fiatal generációra jellemző, hogy baráti körük számára érdekes, de munkaügyi kapcsolatokban vállalhatatlan fényképeket, video-felvételeket is nyilvánosságra hoznak a közösségi portálokon.

■ Az interneten az adatalany által közzétett tartalmak megengedhetősége több szempont szerint is vizsgálható. Gyakorlati, pragmatikus megfontolás alapján több olyan érvelés látott napvilágot, amely szerint a nyil-

vánosságra hozatalnak nincsenek szintjei, kategóriái. Ha valaki egyszer valamit nyilvánosságra hozott, nem befolyásolhatja annak felhasználásait. Ha a munka szempontjából releváns információval találkozik a munkáltató, nem tehet úgy, mintha tudomásszerzésére sor sem került volna.

■ Jogi szempontból bizony már más a helyzet. A közösségi portálok többsége szolgáltatási feltételei, adatvédelmi szabályzata, üzletszabályzata, vagy más szerződéses dokumentuma körében szabályozza a portál működésének célját, a szolgáltatás igénybevételének alanyát, feltételeit. Kimondják, hogy a portálon természetes személyek tehetik közzé személyes adataikat, tehát ők válhatnak felhasználóvá. Az adatok közzétételének célja, hogy a felhasználók kialakítsák kapcsolatrendszerüket. a közzétett adatok révén pedig tájékoz-

tassák ismerőseiket életük fontosabb körülményeiről vagy éppen szórakoztató eseményeiről. Ebbe az adatkezelési célrendszerbe nem fér bele semmilyen munkáltatói monitoring, hiába indokolták azt fontos gazdasági érdekekkel. A másik korlátot a monitoringot végző személye jelenti. A felhasználók természetes személyként saját nevükben regisztráltak. Ha ezt a regisztrációs azonosítót a felhasználó nem saját nevében, hanem cége képviselőjeként használja, megsérti a regisztráció során elfogadott feltételeket. A portál közösségéből kizárást kockáztatja. Ezért érdemes a magánélet és a hivatalos minőség éles elválasztása. A két szerepkör „skizofréniája” a jog számára nem újdonság. A hatóságok például a hivatali hatáskörben tudomásukra jutott bűncselekményeket kötelesek üldözőbe venni. Ügyiratból értesülhetnek

ilyenről, de még a hivatalban olvasott újságból való tudomásszerzés sem keletkeztet feljelentési kötelezettséget.

## **SZOCIÁLIS HÁLÓ A CÉG FALAIN BELÜL**

Mint látható, a közösségi portálok és a munkáltatók izolációja jogilag levezethető. Vannak azonban olyan HR területen dolgozó tanácsadó cégek, akik a közösségi portálok belső törvényszerűségeit ültetik át céges környezetbe. Meghatározhatók a cégen belüli munkatársi kapcsolatok. A belső szociális hálózat feltérképezésével javíthatók a kommunikációs folyamatok, felszámolhatók a felesleges információs zsákutcák, hurkok, vagy éppen szűk keresztmetszetek.

*Dr. Dósa Imre  
adatvédelmi, biztonsági szakértő*