



A DOKTORI DISSZERTÁCIÓ TÉZISEI

**A MUNKAVÁLLALÓK MAGÁNÉLETHEZ VALÓ JOGA ÉS SZEMÉLYES
ADATOK VÉDELMEHEZ VALÓ JOGA A KÖZÖSSÉGI OLDALAKON,
KÜLÖNÖS TEKINTETTEL FRANCIAORSZÁGRA ÉS MAGYARORSZÁGRA**

2020

dr. LUKÁCS Adrienn

Témavezetők

Dr. habil. Francis KESSLER, egyetemi docens

Prof. Dr. habil. HAJDÚ József, egyetemi tanár

A disszertáció kettős doktori képzés keretében készült az
Université Paris 1 Panthéon Sorbonne és a
Szegedi Tudományegyetem között

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezetés és a kutatás háttere.....	3
I. 1. A kutatási probléma bemutatása	4
I. 2. A kutatás tárgya és célkitűzése	5
I. 3. Alkalmazott módszerek és a kutatás forrásai.....	7
II. A disszertáció fő elemei.....	8
II. 1. Tézisek.....	8
II. 2. A disszertáció felépítése	10
II. 3. Következtetések és <i>de lege ferenda</i> javaslatok.....	11
II. 3. 1. Következtetések.....	11
II. 3. 2. Javaslatok és <i>de lege ferenda</i> javaslatok	14
III. A kutatás tudományos eredményei.....	17
III. 1. A témában készült publikációk	17
III. 2. Tudományos előadások a témában.....	18

I. BEVEZETÉS ÉS A KUTATÁS HÁTTERE

Az új információs és kommunikációs technológiák alapvető hatást gyakorolnak a XXI. század mindennapjaira – mely alól a munka világa sem képez kivételt.¹ Az olyan innovációk, mint a személyi számítógépek, az internet, az e-mail, a blogok vagy a közösségi oldalak, alapvetően befolyásolják és alakítják át az egyének életét és munkavégzését, új kihívásokat is okozva a munkaerő-piaci szereplők számára. Ezek a kihívások számos területen felmerülhetnek, mint például a munkaidő, a munkahelyi egészség és biztonság, a munka megszervezése vagy – ami az értekezés szempontjából a legfontosabb – a munkavállalók megfigyelése.

Az információs és kommunikációs technológiák részeként az *online közösségi oldalak* mélyreható változásokat okoztak a kommunikáció és az önkifejezés korábban meglévő formáinak teljes átalakításával. A közösségi oldalak egyre növekvő jelentőséggel bírnak az egyének mindennapi életében, és annak szerves részévé váltak. Manapság a legnépszerűbb közösségi oldalak több millió felhasználóval rendelkeznek világszerte.² Több száz különféle nemzetközi és nemzeti (közösségi média) és közösségi oldal³ létezik; ezen platformok használata során az egyének (és a felhasználók között az munkavállalók) az egész világon személyes adataikat soha nem tapasztalt mennyiségben és minőségben hozzák nyilvánosságra,⁴ amelynek eredményeként felértékelődik magánélethez való jog és a személyes adatok védeleméhez való jog fontossága.

¹ Rey, B. (2013) 'La vie privée au travail. Retour sur la place du privé en contexte hiérarchique à l'ère du numérique', *Les Cahiers du numérique*, 9(2), p. 108.

² Például 2018 októberében a Facebook 2,2 milliárd, a YouTube 1,9 milliárd, az Instagram 1 milliárd aktív felhasználóval rendelkezett. Forrás: *Most famous social network sites worldwide as of October 2018, ranked by number of active users (in millions)* (2018) Statista. Elérhető: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networksranked-by-number-of-users/> (Letöltés ideje: 2018. január 4.).

³ A legnépszerűbb közösségi oldalak nem kimerítő felsorolásáról lásd bővebben: Mehra, G. (2017) *105 Leading Social Networks Worldwide, PracticalEcommerce*. Elérhető: <https://www.practicalecommerce.com/105-leading-social-networks-worldwide> (Letöltés ideje: 2019. január 4.)

⁴ International Working Group on Data Protection in Telecommunications (2008) *Report and Guidance on Privacy in Social Network Services – "Rome Memorandum"* -. 675.36.5. Rome. p. 10.

I. 1. A kutatási probléma bemutatása

A kutatás kiindulópontját a munkavállaló és munkáltató jogai között fennálló kollízió jelentette.

A felmerülő alapvető jogi kihívás a munkáltató és a munkavállaló jogainak ütközése. Egyrészt a munkavállaló oldalán a magánélethez való jog és az adatvédelemhez való jog található, amelyek kollízióban állnak a munkáltatói oldalon fellelhető jogokkal. Ide tartozik többek között a jó hírnévhez való jog, az üzleti titok védelme, a jogos gazdasági érdekek stb. – amelyek védelme a munkáltató ellenőrzési jogában nyilvánul meg. Fontos hangsúlyozni, hogy egyik említett jogosultság sem abszolút: a két oldalt gondosan össze kell vetni egymással a megfelelő egyensúly megtalálása érdekében.⁵

A munkavállalók „hagyományos” megfigyelésére vonatkozó szabályok már kidolgozottak – mind nemzetközi, mind tagállami szinten. Ilyen „hagyományos” megfigyelésnek minősül például a kamerás megfigyelés, földrajzi helymeghatározás, munkahelyi telefon- vagy az internethasználat ellenőrzése. A technológiai fejlődés azonban óriási hatást gyakorol a már kialakult szabályozásra, mivel a munkavállalói kötelezettségszegéseknek súlyosabb következményei lehetnek, és a munkáltató behatolása is mélyebb lehet a munkavállalók magánéletébe.⁶ Például az új ellenőrzési módok – úgy mint az információ közösségi oldalakon keresztül megszerzése – akár a munkahely fizikai értelemben vett határain is túlmutatnak, lehetővé téve a munkáltató számára, hogy megkísérelje megfigyelni a munkahelyen kívüli tevékenységeket. A meglévő szabályoknak a közösségi oldalakra történő alkalmazását illetően számos kérdés merült fel, amelyeket a disszertáció megválaszolni kíván.

A közösségi oldalak által felvetett, a magánélet védelmével és a személyes adatok védelmével kapcsolatos kihívásokkal azonban (még) nem foglalkoznak kimerítő módon sem Franciaországban, sem pedig Magyarországon. Bár a meglévő ítélkezési gyakorlat (különösen Franciaországban), az adatvédelmi hatóságok gyakorlata és számos meglévő tudományos cikk már vizsgálta a közösségi oldalaktól a foglalkoztatással összefüggésében, ezek rendszerint a téma egy vagy két aspektusára koncentrálnak: következésképp a téma *kimerítő* elemzése még kidolgozásra vár. Ez az *egyik* olyan „űr”, amelyet a disszertáció betölteni kíván, azáltal, hogy

⁵ Hajdú, J. (2005) *A munkavállalók személyiségi jogainak védelme*. Szeged: Pólay Elemér Alapítvány, p. 20.

⁶ Michel, S. (2018) ‘TIC et protection de la vie privée du salarié’, *Bulletin Joly Travail*, (2), p. 149.

megvizsgálja a témát a munkaviszony létrejövetele, teljesítése és megszüntetése során, elemezve a munkaerőfelvételi eljárás, valamint a munkavállalók közösségi média használatának jogi vonatkozásait. Az értekezés *másik* sajátossága, hogy összehasonlító megközelítést alkalmaz, és együttesen vizsgálja a francia és a magyar jogi keretrendszert, biztosítva a téma korábban nem létező aspektusból történő elemzését.

I. 2. A kutatás tárgya és célkitűzése

A *tárgyi hatályt* illetően az értekezés a munkavállalók és a munkáltatók jogai közti kollízióra fókuszál, és a két oldalt elemzi. *Egyrészt* a munkavállalónak joga van a magánélethez és az adatvédelemhez a korlátozás és az ellenőrzés során.⁷ *Másrészt* a munkaszerződésből fakad, hogy a munkáltatónak joga⁸ van a munkavállalók tevékenységének szabályozásához és ellenőrzéséhez a különféle jogai érvényesítése érdekében.⁹ Ezek a jogok különböző módokon nyilvánulnak meg: a munkaerőfelvétel során a legmegfelelőbb jelölt kiválasztása, annak ellenőrzése, hogy a munkavállaló a munkaidejét valóban munkavégzéssel tölti-e, vagy annak szabályozása és ellenőrzése, hogy a munkavállaló nem sérti-e a munkáltató jó hírnévhez való jogát, stb. A munkavállaló és a munkáltató jogai szoros kölcsönhatásban állnak, ami az egyik oldalon jog, az a másik oldalon egyben kötelezettségként nyilvánul meg (pl. a munkavállalók munkavégzési kötelezettsége, munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme, üzleti titok tiszteletben tartásának kötelezettsége stb.).¹⁰ A munkavállaló és a munkáltató jogai között kollízió található: a jog feladata a két oldal mérlegelése és a megfelelő egyensúly megtalálása. Mint már említésre került, ez az egyensúly a „hagyományos” ellenőrzések esetében már kialakításra került, de a közösségi oldalak tekintetében még meghatározásra vár.

Mivel a közösségi médiához képest személyesebb jellegűek, az értekezés a közösségi oldalakra összpontosít. Ennek ellenére a közösségi média sincs kizárva az elemzésből, tekintettel arra, hogy ezen platformok használata is tipikusan a munkavállaló magánélete

⁷ Hendrickx, F. (2002) 'Protection of workers' personal data in the European Union, Two studies'. EC, pp. 23-24.

⁸ A francia jogban a "pouvoir" azaz hatalom kifejezést alkalmazzák rá, míg Magyarországon a "jog" kifejezést alkalmazzák.

⁹ Blanpain, R. (2002) 'Employment and Labour Law Aspects. Setting the Scene. Asking the Right Questions?', in Blanpain, R. (szerk.) *On-line Rights for Employees in the Information Society. Use and Monitoring of E-mail and Internet at Work*. The Hague: Kluwer Law International, p. 43-44.

¹⁰ Gyulavári, T. (szerk.) (2017) *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Budapest. p. 235.; Breznay, T. (szerk.) (2006) *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest: Complex Kiadó, p. 329.

keretében történik. Mivel az értekezés középpontjában a magánélet tiszteletben tartásának és a személyes adatok védelméhez való jog vizsgálata áll, az értekezés azt vizsgálja, hogy a munkavállalók miként használhatják ezeket a platformokat *magánéletük során*, és hogy ez a használat korlátozható és ellenőrizhető-e, illetve milyen mértékben. A disszertáció célja, hogy kimerítően foglalkozzon a közösségi oldalak foglalkoztatás kontextusában felmerülő kérdéseivel, a munkavállalók magánélethez való jogának és az adatvédelemhez való jogának vizsgálata révén a munkaviszony létrejövetele, teljesítése és megszüntetése során.

Az értekezés a *versenyszféra* munkajogára összpontosít. A disszertáció fókuszában az *individuális munkajog* található, mivel a kutatás célja a munkavállalók magánélethez való jogának és a személyes adatok védelméhez való jogának elemzése, amelyek egyénileg érvényesíthetők. Ezzel szemben a közösségi oldalak kollektívaként történő használata többnyire a kollektív érdekérvényesítés terén vet fel kérdéseket és nem magánélethez való jog és személyes adatok védelméhez való jog tiszteletben tartásával kapcsolatban.¹¹

Bár a dolgozat figyelembe veszi, hogy a vizsgált jelenség univerzális azokban a társadalmakban, ahol a közösségi oldalak elérhetőek,¹² az elemzés a francia és a magyar jogrendszerre összpontosít. A két jogrendszer vizsgálatának célja különálló vagy közös jó gyakorlatok azonosítása, valamint mindkét ország jogrendszere számára javaslatok tételének kutatási, jogalkotási, oktatási célból.

A disszertáció célja annak az átfogó kérdésnek a megválaszolása, miszerint - a munkavállalók magánélethez és személyes adatok védelméhez való jogának tökrében -, a munkáltató jogosult-e a munkaviszony különféle szakaszaiban korlátozni és/vagy ellenőrizni a munkavállalók közösségi médiával kapcsolatos tevékenységét, és amennyiben igen, milyen mértékben. A disszertáció célja megválaszolni, hogy az ellenőrzésre vonatkozó, már létező

¹¹ A közösségi oldalak kollektív munkajogi vonatkozásairól ld. bővebben: Larher, Y.-M. (2017) *Les relations numériques de travail*. Doctoral dissertation. Université Paris 2 Panthéon-Assas; or: Ray, J.-E. (2007) 'Droit du travail et TIC (III). Droit syndical et TIC : sites, blogs, messagerie', *Droit social*, (4), pp. 423–444.; Ray, J.-E. (2009) 'Actualité des TIC. Rapports collectifs de travail', *Droit social*, (1), pp. 22–37.; Ray, J.-E. (2012) 'CGT, CFDT, CNT, CE et TIC. Rapports collectifs de travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication', *Droit social*, (4), pp. 362–372.

¹² Amit az is alátámaszt, hogy mivel ezeket a platformokat világszerte használják, a közösségi oldalakkal kapcsolatos munkajogi kérdések a legtöbb fejlett országban felmerülnek. Az ide tartozó esetekről ld. bővebben: Lambert, P. (2014) *International Handbook of Social Media Laws*. Haywards Heath: Bloomsbury.

szabályok¹³ miként alkalmazandók a közösségi médiára, különös tekintettel arra, hogy mik az ilyen ellenőrzések feltételei, milyen adatvédelmi követelményeket kell a munkáltatónak tiszteletben tartania és hogyan, milyen jogi kihívások merülnek fel az ilyen ellenőrzéssel kapcsolatban stb.

I. 3. Alkalmazott módszerek és a kutatás forrásai

Bár tradicionális értelemben nem kutatómódszertan, de a kutatás egészét áthatotta az a sajátos konstrukció, amelynek keretében a dolgozat elkészült. Erre ugyanis kettős témavezetés keretében került sor, a Szegedi Tudományegyetemen és az Université Paris 1 Panthéon Sorbonne Egyetemen. Emiatt pedig a disszertáció nyelve angol.

A kutatás *módszere* leíró és analitikus módszeren alapszik. A dolgozat szisztematikusan megvizsgálja a vonatkozó jogi keretrendszert, ugyanakkor tartalmazza a jogszabályok, bírósági határozatok, puha jogi dokumentumok, illetve a jogirodalom kritikai elemzését is. A vizsgált témakör univerzális jellegére tekintettel a kutatás *elsődleges forrásait* képezték a vonatkozó nemzetközi és európai (főként európai uniós) anyagok, tagállami szinten pedig Franciaországon és Magyarországon volt a hangsúly. A *másodlagos források* között a dolgozat széles körben feldolgozta a vonatkozó szakirodalmat, különös tekintettel – de nem kizárólagosan¹⁴ – a francia és a magyar jogtudósok munkáira koncentrálva. Emellett rövid kitekintést tett más európai vagy nemzetközi esetekre és megoldásokra a kutatás színesítése céljából. A vizsgált jelenség univerzális voltára tekintettel, annak érdekében, hogy az egyes globális szinten is felmerülő kihívásokra felhívja a figyelmet, ezeket a forrásokat is felhasználta a dolgozat, megtartva ugyanakkor Franciaországot és Magyarországot a fókuszban.

Ezeknek a normáknak a vizsgálata során az értekezés több tényezőt is figyelembe vesz az elemzés sorrendjének meghatározásakor. Az adott altéma elemzése rendszerint a nemzetközi (univerzális, regionális) normákkal kezdődik, mielőtt a nemzeti kérdésekre összpontosítana. Ezenkívül először az általános kérdéseket vitatja meg, ezt követi a specifikus kérdések

¹³ Melyek a munka törvénykönyveiben, a joggyakorlatban, a jogirodalomban, illetve az adatvédelmi felügyeleti hatóságok gyakorlatában találhatók.

¹⁴ A disszertáció e két országon kívüli, különösen Európából és az Egyesült Államokból származó szerzők angol nyelvű forrásait is feldolgozta, tekintettel a vizsgált jelenség univerzális voltára.

vizsgálata. Az elemzés a jogszabályi keretek elemzésével kezdődik, majd a joggyakorlat és az adatvédelmi felügyeleti hatóságok vagy más hatóságok gyakorlata irányába mozdul el.

A kutatás 2020. január 10-én zárult le, ezért az ezt követő jogszabályi változások, tudományos publikációk megjelenése, azok értékelése és elemzése csak további kutatások tárgyát képezhetik.

II. A DISSZERTÁCIÓ FŐ ELEMEI

II. 1. Tézisek

A disszertációban négy hipotézis található: egy „általános” hipotézis, valamint egy-egy hipotézis a közösségi oldalak és a munkaviszony vonatkozásában felmerülő egyes vizsgált esetkörökre vonatkozóan.

(1) Az *első hipotézis* szerint a munkáltatói és munkavállalói jogok kollíziója a közösségi oldalak esetében sokkal intenzívebben merül fel a „hagyományos” megfigyelésekhez képest.

Az első hipotézis megválaszolásához különösen a következő kérdéseket kellett elemezni és megválaszolni a dolgozatban:

- Milyen jogok merülnek fel a munkavállaló és a munkáltató oldalán?
- Milyen kihívások merülnek fel a munkavállalók magánélete védelme terén? Milyen jogok biztosítják ennek a védelmét és hogyan lehet őket korlátozni?
- Mit jelent a magánélet(hez való jog) a közösségi oldalak tekintetében?
- A közösségi oldalak milyen kihívásokat okoznak a már létező jogok vonatkozásában?

(2) A *második hipotézis* értelmében a munkaerő felvételi eljárás során a jelentkezők jogainak a védelme hatékonyabban biztosítható a közösségi oldalak háttérvizsgálatának szabályozása, mintsem tiltása által. A tilalom végrehajtásával kapcsolatos nehézségek miatt (különösen a háttérellenőrzések láthatatlansága) üdvösebb lenne egy rugalmasabb szabályozás bevezetése. Ennek az (is) lenne a célja, hogy a munkaadók felismerjék, hogy az adatvédelmi követelmények betartása megbízhatóbb döntéshozatalt eredményez. Ezáltal az álláskereső jogainak hatékonyabb védelme lenne megvalósítható.

A második hipotézis megválaszolásához különösen a következő kérdéseket kellett elemezni és megválaszolni a dolgozatban:

- Indokolt-e betiltani az online kereséseket?
- A munkáltató rákereshet-e az online keresőmotorokkal a jelentkezőre, vagy megtekintheti-e a közösségi oldalon található profiljukat? Amennyiben igen, milyen feltételek mellett?
- Milyen adatvédelmi elvek és követelmények vonatkozásában merülnek fel kihívások és miként?

(3) A *harmadik hipotézis* a közösségi oldalak munkaidőben történő magánhasználatára vonatkozik és azt állítja, hogy ebben az esetben az internet és e-mail megfigyelésére már kidolgozott szabályok alapvetően megfelelően alkalmazhatóak a közösségi oldalak munkaidőben történő használatának megfigyelésére is, főként mivel a közösségi oldalak működése is az internethez kötött.

A harmadik hipotézis megválaszolásához különösen a következő kérdéseket kellett elemezni és megválaszolni a dolgozatban:

- A munkáltató elrendelheti-e a közösségi oldalak munkaidőben történő látogatásának teljes tilalmát?
- Milyen mértékben tudja a munkáltató ellenőrizni az általa biztosított felszerelések személyes használatára vonatkozó szabályok betartását?
- Milyen tényezőket kell figyelembe vennie a munkáltatónak a tiltott személyes használat szankcionálásakor?
- A közösségi oldalak milyen speciális kihívásokat vetettek fel az internet és e-mail magánhasználatához képest?

(4) A *negyedik hipotézis* magára a közösségi oldalon kifejtett tevékenységre, jelenlétre¹⁵ vonatkozik, és azt állítja, hogy a jogkollízió belül is a munkáltatók azok, akik *fokozottan* kiszolgáltatottabb helyzetbe kerültek.

¹⁵ Például a munkahelyhez közvetlenül kötődő tartalmak (pl.: munkáltatóról vélemény vagy kritika) vagy közvetetten kötődő (pl.: rasszista tartalom közzététele) posztolása, megosztása, kedvelése.

A negyedik hipotézis megválaszolásához különösen a következő kérdéseket kellett elemezni és megválaszolni a dolgozatban:

- Az elmosódó határookra tekintettel milyen mértékben tud a szakmai élet behatolni a munkavállaló magánéletébe?
- A közösségi oldalak privát vagy nyilvános platformnak tekinthetők?
- A közösségi oldalak használata megalapozhatja-e a munkaviszony megszüntetését és amennyiben igen, akkor milyen feltételekkel?
- Meg lehet-e tiltani a közösségi oldalak munkaidőn kívüli használatát?
- A munkavállaló online jelenléte milyen tekintetben korlátozható?

II. 2. A disszertáció felépítése

A disszertáció két részből áll: az első rész a jogkollíziót elemzi, a második rész pedig megvizsgálja, hogy miként jelenik meg ez a jogkollízió a közösségi oldalak vonatkozásában.

Az *első rész* részletesen elemzi a jogkollíziót és elemzi a két oldalon felmerülő jogosultságokat és hogy a kollíziót miként befolyásolta az információs kommunikációs technológiák térnyerése. Az első rész biztosítja a kutatás fogalmi és elméleti háttérét. Ez a rész foglalkozik *egyrészt* a jogkollízió két oldalának fogalmi alapjaival: a magánélet tiszteletben tartásához való joggal és az adatvédelemmel, valamint a munkáltató ellenőrzési jogával; *másrészt* megvizsgálja, hogyan vált ez a kollízió intenzívebbé, valamint a munka és a magánélet határai fokozottan elmosódtak a közösségi oldalak elterjedésének köszönhetően.

A fogalmi és elméleti alapok tisztázása után, a *második rész* a kollíziót kifejezetten a közösségi oldalak vonatkozásában vizsgálja, valamint elemzi a magánülethez való jogot és az adatvédelemhez való jogot szabályozó francia és magyar jogi rendelkezéseket a közösségi oldalak használatának ellenőrzése és megfigyelése során a foglalkoztatás kontextusában. Az elméleti alapok tisztázása után a második rész határozza meg azokat a fő területeket, ahol specifikus kihívások merülnek fel a munkavállalók ellenőrzése és megfigyelése, valamint a közösségi oldalak vonatkozásában. Célja egy átfogó elemzés készítése az alábbi témákban: a munkaviszony megkötése, a közösségi média munkaidőben történő használata, valamint a közösségi médiában folytatott tevékenység. Az alábbi három témát vizsgálja részletesen:

1. munkaerő felvétel és a leendő munkavállalók jogainak a védelme,
2. a közösségi oldalak munkaidő rovására történő használata,
3. a munkavállalók közösségi médiában való jelenléte és ott folytatott tevékenysége.

Ennek során megvizsgálja, hogy az első részben elemzett jogkollízió fényében pontosan hol kell a határokat meghúzni a francia és a magyar jogban, milyen adatvédelmi kérdések merülnek fel, és milyen válaszokat lehet rájuk adni.

II. 3. Következtetések és *de lege ferenda* javaslatok

II. 3. 1. Következtetések

Az első hipotézis kapcsán megállapításra került, hogy annak ellenére, hogy ez a jogkollízió már korábban is létezett, a közösségi oldalak új perspektívába helyezték azt azáltal, hogy intenzívebbé tették a munkavállaló magánélethez és személyes adatok védelméhez való joga és a munkáltató jogai közti kollíziót. Az intenzívebbé válás annak köszönhető, hogy *egyrészt* a munkáltató általi ellenőrzés során a munkáltató eddig nem látott mértékben pillanthat be a munkavállaló magánéletébe, mindezt könnyedén, hála a felhasználók által a közösségi oldalakon megosztott rengeteg információnak. *Másrészt*, a munkavállaló is fokozottan veszélyeztetheti a munkáltató jogait a közösségi oldalak által hozott paradigmaváltás miatt (pl. egy Facebook „függőség” jelentősen befolyásolhatja a munkaidőt, vagy egy bejegyzés komolyabb módon sértheti a munkáltató jó hírnevét, ezen fórumok nyilvános jellege, a rajtuk használt stílus, és a munkáltató beazonosíthatósága stb. miatt). Ezért mindkét fél fokozottan érdekelt jogainak érvényesítésében, ami fokozza a jogkollíziót. Az is megállapításra került továbbá, hogy a közösségi oldalak hozzájárultak a magánélet és a munka közti határok elhomályosításához - ami szintén kihívásokhoz vezet a két oldal közti egyensúly megteremtésekor.

A már létező szabályoknak a közösségi oldalakra történő alkalmazását három területen vizsgálta az értekezés (munkaerőfelvétel, közösségi oldalak munkaidő rovására történő használata és a munkavállaló közösségi oldalakon kifejtett tevékenysége, jelenléte), mivel a közösségi oldalak különféle kérdéseket vetnek fel az egyes a területeken.

(1) Munkaerőfelvétel és a második hipotézis: a *munkaerőfelvételi eljárásban* folytatott közösségi média háttérvizsgálatok során a munkáltató döntése nem alapozható a jelentkező magánéletére, hanem a szakmai alkalmasságára. Mivel azonban a kérelmező személyisége is figyelembe vehető, a magán- és a szakmai élet határai elmosódnak. A közösségi oldalak azt a kihívást vetik fel, miszerint az az információ, ami jogszerűen felhasználható a munkáltató döntése során és az, amelyik nem, a közösségi oldalakon egymástól elválaszthatatlanul jelennek meg. Ezen túlmenően a közösségi oldalakon a munkáltató soha nem látott minőségben és mennyiségben férhet hozzá a személyes adatokhoz, lehetővé téve olyan széles körű információhoz való hozzáférést, amelyre a közösségi média térnyerése előtt nem lett volna lehetősége. A jelentkező közösségi média profiljának megtekintése beavatkozást jelent-e a *magánéletbe*? Megállapítást nyert, hogy azokban az esetekben, amikor az egyén bizonyos információkat nyilvánosan közzétett, nem történt a magánéletébe beavatkozás, mivel nem ésszerű elvárni, hogy a munkáltatók ne használják fel ezt a nyilvánosan elérhető információt.¹⁶ A jelentkezők jogainak védelme az *adattvédelem* szempontjából is megközelíthető, mivel az ezekhez az adatokhoz való hozzáférés és azután történő felhasználás hatékonyabban kezelhető az adattvédelem által, mivel a „magán” és „szakmai” információ közötti elmosódott határokhoz képest az adattvédelem pontosabb terminológiával rendelkezik. Az adattvédelem területén az adatminőség elve vet fel fontos kérdéseket, mivel ezen elv érvényesítése rendkívül megkérdőjelezhető.

Ami az munkaerőfelvételi eljárást illeti, az egyik fő kihívás a közösségi médiában folytatott háttérellenőrzéseinek láthatatlanságával és így a kérelmezők jogainak védelmével kapcsolatos. Mivel ezek a keresések rendszerint láthatatlanok maradnak, jelentős mértékben megkérdőjelezhető, hogy a munkáltató betartja-e az adattvédelmi jogszabályok által előírt szigorú követelményeket. Következésképp, a *második hipotézis* szerint a tilalom végrehajtásával kapcsolatos nehézségek miatt (különösen a háttérellenőrzések láthatatlansága miatt) üdvösebb lenne egy rugalmasabb szabályozás bevezetése, mintsem a háttérellenőrzések

¹⁶ A hozzáféréssel kapcsolatban megállapításra került, hogy a munkáltató hozzáférhet azokhoz az adatokhoz, amik nyilvánosan elérhetőek. Ez azokat az eseteket takarja, amikor a felhasználó nem használta az adattvédelmi beállításokat és a tartalom szabadon elérhető a többi felhasználó számára. Azonban, amennyiben a munkáltató „cselhez” folyamodik (pl.: hamis profil létrehozása annak érdekében, hogy ismerősnek jelölje a munkavállalót, a felhasználói fiók feltörése, jelszó elkérése, annak kérése, hogy a felhasználó változtassa meg az adattvédelmi beállításait, azaz lényegében bármilyen módszer, aminek az a célja, hogy megkerülje a felhasználó által választott adattvédelmi beállításokat, vagy „közönséget”), nem minősül jogszerű hozzáférésnek.

teljes tiltása. Ennek az (is) lenne a célja, hogy a munkaadók felismerjék, hogy az adatvédelmi követelmények betartása megbízhatóbb döntéshozatalt eredményez. Ezáltal az álláskereső jogainak hatékonyabb védelme lenne megvalósítható.

(2) A közösségi oldalak munkaidő rovására történő használata és a harmadik hipotézis: a közösségi oldalak *munkaidőben történő használata* kapcsán a *magánélethez* kötődő kérdések a közösségi oldalak használatának a betiltása kapcsán merültek fel. A magánélethez való jog a munkavállalót a munkahelyen belül is megilleti, és magában foglalja a másokkal való kapcsolattartási jogot is. A közösségi oldalak pedig napjaink egyik fő kapcsolattartási fórumai; így felmerült a kérdés, vajon a munkáltató megtilthatja-e teljes mértékben a használatukat. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató szabadon meghatározhatja a munkaeszközök használatára vonatkozó szabályokat: az egyetlen korlátozás, amelyet tiszteletben kell tartani az, hogy biztosítani kell, hogy kivételes esetekben a munkavállaló magán célból kommunikálni tudjon. Mivel a közösségi oldalak mellett más, a kapcsolattartásra alkalmas fórumok is léteznek, a munkáltató dönthet úgy, hogy teljes mértékben megtiltja a közösségi oldalak használatát. A tilalmak (vagy engedékenyebb szabályozás esetén korlátozások) meghatározása után a munkáltatónak jogában áll ellenőrizni, hogy a munkavállalók betartották-e a szabályokat. Az ilyen ellenőrzéseket a *személyes adatok védelme* szemszögéből vizsgálta az értekezés.

A közösségi oldalak munkaidő rovására történő használata esetén kevesebb szubsztanciálisan új kérdés merült fel a többi területhez képest; következésképpen a *harmadik hipotézis* azt állította, hogy az internet és az e-mail magánhasználatának ellenőrzésére létrehozott jelenlegi szabályok a legtöbb tekintetben képesek a közösségi oldalak megfelelő szabályozására is – annak ellenére, hogy a közösségi oldalak új kihívásokat is felvetnek ezen a téren (pl. a közösségi oldalak használata a munkavállaló saját eszközéről, az azzal kapcsolatos nehézségek, hogy egy e-mail üzenettel ellentétben a közösségi oldalak használatakor nehezebb a magánhasználatot jelezni).

(3) Munkavállalók jelenléte és tevékenysége a közösségi oldalakon és a negyedik hipotézis: a munkavállalók közösségi oldalakon való jelenléte és tevékenysége esetén, amelyeket tipikusan a *munkahelyen kívül* folytatnak, a *magánélethez* kötődő kérdések merülnek fel a munkavállalók cselekvési szabadságának korlátozásával kapcsolatban azáltal,

hogy a munkáltató szabályokat hoz arról, hogy a munkavállalók jelen lehetnek-e, és amennyiben igen, miként a közösségi oldalakon. A munkavállalót terhelő kötelezettségekből következik, hogy a munkaidőn kívüli magatartása bizonyos tekintetben korlátozható, ám ezek nem lehetnek korlátlanok. Az ilyen korlátozások meghatározásakor figyelembe kell venni, hogy a közösségi oldalak által intenzívebbé vált jogkollízió tükrében, a munkáltatók azok, akik *fokozottan* kiszolgáltatott helyzetbe kerültek (*negyedik hipotézis*). Egyes kivételes esetektől eltekintve azonban a közösségi oldalak használatának *teljes* betiltása jogilag nem tűnik elfogadhatónak. Kivitelezhetőbb a korlátozások bevezetése; az ilyen korlátozások pontos mértéke azonban nagymértékben függ a munkahelytől és a munkavállaló helyzetétől. A *személyes adatok védelmével* kapcsolatos kérdések merülnek fel az ellenőrzéssel kapcsolatban, amikor a munkáltató úgy dönt, hogy megtekinti vagy felhasználja a közösségi oldalakon rendelkezésre álló adatokat, annak érdekében, hogy ellenőrizze, hogy a munkavállaló tiszteletben tartja-e a használatra vonatkozó szabályokat, vagy hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz a használat miatt.

II. 3. 2. Javaslatok és *de lege ferenda* javaslatok

A fentiek fényében a disszertáció különféle *javaslatokat* és ajánlásokat fogalmazott meg. Megállapította, hogy a közösségi oldalak által felvetett kihívások sikeres kezelése érdekében összetett megközelítést kell alkalmazni, amely ajánlásokat tartalmaz a jogi szféra számára (ide értve különösen a jogalkotót, a bírákat és az adatvédelmi felügyeleti hatóságokat) a munkáltató számára (elsősorban a belső szabályzatok elfogadása terén), a szolgáltatók számára (ösztönözve őket magánélet-védelmi és adatvédelmi szempontból kielégítő megoldások elfogadására) és végül az egyén számára.

(1) Ajánlások a jog területén. A jogi szférában valamennyi szereplő (jogalkotók, bírák, adatvédelmi felügyeleti hatóságok tagjai) számára alapvető fontosságú, hogy pontosan tisztában legyenek a közösségi oldalak működésével, annak érdekében, hogy elkerüljék a pontatlan vagy nehezen értelmezhető érvelést vagy szabályok meghozatalát – ahogy ez már megtörtént különböző esetekben. Ez megvalósítható lenne például tréningek szervezésével.

A francia és a magyar szabályok elemzése után az alábbi *de lege ferenda* javaslatokat fogalmazza meg az értekezés.

Az *első de lege ferenda* javaslat célja, hogy hozzájáruljon az információs és kommunikációs technológiák és a közösségi oldalak által okozott kihívásokhoz való hatékonyabb alkalmazkodáshoz: javasolta a francia és a magyar munka törvénykönyvének módosítását, nemcsak annak szabályozásával, hogy milyen információkat lehet *kérni* a jelentkezőktől/munkavállalóktól, hanem a vonatkozó rendelkezések megfogalmazásának tartalmaznia kell a róluk *összegyűjthető* információkat is.¹⁷ Egy ilyen módosítás kiküszöbölné a bizonytalanságot, amely a munka törvénykönyveinek jelenlegi rendelkezéseinek szigorú nyelvtani értelmezéséből fakadhat.

A *második de lege ferenda* javaslat a magyar Munka Törvénykönyvére vonatkozik, és annak egyértelmű tisztázását javasolja, hogy – ahogy a francia jogban is – a magyar Munka Törvénykönyve vonatkozó adatvédelmi szabályai alkalmazandók a jelentkezőkre is. Ilyen pontosítás lehetne egy albekezdés beillesztése, amely kimondja, hogy ezeket a rendelkezéseket alkalmazni kell az álláskeresőkre is.¹⁸

(2) Ajánlások az adatvédelmi felügyeleti hatóságok számára. Az adatvédelmi felügyeleti hatóságok számára ajánlott olyan dokumentum vagy tájékoztató kiadása, amely átfogóan meghatározza a közösségi oldalakra és a foglalkoztatásra vonatkozó legfontosabb szabályokat,¹⁹ mivel egy ilyen dokumentum nagyban hozzájárulhat a magánélet védelme és az adatvédelem követelményeinek egységes értelmezéséhez a közösségi oldalak és a munkajog terén.²⁰ Ezek a szabályok magukban foglalják például a közösségi oldalak nyilvános vagy magánjellegének meghatározását, a már létező jogi szabályoknak a közösségi oldalakra való alkalmazhatóságának tisztázását, az adatminőséggel kapcsolatos kihívásokat és lehetséges

¹⁷ Ezért *de lege ferenda* javaslatként az alábbi módosítást javasoltam (dőlttel kiemelve):

Javasolt L1221-6 cikk: „A jelentkezőktől - bármilyen formában - kért *vagy róluk összegyűjtött* információ kizárólag a javasolt foglalkoztatásra való alkalmasságának vagy szakmai kompetenciájának felmérésére irányul.”
Javasolt Mt. 10. § (1): „A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, *vagy olyan a munkavállalóra vonatkozó adatot gyűjthet*, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.”

¹⁸ Egy ilyen szakasz a következőképp lenne megfogalmazva: Mt. 10. § (6): „Az (1)-(5) bekezdések a *jelentkezőkre is alkalmazandók.*”

¹⁹ Ahogy azt a hagyományos munkahelyi megfigyelési módok esetében már megtették.

²⁰ Különösen Magyarországon, ahol lényegesen kevesebb jogeset található Franciaországhoz képest. Franciaországban egy ilyen dokumentum megfogalmazása inkább a joggyakorlat által megfogalmazott szabályok szintetizálására szolgálna.

megoldásokat,²¹ az átláthatóságra és az érintett részvételére vonatkozó követelményeket, az arányosság elvét (a tiltás vagy korlátozás kapcsán), az egyes esetekben figyelembe veendő értékelési szempontokat (pl. a munkavállaló pozíciója, a munkakör jellege, a közösségi oldalak látogatásának gyakorisága és hossza, a bejegyzések nyilvánossága, annak a munkaviszonyra gyakorolt következményei, a munkavállaló „előélete” stb.). A magyar adatvédelmi felügyeleti hatóság számára javasolt, hogy mérlegelje, hogy egy elérhetőbb online jelenlét (pl.: a közösségi médiában) megvalósítása kivitelezhető-e, akár a francia adatvédelmi felügyeleti hatóság mintájára. Bár ez nem oldaná meg azonnal az adatvédelemmel és a foglalkoztatással kapcsolatos kihívásokat, fontos lépés lenne az adatvédelmi tudatosság növelésének előmozdítása szempontjából.

(3) Ajánlások a munkáltató számára. A munkáltató szintén fontos szerepet tölt be a közösségi média vonatkozásában: amint az kifejtésre került a dolgozatban, a feleket megillető/terhelő jogokból és kötelezettségekből fakad, hogy a munkaadó korlátozhatja és ellenőrizheti a munkavállalók közösségi média használatát. A munkáltatónak joga van ahhoz, hogy – a vonatkozó jogszabályokkal összhangban – meghatározza az ilyen korlátozás és ellenőrzés pontos szabályait, figyelembe véve az adott munkahely sajátosságait. A dolgozat azt javasolta, hogy az előzetes tájékoztatás jogi kötelezettségén túl a munkáltatók fogadjanak el belső közösségi média szabályzatot, annak érdekében, hogy hatékonyan kommunikálják a munkavállalókkal szembeni szabályokat és elvárásokat. Javasolt továbbá belső képzések szervezése a munkavállalók tudatosságának növelése érdekében.

(4) Ajánlások a szolgáltatók számára. Ami a *technológiát* illeti, a közösségi média szolgáltatók hozzájárulhatnak a magánélet védelméhez a védelem fokozására szolgáló technikai intézkedések kidolgozásával. Ez elérhető például azzal, hogy lehetővé teszik a felhasználóknak álnevek használatát, a személyre szabott adatvédelmi beállítások alkalmazását, illetve a felhasználók tudatosságának növelése is jelentős szerepet tölt be.

²¹ Az adatminőség vonatkozásában a disszertáció egy másik javaslata az, hogy a munkaerő felvételi eljárás során – a közösségi oldalakon található személyes adatok elavulásával és a felejtés jogával kapcsolatos kihívások kezelése érdekében – egy elévülési időt kellene bevezetni a közösségi oldalakról gyűjtött adatok kezelése terén. Ez azt jelentené, hogy a munkajog általános elévülési idejével összhangban, az ezen időpontot megelőzően feltöltött bejegyzéseket, képeket és egyéb tartalmakat nem lehet felhasználni a munkaerő felvételi eljárás során. Forrás: Hajdú, J. *et al.* (megjelenés alatt) 'Közösségi média és munkajog – különös tekintettel a Facebook-ra alapított felmondásokra a hazai szabályozás és a nemzetközi joggyakorlat tükrében', *De iurisprudentia et iure publico (DIEIP)*

(5) Ajánlások az egyén számára. Végül meg kell említeni a (leendő) munkavállaló szerepét: a létező jogi védelem ellenére nem szabad elfelejteni, hogy minden felhasználó felelős a közösségi médiában folytatott tevékenységéért és viselkedéséért, és aktívan részt kell vennie a saját magánélete védelmének biztosításában. Képeseknek kell lenniük és elvárható tőlük, hogy *megalapozott* döntéseket hozzanak arról, hogy közzétesznek-e egy tartalmat a közösségi oldalakon, milyen közönség számára (az adatvédelmi beállítások használata) teszik közzé és ennek lehetnek-e jogi következmények. Javasolt, hogy ne töltsenek fel harmadik személyekkel kapcsolatos tartalmat a hozzájárulásuk nélkül, és aktívan kövessék nyomon az e-hírnevüket, és tegyék meg a szükséges lépéseket, ha rendellenességeket észlelnek.

III. A KUTATÁS TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEI

III. 1. A témában készült publikációk

- 1. Lukács, A.** (megjelenés alatt) ‘A GDPR által okozott kihívások a munkajogban’, in Strihó, K. and Szegedi, L. (szerk.) *Európai szabályozáspolitikai kihívások*. Budapest: Nemzeti Közszerzői Egyetem
- 2. Lukács, A.** (megjelenés alatt) ‘Információs és kommunikációs technológiák és munkajog: a munka és magánélet határainak elmosódása, különös tekintettel az online közösségi oldalakra’, *Forum: Publicationes Doctorandorum Juridicorum*, IX.
- 3. Lukács, A.** (2017) ‘The Monitoring of Employee’s Use of Social Network Sites at the Workplace with Special Regard to the Data Protection Law of the European Union and Hungary’, in. Ljubomir, S. (szerk.) *Harmonizaci a srpskog i mađarskog prava sa pravom Evropske uni e = A szerb és a magyar jog harmonizációja az Európai Unió jogával = Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law: Tematski zbornik = Tematikus tanulmánykötet = Thematic Collection of Papers*. Újvidék: Újvidéki Jogtudományi Kar, Kiadói Központ, pp. 593-606.
- 4. Lukács, A.** (2017) ‘To Post, or Not to Post – That is the Question: Employee Monitoring and Employees’ Right to Data Protection’, *Masaryk University Journal of Law and Technology*, 11(2), pp. 185–214.

5. Hajdú, J., **Lukács, A.**, Lechner, V. Á. és Turi, A. (megjelenés alatt) ‘Közösségi média és munkajog – különös tekintettel a Facebook-ra alapított felmondásokra a hazai szabályozás és a nemzetközi joggyakorlat tükrében’, *De iurisprudencia et iure publico (DIEIP)*.
6. **Lukács, A.** (2017) ‘Adatvédelmi irányelv és rendelet, avagy hogyan változott a közösségi oldalakra vonatkozó szabályozás az Európai Unió adatvédelmi reformjával?’, in Homoki-Nagy, M. and Hajdú, J. (szerk.) *Ünnepi kötet dr. Zakar András c. egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Szeged: Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, pp. 125–139.
7. **Lukács, A.** (2017) ‘The Boundaries of Work and Private Life. Workplace Privacy Protection in French Law’, in Tuboly-Vincze, G. (szerk.) *XV. Országos Grastyán Konferencia Előadásai*. Pécs: PTE Grastyán Endre Szakkollégiuma, pp. 175–184.
8. **Lukács, A.** (2016) ‘Pre-employment and Data Protection in Hungary: the Main Issues Regarding Social Networking Sites and Hiring’, in Ljubomir, S. (szerk.) *Harmonizaci a srpskog i mađarskog prava sa pravom Evropske unije = A szerb és a magyar jog harmonizációja az Európai Unió jogával = Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law*. Újvidék: Újvidéki Jogtudományi Kar, Kiadói Központ, pp. 543–558.
9. **Lukács, A.** (2016) ‘What is Privacy? The History and Definition of Privacy’, in *Gábor Keresztes (szerk.): Tavaszi Szél 2016 Tanulmánykötet I.* Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége, pp. 256–265.
10. **Lukács, A.** (2016) ‘Recent Challenges of Data Protection Law in the European Union, with Special Regard to the Internet’, *Forum: Publicationes Doctorandorum Juridicorum*, 6, pp. 77–91.

III. 2. Tudományos előadások a témában

1. Cyberspace 2019 - 17th International Conference: *Job Applicants’ Right to Data Protection with Special Regard to the Principle of Data Quality in Social Media* (Brno, Csehország, 2019)

2. 12th seminar for Young Researchers on "European Labour and Social Law": *Employees' Right to Privacy and Right to Data Protection and Social Network Sites* (Strasbourg, Franciaország, 2019)
3. Marsouin Digital Society Conference: *Privacy and Data Protection in the Digital Age: Social Media and Blurred Boundaries Between Work and Employees' Personal Lives* (Rennes, Franciaország, 2019)
4. Queen Mary University of London - Sorbonne Law PhD Conference: *Protection of Employees' Right to Privacy and Right to Data Protection in the 21st Century, with Special Regard to Social Network Sites* (London, Egyesült Királyság, 2018)
5. Cyberspace 17 - 15th International Conference: *Layoff, Facebook, Employment: the Growing Issue of the Right to Data Protection and Social Network Sites with Special Regard to the Termination of Employment* (Brno, Csehország, 2017)
6. Harmonization of Serbian and Hungarian (domestic) law with the European Union Law and Cross- Border Cooperation, comparative seminar: *The Regulation of Employees' Facebook use at the Workplace – with Special Regard to the Data Protection Law of the European Union and Hungary* (Novi Sad, Szerbia, 2017)
7. A közösségi oldalak használata során felmerülő adatvédelmi jogi problémák a munkajog kontextusában című workshop: *Európai Unió és Franciaország: a közösségi oldalak adatvédelmi jogi szabályozása a munka világában* (Szeged, Magyarország, 2017)
8. Cyberspace 16 - 14th International Conference: *To Post, or Not to Post - That Is the question: Why Do Employees Use Facebook and Why Does the Employer Monitor It* (Brno, Csehország, 2016)
9. PTE Grastyán és TTK Szentágotthai szakkollégiumok közös Ph.D. és TDK konferenciája: *The Boundaries of Work and Private Life - Workplace Privacy Protection in French Law* (Pécs, Magyarország, 2016)
10. HR kihívások és gyakorlati megoldások a XXI. század világában, Tudományos Szakmai Konferencia: *HR és adatvédelem: az új technikai eszközök alkalmazásának lehetősége a felvételi eljárás során* (Szeged, Magyarország, 2016)
11. Tavaszi Szél doktorandusz konferencia, Óbudai Egyetem: *What is privacy? The history and definition of privacy* (Budapest, Magyarország, 2016)

12. Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law, Comparative Seminar: *Data protection in the workplace: the main issues about the use of social networking sites* (Szeged, Magyarország, 2016)