

MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

Krutilla-Riczu Zsófia

**A munkáltatói jog keretei a digitális munkavégzés környezetében – digitális kontroll és
algoritmikus döntéshozatal munkajogi határai**

PhD értekezés tézisei

Miskolc

2026.

Tartalom

I. Az értekezés tárgya, célkitűzései	2
II. Az értekezés felépítése	6
III. A kutatás során alkalmazott módszerek és a téma szakirodalmi értékelése ...	8
IV. A kutatás eredményeinek összefoglalása és azok hasznosítása	12

I. Az értekezés tárgya, célkitűzései

Az értekezés központi kutatási tárgya a munkáltatói jogkör digitalizáció következtében bekövetkező szerkezeti és funkcionális átalakulásának vizsgálata. A dolgozat abból a felismerésből indul ki, hogy a technológiai fejlődés – különösen a mesterséges intelligencia alkalmazása, az algoritmikus döntéshozatal térnyerése, valamint a digitális munkaszervezési megoldások elterjedése – nem pusztán a munkavégzés technikai feltételeit alakítja át, hanem a munkaviszony belső hatalmi struktúráját is érinti. A munkáltató klasszikus jogosítványai, mindenekelőtt az utasítási, irányítási, ellenőrzési és döntéshozatali jog, a digitális környezetben új formát és intenzitást nyernek, ami szükségessé teszi e jogosítványok dogmatikai újragondolását.

A munkaviszony hagyományosan olyan tartós, személyes jellegű jogviszony, amelyet strukturális aszimmetria jellemez. Ennek normatív alapja a munkáltató irányítási és ellenőrzési jogosultsága, amely a munkavállalói alárendeltség jogi formáját adja. Az alárendeltség nem pusztán gazdasági vagy szociológiai kategória, hanem a munkajog egyik meghatározó dogmatikai eleme: a munkavállaló a munkáját a munkáltató utasításai szerint, annak szervezeti keretei között végzi, miközben a munkáltató jogosult a munkavégzés módját, időbeli és térbeli kereteit, valamint a teljesítés minőségi követelményeit meghatározni és ellenőrizni. E jogosítványok egyensúlyát a munkáltatót terhelő gondoskodási, tájékoztatási és személyiségvédelmi kötelezettségek biztosítják.

A digitalizáció e klasszikus konstrukciót több szinten érinti. Egyrészt a munkáltatói utasításadás formája átalakul: a személyes, közvetlen irányítást egyre inkább felváltják az informatikai rendszerekbe épített szabályok, automatizált teljesítménymutatók és algoritmikus döntési logikák. Másrészt az ellenőrzés technikai lehetőségei radikálisan kibővülnek. A munkavégzés adatvezérelt nyomon követése, a teljesítmény folyamatos mérése, a biometrikus azonosítás, valamint az online jelenlét és aktivitás monitorozása olyan ellenőrzési intenzitást tesz lehetővé, amely korábban nem volt reálisan megvalósítható. Harmadrészt a döntéshozatal – különösen a kiválasztás, értékelés, előléptetés vagy akár a munkaviszony megszüntetése terén – részben vagy egészben algoritmikus támogatást kap, ami új kérdéseket vet fel a felelősség, az indokolási kötelezettség és az átláthatóság tekintetében.

Az értekezés abból az előfeltevésből indul ki, hogy a folyamatos, adatvezérelt és automatizált ellenőrzés nem pusztán technikai eszközváltás, hanem a munkáltatói hatalomgyakorlás minőségi átalakulását eredményezi. Az algoritmikus menedzsment környezetében a munkáltatói jogkör gyakorlása részben közvetetté válik: a döntések nem minden esetben

közvetlen emberi mérlegelés eredményeként jelennek meg, hanem előre programozott értékelési logikák alapján, nagy mennyiségű adat feldolgozásával születnek meg. Ez a közvetettség ugyanakkor nem mentesíti a munkáltatót a jogi felelősség alól, sőt, fokozott garanciális követelményeket támaszt a döntési lánc visszakövethetősége és auditálhatósága tekintetében. A digitalizáció tehát nem a munkáltatói jogkör eltűnését, hanem annak technológiai közvetítettségét és potenciális intenzifikálódását jelenti.

A dolgozat egyik központi hipotézise szerint az algoritmikus döntéshozatal és a digitális ellenőrzési eszközök alkalmazása a munkáltatói ellenőrzési jogkör kiterjesztését eredményezi, amely a munkavállalói alárendeltség fokozódásának irányába hat. E hipotézis vizsgálata során azonban a kutatás arra a differenciált következtetésre jut, hogy az algoritmusok önmagukban nem tekinthetők jogellenes vagy eleve korlátozandó eszközöknek. A döntő kérdés nem az, hogy alkalmazható-e technológiai megoldás a munkáltatói jogkör gyakorlásában, hanem az, hogy az adott rendszer milyen garanciális környezetben működik. A munkajog jövőbeli fejlődése szempontjából ezért nem a technológia elutasítása, hanem annak normatív keretek közé szorítása és jogállami integrációja tekinthető releváns iránynak.

Az értekezés célja e folyamat többdimenziós feltárása. Dogmatikai szempontból a munkáltatói jogkör klasszikus konstrukciójának más megvilágításba helyezése szükséges a digitalizált munkakörnyezetben, különös tekintettel az utasítási jog, az ellenőrzési jog és a döntéshozatal közvetettségének kérdésére. Jogösszehasonlító megközelítésben a dolgozat vizsgálja, hogy az uniós jogfejlődés – különösen az adatvédelmi és mesterséges intelligenciára vonatkozó szabályozás –, valamint az angolszász és kontinentális modellek milyen eltérő válaszokat adnak az algoritmikus menedzsment kihívásaira. Eljárásjogi dimenzióban a kutatás elemzi a bizonyítási teher, az indokolási kötelezettség és az algoritmikus döntési lánc átláthatóságának összefüggéseit, különös tekintettel a munkajogi jogviták sajátosságaira. Alapjogi nézőpontból a vizsgálat középpontjában a munkavállalói személyiségi jogok, az adatvédelem, valamint a munkáltatói ellenőrzési jog közötti egyensúly paramétereinek felülvizsgálata áll. Empirikus-reflexív szinten pedig a hazai munkáltatói gyakorlat vizsgálata, különösen a biometrikus azonosítás és az AI-alapú rendszerek alkalmazása, valamint az adatfelvétel korlátainak értékelése járul hozzá a téma árnyaltabb megértéséhez.

Az értekezés összességében arra a következtetésre jut, hogy a munkáltatói jogkör digitalizációja nem értelmezhető kizárólag technikai modernizációként. A folyamat a munkaviszony hatalmi szerkezetének átalakulását eredményezi, amely a jog számára kettős kihívást jelent: egyrészt meg kell őrizni a munkavállalói védelem klasszikus garanciáit, másrészt biztosítani kell, hogy a technológiai innováció a jogállami keretek között, transzparens és felelősségteljes módon

integrálódjon a munkaszervezet működésébe. A munkajog jövőbeli fejlődése ebből a szempontból nem a technológiai determinizmus elfogadásában, hanem a normatív korlátok tudatos és előrelátó kialakításában ragadható meg.

A kutatáshoz kapcsolódóan a következő alapvetéseket fogalmazom meg:

A disszertáció kiindulópontja, hogy a munkajogi döntéshozatal algoritmizálása és a digitális ellenőrzési eszközök térnyerése a munkáltatói és munkavállalói pozíciók közötti erőviszonyokat érzékelhetően átrendezi. Az algoritmusok egyszerre teszik szorosabbá a megfigyelést, gyorsabbá az értékelést és könnyebben összevonhatóvá az adatokat, ami a gyakorlatban érezhetően növeli a munkáltató ellenőrzési lehetőségeit. Bár a jogi korlátok formálisan változatlanok maradhatnak, a technológiai kapacitás növekedése a munkavállalói alárendeltség fokozódásának irányába hat, különösen akkor, ha a döntéshozatal alapjául szolgáló modellek működése és paraméterezése nem átlátható.

A kutatás második alapvetése szerint az algoritmikus környezet a bizonyítási és jogérvényesítési struktúrákat is átalakítja. A bizonyítási teher formális megoszlása nem módosul ugyan, azonban a döntési lánc technikai összetevőinek feltárása nélkül a munkavállaló vitaképessége csökkenhet. A munkáltató hivatkozhat a rendszer objektivitására, miközben a modellben rögzült értékválasztások és adatszelekciók rejtett normatív preferenciákat hordozhatnak. Ebből következően a transzparencia, az auditálhatóság és a tényleges emberi felülvizsgálat a munkajogi garanciák központi elemévé válik.

Harmadik alapvetésként a disszertáció azt állítja, hogy az uniós szabályozási keret – különösen az adatvédelmi és mesterséges intelligenciára vonatkozó normák – strukturálisabb és részletesebb megfelelési mechanizmusokat ír elő, mint amilyenek a nemzeti jogban jelenleg kifejezetten megjelennek. Az általános klauzulák erős normatív alapot biztosítanak, azonban a végrehajtás hatékonysága nagymértékben függ az intézményi kapacitásoktól és az egységes bírói standardok kialakulásától. A tényleges védelem nem csupán a normaszöveg minőségén, hanem a végrehajtási ökoszisztéma működésén múlik.

Negyedik alapvetésként a dolgozat hangsúlyozza, hogy a munkavállalói méltóság és magánszféra védelme nem szükségszerűen csökken a digitális ellenőrzési eszközök alkalmazásával, amennyiben a szükségesség–arányosság teszt következetesen és a technológiai életciklus teljes időtartamára kiterjedően érvényesül. Az algoritmikus ellenőrzés jogszerűsége nem absztrakt tilalmak kérdése, hanem a konkrét célhoz kötöttség, az adatminimalizálás, az időbeli korlátozás és az érdemi indokolás mentén értékelendő.

Végül a kutatás arra a következtetésre jut, hogy az AI alkalmazása a munkáltatói döntéshozatalban nem váltja ki a hagyományos munkáltatói szerepeket és felelősségeket. A mesterséges intelligencia rendszerek döntéstámogató funkciót tölthetnek be, de nem képesek teljes körűen helyettesíteni az emberi mérlegelést, a kontextuális értékelést és az etikai szempontok integrálását. Az emberi felügyelet és felelősség fennmaradása a jogállami munkaviszony fenntartásának alapfeltétele. Az algoritmikus környezetben a munkáltatói hatalom nem szűnik meg, hanem technológiailag közvetített formában jelenik meg, amely fokozott normatív és eljárásjogi garanciákat tesz szükségessé.

II. Az értekezés felépítése

Az értekezés szerkezete tudatosan felépített, egymásra épülő logikai rendet követ: a történeti és rendszertani alapoktól halad a munkaviszony dogmatikai elemzésén és jogelméleti reflexióján keresztül a digitális munkaszervezés komplex, többdimenziós kérdésköréig. A szerkezeti ív célja annak bemutatása, hogy a digitalizáció által felvetett problémák nem értelmezhetők a munkajog klasszikus fogalmi és történeti kereteinek ismerete nélkül, ugyanakkor e hagyományos keretek a technológiai változások fényében új megvilágításba kerülnek.

A dolgozat első nagy egysége történeti és rendszertani alapozást nyújt. A munkáltatói utasítási jog fejlődéstörténetének bemutatása a római jogi *locatio conductio operarum* konstrukciójától indul, amely a modern munkaviszony távoli előképének tekinthető. E történeti elemzés rámutat arra, hogy a római jog ugyan nem ismerte a mai értelemben vett munkajogi alárendeltséget, és nem alakított ki a bér munkások védelmét szolgáló, elkülönült normarendszert, azonban az *operae* rendelkezésre bocsátásának konstrukciója már magában hordozta az utasítási jogosultság kezdetleges formáit. A megbízó által meghatározott feladat, az elvárt teljesítmény és a díjazás meghatározottsága olyan szerkezeti elemeket mutatott, amelyek később a munkaviszony irányítási dimenziójának alapját képezték.

A történeti áttekintés célja nem pusztán jogtörténeti érdekességek bemutatása, hanem annak igazolása, hogy a munkaviszony aszimmetrikus szerkezete történetileg beágyazott jelenség. A modern munkajog fejlődése során az iparosodás és a bér munka tömegessé válása tette szükségessé a munkavállaló védelmére irányuló speciális normák kialakulását. A munkáltatói hatalmi jogosítványok és a munkavállalói garanciák rendszere így egymással szoros összefüggésben, kölcsönös korrekciós mechanizmusok mentén fejlődött ki. A történeti fejezet tehát megalapozza azt az alapállítást, hogy a munkaviszony mindig is olyan jogviszony volt, amelyben a munkáltató szervezetalakító és irányítási jogosítványai csak a munkavállaló védelmét biztosító normatív keretek között legitimálhatók.

A dolgozat második nagy egysége az alárendeltség és a függőség paradigmájának részletes dogmatikai elemzését adja. Az alárendeltség fogalma a munkajog egyik központi kategóriája, amely nem azonosítható pusztán gazdasági kiszolgáltatottsággal. A jogi alárendeltség a munkaviszony szerkezeti sajátosságára utal: arra a hierarchikus viszonyra, amelyben a munkáltató jogosult a munkavégzés módját meghatározni és ellenőrizni. A gazdasági és személyi függőség elméletei e konstrukció különböző aspektusait világítják meg, ugyanakkor a dolgozat amellet érvel, hogy a munkaviszony dogmatikai magját a normatív értelemben vett irányítási és ellenőrzési jog képezi.

E fejezetben különös hangsúlyt kap a munkáltatói jogosítványok és kötelezettségek egyensúlyának bemutatása. A munkáltató utasítási és ellenőrzési jogának ellenpontját a gondoskodási kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elve, valamint a munkavállalói személyiségi jogok tiszteletben tartása jelenti. A digitalizáció e kötelezettségek tartalmát is módosítja: a tájékoztatási kötelezettség új dimenzióval bővül az algoritmikus döntések átláthatóságának követelményével, az adatkezelési kötelezettségek intenzívebbé válnak a folyamatos adatgyűjtés és -elemzés következtében, míg az eljárásjogi garanciák jelentősége felértékelődik a technológiailag közvetített döntéshozatal környezetében. A munkáltatói jogkör így nem csupán kiterjed, hanem komplexebbé válik, hiszen a hatalmi jogosítványok gyakorlása fokozott normatív kontroll alá kerül.

Az értekezés ezt követően jogelméleti kitekintéssel mélyíti el az elemzést. A digitalizált munkáltatói hatalomgyakorlás vizsgálata a jogi realizmus és a pozitivizmus perspektívájából elősegíti annak feltárását, hogy a jog miként viszonyul a technológiai változásokhoz. A technológiai determinizmus felfogása szerint a jog alapvetően reaktív, és a technológiai innovációt követve, utólag alakítja ki szabályozási válaszait. Ezzel szemben a normatív korlátok elmélete azt hangsúlyozza, hogy a jog aktív szereplőként képes és köteles értékalapú kereteket szabni a technológiai fejlődésnek. A dolgozat álláspontja szerint a munkajog területén különösen indokolt az utóbbi megközelítés, mivel a munkaviszony alapvetően emberi méltóságot, személyiségi jogokat és egzisztenciális biztonságot érintő jogviszony, amelyben a technológiai megoldások nem írhatják felül a jogállami garanciákat. A jogelméleti fejezet így nem elvont filozófiai kitérő, hanem a későbbi gyakorlati elemzések normatív alapját képezi.

A szerkezeti ív következő egysége a munkáltatói jogok online térben történő gyakorlásának részletes vizsgálata. E fejezet középpontjában az AI-alapú döntéstámogatás mérnöki, módszertani és jogi feltételei állnak. Az elemzés feltárja, hogy az algoritmikus rendszerek alkalmazása milyen előfeltételekhez kötött a jogszerűség szempontjából, különös tekintettel a döntések visszakövethetőségére, az emberi felülvizsgálat tényleges tartalmára és a felelősségi lánc azonosíthatóságára. A bizonyítási teher kérdése új megvilágításba kerül: formálisan ugyan a munkajogi és egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok nem változnak, azonban az algoritmikus döntéshozatal környezetében a bizonyítás tartalma és intenzitása jelentősen módosul, mivel a döntési folyamat technikai komponenseinek feltárása nélkül a jogérvényesítés kiüresedhet.

A jogösszehasonlító elemzés az uniós, angolszász és kontinentális modellek eltérő megközelítéseit vizsgálja. Kiemelt figyelmet kap az adatvédelmi szabályozás, különösen a GDPR alapjogcentrikus szemlélete, valamint az AI Act kockázatalapú rendszere, amely a

magas kockázatú AI-alkalmazások – így a munkaviszonyt érintő döntéshozatali rendszerek – esetében szigorúbb megfelelési követelményeket ír elő. Az emberi felügyelet követelménye, a transzparencia és az elszámoltathatóság elve olyan normatív sarokpontokként jelennek meg, amelyek a digitalizált munkáltatói hatalomgyakorlás korlátait képezik.

Az értekezés záró szerkezeti egysége az empirikus dimenzió. A kutatás eredeti célja a hazai munkáltatói gyakorlat feltárása volt kvalitatív interjúk segítségével. Az adatfelvétel megghiúsulása azonban nem pusztán módszertani korlátként jelenik meg, hanem önálló értelmezési dimenziót nyer. Az intézményi válaszhány és a megkeresésekre adott reakciók hiánya arra utal, hogy az AI és az algoritmikus menedzsment alkalmazása érzékeny, sokszor transzparenciahiánnyal terhelt terület, amelyben a szervezetek óvatos vagy elzárkózó magatartást tanúsítanak. Ez a jelenség a szabályozási bizonytalanság és a reputációs kockázatok jelenlétére is rámutat.

Külön alfejezet foglalkozik a biometrikus azonosítás kérdésével az egészségügyi szolgálati jogviszonyban. E vizsgálat rávilágít arra, hogy a munkáltatói ellenőrzési jog és az adatvédelem közötti feszültség különösen élesen jelentkezik olyan technológiák esetében, amelyek a munkavállaló testi jellemzőit érintik. A biometrikus adatkezelés az információs önrendelkezési jog, a személyiségi jogok és a munkaviszony bizalmi jellegének határterületén helyezkedik el, így alkalmas arra, hogy esettanulmányként szemléltesse a dolgozat egészének központi problémáját: miként őrizhető meg a munkaviszony normatív egyensúlya a digitalizált ellenőrzés és döntéshozatal korában.

Az értekezés felépítése tehát nem pusztán tematikus tagolás, hanem egy olyan logikai konstrukció, amely a történeti gyökerektől a kortárs technológiai kihívásokig ível, és egységes elméleti keretben vizsgálja a munkáltatói jogkör átalakulását a digitális korszakban.

III. A kutatás során alkalmazott módszerek és a téma szakirodalmi értékelése

Az értekezés módszertani felépítése a vizsgált probléma természetéhez igazodik. A munkáltatói jogkör digitalizációja ugyanis nem értelmezhető kizárólag egyetlen tudományterület perspektívájából: a kérdés egyszerre dogmatikai, jogelméleti, adatvédelmi, eljárásjogi és technológiai dimenziókkal rendelkezik. Ennek megfelelően a kutatás több, egymást kiegészítő módszert alkalmaz, amelyek egységes elemzési keretbe rendezve lehetőséget biztosít a jelenség átfogó vizsgálatának elvégzésére.

A vizsgálat elsődleges módszere a jogdogmatikai-elemző megközelítés. Ennek keretében a dolgozat a munkáltatói jogkör klasszikus konstrukcióját, annak normatív alapjait és rendszerbeli elhelyezkedését vizsgálja a hatályos magyar munkajogi szabályozás tükrében. A dogmatikai elemzés célja annak feltárása, hogy az utasítási jog, az ellenőrzési jog és a döntéshozatal milyen szerkezeti elemekből áll, miként kapcsolódik a munkaviszony alárendeltségi struktúrájához, és milyen garanciális korlátok között gyakorolható. A jogdogmatikai elemzés hatékony eszköz arra, hogy rávilágítson a digitalizáció okozta kihívásokra a konstrukció alapfogalmait illetően, és kijelölje azokat a pontokat, ahol a fogalmi keretek felülvizsgálata indokolt.

A dolgozat második meghatározó módszertani pillére a jogösszehasonlító elemzés. A munkáltatói jogkör digitalizációja nem kizárólag nemzeti jelenség, hanem globális és uniós szintű szabályozási kihívás. A kutatás ezért kiterjed az uniós adatvédelmi és mesterséges intelligenciára vonatkozó normák vizsgálatára, valamint az angolszász és kontinentális jogrendszerek eltérő megközelítéseinek összevetésére. A jogösszehasonlító módszer célja nem pusztán a különbségek leírása, hanem annak feltárása, hogy a különböző szabályozási modellek milyen normatív prioritásokat tükröznek, és ezek miként befolyásolják a munkáltatói hatalomgyakorlás kereteit a digitális környezetben. Az elemzés rámutat arra, hogy míg a kontinentális modellek jellemzően erőteljesebb alapjogi korlátokat állítanak, addig az angolszász megközelítés gyakran ex post kontrollmechanizmusokra és szervezeti önszabályozásra épít.

A kutatás történeti módszert is alkalmaz, különösen a munkáltatói utasítási jog fejlődéstörténetének feltárása során. A történeti megközelítés célja annak bemutatása, hogy a munkaviszony szerkezeti aszimmetriája és a munkáltatói irányítási jogosultság miként alakult ki, és milyen társadalmi-gazdasági körülmények között nyerte el jelenlegi formáját. A történeti kontextus megvilágítja, hogy a digitalizáció nem a munkáltatói hatalom létrejöttének oka, hanem annak új formában történő megjelenése, amely a korábbi fejlődési tendenciákba illeszkedik.

A vizsgálat multidiszciplináris jellegű, mivel a munkáltatói jogkör digitalizációja elválaszthatatlan a technológiai és adatkezelési aspektusoktól. A mesterséges intelligencia rendszerek működésének alapvető logikája, az algoritmikus döntéshozatal szerkezete, valamint az adatvezérelt menedzsment sajátosságai olyan kérdések, amelyek a jogi elemzés számára is relevánsak. A dolgozat ezért integrálja az informatikai és adatvédelmi szakirodalom releváns megállapításait, különös tekintettel az automatizált döntéshozatal átláthatóságára, a modellek torzításának (bias) problémájára és az auditálhatóság követelményére. E multidiszciplináris

megközelítés nem a jogi elemzés feloldását jelenti más tudományterületekben, hanem annak kiegészítését és megalapozását. A kutatás kiterjed a magyar munkajogi szabályozás részletes vizsgálatára, különös tekintettel a munkáltatói jogkörre, az alárendeltségre és az ellenőrzés jogi korlátaira. Ezzel párhuzamosan elemzi az adatvédelmi normarendszert, különösen az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) automatizált döntéshozatalra és profilalkotásra vonatkozó rendelkezéseit, valamint az uniós mesterséges intelligenciára vonatkozó szabályozási keretet. A vizsgálat célja annak feltárása, hogy e normák miként illeszkednek a munkajogi dogmatikába, és milyen új követelményeket támasztanak a munkáltatóval szemben az algoritmikus döntéshozatal környezetében.

Az értekezés empirikus dimenzióval is rendelkezik, amely kvalitatív interjúkra épült volna. Az adatfelvétel részleges megghiúsulása azonban nem pusztán módszertani korlátként jelenik meg, hanem reflexív elemzés tárgyává válik. A szervezeti válaszhány és az intézményi elzárkózás arra utal, hogy az AI-alapú rendszerek alkalmazása a gyakorlatban érzékeny, reputációs és jogi kockázatokkal terhelt terület. A dolgozat e körülményt önálló empirikus jelenségként értékeli, amely a szabályozási bizonytalanság és a transzparencia hiányának problémájára világít rá. A reflexív módszertani értékelés így hozzájárul a kutatás hitelességéhez, mivel számot ad a vizsgálat korlátairól és azok értelmezési következményeiről.

A szakirodalmi háttér feldolgozása a dolgozat egyik meghatározó pillére. Az értekezés egyrészt a hazai munkajogi dogmatika klasszikus műveire támaszkodik, különösen a munkáltatói jogkör, az alárendeltség és a munkavállalói védelem kérdéskörében. E művek biztosítják azt a fogalmi és rendszertani alapot, amelyre a digitalizáció elemzése épülhet. Másrészt a dolgozat integrálja a nemzetközi AI- és algoritmikus menedzsment irodalom eredményeit, amelyek a digitális ellenőrzés, a platformalapú munkavégzés és az automatizált HR-döntések problémáit vizsgálják. A szakirodalmi feldolgozás három nagy tematikus blokk köré szerveződik. Az első blokk a klasszikus munkajogi dogmatikára koncentrál, különösen a munkáltatói utasítási jog, az ellenőrzés és a munkaviszony alárendeltségi szerkezetének elemzésére. A második blokk a digitalizáció és az algoritmikus menedzsment kérdéskörét dolgozza fel, bemutatva az adatvezérelt munkaszervezés és a mesterséges intelligencia alkalmazásának szervezeti és jogi következményeit. A harmadik blokk az adatvédelem és az alapjogvédelem dimenzióját vizsgálja, különös tekintettel az automatizált döntéshozatal, a profilalkotás és a biometrikus adatkezelés kérdéseire.

A dolgozat következetesen amellet érvel, hogy a technológiai megoldások nem képesek teljes mértékben helyettesíteni az emberi mérlegelést és felelősségvállalást. A mesterséges intelligencia rendszerek döntési logikája statisztikai mintázatokon és előre programozott

paramétereken alapul, amelyek nem képesek a jogi értékeléshez szükséges kontextuális és méltányossági szempontok teljes körű figyelembevételére. Ennek megfelelően az AI a munkáltatói döntéshozatalban elsősorban döntéstámogató szerepet tölthet be, amely az emberi döntéshozó felelősségét nem váltja ki, hanem kiegészíti. A jogállami keretek fenntartása érdekében ezért elengedhetetlen az emberi felügyelet, az átláthatóság és az elszámoltathatóság biztosítása. A módszertani és szakirodalmi megalapozás együttesen biztosítja, hogy az értekezés ne csupán a technológiai jelenségek leírására szorítkozzon, hanem azok normatív és dogmatikai értelmezését is elvégezze. A kutatás célja nem a technológiai fejlődés kritikátlan elfogadása vagy elutasítása, hanem annak vizsgálata, hogy a munkajog milyen eszközökkel képes integrálni az új megoldásokat a jogállami és alapjogi keretek fenntartása mellett.

IV. A kutatás eredményeinek összefoglalása és azok hasznosítása

Az értekezésben lefolytatott dogmatikai, jogösszehasonlító, jogelméleti és részben empirikus vizsgálat eredményeként több, egymással összefüggő tudományos megállapítás fogalmazható meg. E megállapítások egyrészt a munkáltatói jogkör szerkezeti átalakulására, másrészt a jogérvényesítés és felelősségi rendszer módosulására, harmadrészt a jogalkotás és jogalkalmazás jövőbeli feladataira irányulnak.

A tanulmány egyik kulcseredménye annak igazolása, hogy az algoritmikus döntéshozatal és az adatvezérelt irányítás jelentősen felerősíti a munkáltató ellenőrzési jogkörét. A digitalizáció megteremti a feltételeit a munkavégzés folyamatos, részletes és kvantifikált monitorozásának, amely túlmutat a hagyományos, eseti vagy szűrőpróbaszerű ellenőrzésen. Az ellenőrzés nem csupán technikailag válik kiterjedtebbé, hanem szerkezetileg is átalakul: az algoritmusok által generált értékelések, teljesítménymutatók és prediktív modellek a munkáltatói irányítás szerves részévé válnak. Az egyedi mérlegelést kiszorító, automatizált döntések személytelenítik és szigorúbb keretek közé szorítják a munkavállalói alárendeltséget. A dolgozat mindazonáltal arra az eredményre jut, hogy az ellenőrzés felerősödése nem vezet feltétlenül a munkavállalói jogvédelem eróziójához, amennyiben a technológiai eszközök alkalmazását megfelelő jogszabályi és eljárásjogi fékek biztosítják. A második jelentős eredmény a bizonyítási teher problémakörének újragondolása az algoritmikus kontextusban. A hatályos munkajogi és egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok formális értelemben nem módosulnak a digitalizáció hatására: a bizonyítási teher megoszlása továbbra is a vonatkozó törvényi rendelkezések szerint alakul. A kutatás azonban kimutatja, hogy az algoritmikus döntéshozatal következtében a bizonyítás tartalma és komplexitása jelentősen megváltozik. A jogvita tárgya sok esetben már nem kizárólag a munkáltatói döntés indokoltsága, hanem a döntési lánc átláthatósága és visszakövethetősége. Az algoritmikus komponensek, a felhasznált adatok, a modellparaméterek és a küszöbértékek feltárása nélkül a bizonyítási kötelezettség kiüresedhet, különösen diszkriminációs vagy felmondási perekben. A dolgozat ezért arra a következtetésre jut, hogy a bizonyítási teher formális stabilitása mellett a jogalkalmazásnak figyelembe kell vennie a technológiai aszimmetriából fakadó tényleges bizonyítási nehézségeket.

A harmadik tudományos eredmény a munkáltatói döntési lánc transzparenciájának központi szerepére vonatkozik. Az algoritmikus menedzsment környezetében a jogérvényesítés kulcskérdésévé válik annak megállapítása, hogy a hátrányos jogkövetkezmény milyen adatbázisra, milyen értékelési logikára és milyen emberi felülvizsgálatra épült. A transzparencia nem pusztán adatvédelmi követelmény, hanem a munkajogi felelősség

érvényesülésének előfeltétele. A dolgozat megállapítja, hogy a munkáltató jogkörének jogszerű gyakorlása a jövőben egyre inkább megköveteli a döntési folyamat dokumentáltságát és auditálhatóságát, amely biztosítja az elszámoltathatóságot mind a munkavállaló, mind a hatóságok és a bíróságok irányában.

A kutatás negyedik eredménye annak megerősítése, hogy a digitalizáció nem szünteti meg az emberi felelősséget. Az algoritmusok alkalmazása nem eredményezheti a döntéshozatal felelősségmentesítését. A munkáltatói jogkör gyakorlása továbbra is normatív kategória, amelyhez jogkövetkezmények és felelősségi viszonyok kapcsolódnak. A dolgozat rámutat arra, hogy a technológiai közvetítettség ellenére a munkáltató – mint jogalany – köteles biztosítani az emberi felügyelet tényleges érvényesülését, és nem hivatkozhat pusztán az algoritmus működésére a döntés igazolásaként. A felelősség kérdése így a szervezeti döntési struktúra átláthatóságához és a hatáskörök világos elhatárolásához kapcsolódik.

Ezzel összefüggésben az ötödik tudományos eredmény annak kimondása, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója algoritmikus közegben is azonosítható kell legyen. A digitalizáció nem eredményezheti a döntéshozó eltűnését a technológiai rendszer mögött. A munkáltató, mint jogi entitás, illetve az általa kijelölt természetes személy vagy testület felelőssége fennmarad, még akkor is, ha a döntés előkészítésében vagy meghozatalában automatizált rendszerek vesznek részt. A jogállamiság követelménye megkívánja, hogy a döntési folyamatban részt vevő szereplők és felelősségi szintek egyértelműen azonosíthatók legyenek.

A kutatás eredményei nem csupán elméleti jelentőséggel bírnak, hanem gyakorlati hasznosíthatósággal is rendelkeznek. A dolgozat egyik fontos következtetése, hogy a munkajogi szabályozás bizonyos pontokon finomhangolásra szorul az algoritmikus menedzsment explicit kezelésének érdekében. Ez nem feltétlenül új, átfogó kodifikációt igényel, hanem a meglévő normák – különösen az utasítási jog, az ellenőrzési jog és az indokolási kötelezettség – technológiai kontextusban történő pontosítását.

A bírósági gyakorlat számára a dolgozat iránymutatást nyújthat az algoritmikus döntések bizonyítási és felelősségi kérdéseinek értékeléséhez. A döntési lánc vizsgálata, az emberi felülvizsgálat tényleges tartalmának ellenőrzése, valamint a transzparencia követelményének érvényesítése olyan szempontok, amelyek a jövőbeli jogvitákban meghatározó jelentőségűek lehetnek.

Szervezeti szinten a kutatás hozzájárulhat a HR compliance rendszerek fejlesztéséhez. Az algoritmikus eszközök alkalmazása esetén a megfelelés nem merülhet ki formális adatvédelmi dokumentációban, hanem kiterjed a döntési folyamat teljes életciklusának felügyeletére, a modellvalidációra és a rendszeres felülvizsgálatra is. Az AI auditálhatósági követelmények

kialakítása ennek szerves részét képezi, mivel a jogszerű működés csak dokumentált és ellenőrizhető rendszerben biztosítható.

A dolgozat e megállapítások alapján egy olyan megfelelési ökoszisztéma modelljét javasolja, amelyben a technológiai és jogi dimenziók integrált módon jelennek meg. E modell középpontjában a kockázatalapú megközelítés áll, amely a munkaviszonyt érintő algoritmikus rendszereket a potenciális alapjogi és munkajogi hatásuk szerint differenciálja. Ezzel párhuzamosan elengedhetetlen az emberi felügyelet tényleges és nem csupán deklaratív biztosítása, a döntési lánc dokumentálása és visszakövethetősége, valamint a munkavállalói részvétel és tájékoztatás erősítése. Az egyensúly nem a technológia kizárásával, hanem annak normatív keretek közé illesztésével érhető el.

A kutatás eredményei azt támasztják alá, hogy a munkáltatói jogkör digitalizációja nem a munkajog alapstruktúrájának lebontását, hanem annak szerkezeti átalakulását jelenti. A jog feladata nem a technológiai fejlődés utólagos korrekciója, hanem olyan előrelátó, garanciális keretrendszer kialakítása, amelyben az algoritmikus eszközök alkalmazása a munkavállalói jogvédelem és a jogállamiság követelményeivel összeegyeztethető módon valósul meg.

A digitalizáció a munkajog alapstruktúráját nem számolja fel, azonban annak működési mechanizmusait lényegesen átalakítja. A munkaviszony továbbra is aszimmetrikus, alárendeltségen alapuló jogviszony marad, amelyben a munkáltató irányítási és ellenőrzési jogosultságai strukturális jelentőséggel bírnak. Az algoritmikus környezetben azonban a jogosítványok gyakorlása technológiailag közvetítetté válik: az utasításadás, a teljesítményértékelés és a döntéshozatal részben vagy egészben informatikai rendszereken, adatvezérelt modelleken és automatizált értékelési mechanizmusokon keresztül valósul meg. Ez a közvetítettség nem a munkáltatói hatalom eltűnését, hanem annak új minőségben történő megjelenését jelenti, amely fokozott normatív kontrollt igényel. A jog feladata ebben a kontextusban nem merülhet ki a technológiai fejlemények utólagos, eseti korrekciójában. A kizárólag reaktív szabályozás szükségképpen lemarad a gyors technológiai innováció mögött, és nem képes biztosítani a munkavállalói jogok tényleges védelmét. A disszertáció álláspontja szerint ezért a munkajognak proaktív szerepet kell betöltenie: a garanciákat – így az átláthatóságot, az emberi felülvizsgálatot, az elszámoltathatóságot és az adatminimalizálást követelményét – már a döntési architektúra kialakításakor integrálni kell a technológiai rendszerekbe. A munkajog jövője ebből következően nem a technológiai determinizmus elfogadásában, vagyis abban a felfogásban rejlik, amely szerint a jog pusztán követi a technológiai változásokat, hanem egy olyan emberközpontú, normatív keretek között működő

digitális munkaszervezés kialakításában, amely a technológiai innovációt a jogállamiság és az alapjogi védelem értékrendjébe ágyazva képes kezelni. Ebben a modellben a technológia nem autonóm hatalmi tényezőként, hanem a jog által strukturált és felelősségi viszonyokba illesztett eszközként jelenik meg, amely a munkaszervezet hatékonyságát szolgálja anélkül, hogy feloldaná a munkaviszony személyes és méltóságvédelmi dimenzióit.

V. Jelölt saját publikációi:

Garami Mária ; Riczu Zsófia: A munkavállalói szabadság magyarországi szabályozása az Európai uniós célok tükrében, Miskolci Jogi Szemle, 2025. 1. pp. 157-175. , 19 p. (2025)

Krutilla Zsolt ; Riczu Zsófia: Mesterséges intelligencia és jogalkotás a városi irányításban: mérnök innovációk és jogi kihívások In: Mélypataki, Gábor (szerk.) Okos városok – Szociális és társadalmi felelősség Miskolc, Magyarország : Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar (2025) 179 p. pp. 132-148. , 17 p.

Riczu Zsófia: Munkaerő-piaci dinamika és foglalkoztatási trendek elemzése: motivációs tényezők és munkavállalói attitűdök a foglalkoztatásban, Multidiszciplináris kihívások sokszínű válaszok 1 pp. 27-50. , 24 p. (2024)

Erdő, Éva ; Riczu Zsófia: Issues of international double taxation, in particular to the issues of employment, Curentul Juridic 26 : No.1. (92) pp. 81-93. , 13 p. (2023)

Riczu Zsófia ; Mélypataki, Gábor ; Máté, Dávid Adrián: Basic questions of the concept of work in the light of digitalization (2023) Journal of Digital Technologies and Law, 2023 1(1). pp. 175–190.

Riczu Zsófia ; Mélypataki Gábor; Máté Dávid Adrián: Concepts of Work: from Traditional Social-Labor Ideas to Modern Effects of Digital Transformation, Journal of Digital Technologies and Law 1 pp. 175-190. , 16 p. (2023)

Riczu Zsófia: Új munkáltatói jogkör? Avagy a kötelező védőoltás elrendelésének kérdése, Studia Iurisperdentiae Doctorandorum Miskolcensis Tomus 24 : 2022/2 pp. 139-154. , 16 p. (2023)

Riczu Zsófia ; Mélypataki, Gábor; Máté, Dávid Adrián: Концепция труда: от традиционных социально-трудовых представлений к современным эффектам цифровой трансформации, Journal of Digital Technologies and Law 1 : 1 (orosz nyelvű verzió) pp. 175-190. , 16 p. (2023)

Riczu Zsófia: Рекомендации по этическим аспектам искусственного интеллекта в приложении к сфере трудовых отношений, Journal of Digital Technologies and Law 1 : No 2 pp. 498-519. , 21 p. (2023)

Erdős Éva ; Riczu Zsófia: A foglalkoztatáshoz kapcsolódó nemzetközi adózási és járulékfizetési kérdések, különös tekintettel a kettős adóztatás problematikájára, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica 40 : 2 pp. 117-133. , 17 p. (2022)

Mélypataki Gábor ; Máté Dávid Adrián ; Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében, Miskolci Jogi Szemle 17: 2 pp. 272-280. , 9 p. (2022)

Mélypataki Gábor ; Máté Dávid Adrián; Panggih Kusuma Ningrum ; Riczu Zsófia: Employer or Owner? The Character of Platform Work, In: Gopalakrishnan, Badri Narayanan; Tewary, Tavishi; Gupta, Ashish (szerk.) Sustainability in the Gig Economy : Perspectives, Challenges and Opportunities in Industry 4.0 Singapore, Szingapúr : Springer Nature Singapore (2022) pp. 211-224. Paper: Chapter 16 , 14 p.

Riczu Zsófia: A munkajogi jogalanyiség kérdései - platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga Infokommunikáció és Jog 19 : 78 pp. 3-7. , 5 p. (2022)

Riczu Zsófia: A távmunkára vonatkozó hazai munkajogi szabályozás a jogharmonizáció tükrében, Európai Tükör 25 : 1-2 pp. 137-149. , 13 p. (2022)

Riczu Zsófia: Távmunka és home-office szabályozás összehasonlító elemzése, különös tekintettel a román és magyar munkajogra In: Miskolczi-Bodnár, Péter (szerk.) XXIII. Jogász Doktoranduszok Országos Konferenciája Budapest, Magyarország : Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar (2022) 354 p. pp. 165-177. , 13 p.

Riczu Zsófia: Workplace innovation with digital technical support, In: Vassil, Kirov; Bagryan, Malamin (szerk.) Inclusive Futures for Europe : Addressing the Digitalisation Challenges Sofia, Bulgária : Professor Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences (2022) pp. 153-170. , 18 p.

Mélypataki Gábor ; Riczu Zsófia: Innovatív megoldások az állam szociális szerepvállalásának tükrében, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica 38 (2020) : 2 pp. 224-245. , 22 p.

Mélypataki Gábor ; Riczu Zsófia ; Máté Dávid ; Ningrum Panggih Kusuma: The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect, İnsan ve İnsan Dergisi 8 : 30 pp. 69-83. , 15 p. (2021)

Riczu Zsófia: A hazai munkaerőpiac változásai a XX. századi események tükrében, Pécsi Munkajogi Közlemények 14/2021. : 1-2 pp. 34-46. , 13 p. (2021)

Riczu Zsófia: Egészséget nem veszélyeztető biztonságos egészségügyi munkavégzés a pandémia árnyékában, SSRG International Journal of Economics and Management Studies 2021 : 2 pp. 85-97. , 13 p. (2021)

Riczu Zsófia: Foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok és a jogalanyiség kérdései Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolcensis 22 : 2 pp. 185-194. , 9 p. (2021)

Riczu Zsófia: Issues of introducing a new health legal relationship in Hungary Revitsa Facultatii De Drept Oradea/ Journal of The Faculty of Law Oradea 1/2021 : 1 pp. 132-146. , 15 p. (2021)

Riczu Zsófia: Munkahelyi innováció a digitális technológiadigitális munkavégzés támogatásával In: Miskolczi-Bodnár, Péter (szerk.) XIX. Jogász Doktoranduszok Országos Konferenciája, Budapest,

Magyarország : Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar (2021) 375 p. pp. 235-252. , 18 p.

Riczu Zsófia ; Krutilla Zsolt: The Impact of Optical Character Recognition Artificial Intelligence on the Labour Market, International Journal of Engineering and Management Sciences 6. 2021. No4. pp. 9-16. , 8 p. (2021)

Riczu Zsófia: Új jogviszony bevezetésének kérdései a hazai egészségügyben Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolcinesium 2021/1. : 21 pp. 181-198. , 18 p. (2021)

Gábor Mélypataki ; Zsófia Juhászné Riczu: Labour law and employment policy implications of digitizing work and introducing robotics, Hantos Periodika 1 pp. 57-74. , 18 p. (2020)

Gábor Mélypataki ; Zsófia Juhászné Riczu: Robots at Work in the Liht of the Social Role of The State In: Andrea, Szakács; Michaela, Durec Kahounová; Silvia, Senková (szerk.) Milníky Práva Stredoeuropskom Priestore 2020 : Zborník príspevkov z online medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov Bratislava Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta (2020) 782 p. pp. 403-409. , 7 p.

Mélypataki Gábor ; Juhászné Riczu Zsófia: Labour Law and Employment policy implications of Digitizing work and introducing robotics, In: Nagy, Zoltán; Szendi, Dóra (szerk.) Társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a digitális világban Miskolc, Magyarország : Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar (2020) 158 p. pp. 63-80. , 18 p.

Riczu Zsófia: Távmunka vagy home-office? Távmunka szabályozásának összehasonlító elemzése a magyar és a török munkajogban Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolcinesium 2020 : 2 pp. 133-144. , 12 p. (2020)