

PhD ÉRTEKEZÉS

Krutilla-Riczu Zsófia

Miskolc

2026.

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)

Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

A doktori iskola vezetője: Jámborné Prof. Dr. Róth Erika

A doktori program címe: A társadalmi innováció hatása a foglalkoztatási és
szociális jogviszonyokra

Tudományos vezető: Dr. Mélypataki Gábor, egyetemi docens

Miskolc

2026.

Tartalomjegyzék

Témavezetői ajánlás.....	1
Rövidítések jegyzéke	2
Bevezető gondolatok.....	4
I.1. Az értekezés tárgya.....	6
I.2. A téma jelentősége.....	13
I.3. A dolgozat felépítése	17
I.3.1. Hipotézisek	25
I.3.3. Módszertan	29
II. Kiindulás, rendszertani kérdések.....	35
II.1. Történeti áttekintés: a munkáltatói utasítási jog fejlődéstörténete a locatio conductio- tól az algoritmikus irányításig.....	35
II. 2. Szerződéses jogviszony – munkavégzés	49
II. 3. Az alá-fölérendeltségről általában.....	53
II.3.1. Közjog és magánjog határán: az egyoldalú hatalmasság szerepe a munkajogban	56
II.4. A függőség elmélete.....	59
II.4.1. A gazdasági függőség koncepciója	60
II.4.2. A személyi függőség elmélete.....	63
II.5. Technológiai determinizmus és normatív korlátok: Jogszabályozási paradigmák a digitális munkakörnyezetben	67
II. 5. 1. Az elmélet alapja	69
II. 5. 2. A technológiai determinizmus kritikája	70
III. A munkáltatói hatalom és a munkavállalói függés paradigmája - az alárendeltség, mint a munkaviszony alapvető dimenziója.....	75
III.1. A munkáltatói pozíció munkajogi megalapozása	78
III.2. A munkáltató fogalmának dogmatikai és jogösszehasonlító megközelítése	80
III.3. A munkáltatói minőség funkcionális meghatározása.....	83
III.4. Munkáltatói jogok dogmatikai alapjai a modern munkajog rendszerében	86
III.4.1. A munkáltatói hatalomgyakorlás dogmatikai keretei a digitális munkavégzés korában.....	88
III.4.2. A digitális munkaszervezés jogelméleti alapjai: realizmus és pozitívizmus.....	94
III.5. A munkáltatói jogkör gyakorlója	98
III.5.1. Munkáltatói jogkör gyakorlójának személyisége a munkáltató utasítási irányítási és ellenőrzési jogában	102
III.6. A munkáltató kötelezettségei	105

III.6.1. A munkáltató kötelezettségeinek jogi alapja és jelentősége	106
III.6.2. A munkavállalói jogok tiszteletben tartása és a jóhiszeműség elve	110
III.6.3. Munkáltatói kötelezettségek az online térben	111
III.7. A munkáltató hatalmi jogosítványai	113
III.7.1. Munkáltatói jogok	114
III.8. Platformmunka és algoritmikus menedzsment a legújabb nemzetközi szabályozás tükrében	126
III.9. Algoritmikus döntéshozatal a munkáltatói hatalomgyakorlás rendszerében	128
IV. A munkáltató jogai az online térben	131
IV.1. AI-alapú döntéstámogatás a munkáltatói jogkör gyakorlásában: mérnöki, módszertani és jogi feltételek, kockázatok és korlátok	133
IV.1.1. Jogérvényesítés és bizonyítás algoritmusok mellett (eljárásjogi metszet)	138
IV.2. Jogösszehasonlító keret: EU, angolszász és kontinentális megközelítések a munkáltatói jogok digitalizációjában	141
IV.3. A munkáltató és mesterséges intelligencia	150
IV.3.1. A jog és az algoritmusok logikai felépítésének vizsgálata	151
IV.3.2. Munkáltatói jogok digitalizációinak alapjogi korlátai	153
IV.4. A munkáltatói jog dogmatikája a magyar bírói gyakorlat tükrében – kúriai és alkotmánybírósági hivatkozásokkal	160
Következtetések	169
V. Empirikus dimenzió és módszertani reflexió a munkáltatói AI-használat vizsgálatában	171
V.1. Kiindulópont és kutatási kontextus	171
V.2. Biometrikus azonosítás az egészségügyi szolgálati jogviszonyban: bevezetés, visszhangok, (részleges) kivezetés és működési korlátok	171
V.2.1. Biometrikus azonosítás bevezetése a hazai egészségügyben	172
V.2.3. A biometrikus beléptetőrendszerek visszaszorulásának jogi és szervezeti okai	175
V.3. A válaszhány, mint módszertani eredmény (a negatív adat eredményként való értelmezése)	182
V.3.1. A hozzáférés korlátai és torzítási kockázatok	183
V.4. Trianguláció: dokumentum- és esettanulmány-elemzés, mint alternatív empirikus csatornák	183
V.5. Következtetések	184
V.6. A biometrikus ellenőrzéstől a nagy kockázatú AI-ig: az AI Act hatása az egészségügyi munkáltató gyakorlatára	185
V.7. Biometrikus munkahelyi azonosítás	188
A hipotézisek vizsgálata és az állítások pontosítása	191
De lege ferenda javaslatok a munkajogi szabályozás továbbfejlesztésére	196
1. Az algoritmikus menedzsment fogalmának törvényi meghatározása	198
2. Az algoritmikus döntések indokolási kötelezettségének megerősítése	198

3. Az AI-rendszerek dokumentációs kötelezettsége	199
4. Az algoritmusok auditálhatóságának biztosítása	199
5. A biometrikus rendszerek garanciális szabályainak pontosítása.....	199
6. A munkavállalók előzetes tájékoztatásának megerősítése	199
7. A DPIA és a munkajogi garanciák szorosabb összekapcsolása	200
8. Az emberi felülvizsgálat kötelező biztosítása	200
9. Az algoritmikus utasítások munkajogi minősítésének rendezése	200
10. A munkáltatói felelősségi szabályok pontosítása.....	201
Konklúzió.....	202
Summary	206
Jogszabályjegyzék.....	210
Irodalomjegyzék	212
Mellékletek	242
1.sz. melléklet	242
2. sz. melléklet	245

Témavezetői ajánlás

A mesterséges intelligencia megjelenése és alkalmazása jelentős mértékben változtatja meg a mindennapjainkat. Ezek a változások érintik az otthonainkat és a mindennapi munkánkat is. A mesterséges intelligencia egy olyan eszköz, melyet mind a munkavállalók, mind a munkáltatók használnak. Természetesen mindegyik fél más-más okból használja. A munkavállaló a feladatainak hatékonyabb elvégzése céljából. A munkáltató esetében is a hatékonyság a cél, de elsősorban a munkáltatói feladatok hatékonyabb elvégzése. A kérdés, hogy a munkaviszony klasszikus hierarchikus viszonyrendszerébe hogyan illeszkedik be az ilyen technológia használata? A dolgozat keretei között mindkét fél magatartása nem vizsgálható, mivel az már egy PhD dolgozat keretein is túllépne. A szerző a munkáltatói oldal vizsgálatát tűzte ki célul. A kérdés önmagában is rengeteg dogmatikai kérdés újraértelmezését teszi szükségessé. Hogyan alakul át az utasítás-irányítás-ellenőrzés hármasság jogkör? Mennyiben növeli a munkavállaló kiszolgáltatottságát a mesterségesintelligencia munkáltatói alkalmazása? Milyen módon lehet ellensúlyozni a mesterséges intelligencia hatását? Illetve felmerül a kérdés, hogy döntéshozó vagy döntéstámogató eszközként értelmezzük? A dolgozat ezekre a kérdésekre keresi a választ a megfelelő hipotézisek megfogalmazásával és vizsgálatával és a megfelelő dogmatikai alapok körbejárásával. A dolgozat megfelelően ötvözi a jog és a mérnöki tudományok keresztmetszeti kérdését, melynek középpontjában az etikai kérdések állnak. A jogi- és mérnöki etika vizsgálata adja azt a holisztikus keretet, mely igen egyedivé teszi a dolgozatot. A hipotézisek megfelelően megválasztottak. Az elemzések mélyen a klasszikus irodalomban gyökereznek, és úgy jutnak el a modern kor kérdéseinek a megválaszolásáig. Alaposan végig gondolt dolgozat és elemzés.

Rövidítések jegyzéke

AB - Alkotmánybíróság

ABGB - osztrák polgári törvénykönyv

AI – Artificial Intelligence (mesterséges intelligencia)

AI Act - Az Európai Parlament és a Tanács 2024/1689 rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról

ArbVG – Arbeitsverfassungsgesetz, Ausztria munkaügyi Alkotmánytörvénye

ASchG – ArbeitnehmerInnenschutzgesetz a munkavédelmi tárgyú közjogi szabályozás

BAG – Bundesarbeitsgericht - német Szövetségi Munkaügyi Bíróság

BIPA - Biometric Information Privacy Act – Illinois állami Biometrikus adatok védelméről szóló törvény

BVwG – Bundesverwaltungsgericht – osztrák Szövetségi Közigazgatási Bíróság

CJEU - Court of Justice of the European Union, Európai Unió Bírósága

DPIA - Data Protection Impact Assessment, Adatvédelmi Hatásvizsgálat

DSG (Datenschutzgesetz) – osztrák adatvédelmi törvény

Ebktv - 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

EGK – Európai Gazdasági Térség

EJEB - Emberi Jogok Európai Bírósága

eIDAS - elektronikus azonosítás, hitelesítés és bizalmi szolgáltatások EU-szintű szabályozása

EU – Európai Unió

EU OSHA - Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

GDPR - Az Európai Parlament és a Tanács 2016/679 rendelete

Gewerbeordnung (GewO) – német ipartörvény

GIBG – osztrák egyenlő bánásmódról szóló törvény

ICO AI - Information Commissioner's Office AI-irányelvei és dokumentumai

ILO - Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization)

Infotv. - 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az

információszabadságról

İş Kanunu 4857 - török Munka Törvénykönyv

İş Kanunu 6698 – török személyes adatok védelméről szóló törvény

İş Kanunu 6098 - török Kötelezettségi Törvénykönyv

KPI - Key Performance Indicator (kulcsfontosságú teljesítménymutató)

KVKK - Kişisel Verileri Koruma Kanunu (török adatvédelmi törvény)

KVKK2 – Kişisel Verileri Koruma Kurumu (török adatvédelmi hatóság)

Mt. - 2012. évi I. törvény

Mvt. - 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

NAIH - Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság

OCR - Optikai Karakterfelismerés (Optical Character Recognition)

OECD - Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet

OKFŐ – Országos Kórház-főigazgatóság

OSH - Occupational Safety and Health - munkahelyi biztonság és egészségvédelem

Pp. - 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról

UK GDPR - Egyesült Királyság Általános Adatvédelmi Rendelete

Bevezető gondolatok

Az emberiség történetében a technológiai fejlődés ismétlődő mintázata figyelhető meg: az új technikai megoldások megjelenését kezdetben bizalmatlanság, majd fokozatos elfogadás és végül a további alkalmazási lehetőségek tudatos vizsgálata kíséri. Az ipari forradalmak során a technológiai innovációk nem pusztán a gazdasági szerkezetet alakították át, hanem a munkavégzés módját, a munkaszervezetet és a munkajogi szabályozás alapvető kiindulópontjait is. A 21. században kibontakozó digitalizációs és mesterségesintelligencia-forradalom e folyamathoz hasonlóan átfogó, ugyanakkor annak intenzitása és sebessége tekintetében precedens nélküli kihívás elé állítja a jogrendszert, ezen belül a munkajogot és a munkáltatói jogkör gyakorlásának hagyományos kereteit¹.

A digitalizáció és a mesterséges intelligencián alapuló alkalmazások elterjedése a gazdasági és társadalmi struktúrákba mélyen beépülve alakítja át a munkavégzés szervezeti és technikai feltételeit. A technológia a munkáltató számára a hatékonyság növelésének, a költségcsökkentésnek és a versenyképesség fokozásának eszközeként jelenik meg, miközben az adatvezérelt döntéshozatal, az algoritmikus munkaszervezés és a digitális ellenőrzés a munkáltatói utasítási, ellenőrzési és értékelési jog gyakorlását is új dimenziókba helyezi. E folyamat a munkavállalói jogok – különösen az emberi méltósághoz, a magánszférához és a személyes adatok védelméhez fűződő jogok – védelmének, valamint az egyenlő bánásmód követelményének újragondolását teszi szükségessé.

A koronavírus-járvány 2019 végén és 2020 elején felerősítette azokat a tendenciákat, amelyek már korábban is megjelentek a munkavégzés digitalizációja terén. A távoli munkavégzés, az online ügyintézés és az elektronikus munkafolyamatok gyors kiterjesztése olyan munkakörök esetében is megvalósult, ahol korábban nem volt prognosztizálható a munkavégzés ilyen formája. A munkavégzés digitális térbe

¹ Ezt támasztja alá Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája is, mely szerint 2030-as évek végéig a MI várhatóan 900 000 munkavállalót fog érinteni. Forrás: <https://digitalisjoletprogram.hu/files/2f/32/2f32f239878a4559b6541e46277d6e88.pdf> 2021. május 10.

helyezése, az automatizált – egyre gyakrabban AI-alapú – folyamatok bevezetése közvetlen és szignifikáns hatást gyakorol a munkaerőpiacra és a foglalkoztatási formákra, és ezzel párhuzamosan átalakítja a munkáltatói jogok gyakorlásának gyakorlati kereteit is.

A munkáltatói jogkör klasszikus felfogása – amely az utasítási jogban, az ellenőrzési jogban, a munkaszervezés meghatározásában és a munkaerő-kiválasztásában ölt testet – egyre gyakrabban digitalizált, illetve részben vagy egészben mesterséges intelligenciára bízott döntési mechanizmusokon keresztül érvényesül. A munkáltató által alkalmazott algoritmusok részt vehetnek a toborzásban és kiválasztásban, a teljesítményértékelésben, a munkaidőbeosztás kialakításában, sőt akár a munkaviszony megszüntetésére irányuló döntések előkészítésében vagy támogatásában is. Ezzel összefüggésben alapvető kérdéssé válik, hogy milyen mértékben és milyen feltételek mellett delegálhatók munkáltatói jogosítványok mesterséges intelligenciára, hogyan biztosítható az átláthatóság, a felelősség megállapítása, a jogorvoslat lehetősége, valamint a munkavállalói jogok érvényesülése egy olyan környezetben, ahol a döntéshozatal jelentős része automatizált.

A jogalkotás és a jogalkalmazás számára kettős cél rajzolódik ki: egyrészt olyan normatív keretek kialakítása szükséges, amelyek a munkavállalók számára megfelelő jogi garanciákat biztosítanak a digitalizált és AI-vezérelt munkakörnyezetben, másrészt e garanciák nem vezethetnek olyan mértékű terhekhez a munkáltatói oldalon, amelyek visszatartanák a foglalkoztatót a munkaviszony keretében történő foglalkoztatástól vagy az innovatív technológiák felelős alkalmazásától. A rugalmasság és a biztonság optimális egyensúlyának meghatározása így a munkajogi szabályozás központi kérdésévé válik, különösen a digitális térben gyakorolt munkáltatói jogok és az azok gyakorlását részben átvevő mesterséges intelligencia vonatkozásában.

Korábbi kutatásom² középpontjában elsősorban a technológiai fejlődés munkaerő-kiváltó hatása, valamint a munkavállalói pozíciók és esélyek átalakulása állt. Jelen

² Riezu Zsófia: A munka digitalizálásnak és a robotika bevezetésének munkajogi és foglalkoztatáspolitikai következményei, Miskolci Jogtudó, 2020/1. 116–125. o.

értekezés e megközelítésre építve, de attól eltérő fókuszot választva a munkáltatói jogok digitalizációjára, a digitális térben gyakorolt munkáltatói jogosítványok tartalmának és korlátainak vizsgálatára, továbbá a mesterséges intelligenciára bízott munkáltatói döntések munkajogi és alapjogi összefüggéseire koncentrált. Célja annak feltárása, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlásának hagyományos dogmatikai kiindulópontjai miként értelmezhetők újra az algoritmikus irányítás és a mesterséges intelligencia korszakában, és milyen szabályozási, garanciális eszközökkel biztosítható a munkajogi védelem hatékony érvényesülése a digitális térben.

I.1. Az értekezés tárgya

Doktori értekezésem témája a mesterséges intelligencia (AI) munkajogi relevanciája, különös tekintettel a munkajogi jogintézményekre és a munkáltatói jogkör gyakorlására gyakorolt hatására. A témaválasztás indokolása nem azon a – látszólag kézenfekvő – feltevésen alapul, hogy egy széles körben tárgyalt és interdiszciplinárisan sokrétű jelenség vizsgálata önmagában könnyű vagy magától értetődő lenne. Éppen ellenkezőleg: az AI jogi, társadalomtudományi és műszaki vonatkozásainak komplexitása, továbbá a szabályozási környezet gyors változása indokolja, hogy a munkajog területén célzott, doktrinális és jogalkalmazás-orientált elemzés tárgyává tegyük e technológia megjelenését. A PhD-képzés során folytatott kutatásaim során – noha más jogterületek és szabályozási kérdések is felkeltették érdeklődésemet, részben személyes érintettség okán – szinte valamennyi vizsgált problémakör esetén felmerült az AI alkalmazhatóságának és korlátainak kérdésköre. A jelenség háttérében részben az a gazdasági-társadalmi dinamika áll, hogy a kapitalista piacgazdaságban a technológiai innovációk, valamint az azokkal kapcsolatos várakozások és elvárások erősítése alapvető érdeke a jelentős tőkeberuházásokat végrehajtó vállalatoknak. Az AI kifejezés a köznyelvben is általánossá vált, és a fogyasztói piacon forgalomba hozott termékek, szolgáltatások jelentős részénél marketingelemként funkcionál. A felhasználó sok esetben anélkül kerül kapcsolatba AI-alapú vagy algoritmizált megoldásokkal, hogy ennek tudatában lenne: ilyenek például az okostelefonok és televíziók intelligens funkciói, a videómegosztó platformok ajánlórendszerei, vagy a különböző fordítóprogramok, amelyek – a szövegkörnyezet elemzése révén – az egyszerű szószerinti fordításon

túlmutató, életszerűbb fordításokat tesznek lehetővé. Ugyanígy ide sorolhatók az online platformokon alkalmazott profilalkotási és célzott reklámozási technikák, a képfeldolgozó algoritmusok, amelyek az emberi arc felismerésével optimalizálják a felvételt, illetve az önvezető járművek fejlesztésében alkalmazott, korlátozott mesterséges intelligencián alapuló rendszerek.

Az AI így már nem csupán a tudományos-fantasztikus irodalom – például Isaac Asimov munkássága – által felvázolt jövőkép része, hanem a mindennapi élet részévé vált. Személyes tapasztalataim és informális beszélgetések tanúsága szerint a laikus társadalom jelentős része is rendelkezik valamiféle – sokszor fragmentált, részben médiaközvetített – percepcióval az AI-ról. A science fiction irodalomban megjelent víziók egy része a gyakorlatban ugyan eltérő formában, de ténylegesen realizálódott: nem humanoid robotok, hanem algoritmizált döntéstámogató rendszerek, nyelvi és képfeldolgozó alkalmazások, valamint hálózatba kapcsolt, okoseszközök formájában.

E fejlemények a jog és a szabályozás szempontjából is új kihívásokat generálnak. Az AI és a munka világa közötti kapcsolat mélyrehatóan érinti a munkáltatói és munkavállalói jogokat, a felelősségi viszonyokat, a munkavégzés szervezeti kereteit, valamint a jövőbeli munkavégzési formák alakulását. Indokolt ezért annak vizsgálata, hogy a munkajog klasszikus fogalmi és dogmatikai keretei miként alkalmazhatók olyan környezetben, ahol a munkaszervezés, a munkavállalók kiválasztása, a teljesítményértékelés, a munkavégzés ellenőrzése és a munkáltatói döntések (adott esetben a munkaviszony megszüntetésére irányuló döntések előkészítése) részben vagy egészben algoritmizált, esetenként önfejlesztő AI-rendszerek közvetítésével valósulnak meg.

A jogtudomány számára e folyamat nem csupán technológiai, hanem alapjogi és felelősségi kérdéseket is felvet. Kiemelt jelentőségű a transzparencia, az elszámoltathatóság, a jogorvoslathoz való jog, valamint az emberi méltóság, a magánszféra és a személyes adatok védelmének biztosítása olyan környezetben, ahol a döntéshozatal részben *fekete doboz* jellegű algoritmusokra épül. A szakirodalomban és a jogalkotási diskurzusban időről időre felmerül annak lehetősége is, hogy az egyre összetettebb algoritmusok és AI-rendszerek bizonyos

formában – legalább korlátozott – jogalanyiséggal, jogi státusszal rendelkezzenek³. E hipotézis mögött egyfelől a társadalmi és gazdasági fejlődés támogatására irányuló szándék, másfelől a felelősségi és kockázatkezelési szempontok, továbbá a technológia kontrollálatlan elterjedésével kapcsolatos aggodalmak húzódnak meg. E félelmek egyik gyökere a munkaerőpiaci kiszorítottságtól való tartás: attól az eshetőségtől, hogy az AI bizonyos munkakörökben teljes mértékben kiváltsa az emberi munkaerőt, más esetekben pedig olyan mértékű kompetencia- és készségváltást kényszerítsen ki, amely jelentős terhet ró a munkavállalókra. Mindez különösen indokoltá teszi a munkajogi szabályozás és jogalkalmazás szempontjából annak vizsgálatát, hogy a feltörekvő technológiák miként alakítják át a munkaviszony tartalmát, a munkáltatói jogkör gyakorlásának módját, valamint milyen garanciális eszközökkel biztosítható, hogy a technológiai fejlődés ne a munkavállalói jogok rovására, hanem azokat tiszteletben tartva, sőt adott esetben erősítve valósuljon meg. Jelen értekezés e kérdések köré szerveződik, a mesterséges intelligencia munkajogi relevanciáját dogmatikai, szabályozás-elméleti és gyakorlati szempontból egyaránt vizsgálva.

A történelem során az emberiség már több alkalommal szembesült olyan átfogó gazdasági és társadalmi átalakulásokkal, amelyek a munkavégzés struktúráját és a foglalkoztatási formákat alapvetően formálták át. Kiemelkedő példaként említhető az ipari forradalom időszaka, amikor a hagyományos mesterségek és szakmák jelentős része fokozatosan eltűnt, helyüket új foglalkozási kategóriák és munkaszervezési modellek vették át. E strukturális változásokra válaszul a modern értelemben vett munkajog és szociális jog alapjait megteremtő szabályozási rendszerek alakultak ki, amelyek az állami beavatkozás eszközeivel kívánták mérsékelni a gazdasági átalakulás társadalmi kockázatait és a munkavállalói kiszolgáltatottságot.

Az AI és az algoritmizált döntéshozatal munkaerő-piaci és munkajogi következményeinek vizsgálata során indokolt e történeti tapasztalatok figyelembevétele. A jelenlegi technológiai fejlődés olyan mértékben és ütemben

³ Riczu Zsófia: A munkajogi jogalanyiség kérdései - platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga, Infokommunikáció és Jog 2022/1. (78), 5 o.

alakítja át a munkavégzés feltételeit, a munkaköri tartalmakat, valamint a munkáltatói jogkör – különösen az utasítási, ellenőrzési és értékelési jog – gyakorlásának módját, hogy szükségessé válik a jogi keretek proaktív, előrelátó újragondolása. A szabályozásnak egyszerre kell biztosítania a munkavállalói jogok – mindenekelőtt az emberi méltósághoz, a magánszférához, a személyes adatok védelméhez és az egyenlő bánásmódhoz fűződő jogok – hatékony érvényesülését, és lehetővé tennie a technológiai fejlődés, valamint a társadalmi-gazdasági modernizáció fenntartható kibontakozását.

Jelen értekezés célja, hogy e dinamikák elemzésével hozzájáruljon annak mélyebb megértéséhez, miként képes a munkajog alkalmazkodni a technológiai fejlődés által támasztott kihívásokhoz, vagyis a munkáltatói jogok triászát a digitalizáció és az AI kontextusában helyezze el. Ennek keretében arra törekszem, hogy feltárjam, milyen dogmatikai, garanciális és intézményi eszközökkel biztosítható a munkavállalói jogok védelme és a társadalmi méltányosság fenntartása egy olyan új korszakban, amelyben a munkáltatói jogkör gyakorlása mindinkább a digitális térben, algoritmizált és AI-alapú rendszerek közvetítésével valósul meg. Az értekezés ezen pontján elengedhetetlen, hogy a jogelméleti dimenziót is mélyebben feltárjam, hiszen a munkáltatói jogok tradicionális felfogásában a triász egymástól elválaszthatatlan, egymást kiegészítő jogintézményekből áll: Az utasítási jog a munkaszervezet működésének irányítását biztosítja, az irányítási jog a stratégiai és operatív döntések meghozatalát foglalja magában, az ellenőrzési jog pedig megteremti a teljesítmény és a szabályszerű munkavégzés nyomon követésének jogi kereteit.⁴

A digitalizáció, a távmunka és a hibrid munkavégzés újraértelmezésre kényszerítik e jogkörök tartalmát és módszereit. A munkáltatói utasítási jog, amely korábban elsősorban a fizikai jelenlétre és a hierarchikus irányításra támaszkodott, a digitális környezetben részben önálló, részben virtuális koordinációs formákkal egészül ki.⁵ Az ellenőrzési jog a valós idejű monitoring eszközeivel bővül, ideértve az elektronikus kommunikáció, szoftverhasználat és egyéb digitális teljesítményadatok

⁴ Ulrich Preis: *Direktionsrecht und arbeitnehmerische Freiheit*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2005, 34–37. o.

⁵ Antoine Jeammaud: *Le pouvoir de l'employeur*, LGDJ, Paris, 2012. 51–56. o.; Alain Supiot: *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 2015. 120–124. o.

nyomon követését.⁶ E folyamat azonban jogi korlátokba ütközik, mivel a személyes adatok védelme és az alapvető munkavállalói jogok, mint a magánszféra és a méltóság védelme, a digitalizált ellenőrzés kereteit szigorúan meghatározzák.⁷

A távmunka és hibrid munkavégzés különösen komplex jogi kihívásokat teremt, mivel a klasszikus, közvetlen utasítási jog hatása csökken, és az irányítás a munkavállaló önállóságára építve, célorientált megoldások formájában valósul meg.⁸

A jogirodalom és a bírói gyakorlat is rámutat, hogy a munkáltatói jogosultságok érvényesítése során az arányosság, a szükségesség és a célhoz kötöttség elvének fokozott jelentősége van, különösen az otthoni munkavégzés esetén, ahol a fizikai felügyelet helyébe a digitális monitoring lép.⁹

Az AI- és algoritmus-alapú irányítási rendszerek alkalmazása újabb dimenziót ad a munkáltatói jogok vizsgálatának. A mesterséges intelligenciára bízott döntések esetében az utasítási és irányítási jogkör delegálása történik, amely jogelméleti és gyakorlati szempontból is számos kérdést vet fel.¹⁰ Elsősorban azt, hogy a munkáltató felelőssége és döntési kompetenciája mennyiben marad fenn, ha a döntéseket algoritmus hozza meg, valamint hogy milyen mértékben érvényesül az emberi felügyelet és a jogbiztonság.¹¹ Az EJEB és a nemzetközi szakirodalom is hangsúlyozza, hogy a technológiai eszközök használata nem csökkentheti a munkavállalók alapjogainak védelmét, és az ellenőrzésnek mindig arányosnak és célhoz kötöttnak kell maradnia.¹²

A kutatás ezen pontján fontos kiemelni a közszféra és a versenyszféra közötti különbséget is. A közszféra munkáltatói jogkörét – amely alapvetően kinevezésen és közhatalmi hierarchián alapul – az alkotmányos kontroll és a közérdek szigorúbb keretek közé szorítja, míg a versenyszférában a joggyakorlás elsősorban szerződéses és gazdasági legitimációra épül.¹³ A digitalizáció és az AI alkalmazása mindkét

⁶ Bundesarbeitsgericht, 14.06.2017 – 10 AZR 330/16.

⁷ GDPR (2016/679/EU), Art. 5–6.

⁸ Kúria BH2016.105. számú határozata

⁹ AB 21/2014. (VII. 15.) határozat.

¹⁰ Thomas Davenport – Rajeev Ronanki: Artificial Intelligence for the Real World, Harvard Business Review, 2018. 110. o.

¹¹ EJEB, Halford kontra Egyesült Királyság, 1997.

¹² Bărbulescu v. Romania 61496/08 sz. ügy <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082&utm> 2018. október 15.

¹³ Ulrich Battis: Bundesbeamtenengesetz, Beck, München, 2018. 72–76. o.

szférában újrafogalmazza a jogkörök tartalmát: a közszférában az alapjogok és a közhatalom működésének védelme, a versenyszférában pedig a vállalati hatékonyság és a magánszféra összehangolása kerül előtérbe.¹⁴

A bevezetőben felvázolt problémák és célkitűzések alapján több feltevés is megfogalmazódott bennem. Először, hogy a digitalizáció a munkáltató ellenőrzési lehetőségeit jelentősen kiszélesíti, ugyanakkor az adatvédelmi szabályok és a személyiségi jogok korlátozzák azok gyakorlati alkalmazhatóságát. Másodszor, a távmunka és a hibrid munkavégzési modellek gyengítik a hagyományos utasítási jog hierarchikus és közvetlen formáit, és új, rugalmas, célorientált megoldásokat igényelnek. Harmadszor, a platformgazdaság és az AI alapú munkaszervezés esetén elmosódik a munkáltató és munkavállaló közötti hagyományos viszony, amely a munkáltatói jogok újradefiniálását teszi szükségessé, különösen az ellenőrzés, irányítás és utasítás esetében. Végül, az új jogintézmények, mint a „right to disconnect”, szintén korlátozó szerepet töltenek be a munkáltatói jogok érvényesítését a munkavállalói magánszféra védelme érdekében.

Doktori értekezésem célja, hogy a munkáltatói jogok átalakulását a digitalizáció és a mesterséges intelligencia korában dogmatikai, jogelméleti és összehasonlító szemszögből vizsgálja. Tisztában vagyok vele, hogy ez rendkívül tág vizsgálati kör, amelyben könnyen elveszthető a fókusz. Az elemzés során arra törekszem, hogy a jogszabályi és bírói gyakorlatot, valamint a komparatív megközelítést egyaránt hangsúlyosan érvényesítsem, és olyan értelmezési keretet adjak, amelynek segítségével a jövő munkahelyeihez kapcsolódó szabályozási kérdések – a munkáltatói jogok gyakorlásának határai és az új technológiák által előidézett kihívások – hosszabb távon is leírhatók és megalapozottan újragondolhatók legyenek koherens dogmatikai kategóriák mentén.

A komparatív elemzés során elsősorban az osztrák és a török munkajogi szabályozást választottam összehasonlítás alapjául. Mindezt különösen a munkavállalói alapjogok védelme, az átláthatóság és elszámoltathatóság követelményei, valamint a

¹⁴ Michael Sachs: Grundgesetz Kommentar, Beck, München, 2021. 120–124. o.

technológia által felerősített munkáltatói ellenőrzés és döntéshozatal jogállami korlátai felől kívánom megközelíteni.

Az osztrák munkajog vizsgálatát a magyar jogfejlődéssel fennálló történeti kapcsolat, a kontinentális jogi hagyomány, valamint az indokolja, hogy az osztrák szabályozás a munkavállalói részvétel, az üzemi tanácsok, a kollektív érdekegyeztetés és a munkáltatói döntések kontrollja körében a közép-európai munkajogi modell egyik fejlett példája¹⁵. Az osztrák szabályozás számos olyan dogmatikai megoldást alkalmaz, amelyek a magyar munkajog fejlődésére is hatást gyakoroltak¹⁶, ezért megfelelő összehasonlítási alapot biztosít a munkáltatói jogkörök átalakulásának vizsgálatához. A török munkajog bevonását részben az indokolja, hogy korábbi kutatásaim során részletesen foglalkoztam a török munkajogi szabályozással, így annak dogmatikai sajátosságait és fejlődési irányait mélyebben megismerhettem¹⁷. Emellett kutatómódszertani szempontból fontosnak tartottam egy Európai Unión kívüli állam munkajogi szabályozásának vizsgálatát is, annak feltárása érdekében, hogy az európai uniós szabályozási tendenciák milyen mértékben jelennek meg egy eltérő jogpolitikai és intézményi környezetben. A vizsgálat során ugyanakkor egyértelművé vált, hogy a modern török munkajog jelentős részben a német és a svájci jogfejlődés eredményeire épül, amelynek következtében számos kontinentális jogi megoldást átvett és továbbfejlesztett. Éppen ez a kettősség adja a török jog összehasonlító elemzésének egyik legnagyobb értékét: miközben az Európai Unión kívüli jogrendszerrel van szó, szabályozása erőteljes európai dogmatikai alapokon

¹⁵ Az osztrák üzemi tanácsi szabályozás különösen alkalmas összehasonlítási alapként, mivel az üzemi tanácsok európai történetében az osztrák és a német modell a legrégebbiek közé tartozik, és a tájékoztatási, konzultációs, valamint részvételi jogok később az uniós munkajogi szabályozásban is központi jelentőségűvé váltak. Lásd: Michael Oesingmann: Workplace Representation in Europe: Works Councils and Their Economic Effects on Firms, CESifo DICE Report 4/2015, 59–64. o.

¹⁶ A magyar munkajog fejlődése a szolgálati szerződés magánjogi kategóriájából indult ki, amelynek értelmezési környezetére az osztrák magánjogi hagyomány is hatást gyakorolt. Lásd többek között: Békési Gábor: *A munkaszerződés (szolgálati szerződés) a magyar magánjogi kodifikációs törekvésekben*, Scriptura, 2020/1., 1–20.; Kiss György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2., 3–17. o.; Radnay József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*, Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/1., 9–14. o.; Petrovics Zoltán: *A munkajogviszony felmondása a második világháború előtti Magyarországon*, in: *Munkajog*, Ludovika Egyetemi Kiadó, 2024, 925–946. o.

¹⁷ Riczu Zsófia: *Táv munka vagy home-office? Táv munka szabályozásának összehasonlító elemzése a magyar és a török munkajogban*. *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*, Tomus 20, 2020/2., 133–146. DOI: 10.46942/SIDM.2020.2.133-146.

nyugszik, így lehetőséget biztosít annak vizsgálatára, hogy az európai munkajogi megoldások miként adaptálhatók és fejlődhetnek tovább egy eltérő társadalmi, gazdasági és szabályozási környezetben, amelyek lehetséges jövőbeli fejlődési irányok meghatározásához is hasznos összehasonlítási alapot nyújtanak.

I.2. A téma jelentősége

A munkaviszony szabályozása hagyományosan abból a (történetileg is igazolt) felismerésből indul ki, hogy a felek közötti viszony aszimmetrikus szerződéses kapcsolat: a munkavállaló személyesen, tartós jelleggel, a munkáltató szervezetébe illeszkedve teljesít, miközben a munkáltató utasítási, irányítási és ellenőrzési jogosítványokkal biztosítja a munkaszervezet működőképességét. E hatalmi jogosítványok ugyanakkor nem öncélúak, hanem a munkáltatói felelősségi pozíció párhuzamai: a foglalkoztató a termelés/szolgáltatás megszervezésével együtt kockázatot visel, kötelezettségeket vállal, és köteles a munkavállalói alapjogok – különösen az emberi méltóság, a magánszféra és a személyes adatok védelme – tiszteletben tartására. A digitalizáció és az AI e klasszikus szerkezetet nem bontja le, de a munkáltatói hatalomgyakorlás módszereit olyan mértékben alakítja át, hogy a régi dogmatikai kategóriák alkalmazása önmagában már nem magától értetődő: a joggyakorlás egyre gyakrabban adatfolyamokon, szoftveres infrastruktúrán és részben automatizált döntési láncokon keresztül valósul meg, ami új legitimációs és garanciális feltételeket teremt.

A téma jelentőségét mindenekelőtt az adja, hogy az ún. algoritmikus menedzsment – vagyis a munkavégzés szervezésének, kiosztásának, monitorozásának és értékelésének digitális, adatvezérelt rendszere – már nem kizárólag a platformgazdaság sajátossága, hanem mind szélesebb körben jelenik meg a hagyományos munkaszervezetekben is. A nemzetközi szakirodalom és intézményi elemzések rámutatnak: ezek a rendszerek a menedzsment funkcióit részben kódba fordítják, és a kontrollt folyamatos, granularitásában¹⁸ korábban elképzelhetetlen

¹⁸ A granularitás (szemcsézettség) az adatfeldolgozásban, informatikában és az analitikában azt a részletességi szintet jelenti, amelyen az adatokat tárolják, mérik vagy elemzik.

megfigyelési és értékelési kapacitással erősítik fel.¹⁹ A friss OECD-elemzések pedig már empirikus adatokkal is alátámasztják, hogy az algoritmikus irányítási eszközök a munkavégzés utasítását, a teljesítmény monitorozását és a munkavállalók értékelését egyaránt érintik, vagyis nem egyetlen különálló munkajogi részterületet módosítanak, hanem a munkaviszony mindennapi működését²⁰. Ezzel párhuzamosan a távmunka és a hibrid munkavégzés elterjedése a kontroll klasszikus, fizikai jelenlétén alapuló formáit digitális helyettesítőkkal váltja fel: a munkáltató – sokszor jóhiszemű szervezési, információbiztonsági vagy minőségbiztosítási okból – olyan adatokat is kezelhet, amelyek a munkavállaló magánszférájához közel esnek, különösen otthoni munkavégzés esetén. Ennek dogmatikai következménye, hogy az ellenőrzés tárgya (munkaviszonnyal összefüggő magatartás) és mértéke (szükséges–arányos beavatkozás) közötti határvonal elmosódásának kockázata nő, miközben a jogsértés sokszor nem egyetlen drasztikus aktusban, hanem a monitoring összehatásában jelenik meg.

A jelentőség második pillére az alapjogi kollíziók felerősödése. A digitális ellenőrzés és az AI-alapú értékelés a munkáltató oldalán gyakran hatékonyságot, költségcsökkentést, egységesebb döntéshozatalt és kockázatkezelést ígér; a munkavállaló oldalán azonban ugyanaz a technológia a magánszféra fokozatos beszűküléseként, a teljesítményadatok állandósult megfigyeléseként, illetve a döntések átláthatatlanságaként (a fekete doboz jelenségeként) érzékelhető. A strasbourgi esetjog régóta jelzi, hogy a munkahelyi kommunikáció ellenőrzése nem egyszerűen belső szervezési kérdés: a munkáltatói monitorozás csak megfelelő előzetes tájékoztatás, kiszámítható keretek és arányos beavatkozás mellett egyeztethető össze a magánélet tiszteletben tartásával²¹. Ugyanígy, az EU adatvédelmi joga – és különösen az automatizált döntéshozatalhoz kapcsolódó garanciák – a munkajog számára is ülső mércét ad: a CJEU SCHUFA-ítélete például

¹⁹ Algorithmic management and digital monitoring of work https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/algorithmic-management-and-digital-monitoring-work_en 2025. január 2.

²⁰ How widespread is algorithmic management in workplaces? https://www.oecd.org/en/publications/how-widespread-is-algorithmic-management-in-workplaces_cda7a114-en/full-report.html?utm_ 2025. december 21.

²¹ Bărbulescu v. Romania 61496/08 sz. ügy https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082&utm_ 2018. október 15.

bár nem munkajogi tényállásban, de élesen rávilágít arra, mennyire központi kérdés, hogy egy algoritmikus eredmény mikor válik ténylegesen döntést meghatározó tényezővé, és mikor beszélünk érdemi emberi felülvizsgálatról²². A munkajog ebben a környezetben nem kerülheti meg annak újragondolását, hogy mit jelent a munkáltató döntése, ha a döntés előkészítése, a kockázatapontozás, a rangsorolás vagy a teljesítményértékelés nagy része automatizált logikával történik, és a humán szereplő szerepe formálissá zsugorodhat.

A téma harmadik jelentőségi dimenzióját az adja, hogy az uniós szabályozás kifejezetten a foglalkoztatást az AI-kockázatok egyik központi terepeként azonosítja. A 2024/1689 rendelettel elfogadott AI Act kockázatalapú rendszere a foglalkoztatáshoz, munkaszervezéshez és HR-döntésekhez kapcsolódó AI-használatot tipikusan magas kockázatú kontextusban kezeli, és ezzel a munkáltatói gyakorlatot közvetlen megfelelési (compliance) elvárások alá rendezi²³. Emellett a platformmunka keretében elfogadott 2024/2831 irányelv az algoritmikus menedzsmenthez kapcsolódó átláthatósági, tájékoztatási és emberi felügyeleti garanciákat fogalmaz meg, ami – még ha formálisan platform környezetben is – a tágabb munkajogi gondolkodásra is visszahat, mert normatív mintát kínál az algoritmikus irányítás kezelésére²⁴. A jelentőség itt abban áll, hogy a munkáltatói jogkör digitalizációja többé nem csupán belső szabályzatok és adatvédelmi dokumentáció kérdése: uniós szinten is megjelenik a humán felügyelet, a transzparencia, a kockázatértékelés és a felelősségi lánc tisztázásának követelménye. E változások hazai relevanciáját különösen erősíti, hogy a munkáltatói ellenőrzésre vonatkozó jogi keret – bár az Mt. és az adatvédelmi szabályok biztosítanak kapaszkodókat – alapvetően általános klauzulákra (szükségesség–arányosság, tájékoztatás, célhoz kötöttség) és joggyakorlatra támaszkodik. A NAIH már korán hangsúlyozta, hogy a munkahelyi kamerás megfigyelés csak megfelelő garanciák

²² C-634/21. sz. ügy Schufa-ítélet https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202400913 2025. május 2.

²³ Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2024/1689 rendelete a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet)

²⁴ Az Európai Parlament és Tanács (E) 2024/2831 Irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról

mellett tekinthető jogszerűnek, és a szabályozottság, előzetes tájékoztatás és célhoz kötöttség hiánya érdemben jogsértési kockázatot hordoz²⁵. Uniós oldalon az EDPB iránymutatásai (így a videóeszközökről szóló 3/2019-es és a hozzájárulásról szóló 05/2020-as dokumentumok) rámutatnak arra is, hogy a munkaviszony alá-fölérendeltségi viszonya miatt a hozzájárulás sokszor nem tekinthető szabadnak, és a munkáltatói adatkezelés jogalapját, illetve korlátait más garanciális logikában kell megragadni²⁶. A téma jelentősége tehát nem pusztán technológiai: a dogmatikai kérdés az, hogy az Mt. általános klauzulái, a GDPR és az AI Act követelményei miként rendezhetők közös, koherens mércerendszerbe, amelyet a jogalkalmazás ténylegesen használni tud.

Végül a téma jelentősége abban is áll, hogy a munkajog társadalmi legitimációja – különösen a digitalizált munkakörnyezetben – egyre inkább az átláthatóság és elszámoltathatóság köré szerveződik. Az *algoritmikus főnök* jelensége nemcsak új munkaszervezési modell, hanem bizalmi kérdés is: ha a munkavállaló nem érti, mi alapján értékelik, miért kap egy adott beosztást, miért nem választották ki, vagy miért lett hátrányos következménye egy mérőszámnak, akkor a munkáltatói döntés legitimációja sérül, és a jogvita esélye nő. A nemzetközi szakirodalom – Aloisi és De Stefano klasszikus munkája is – éppen ezért hangsúlyozza, hogy a technológia nem semleges: a szabályozás és az intézményi garanciák döntenek el, hogy az innováció a munkaszervezés fenntartható modernizációját vagy a munkavállalói jogok erózióját hozza-e el²⁷. E bekezdés végső tanulsága tehát az, hogy a munkáltatói jogok digitalizációja egyszerre érint versenyképességi, szervezési, adatvédelmi és alapjogi kérdéseket; ennek megfelelően a téma feldolgozása nem szűk részletkérdés, hanem a munkaviszony modern fogalmának és garanciális szerkezetének egyik kulcspontja.

²⁵ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről <https://naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyelesr-l.pdf?> 2024. szeptember 12.

²⁶ EDPB Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video devices https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video_en 2022. október 3.

²⁷ Antonio Aloisi - Valerio De Stefano: Your Boss Is an Algorithm : Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. First edition., Hart Publishing, 2022. 148. o. <https://doi.org/10.5040/9781509953219>. 2023. november 14.

I.3. A dolgozat felépítése

Az értekezésem kiindulópontja annak felismerése, hogy a munkajog dogmatikája és jogalkalmazása a digitalizáció és a mesterséges intelligencia térnyerésével olyan tartós szerkezeti nyomás alá került, amely a klasszikus intézmények – mindenképp az utasítási, irányítási és ellenőrzési jog – újraértelmezését, a védelem garanciális minimumainak megerősítését és a szabályozás módszertani finomhangolását teszi szükségessé. A doktori kutatásban ezért nem csupán leíró módon követem a munka világa technológiai átalakulásának jelenségeit, hanem igyekszem normatív keretet is felállítani arra, miként egyeztethető össze a munkáltatói hatalmi jogosítványok gyakorlása az adatvédelem, a magánszféra, az emberi méltóság és az egyenlő bánásmód alapjogi követelményeivel a digitális ellenőrzés és algoritmizált menedzsment ténye mellett. A digitalizáció a XXI. században a gazdasági élet valamennyi ágazatára kiterjedő, strukturális átalakulást eredményez, amely alól a munka világa sem kivétel. Az új technológiák megjelenése, az online munkaszervezési formák, a platformalapú gazdasági modellek és az algoritmizált munkairányítás elterjedése nem pusztán gazdasági, szervezeti, hanem érdemi jogi következményekkel is jár. A munkáltatói jogkör gyakorlása – különösen az utasítási jog, az ellenőrzési jog, a munkaszervezéshez fűződő jogosultságok, valamint a teljesítményértékelés – mindinkább a digitális térben, informatikai rendszerek és adatvezérelt döntéstámogató eszközök közvetítésével valósul meg. Ezzel párhuzamosan a munkavállalói jogok, így különösen az emberi méltósághoz, a magánszféra védelméhez, a személyes adatok védelméhez és az egyenlő bánásmódhoz fűződő jogok érvényesülése új típusú kockázatoknak van kitéve. A digitális ellenőrzési eszközök, a folyamatos teljesítmény-monitorozás, a munkavégzés adat alapú értékelése, valamint az algoritmikus profilalkotás olyan kérdéseket vetnek fel, amelyek a munkáltatói jogosítványok tartalmának, korlátainak és garanciális ellensúlyainak újrarendelését teszik szükségessé.

A téma aktualitását és relevanciáját tovább erősíti, hogy a COVID–19 világjárvány nyomán a távmunka, a home office és a hibrid munkavégzés széles körben elterjedt

gyakorlattá vált, sok esetben tartósan beépülve a munkaszervezés mindennapi gyakorlatába. E folyamat felerősítette a munkáltatói jogok digitalizációval összefüggő átalakulását: a munkavégzés helyétől független, online alapú utasításadás, a távoli ellenőrzés különböző technológiái, az informatikai rendszerekhez kötött teljesítménymérés és jelenlét-ellenőrzés, valamint a munkavállalók digitális lábnyomához kapcsolódó adatkezelés mind olyan jelenségek, amelyek közvetlenül érintik a munkajogi védelem hagyományos garanciarendszerét. Mindezek indokolták annak vizsgálatát, hogy a munkajogi intézményrendszere – és azon belül a munkáltatói jogok gyakorlásának dogmatikai kerete – miként képes alkalmazkodni a digitalizáció által támasztott kihívásokhoz, oly módon, hogy a technológiai fejlődés előnyei érvényesülhessenek, ugyanakkor ne vezessenek a munkavállalói jogok indokolatlan korlátozásához vagy a munkajogi védelem kiüresedéséhez. Az értekezés központi kutatási iránya a munkáltatói jogkör digitalizáció következtében bekövetkező átalakulásának feltárása. Ennek keretében mindenekelőtt annak vizsgálatára kerül sor, hogy a digitalizáció miként formálta át a munkáltató klasszikus utasítási és ellenőrzési jogát. A digitális munkaszervezés, az online alapú kommunikáció és a különféle informatikai rendszerekre épülő munkairányítás következtében az utasításadás módja, tartalma és intenzitása, továbbá az ellenőrzés eszközrendszere és kiterjedtsége is számottevően módosult. E változások a munkáltatói jogkör gyakorlásának dogmatikai alapjait is érintik, különösen ott, ahol a folyamatos ellenőrzés technikailag lehetővé válik, és ezáltal újra kell gondolni a munkavállalói autonómia, a magánszféra és a személyiségi jogok védelmének egyensúlyát.

Értekezésem célja, hogy a munkáltatók és szervezetek szempontjából vizsgáljam azokat a stratégiákat és folyamatokat, amelyek a munkavállaló és munkáltató közötti érzékeny egyensúly fenntartására irányulnak. A munkajogviszonyok egyik alapvető sajátossága a hierarchikus jelleg, amelyben a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetben van a munkáltatóval szemben. Ebből eredően a munkajogviszony főbb jellemzői közé tartozik a munkáltató erőfölénye, a munkavállaló alárendelt helyzete, a munkavégzés rendszeressége és tartóssága, valamint a munkakör, a munkavégzés helyének és idejének előírása. Továbbá ide sorolható a munkavállaló rendelkezésre

állási kötelezettsége, a munkáltató utasítási joga, valamint a személyes munkavégzés elvárása is.

A technológiai fejlődés, különösen a mesterséges intelligencia térnyerése, átalakítja a hagyományos munkajogviszonyokat, új kihívásokat és lehetőségeket teremtve mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók számára. Kutatásom célja, hogy feltárjam ezeket az új kihívásokat és a velük járó jogi, társadalmi, valamint szervezeti válaszokat, miközben rávilágítok a digitális és automatizált munkavégzés hatásaira a foglalkoztatási struktúrákban. Kutatásomban kiemelt figyelmet fordítok a digitális munkavégzés és a mesterséges intelligencia munkaerőpiacra gyakorolt hatásainak elemzésére, különös tekintettel a versenyszféra munkáltatóira, valamint a közszféra munkáltatói jogkörének gyakorlóira. Bár a digitális munkavégzés elsősorban a versenyszféra területén fejti ki hatását, nem hagyhatjuk figyelmen kívül a közszférában jelentkező változásokat sem.

A vizsgálat középpontjában a munkáltatói jogkör klasszikus tartalmának digitalizált környezetben zajló transzformációja áll. E transzformáció nem értelmezhető kizárólag technológiai determinizmusként: a jog nem pusztán követő szereplő, hanem értékalapú korlátok felállításával, kockázatalapú szabályozással és eljárásjogi garanciákkal képes a munkajogi viszony alárendeltségi szerkezetét fenntartva térben és időben újraszabni a hatalomgyakorlás legitim kereteit. Ezt a megközelítést erősíti a hazai és uniós normatív környezet: az Mt. személyiségi jogi klauzulája a szükségesség és arányosság kettős követelményével²⁸, az ellenőrzés technikai eszközeinek korlátozott alkalmazhatósága²⁹, valamint a távmunka írásbeliségének és eljárási rendjének szigorú előírása³⁰ olyan statikus bázist ad, amelyre a dinamikus digitalizációs gyakorlat ráépülhet, de azt fel nem bonthatja.

A doktori értekezésem szerkezete tudatosan rétegzett felépítésű: a vizsgálat a munkaviszony klasszikus dogmatikai kiindulópontjaitól halad a digitalizáció és az AI által előidézett szervezeti és jogalkalmazási változások felé, majd mindezt empirikus fókuszú esettanulmánnyal és módszertani reflexióval egészíti ki. E felépítési logika célja kettős. Egyrészt biztosítani kívánja, hogy a technológiai

²⁸ Mt. 9. §

²⁹ Mt. 11/A §

³⁰ Mt. 196. §

jelenségek ne önálló fejezetként jelenjenek meg, hanem a munkajogi intézményrendszer belső összefüggéseiből következő kérdésfeltevésekre adjanak választ. Másrészt elő kívánja segíteni, hogy az értekezésben tett állítások – a jogelméleti megközelítésektől a konkrét jogalkalmazási dilemmákig – egyetlen koherens érvelési ívbe illeszkedjenek.

A II. fejezet alapozó jellegű, és a dolgozat dogmatikai kiindulópontjait teremti meg. A történeti áttekintés nem öncélú: azt mutatja be, hogy a munkajog – és benne a munkáltatói jogkör – miként vált el a tisztán polgári jogi csereviszonyok logikájától, és hogyan épült fel fokozatosan a függőségi viszonyok kezelésére alkalmas intézményrendszer. A kutatás elméleti részében rövid történelmi kitekintést és a rendszertani meghatározást követően az a hierarchikus jogviszonyt helyezem a fókuszba, amely a klasszikus munkavállaó-munkáltató relációban megjelenik.

A fejezet a munkavégzés szerződéses alakzatait és a munkaviszony elhatárolási kérdéseit tárgyalja, majd eljut az alá-fölérendeltség általános bemutatásáig. az alfejezetek a munkaviszony egyik meghatározó dimenzióját – az alárendeltséget – dogmatikai és történeti összefüggésben vizsgálják, előkészítve azt a későbbi állítást, hogy a digitalizáció alapvetően nem megszünteti, hanem gyakran finomabb, kevésbé látható, ugyanakkor intenzívebb eszközökkel közvetíti a függőség és kontroll különböző formáit. A függőség elméleteit (gazdasági és személyi függőség), az elméleti alapvetéseket, továbbá a technológiai determinizmus kritikáját keretbe foglaló fejezet jelentősége abban áll, hogy az értekezés későbbi, technológiai fókuszú fejezeteihez olyan fogalmi és értékelési szempontokat ad, amelyekkel elkerülhető a „*technológia mindent megváltoztat*” leegyszerűsítő narratívája: a vizsgálat a munkajogi viszony szerkezetéből kiindulva keresi meg, mi az, ami valóban átalakul, és mi az, ami csupán új eszközökkel, új működési logikában válik láthatóvá.

A III. fejezet az értekezés dogmatikai súlypontja. A fejezet első egységei a munkáltató fogalmát, jogi természetét és a munkáltatói minőség tartalmát járják körül, majd innen lépnek át a munkáltatói jogok dogmatikai megalapozásához. A szerkezeti logika itt abban ragadható meg, hogy a dolgozat a munkáltatói jogkört nem pusztán a munkáltató jogosultságaként, hanem a munkaviszony egészét strukturáló intézményként tárgyalja: a munkaszervezet működtetéséhez szükséges irányítási és

ellenőrzési jogosítványok normatív legitimációja csak a munkáltatót terhelő kötelezettségekkel és a munkavállalói jogokkal együtt értelmezhető.

A dogmatikai alapokat a modern munkajog kontextusában tárgyaló rész különösen fontos átvezető szerepet tölt be. Itt kapcsolódik össze a klasszikus munkajogi dogmatika a technológiai korszak kihívásaival: a dolgozat a munkáltatói hatalomgyakorlás technológiai átalakulását nem önmagában, hanem a munkajogi intézmények működési feltételein belül helyezi el. E gondolatmenetet jogelméleti kitekintés mélyíti el: a realizmus és a pozitívizmus szempontjainak bevonása hozzájárul ahhoz, hogy a digitalizációhoz kapcsolódó jelenségek ne csupán új eszközként, hanem a jog és a valóság viszonyát érintő strukturális kihívásként jelenjenek meg. A következő fejezetek ennek megfelelően azt vizsgálják, miként értékelhető a digitalizált munkáltatói hatalomgyakorlás a jog társadalmi működését előtérbe helyező realizmus, illetve a jogszabályi keretek elsődlegességére építő pozitívizmus nézőpontjából. E fejezeten belül külön alfejezetet kap a munkáltatói jogkör gyakorlójának kérdése mivel a döntések és kontrollmechanizmusok digitalizációja a „*ki a tényleges döntéshozó?*” kérdés problematikáját gyakran élesebben veti fel, mint a hagyományos munkaszervezetben.

A munkáltatói kötelezettségek fejezete teremti meg azt a szerkezeti egyensúlyt, amely a munkáltatói jogok digitális kiterjedésének elemzéséhez elengedhetetlen. A kötelezettségek jogalapját és jelentőségét tárgyalva azt az alapállítást bontja ki, hogy a munkáltatói jogosítványok ellenpárjai a gondoskodási és védelmi jellegű kötelezettségek; e tétel a későbbi fejezetekben azért válik különösen relevánssá, mert a digitális munkaszervezés környezetében a kötelezettségi oldal tartalma is módosul (különösen tájékoztatási, adatkezelési, transzparencia- és garanciális dimenziókban). Ezt a vezérvonalat viszi tovább az értekezés a következő alfejezetekben, amely már közvetlenül a digitalizált munkakörnyezetben értelmezi a munkáltatói felelősség és gondoskodás tartalmát, majd a munkáltatói hatalmi jogosítványok klasszikus területeit és a munkáltatói döntéshozatalt tárgyalják, ezzel közvetlenül előkészítve a következő nagy fejezetet, amelyben a jogosítványok online és algoritmikus közegben nyernek új minőséget, tekintve, hogy a digitalizált munkaszervezés adatvédelmi és munkajogi korlátokat is felvet. A munkavállalókra vonatkozó adatok – így különösen

a teljesítményadatok, a kommunikációs metaadatok, a helymeghatározási információk vagy a digitális jelenlét különböző lenyomatai – tömeges gyűjtése és feldolgozása a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlása során elkerülhetetlenné válhat, ugyanakkor az általános adatvédelmi szabályozásból, a munkajogi előírásokból és az alapjogi követelményekből származó korlátok szigorúan meghatározzák az ilyen adatkezelés feltételeit. Az értekezés ennek körében vizsgálja, hogy a digitális technológiák alkalmazása mellett miként biztosítható az adatminimalizálás, a célhoz kötöttség, az arányosság és az átláthatóság elve, továbbá hogyan illeszkednek ezek a követelmények a munkáltatói jogosítványok dogmatikai rendszerébe. az értekezés technológiai–jogi fókuszú része az elemzés a munkáltatói jogkör digitalizált működési módjait már kifejezetten a szoftveres, adatvezérelt és AI-támogatott rendszerek felől vizsgálja, az AI-alapú döntéstámogatást mérnöki–módszertani és jogi feltételekkel együtt tárgyalja: a dolgozat ezen a ponton abból indul ki, hogy a jogi minősítés és a garanciák meghatározása nem választható el a rendszerek tényleges működésének alapszintű megértésétől (milyen adatokat használnak, milyen logika szerint pontoznak, milyen szerepe marad az emberi felülvizsgálatnak).

a kutatás a munkáltatói jogok gyakorlását meghatározó uniós és nemzeti szabályozási keretek vizsgálatára is kiterjed. Elemzés tárgyává válik, hogy az Európai Unió jogforrásai, irányelvei és rendeletei, továbbá a nemzeti munkajogi, adatvédelmi és egyéb releváns szabályok miként reagálnak a digitalizáció kihívásaira, különösen a munkáltatói utasítási és ellenőrzési jog, a munkaszervezés digitalizációja, valamint a mesterséges intelligencia és algoritmikus rendszerek alkalmazása tekintetében. A vizsgálat célja, hogy feltárja a szabályozás koherenciáját, hiányosságait és ellentmondásait, valamint hogy rámutasson azokra a területekre, ahol a munkáltatói jogok és a munkavállalói alapjogok közötti egyensúly fenntartása érdekében jogfejlesztésre vagy jogalkotói beavatkozásra lehet szükség. A jogösszehasonlító keret (EU, angolszász és kontinentális megközelítések) szerepe nem pusztán illusztratív: a digitalizáció munkajogi kihívásai sok tekintetben transznacionálisak, miközben a jogkultúrák válaszai eltérő hangsúlyok mentén formálódnak. A jog és az algoritmusok logikai felépítésének viszonyának vizsgálatát követően külön

tárgyalom a munkáltatói jogok digitalizációjának alapjogi korlátait. E ponton válik a dolgozat érvelése különösen garanciális hangsúlyúvá: a kérdés már nem csupán az, hogy a technológia mire képes, hanem az, hogy milyen feltételekkel tartható fenn a munkajog alapvető védelmi rendeltetése a digitális kontroll és döntéshozatal korában. A hazai bírói gyakorlat tükrében vizsgálom a munkáltatói jog dogmatikáját, külön kitérve a kúriai és alkotmánybírósági szempontokra; a fejezet végén szereplő összegzésben pedig a fejezet tanulságait rendszerezem, és átvezetem az olvasót az empirikus dimenzió felé.

Módszertanilag az értekezés jogdogmatikai és jogösszehasonlító elemzésre épít, amelyet gyakorlatorientált esettanulmányok és intézményi dokumentumelemzések egészítenek ki. A vállalati és intézményi gyakorlat feltárását célzó empirikus adatgyűjtés során különös jelenséggel találkoztam: a nagyvállalatok és közintézmények körében a megkeresésekre adott tartós válaszhány negatív adatként értékelhető, amely önmagában a téma érzékenysége és a kockázateszlelésre utal, továbbá módszertani reflexióra késztet a hozzáférési korlátok és a torzítási veszély tekintetében. E hiányt triangulációval – normatív és szakirodalmi források, nyilvános iránymutatások, esettanulmányok – igyekeztem ellensúlyozni, ugyanakkor nyíltan számot adok a kutatás határaitól: az empirikus validáció intézményi bezáródásai miatt a dogmatikai eredmények gyakorlati relevanciájának alátámasztása a jövőbeni vizsgálatok egyik fő terepe marad.

Az Empirikus dimenzió és módszertani reflexió a munkáltatói AI-használat vizsgálatában című fejezet a disszertációm egyik sajátos értéktöbbletét adja: a normatív és dogmatikai elemzést egy konkrét, a magyar közszolgálati/egészségügyi foglalkoztatásban megjelenő jelenségen keresztül teszem kézzelfoghatóvá. a kutatás kontextusának kijelölését követően egy, munkámból eredően személyes tapasztalataimon alapuló biometrikus azonosítással összefüggő esetet dolgoztam fel az egészségügyi szolgálati jogviszony körében, kitérve a bevezetésre, a szakmai– és kollektív indignációra, a részleges kivezetésre, illetve a működési korlátokra. A hazai egészségügyi szolgálati jogviszonyban vizsgált biometrikus beléptető rendszerek példája különösen alkalmas arra, hogy bemutassa a technológia bevezetésének többretegű jogi feltételrendszerét és a társadalmi-szervezeti adaptáció határait. Az

Eütv. 155/A. § az arcképmás – biometrikus adatként értelmezhető – kezelését tette lehetővé beléptetés és munkaidő-nyilvántartás céljából, ám az adatvédelmi és munkajogi követelmények – a célhoz kötöttség, arányosság, alternatívák hiányának igazolása, és az előzetes hatásvizsgálat – mellőzése vagy formális teljesítése könnyen vezethet jogbizonytalansághoz és ellenálláshoz. Az implementáció intézményi tapasztalatai mutatják, hogy a technikai megoldás önmagában nem oldja fel az eljárásjogi és szervezési dilemmákat: ahol az emberi felügyelet tényleges biztosítása, a döntési naplózás és a magyarázhatóság hiányos, ott a rendszer nemcsak adatvédelmi kockázatot hordoz, hanem az alapjogokba és a munkavállalói bizalomba is beavatkozik. Az empirikus egység külön jelentőségét az adja, hogy a dolgozat nem csupán az esettényállást rögzíti, hanem a hozzáférési és adatkorlátokból fakadó kutatómódszertani dilemmákat is a vizsgálat részévé teszi: a válaszhiányt mint módszertani eredményt értelmeztem, a további részekben pedig számba vettem a torzítási kockázatokat és a trianguláció lehetséges eszközeit.

A biometrikus ellenőrzés problémaköréből kiindulva az AI Act által meghatározott, magas kockázatú alkalmazási kör szabályozási logikáját vizsgálom, és ennek keretében azt elemzem, hogy az uniós szabályozási környezet milyen gyakorlati hatást gyakorolhat a hazai egészségügyi munkáltatói gyakorlatra. Az uniós jogfejlődés több ponton megjelenik az értekezésben. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet a humán erőforrás területén alkalmazott AI-rendszereket túlnyomórészt magas kockázati kategóriába sorolja, és ebből fakadóan az adatminőség, dokumentáció, nyomon követhetőség, emberi felügyelet és magyarázhatóság – továbbá a tiltott gyakorlatok, így a munkahelyi érzelmefelismerés – körében erős, kényszerítő normákat állít fel.

A dolgozat záró egységei a kutatás vállalt állításainak szintetizálását szolgálják. Az „A hipotézisek vizsgálata és az állítások pontosítása” című fejezet funkciója, hogy az értekezés elején kijelölt hipotézisekre külön, áttekinthető rendben adjon választ, és ahol szükséges, az elemzés eredményei alapján pontosítsa a fogalmi és dogmatikai állításokat. A Konklúzió, amely a főbb megállapításokat összegzi, és az értekezés eredményeit a munkajogi szabályozás és jogalkalmazás jövőbeli kihívásai felől is elhelyezi.

A dolgozat célja nem pusztán az, hogy rögzítse a digitalizáció és az AI munkajogi relevanciáját, hanem az is, hogy olyan normatív híd-modellt kínáljon, amely a technológiai fejlődés társadalomtudományi diskurzusát összekapcsolja a munkajogi dogmatikával. Ennek része, hogy az Mt. személyiségi jogi és ellenőrzési klauzuláit, a GDPR tájékoztatási, indokolási és automatizált döntésekre vonatkozó tilalmi rendelkezéseit, valamint az AI Act és a Platform Work Directive kockázatalapú és átláthatósági követelményeit koherens, jogalkalmazás-orientált keretbe rendezzem. A hozzájárulás abban áll, hogy az algoritmizált menedzsment és a digitális ellenőrzés – mint a munkáltatói hatalom gyakorlásának új formái – nem kívülről támadják a munkaviszony jogi természetét, hanem azon belül új felelősségi, dokumentációs és jogorvoslati követelményeket teremtenek; e követelmények teljesítése pedig nem a hatalom korlátozásának demonstrációja, hanem a legitimáció feltétele.

I.3.1. Hipotézisek

A munkajogi döntéshozatal algoritmizálása és a digitális ellenőrzési eszközök terjedése alapjaiban alakítja át a munkáltatói és munkavállalói pozíciók közötti erőviszonyokat. A technológiai fejlődés önmagában nem értéksemleges: a munkáltatói ellenőrzési jogkörök gyakorlásának intenzitása, tárgya és módszertana egyszerre kap új lehetőségeket és új korlátokat.

Az értekezésem kiinduló hipotézise az, hogy az algoritmikus döntéshozatal a munkáltatói ellenőrzési jogkör kiterjesztését eredményezi, ami fokozza a munkavállalói alárendeltséget. E megállapítás kiindulópontja, hogy az algoritmikus megoldások az ellenőrzés három dimenzióját egyszerre erősítik: a megfigyelés intenzitását, az adatok aggregálhatóságát és a visszacsatolás sebességét. Az időbeli és térbeli határok elmosódnak, mert a digitális eszközök a munkahelyen túlmutató viselkedési mintázatokat is képesek megragadni metaadatok, aktivitásnaplók és prediktív modellek révén. A munkáltatói utasítási és ellenőrzési jog külső korlátai – legyenek ezek törvényi tilalmak vagy kollektív szerződésekben rögzített korlátozások – formálisan változatlanok maradhatnak, ám a technológiai kapacitás gyakorlatban megnöveli a munkavállaló kiszolgáltatottságát, mert viselkedés jogi minősítése részletesebbé/árnyaltabbá válik, ami az

elszámoltathatóság gyakoribb vagy intenzívebb érvényesítését vonja maga után. Az algoritmikus pontszámok és kockázati besorolások objektivitás-ígérete ráadásul normatív tévedéshez vezethet: a szervezetek könnyen azonosítják a statisztikai korrelációt a teljesítmény vagy megfelelés oksági indikátorával, és ezzel a diszkrecionális mérlegelés rejtett, kevésbé látható zónáiba helyeznek át értékítéleteket.

A munkavállalói alárendeltség fokozódása eljárásjogi nézőpontból abban ragadható meg, hogy a meghallgatási, indokolási és betekintési jog tényleges érvényesülése az algoritmikus környezetben speciális feltételekhez kötött. Ha a döntést előkészítő modell inputjai, súlyai és validációs eredményei átláthatatlanok, a munkavállaló vitaképessége gyengül. Az ellenbizonyítás terhe megnő, mert nem a klasszikus tényállás megállapításának vitája zajlik, hanem modell-állítások és adattisztasági kérdések bonyolult csomagja kerül az eljárás fókuszába. Ezzel párhuzamosan a munkáltató könnyen hivatkozhat a rendszer semlegességére és objektív kritériumok alkalmazására, miközben a paraméterezésben rögzült értékválasztások, tanítási adathalmazok és előfeldolgozási eljárások strukturális preferenciákat kódolnak. A megerősödött ellenőrzési kapacitás tehát nemcsak mennyiségi, hanem minőségi változást hoz: a viták tárgya az emberi magatartásról áttolódik a technikai infrastruktúra kulisszái mögé, ahová a munkavállaló rendszerint nem, vagy csak igen korlátozott esetekben jut be.

A második hipotézisem szerint, az EU-szintű szabályozás hatékonyabban képes korlátozni a munkáltatói jogkörök túlzott digitalizációját, miközben a hazai jogalkalmazás jelenlegi formájában nem biztosít kellő garanciákat. A nemzeti jogba ágyazott általános klauzulák – a személyiségi jogok, az emberi méltóság és a magánszféra védelme, a szükségesség–arányosság teszt – erős normatív alapot adnak, de intézményi kapacitás, módszertani útmutatás és egységes bírói standardok hiányában a végrehajtás fragmentált marad. Az uniós normák ezzel szemben részletes megfelelési mechanizmusokat követelnek meg: kockázatkezelési rendszert, adatminőség-biztosítást, naplózást, dokumentált emberi felügyeletet, panaszkezelési és jogorvoslati csatornákat. Ezek a követelmények a szervezeti működés mélyrétegeibe ágyazódnak, ezért a hatásuk nagyobb eséllyel strukturális, nem csupán

eseti. A harmonizációs nehézségek ugyanakkor valóságok. A munkajog és az adatvédelem határterületén a fogalmak és bizonyítási standardok eltérései jogbizonytalansághoz vezethetnek. Az Mt. a munkáltatói ellenőrzés gyakorlását általános feltételekhez köti, de nem bontja ki részletekbe menően az algoritmikus rendszerek auditálhatóságát vagy az indokolási kötelezettség technikai tartalmát. Az EU-s normák nyelvét adaptáló bírói gyakorlat kialakulásáig a vállalatok gyakran belső szabályzatokkal igyekeznek kitölteni a joghézagot, ami egyenlőtlen védelmi szinteket eredményez. Ilyen környezetben a compliance minősége túlságosan is függ a szervezeti érettségtől, és kevésbé a jog által garantált minimumtól. A hipotézis érvényességét tehát nem önmagában a normaszöveg, hanem a végrehajtási ökoszisztéma – felügyeleti hatóságok, ombudsmani állásfoglalások, bírósági precedensek és szakmai standardok – teljessége fogja eldönteni.

A harmadik hipotézisem a GDPR 22. cikkének gyakorlati érvényesülésével kapcsolatban az, hogy az automatizált egyedi döntéshozatal tilalma a HR-folyamatokban nem teljeskörűen valósul meg, mert az emberi felügyelet sokszor formális elem marad. Az ember a hurokban³¹ elvárás elméleti szinten erős garancia, a gyakorlatban azonban az úgynevezett automation bias³² és rubber-stamping³³ jelenségek csökkentik a tényleges kontroll értékét. Ha a döntés-előkészítő felületek úgy vannak kialakítva, hogy erős hipotéziseket sugallnak, a humán döntéshozó hajlamos követni az algoritmikus javaslatot anélkül, hogy az indokolás mélyebb rétegeit feltárná. Ilyenkor a döntés formailag emberi, anyagi értelemben azonban automatizált marad. A megfelelési auditok és az adatvédelmi hatásvizsgálatok papíron kezelik e kockázatokat, de tartalmi minőségük döntő. A valódi hatásvizsgálat az üzleti cél és a jogalap illeszkedésének, az adatminimalizálásnak, a pontosság és torzítás kockázatainak, a modellek rendszeres újratanításának, a magyarázhatóság és a vitathatóság protokolljainak ellenőrzését jelenti. Ezzel szemben a formalizált DPIA

³¹ Human-in-the-loop: az automatizált rendszer nem hozhat végleges döntést emberi beavatkozás nélkül.

³² Automation bias: pszichológiai torzítás, amikor az ember hajlamos túlzottan megbízni az automatizált rendszer ajánlásában, még akkor is, ha az hibás lehet

³³ Rubber-Stamping: az ember csak formálisan hagyja jóvá az algoritmus döntését, anélkül hogy ténylegesen megvizsgálná vagy mérlegelné azt.

gyakran általános kockázati címkéket sorol fel, és nem épít be tesztelhető mérőszámokat, például döntési eltérésrátaikat ember–gép összevetésben, vagy a hátrányos megkülönböztetés proxyindikátorait. A humán felügyelet érdemi biztosításához szükség van a döntéshozók képzésére, az indokolási rétegek elérhetővé tételére és a független emberi ellenőrzési mechanizmusok kötelezővé tételére. E lépések nélkül a 22. cikk védelme könnyen látszatgaranciává válik.

A negyedik hipotézisem árnyaltabb képet vázol: a munkavállalói méltóság és magánszféra védelme nem szükségszerűen csökken a digitális ellenőrzési eszközök alkalmazásával, feltéve, hogy a szükségesség–arányosság teszt ténylegesen és következetesen érvényesül. A teszt elsődlegesen három kérdésre bontja a vizsgálatot: a beavatkozás alkalmas-e a legitim cél elérésére, létezik-e enyhébb, egyben hatékony alternatíva, és az elérni kívánt előny arányban áll-e az okozott jogsérelmi kockázattal. Ha ezt a mérlegelést nem csupán bevezetéskor, hanem a teljes életciklus mentén alkalmazzák, a technológia képes olyan működési módra, amely a munkavállalói autonómiát nem csorbítja indokolatlanul. A célhoz kötöttség, az adatminimalizálás és az időbeli korlátozás együttesen markánsan csökkentik a jogsérelmi kockázatot, miközben megőrzik a munkaszervezés racionalizálásának előnyeit.

A szükségesség–arányosság érdemi érvényesítése eljárásjogi értelemben az indokolási kötelezettség szintemelését követeli meg. Nem elegendő általánosságban a hatékonyságra hivatkozni; meg kell jeleníteni, milyen alternatív eszközök merültek fel, miért utasították el azokat, és milyen konkrét biztosítékokat építettek be az érintetti jogok védelmére. A bírói kontroll akkor lehet hatásos, ha a bíróságok nem csupán a jogszerűség minimális feltételeit, hanem az alkalmazott mérlegelés szakmai koherenciáját is vizsgálják. Ebbe beletartozik az is, hogy a szervezetek képesek legyenek a technikai választásaikat – például a magyarázhatóság szempontjából – jogi nyelven is érthetően megindokolni, és az ellenőrzés számára rekonstruálhatóvá tenni. Ilyen módon az algoritmikus ellenőrzés nem eleve ellentétes a méltóságvédelmi követelményekkel, hanem a jogi mérlegeléssel összekapcsolt tervezés függvényévé válik.

Az ötödik, egyben utolsó hipotézisem az, hogy az AI alkalmazása bár jelentős mértékben átalakítja a munkáltatói döntéshozatalt, irányítást és ellenőrzést, nem

szünteti meg, és nem váltja ki teljes mértékben ezeket a hagyományos munkáltatói szerepeket. Az AI inkább támogató szerepet tölt be, kiegészítve és optimalizálva a munkáltatói döntéshozatali folyamatokat. Azonban, annak ellenére, hogy az AI jelentős szerepet játszhat a döntéshozatali folyamatokban, az emberi felügyelet – az előző hipotézisekben megfogalmazottakra alapozva - továbbra is elengedhetetlen. Az AI rendszerek nem képesek teljes mértékben helyettesíteni az emberi ítélőképességet, a személyes interakciókat és a munkavállalók egyedi helyzetének megértését. Az etikai, jogi és személyes szempontok, amelyek az emberi döntéshozatal során fontos szerepet játszanak, nem mindig kezelhetők kizárólag algoritmusok által. Ezért az AI alkalmazása a munkáltatói döntéshozatal, irányítás és ellenőrzés területén inkább kiegészítő szerepet tölt be, amely támogatja a munkáltatókat a hatékonyság növelésében és a munkahelyi folyamatok optimalizálásában, de nem helyettesíti a tradicionális munkáltatói szerepeket és felelőségeket. Az emberi tényező és a munkáltatói beavatkozás továbbra is alapvető fontosságú a munkahelyi dinamikában és a munkajogi keretek fenntartásában.

I.3.3. Módszertan

Az értekezés módszertana elsődlegesen jogdogmatikai-elemző és jogösszehasonlító megközelítésre épül, amelyet célzott esettanulmányok egészítenek ki. A kutatás kiindulópontját a hazai és nemzetközi szakirodalom feldolgozása jelenti. Ennek keretében olyan tanulmányok, folyóiratcikkek, monográfiák és jogpolitikai dokumentumok kerülnek elemzésre, amelyek a mesterséges intelligencia, a digitalizáció és a munkajog metszéspontjában helyezkednek el. A szakirodalmi feldolgozás egyrészt a fogalmi és dogmatikai keretek megalapozását szolgálja, másrészt megteremti annak lehetőségét, hogy a digitalizációval és az algoritmizált döntéshozatallal összefüggő munkajogi problémák szélesebb társadalmi, gazdasági és technológiai kontextusba ágyazva kerüljenek vizsgálatra.

A munkajog jogágisági kérdéseit és a jogtörténeti áttekintést bemutató részeknél történeti módszerre támaszkodtam, amely lehetővé tette a jog fejlődésének bemutatását. A kutatás multidiszciplináris megközelítést is igényelt, figyelembe véve

a modern munkavégzési formákat és az ezekre irányuló jogviszonyok komplex elemzését, különösen az AI alkalmazásának összefüggésében. Az AI-al összefüggő munkáltatói jogok átruházása olyan kérdéseket érint, amelyek túlmutatnak a jog területén, így az emberi erőforrás menedzsment, az adatvédelem és az egyenlő bánásmód kérdéseivel is szorosan összefonódnak. E komplexitás szükségessé tette, hogy kutatásom a jogtudomány mellett más tudományterületek eredményeit is integrálja a téma átfogóbb megértése érdekében.

A jogi elemzés magját a magyar munkajogi szabályozás és az ahhoz szorosan kapcsolódó adatvédelmi normarendszer alkotja. Részletes vizsgálat tárgyává válnak a hatályos magyar munkajog azon rendelkezései, amelyek a munkáltatói jogkör gyakorlására, a munkaszervezésre, a munkavégzés ellenőrzésére, a távmunka és a hibrid munkavégzés jogi kereteire, valamint a munkavállalói jogok garanciáira vonatkoznak. Ezzel párhuzamosan elemzésre kerül az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) és az azt kiegészítő uniós, illetve hazai adatvédelmi szabályozás, különös tekintettel a munkaviszony keretei között folytatott adatkezelésre, a megfigyelő rendszerek alkalmazására, a profilalkotásra és az automatizált döntéshozatalra. Az uniós jogforrások – irányelvek, rendeletek és soft law eszközök – vizsgálata révén kirajzolódik az a normatív háttér, amely meghatározza a tagállami szabályozási mozgásteret és a munkáltatói joggyakorlás jogi kereteit.

A jogösszehasonlító módszer alkalmazása a digitalizáció és az AI munkajogi relevanciájának differenciáltabb megértését szolgálja. Az értekezés ennek keretében több európai állam – így különösen Franciaország, Németország és Ausztria – szabályozási megoldásait, valamint egy, a kontinentális európai hagyományoktól részben eltérő szabályozási környezetet képviselő állam, Törökország gyakorlatát veti össze. A vizsgálat arra irányul, hogy e jogrendszerek miként közelítik meg a távmunka és a hibrid munkavégzés szabályozását, a platformmunka jogi minősítését, a digitális ellenőrzési eszközök alkalmazásának munkajogi és adatvédelmi korlátait, továbbá a munkáltatói jogkör gyakorlásának határait olyan környezetben, ahol a munkaszervezés és az ellenőrzés egyre inkább algoritmizált és AI-alapú rendszerekre támaszkodik. A komparatív elemzés célja nem pusztán a különbségek regisztrálása,

hanem olyan mintázatok és irányok azonosítása, amelyek tanulságul szolgálhatnak a hazai jogfejlődés számára is.

A módszertani koncepció részeként a kutatás eredetileg empirikus elemmel is ki kívántam egészíteni a jogi és elméleti megközelítést. Ennek keretében egyedi, mélyinterjú vizsgálat megvalósítását terveztem munkáltatókkal, mind a versenyszféra, mind pedig a közsféra különböző szervezeteinek képviselőivel. A cél az lett volna, hogy a munkáltatói oldal tapasztalatai és percepciói alapján közvetlen empirikus képet kapjak a digitalizált ellenőrzési gyakorlatokról, a távmunka és a hibrid munkavégzés során felmerülő gyakorlati dilemmákról, valamint a munkáltatói jogkörök gyakorlásának tényleges korlátairól. Többszöri, kifejezetten ilyen tárgyú megkeresésemre azonban sem a versenyszférából, sem a közszférából nem érkezett érdemi válasz, így a tervezett interjú adatfelvétel nem valósulhatott meg.

Végző megoldásként, a munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlására fókuszálva, a hazai állami egészségügyi ellátórendszerben betöltött munkakörökre és szakmai kapcsolatrendszeremre támaszkodva az Országos Kórházi Főigazgatóság Sajtóosztályával vettem fel a kapcsolatot. Az volt a szándékom, hogy rövid, célzott interjú keretében vizsgáljam az egészségügyi dolgozók biometrikus azonosításának gyakorlatát, különös tekintettel az ellenőrzés, az adatvédelem és a munkajogi garanciák összefüggéseire. Erre a megkeresésre azonban a kézirat lezárásáig szintén nem érkezett válasz, így a tervezett intézményi interjú ebben az esetben sem valósulhatott meg.

E körülményre tekintettel az értekezés e kérdéskört elsősorban a rendelkezésre álló szakirodalom, a normatív környezet és a saját, a hazai állami egészségügyi ellátórendszerben szerzett tapasztalataim alapján dolgoztam fel. Az egészségügyi dolgozók biometrikus azonosításával összefüggő ellenőrzési gyakorlatot egyrészt munkavállalói nézőpontból, másrészt jogvédő szervezetek álláspontját és érvelését is figyelembe véve közelítem meg. A módszertan e részének reflexív eleme, hogy kifejezetten számot ad a kvalitatív empirikus adatgyűjtés megghiúsulásáról, és ennek következményeként az elemzés korlátairól is.

Az értekezés várható tudományos eredményei több, egymással szorosan összefüggő dimenzióban ragadhatók meg. Mindenekelőtt céloom egy olyan átfogó, rendszerező

igényű kép kialakítása a munkáltatói jogok – különösen az utasítási és ellenőrzési jog – digitalizáció hatására bekövetkező átalakulásáról, amely a hazai és a nemzetközi szakirodalom eddigi eredményeit integrálva, de azoktól részben el is távolodva kifejezetten a digitális és algoritmizált munkaszervezés, valamint az AI-ra épülő munkáltatói döntéshozatal összefüggésében vizsgálja a jogköröket. A hazai munkajogi diskurzus már több tanulmányban foglalkozott a digitalizáció munkajogi kihívásaival, illetve a munkaviszony fogalmának, szerkezetének lehetséges átalakulásával, így különösen Kun Attila³⁴, Rácz Ildikó³⁵ vagy Horváth István és Petrovics Zoltán³⁶ munkái jelzik, hogy a digitalizáció nem hagyja érintetlenül a munkajog alapintézményeit. A nemzetközi szakirodalomban hasonló irányba mutatnak Aloisi és De Stefano elemzései a platformmunka, az algoritmikus irányítás és az ún. *algorithmic governance* jelenségéről.³⁷ Az értekezés ezen eredményekre építve, de a klasszikus munkáltatói jogkör dogmatikáját kiindulópontnak tekintve kívánja bemutatni, miként rajzolódik át a munkáltatói hatalmi pozíció szerkezete a digitális térben, ideértve a mesterséges intelligenciára bízott döntések és az algoritmizált ellenőrzési gyakorlatok hatását is.

Az uniós és hazai fejlemények egyaránt azt mutatják, hogy az algoritmikus irányítás, az automatizált döntéshozatal és a munkavállalók kiterjedt digitális megfigyelése szabályozási kényszert teremt – gondolhatunk az Európai Unió platformmunkára, algoritmikus menedzsmentre és munkavállalói adatvédelemre irányuló jogalkotási törekvéseire, illetve az ezekhez kapcsolódó jogpolitikai dokumentumokra³⁸. Az értekezés ezért nem csupán leíró módon kívánja rögzíteni a meglévő tendenciákat,

³⁴ Kun Attila.: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók, Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 391. o.

³⁵ Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Patronicum Kiadó, 2022, ISBN 978-615-5961-83-0

³⁶ Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: tárguló horizontok joghézagokkal, Pro Futuro 2021/2 61-81. o.

³⁷ Lásd: Antonio Aloisi – Valerio De Stefano: Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour. Bloomsbury Publishing, 2022.

³⁸ Lásd ERPS: Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: Shaping the future of work [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU\(2025\)774670_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf) 2025. november 10. vagy Halefom Abraha: Navigating workers' data rights in the digital age, A historical, current, and future perspective on workers' data protection, ILO Working Paper 149. September 2025. 2025. október 12.

hanem olyan normatív keret körvonalazására törekszik, amely a munkáltatói ellenőrzési és utasítási jog gyakorlását képes összehangolni a munkavállalói alapjogokkal, különösen az emberi méltóság, a magánszféra, a személyes adatok védelme, valamint az egyenlő bánásmód követelményével. E javaslatok egy része a hatályos magyar szabályozás (Mt., adatvédelmi szabályok, speciális ágazati normák) pontosítására, kiegészítésére, más része pedig a jogalkalmazói gyakorlat orientálására irányul.

Az értekezés egyúttal a magyar munkajogi diskurzushoz is hozzá kíván járulni azzal, hogy kifejezetten a digitalizált munkavégzés – így különösen a távmunka, hibrid munkavégzés, platformmunka és a biometrikus azonosításhoz kötött ellenőrzés – szabályozási kérdéseire fókuszál. A hazai szakirodalomban jelenleg is zajlik a digitalizáció okozta rendszerszintű kihívások feltárása, azonban a munkáltatói jogkör dogmatikájának célzott, a mesterséges intelligenciát és az algoritmizált ellenőrzési gyakorlatokat is magában foglaló újraértelmezése még formálódó terület.³⁹ Az értekezés ilyen értelemben hidat kíván képezni egyrészt a technológiai fejlődésről szóló általános társadalomtudományi diskurzus, másrészt a szűkebben vett munkajogi dogmatika között, különös hangsúlyt fektetve arra, hogy a munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlásának új formái milyen garanciális ellensúlyokat tesznek szükségessé.

Nem elhanyagolható a kutatás gyakorlati hasznosíthatósága sem. A munkáltatók számára az elemzés olyan orientációs pontokat és – részben esettanulmányokból levezetett – gyakorlati ajánlásokat céloz meg, amelyek segítségével a digitális ellenőrzési eszközök, a távmunka- és hibrid munkaszabályzatok, a platformalapú munkaszervezés vagy a biometrikus azonosítás alkalmazása összehangolható a munkajogi és adatvédelmi követelményekkel. Ez magában foglalja többek között az arányosság, az adatminimalizálás, az átláthatóság és az érdemi emberi felülvizsgálat követelményeinek érvényesítését olyan helyzetekben is, ahol a munkáltatói döntéshozatal mesterséges intelligenciára vagy algoritmikus rendszerekre támaszkodik. A munkavállalók számára az értekezés abban nyújthat támpontot, hogy

³⁹ James Redmond: The Digitalisation of Work An assessment of the rights and protections afforded to platform workers, Hungarian Labour Law E-Journal 2020/1 83-108. o. https://hlj.hu/letolt/2020_1_a/05_JRedmond_HLLJ_2020_1.pdf 2023. szeptember 2.

világosabban azonosíthatók legyenek a digitalizált munkakörnyezetben őket megillető jogok – így különösen a tájékoztatáshoz, a betekintéshez, a tiltakozáshoz és az automatizált döntések felülvizsgálatához való jog –, valamint azok a fórumok és eljárási eszközök, amelyek segítségével ezen jogok ténylegesen érvényesíthetők. Végül az értekezés eredményei a jogalkotás és jogalkalmazás számára is hasznos kiindulópontul szolgálhatnak. A digitalizáció, a mesterséges intelligencia és az algoritmikus menedzsment munka világában betöltött szerepét vizsgáló, uniós szintű tanulmányok és szakértői jelentések egyértelműen jelzik, hogy a munkavállalói adatvédelem, a transzparencia és az emberi felügyelet biztosítása olyan központi követelményekké válnak, amelyek a jövő munkajogi szabályozásának alakításakor megkerülhetetlenek. Az értekezés ezekhez a tendenciákhoz kapcsolódva törekszik arra, hogy a magyar jogrendszer számára is értelmezhető, konkrét támpontokat adjon a munkáltatói jogkör digitalizációval összefüggő újraszabályozásához, és ezzel hozzájáruljon a technológiai fejlődés és a munkavállalói jogvédelem közötti kiegyensúlyozott viszony kialakításához.

II. Kiindulás, rendszertani kérdések

A munka az emberi élet alapvető része, amely évszázadok óta meghatározza a társadalmi és gazdasági fejlődést. Fizikai és szellemi erőfeszítéseink révén építjük a jövőt, és hozzájárulunk a közösségek gyarapodásához. Az élethosszig tartó tanulás – legyen az formális, informális vagy non-formális keretek között – megteremti annak feltételeit, hogy folyamatosan fejlődjünk, és olyan tudást szerezzünk, amely állandó cselekvésre, újabb és újabb kihívások leküzdésére ösztönöz bennünket.

Az ipari forradalmak során, amikor a technológiai innovációk megerősödtek, a monoton és az emberi egészségre káros munkát már gépekkel próbálták helyettesíteni. A modern korban azonban már nem csupán a fizikai munkát kell újragondolnunk, hanem az emberi tevékenység élményének minőségét is. A munkavállalói élmény egyre nagyobb hangsúlyt kap, és itt lép be a mesterséges intelligencia, mint technológiai áttörés. Az AI alkalmazása megteremti annak feltételeit, hogy újfajta munkakörök jöjjenek létre, amelyekben az emberi kreativitás, az egyediség és az önálló gondolkodás kerül előtérbe, miközben egyes hagyományos munkakörök relevanciája csökken. Az AI nem csupán támogató funkciót tölthet be, hanem inspiráló hatást is gyakorolhat az emberi alkotó- és problémamegoldó tevékenységre.

II.1. Történeti áttekintés: a munkáltatói utasítási jog fejlődéstörténete a locatio conductio-tól az algoritmikus irányításig

Noha a munkaviszony történeti fejlődésének bemutatása a munkajogi tárgyú értekezések szinte elmaradhatatlan eleme, annak ismertetése jelen munka esetében nem pusztán formai vagy hagyományörző okokból indokolt. A kutatás egyik központi kérdése az alárendeltség tartalmának és határainak vizsgálata, amely fogalom a munkaviszony történeti fejlődésével szoros összefüggésben alakult ki. Az alárendeltség lényegi vonásainak feltárása ezért nem választható el azoktól a történeti előzményektől, amelyek meghatározták a munkavégzés szervezeti kereteinek és a munkáltatói hatalom gyakorlásának fejlődését. A történeti áttekintés célja ennek

megfelelően nem önmagáért való ismertetés, hanem az alárendeltség dogmatikai esszenciájának megragadása.

A munkajog viszonylag fiatal jogterületnek számít, hiszen mai értelemben vett munkaviszony és munkajog csak a 19. század végén, illetve a 20. század elején kezdett kialakulni. Ezt megelőzően inkább csak a munkavégzés történeti előzményeiről beszélhetünk⁴⁰.

A nyugati munkajog története, s benne a munkáltatói utasítási jog, jóval a modern kodifikációk előtt kezdődik: a munkáltató utasítási, irányítási és ellenőrzési jogának története mélyen gyökerezik a nyugati jogfejlődésben, különösen a római jogi hagyományban. A római jog *locatio conductio* szerződési csoportjában⁴¹ rajzolódik ki az a dogmatikai alap, amely a szolgáltatásnyújtás és az ellenérték kölcsönösségét, a tevékenység és az eredmény különbségét megmutatja. A *locatio conductio* az ókori római jogban a bérleti szerződések egyik alapvető típusa volt, amely két fő formára oszlott: a *locatio conductio rei* és a *locatio conductio operarum*. Mindkettő esetében az egyik fél meghatározott díjazásért cserébe használatba vagy szolgáltatásba bocsátotta a bérlet tárgyát, de a differencia a bérlet tárgyában és felek jogaiban jelentkezett: a *locatio conductio rei* a dologbérlet, míg a *locatio conductio operarum* a munkabérlet intézményét hivatott szolgálni., vagyis ez tekinthető a modern munkaviszony távoli előképének: itt a hangsúly nem a konkrét mű eredményén, hanem a munkaerő, az *operae* rendelkezésre bocsátásán és a pénzbeli *merces*-en van, miközben az üzleti minimumelemek között a szolgáltatás tárgya és a díj meghatározottsága volt az irányadó. Bár a római jog még nem ismerte el a munkavállaló alárendeltségét olyan formában, mint a modern munkajog, a *locatio conductio* keretében a megbízó már meghatározta a feladatokat és az elvárt teljesítményt, mely az utasítási jog korai megjelenési formájaként értelmezhető. A római jog ugyanakkor még nem épített ki a bér munkások védelmére elkülönült,

⁴⁰ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 7–9. o.

⁴¹ E szerződési formák jelentős szerepet játszottak a római jogban és a mai modern jogrendszerekben is megfigyelhetők az ezeken alapuló jogintézmények. A *locatio conductio* rendszerének finom részletezése lehetővé tette a korabeli társadalmi és gazdasági viszonyok rugalmas kezelését, aminek hatásai ma is érzékelhetők a bérleti szerződések és a munkajog szabályozásában.

szociális szabályanyagot, ez magyarázza, hogy a modern kontinentális jogok később bontják ki a munkajog önálló, védelmi jellegű dogmatikáját⁴².

A *locatio conductio operarum* mellett nem hagyható figyelmen kívül, hogy az ókori gazdaság gerincét a rabszolgai munka alkotta, a *servus* pedig jogalanyisággal nem rendelkező dologként nem lehetett fél a *locatio* szerződéseiben. A római rabszolgatartó társadalomban a *dominica potestas* keretében a rabszolgatartó abszolút hatalmat gyakorolt a rabszolgája felett. Itt az utasítás nem jogi lehetőség, hanem természetes és kizárólagos jogosultság volt. A rabszolga nem jogalany, hanem jogtárgy volt, így nem beszélhetünk a mai értelemben vett munkaviszonyról, de a rabszolgamunka irányítása, felügyelete és számonkérése a későbbi munkajogi konstrukciók előképeit jelentette⁴³. A szakmai szolgáltatást nyújtó szabad személyek jelentős része megbízási keretben járt el⁴⁴. A római források ennek megfelelően csak viszonylag keskeny szeletét fedték le a tényleges munkavégzésnek, ami tovább erősíti azt a képet, hogy a későbbi századokban a munkáltatói parancsadás pozíciója nem egy lineáris, hanem sokszorosán rétegzett fejlődés eredménye⁴⁵.

A feudalizmusban a föld volt a legfontosabb gazdasági erőforrás, és a társadalom rétegei a föld tulajdonlása és a földhöz való hozzáférés alapján szerveződtek. A feudális rendszer keretében az uralkodó viszony a jobbágyi szolgáltatás volt, amely szintén tartalmazott utasítási és ellenőrzési elemeket, noha ezek nem szerződéses jogviszonyból fakadtak, hanem státusból, azaz személyi alárendeltségből⁴⁶. A

⁴² Roberto Fiori: *The Allocation of Risk in Carriage-by-Sea Contracts*, *Roman Law and Maritime Commerce*, edited by Peter Candy and Emilia Mataix Ferrándiz, Edinburgh University Press, 2022, 187–201. o. *JSTOR*, <http://www.jstor.org/stable/10.3366/j.ctv2mm2045.16>. 2023. július 14.

⁴³ Alan Watson: *Roman slave law*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1987, 15–17. o.

⁴⁴ *mandatum* - egy ingyenes, bizalmon alapuló megbízási jogviszony volt, amelyet jellemzően szabad személyek között kötöttek. E szerződéstípus történeti előképe a modern megbízási jogviszonynak, különösen azokban az esetekben, amikor a megbízás nem fizikai munkára, hanem szakmai vagy intellektuális jellegű szolgáltatásra – például jogi képviseletre, tanácsadásra, orvosi ellátásra vagy ügyintézésre – irányult. A *mandatum* tehát a római jogi kötelmi rendszer azon eleme, amely a mai megbízási jogviszonyok dogmatikai és funkcionális alapját képezi, forrás: Földi András – Hamza Gábor: *A római jog története és intézményei*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1996. 535–540. o.

⁴⁵ Zimmermann elemzése alapján megállapítható, hogy a mai munkáltatói utasítási jog nem a római jog egyenes leszármazottja, hanem egy komplex, több korszak jogértelmezése által formált doktrína, amely különböző rétegeket hordoz: római kötelmi elemeket, középkori glosszátorok és humanista pandektisták értelmezéseit, valamint modern kodifikációs hatásokat. Reinhard Zimmermann: *The Law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition*, Oxford University Press, 362–393. o.

⁴⁶ Bónis György: *Hűbériség és rendiség a magyar jog fejlődésében*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1972. 72–75. o.

hűbérurak (feudális urak) birtokolták a földeket, míg a jobbágyok, akik az alsóbb társadalmi osztályokhoz tartoztak, a föld műveléséért feleltek: a föld használati jogát kapták meg, cserébe azonban szolgáltatásokkal és munkával tartoztak a földesuraknak. Ez a viszony alapvetően eltért a modern munkaszerződéstől, mivel a jobbágyok nem voltak szabad munkavállalók, és kötelességeik részben jogi kényszer alatt álltak. A munkavégzés jogi és társadalmi kereteit az adott személy társadalmi státusza és a feudalizmus hierarchikus rendszere determinálta, amelyben a földbirtokosok (hűbérurak) és a jobbágyok közötti függőségi viszonyok domináltak. A jobbágyok életét meghatározta a földhöz kötöttség és a földesúrtól való függőségük, munkavégzés címén gyakran robotmunkát végeztek, amelyet a földesúr saját birtokán kellett elvégezniük, ezen felül adókat, tizedet és egyéb járulékokat kellett fizetniük a földesúrnak és az egyháznak. A feudalizmus idején a munka elvégzése kötelezettségeken és tradíciókon alapult. Az egyén helyzetét a társadalmi hierarchiában – például a beleszületett társadalmi osztály és a hűbéri földtulajdonhoz fűződő kapcsolatok – sokkal inkább előre meghatározták. A jobbágyok, parasztok és földművesek helyzete erősen függött a hűbéri viszonyoktól, amelyek nem egyenlő felek között született megállapodásokon alapultak, hanem inkább kötelezettségek és előírások rendszereként működtek. A munkaviszonyok nem voltak piaci alapúak, a földesúr és a jobbágy közötti kapcsolat inkább a jogilag előírt kötelezettségekre és függőségekre épült, mintsem szerződéses megállapodásokra. A földhöz való hozzáférés, a munkavégzés formája és a jobbágyok jogai nagyban függtek attól, hogy ki melyik társadalmi rétegbe született, így az egyén alá volt rendelve a hierarchikus viszonyoknak⁴⁷.

A feudalizmus idején a városokban élő kézművesek és kereskedők sajátos, a földbirtokos parasztokétól eltérő munkaviszonyokban álltak. A városi élet gazdasági és társadalmi struktúráit jelentős mértékben meghatározták a céhek, amelyek az iparosok és kézművesek érdekvédelmi szervezetei voltak. Ezek a céhek szigorú szabályok mentén szabályozták a kézműves tevékenységeket, beleértve a termelés folyamatát, a minőségi előírásokat, a munkaidőt, valamint a munkavállalók közötti viszonyokat is. A céhrendszerben világosan körvonalazódott hierarchikus struktúra

⁴⁷ Kiss György: Munkajog uo.

jött létre a mesterek, legények és inasok között. A mesterek voltak a műhelyek tulajdonosai és irányítói, akik a termelési folyamatokat ellenőrizték, és maguk is aktívan részt vettek a munkában. A legények, akik már megszerezték az alapvető szakmai tudást, a mestereknél dolgoztak, de még nem voltak önálló műhelytulajdonosok. Az inasok pedig a szakma alapjait tanulták meg mestereiktől, és gyakran hosszú éveket töltöttek tanulóként, mielőtt legényekké válhattak volna. Ez a rendszer hasonlított a modern munkaszerződésekhöz abban az értelemben, hogy a munkavállalók és munkáltatók közötti jogviszonyokat szabályozta, ugyanakkor sokkal szigorúbb keretek között működött. A céhrendszer erősen korlátozta a szakmákhoz való hozzáférést, mivel csak a céhtagok végezhettek adott szakmai tevékenységeket. A mesterré válás hosszú és bonyolult folyamat volt, amelyet a céh szigorú előírásai szabályoztak, és csak a céhen belüli szakmai ranglétrán való előrejutás biztosította a teljes jogú tagságot⁴⁸. Bár a céhrendszerben a jogviszonyok bizonyos mértékben szabályozottak voltak és a munkaviszonyokra jellemző erős hierarchikus rendszer determinálta a dolgozó helyzetét, a munkaszerződés fogalmi rendszere nem létezett. A céhek rendszerében ugyan megjelentek a munkára irányuló megállapodások, ám az irányítási jog itt sokszor közösségi, szokásjogi alapon működött. A mester-tanonc viszonyban a mester hatalma szinte abszolút volt, ami az irányítási és ellenőrzési jog személyes gyakorlását jelentette⁴⁹. A kora középkor és a kora újkor társadalom- és jogtörténetében az európai városok céhes rendjei teremtettek normatív munkaszervezetet: a mester–legény–inas hármasságában a fegyelem nem pusztán termelési, hanem erkölcsi és rendi kategória is volt. A mester utasítási és ellenőrzési jogát a céhszabályok, tanoncszerződések és a városi hatósági felügyelet együtt legitimálták, miközben az alá-fölérendeltség személyes-patrimoniális jellege erős maradt⁵⁰. A bér munka fokozatos terjedésével, a manufaktúrák és a korai gyárak világában az ellenőrzés térbeli és időbeli kiterjesztése

⁴⁸ Mérei Gyula: A magyar céhrendszer 1848 előtt, Századok 82, 1948, 1-4., 60. o.

⁴⁹ Steven A. Epstein – Wage Labor and Guilds in Medieval Europe, University of North Carolina Press, 1991, 85–102. o.

⁵⁰ Mezey részletesen elemzi a céhszabályzatok és tanoncszerződések jogi jelentőségét, külön kitérve a városi magisztrátusok hatósági szerepére a mester–inas viszony legitimációjában, és megállapítja, hogy a céhes munkaviszony erősen személyhez kötött és patriarchális jellegű volt, amelyben az utasítási és ellenőrzési jog inkább szokásjogi és erkölcsi alapokon, mintsem szerződéses konstrukción nyugodott. Lásd bővebben: Mezey Barna: Magyar jogtörténet, Osiris Kiadó, Budapest, 2003. 215–218. o.

vált meghatározóvá: az ipari forradalommal a munkáltatói utasítás már nem háztartási vagy céhes viszonyban, hanem a termelés racionális szervezésének keretében jelent meg.

A common law világában a *master and servant* jog a 16–19. században sajátos, büntetőjogi szankciókkal is megtámogatott eszközrendszerrel tartotta fenn az engedelmisséget: a szerződésszegő *servant* letartóztatása és börtönnel fenyegetése a munkáltatói tekintély és a munkaerő-fegyelem intézményesített biztosítója volt. A Masters and Servants Acts a 19. század derekáig kifejezetten a munkáltatói érdekek mentén, a hűség és engedelmisség kötelezettségeire építettek; e rezsim csak a 1870-es évek végére szorult vissza, amikor a szakszervezetek jogállása megszilárdult, és a büntető szankciók háttérbe szorultak⁵¹.

A kapitalizmus és az ipari forradalom megjelenésével újfajta munkavégzési forma alakult ki: a bér munka. A szerződéses viszony keretében a munkavállaló jogképes és szerződés-képes személyként vállalta munkáját, azonban a munkáltatóval szembeni gazdasági és szervezeti alárendeltsége jelentős volt. Az utasítási jog ez időszakban vált központi elemmé: a munkáltató határozta meg a munkavégzés helyét, idejét, eszközeit és módját, sőt gyakran beleszólt az alkalmazott magánéletébe is, különösen a gyári fegyelem és ellenőrzés eszközein keresztül⁵². A gyáriparban ez a kontrollrendszer közvetlenül a gyártulajdonosok által valósult meg, akik szigorúan felügyelték a munkafolyamatokat és a munkavállalók tevékenységét. Azonban a modern gyárakban a kontroll már nem kizárólag a gyártulajdonosok közvetlen beavatkozásával történt, hanem közvetett módon, az általuk létrehozott szervezeti és intézményi struktúrákon keresztül. Ezek a mechanizmusok nemcsak a munkavállalói alárendeltség fenntartását biztosították, hanem hozzájárultak a munkásosztály bővüléséhez és sokszínűségéhez is, miközben megszilárdították a függőség és alárendeltség elméletének széles körű alkalmazását.

A XIX. századi munkajog első kodifikációi – különösen Németországban és Franciaországban – már igyekeztek e jogviszonyt szabályozni, többek között az

⁵¹ Ravi Ahuja: Making the Empire a Thinkable Whole: Master and Servant Law in Transterritorial Perspective *International Review of Social History*. 2007; 52(2) 287-294. o. doi:10.1017/S0020859007002957 2024. december 28.

⁵² Simon Deakin - Frank Wilkinson: The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution. Oxford University Press, 2005, 56–87. o.

utasítási és ellenőrzési jog kereteinek pontos meghatározásával⁵³. A XIX. század végén és a XX. század elején a munkáltatói irányítás modern átalakulását a gyáripari racionalizációs mozgalmak fokozták. Frederick W. Taylor tudományos vezetésének programja egyfelől a munkafolyamat dekompozíciójával, idő- és mozdulatelemzéssel, a legjobb módszer kikísérletezésével objektíválta a parancsot; másfelől széles körű adatgyűjtésre és teljesítménymérésre alapozta az ellenőrzést. A Taylor-rendszer ezzel a személyes tekintélyen alapuló fegyelmet a mérés, a standardizáció és a dokumentálás fegyelmévé alakította – amelyet később a „*digitális taylorizmus*” élesztett újjá⁵⁴.

A fegyelmezés átalakulását a társadalomelmélet is megragadta: Michel Foucault a fegyelem modern rezsimjét a megfigyelés és láthatóság architektúrájával írta le, ahol az ellenőrzés automatizált működése a szubjektumok önfegyelmezését váltja ki. E kép alkalmas arra, hogy a gyár, az iroda és újabban a digitális platformok világában a folyamatos láthatóság munkajogi relevanciáit, így a munkáltatói ellenőrzés határaihoz kapcsolódó személyiségi és adatvédelmi korlátokat is megvilágítsa⁵⁵.

A dualista Monarchia, majd a magyar jogfejlődés a XIX-XX. század fordulóján az ipari társadalom kihívásaira reagált: a munkajog fokozatosan elszakadt a tiszta kötelmi jogtól, és a munkavállaló védelmét szolgáló közjogi garanciákat is integrálta (munkaidő, munkavédelem, szervezkedés szabályai). A világháború, a munkaerő-mozgósítás és a sztrájkhullámok a Monarchia-szerte láthatóvá tették a munka feletti állami és munkáltatói kontroll kiterjedtségét; a konfliktusok kezelése előrevetítette a kollektív munkajogi intézmények megerősödését a 20. században⁵⁶.

A munkajog fejlődése szorosan összefügg a társadalmi, politikai és gazdasági változásokkal, valamint a technológiai és ipari fejlődés szintjével. Az ipari forradalom nyomán szükségessé vált a munkaviszonyok jogi szabályozása, amely

⁵³ Karl H. Neuner: Grundzüge des Arbeitsrechts, C.H. Beck, München, 1995, 29–35. o. és Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2000, 42-47. o.

⁵⁴ Britannica Editors: Taylorism, Encyclopedia Britannica, 16 Oct. 2025, <https://www.britannica.com/science/Taylorism> 2024. december 29.

⁵⁵ Michel Foucault: Panopticism. In Discipline & Punish: The Birth of the Prison, translated by A. Sheridan, Vintage Books, 1995. 195-228. o.

⁵⁶ Jakub Beneš: Labour, Labour Movements, Trade Unions and Strikes (Austria-Hungary) <https://encyclopedia.1914-1918-online.net/article/labour-labour-movements-trade-unions-and-strikes-austria-hungary/> 2025. július 12.

különösen a munkavállalók védelmére és a munkáltatók felelősségére helyezte a hangsúlyt. Ahogy a társadalmak átalakultak, a munkajog is folyamatosan fejlődött, hogy megfeleljen a gazdasági és társadalmi kihívásoknak. A XX. században a munkaszerződés egyik meghatározó jellemzője az alárendeltség volt, amely a függő munka szociológiai és jogi aspektusait tükrözte⁵⁷. Ez a jelenség szorosan összefüggött a klasszikus munkaviszonyokkal, amikor a munkáltatói kontroll közvetlen és egyértelmű módon érvényesült a munkavállalók felett. Ebben az időszakban a munkaszerződés nem pusztán formális megállapodásként funkcionált, hanem a hierarchikus munkahelyi viszonyok jogi kifejeződéseként is, amely világosan tükrözte a munkavállalók alárendelt helyzetét a munkáltatókkal szemben. A XX. század során végbement jogfejlődés alapjaiban formálta át a munka törvényi kereteit: a jóléti állam modelljének megszilárdulása és a kollektív munkajog intézményesülése együttesen vezettek a munkáltatói hatalom korlátozásához. Míg a korábbi szemlélet a munkaszerződést tiszta magánjogi alkunak tekintette, ahol az erősebb fél (a munkaadó) szinte korlátlan utasítási joggal rendelkezett, a modern munkajog ezt a jogkört szigorú garanciális korlátok közé szorította. Az alárendeltség elve a munkaviszony fogalmának meghatározásában is kulcsfontosságúvá vált. Az utasítási jog ma már nem korlátlan, hanem csak a jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel és a munkaszerződés tartalmával összhangban gyakorolható⁵⁸. Nemzetközi síkon az 1919-ben létrehozott Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) adott koherens programot a méltányos munkafeltételek minimumára és a munkáltatói hatalom ellensúlyaira. Az ILO tripartit struktúrája és egyezményei a munkaidő, a gyermek- és kényszermunka tilalma, a kollektív alku és az egyenlő bánásmód terén általános kereteket szabtak, amelyekhez a nemzeti munkajogok igazodtak; e nemzetközi normativitás a

⁵⁷ Adalberto Perulli: Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects 6. https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images_pdfs_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf 2024. február 16.

⁵⁸ Manfred Weiss - Marlene Schmidt – Daniel Hlava: Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International, 2008, 109–113. o.

munkáltatói utasítási jog korlátait is kijelölte, különösen az emberi méltóság, az egyesülési szabadság és a munkavédelem területén⁵⁹.

Az ILO 1919-es megalakulása és az első nemzetközi munkajogi normák elfogadása mérföldkövet jelentett a munkavállalók védelmének nemzetközi szintű intézményesülésében. A munkajog fejlődése ugyanakkor nem kizárólag nemzetközi folyamatok eredményeként alakult, hanem az egyes államok társadalmi és gazdasági viszonyai által meghatározott sajátos fejlődési utakat is követett. A munkaviszony fogalmi elemeinek, különösen az alárendeltség tartalmának megértéséhez ezért indokolt a magyar munkajog történeti fejlődésének rövid áttekintése is. A hazai szabályozás fejlődése jól szemlélteti azt a folyamatot, amelynek során a személyi függésen alapuló szolgálati viszonyokból fokozatosan kialakult a modern munkaviszony, és amelynek eredményeként az alárendeltség a munkajogi jogviszony egyik meghatározó ismervévé vált.

A munkajogviszonyok személyi függéséhez és az alárendeltség dogmatikai fogalmának megragadásához érdemes kitekintenünk a cselédszerződésekre. Ezen szerződések sajátossága abban ragadható meg, hogy nem csupán a munkavégzésre irányuló kötelelem létrehozását szolgálták, hanem a cselédet a gazda háztartásának, illetve gazdasági szervezetének szerves részévé tették⁶⁰. A jogviszony tartalma ezért jóval túlmutatott a szolgáltatás és ellenszolgáltatás egyszerű cseréjén: a cseléd a gazda irányítása alatt állt, köteles volt utasításait követni, magatartását a szolgálati viszony követelményeihez igazítani, miközben a gazdát fegyelmezési és ellenőrzési jogosítványok is megillették. A személyes függés fennállását tovább erősítette, hogy a szolgálat sok esetben együtt járt a lakhatás, az ellátás vagy más természetbeni juttatások biztosításával, ami a cseléd gazdasági és egzisztenciális kiszolgáltatottságát is fokozta. E sajátosságok miatt a jogtörténeti irodalom a cselédjogot egyfelől a modern munkajog egyik előzményeként, másfelől azonban még a rendészeti jellegű szolgálati viszonyok körébe sorolható jogintézményként

⁵⁹ Roger Blanpain - Susan Bisom-Rapp - William R. Corbett - Hilary K. Josephs - Michael J. Zimmer: *The Global Workplace: International and Comparative Employment Law – Cases and Materials*, Cambridge University Press, 2007. 42–49.

⁶⁰ 1876. évi XIII. törvénycikk a cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról

értékeli. A gazda és a cseléd közötti kapcsolatban ugyanis már egyértelműen azonosíthatók a későbbi munkaviszony meghatározó ismérvei: a személyes munkavégzési kötelezettség, a munkát szervező fél utasítási és ellenőrzési joga, az engedelmességi kötelezettség, valamint a munkát végző személy gazdasági függősége. Mindezek ellenére a cselédviszony nem tekinthető a mai értelemben vett munkaviszonynak, mivel az alárendeltség ebben az időszakban még nem kizárólag a munkaszervezet keretei között érvényesült, hanem a cseléd személyének szélesebb körű, életviszonyaira is kiterjedő függésével párosult. Éppen ezért a cselédszerződés vizsgálata elsősorban abból a szempontból bír jelentőséggel, hogy jól érzékelteti az alárendeltség, mint munkajogi alapfogalom történeti gyökereit és fejlődésének korai állomásait.

A cselédviszonyokkal párhuzamosan az iparosodás előrehaladásával egyre nagyobb jelentőségre tettek szert azok a kereskedelmi és ipari alkalmazotti jogviszonyok, amelyekben a személyi függés fokozatosan háttérbe szorult, és helyét a munkaszervezet keretei között érvényesülő, funkcionális jellegű alárendeltség vette át. A modern munkaviszony kialakulása szempontjából ezért különös jelentőséggel bírnak az 1875. évi XXXVII. törvénycikk rendelkezései⁶¹, amelyek már több olyan jogintézményt is tartalmaztak, amely később a munkajog önállósodásának alapjául szolgált.

A két világháború közötti időszak a magyar munkajog önállósodásának és védelmi funkciója megerősödésének fontos szakasza volt. Az ILO által képviselt nemzetközi munkaügyi standardok hatására fokozatosan előtérbe kerültek a munkavállalók egészségét, biztonságát és szociális helyzetét védő garanciák, különösen a munkaidő, a pihenőidő és a munkavédelem területén. Ebben az időszakban az alárendeltség már egyre kevésbé jelentett személyes függést a munkáltató személyétől, mint a korábbi szolgálati vagy cselédviszonyok esetében; ehelyett a munkaszervezetbe való betagozódás és a munkáltató szervezetalkító hatalma került előtérbe⁶².

⁶¹ 1875. évi XXXVII. törvénycikk kereskedelmi törvény

⁶² Máté Dávid Adrián: *A magyar munkajogi szabályozás fejlődéstörténeti áttekintése az ipari forradalomtól napjainkig*, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXVII/2. (2019) 64–83. és Prugberger Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaság-szociológiai folyamatok tükrében*, Competitio, 2004/1., 1., 4–5. o

A második világháborút követően a munkajog fejlődését már a szocialista állam- és gazdaságszervezés alapelvei határozták meg. Az 1951. évi Munka Törvénykönyve, amely az első magyar munkajogi kódexként értékelhető, majd az 1967. évi II. törvény mint második Munka Törvénykönyve a munkaviszonyt elsősorban a szocialista társadalmi-gazdasági rend és a munkaszervezet részeként fogta fel. Az alárendeltség ebben az időszakban kifejezetten erős szervezeti jelleget öltött: a munkáltatót széles körű utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési jogosítványok illették meg, miközben a munkavállalói autonómia korlátozottan érvényesülhetett. Bár a klasszikus értelemben vett személyi függés már nem volt jelen olyan formában, mint a cselédviszonyok esetében, a munkaviszonyt továbbra is erőteljes alá-fölérendeltségi struktúra jellemezte. Az alárendeltség középpontjában immár nem a munkáltató személye, hanem a munkaszervezet és annak hierarchikus működése állt, amely a munkajogi jogviszonyok tartalmát és a munkáltatói hatalom gyakorlását egyaránt meghatározta⁶³.

A szocialista munkajogi szabályozás tehát a munkaviszonyt alapvetően a tervgazdasági és államszervezeti logika részeként kezelte. A munkavállaló jogi pozícióját nem elsősorban a szerződéses autonómia, hanem a munkaszervezethez való tartozás, a vállalati hierarchia és a munkafegyelem követelménye határozta meg. Ebből következően az alárendeltség a munkáltatói utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési jogkörökön keresztül erőteljesen intézményesült, miközben a munkaviszony magánjogi-szerződéses jellege háttérbe szorult.

A rendszerváltást követően e szemlélet alapvető újragondolása vált szükségessé. A piacgazdaságra való áttérés, a tulajdoni viszonyok átalakulása, a munkáltatói oldal pluralizálódása és a szerződési szabadság újbóli felértékelődése olyan munkajogi szabályozást igényelt, amely már nem a szocialista munkaszervezet fenntartásából, hanem a munkaviszony szerződéses természetéből és a felek jogainak, illetve kötelezettségeinek kiegyensúlyozásából indult ki. Ennek jogalkotási eredményeként

⁶³ Kiss György szerk.: *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020, 55–57., 187., 195–197. o.; Nádas György: *Az 1951. évi Munka Törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon*. In: Stipta István szerk.: *Studia Iurisprudientiae Doctorandorum Miskolciensium*, Tomus 2/2., Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, 81., 85., 87., 91–92. o.; Sipka Péter: *A munkajogi felelősség sajátosságai a szocialista munkajogban*. In: *Az állam és jog alapvető értékei*, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2010, 391–395. o.

született meg az 1992. évi XXII. törvény, amely a korábbi kódexekkel szemben a munkajogot ismét közelebb helyezte a magánjogi gondolkodáshoz, ugyanakkor fenntartotta a munkaviszony sajátosságából fakadó védelmi funkciót is, továbbá rögzítette a modern, szerződéses alapú munkaviszony főbb vonásait, köztük a munkáltató széleskörű, de személyiségi jogokkal és kollektív garanciákkal korlátozott utasítási és ellenőrzési jogát⁶⁴. Az ezredforduló utáni kodifikáció a rugalmasság és a munkáltatói szervezési szabadság hangsúlyával újra kalibrálta e jogokat, miközben az Mt. személyiségi jogi és adatvédelmi klauzulái, valamint az üzemi tanácsok/szakszervezetek részvételi eszközei a korlátok újraszabását szolgálták. E hazai fejlődési ív ugyanakkor változatlanul a munkáltatói irányítási jog magját – a feladatok, a munkavégzés módja, helye és ideje feletti rendelkezést – tekinti a munkaviszony elhatároló jegyének.

A XXI. század első évtizedeiben a digitális technológiák – hozzáférés- és beléptetőrendszerek, teljesítménymérő szoftverek, hely- és tevékenységkövetés, távmunka- és platform-infrastruktúrák – a munkáltatói utasítás és ellenőrzés eszköztárát alapvetően bővítették. A távmunka és a platformgazdaság környezetében az irányítás látszólag láthatatlan, kódba és felhasználói felületbe rejtett formákat ölt: feladat kiosztás, értékelés, rangsorolás és szankcionálás algoritmikus szabályokkal történik. Ezt a tendenciát a szakirodalom *algoritmikus menedzsmentként* írja le, rámutatva, hogy a klasszikus munkáltatói prerogatívát immár szoftveres döntéstámogatás és automatizált optimalizáció feszíti szét – miközben nő az átláthatóság, a megkülönböztetésmentesség és az elszámoltathatóság iránti igény⁶⁵. E technológiai fordulat a munkajogi korlátok új generációját hívta életre. Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) az automatizált egyedi döntéshozatal és profilalkotás, a célhoz kötöttség és a szükségesség-arányosság elvei révén horizontális garanciákat ad, amelyek közvetlenül a munkáltatói ellenőrzés és megfigyelés gyakorlataira vetülnek. Ezzel párhuzamosan az uniós jog újabb rétegei, a 2024-ben elfogadott Platform Work Directive és az AI Act a munkavégzés során

⁶⁴ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

⁶⁵ Valerio De stefano – Simon Taes: Algorithmic management and collective bargaining. Transfer: European Review of Labour and Research, 2023, 29(1), 21-36. o.
<https://doi.org/10.1177/10242589221141055>

alkalmazott magas kockázatú AI-rendszerekre kifejezett, részletes követelményeket írnak elő: adatminőség, technikai dokumentáció, emberi felügyelet, magyarázhatóság és kockázatkezelés; a tiltott gyakorlatok között pedig megjelennek a munkahelyi érzelemfelismerés bizonyos alakzatai. A szabályozás időszerűsége nem csupán elvi: az AI Act tilalmi és műveltségi követelményei 2025. február 2-ától, a magas kockázatú HR/munkahelyi AI-k széles kötelezettségei 2026. augusztus 2-ától lépcsőzetesen alkalmazandók⁶⁶

A XXI. század új kihívások elé állítja a munkáltatói utasítási jogot. A digitalizáció, a platformmunka és a mesterséges intelligencia térnyerésével a munkáltató személye elhomályosul, az utasításokat algoritmusok közvetítik. Az ún. *algorithmic management* új típusú ellenőrzést, irányítást és szankcionálást valósít meg, amely gyakran átláthatatlan, és nem illeszkedik a hagyományos munkajogi keretekbe⁶⁷. Az algoritmikus irányítás – különösen a toborzás-szelekció, a teljesítményértékelés, a feladatkiosztás, a fegyelmezés és a munkaszerződés megszüntetése körében – a munkáltatói utasítási jog legitimitásának hagyományos forrásait (szerződés, kollektív alku, belső szabályzat) technikai infrastruktúrába csatornázza. Ezzel párhuzamosan új töréspontok rajzolódnak ki: az átláthatatlanság (feketedoboz döntések), a torzítások és diszkrimináció kockázatai, az emberi felügyelet látszólagossága (automation bias), valamint a folyamatos megfigyelés munkavállalói jogokra gyakorolt chilling effect-je. A legújabb szakirodalom ezért a kollektív eszközök – üzemi tanács, szakszervezet, tájékoztatás-konzultáció, kollektív szerződés – megerősítését sürgeti az algoritmikus rendszerek feletti ellenőrzés, a magyarázathoz és kifogásoláshoz való jog, illetve az *ex ante* tárgyalási kötelezettségek irányába⁶⁸.

A történeti ív tehát kettős tanulságot kínál. Egyfelől az utasítási jog a munkaviszony kemény magja: a *locatio conductio operarum* óta mindvégig az a tétje, ki határozza

⁶⁶ Clifford Chance: What does the EU AI Act mean for employers? <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2024/08/what-does-the-eu-ai-act-mean-for-employers.pdf>

2024. szeptember 12.

⁶⁷ Katherine C. Kellogg - Melissa A. Valentine - Angèle Christin: Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control, *Academy of Management Annals*, 2020, 14(1), 366–410. o. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>

⁶⁸ Vö. De Stefano – Ties

meg a munka tárgyát, módját, idejét és a rendet – a céhes fegyelmezéstől a taylorista normaidőkhöz és a ma láthatatlan felhasználói felületekbe rejtett parancsokig. Másfelől a legitimitás forrása a történelem során tágult és differenciálódott: a pusztán szerződési formát fokozatosan szorította közre a közjogi és alapjogi korlátok, a munkavédelem, a kollektív érdekegyeztetés és a (ma már digitális) adatvédelem rendszere. E kettősség a mai magyar és európai munkajog napi dilemmája: miként őrizhető meg a munkáltatói szervezési és utasítási szabadság a technológiai eszközök adta hatékonysági ígérettel, úgy, hogy közben az emberi méltóság, a magánszféra, az egyenlő bánásmód és a részvételi jogok ne kiüresedjenek, hanem új, az algoritmikus környezetre szabott tartalmat kapjanak. A válasz aligha lehet tisztán technikai: átláthatósági, auditálási és humán felügyeleti rétegek, valamint érdemi, előzetes kollektív tárgyalási kötelezettségek együttesére épülhet, amelyben a méltányosság és arányosság munkajogi mércéi találkoznak az AI kockázatalapú megfelelésével⁶⁹. A történeti fejlődés ezen új fázisa különösen izgalmas a jogalkalmazók és jogtudósok számára, hiszen a munkaviszony központi elemének – az utasítási jognak – az újradefiniálását teszi szükségessé.

Látható, hogy az alárendeltség és a munkáltatói kontroll fogalmai folyamatosan alkalmazkodtak a társadalmi és gazdasági változásokhoz, különösen a technológiai fejlődés és a globalizáció hatására. Ahogy a munka világában egyre több rugalmasságot és autonómiát követeltek a munkavállalók, úgy alakultak át ezek a fogalmak is, hogy megfeleljenek a modern munkajogi kihívásoknak. A digitalizáció, a távmunkavégzés és az új munkaszervezési formák megjelenése újraértelmezték az alárendeltség kérdését, és szükségessé tették a munkajogi védelem újragondolását annak érdekében, hogy az továbbra is megfelelően védje a munkavállalókat a modern gazdaság kihívásaival szemben.

⁶⁹ AI Act: high-risk AI systems – what applies, what is due when? <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2024/11/high-risk-ai-systems> 2025. szeptember 12. és The Impact of the EU AI Act on Human Resources Activities <https://www.hunton.com/insights/legal/the-impact-of-the-eu-ai-act-on-human-resources-activities> 2025. szeptember 30.

II. 2. Szerződéses jogviszony – munkavégzés

A polgári jog és a munkajog közötti kapcsolat hosszú múltra nyúlik vissza, és különös kettősség jellemzi: miközben szoros összefonódásban állnak, a két jogág elkülönítésének igénye folyamatosan jelen van. A polgári jog, mint a magánjog alapja, egyfajta anyajogként szolgál a munkajog számára, számos ponton támaszkodva annak általános szabályaira és elveire. Ennek ellenére a munkajog különálló jogágként fejlődött ki, sajátos szabályozási területtel, amely eltér a polgári jog hagyományos szerződéses rendszerétől. Bár mind a polgári jog, mind a munkajog a magánjog részét képezi, a munkajog olyan közjogi elemeket is tartalmaz, amelyek különleges jogi keretet biztosítanak a munkavállalók védelmére és a munkáltató-munkavállaló közötti egyensúly fenntartására. Ezen közjogi vonások, például a munkajogi normák kógens jellege, vagy a munkavállalói jogok védelmére irányuló speciális szabályozások, elkülönítik a munkajogot a polgári jogtól, ami miatt a szakirodalomban gyakran vegyes, más néven keresztülfekvő jogágnak nevezik. Ez a vegyes jelleg abból adódik, hogy míg a munkajog a polgári joghoz hasonlóan alapvetően a felek szerződéses szabadságára épül, addig a munkajogi szabályozásban megjelenő közjogi elemek erőteljesebb állami beavatkozást igényelnek a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetének ellensúlyozása érdekében. Ennek köszönhetően a munkajog sajátos szerepet játszik a magánjogi viszonyok rendszerében, egyszerre őrizve meg a polgári jog alapelveit, miközben külön szabályrendszert alkot a foglalkoztatási viszonyok egyedi kihívásaira.

A foglalkoztatási jogviszony egy olyan különleges jogi viszony, amelyet az alá-fölérendeltség sajátos dinamikája határoz meg. Ebben a viszonyban a munkáltató és a munkavállaló között létrejövő kapcsolat nem egyenrangú felek megállapodásán alapul, hanem a munkáltató irányító és utasítási jogköre érvényesül, míg a munkavállaló a munkáltató által meghatározott keretek között végzi a munkáját. A munkajogviszony szabályozását a jogszabályok csak keretjelleggel látják el: alapvető minimumkövetelményeket és jogi védelmet biztosítanak a felek számára, ám ezen belül jelentős mozgásteret hagynak a munkáltató és a munkavállaló közötti

megállapodások számára. A munkajogi keretek célja, hogy meghatározza azokat az alapelveket, amelyek mentén a felek együttműködése megvalósulhat, azonban a konkrét feltételek többnyire a munkáltató hatáskörébe tartoznak – amelyeket a munkavállaló elfogad vagy elutasít. Ez a munkáltatói szabadság azonban nem korlátlan: a munkajogi szabályozás biztosítékként jelenik meg annak érdekében, hogy a munkavállalók alapvető jogai és érdekei ne sérüljenek, és a felek közötti hatalmi egyensúlytalanságot jogszabályi eszközökkel kompenzálja. Az alá-fölérendeltség mellett tehát a jogi keretek célja a munkavállalók megfelelő védelme. A munkajog, mint jogi diszciplína, szorosan kapcsolódik azokhoz a szellemi és történeti hagyományokhoz, amelyek meghatározzák a szabályozás tárgyát, nevezetesen a munkaviszonyt és az ahhoz kapcsolódó jogszabályok összességét. A munkajog fő funkciója a munkaviszonyok szabályozása, különös tekintettel a munkavállaló és a munkáltató közötti alárendeltségi viszonyra. Ezen viszony alapja az, hogy a munkavállaló a munkáltató irányítása alatt, annak utasításai szerint végzi a munkáját, így a munkajog alapvetően a függő munkaviszonyra vonatkozó jogi kereteket határozza meg. Ugyanakkor a munkajog szerepe ennél tágabb értelemben is meghatározható. Nem csupán a munkaviszonyok jogi szabályozásával foglalkozik, hanem egy átfogó normatív keretet ad a munkaerőpiac valamennyi intézményének és szereplőjének, így nem csak a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatot szabályozza, hanem azokat az intézményi kereteket is, amelyek a munkaerőpiac hatékony működését biztosítják. Az elemzés kiindulópontja tehát a munkaviszony, mint elkülönülő gazdasági és jogi kategória létezése. A munkajog elmélete abból a tényből ered, hogy a munkavállaló alárendeli magát a munkáltatónak – ez az alárendeltségi viszony (subordination) képezi a függő munka jogának alapját. Ennek következtében a munkajog alapvető célja a munkavállalók védelme, mivel a munkavállalók gyakran kiszolgáltatottabb helyzetben vannak a munkáltatóval szemben.

A munkajog tehát nem csak egy egyszerű szabályozási eszköz, hanem egy átfogó, normatív rendszer, amely a modern munkaerőpiac valamennyi szereplője és intézménye számára alapvető jelentőségű. Ennek a rendszernek az alapját az alárendeltségi viszonyok kezelésére és a munkavállalók védelmére irányuló

törekvések képezik, amelyek biztosítják a munkavállalók méltányos bánásmódját és jogainak tiszteletben tartását. A munkajog egyik alapvető jellemzője, hogy szabályai folyamatosan változnak, általában a gazdasági és társadalmi események hatására. Prugberger Tamás megjegyzi, hogy a munkajog a polgári államokban egy evolúciós jogfejlődés eredménye⁷⁰. E jogfejlődés során különösen fontos figyelembe venni azt a dinamikát, amely a munkajog magánjogi jellegének eltűnését, majd annak újbóli megjelenését és erősödését magyarázza⁷¹.

A XX. század munkajogi szabályozása hagyományosan kétpólusú fogalmi rendszerre épült, amely elkülöníti a munkaviszonyokat és a polgári jogviszonyokat. Ebből a rendszerből az következett, hogy a függő, azaz önállótlan munkavégzés a munkaviszony, míg az önálló munkavégzés polgári jogviszony keretei között valósul meg. Az elhatárolás alapja jogszabályok által történt minősítés, amely pontosan meghatározza, hogy milyen feltételekkel tekinthető egy munkavégzés munkaviszonynak vagy polgári jogviszonynak. A kétpólusú rendszer egyszerű, de hatékony módja volt a munkaerőpiacon megjelenő különböző típusú munkavégzési formák szabályozásának. A polgári jogviszonyban az önálló munkavégzés dominál, ahol a megbízott (vállalkozó, szolgáltató) saját felelősségére, a saját eszközeivel és döntései alapján teljesíti a munkát, több szabadságot élvezve a munkavégzés módjának és időzítésének meghatározásában, ezzel szemben a munkaviszony aláfölérendeltségi viszonyt feltételez, ahol a munkavállaló a munkáltató irányítása és felügyelete alatt áll, és a munkáltató utasításai szerint végzi a munkáját.

Az utóbbi évtizedek kihívások elé állították ezt a hagyományos kétpólusú rendszert, különösen a gazdasági és technológiai változások fényében. A digitalizáció, a globális munkapiac és az új foglalkoztatási formák elterjedése – mint a távmunka, a platformgazdaság (például az online szolgáltatások), a freelancer munka – egyre inkább elmosódó határokat eredményeznek a függő és az önálló munkavégzés között. A modern munkaerőpiacon megjelenő atipikus foglalkoztatási formák

⁷⁰ Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerveződésre, Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2001, 73. o.

⁷¹ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny, 2013. 1. 3-4. o.

bonyolultabbá teszik az elhatárolást, így szükségessé vált a munkajogi szabályozás adaptálása is. A megfelelő adaptálás érdekében a jogalkotás olyan szabályozási megoldásokra törekszik, amelyek figyelembe veszik az új munkaviszonyok sajátosságait, és megfelelő jogi védelmet biztosítanak az olyan foglalkoztatási formákban is, amelyek a kétpólusú rendszerben nehezen lennének besorolhatók⁷². Ez a folyamat elősegíti a munkavállalói jogok védelmét egy olyan világban, ahol a hagyományos munkaviszony és a polgári jogviszony közötti határvonal egyre inkább elmosódik⁷³.

Az önálló és függő munkavégzés megkülönböztetésének alapja a szolgáltatás szerződésben való meghatározásának módja. A felek közötti jogviszony jogi megítélését nem kizárólag a szerződés formális elnevezése határozza meg, hanem annak tényleges tartalma és a benne foglalt jogok, kötelezettségek és felelősségek. A szerződés címétől függetlenül a jogi minősítés alapját az képezi, hogy az adott megállapodás milyen konkrét jogviszonyt teremt, és milyen tartós vagy eseti kötelezettségeket keletkeztet a felek között. Ennek során a szerződés célját, a felek szándékait, valamint a közöttük fennálló valós kapcsolatot kell vizsgálni a releváns jogszabályi keretek figyelembevételével. A jogalkalmazás során alapvető fontosságú a szerződés tartalmi elemeinek elemzése, különösen azokban az esetekben, amikor a formális megnevezés és a valós jogi helyzet eltér egymástól. A jogrendszer nem a szerződés elnevezéséhez, hanem annak tényleges tartalmához igazítja a jogviszony minősítését, és ennek megfelelően biztosít jogvédelmet, illetve szabályozza a felek közötti kötelezettségek teljesítését

A szerződések elemzésekor tehát az a feladat, hogy a felek közötti tényleges kapcsolatot világosan feltárjuk, annak érdekében, hogy a jogviszony megfelelő minősítést kapjon, és az érintett feleket a jogszabályoknak megfelelően kezeljük. E szemlélet különösen lényeges a munkaviszonyok esetében, ahol a munkavállalók jogainak védelme szempontjából elengedhetetlen, hogy a formális megállapodás helyett a tényleges munkavégzési feltételeket vegyük figyelembe. A munkavégzésre

⁷² Erre irányult az a törekvés is, hogy az egyes atipikus formák szabályozása bekerült az Mt.-be a 2004-es módosítást követően

⁷³ Radnay József: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása, Munkajog jövőjéről, SZMM, Budapest, 2004, 140. o.

irányuló jogviszonyok elhatárolása körében hosszú időn keresztül irányadó jelentőséggel bírt a 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv. Bár az irányelv már nem hatályos, az abban rendszerezett minősítő jegyek a munkaviszony és a polgári jogi jogviszonyok elhatárolásakor továbbra is fontos értelmezési támpontként szolgálnak⁷⁴.

A munkajog különösen azoknak a munkavállalóknak a védelmét szolgálja, akik nem rendelkeznek azzal a mértékű önállósággal, amely lehetővé tenné számukra, hogy munkaerejüket ne mások érdekében kelljen hasznosítaniuk. A munkajog fókuszában a függő munkavégzés áll, amelynek jogi megjelenése a legtöbb polgári állam jogrendszerében a szerződéses alapú munkajogviszonyban ölt testet. A munkajog legfőbb feladata, hogy szabályozza és védje azokat a jogviszonyokat, ahol a munkavállalók alá-fölérendeltségi viszonyban, irányítás és felügyelet alatt végzik tevékenységüket. A szerződéses formákban kifejeződő munkaviszonyok középpontjában a munkáltató és munkavállaló közötti, jogilag szabályozott kapcsolat áll, amelyben a munkavállaló jelentős mértékben függ a munkáltatótól, mind a munkavégzés módjában, mind annak feltételeiben. A munkajog célja tehát ezen alárendeltségi viszonyban fennálló kiszolgáltatottság csökkentése és a munkavállalók védelmének biztosítása. A munkavállalói kiszolgáltatottság ellensúlyozására irányuló jogalkotói törekvések megértéséhez azonban elengedhetetlen annak feltárása, hogy miként jött létre maga az alá-fölérendeltségi viszony. Ahhoz ugyanis, hogy a modern garanciális szabályok rendszerét értelmezni tudjuk, először a munkakapcsolatok belső dinamikáját és a függőségi helyzet történeti-szerkezeti alapjait kell megvizsgálnunk. Erre építve a következő fejezetben a munkaviszonyokra jellemző hierarchikus rendszer kialakulását ismertetem.

II. 3. Az alá-fölérendeltségről általában

A munkaviszony fogalmának egyik központi és továbbra is meghatározó eleme az alárendeltség. Ez a jellegzetesség különösen fontos a munkajogban, mivel ez

⁷⁴A 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv már nem hatályos, ugyanakkor a munkaviszony minősítő jegyeinek rendszerezése miatt a bírói és szakmai gyakorlatban továbbra is gyakran hivatkozott orientációs pont..

határozza meg a munkavállaló és a munkáltató közötti jogviszony alapját. Rolf Wank a munkaerő-piaci státusz alapján három különböző kategóriát különböztet meg, amelyek a munkavállalók függőségének mértékén alapulnak. Az első kategóriába a hagyományos értelemben vett munkavállalók (employee) tartoznak, akik mind személyi, mind gazdasági értelemben függő helyzetben vannak a munkáltatójuktól. Ezek az alkalmazottak nem csupán munkájuk elvégzésének módjában kötöttek, hanem gazdasági értelemben is teljes mértékben függenek a munkáltatójuk által nyújtott jövedelemtől. A második kategóriát azok a személyek alkotják, akik személyi függetlenséggel rendelkeznek, azonban gazdasági függőségük megmarad. Őket Wank *employee-like* személyekként jellemzi, akik nem állnak teljes alárendeltségi viszonyban a munkáltatóval, mivel munkavégzésük módját, időbeosztásukat, illetve feladataik szervezését többé-kevésbé önállóan szabályozzák. Ennek ellenére gazdasági értelemben mégis függő viszonyban állnak a foglalkoztatóval, hiszen jövedelmük nagymértékben egyetlen forrásból, a munkáltatótól származik. Ebbe a kategóriába tartozhatnak a szabadúszó munkavállalók vagy azok, akik egy meghatározott projekt vagy időszak keretében dolgoznak egy adott cég számára, de nem teljesítik a hagyományos munkaviszonyra vonatkozó összes feltételt. A harmadik kategóriába az önfoglalkoztatók (other self-employed) tartoznak, akik mind személyi, mind gazdasági értelemben függetlenek. Ezek a személyek saját munkájuk irányításában teljes autonómiával rendelkeznek, és gazdasági értelemben sem függenek egyetlen munkáltatótól. Az önfoglalkoztatók általában saját vállalkozásuk keretében végzik a tevékenységüket, és több ügyféllel állhatnak kapcsolatban, így gazdasági függőségük is diverzifikált. Ez a hármas felosztás nem csupán elméleti jelentőséggel bír, hanem a munkajog gyakorlati alkalmazása szempontjából is kulcsfontosságú, hiszen a különböző foglalkoztatási formák eltérő jogi státuszt és védelmet igényelnek és jelentős mértékben szűkül a munkáltató mozgási tere az utasítás és ellenőrzés területén⁷⁵.

A korai időszakban, a gazdasági és társadalmi változások fényében, a munkaviszonyok kizárólag magánjogi keretek között történő szabályozása nem volt

⁷⁵ Rolf Wank: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees, http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_wank2.pdf 137-143. o. 2022. január 30.

elegendő. Ennek következtében a munkajogba közjogi elemek is beépültek, amelyek szükségesek voltak ahhoz, hogy a munkavállalók védelmét és a munkaviszonyok szabályozását megfelelően kezeljék. Ez a közjogi beavatkozás azonban nem jelentette a munkajog teljes leválását a magánjogról. A munkajog és a magánjog viszonyában kezdetben egyfajta önazonosság volt megfigyelhető, majd a két jogág között távolodás következett be. Az 1970-es évekre a munkajog egyre inkább eltávolodott a magánjogi elvektől, mivel a munkavállalók védelmét szolgáló közjogi szabályok egyre nagyobb szerepet kaptak. Azonban az ezt követő időszakban a munkajog és a magánjog közötti kapcsolat ismét közeledésnek indult. Ez a trend a XXI. század elejére még inkább fokozódott, amikor a munkajog egyre inkább a magánjogi alapelvek felé közelített, hogy jobban illeszkedjen a modern gazdasági és társadalmi igényekhez. Kiss György írásaiban a munkaviszony alakításában a felek konszenzusának jelentősége kerül előtérbe, amely szintén a közeledés ezen tendenciáját tükrözi. E megközelítés azt jelzi, hogy a munkajog nem csupán a munkáltató és a munkavállaló közötti hierarchikus viszony szabályozására korlátozódik, hanem egyre inkább figyelembe veszi a felek közötti konszenzus szerepét is. Ez a fejlemény a magánjogi elvekhez való közeledést és a munkajog folyamatos alkalmazkodását tükrözi a változó társadalmi és gazdasági környezethez⁷⁶.

A munkajog tehát egy olyan dinamikus rendszer, amely folyamatosan reagál a társadalmi és gazdasági változásokra, és amelynek szabályozási technikái és elvei folyamatosan fejlődnek. Ez a fejlődés nem csupán a jogi normák módosulását jelenti, hanem a munkajog alapvető elveinek és értékeinek újbóli értékelését és alkalmazását is, amely biztosítja a munkavállalók jogainak védelmét a modern munkapiacra.

A munkaszerződés az a kulcsfontosságú dokumentum, amely a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatot strukturálja és szabályozza. Ez a szerződés nem csupán a felek közötti kapcsolat kereteit határozza meg, hanem biztosítja a munkajogi védelem alapjait is. A munkaszerződés biztosítja a munkavállaló számára

⁷⁶ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) *Allam-és Jogtudomány*, 2014, 1. 36. o., és Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, *Miskolci Jogi Szemle Különszáma*, 2017, 12. (2) 273- 274. o.

az alá-fölérendeltségi viszonyból eredő munkajogi védelmet. Ez magában foglalja a munkavállaló jogait és kötelezettségeit, a munkakörrel és munkavégzéssel kapcsolatos előírásokat, valamint a munkahelyi biztonságot és egészséget védő intézkedéseket. A szerződés garantálja, hogy a munkavállaló tisztában legyen a munkavégzés feltételeivel, a díjazás mértékével, és a munkaviszony megszüntetésének feltételeivel, így biztosítva a munkavállaló jogainak védelmét. Ugyanakkor a munkaszerződés a munkáltató számára is biztosítja az utasítási és ellenőrzési jogot. Ennek keretében a munkáltató jogosult a munkavállaló munkavégzésének irányítására, az előírt feladatok és teljesítmény standardok betartatására, valamint a munka minőségének és hatékonyságának ellenőrzésére. A munkaszerződés részletesen rögzíti a munkáltató jogait és kötelezettségeit, beleértve az utasítások adásának és az ellenőrzés lefolytatásának módját és kereteit.

A szerződés tehát egyensúlyt teremt a munkavállaló védelme és a munkáltató irányító és ellenőrző jogai között. Ennek révén biztosítja, hogy mindkét fél jogai és kötelezettségei világosan meghatározottak legyenek, elősegítve ezzel a munkaviszony zökkenőmentes működését és a konfliktusok minimalizálását. A munkaszerződés tehát nem csupán egy jogi forma, hanem az alapvető eszköze annak, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti viszony harmonikus és jogszerű keretek között valósuljon meg.

II.3.1. Közjog és magánjog határán: az egyoldalú hatalmasság szerepe a munkajogban

A munkajog és az egyoldalú hatalmasság fogalmának kapcsolata sajátos és különleges jellegű. Ez a sajátosság olyan mértékben kiemelkedő, hogy a civilisztika területén egyedülállónak is minősíthető. Bármely jogrendszer alapvetően két fő területre osztható: közjogra és magánjogra. Az egyoldalú hatalmasság fogalma olyan jogviszonyt ír le, amelyben az egyik fél önállóan képes létrehozni, megszüntetni vagy módosítani a jogviszonyt, illetve annak egyes elemeit. Továbbá, anélkül, hogy a másik fél beleegyezése, tudomása vagy akár akarata jelen lenne, képes meghatározni a jogviszonyból származó jogosultságok és kötelezettségek tartalmát, például a teljesítés módját. Ez a jelenség lényegesen eltér a közjog és a magánjog főbb

jellemzőitől⁷⁷. A közjogban az egyoldalú hatalmasság intézménye általános jelleggel jelen van, kvázi a közjogi szabályrendszer alapvető eleme, ezzel szemben a magánjog területén ez a fajta erőeltolódás nem generikus. Míg a közjogban az egyik fél dominanciája meghatározó addig a magánjog területén a konvenciót a mellérendeltség testesíti meg. Ez annyira meghatározó eleme a magánjogi jogviszonyoknak, hogy még az állam is elveszíti az egyoldalú hatalmasság gyakorlására vonatkozó jogait, amennyiben magánjogi jogviszonyba lép⁷⁸. A szerződéses jogviszonyok alapelve, hogy a felek közös akaratuk alapján létesíthetnek jogviszonyt, és szintén akarategyezés a feltétel a szerződés módosítása esetében is. Ez az akarategyezés a jogviszony szinte teljes egészén jelen van. A munkajog területén azonban az akarategyezés ellenére is megfigyelhető az egyoldalú hatalmasság gyakorlása. A hatályos magyar munkajog tág teret enged az egyoldalú hatalmasság érvényesülésének, különösen a munkáltatói jogkörök gyakorlása körében. Ez a jogi keret biztosítja, hogy a munkáltató önállóan hozhasson döntéseket a munkaviszonnyal kapcsolatban, például a munkavállalók munkakörének, feladatainak vagy munkafeltételeiknek módosításáról.

A munkaviszony egyrészt kötelmi jogi jogviszony, amely önmagában a jog hatálya alá rendeli ezt a kapcsolatot. A jogszabályok nem csupán a kötelelem létrejöttéhez szükséges feltételeket határozzák meg, hanem a jogviszony teljes időtartama alatt szigorú előírásokat írnak elő a szerződő felek számára. Ennek oka az, hogy a munkaviszonyban részt vevő felek között egy sajátos egyensúlyhiány áll fenn, amely eltér a klasszikus kötelmi jogviszonyokban tapasztalt helyzettől. A munkaviszony a klasszikus kötelekhez hasonlóan alapvetően vagyoni jogi célok megvalósítására irányul, hiszen a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat elsődlegesen a szolgáltatások nyújtásáról és ellenszolgáltatásról szól⁷⁹. Azonban, míg a klasszikus kötelmi viszonyokban általában egyenrangú felek állnak egymással szemben, a

⁷⁷ Szabó Mercédesz Ibolya - Sipos Marcell: Az egyoldalú hatalmasság visszaélészerű gyakorlása DJM, 2022/3-4., 101-125. o. különösen a jogviszony tartalmának egyoldalú meghatározására és a közjog–magánjog elhatárolására vonatkozó elemzések. <https://szakcikkladatbazis.hu/doc/2873157> 2024. augusztus 12.

⁷⁸ Csehi Zoltán: A polgári jogi jogviszony tanáról. Pázmány Press, Budapest, 2014. 42. o. valamint Grosschmid Béni: Fejezetek kötelmi jogunk köréből. I. kötet. Athenaeum, Budapest, 1898. 23-25. o.

⁷⁹ Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben Hungarian Labour Law E-Journal 2015/1 https://hlj.hu/letolt/2015_1/06.pdf 2024. január 21.

munkaviszonyban ez az egyenlőség hiányzik. A felek között fennálló alá-fölérendeltségi viszony a munkáltatói jogkörök, különösen az utasítási jog és a munkavállalói kötelezettségek révén formálódik, így a munkaviszony sajátos szabályozást és fokozott védelmet igényel a munkavállaló kiszolgáltatott helyzete miatt.

Az alárendeltség elsősorban jogi fogalom, amely nem téveszthető össze annak társadalmi-gazdasági értelmezésével, amely a munkavállaló munkáltatótól való társadalmi és gazdasági függőségére épül. Bár az alárendeltség fogalmának történelmi fejlődése, valamint a jogalkotás és az ítélkezési gyakorlat bizonyos mértékig elősegíthette ennek a függőségi viszonynak a hangsúlyozását, a jogi alárendeltség technikai lényege ennél mélyebb, és nem merül ki a pusztán gazdasági függőségben. Jogilag az alárendeltség egy olyan szerkezeti elemre utal, amely a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolat hierarchikus jellegét tükrözi. Ezen hierarchia alapját a munkáltató irányítási és ellenőrzési joga képezi, mely jog a munkáltatónak biztosítja a munkavállaló munkavégzése feletti felügyeletet és kontrollt⁸⁰.

A munkáltatói ellenőrzés jogi tartalma több aspektusból áll: a munkáltató jogosult a munkavállalónak utasításokat adni a munkavégzés módjára és körülményeire vonatkozóan, a munkáltató joga kiterjed arra is, hogy a munkavállaló által elkövetett mulasztások vagy szabálytalanságok esetén megfelelő szankciókat alkalmazzon, továbbá jogosult a munkavállaló munkavégzésének folyamatát közvetlenül ellenőrizni és felügyelni. Az alárendelt munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló közötti hierarchikus, függőségi viszonyként definiálható, amelyben a munkavállaló a munkáltató utasításainak alávetve végzi munkáját. Fontos hangsúlyozni, hogy ezt a viszonyt a jog nemcsak egyenlőtlennek ismeri el, hanem ennek megfelelően a munkavállaló védelmére különös hangsúlyt helyez. A munkavállaló, mint gyengébb szerződő fél, fokozott jogi védelmet élvez, amelyet komplex munkajogi szabályozások és garanciák biztosítanak annak

⁸⁰ Szladits már a 20. század első felében lefektette azt az elvet, hogy a munkajogi viszony lényege a személyes függés, amely elsősorban jogi természetű (szemben a pusztán gazdasági rászorultsággal), és az utasítási jogban konkretizálódik. Szladits Károly (szerk.): A magyar magánjog vázlata, IV. kötet: Családjog és munkajog, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1934. 170-171. o.

érdekében, hogy a munkaadó dominanciája ne eredményezzen visszaéléseket. Ennek érdekében a munkaviszonyra vonatkozó jogi normák a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt is részletesen szabályozzák, beleértve a felmondásra, a munkaviszony megszüntetésére és a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó előírásokat.

A munkaviszony átalakulásait vizsgáló elemző könnyen beleeshet abba a csapdába, hogy a gazdasági tényezők által meghatározott diskurzusokra támaszkodik. Az uralkodó nézet szerint ugyanis az ipari társadalom gazdasági struktúráiban zajló mélyreható változások folyamatosan alakítják a gazdasági viszonyokat, amelyekhez a jog, különösen a munkajog, alkalmazkodni kényszerül. Valójában, a gazdaságban megjelenő új munkavégzési formák egyre nagyobb nyomást gyakorolnak a munkajog két alapvető pillérére: a munkaviszony fogalmára és az alárendeltség elvére.⁸¹

Az új technológiák, mint a digitalizáció és az AI, radikálisan átrendezik a munka világát, ezáltal új munkavégzési formák és foglalkoztatási modellek jelennek meg, amelyek gyakran feszegetik a hagyományos jogi kereteket. Ezek a változások különösen a munkaviszony hierarchikus jellegét kérdőjelezi meg, és arra kényszerítik a jogalkotókat, hogy újragondolják az alárendeltség fogalmát. Ahogy a gazdaság szerkezete átalakul, úgy a munkajog is folyamatosan fejlődik, hogy lépést tartson a munkaerőpiac új kihívásaival és a munkavégzés megváltozott dinamikájával. A jövőben várhatóan egyre fontosabbá válik a rugalmasság és az innovatív jogi megoldások keresése, hogy ezek az újfajta munkaviszonyok megfelelő jogi keretek között működhessenek.

II.4. A függőség elmélete

A munkaviszony dogmatikai megragadásának egyik kulcskérdése, hogy miként írható le és igazolható az a sajátos jogi szerkezet, amelyben a felek formálisan szerződéses kapcsolatban állnak, ténylegesen azonban tartós, strukturális aszimmetria jellemzi őket. E viszony lényege nem merül ki abban, hogy a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogosítványokkal rendelkezik, hanem abban is, hogy a

⁸¹ Berke Gyula: A munkajog és a gazdasági változások, Magyar Jog, 2002/10. 582-585. o.

munkavállaló a munkaszervezetbe integráltan, jellemzően egzisztenciális kitettséggel végzi munkáját, és e kitettség a jogi pozícióját is meghatározza. A függőség ezért a modern munkajog egyik központi magyarázó kategóriája: egyszerre szolgál a munkaviszony elkülönítésének (a korábbi fejezetekben már érintett munkaviszony–vállalkozás–megbízás elhatárolásának) és a munkajogi védelem normatív indokolásának alapjául, továbbá rávilágít arra, hogy a munkajogi szabályozás miért tekint a munkavállalóra tipikusan védelemre szoruló félként.

E fejezet célja a függőség elméleteinek áttekintése és rendszerezése, azon belül is a gazdasági függőség és a személyi (személyes) függőség fogalmainak elkülönített vizsgálata. A gazdasági függőség a munkavállaló egzisztenciális kiszolgáltatottságát, a jövedelemforrás koncentráltságát, illetve a megélhetés és a társadalmi reprodukció munkaviszonyon keresztüli biztosítását állítja középpontba; ezzel szemben a személyi függőség elsősorban a munkáltató szervezetébe való beilleszkedés, az utasítási alávetettség, a munkavégzés feletti kontroll és az autonómia korlátozottságának dimenzióit ragadja meg. A két koncepció nem egymást kizáró magyarázat, hanem eltérő nézőpontból írja le ugyanazon jelenség lényegi elemeit: éppen ezért a függőség kettős természetét tartom szem előtt.

II.4.1. A gazdasági függőség koncepciója

A munkaszerződésben részt vevő felek között az egyensúly hiánya azt eredményezte, hogy a munkáltatók jelentős gazdasági és társadalmi fölényrel rendelkeztek a munkavállalókkal szemben. Ez az egyenlőtlenség tovább fokozódott az állam azon hozzáállása miatt, amely az állami beavatkozás minimálisra csökkentését szorgalmazta, így a piaci szereplők közötti viszonyokba sem avatkozott be érdemben. Ennek eredményeként a munkáltatók helyzete még erősebbé vált, és gyakran kihasználták domináns pozíciójukat a munkavállalókkal szemben. A szabályozás hiánya és az állam részéről mutatkozó közömbösség lehetővé tette, hogy a munkáltatók önkényesen határozzák meg a munkafeltételeket, ami gyakran a

munkavállalói jogok alárendeléséhez és a munkaerő kihasználásához vezetett⁸². Az ilyen helyzetekben a munkavállalók kiszolgáltatottá váltak a munkáltatói döntésekkel szemben, mivel nem rendelkeztek megfelelő jogi védelmet biztosító eszközökkel. A munkáltatók képesek voltak egyoldalúan meghatározni a bérezést, a munkaidőt, valamint a munkakörülményeket, sokszor figyelmen kívül hagyva a munkavállalók érdekeit és alapvető jogait. A liberális állam gazdaságpolitikája, amely arra törekedett, hogy a piac önmagában szabályozza a munka világát, nem biztosított elégséges védelmet a gyengébb fél számára, ezáltal tovább mélyítve az egyenlőtlenségeket. Ebből a dinamikából fakadóan a munkajog kialakulása és fejlődése alapvetően a munkavállalók védelmére irányult. Az állam később szükségesnek látta a beavatkozást és a jogi szabályozás kialakítását annak érdekében, hogy ellensúlyozza a munkáltatók túlzott erőfölényét, és biztosítsa a tisztességes munkafeltételeket, valamint a munkavállalói jogok védelmét. A kollektív munkajog, a szakszervezetek megerősödése, valamint a munkaügyi jogszabályok megszületése mind válaszként szolgáltak arra a történelmi helyzetre, amelyben a munkavállalók korábban nem rendelkeztek megfelelő eszközökkel saját érdekeik védelmére.

A korai munkajogtudománynak jelentős kihívást jelentett a függő munka fogalmának megszilárdítása, amely kezdetben kizárólag a gazdasági függőséggel és az ebből fakadó kiszolgáltatottsággal azonosult. A munkaerejét eladó személy gazdasági függősége nemcsak általános értelemben, hanem konkrétan a munkáltatóval, vagyis a munkaerejét hasznosító személlyel szemben álló viszonyban öltött testet. A XIX. század végére, illetve a XX. század elejére alakult ki az a felismerés, hogy bár a gazdasági függőség valóban jellemző a munkavállalók jelentős többségére, nem tekinthető a függő munkaviszony egyedüli meghatározó ismervének. Idővel egyre több munkavállaló esetében vált világossá, hogy a munkaviszony létesítése már nem feltétlenül a gazdasági függőség következménye, hiszen számos esetben a munkavállaló önállóbb, kevésbé kiszolgáltatott helyzetben dolgozott. Ennek hatására a függő munka és az önálló munkavégzés fogalmainak korábbi szinonim használata fokozatosan megszűnt. A hangsúly a munkavállaló és a munkáltató

⁸² Idézi Prugberger Tamás: A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságszociológiai folyamatok tükrében <https://ojs.lib.unideb.hu/competitio/article/view/8008/7287> 6. o.

közötti kapcsolat szerkezetére helyeződött át, ahol a függőség már nem csupán gazdasági értelemben, hanem jogi és strukturális szempontból is értelmezést nyert⁸³. Fontos kiemelni, hogy a kontinensen több elméleti szakember kritikával illeti a gazdasági függőség tág koncepcióját, azzal érvelve, hogy az elmélet hatása gyakran túlzottan pontatlan. Ennek fő oka, hogy a gazdasági függőség nem feltétlenül jár együtt a függetlenség elvesztésével, hiszen sok esetben olyan szereplők is gazdaságilag másoktól függnék, akik közben megőrzik döntési autonómiájukat és vállalkozói szabadságukat⁸⁴. Ezt az álláspontot osztja Ghera is, aki (utalva a *parasubordinati* fogalmára) szerint a gazdasági függőség (*dipendenza economica*) nemcsak az alárendelt foglalkoztatás keretein belül fordulhat elő, hanem azon kívül is megjelenhet⁸⁵. Gazdasági függőség definíciójáról szóló elemzések széles skálájára való tekintettel nem térek ki a gazdaságilag függő munkavállaló és helyzetének elemzésére⁸⁶ azonban Gyulavári szerint a munkavállalói jogok elvi korlátját az a tényező jelentheti, hogy gazdaságilag függő munkavégzés esetén hiányzik a személyes alávetettség a munkáltatóval szemben. Ennek következtében a munkáltatónak nem áll rendelkezésére széles körű irányítási, utasítási és ellenőrzési jogkör, mivel a munkavállaló nem tartozik személyes függőségbe a munkáltatóval⁸⁷. Ahogy arra Gyulavári álláspontja is rávilágít, a gazdasági függőség tág koncepció: A jogalkalmazásban és a jogi irodalomban a munkajogi függőséget általában a személyi alárendeltség fogalmával jellemzik, szemben a gazdasági függőséggel, amely több polgári jogi jogviszonyban is jelen van⁸⁸.

⁸³ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, Polgári Jogi Kodifikáció, 2012, II./1. 4. o.

⁸⁴ Jean Pélissier – Alain Supiot, Antoine Jeammaud: *Droit du Travail*. Dalloz, Paris, 2000, 151-152.; Mark Freedland – Nicola Countouris: 2011, 278-279. o.

⁸⁵ Edoardo Ghera: *Diritto del Lavoro*. Cacucci, Bari, 2011, 64. o.

⁸⁶ Lásd Gyulavári Tamás: *A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán* Pázmány Press, Budapest, 2014, és Jakab Nóra – Szekeres Bernadett: *A személyi- és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó felelősségi szabályok a német és magyar jogban*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXV 2017, 266–284. o.

⁸⁷ Gyulavári Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?* Hungarian Labour Law E-Journal 2014/1 22. o.

⁸⁸ Bernd Waas: *The legal definition of the employment contract un section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same?* Italian Labour Law e-Journal Issue 2019, 1 Vol. 12, 25. o., <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/9695>, 2022. március 13.

II.4.2. A személyi függőség elmélete

A gazdasági függőség dimenziója mellett a szolgáltatás szerződésbeli meghatározása kiemeli a munkajogviszony azon strukturális vonásait is, amelyek meghatározzák a munkavégzés körülményeit: a munkavégzés módjának, idejének, helyének meghatározása és a munkáltató által adott utasítások teljesítése, amelyek mind a munkáltató hatáskörébe tartoznak. Ez a fajta irányítási és ellenőrzési jog különbözteti meg a munkajogviszonyt a polgári jogi szerződésektől, ahol a szolgáltatás nyújtója lényegesen nagyobb autonómiával rendelkezik, ugyanakkor ez testesíti meg a gazdasági függőség dogmatikáját, amely alapvető fogalmi elem a munkaviszonyban⁸⁹. Egyfelől a munkavállalói jogok elvi korlátját az a sajátosság jelentheti, hogy a gazdaságilag függő munkavégzésnél hiányzik a munkáltatótól való személyi függés, ebből eredően a munkáltatónak nincs széles körű irányítási, utasítási, ellenőrzési joga.

A fentiekből levezethető, hogy a munkaviszonyban a szolgáltatás – amely a munkajogviszony tárgyát képezi – szerződéses meghatározása egy olyan *differentia specifica*⁹⁰, amely nem csupán a gazdasági függőség⁹¹ koncepciójára világít rá, hanem magának a jogviszonynak az alapvető jellegére és kereteire is. Ez az a szolgáltatásmód, amely meghatározza a felek közötti kapcsolat lényegét, egyúttal rávilágít arra, hogy a munkaviszony sajátosságai hogyan különböznek más típusú szerződéses kötelektől. A munkaviszony keretében nyújtott szolgáltatás személyes jellegű⁹², ami azt jelenti, hogy a munkavállaló nem helyettesíthető egy másik személlyel anélkül, hogy a munkaviszony lényegét ne változtatná meg. Ez az elem pedig erősíti a munkavállaló kiszolgáltatottságát, hiszen az elvégzett munka szorosan

⁸⁹ Kiss György: Munkajog, Budapest, Osiris, 2005, 93-95. o.

⁹⁰ Berényi Laura: Gondolatok a munkajog dogmatikai fejlődéséről, különös tekintettel a munkáltatói koncepció alakulására Polgári Szemle, 17. évf. 4–6. szám, 2021, 432. o, DOI: 10.24307/psz.2021.1231

⁹¹ Hugo Sinzheimer: Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: Gesammelte Aufsätze und Reden, Frankfurt Am Mein: Europäische Verlagsanstalt, 1976, különösen „Das Wesen des Arbeitsverhältnisses” és „Der Arbeitsvertrag und das soziale Recht”.

⁹² Mt. 52. § (1) A munkavállaló köteles c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. Ez a török munkajogban is megjelenik: Süzek kifejti, hogy a munkaszerződés *intuitu personae* (személyhez kötött) jellege miatt a munkavállaló nem delegálhatja a feladatait, ez a kötelezettség a török Kötelmi Törvénykönyv (TBK) 395. cikkéből fakad. Sarper Süzek: İş Hukuku Betis Yayınları, Istanbul, 2023, 258-260. o.

összefonódik az egyén személyes képességeivel és erőforrásaival, amelyeket a munkáltató irányítása alatt köteles hasznosítani⁹³. A szolgáltatás nyújtásának személyes jellege testesíti meg a személyi függőség koncepcióját⁹⁴.

A munkajogviszonyokban a munkavállaló teljes személyiségével elkötelezetten vesz részt, mivel a munkaviszony személyes és hosszú távú jogviszonyt képez⁹⁵. Ez a jelleg abból fakad, hogy a munkavállaló nem csupán egy meghatározott feladat vagy tevékenység elvégzésére szerződik, hanem a munkáltató irányítása és felügyelete alatt álló, folyamatosan fennálló munkavégzésre kötelezi magát. A munkavállaló személyes jelenléte és aktív közreműködése elengedhetetlen, hiszen a munkaviszony lényege nem csupán az elvégzett munka eredményében, hanem a munkavégzés folyamatában is megnyilvánul. A munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége kiterjed a teljes személyiségére, beleértve fizikai és szellemi képességeit, szakértelmét, elkötelezettségét is. A munkaviszony személyhez kötődő jogviszony⁹⁶ Ez a személyes jelenlét különösen azért fontos, mert a munkaviszony során a munkavállaló nem helyettesíthető szabadon egy másik személlyel, ellentétben egyes szerződéses viszonyokkal, amelyek inkább eredményközpontúak, és a munkavégző személyének nincs jelentősége. Sinzheimer szerint a munkavállalói lét alapvető jellemzője a személyes függőség, amely a munkáltatóval való szoros kapcsolatban nyilvánul meg⁹⁷.

A Sinzheimer és iskolája által képviselt tanítás alapvetően a polgári joggal való szembenállás elvére épült. E gondolkodás középpontjában az a felismerés állt, hogy a munkavállalók nem pusztán munkaerejüket vagy szakértelmüket bocsátják a

⁹³ lásd EU munkavállaló definíciója: Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v. Baden Württemberg, 1986, ECR 02121. 33. pont: „The essential feature of an employment relationship is that for a certain period of time a person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration.” - Ez az ítélet azóta is az EU-munkajog egyik alappillére, és széles körben alkalmazzák minden olyan esetben, ahol a „munkavállaló” fogalmát kell értelmezni

⁹⁴ lásd. Christoph Reinhardt: *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit*, Hamburg, 2013, 142 o. valamint Mélypataki Gábor – Máté Dávid Adrián – Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései, Miskolci Jogi Szemle 17. évfolyam, 2. szám, 1. különszám, 2022, 276. o.

⁹⁵ Mélypataki Gábor: A közszolgálati- és munkajog szerepének, jogrendszerbeli helyének változása és hatása a jogviszony szereplőire a mindennapokban, Ki méltó a bizalomra? A bizalomvesztés és a méltatlanság több szempontú munkajogi vizsgálata MTA Law Working Papers 2015/23 6. o.

⁹⁶ Gyulavári Tamás: A munkajogi szabályozás rendszere, Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, 2013, 19. o.

⁹⁷ idézi Prugberger Tamás Kiss György „Alapjogok kollíziója” című művéből Miskolci Jogi Szemle 7. évfolyam 1. szám, 2012, 160. o.

munkáltató rendelkezésére, hanem teljes személyiségüket is bevonják a munkavégzés folyamatába. Ezáltal a munkavállalók egy sajátos, mélyebb függőségi helyzetbe kerülnek, amely túlmutat a polgári jog által szabályozott egyszerű szerződéses viszonyokon. Ez a függőségi helyzet azért is különleges, mert a munkaviszonyban nem csupán a munkavégzés eredménye a lényeges, hanem a munkavállaló személyes részvétele⁹⁸ és az általa nyújtott munka folyamata is, amely nem csupán jogi alávetettséget jelent, hanem egyfajta integrációt is, amely a munkavállalót a munkáltató irányítása és felügyelete alá helyezi. Ez a beilleszkedés szükségszerűen magával hozza a szakmai utasítások általi irányítottságot, amely szigorú keretek között szabályozza a munkavégzést. A munkavállaló munkáját nem csupán a saját belátása szerint végzi, hanem a munkáltató által meghatározott célok és normák szerint, ami a munkavállaló autonómiájának jelentős korlátozásával jár. E kapcsolat tehát nem csupán szerződéses alapon működik, hanem egy olyan hierarchikus viszonyt hoz létre, amelyben a munkavállaló személyes szabadsága és döntéshozatali lehetőségei a munkáltató utasításainak és céljainak megfelelően szűkülnek.

A polgári jog szerződéses elméletével ellentétben, amely inkább az egyenrangú felek közötti jogviszonyokra koncentrál, Sinzheimer és követői arra hívták fel a figyelmet, hogy a munkavállalók a munkáltatóval szemben egy alapvetően kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek: a munkavállaló nemcsak a munkáját, hanem emberi mivoltának egy részét is átengedi a munkáltató rendelkezésére, ami jelentős jogi és erkölcsi következményekkel jár⁹⁹. A személyi függőség elmélete rámutat arra, hogy a munkaviszony lényege nem kizárólag az anyagi függőségben rejlik, hanem abban is, hogy a munkavállaló a munkáltató irányítása és ellenőrzése alatt végzi munkáját. Ez a kapcsolat hierarchikus jellegű, ahol a munkáltató utasítási joga és a munkavállaló e joggal szembeni alárendeltsége kiemelt szerepet játszik. A munkavállaló tehát nem

⁹⁸ Munka- és szolgálati szerződés esetén általános szabályként a munkavállalónak a felvállalt munkát vagy szolgáltatást személyesen kell teljesítenie. Ez a kötelezettség kizárja, hogy a munkavállalót bármilyen más személy, például a gyámja, a gondnoka, vagy a 2013. évi V. törvénnyel bevezetett új magyar Polgári Törvénykönyv IX. fejezetében szereplő döntéshozatali támogatót, azaz a mentort helyettesítse. Prugberger Tamás: A munkajog-alanyiség európai elmélete, Európai Tükör 2020/1. 78. o.

⁹⁹Hugo Sinzheimer Möglichkeiten eines einheitlichen Arbeitsrechts für Deutschland, Leipzig/Berlin, 1914/1974. 47. o.

csupán gazdasági szempontból függ a munkáltatótól, hanem a munkavégzés folyamatában is korlátozott autonómiával rendelkezik, mivel köteles a munkáltató által meghatározott keretek között dolgozni.

Az előző fejezetben az alárendeltség fogalmát jártamkörbe a személyi és gazdasági függőség elméletének kifejtésével. A munkajog egységes dogmatikai alapjainak kialakítása érdekében a gazdasági függőség elmélete helyett és/vagy mellett fokozatosan előtérbe került a személyi függőség teóriája, amely arra törekedett, hogy a munkajogi szabályozás ne pusztán a munkavállalók gazdasági kiszolgáltatottságán alapuljon, hanem inkább a munkáltató és a munkavállaló közötti személyes alávetettségre és hierarchikus kapcsolatra helyezze a hangsúlyt.¹⁰⁰ Ez az elméleti váltás fontos mérföldkő a munkajog fejlődésében, mivel lehetővé tette a munkaviszony strukturális sajátosságainak átfogóbb értékelését, figyelembe véve a személyes függőséget, a jogviszony tartósságát, valamint a munkáltató kontrolljának és felelősségének fokozott szerepét¹⁰¹.

A személyi alárendeltség a munkaviszony sajátos jellegzetessége, amely a munkavállaló és a munkáltató közötti hierarchikus kapcsolatot tükrözi. E kapcsolat során a munkáltató rendelkezik irányítási jogkörrel, amely magában foglalja a munkavégzés módjának meghatározását, az utasítások kiadását, valamint a munkavállaló tevékenységének ellenőrzését.

Ezzel szemben a gazdasági függőség inkább a munkavállaló anyagi helyzetére vonatkozik, amely kihatással van arra, hogy a munkavállaló mennyire képes választási lehetőségekkel élni a munkaerőpiacon. Míg a munkaviszonyt elsősorban a személyi függőség (status) jellemzi, a gazdasági függőség a vállalkozási jellegű jogviszonyokban is jelen van. Utóbbiakban a függőséget nem a hierarchikus irányítás, hanem a kontraktuális kötelezettségek és a piaci-gazdasági

¹⁰⁰ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre Polgári Jogi Kodifikáció II. Évfolyam 1. szám, 2012, 4. o.

¹⁰¹ Countouris kiemeli, hogy Nagy-Britanniában a munkáltatók gyakran alkalmaznak helyettesítési klauzulákat, amelyek révén a szerződő felek nemcsak az alkalmazott („employee”), hanem a munkavállaló („worker”) státuszát is elveszíthetik, míg Olaszországban a személyes munkavégzési kötelezettség az a kritikus tényező, amely elhatárolja a függő és a független otthoni munkavégzőket. Nicola Countouris: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2016, 45-47. o.

kiszolgáltatottság definiálja. Ez a megkülönböztetés abban a tekintetben szignifikáns, hogy rávilágít arra, hogy a munkajogban a függőség nem csupán a gazdasági tényezők hatására alakul ki, hanem alapvetően a jogi keretek és a munkáltatói irányítás erejének következményeként is. Ebből adódóan a munkajogi szabályozásnak figyelembe kell vennie a személyi alárendeltség sajátosságait, hogy megfelelő védelmet biztosítson a munkavállalók számára. A személyi alárendeltség és a gazdasági függőség közötti határvonal tisztázása kulcsszerepet játszik a munkajog fejlődésében, és segít a munkavállalók jogainak védelmében, valamint a munkaviszonyok struktúrájának pontosabb meghatározásában.

II.5. Technológiai determinizmus és normatív korlátok: Jogszabályozási paradigmák a digitális munkakörnyezetben

A jog és a technológia interakciója a kortárs jogtudomány egyik legdinamikusabban fejlődő területe. A digitalizáció nem pusztán technikai innovációt jelent, hanem alapvetően átalakítja azokat a társadalmi és gazdasági viszonyokat, amelyekre a jogi normák épülnek. A munkajog különösen érzékeny e folyamatokra, mivel a klasszikus munkaviszony szerkezete – személyes jelenlét, fizikai munkavégzés, közvetlen munkáltatói kontroll – fokozatosan háttérbe szorul, és helyét a virtuális térben zajló interakciók veszik át. A jogelméleti vizsgálat kiindulópontja, hogy a jog normatív rendszer, amely a társadalmi viszonyokat szabályozza. A digitalizáció azonban olyan új típusú jogviszonyokat hoz létre, amelyek nem illeszkednek maradéktalanul a hagyományos dogmatikai kategóriákhoz. A munkáltatói jogosítványok klasszikusan az alá-fölérendeltségi struktúrából fakadnak. A digitális munkakörnyezetben e jogosítványok gyakorlása algoritmusok, mesterséges intelligencia és adatvezérelt monitoring rendszerek révén valósul meg, ami új dimenziókat nyit az ellenőrzés és az utasítás jogi értelmezésében. Ez felveti a kérdést, hogy a jogi normák képesek-e megőrizni funkciójukat, vagy szükségessé válik új normatív keretek kialakítása a digitális munkaviszony szabályozására.¹⁰² Az algoritmizált menedzsment – amely az utasítási, ellenőrzési és szankcionálási funkciókat technológiai alapon integrálja –

¹⁰² Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Doktori értekezés Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020.

különösen élesen mutatja meg a hagyományos munkajogi eszköztár korlátait. A platformmunka és a távmunka elterjedése, valamint az adatvezérelt teljesítménymérés olyan jogbiztonsági és átláthatósági problémákat generál, amelyek új szabályozási paradigmát igényelnek.¹⁰³ A jogalkotásnak reagálnia kell azokra a kihívásokra, amelyeket az algoritmusok fekete doboz jellege, az automatizált döntéshozatal és az adatvédelmi kockázatok vetnek fel.¹⁰⁴

A jogelméleti diskurzusban két meghatározó paradigma körvonalazódik. Az egyik a technológiai determinizmus¹⁰⁵, amely szerint a jog szükségszerűen követi a technológiai fejlődést, és adaptív módon alakítja ki új szabályait. A másik a normatív korlátok elmélete¹⁰⁶, amely hangsúlyozza, hogy a jog nem pusztán reaktív, hanem értékalapú korlátokat állít a technológia elé az alapjogi és a kollektív jogok elvei révén.

A digitalizáció a munkáltatói jogosítványok gyakorlásában különösen élesen veti fel az alapjogi konfliktusokat. Az ellenőrzési jog és a munkavállaló magánszférájának védelme közötti feszültség a digitális térben új dimenziót kap: a megfigyelés nem csupán fizikai jelenlétet érint, hanem kiterjed az online aktivitásra, a személyes adatokra és akár a biometrikus információkra is.¹⁰⁷ Ezzel párhuzamosan megjelenik az algoritmikus hatalom problémája: ki tekinthető munkáltatónak, ha az utasításokat és döntéseket mesterséges intelligencia hozza meg? A jogelméleti kérdés itt nem csupán dogmatikai, hanem ontológiai: a jogi felelősség és a normativitás hogyan érvényesül egy automatizált döntéshozatali rendszerben?¹⁰⁸

¹⁰³ Zódi Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában. Állam- és Jogtudomány, 2022/1., 89–108. o.

¹⁰⁴ Lendvai Gergely Ferenc: Algoritmikus elfogultság, mint jogi dilemma. Iustum Aequum Salutare, 2025/3. 114. o.

¹⁰⁵ Szőke Gergely László – Polyák Gábor: Technológiai determinizmus és jogi szabályozás, különös tekintettel az adatvédelmi jog fejlődésére. Információs Társadalom, XI. évf., 2011/1–4., 31–47. o.

¹⁰⁶ Colling & Ceulemans modellje rámutat, hogy a szervezeti kultúra, mint normatív korlát *kiegészítheti* a jogszabályi kontrollt – például vállalati etikai kódexek, compliance rendszerek, auditáció – ami nélkülözhetetlen az algoritmikus irányítás felelősségteljes integrációjához Louise Colling- Kim Ceulemans: A holistic view on the opportunities and threats of normative control: a literature review. J Manag Control 34, 2023, 275–316. o. <https://doi.org/10.1007/s00187-023-00358-x> <https://link.springer.com/article/10.1007/s00187-023-00358-x> 2024. július 7.

¹⁰⁷ Nagy Zoltán: Modern technológiák és jogi szabályozásukkal kapcsolatos elméleti kérdések. Mádl Ferenc Intézet, 2023. 29. o.

¹⁰⁸ Kiss Gergely Árpád: Az automatizált nyomon követési és döntéshozatali rendszerek problematikája a platformmunkában, Munkajog, 2024/4., 40–45. o.

A vizsgálat célja tehát kettős: egyrészt feltárni, hogy a munkáltatói jogok digitalizációja milyen kihívásokat jelent a jogelmélet számára, másrészt összehasonlító elemzés révén bemutatni, hogy a különböző jogrendszerek milyen válaszokat adnak e kihívásokra.

A normatív korlátok elmélete abból indul ki, hogy a jog nem pusztán technológiai adaptációs mechanizmus, hanem értékalapú normarendszer, amely korlátokat állít a társadalmi és gazdasági folyamatok elé. E megközelítés szerint a jog nem követi automatikusan a technológiai fejlődést, hanem normatív szűrőként működik, biztosítva az alapvető jogelvek és értékek – így különösen az emberi méltóság, a magánszféra védelme és az információs önrendelkezés – érvényesülését.¹⁰⁹ A digitalizáció – különösen a munkajog területén – olyan kihívásokat generál, amelyek próbára teszik e korlátok hatékonyságát, és újraértelmezik az alapjogi konfliktusok kezelésének dogmatikai kereteit.¹¹⁰

II. 5. 1. Az elmélet alapja

A jog normativitása tehát azt jelenti, hogy a jogi normák nem pusztán deskriptív, hanem preskriptív jellegűek: meghatározzák, mi tekinthető megengedettnek és mi tiltott magatartásnak.¹¹¹ A technológiai fejlődés üteme azonban gyakran meghaladja a jogalkotás reakcióképességét, így felmerül a kérdés: képes-e a jog fenntartani az értékalapú korlátokat olyan új technológiák megjelenésekor, mint az algoritmikus döntéshozatal vagy a mesterséges intelligencia alkalmazása a munkáltatói jogosítványok gyakorlásában?¹¹² A normatív korlátok elmélete különösen az alapjogok védelmében nyilvánul meg. A munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlása a digitális térben nem lehet korlátlan, mivel ütközik a munkavállaló magánszférájának

¹⁰⁹ Birher Nándor: Szabályozás a gyakorlatban. A jog és más normák, mint a folyamszabályozás eszközei, Homicskó Árpád Olivér (szerk.): A technológia fejlődés társadalmi kihívásai és hatása a jogi szabályozásra. Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XXXIX., Budapest, 2022. 13. o.

¹¹⁰ Lásd: Heinrich Renáta: A védelem védtelenjei. Milyen nehézségek elé állítja a digitalizáció a munkajogi védelem intézményét? Ember és Jog, 2024/1., 37–59. o.

¹¹¹ Jakab András – Menyhárd Attila: A jog tudománya. Tudománytörténeti és -elméleti írások, gyakorlati tanácsokkal, 2014. 96. o.
https://real.mtak.hu/32954/7/JAkab_Andras_A_jog_tudomanya_.pdf 2024. december 10.

¹¹² Zödi Zsolt: Algoritmusok és jog: kihívások a mesterséges intelligencia korában. Állam- és Jogtudomány, 2022/1., 89–108. o.

védelmével, az információs önrendelkezés jogával és az emberi méltóság elvével.¹¹³ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, valamint a GDPR rendelkezései olyan normatív korlátokat állítanak, amelyek megakadályozzák az aránytalan adatgyűjtést és megfigyelést.¹¹⁴

II. 5. 2. A technológiai determinizmus kritikája

A normatív korlátok elmélete éles ellentétben áll a technológiai determinizmus felfogásával, amely szerint a jog szükségszerűen és passzívan követi a technológiai fejlődést.¹¹⁵ Ezzel szemben a normatív korlátok elmélete hangsúlyozza, hogy a jog nem pusztán reaktív, hanem aktív szereplő: képes értékalapú korlátokat állítani a technológia elé, és biztosítani az alapvető jogelvek érvényesülését. Ennek keretében a jogalkotó tiltó rendelkezéseket fogalmazhat meg – elég csak megnéznünk az EU AI Act által meghatározott tiltott mesterségesintelligencia-gyakorlatok listáját –, valamint előírhatja az átláthatóságot és az emberi felügyeletet az algoritmikus döntéshozatal során.¹¹⁶ Az EU AI Act kockázatalapú megközelítést alkalmaz, amelynek egyik legfontosabb eleme a tiltott gyakorlatok kategóriája. Ide tartozik többek között a valós idejű biometrikus azonosítás közterületen, a társadalmi pontozás (az úgynevezett social scoring), valamint a munkahelyi érzelem-felismerés, amelyek összeegyeztethetetlenek az európai alapjogokkal és értékekkel.¹¹⁷ A rendelet továbbá előírja az átláthatósági és emberi felügyeleti kötelezettségeket a magas kockázatú rendszerek esetében, különös tekintettel a munkajogi kontextusban alkalmazott algoritmusokra.¹¹⁸

¹¹³ Szőke Gergely László: Adatvédelem és magánszféra a digitális munkajogban. Információs Társadalom, 2021/3., 45–62. o.

¹¹⁴ Európai Parlament és Tanács: Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2000/C 364/01); Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR), (EU) 2016/679.

¹¹⁵ Nagy Zoltán: *Modern technológiák és jogi szabályozásukkal kapcsolatos elméleti kérdések*. Mádl Ferenc Intézet, 2023. <https://mfi.gov.hu/fejezet/modern-technologiak-es-jogi-szabalyozasukkal-kapcsolatoselméleti-kerdesek/> 2024. február 12.

¹¹⁶ Lawrence Lessig : *Code and Other Laws of Cyberspace / Code: Version 2.0*, Basic Books 2006, 19–25. és 119–159. o.

¹¹⁷ EU AI Act – 2024/1689/EU rendelet; lásd: Európai Bizottság iránymutatásai a tiltott MI-gyakorlatokról. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/commission-publishes-guidelines-prohibited-artificial-intelligence-ai-practices-defined-ai-act> 2025. december 30.

¹¹⁸ Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda: Az MI rendelet a gyakorlatban – tiltott gyakorlatok elemzése, 2025, <https://www.retivarszegipartners.hu/az-mi-rendelet-a-gyakorlatban-2-resz/> 2025. november 2.

A munkajogban a normatív korlátok gyakorlati érvényesülése több alapelv mentén valósul meg, amelyek célja az alapjogok védelme és a technológiai eszközök használatának jogszerű keretek közé szorítása. A munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlása kizárólag akkor tekinthető jogszerűnek, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ezt az elvet az Mt. 9. § (2) bekezdése rögzíti, amely kimondja, hogy a munkavállaló személyiségi jogai csak a munkaviszony rendeltetésével összefüggő okból korlátozhatók, és a korlátozásnak arányosnak kell lennie.¹¹⁹ Az arányossági teszt – amely az alkotmányos jogkorlátozás vizsgálatának általános módszere – három lépésben vizsgálja az intézkedés alkalmasságát, szükségességét és arányosságát.¹²⁰ Ezzel párhuzamosan az algoritmikus döntéshozatal területén kiemelt jelentősége van az átláthatóságnak és az elszámoltathatóságnak: biztosítani kell az emberi felülvizsgálat lehetőségét, valamint az érintett munkavállaló jogát arra, hogy megismerje az őt érintő döntések alapját. E követelmény nemcsak az EU AI Act rendelkezéseiből, hanem a GDPR (2016/679/EU rendelet) 22. cikkéből is levezethető, amely tiltja az automatizált döntéshozatalt, ha az jelentős hatással van az érintettre, kivéve, ha megfelelő garanciák – így az emberi beavatkozás lehetősége – biztosítottak.¹²¹ A jogalkotó ezen túlmenően kifejezetten tilt bizonyos gyakorlatokat: az EU AI Act alapján jogellenesnek minősül a diszkriminatív algoritmusok alkalmazása, valamint a biometrikus megfigyelés bizonyos formái, például az érzelemfelismerés munkahelyi környezetben. E tilalmak az emberi méltóság, a magánszféra védelme és az információs önrendelkezés elvének érvényesítését szolgálják, összhangban az Európai Unió Alapjogi Chartájával.¹²² Ezzel párhuzamosan az algoritmikus döntéshozatal területén kiemelt jelentősége van az átláthatóságnak és az elszámoltathatóságnak: biztosítani kell az emberi felülvizsgálat lehetőségét, valamint az érintett munkavállaló jogát arra, hogy

¹¹⁹ Mt., 9. § (2) bek.

¹²⁰ Pozsár-Szentmiklósy Zoltán: *Az arányossági teszt a jogalkalmazásban*. Alkotmánybírósági Szemle, 2016/2., 97–107. o. <https://szakcikkladatbazis.hu/doc/2138946> 2023. június 8.

¹²¹ EU AI Act – tiltott gyakorlatok: valós idejű biometrikus azonosítás, érzelemfelismerés, társadalmi pontozás. <https://drsizarto.hu/hu/2025/06/16/ai-act-a-mesterseges-intelligencia-europai-unios-szabalyozasa/> 2025. december 9.

¹²² Európai Unió Alapjogi Chartája (2000/C 364/01).

megismerje az őt érintő döntések alapját. E követelmény nemcsak az EU AI Act rendelkezéseiből, hanem a GDPR (2016/679/EU rendelet) 22. cikkéből is levezethető, amely tiltja az automatizált döntéshozatalt, ha az jelentős hatással van az érintettre, kivéve, ha megfelelő garanciák – így az emberi beavatkozás lehetősége – biztosítottak. A jogalkotó ezen túlmenően kifejezetten tilt bizonyos gyakorlatokat: az EU AI Act alapján jogellenesnek minősül a diszkriminatív algoritmusok alkalmazása, valamint a biometrikus megfigyelés bizonyos formái, úgy, mint az érzelmefelismerés munkahelyi környezetben. E tilalmak az emberi méltóság, a magánszféra védelme és az információs önrendelkezés elvének érvényesítését szolgálják, összhangban az Európai Unió Alapjogi Chartájával.

A normatív korlátok elmélete tehát nem csupán dogmatikai, hanem jogfilozófiai jelentőségű: azt vizsgálja, hogy a jog képes-e megőrizni értékalapú funkcióját a technológiai fejlődés sodrában. Ez a kérdés különösen releváns a munkajogban, ahol a munkáltatói jogok gyakorlása közvetlen hatással van az egyén autonómiájára és alapvető jogaira. Ezzel párhuzamosan a technológiai determinizmus elmélete szerint a társadalmi és jogi rendszerek fejlődését alapvetően a technológiai innovációk határozzák meg. E megközelítésben a jog nem autonóm normatív rendszer, hanem reaktív mechanizmus, amely a technológiai változásokhoz igazodik. A digitalizáció és az automatizáció korában ez az elmélet különösen releváns, hiszen a munkajog területén a technológiai újítások – a távmunka, a platformmunka, az algoritmikus menedzsment – radikálisan átalakítják a munkáltatói jogok gyakorlásának kereteit. A munkáltatói ellenőrzési jog a digitális térben nem azért változik, mert a jogalkotó új értékeket kíván érvényesíteni, hanem mert a technológia lehetővé teszi a távoli megfigyelést, az adatvezérelt teljesítményértékelést és az algoritmikus utasításokat. A jogalkotás ebben a felfogásban nem előre meghatározott értékek mentén formálódik, hanem a technológiai realitásokhoz alkalmazkodik.

A technológiai determinizmus jogelméleti kritikája arra mutat rá, hogy az adaptációra redukált jogfelfogás elhomályosítja a jog értékalapú funkcióját, s ezzel kockázatot teremt az alapjogok – különösen a magánszféra, az emberi méltóság és az információs önrendelkezés – védelmének intézményes biztosítására; a modern jogelméleti és szabályozási irodalom éppen ezért hangsúlyozza, hogy a digitalizációs

jelenségek nem kényszerpályára állítják a jogot, hanem normatív döntésekre hívják fel a jogalkotót (arányosság, szükségesség, elszámoltathatóság kiemelt figyelembevételével), amely döntéseknek előzetesen kell korlátokat szabniuk az algoritmikus menedzsmenttel szemben, nem csupán utólag reagálva a technológiai újításokra.¹²³ A munkajogban ennek kézzelfogható példája, hogy a GDPR 22. cikke kvalifikált tilalommal védi a munkavállalót a kizárólag automatizált, joghatású vagy hasonlóan jelentős hatású döntésekkel szemben, és érdemi emberi beavatkozást követel meg az algoritmikus döntések felülvizsgálatához; a CJEU SCHUFA-ügyben tett értelmezése szerint még valószínűségi pontszámokra (scoring) épülő értékelések is a 22. cikk fennhatósága alá eshetnek, ha a pontszám joghatású döntést katalizál, ami a munkaerő-kiválasztás és teljesítményértékelés gyakorlatát közvetlenül érinti.¹²⁴ A platformmunka jogalkotási kezelése szintén igazolja, hogy a pusztán reaktív modell elégtelen: az EU Platform Work Directive presumpciós foglalkoztatási keretet és szigorú adat-, illetve algoritmus-használati korlátokat állít fel (érzelmi állapot, privát kommunikáció vagy munkával nem összefüggő adatok automatizált feldolgozásának tilalma), valamint emberi felügyeletet és átláthatóságot ír elő az automatizált megfigyelési és döntéshozatali rendszerekre – mindezek tagállami végrehajtása 2026. december 2-ig esedékes, és az osztrák jogba is transzponálásra került.¹²⁵ Az EU AI Act (Regulation (EU) 2024/1689) ezzel párhuzamosan elfogadhatatlan kockázat kategóriában tiltja az emberi méltóságot sértő, manipulatív vagy társadalmi pontozáson alapuló MI-gyakorlatokat (munkahelyi érzelemfelismerés, valós idejű távoli biometrikus azonosítás stb.), míg a magas kockázatú rendszereknél részletes követelményrendszert állít fel (adatminőség, kockázatkezelés, dokumentáció, érdemi emberi kontroll).¹²⁶ Az osztrák munkajog különösen jól illusztrálja a normatív korlátok gyakorlati

¹²³ Nagy Zoltán: Modern technológiák és jogi szabályozásukkal kapcsolatos elméleti kérdések, Nagy, Zoltán (szerk.): Az összehasonlító jog eszközeivel a gyűlölet ellen, Az online gyűlöletbeszéd, zaklatás és megfélemlítés nemzetközi szabályozása, Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet, Budapest 2023. 27. o. <https://real.mtak.hu/174127/1/MFI-TK10-Nagy-Cyberbullying05e-konyv-01.pdf> 2025. december 22.

¹²⁴ Asymina Aza: Scores as Decisions? Article 22 GDPR and the Judgment of the CJEU in SCHUFA Holding (Scoring) in the Labour Context, Industrial Law Journal, Volume 53, Issue 4, December 2024, 840-858. o.

¹²⁵ Directive (EU) 2024/2831 (Platform Work Directive); tanácsi tájékoztató és végrehajtási kronológia.

¹²⁶ EU AI Act – tiltott gyakorlatok és végrehajtási irányelvek.

érvényesítését: az Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) 96. § (1) 3. pontja a munkavállalók ellenőrzésére szolgáló kontrollintézkedések és technikai rendszerek bevezetését a Betriebsrat (üzemi tanács) előzetes hozzájárulásához köti, ha a „Menschenwürde” (emberi méltóság) érintett; az OGH 9 ObA 60/22x ítélete megerősítette, hogy az ilyen rendszerek bevezetése akkor is jóváhagyás-köteles, ha objektíve alkalmasak ellenőrzésre, függetlenül a munkáltató szubjektív céljától.¹²⁷ Ezzel összhangban a DSG (osztrák adatvédelmi törvény) és a GDPR – különösen videomegfigyelés, biometria és CCTV esetén – célhoz kötöttséget, jogalap- és érdekmérlegelést, valamint átláthatósági és biztonsági garanciákat ír elő, a felügyeleti hatóság és az EDPB iránymutatásaival támogatva a gyakorlatot.⁶ A kritikai megközelítés tehát elméleti és dogmatikai jelentőséggel bír: a technológiai determinizmus a jog–technológia viszonyában reaktív mintát kínál, míg a normatív korlátok elmélete azt állítja, hogy a jog aktív szereplőként köteles értékalapú korlátokat állítani a technológiai fejlődés elé – különösen a munkáltatói jogok és az algoritmikus irányítás területén –, ami a digitalizáció jogelméleti diskurzusának centrumát képezi.¹²⁸

¹²⁷ ArbVG 96. §; RIS/JUSLINE; OGH 9 ObA 60/22x (2022.07.14.).

¹²⁸ Osztrák DSG keretei és hatósági/EDPB iránymutatások (CCTV, biometria).

III. A munkáltatói hatalom és a munkavállalói függés paradigmája - az alárendeltség, mint a munkaviszony alapvető dimenziója

A munka továbbra is az egyik legfontosabb jövedelemforrás és társadalmi identitás a kortárs életben¹²⁹: a termelés egyik alapvető eszköze, a társadalmi kapcsolatok és egyben konfliktusok forrása¹³⁰, valamint az egyéni kiteljesedés és a közös jólét egyik meghatározó tényezője. A munkavállalók anyagi reprodukciójának kényszerű alapja a bér munka, amely aszimmetrikus függőségi viszonyt eredményez. A modern jogállami keretek között ez a gazdasági kényszer hívta életre a munkaviszony specifikus szabályozási paradigmáját, amely a munkát vállaló fél védelmét tekinti a jogviszony immanens céljának. A munka azonban nem kizárólag munkaviszonyban, hanem polgári vagy kereskedelmi jogviszony keretében is végezhető, hiszen számos ilyen szerződés díjazás ellenében végzett munkára vonatkozik.¹³¹ Előzetesen megállapítható, hogy míg a polgári és kereskedelmi szerződéseket a felek közötti egyenlőség jellemzi, addig a munkaszerződésekben a felek közötti egyenlőtlenség – a munkát végző személy alárendeltsége – vezetett a munkavállalót védő szabályok megalkotásához - Kisfaludi András érvelése szerint „a munkaviszony sajátosságainak megfelelő eltérő szabályokat, amelyek garanciális korlátozásokat, tilalmakat jelentenének, szintén a polgári jog keretében lehet rögzíteni, hiszen a speciális helyzetben lévő, adott esetben gyengébb fél jogi eszközökkel való védelme

¹²⁹ Michael Doherty: When the Working Day is Through: the End of Work as Identity?, Work, Employment and Society, Volume 23. Issue 1. 2009, 84. o.

¹³⁰ Guy Davidov: The Building Blocks of Labour Law: Employee and Employer, *A Purposive Approach to Labour Law* Oxford, 2016; online edn, Oxford Academic, 18 Aug. 2016, <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.003.0006>, 2025. december 19.

¹³¹ A magyar munkajogi gyakorlat a foglalkoztatási jogviszonyok minősítését elsősorban elnevezésük alapján végezte, figyelmen kívül hagyva azok tényleges tartalmát. Az első Orbán-kormány idején a minimálbér emelését követően a munkáltatók a munkaviszonyt részben vállalkozási jogviszonnyá próbálták átsorolni, ami ellen a munkaügyi felügyelet először szabott ki bírságot. A bíróságok ezt követően kialakították az ítélkezési gyakorlatot, miszerint, ha egy vállalkozási vagy megbízási szerződés függő munkavégzést takar, akkor azt munkaszerződés palástolásának minősítik, és a tényleges munkaviszonyt érvényesnek tekintik. Prugberger Tamás: A munkajog-alanyiség európai elmélete Európai Tükör 2020/1. 82. o.

*nem idegen a polgári jog rendszerétől és módszereitől.*¹³²” A munkajog által biztosított védelem a munkavállalót annyiban illeti meg, amennyiben a munkaviszony keretében a munkáltató irányítása és ellenőrzése alatt, személyes alárendeltségben végzi tevékenységét¹³³. A munkaviszony fogalma minden jogrendszerben és joghagyományban közös¹³⁴, ugyanakkor a munkaviszony és a polgári vagy kereskedelmi jogviszony közötti különbség, valamint a munkaviszony fennállásának megállapítását lehetővé tevő egyértelmű kritériumok alapvető jelentőségűek. Ennek oka, hogy a munkajog, a szabályozások és a kollektív szerződések olyan jogokat és jogosultságokat biztosítanak, amelyek kifejezetten a munkavállalókra – azaz a munkaviszony keretében dolgozó személyekre – vonatkoznak. Általános szabály, hogy az éves szabadsághoz való jog, az egészségvédelem, a szabadidőhöz való jog, a jogellenes elbocsátás elleni védelem és a munkanélküli-biztosítás mind a munkaviszony fennállásától függ. A polgári és a munkaszerződés közötti különbségtétel szükségessége abból fakad, hogy meg kell határozni, kire kell alkalmazni a védelmet. A munkavállalók jogi státusza és az alárendeltség fogalma ugyanakkor számos változáson ment keresztül: a gazdasági, demográfiai és szociológiai átalakulások, valamint a globalizációs környezet és az új technológiák elterjedése mélyreható változásokat hoztak a munka világában. A munkaviszony – mint az önálló, függő munkavégzés tipikus formája – jogi természetét alapvetően az határozza meg, hogy a munkavállaló alá van rendelve a

¹³² Kisfaludi András: A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/1., 21. o.

¹³³ Elena Gramano: Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective 101. o. https://cllpj.law.illinois.edu/content/issues/Gramano_CLLJ_final%20version.pdf 2025. december 25.

¹³⁴ ILO, The employment relationship, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, Geneva, 2005, § 16, p. 6. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_8_engl.pdf 2024. november 24.

munkáltató utasítási, irányítási és ellenőrzési jogának¹³⁵ ¹³⁶. De Stefano és Countouris a munkavállalók alárendeltségének jogi hátterét bírálják, és kétségbe vonják azt a feltételezést, hogy a munkaszerződések valóban szabad megállapodások eredményei lennének. Rámutatnak, hogy e szerződések gyökerei a közjogi hagyományokhoz és a fegyelmező mechanizmusokhoz vezethetők vissza és érvelésüket arra alapozzák, hogy a munkáltatók szerződéses keretek közé helyezett hatalma eredetileg a közhatalmi jogosítványokból nőtt ki, gyakran autoriter célokat is szolgálva¹³⁷. Elena Gramano vitatja azokat az állításokat, miszerint az alárendeltség jogi fogalma elavult a modern, folyamatosan változó munkakörnyezetben, és egy tágabb értelmezés mellett érvel – az irányító hatalomra való szűk fókuszról a szervezeti ellenőrzés bevonására való átállás mellett –, hogy jobban le lehessen fedni a kortárs hatalmi dinamikákat. Bár az új munkaszervezési formák további jogi válaszokat igényelhetnek, Gramano szerint az alárendeltség alapvető fogalma továbbra is elengedhetetlen a munkavállalók védelme szempontjából¹³⁸. Abban azonban egyetérthetünk, hogy az alárendeltség a hierarchikus munkaviszony kulcsfogalma. A magyar munkajogban – különösen a

¹³⁵ A román munkatörvénykönyv (Codul Muncii, 53/2003 törvény) 10. cikke is úgy fogalmaz: az egyéni munkaszerződés „az a szerződés, amelynek alapján egy személy, az úgynevezett munkavállaló, vállalja, hogy egy természetes vagy jogi személy munkáltató számára és annak irányítása alatt munkát végez, fizetésnek nevezett díjazásért eredeti: Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. <https://legislatie.just.ro/public/detaliidocument/128647>, 2025. január 12., hasonlóan határozza meg az Mt: 42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. (2) A munkaszerződés alapján a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

¹³⁶ Az Alkotmánybíróság is kiemelte, hogy a munkaviszony egyik alapvető sajátossága a munkavállaló és a munkáltató közötti függőségi viszony, amely a felek jogait és kötelezettségeit meghatározza „...A munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá- fölrendelt jellege. Másfelől pedig munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállalók cselekvési autonómiáját, így magatartását és véleményét szükségszerűen korlátozzák.” [14/2017. (VI. 30.) AB hat. (21)]

¹³⁷ A subordination mint a munkajog kulcsa; hierarchikus irányítás a munkavállaló fölött: A tanulmány a jelenlegi jogi normáknál szigorúbb kontrollt sürget a vezetői döntéshozatal felett, valamint azt vizsgálja, hogy a személyes munkamódszer koncepciója miként kínálhat új megközelítést a munkavállalói alárendeltség kérdésére demokratikus társadalmi környezetben in Vlaerio De Stefano: Nicola Countouris: Lifting the Private-Law Veil: Employer Authority and the “Contractual-Coating” of Worker Subordination” *All Papers*. 2024. 385. o. https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/all_papers/385 2025.december 27.

¹³⁸ Elena Gramano: Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective 108. o. https://cllpj.law.illinois.edu/content/issues/Gramano_CLLJ_final%20version.pdf

bírói gyakorlatban és a 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM irányelv interpretációjában kiemelt hangsúllyal szerepelt, hogy a munkáltató részletes utasítási joga a munkaviszony minősítésének egyik elsődleges ismérve¹³⁹. Az Mt. 20. § szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója az a természetes vagy jogi személy, illetve testület, aki a munkavállalóval kapcsolatos jognyilatkozatokat – többek között a kinevezésről, módosításról, megszüntetésről vagy fegyelmi intézkedésekről – megteheti¹⁴⁰. A munkáltatói jogkör a szervezeti keretek között delegálható is, de csak megfelelő szabályozottság mellett – ennek hiányában az utasítás érvénytelen lehet¹⁴¹. Nemzetközi összehasonlításban az ún. subordináció (alávetettség) kategóriája döntő szerepet tölt be abban, hogy egy-egy munkavégzési viszony mennyiben vonható munkajogi védelem alá¹⁴². A Comparative Labor Law & Policy Journal „New Perspectives on Worker Subordination” című számában több szerző rámutatott arra, hogy az alá-fölérendeltség klasszikus elemei – az utasítás és ellenőrzés – relevánsak a digitális munkavégzés során is, ám szerteágazó munkaszervezeti kontrollként kell azokat értelmezni¹⁴³. Az Oxford Handbook of the Law of Work olyan megközelítést kínál, amely a managerial prerogative jogintézményét tárgyalja: azaz a munkáltató jogát arra, hogy vezetői döntéseket hozzon a munkavállalók irányítására és a munkavégzés módjára vonatkozóan – mindig a jogi korlátok és az érvényes emberi jogi szabályok keretei között¹⁴⁴.

III.1. A munkáltatói pozíció munkajogi megalapozása

Doktori értekezésem a munkáltató jogokat és azok változását helyezi a fókuszba. A technológiai fejlődése eredményeképpen a munkáltató definíciója is változhat, vagy

¹³⁹ Magyar joggyakorlat: 7001/2005. FMM–PM irányelv, vö. Gyulavári 2020,

¹⁴⁰ Mt. 20. § – munkáltatói jogkör és jognyilatkozatok

¹⁴¹ Mt. 20. §, 22. §, 24. §, 7. §, 46. §

¹⁴² Subordináció nemzetközi összehasonlításban Felicia Rosioru: The changing concept of subordination https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia_rosioru.pdf 2025. november 2. és Brîndușa Vartolomei: The subordination of the employee to the employer – The fundamental legal characteristic of the individual employment contract and its consequences on labour law <https://www.businesslawconference.ro/revista/articole/an3nr1/28.%20Brindusa%20Vartolomei%20EN.pdf> 2023. október 10.

¹⁴³ CLLPJ „Worker Subordination” – Gramano, De Stefano et al. 2025.

¹⁴⁴ Joellen Riley Munton: The Managerial Prerogative and Variation of the Employment Contract Oxford Handbook 2024. 265–278. o. <https://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780192870360.013.23> 2025. március 3.

éppenséggel az a természetes vagy jogi személy, akit munkáltatóként aposztrofálhatnánk, nem tartja magát munkáltatónak.

Petrovics Zoltán nézőpontja alapján a munkáltatói jogállás kérdése nem elemezhető önállóan, elszigetelten a munkavállaló, illetve a közszolgálati alkalmazott státuszától, sem pedig a jogviszonyok konkrét tárgyától. Szerinte a munkáltatói jogállás szoros összefüggésben áll a munkavállalói jogviszonnyal, ezért a jogi keretek és feltételek alapos vizsgálata elengedhetetlen¹⁴⁵. Petrovics meglátása szerint ezen elemek figyelembevételével lehet csak pontos képet kialakítani a munkáltatói jogállás sajátos jellemzőiről és hatásairól. Azonban az interakciók és kapcsolatok sokszínűsége is hozzájárul ahhoz, hogy a munkáltatói jogállás ne csupán egy jogi kategória legyen, hanem egy dinamikus, a társadalmi és gazdasági környezet változásaira reagáló fogalom is.

A munkajogviszony céljának meghatározásához célszerű az Mt. rendelkezéseire támaszkodni. Az Mt. ugyan utal a munkaviszony lényegére és rendeltetésére¹⁴⁶, azonban konkrétan nem definiálja annak tartalmát. A munkaviszony rendeltetésének meghatározása során, különösen a munkáltató és munkavállaló közötti viszonyban, szükségeszerű kiindulni a munkaviszony tartalmát képző alapvető jogokból és kötelezettségekből¹⁴⁷, valamint magának a munkaviszonynak a fogalmából. Az Mt. alapján a munkaszerződés keretein belül a munkavállaló kötelessége, hogy a munkáltató irányítása alatt végezzen munkát, míg a munkáltató felelőssége, hogy a munkavállalót foglalkoztassa és megfelelő munkabért fizessen számára¹⁴⁸. Ebből az alapvető definícióból a jogi kommentárirodalom, bár kissé leegyszerűsítve, azt a következtetést vonja le, hogy a munkaviszony fő célja „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás”¹⁴⁹. Ez a megállapítás azonban

¹⁴⁵ Petrovics Zoltán: A közszolgálati jogviszony alanyai, különös tekintettel a szolgálatadó (munkáltató) jogállására Pro Publico bono – Magyar Közigazgatás 2017/3. 488-73. o.

¹⁴⁶ Mt. 1 §: E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

¹⁴⁷ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: Kommentár a munka törvény-könyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 58. o.

¹⁴⁸ Mt. 42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. (2) A munkaszerződés alapján a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

¹⁴⁹ Vö.: Bankó– Berke – Kajtár – Kiss – Kovács: uo.

nem ad teljes képet a munkaviszony sokrétű természetéről, hiszen a munkaviszony nem csupán egy gazdasági tranzakció, hanem egy kölcsönös, bizalmon alapuló viszony is, amelyben a felek érdekei és jogai kölcsönösen összefonódnak. A munkaviszony során a munkavállaló nem csupán munkaerejét adja munkabéréért cserébe, hanem hozzájárul a munkáltató céljainak megvalósításához, míg a munkáltató biztosítja a megfelelő körülményeket és azokat a lehetőségeket, amelyek révén a munkavállaló fejlődhet és hozzájárulhat a közös célok eléréséhez. Ezen túlmenően a munkajogviszonynak nem csupán a munkavállaló szempontjából szignifikáns az egzisztenciális rendeltetése, hanem a társadalom szempontjából is kiemelkedő szerepet töltenek be a közösségi igények kielégítése során¹⁵⁰.

III.2. A munkáltató fogalmának dogmatikai és jogösszehasonlító megközelítése

Amint értekezésem korábbi fejezeteiben már részletesebben tárgyaltam, a munkáltató a munkaviszony keretein belül jelentős hatalmi fölényvel bír. Ez az erőfölény különösen abból fakad, hogy a munkáltató dönt a munkavállaló foglalkoztatásának feltételeiről, beleértve a bérezést, a munkakörülményeket és a munkaidőt. A munkáltató a szervezeti struktúrában betöltött szerepénél fogva nagyobb befolyással rendelkezik a döntéshozatalban, míg a munkavállaló gyakran kiszolgáltatottabb helyzetben van, mivel megélhetése és egzisztenciája függ a munkáltatóval fennálló kapcsolatától. Ezen aszimmetria szignifikáns elem a munkáltató definíciójának meghatározása során.

A munkáltató a hazai jogszabály értelmében az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat¹⁵¹. Az EU az alábbiak szerint határozza meg a munkáltatót: Bármely természetes személy vagy jogi személy, beleértve a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökségeket is, akinek vagy amelynek irányítása és/vagy felügyelete alatt a munkavégzés történik¹⁵². Az Egyesült

¹⁵⁰ Joanna Howe – Esther Sánchez – Andrew Stloss, ob loss, Matthew W. Finkin – Guy Mundlak: Comparative Labor Law, Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton, 2015, 285. o.

¹⁵¹ Mt. 33. §

¹⁵² European Migration Network (EMN) Glossary https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/employer_en, 2025. november 9.

Királyság munkajogában a munkáltató olyan szervezet vagy magánszemély, amely magánszemélyeket (alkalmazottakat vagy munkavállalókat) vesz fel és foglalkoztat, hogy díjazás ellenében munkát vagy szolgáltatást végezzenek¹⁵³. Németországban a munkáltató fogalma tág, és magában foglalja mind a magánszemélyeket, mind a jogi személyeket, akik magánszemélyeket alkalmaznak munkavégzésre¹⁵⁴. A német munkajogi törvény a munkáltatót olyan személyként vagy szervezetként határozza meg, amely munkavállalókat alkalmaz munkavégzésre, és felhatalmazza őket az elvégzett munka irányítására és ellenőrzésére. Ez a meghatározás a munkaviszonyok széles körét foglalja magában, beleértve a hagyományos teljes munkaidős foglalkoztatást, a részmunkaidős munkát, sőt a független vállalkozók bizonyos típusait is¹⁵⁵. A török munkajogi szabályozást tekintve (amely szinte teljes egészében a német és svájci polgári- és munkajogi szabályok átvételén alapult¹⁵⁶) a munkáltató fogalma az elmúlt évtizedekben jelentős változásokon ment keresztül. Történelmileg a munkáltató fogalma az alárendeltség fogalmához kötődött, ahol a munkáltatónak teljes ellenőrzése volt a munkavállaló munkája felett¹⁵⁷. A 2000-es években bevezetett új munkaügyi törvény azonban a munkáltató-munkavállaló kapcsolat rugalmasabb értelmezéséhez vezetett, ahol a munkáltatót a vállalat képviselőjének tekintik¹⁵⁸. A török munkajog szerint a munkáltató az a természetes vagy jogi személy, aki másokat munkaszerződés alapján foglalkoztat¹⁵⁹, hasonló definíciót tartalmaz az orosz munkajog, is: a munkáltató - olyan természetes vagy jogi személy

¹⁵³ A munkaadó az 1996. évi foglalkoztatási jogokról szóló törvény 230. szakaszának (4) bekezdése szerint az a személy, aki az alkalmazottat vagy munkavállalót alkalmazza. Section 230(4) of the Employment Rights Act 1996.

¹⁵⁴ Marita Körner: German Labor Law in Transition, German Law Journal, Vol. 6/4, 2005, 805-816. o.

¹⁵⁵ Peter Cappelli – J.R. Keller: Classifying Work in the New Economy. Academy of Management Review. 38. 2012, 575-596. o. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>

¹⁵⁶ Lásd: Ahmet Taner Kışlalı: Atatürk és a Nyugat, Kerekesházy József: Az igazi Kemál, Budapest, Terebess, 2000., <https://mek.oszk.hu/03800/03836/html/> 2022. január 12.

2020. október 5. és Eyhun Atuf Kansu: Mustafa Kemal Atatürk, Nap Kiadó Kft, 2017.

¹⁵⁷ Nurhan Süral: Reorganization of Working Time and Modalities of Employment under the New Turkish Labour Act. Middle Eastern Studies 41 (3), 2005, 407–420. o. doi:10.1080/00263200500106065. 2023. április 2.

¹⁵⁸ Ali Murat Özdemir, - Gamze Yücesan-Özdemir: Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is Not Just in the Detail But Also in the Legal Texts. Economic and Industrial Democracy, 27(2), 2006, 311-331. o.

¹⁵⁹ Kanun No. 4857 (İş Kanunu) Madde 2.

(szervezet), aki vagy amely munkaviszonyt létesített egy munkavállalóval¹⁶⁰. A szövetségi törvényekben meghatározott esetekben azonban munkáltatóként fellelhető más, munkaszerződések megkötésére jogosult szervezet is.¹⁶¹ Történelmileg a munkáltató fogalma szorosan kötődött a hagyományos úr-szolga viszonyhoz, ahol a gazda tekintélyt és ellenőrzést gyakorolt a szolga felett¹⁶². A munkaerőpiac fejlődésével azonban a munkáltató-munkavállaló dinamika jogi értelmezése jelentős átalakuláson ment keresztül. A lengyel munkajog, amely a munkaviszonyt szabályozó átfogó és dinamikus keretrendszer, régóta küzd a munkáltató személyét övező összetett kérdésekkel, legfontosabb fejleménye a munkaszerződések sokféleségének elismerése volt, amint azt a lengyel munka törvénykönyve is felvázolja¹⁶³. Ez a megközelítés elismeri mind a munkáltatók, mind a munkavállalók különböző igényeit és érdekeit, lehetővé téve a szerződéses megállapodások széles skáláját, amelyek túlmutatnak az alkalmazott és az önálló vállalkozó közötti hagyományos bináris felosztáson. Az ebben a rendszerben rejlő rugalmasság lehetővé tette a munkáltatók számára, hogy alkalmazkodjanak a változó piaci feltételekhez, például a rugalmasabb és nem szabványos munkaformák elterjedéséhez.

Jeremias Prassl akképp foglalt állást, hogy a munkáltató definíciójával kapcsolatosan többféle koncepció létezik: az egységes koncepció azt jelenti, hogy a munkáltató mindig egyetlen entitásként kell, hogy működjön, amely a munkavállaló szerződéses partnerének számít a munkaviszony keretein belül. Ez a megközelítés azt sugallja, hogy a munkáltatónak világosan definiált jogi és felelősségi keretek között kell működnie, ami biztosítja a munkavállalók számára annak egyértelmű felismerhetőségét, hogy kivel állnak szerződéses kapcsolatban, és ki felelős a

¹⁶⁰ Guy Davidov - Brian A. Langille (1999, January 1). Beyond employees and independent contractors: a view from Canada, *Comparative labor law and policy journal*, ISSN 1095-6654, Vol. 21, N1, 1999, 7-40. o. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2616478> 2025. november 29.

¹⁶¹ работодатель vagyis munkáltató: olyan természetes személy vagy jogi személy (szervezet), aki vagy amely munkaviszonyt létesített egy munkavállalóval Статья 20. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

¹⁶² Nur Jaafar - Siti Noormi Alias – Zoharah Omar: Antecedents of Employer's Compliance with Labour Standards: A Conceptual Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 9 (10)., 2019. 2. o. 10.6007/IJARBS/v9-i10/6520. 2025. október 10.

¹⁶³ Michal Seweryński: Contract and labour relations: the Polish case, *Managerial Law*, Vol. 45 No. 3-4, 203, 119–134. o. doi: <https://doi.org/10.1108/03090550310770910> 2025. október 11.

munkavégzésük körülményeiért. Ezzel szemben a többfunkciós koncepció a munkáltatókat különböző funkciók alapján határozza meg, figyelembe véve a munkáltató által a munkaszerződés időtartama alatt végrehajtható különböző tevékenységeket. Ebben az értelemben a munkáltatói funkció a munkáltatónak a munkaviszony során betöltött szerepét és a feladatokat jelenti, amelyeket a munkáltató a szerződéses kötelezettségeinek teljesítése érdekében végezhet¹⁶⁴. A munkáltató fogalma olyan magánszemélyre, vállalatra vagy bármilyen szervezetre utal, amely alkalmazottakat vesz fel, és anyagi ellenszolgáltatást biztosít számukra a munkavégzésükért vagy szolgáltatásaikért cserébe. A munkáltató feladatai közé tartozik nemcsak a munkaerő irányítása és koordinálása, hanem a munkavállalók tevékenységeinek folyamatos felügyelete és a munkakörülmények biztosítása is¹⁶⁵.

III.3. A munkáltatói minőség funkcionális meghatározása

Annak ellenére, hogy első ránézésre magától értetődőnek tűnik, ki minősül munkáltatónak, a munkáltatói minőség dogmatikai meghatározása a kortárs munkajogban túlmutat a pusztán formális jogalanyiságon, és a ténylegesség elve alapján a gazdasági és irányítási hatalomgyakorlás centrumát keresi. A klasszikus magánjogi megközelítésben a munkáltató az a fél, aki a munkavállalóval szemben a munkaszerződés alapján az utasításadási és ellenőrzési jogkört gyakorolja, miközben viseli a tevékenység gazdasági kockázatát. Kiss György szerint azonban a digitalizáció és a platformalapú munkavégzés korában a munkáltatói pozíció dekonstrukciója figyelhető meg, ahol az irányítási funkciók elválhatnak a tulajdonosi struktúrától, és gyakran algoritmusok közvetítésével realizálódnak¹⁶⁶. Ebben a relációban a munkáltatói minőség megállapításához nem a szerződéses elnevezés, hanem a szubordináció intenzitása válik döntővé: amennyiben a foglalkoztató egyoldalúan határozza meg a díjazást, a munkaidő-beosztást és a teljesítménykövetelményeket, úgy munkajogi értelemben akkor is munkáltatónak

¹⁶⁴ Jeremias Prassl: The Concept of the Employer, 2015, 31-38. o., 88-95. o. 10.1093/acprof:oso/9780198735533.001.0001. 2023. február 17.

¹⁶⁵ Vö. Prassl 2015, 74-95. o.; Simon Deakin – Gillian Morris, Labour Law 6th edn, Hart 2012, 156–162. o.; Mark Freedland, The Personal Employment Contract Oxford Monographs on Labour Law, 2005, 18–25. o.

¹⁶⁶ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2020, 112. o.

minősül, ha önmagát csupán technológiai közvetítőként definiálja. Pál Lajos rávilágít, hogy a munkáltatói jogkörök gyakorlása során az utasításadási jogkör az a fundamentális elem, amely a munkajogot elhatárolja a polgári jogi típusú jogviszonyoktól, és amely a munkáltató számára megteremti a jogi lehetőséget a munkavállaló munkaerejének a saját szervezeti kereteibe való integrálására¹⁶⁷.

A munkáltatói minőség azonosításának nehézségei hatványozottan jelentkeznek a peer-to-peer modellekre épülő gazdasági struktúrákban, ahol a digitális platformok által közvetített horizontális kapcsolatok elfedik a vertikális függőségi viszonyokat.

A peer-to-peer (P2P) alapú gazdasági szereplők sokfélesége komoly dogmatikai kérdéseket vet fel: a feladatok, szerepek és ellenőrzési pontok eltérő megoszlása miatt nem mindig egyetlen alany gyakorolja a munkáltatói hatalmat. Ez a jelenség a jogirodalomban „munkáltatói fragmentációként” is ismert, ahol az irányítási jogköröket nem egyetlen központi entitás, hanem a szoftveres ökoszisztéma és a végfelhasználói visszacsatolások összessége gyakorolja, megnehezítve a jogi értelemben vett munkáltató egyértelmű nevesítését. Az azonosíthatóság deficitje különösen kritikus a kárfelelősség és a szociális biztonsági hozzájárulások terén, mivel a P2P modell retorikája a munkavállalót autonóm vállalkozóként tünteti fel, miközben a valóságban a platform algoritmusai által gyakorolt „puha kontroll” szorosabb függőséget eredményezhet, mint a klasszikus gyári munkarend¹⁶⁸. E helyzetben célszerű a munkavállalói státusz bináris minősítése helyett a munkáltató funkcionális fogalmára összpontosítani, és annak megállapítására, hogy mely szereplő(k)nél koncentrálnak a munkáltatói jogok és kötelezettségek (irányítás, ellenőrzés, utasítás, árazás, szankcionálás, munkaszervezés), akár megosztott formában is ¹⁶⁹

¹⁶⁷ Pál Lajos - Kozma Anna: A Munka Törvénykönyve magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2023, 84. o.

¹⁶⁸ Kun Attila: A munkajog jövője, a jövő munkajoga, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022, 203. o.

¹⁶⁹ „...a functional concept of the employer ... the entity, or combination of entities, playing a decisive role in the exercise of relational employing functions...” — vagyis a munkáltatót nem szükségszerűen egységes jogalanyként, hanem a munkáltatói funkciók tényleges gyakorlójaként kell meghatározni, lásd: Jeremias Adams-Prassl – Martin Risak: Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labour Law and Policy Journal, 2016, 26. o.

A magyar jogban a munkáltató feladata a szerződésszerű foglalkoztatás biztosítása és a munkabér megfizetése, továbbá az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, a munka megfelelő megszervezése, a szükséges ismeretek átadása, valamint a munkavégzésre vonatkozó irányítás és utasítások biztosítása; e kötelezettségek teljesítésének felelőssége annak a gazdasági szereplőnek (vagy szereplőknek) a terhére esik, aki ténylegesen gyakorolja az említett munkáltatói prerogatívákat a P2P viszonyban.¹⁷⁰

Így a „Ki a munkáltató?” kérdésre adott válasz nem pusztán formális szerződéses címkéktől, hanem a valós gazdasági és szervezési kontroll allokációjától függ: aki meghatározza a munkavégzés módját és menetét, ellenőrzi a teljesítést, képes szankciókat alkalmazni, illetve szervezi és finanszírozza a munkát, az – akár több szereplő között megosztva – viseli a munkáltatói minőséghez kapcsolódó jogokat és kötelezettségeket. Ennél a megközelítésnél a munkáltatói státusz meghatározása nem merev, hanem funkcionális alapokon nyugszik, amelyet Prassl és Risak egy általánosabb, lazított tipizálással írnak le. Álláspontjuk szerint munkáltatónak az tekinthető, aki az alábbi jogok és kötelezettségek címzettje: a munkaviszony létrehozása és megszüntetése, a munka eredményeként előálló hasznokból való részesedés, a munka és az azért járó díjazás biztosítása, valamint a vállalkozás külső és belső vezetésének ellátása. E koncepció lényege, hogy a munkáltató nem pusztán formális szerződéses pozíció, hanem olyan gazdasági szereplő, aki ténylegesen gyakorolja a foglalkoztatás és irányítás funkcióit. A „Prassl–Risak-szűrő” alapján a munkavégzés létrejötte és megszüntetése a munkáltató hatáskörébe tartozik, továbbá köteles gondoskodni a munkavállaló egészségének védelméről, képzettségének fenntartásáról és fejlesztéséről. Ez a megközelítés jól illeszkedik a modern, decentralizált foglalkoztatási formákhoz, így a peer-to-peer modellekhez is, ahol a munkáltatói funkciók több szereplő között oszlanak meg, és a felelősség megállapítása funkcionális elemzés alapján történik¹⁷¹.

¹⁷⁰ Mt. – a munkáltató fogalma és kötelezettségei, Mvt. – megelőzési kötelezettség, kockázatértékelés, oktatás

¹⁷¹ Vö. Prassl – Risak, 2016, 13-19. o. Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 199–202. o.

III.4. Munkáltatói jogok dogmatikai alapjai a modern munkajog rendszerében

A jelen fejezet a munkajogviszonyok körében érvényesülő munkáltatói jogosultságok – különösen az utasítási, az irányítási és az ellenőrzési jog – tartalmának és szerepének elemzésére irányul. E jogosítványok a munkaviszony alá-fölérendeltségi jellegének, valamint a munkavégzés szervezeti keretekhez kötöttségének meghatározó elemei, amelyek a felek közötti jogviszony tényleges természetének feltárásában kiemelt jelentőséggel bírnak. A munkajogviszonyok minősítése során az utasítási, irányítási és ellenőrzési jog gyakorlása a másodlagos minősítő jegyek körében kerül értékelésre: olyan releváns – azonban nem kizárólagos – szempontként, amely a munkaviszony és más, munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolását elősegíti. Ennek megfelelően a fejezet célja annak bemutatása, hogy a munkáltatói jogosultságok miként járulnak hozzá a jogviszony jogi minősítéséhez, milyen tipikus megjelenési formáik azonosíthatók, és milyen következtetések vonhatók le belőlük a gyakorlatban, különösen a szerződés elnevezésétől független, tartalmi alapú értékelés követelményére tekintettel.

A munkáltatói jog a kontinentális munkajog egyik legösszetettebb dogmatikai kategóriája: a munkaviszony strukturális alárendeltségét jogi formába öntve egyszerre legitimálja a munkaszervezet működtetésének funkcionális szükségleteit és jelöli ki a munkavállalói személyiségi autonómia határait; már Sinzheimer rámutatott, hogy a munkavállaló a szervezetbe való beilleszkedéssel személyiségének egy részét a munkáltató rendelkezési körébe bocsátja, ami a munkáltatói jogot uralmi jogosultságként jeleníti meg, ugyanakkor eleve nem korlátlan.¹⁷² A magyar munkajog ezt normatív korlátokkal érvényesíti: az Mt. a munkavállaló személyiségi jogainak korlátozását a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okhoz, feltétlen szükségességhez és arányossághoz köti, valamint az utasítási jogot az általános magatartási követelményekhez igazítja; a magyar dogmatika ennek megfelelően a munkáltatói jogkör funkcionális

¹⁷² Hugo Sinzheimer: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Berlin, 1927, 28-35. o.

legitimációját a szervezet működőképességében látja, de annak terjedelmét az alapjogvédelem húzza meg.¹⁷³

Az osztrák jogban az Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) 96. § (1) 3. pontja kifejezetten az üzemi tanács (Betriebsrat) előzetes hozzájárulásához köti a munkavállalók ellenőrzésére szolgáló kontrollintézkedések és technikai rendszerek bevezetését, ha azok a Menschenwürde (emberi méltóság) érintésével járnak, amit az OGH 9 ObA 60/22x ítélete megerősített azzal, hogy a hozzájárulás-kötelesség akkor is fennáll, ha a rendszer objektíve alkalmas ellenőrzésre, függetlenül a munkáltató szubjektív céljától.¹⁷⁴

A digitális és algoritmikus irányítás területén az adatvédelmi korlátok közvetlenül érvényesülnek: a GDPR 22. cikke védi a munkavállalót a kizárólag automatizált döntések joghatású – vagy hasonlóan jelentős hatású – következményeitől, és érdemi emberi beavatkozást követel; a CJEU SCHUFA-ügy értelmezése szerint a valószínűségi pontszámokra (scoring) épülő értékelések is a 22. cikk hatálya alá eshetnek, ha azokra joghatású döntés támaszkodik, ami a kiválasztás és teljesítményértékelés algoritmizált gyakorlatát közvetlenül érinti.¹⁷⁵

A platformmunka vonatkozásában az EU Platform Work Directive (Directive (EU) 2024/2831) a foglalkoztatási vélelem mellett szigorú adat- és algoritmus-használati korlátokat, valamint emberi felügyeletet ír elő az automatizált megfigyelési és döntéshozatalra, továbbá tiltja a munkával nem összefüggő, érzelmi/pszichés állapotot vagy privát kommunikációt érintő adatkezelést.¹⁷⁶ A tágabb keretben az EU AI Act (Regulation (EU) 2024/1689) elfogadhatatlan kockázat körben tiltja a méltóságot sértő, manipulatív és társadalmi pontozáson alapuló MI-megoldásokat – ideértve a munkahelyi érzelemfelismerést és a valós idejű távoli biometrikus azonosítást –, míg a magas kockázatú rendszerekre részletes átláthatósági és emberi

¹⁷³ Kiss György: Magyar munkajog, HVG-ORAC, Budapest, 2019, 81-88. o.

¹⁷⁴ ArbVG 96. § (1) 3. pont – „Zustimmungspflichtige Maßnahmen”; OGH 9 ObA 60/22x (2022.07.14.) – a kontrollintézkedések bevezetése üzemenáncsi hozzájárulás-köteles, ha a Menschenwürde érintett. <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1974/22/P96/NOR40123095> 2024. november 11.

¹⁷⁵ GDPR 22. cikk – „Automatizált egyedi döntéshozatal, profilalkotás”; CJEU SCHUFA (Scoring) értelmezés a pontszám-alapú döntésekre és a jelentős hatásra. <https://gdpr-info.eu/art-22-gdpr/> 2025. november 2.

¹⁷⁶ Directive (EU) 2024/2831 – *on improving working conditions in platform work* (OJ L, 11.11.2024); tagállami végrehajtási határidő: 2026.12.02. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> 2025. október 31.

kontroll követelményeket állít fel.¹⁷⁷ Az osztrák adatvédelmi környezetben a DSG (Datenschutzgesetz) a GDPR-t kiegészítve külön fejezetben rendezi a képrögzítés/videó megfigyelés és a különleges adatok kezelésének kereteit, az érintetti jogok és az adatkezelési jogalapok osztrák sajátosságaival együtt.¹⁷⁸

E modern normatív korlátozások igazolják a munkáltatói jog kettős természetét: a szervezési-irányítási funkciót az alapjogvédelem arányossági mércéje és a rendeltetésszerű joggyakorlás határolja be (a magyar és osztrák gyakorlatban egyaránt), miközben a szervezet belső szabályzatai és utasításai kvázi jogalkotásként működnek, csak folyamatos alkotmányos és adatvédelmi kontroll mellett legitimálhatók.¹⁷⁹ ¹⁸⁰ A XXI. századi algoritmikus menedzsment – a diszkrimináció-mentesség, átláthatóság és elszámoltathatóság új követelményeivel – tovább erősíti azt a tendenciát, hogy a klasszikus hierarchikus uralom fokozatosan válik jogilag kontrollált, értékalapú korlátokkal körülvett szervezeti hatalommá.¹⁸¹

III.4.1. A munkáltatói hatalomgyakorlás dogmatikai keretei a digitális munkavégzés korában

A munkajog területén a munkáltatói jogok doktrinális alapjai hosszú ideje intenzív tudományos és jogi viták középpontjában állnak. Ezek a viták azt vizsgálják, hogy milyen mértékben és formában gyakorolhatják a munkáltatók a jogaikat a munkaerő irányításában, valamint, hogy ezek a jogok hogyan illeszkednek a modern társadalmi és gazdasági elvárásokhoz. A munkáltatói jogok alapvető tétele azon a gondolaton nyugszik, hogy a szervezeteknek olyan hatáskörrel kell rendelkezniük, amely

¹⁷⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2024/1689 rendelete – tiltott MI-gyakorlatok és magas kockázatú rendszerek követelményei; lásd továbbá Bizottsági iránymutatások a tiltott gyakorlatokról (2025.02.04.). <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng> 2025. október 17.

¹⁷⁸ Austrian Data Protection Act (DSG) – áttekintés és kapcsolódó joganyagok; különös tekintettel a képrögzítésre/videomegfigyelésre. <https://data-protection-authority.gv.at/data-protection-laws/relevant-data-protection-laws> 2025. december 26.

¹⁷⁹ Alain Supiot: *Critique du droit du travail*. Paris, 2010, (a munkáltatói jog „normatív hatalomként” való leírása). 103-112. o.

¹⁸⁰ Prugberger Tamás – Nadas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 752 p., 2014. ISBN: 9789632954042 145. a korlátozott szervezeti uralom koncepciója

¹⁸¹ Valerio De Stefano: Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection, ILO Employment Working Paper, No. 246, 2018, 21-24. o.; továbbá: Valerio De Stefano – Simon Taes: Algorithmic management and collective bargaining, *Transfer* 29(1), 2023, 21–36. o.

biztosítja számukra az üzleti céljaik megvalósításához szükséges, hatékony munkaerő-gazdálkodás feltételeit, feltéve, hogy e tevékenységet a vonatkozó munkajogi törvények és szabályozások keretei között gyakorolják.

A munkaszerződés a munkaviszony alapvető pillére, amely meghatározza a felek jogait és kötelezettségeit, valamint keretet ad a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatának. Nem csupán a jogviszony létrejöttét biztosítja, hanem rögzíti a munkavégzés konkrét feltételeit. A szerződés tartalma egyben garancia arra, hogy a munkáltató jogai és kötelezettségei összhangban álljanak a hatályos jogszabályokkal, így biztosítva a jogbiztonságot és a munkavállalói jogok védelmét. A jogi keretek mellett kiemelt jelentősége van annak, hogy a munkáltató etikai és társadalmi felelősséget is vállaljon. Ahogyan Douglas rámutat, a munkáltató kötelessége, hogy tisztelettel bánjon a munkavállalókkal, elismerve méltóságukat és személyes értéküket¹⁸². Ez a szemlélet nem korlátozódik a munkaszerződés szigorú jogi rendelkezéseire, hanem az emberi jogok és az emberi méltóság elismerésén alapul, biztosítva a munkahelyi kapcsolatokban az emberséges és méltányos bánásmódot.

A munkáltató jogai és kötelezettségei összetett rendszert alkotnak, amely jogi, szerződéses és etikai alapokra épül. Amelyben a felek jogai és kötelezettségei egymással kölcsönhatásban érvényesülnek. Ebben a rendszerben a munkáltató jogai kiemelt szerepet töltenek be, hiszen a munkáltató rendelkezik az irányítás, a szervezés és a döntéshozatal eszközeivel, ugyanakkor e jogok gyakorlása szigorú jogszabályi keretek között történik, amelyek célja a munkavállalók védelme és a méltányos munkafeltételek biztosítása. A munkáltatói hatalom tehát nem korlátlan, hanem olyan szabályozási hálóba illeszkedik, amely az egyensúlyt teremti meg a gazdasági érdekek és az emberi jogok között.¹⁸³ A munkáltatói jogok gyakorlása nem történhet a munkavállalók alapvető jogainak figyelmen kívül hagyásával. A munkáltató felelőssége, hogy olyan működési keretet alakítson ki, amelyben a vállalkozás hatékonysága és a munkavállalók jogainak tiszteletben tartása egyensúlyban marad. Ez az egyensúly biztosítja, hogy a gazdasági célok

¹⁸² Daniella Douglas: *The Ethics of Managing People* First published: July 1996 <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.1996.tb00149.x> 2025. január 13.

¹⁸³ Matthew Bidwell - Isabel Fernandez-Mateo: *Employment relationships : new models of white-collar work*. - Cambridge University Press, ISBN 0-521-86537-9. - 2008, 142-178. o.

megvalósítása ne sértse az emberi méltóságot, a biztonságos munkakörülményeket és a tisztességes bánásmód elvét, így a munkáltatói hatalom legitim és fenntartható módon érvényesülhet.

Az európai munkajogban a munkáltatói hatalom dogmatikája az utasítási-irányítási jogból, a szerződéses mozgástérből, a fegyelmezési és felmondási jogból, valamint a munkaszervezési autonómiából épül fel, miközben a munkavállalók védelmére rendelt kötelező korlátok – mint a diszkrimináció tilalma, a tisztességes eljárás követelményei, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek, továbbá a kollektív jogok – érvényesülnek.¹⁸⁴ Az utasítási (management) jog a munkáltató ellenőrzési és munkafeladat-meghatározási jogosultságát fejezi ki, amely az alá-fölérendeltségi viszony lényegi eleme, de csak a jogszabályok és a munkaszerződés keretei között gyakorolható; e jog klasszikus megfogalmazását a német jogban a Gewerbeordnung (GewO) 106. § adja¹⁸⁵, és a magyar gyakorlatban is az Mt. rendszere rögzíti¹⁸⁶. A szerződési szabadság munkajogi korlátozásai – kötelező minimálstandardok, egyenlő bánásmód, munkavédelem – a munkáltatói pozíció kiegyensúlyozását szolgálják, így a munkaszerződés tartalmát a felek nem állapíthatják meg a munkavállaló hátrányára eltérően a kötelező normáktól^{187 188}. A fegyelmezési jog csak jogszerű, arányos és tisztességes módon gyakorolható, a fokozatosság és arányosság elvei szerint, a figyelmeztetéstől a felmondásig terjedő szankciók körében; e körben a bírói gyakorlat és a kommentárirodalom következetesen megköveteli az okszerű indoklást és a munkavállalói védekezés lehetőségét^{189 190}. A munkaviszony megszüntetésének joga – különösen a rendes

¹⁸⁴ Mt. általános rész; Kahn-Freuno; Collinsbour and the Law, Stevens & Sons, London, 1977. 7–18., 22–41., 45–56., 61–78. o.; Collins, Hugh – Ewing, Keith – McColgan, Aileen: Labour Law, Cambridge University Press, 2019. 90–108, 109–125, 259–320, 371–398. o.; Catherine Barnard, EU Labour Law 4th ed., OUP Oxford, 2012 503-515. o.,

¹⁸⁵ GewO § 106 (Direktionsrecht): munkáltatói utasítási jog – hely, idő, mód; vö. BAG 2006. 10. 18., 5 AZR 709/05

¹⁸⁶ Kun András: A munkáltatói utasítási jog határai, in: Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajogi Tanulmányok, Pázmány Press, 2016, 18-30. o.

¹⁸⁷ Mt. kötelező normák és eltérés szabályai; vö. Gyulavári Tamás: A munkaszerződés és a szerződési szabadság korlátai, HVG-ORAC, 2014. 52-60. o.

¹⁸⁸ Ebktv.; EU irányelv 2000/78/EK (foglalkoztatási egyenlőség).

¹⁸⁹ Deakin, Simon – Morris, Gillian: Labour Law, Hart, 2012 404–410.o. (procedural fairness) 395–402. o. (reasonableness test); Davies, A. C. L.: Perspectives on Labour Law, CUP, 2009, 159–178. o.

¹⁹⁰ Kenderes György: Fegyelmi felelősség a munkajogban, HVG-ORAC, 2015; ítélkezési gyakorlat összefoglalói, 73-88. o.

felmondás indokolási kötelezettsége és az azonnali hatályú felmondás szigorú feltételei – jelentős anyagi és eljárási korlátokhoz kötött, továbbá speciális felmondási védelmek (pl. várandósság, egyes tisztségviselők) érvényesülnek a hazai és nemzetközi normákban^{191 192}. A munkaszervezési autonómia keretében a munkáltató határozza meg a munkaidő-beosztást, a munkavégzés helyét és módját, a munkafolyamatokat és az erőforrások allokációját, de ezt a munkavállalói jogok – különösen a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó minimumok – korlátozzák^{193 194}. Az egészségvédelmi és biztonsági kötelezettségek dogmatikailag a személyiség- és egészségvédelem elvéhez kapcsolódnak: a munkáltató megelőzési kötelezettsége, kockázatértékelése és oktatási-védőeszköz biztosítási kötelezettsége az EU keretirányelve és a magyar munkavédelmi szabályozás alapján konzisztens és objektív felelősségi rendszert támaszt alá^{195 196}. A kollektív munkajog a szakszervezeti képviselőhöz, a kollektív tárgyaláshoz és a szerződéskötéshez való jogon keresztül strukturálja a munkáltatói és munkavállalói érdekek kiegyenlítését; a kollektív autonómia intézményei – a kollektív szerződés, érdekegyeztetés, sztrájk – a munkáltatói döntéshozatalt normatív és eljárási korlátok közé terelik^{197 198}. A munkáltatói jogok dogmatikai alapjai a munkáltató működési szükségleteit és a munkavállalók alapvető jogainak védelmét kiegyensúlyozó rendszerben állnak fenn: a hatalomgyakorlás legitimációja az autonóm irányítás és szervezés elvéből következik, korlátozását pedig a kötelező munkajogi standardok, a tisztességes eljárás és a kollektív alkuképesség biztosítja.¹⁹⁹

A munkáltatói jogok egyik alapvető indoklása tehát abból a felismerésből ered, hogy a munkaviszony természetét tekintve szerződéses jellegű. Ebben a viszonyban

¹⁹¹ Mt. felmondási indokolás, azonnali hatályú felmondás – anyagi és eljárási korlátok; Kiss György: A munkaviszony megszüntetése, Dialóg Campus, 2018, 45–63., 71–86., 103–128., 131–142. o.

¹⁹² Várandós munkavállalók felmondási védelme; szakszervezeti tisztségviselők védelme – Mt. és bírósági gyakorlat; ILO 158. sz. Egyezmény (elbocsátás),

¹⁹³ EU 2003/88/EK munkaidő-irányelv munkaidő, pihenőidő, éves szabadság

¹⁹⁴ Mvt; valamint Bányai Orsolya: Munkavédelmi jog, HVG-ORAC, 2019. 97-118. o.

¹⁹⁵ EU 89/391/EGK keretirányelv a munkavédelemről (megelőzés, kockázatértékelés, oktatás).

¹⁹⁶ Mvt; vö Bányai, 2019. 121-136. o.

¹⁹⁷ ILO 87. sz. Egyezmény (egyesületi szabadság) és 98. sz. Egyezmény (kollektív tárgyalás).

¹⁹⁸ Mt. kollektív szerződés és érdekegyeztetés fejezetei; vö. Rúzs Molnár Krisztina: *Kollektív munkajog*, ELTE Eötvös, 2017, 185–215. o.

¹⁹⁹ Collins, Hugh: *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Integration*, ILJ, 2015 (management prerogative és korlátai). 90-110. o.

mindkét fél – a munkáltató és a munkavállaló – meghatározott feltételekről állapodik meg. A szerződéses jelleg azonban nem szünteti meg a munkaviszony aszimmetrikus jellegét, hiszen a munkáltató gyakran nagyobb döntési hatalommal rendelkezik, mint a munkavállaló, ami növeli a felelősségét a méltányos bánásmód, a jogszabályok betartása és a munkavállalók védelme terén. E viták központi kérdése, hogy a jogi szabályozás milyen mértékben és milyen eszközökkel avatkozzon be a munkáltatói jogok gyakorlásába annak érdekében, hogy biztosítsa a munkaerő tisztességes kezelését, miközben megőrzi a vállalkozások hatékony működésének feltételeit.²⁰⁰

A munkáltatóknak ezzel összefüggésben joguk van elvárni munkavállalóiktól, hogy teljesítsék szerződéses kötelezettségeiket, beleértve a munka minőségi és időbeni²⁰¹ elvégzését, valamint egészségük és munkaképességük fenntartását, hiszen mindez közvetlen hatással van a szervezet termelékenységére és sikerére. A jog ezen felül elismeri a munkáltatók jogos érdekeit, amelyek magukban foglalják üzleti érdekeik védelmét, valamint a tisztességtelen verseny elleni. Ezek a jogok arra szolgálnak, hogy a munkáltatók biztosítsák a szervezet stabilitását és versenyképességét a piacon. A fentiek tükrében a munkáltatói jogok és köteleességek közötti egyensúly megtalálása állandó kihívást jelent, különösen egy olyan gazdasági és társadalmi környezetben, ahol a munkaerő és a munkáltató közötti viszony folyamatosan változik. A jogi szabályozásnak biztosítania kell, hogy a munkáltatók hatékonyan működhessenek, miközben tiszteletben tartják a munkavállalók jogait és méltányos bánásmódban részesítik őket²⁰².

A munkáltatói jogok doktrinális alapjának egy másik, ugyanilyen fontos kulcseleme az igazságosság és az egyensúly elve. Ez az elv elismeri, hogy bár a munkáltatóknak vannak bizonyos előjogaik, ugyanakkor kötelezettségeik is vannak a munkavállalóikkal szemben, mint a biztonságos és egészséges munkakörnyezet, a méltányos díjazás és a szakmai fejlődés lehetőségeinek biztosítása. A munkáltatói

²⁰⁰ Jovanović Predrag: Labour law treatment of health, work ability and personal integrity of the employees. University of Novi Sad Faculty of Law, 2014, 48(3), 37-54. o. <https://doi.org/10.5937/zrpfns48-7376> 2024. szeptember 5.

²⁰¹ Szabó Mercédesz Ibolya - Sipos Marcell: Az egyoldalú hatalmasság visszaélésszerű gyakorlása Debreceni Jogi Műhely, 2022/3-4., 108. o.

²⁰² Muhmmad Kamal: Workers Protection with a Fixed-Term Employment Contract System based on the Employment Statutory Regulations. Substantive Justice International Journal of Law. 3. 186. o. 10.33096/substantivejustice.v3i2.89.

jogok és a munkavállalói jogok közötti egyensúly kényes kérdés és a jogi normák feladata, hogy biztosítsák ennek az egyensúlynak a fenntartását, elősegítve a harmonikus és produktív munkakörnyezetet²⁰³.

A munkáltatói jogok doktrinális alapja jelentős jogi összetettséggel és árnyaltsággal bír²⁰⁴, mélyen gyökerezik a szerződési jog elveiben, amelyek meghatározzák a munkaszerződések kereteit és a felek jogait és kötelezettségeit. Noha a munkáltatók széleskörű jogosultságokkal rendelkeznek a munkaerő irányítása tekintetében, ezek az előjogok nem korlátlanok. Továbbá a tulajdonjogok is jelentős szerepet játszanak, hiszen a munkáltatók, mint a vállalkozás tulajdonosai vagy üzemeltetői jogosultak döntéseket hozni az erőforrásaik felhasználásáról. Mindemellett a munkáltatói jogok legitimálásának alapját képezi a gazdasági tevékenységek hatékony irányításának szükségessége, amely elengedhetetlen a piaci versenyképesség és a szervezet hosszú távú fennmaradása szempontjából. A munkáltatói és a munkavállalói jogok közötti egyensúly fenntartása különösen kényes kérdés, kialakítása a társadalmi igazságosság elvein alapul, figyelembe véve mindkét fél érdekeit és jogi kötelezettségeit. Ez az egyensúly nem csupán a szerződéses jogviszonyok szintjén valósul meg, hanem kihatással van a munkahelyi kultúrára, a munkavállalói jólétre és a szervezet általános sikerére is.

Meglátásom szerint a másik korlátot maga a felek közötti bizalom jelenti. A munkaviszony, mint szerződéses jogviszony bizalmi jellegű, munkáltató és a munkavállaló között egy hosszú távú, személyes együttműködésen alapul, amelyben mindkét félnek megvan a saját feladata, joga és kötelezettsége. Ez a komplex viszonyrendszer különösen fontos elemei közé tartozik a személyesség és az állandóság²⁰⁵. A kapcsolat mélysége és tartóssága megteremti annak alapját, hogy a felek közötti kölcsönös elvárások és felelősségek egyértelműen kialakuljanak. Ezáltal a bizalom, bár nem klasszikus értelemben, mégis alapvető tényezővé válik a

²⁰³ Marcel Abditama – Thea Farina - Ivans Januardy: Legal Protection for Workers Experiencing Delayed Wage Payments Without the Imposition of Penalties by Employers. *Journal of Law, Politics and Humanities*. 5. 3816. o.

²⁰⁴ Philippa Collins: Square peg versus a round hole? The Necessity of a Bill of Rights for Workers, *European Labour Law Journal*, 11/2. 2020, 140-156. o.

²⁰⁵ Mélypataki Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében in Miskolci Jogi Szemle, 2020/3. különszám 99. o.

munkavállalói és munkáltatói együttműködés során, amely elősegíti a produktív munkakörnyezet kialakulását. A hosszú távú együttműködés nem csupán a munka minőségét befolyásolja, hanem hozzájárul a munkavállalók elkötelezettségéhez és elégedettségéhez is, valamint bizonyos értelemben a bizalom ésszerűen korlátozza a munkáltatót a hatalmi jogosítványainak túlzott mértékű érvényesítésében.

A disszertációm központi elemét képezik a munkáltató ezen hatalmi jogosítványai, ezért a következő fejezetben a munkáltató jogait és azok elméleti vonatkozásait, valamint gyakorlatban történő érvényesítését kívánom bemutatni.

III.4.2. A digitális munkaszervezés jogelméleti alapjai: realizmus és pozitívizmus

A digitális munkaszervezés jogi megítélésének vizsgálata nem korlátozható a hatályos munkajogi normák elemzésére, hanem szükségessé teszi azoknak a jogelméleti irányzatoknak az áttekintését is, amelyek eltérő módon értelmezik a jog működését és alkalmazkodóképességét. A digitalizáció, az algoritmikus menedzsment és a mesterséges intelligencia megjelenése olyan kihívásokat támaszt a munkajoggal szemben, amelyek egyszerre vetik fel a tételes jog alkalmazhatóságának, valamint a jog társadalmi-gazdasági működésének kérdését. Ennek megfelelően e fejezet a jogi realizmus és a jogpozitívizmus szemléletén keresztül vizsgálja, hogy a két meghatározó jogelméleti irányzat miként értelmezi a munkáltatói jogkörök digitalizációját, továbbá milyen válaszokat kínál a technológiai fejlődés által előidézett munkajogi kihívásokra.

III.4.2.1. Jogi realizmus és a munkáltatói jogok digitalizációja

A magyar bírói gyakorlat alapján a munkáltatói jog már nem fogható fel klasszikus, magánjogi értelemben vett uralmi jognak, hanem korlátozott, funkcionális szervezeti hatalomként konstruálható, amelynek gyakorlása minden egyes esetben közvetlen alapjogi mérlegelés tárgya. A Kúria és az Alkotmánybíróság ítéletei együttesen azt az elmozdulást rajzolják ki, amelynek nyomán a munkáltatói pozíció legitimitása nem pusztán a munkaszerződés diszpozitív kereteiből vezethető le, hanem elsősorban az arányosság követelményének, a rendeltetésszerű joggyakorlás elvének és az alapjogvédelem szempontjainak való megfelelésből nyer igazolást. Ezzel a

munkáltatói jogkör gyakorlása a magyar munkajogi dogmatikában a szerződéses autonómián alapuló magánjogi modellből egy alkotmányosan kontrollált, munkáltatói hatalom modellje felé tolódott el, összhangban azzal a nemzetközi tendenciával, amelyet a munkajog fundamental rights approach-aként ír le az összehasonlító szakirodalom.²⁰⁶

A jogi realizmus – különösen Oliver Wendell Holmes Jr. és Karl Llewellyn munkásságán keresztül – azt hangsúlyozza, hogy a jog valós működését nem lehet kizárólag a formális normatív előírásokból levezetni. Holmes híres gondolata szerint „*The life of the law has not been logic, it has been experience*” – tehát a jog élete a hétköznapi tapasztalatokban gyökerezik, nem csupán elvonatkoztatott szabályokban. Llewellyn ennél is tovább megy, amikor arra figyelmeztet, hogy a bíróságok döntései mögött gyakran egyéni értékítéletek, társadalmi-hatalmi viszonyok vagy intézményi szokások állnak – amik meghatározzák, hogy mi a jog a gyakorlatban (law in action) és nem csupán a jog a könyvekben (law in books).²⁰⁷ A munkajogi gyakorlatban ez a realizmus szemlélet tükröződik, amikor a munkáltatói jogkör tartalmát nem kizárólag az Mt. rendelkezései, hanem a vállalati működés, a hatékonysági megfontolások, a munkahelyi kultúra, valamint a technológiai fejlődés is alakítja. A formális jogintézmények – mint például a munkaköri leírás vagy a munkáltatói utasítási jog – mellett a bírósági gyakorlat, a kollektív szerződések és a munkáltatók gyakorlati döntései is formálják az alkalmazandó normákat. Így a munkajogi jogosultságok és kötelezettségek konkrét tartalma jelentős mértékben a mindennapi gyakorlatból – nem pedig pusztán a jogszöveg soraiból – épül fel.

²⁰⁶ *Protection of Personal Data in Work-related Relations*, Study for the European Parliament, PE 474.440, 2013, különösen 10–11. o., ahol a labour law scholarship a „strategy of fundamental rights” és a „constitutionalisation of labour law” fogalmaival írja le a munkajog alapjogiasodását

²⁰⁷ Oliver Wendell Holmes Jr. a realizmus klasszikus képviselője, aki kifejtette, hogy a jog értelmezése nem logikai szintézis eredménye, hanem élettapasztalatokból táplálkozó, társadalmi jelenség – „*The life of the law has not been logic, it has been experience.*” in: https://www.law.cornell.edu/wex/legal_realism 2025. szeptember 17. valamint Karl Llewellyn rámutatott, hogy a jogalkalmazók döntéseit gyakran nem kizárólag jogi normaformulák vezérik, hanem egyéni értékítéletek és társadalmi kontextus – az ún. „law in books” és „law in action” megkülönböztetés során im Karl Llewellyn: *Jurisprudence Realism in Theory and Practice* <https://doi.org/10.4324/9780203787823> 2025. november 12.

A digitalizáció a munkajog területén is felerősíti a jogi realizmus jelentőségét, amennyiben a technológiai fejlesztések – különösen az algoritmikus menedzsmentre épülő irányítási rendszerek, a távmunka és a home office elterjedése, valamint a digitális ellenőrzési eszközök – rendszerint megelőzik a tételes jog részletes, normatív reakcióját. A munkáltatók egyre gyakrabban alkalmaznak automatizált, adatvezérelt döntéstámogató és döntéshozó rendszereket a munkavállalók irányítására és értékelésére, miközben a hatályos szabályozás – legyen szó akár a munkajogi, akár az adatvédelmi (GDPR-alapú) normákról – jellemzően csak általános klauzulák formájában jeleníti meg az ezekre irányadó korlátokat. A COVID-19 pandémia idején a távmunkára és a home office-ra irányuló tömeges átállás, valamint az ehhez kapcsolódó digitális ellenőrzési gyakorlat számos esetben, de facto megelőzte a jogalkotói reakciót, így a tényleges munkajogi helyzetet elsősorban a hatósági és bírói jogalkalmazás – az adatvédelmi felügyeleti hatóságok döntései, illetve a bírósági ítélezés – formálta. A jogi realizmus perspektívájából ez azt jelenti, hogy a munkavállalói jogok érvényesülése – különösen a magánszférához, az információs önrendelkezéshez és az egyenlő bánásmódhoz való jog vonatkozásában – nem garantálható pusztán az írott jog létezésével, hanem döntően azon múlik, hogy a jogalkalmazás miként reagál a társadalmi és technológiai realitásokra. A munkáltatói jogok digitalizációja ezért nem kizárólag normatív, hanem egyben társadalmi-gazdasági folyamatok eredője is, amelynek megértéséhez nem elegendő a pozitív jogi normák összevetése, hanem ahogy erre De Stefano is rámutatott, vizsgálni szükséges az algoritmikus menedzsment tényleges vállalati gyakorlatát, a platformalapú és digitálisan szervezett munkavégzés modelljeit, valamint az ezekre adott bírósági és hatósági reakciókat is.²⁰⁸

III.4.2.2. Jogpozitivizmus és digitalizáció – A klasszikus normatív jogfelfogás válasza a technológiai kihívásokra

²⁰⁸ De Stefano V. and Aloisi A., European Legal framework for digital labour platforms, European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243.; □ Sara Baiocco - Enrique Fernandez-Macías - Uma Rani - Annarosa Pesole : *The algorithmic management of work*, - Background Paper Series of the Joint EU-ILO Building Partnerships on the Future of Work ILO Working Paper, Geneva, 2022. 24-27. o.

A jogpozitivizmus a modern jogelmélet egyik meghatározó irányzata, amely a jog érvényességét elsődlegesen a jogalkotói aktushoz és a formálisan elfogadott normákhoz köti, és – elvi kiindulópontként – elválasztja a jogot az erkölcsi, társadalmi vagy gazdasági megfontolásoktól. A klasszikus pozitivista felfogás – Hans Kelsen tiszta jogtanának nyomán – a jogot autonóm, hierarchikusan felépülő normarendszerként ragadja meg, amelyben az egyes normák érvényessége magasabb szintű normákhoz, végső soron az alkotmányhoz vezethető vissza; a rendszer elsődleges értékei a jogbiztonság és a kiszámíthatóság.²⁰⁹ A munkajog területén ez a szemlélet abban ölt testet, hogy a munkáltatói jogosítványok – így az irányítási, ellenőrzési és szankcionálási jog – tartalmát elvileg az írott jogszabályok, mindenekelőtt az Mt. rendelkezései határozzák meg. A digitalizáció gyors üteme ugyanakkor folyamatosan kihívás elé állítja ezt a klasszikus pozitív jogi modellt: az algoritmikus menedzsment, a platformalapú és távmunka-formák, valamint a digitális ellenőrzési technológiák sokszor hamarabb jelennek meg a gazdasági gyakorlatban, mint ahogy a jogalkotó részletes, kifejezetten ezekre szabott normákkal reagálni tudna. Erre részben maga a jogpozitivizmus is kodifikációval és formalizált szabályozással igyekszik választ adni: uniós szinten az 2024/1689 rendelettel elfogadott AI Act a mesterséges intelligencia alkalmazására, míg a 2024/2831 irányelv a platformmunka keretei között az algoritmikus menedzsmentre és a digitális munkafeltételekre állapít meg tételes jogi korlátokat²¹⁰; a hazai jogalkotás pedig – a távmunka és a home office Mt.-beli szabályozásával, valamint a munkavállalói adatvédelem részletszabályainak kialakításával – ugyanezt a normatív logikát követi. Mindeközben azonban világossá válik, hogy a jogpozitivizmus erőssége (a normavilágosság és kiszámíthatóság) egyben gyengeség is lehet: a túlzott formalizmus a digitalizáció korában a jogalkotás lelassulásához,

²⁰⁹ Kelsen tiszta jogtana a jogot hierarchikusan szervezett normarendszerként írja le, amelynek formalizált szerkezete a jogbiztonság és a kiszámíthatóság feltételeként értelmezhető lásd: Hans Kelsen: Pure Theory of Law, University of California Press, Berkeley–Los Angeles, 1967, 3-10. o.

²¹⁰ az (EU) 2024/1689 rendelet a mesterséges intelligenciáról (Artificial Intelligence Act) és a (EU) 2024/2831 irányelv a platformmunkát végző személyek munkafeltételeinek javításáról, különösen az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó szabályokkal; lásd továbbá Antonio Aloisi: Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 40/1. 2024, 5–36. o.

joghézagok kialakulásához vezethet, ami különösen a munkáltatói ellenőrzési jog és az adatvédelem kollíziója esetén veszélyezteti a munkavállalói jogok tényleges védelmét. E feszültség rávilágít arra, hogy a jogpozitivistá normafelfogás a digitalizáció korában sem veszti el relevanciáját, de kiegészítésre szorul olyan elméleti irányzatokkal, amelyek érzékenyebben reagálnak a technológiai és társadalmi realitásokra; a jogösszehasonlító vizsgálat szempontjából pedig kulcskérdés, hogy egyes jogrendszerek mennyiben maradnak a szűken vett jogpozitivistá keretben, illetve mennyiben nyitnak a rugalmasabb, értékalapú szabályozási technikák elé.

III.5. A munkáltatói jogkör gyakorlója

Míg az előző bekezdésben a munkáltató személyének és a munkáltatói jogok doktrinális és dogmatikai alapjának beazonosítására került sor, addig a munkaviszony mindennapi működése szempontjából meghatározó kérdés, hogy a munkáltatói jogokat ténylegesen ki és milyen keretek között gyakorolja. A foglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye kiemelt jelentőséggel bír, hiszen ő jogosult a munkavállalókkal kapcsolatos döntések meghozatalára, beleértve a munkaviszony létesítését, módosítását és megszüntetését. A jogkör gyakorlása azonban nem merül ki a munkáltatói jogok érvényesítésében, hanem magában foglalja a vállalt kötelezettségek teljesítését is, így például a munkabér megfizetését, a biztonságos munkakörülmények biztosítását és a munkaszervezés megszervezését.

A történeti fejlődés során nyilvánvalóvá vált, hogy a modern gyárban a kontrollt nem kizárólag a gyártulajdonos gyakorolja közvetlenül, hanem közvetetten az általa létrehozott szervezeti és intézményi egységek, amelyekhez a munkavállaló tartozik. Ez a megközelítés együtt járt a munkásosztály növekedésével és sokszínűbbé válásával, valamint a függőség és alárendeltség elméletének széles körű alkalmazásával. A Weimari köztársaság idején a gazdasági függőség koncepciója is megjelent, amely a munkajogi védelem kiterjesztését indokolta azokra, akik ténylegesen a munkáltató gazdasági struktúrájába integrálódtak. Ezt a megközelítést a XX. század első felében integrációs tesztként ismerték, amely a munkavállalói

státusz meghatározásában kulcsszerepet játszott. Hasonló érvelés jelent meg a személyes munkavégzési kötelezettség kapcsán is: az alárendeltség elvéhez szorosan kapcsolódik az a tétel, hogy a munkavállaló nem jelölhet ki helyettest, mivel ez összeegyeztethetetlen a munkaszerződés lényegével és az önfoglalkoztatás ismérveivel. E történeti és dogmatikai elemek máig meghatározzák a munkáltatói jogkör értelmezését, különösen a decentralizált foglalkoztatási formákban.²¹¹

Az Mt. rögzíti: a *munkáltatói jogkör gyakorlója* az a személy, aki a munkáltató képviselőjében, a munkaviszonnyal összefüggésben jognyilatkozatot tehet a munkavállalóval szemben²¹². E meghatározás alapján a munkáltatói jogkör nem, mint jogi személy vagy szervezet funkcionál, hanem jognyilatkozatra jogosult természetes személy(ek) útján jelenik meg. A jogi személy vagy szervezeti munkáltató esetén ezért mindig olyan természetes személy(ek) gyakorolja(k) a munkáltatói jogokat, aki(k) a képviselői jogosultságot ténylegesen ellátják. Még akkor is, ha formálisan egy testület jár el, a döntések és jognyilatkozatok végrehajtása a testület tagja(i), tehát természetes személyek útján valósul meg.

A munkáltatói jogkör gyakorlása csak azokra a jogosultságokra terjedhet ki, amelyeket a jogviszony tartalma és a jogszabályi keretek megengednek. Az Mt. nem ad taxatív listát e jogokról; ezek különböző rendelkezésekben jelennek meg, és tipikusan magukban foglalják többek között a munkaviszony létesítésével, módosításával és megszüntetésével kapcsolatos döntéseket, a munkaidő-beosztás meghatározását, a szabadságok kiadását, valamint az utasításadás és a végrehajtás ellenőrzésének jogát.

A munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjét a munkáltató a jogszabályi keretek között maga határozza meg²¹³. A magyar munkajogi szabályozás e tekintetben jelentős belső autonómiát biztosít a munkáltatónak, mivel nem ír elő részletes felosztást vagy kötöttséget arra, hogy mely jogosultságokat milyen szervezeti egységhez kell rendelni. Ennek megfelelően a munkáltató szabadon dönthet arról, hogy egyes munkáltatói jogosultságokat vezető tisztségviselőre, HR-vezetőre vagy

²¹¹ Nicola Counturis: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007, 30–34. o.

²¹² Mt. 20. § (1) bekezdés

²¹³ Mt. 20. § (2) bekezdés

más szervezeti szereplőre ruház át. A jogkör gyakorlásának rendjét a munkáltató leggyakrabban belső normák (munkáltatói utasítás vagy belső szabályzat) formájában rögzíti. Ezekben a dokumentumokban meghatározható, hogy ki, milyen körben és mely munkavállalók vagy munkavállalói csoportok felett jogosult egyes munkáltatói jogokat gyakorolni, ami a joggyakorlás átláthatóságát és kiszámíthatóságát szolgálja.

Az osztrák munkajogban a munkáltatói jogkör kifejezett fogalmát a magyarhoz hasonlóan nem mindig különíti el külön intézményként, azonban a jognyilatkozatok megtételére jogosult személy szerepe és az utasítási jog (Weisungsrecht/Direktionsrecht) hasonló funkciót tölt be²¹⁴. Az osztrák jogrendszerben a munkaviszony tartalmát az egyéni munkaszerződés, a kollektív szerződések és a munkaügyi szabályok együttesen határozzák meg, de az utasítási jog mint a munkáltató operatív joggyakorlásának alapja jogirodalmi konszenzus szerint az alkalmazottak irányításának jogát testesíti meg, vagyis a Direktionsrecht az osztrák munkajog többszintű normatív struktúráján belül a szerződésben meghatározott kötelezettségek konkretizálásának mechanizmusaként szolgál.²¹⁵ Az osztrák jogirodalom szerint a munkáltatói utasítási jog feljogosítja a munkáltatót arra, hogy olyan egyoldalú rendelkezéseket tegyen, amelyek meghatározzák a munkavállaló feladatainak részleteit, munkaidejét és munkavégzésének módját, feltéve, hogy ezek nem sértik a jogszabályi korlátokat vagy a kollektív megállapodásokat²¹⁶. Az osztrák *Arbeitsverfassungsgesetz* továbbá kifejezetten foglalkozik a munkavállalói képviseleti szervekkel (pl. Betriebsrat), amelyek részvételi és konzultációs joggal rendelkeznek a munkáltatóval szemben, de nem helyettesítik a munkáltatói jogkör gyakorlóját²¹⁷.

A török munkajogban a munkáltató (*işveren*) mellett a törvény külön nevesíti a munkáltató képviselőjét (*işveren vekili*), aki a munkáltató nevében és javára jár el²¹⁸. A törvény definíciója szerint a munkáltató képviselője az a személy, aki a munkáltató

²¹⁴ Dieter Kluge: *Arbeitsrecht in Österreich*, Wien, 2020, 33–40. és 120–135. o.; Christoph Mosler: *Arbeitsrecht*, Wien, 2018, 40–70. o.;

²¹⁵ Günther Löschnigg: *Arbeitsrecht*, 14. Auflage, Wien: Manz, 2023. 301–308. o.

²¹⁶ Franz Marhold–Michael Friedrich: *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wien, Springer, 2022, 203–214. o.

²¹⁷ *Arbeitsverfassungsgesetz* (ArbVG), BGBl. Nr. 14/1974, §§ 80–89.

²¹⁸ Török Munka Törvénykönyve (İş Kanunu No. 4857), 20–22. cikkek.

nevében, a munkahely és a vállalkozás irányításában eljár, és ennek megfelelően jogokkal és kötelezettségekkel bír²¹⁹. A török gyakorlat elismeri, hogy a munkáltatói jogkör delegálható vagy gyakorolható képviselő útján anélkül, hogy a munkáltató fő jogi státusza megváltozna²²⁰.

A három vizsgált jogrendszer – a magyar, az osztrák és a török – egyaránt abból az alapfeltevésből indul ki, hogy a munkáltatói hatalom szervezeti jellegű, és annak gyakorlása nem szükségképpen személyesen, hanem szervezeti struktúrán keresztül történik. Mindhárom rendszer elismeri a munkáltatói jogkör delegálhatóságát: Magyarországon a munkáltató belső autonómiája tág mozgásteret biztosít a jogkörök vezető tisztségviselőre vagy más szervezeti szereplőre történő átruházására, Ausztriában a *Direktionsrecht* a munkáltató operatív joggyakorlásának eszközeként funkcionál, amelyet a szervezeti keretek között gyakorolnak, míg Törökországban az *işveren vekili* törvényi nevesítése kifejezetten intézményesíti a képviseleti úton történő joggyakorlást. Ugyanakkor jelentős dogmatikai különbségek is megfigyelhetők. A magyar szabályozás kifejezetten a munkáltató belső szervezetalakítási autonómiáját hangsúlyozza, részletes törvényi struktúra előírása nélkül. Az osztrák jog ezzel szemben nem a munkáltatói jogkör önálló fogalmára, hanem az utasítási jog dogmatikájára épít, amely a többszintű normatív rendszerben a szerződéses kötelezettségek konkretizálásának mechanizmusaként jelenik meg, és erőteljesebb kollektív jogi beágyazottsággal rendelkezik. A török jog pedig normatív szinten külön nevesíti a munkáltató képviselőjét, ami erősebben formalizált megközelítést tükröz: a jogkör delegálása nem pusztán szervezeti autonómia kérdése, hanem törvényileg meghatározott státuszon keresztül valósul meg. Összességében mindhárom rendszerben közös a munkáltatói hatalom delegálhatósága és a végső felelősség munkáltatónál maradása, azonban míg a magyar modell szervezeti autonómiára, az osztrák dogmatikai konkretizációra, a török pedig intézményesített képviseleti konstrukcióra építi a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjét.

A munkáltató és a munkáltatói jogkör tényleges gyakorlója közötti elkülönülés elsősorban a jogi személyiség és a tényleges irányítás funkcionális különbségéből

²¹⁹ Sarper Süzek: *İş Hukuku*, 22. Baskı, Beta, 2023, 177–179.o.

²²⁰ Nuri Çelik–Nurşen Caniklioğlu – Talat Canbolat: *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 2022, 149–152. o.

ered. Különösen nagyvállalatok és intézmények esetében a munkáltató rendszerint jogi személy, amely a munkaviszonyban, mint szerződő fél jelenik meg. Ugyanakkor a jogi személy önmagában nem képes jognyilatkozatot tenni, ezért szükség van természetes személyekre vagy testületekre, akik a munkáltatói jogokat ténylegesen gyakorolják. Ez a képviseleti mechanizmus teszi lehetővé a munkáltató utasítási, irányítási és ellenőrzési jogainak gyakorlását, valamint a munkaviszony létrehozására, módosítására és megszüntetésére vonatkozó döntések meghozatalát. A magyar jog konkrét szabályozása szerint az Mt. 20. § rögzíti, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltató nevében eljáró személy vagy testület, és hogy a jognyilatkozat érvényessége ezen gyakorlatra épül. Ezzel biztosított, hogy a munkáltató hatalmi jogosítványai jogszerű keretek között, ellenőrizhető módon érvényesüljenek, miközben világossá válik a felelősségi viszony a szervezet és az egyes képviselői között.²²¹ Nemzetközi összehasonlításban ugyanez a logika érvényesül a *managerial prerogative* elvében. Eszerint a munkáltató, mint jogi entitás, a szervezet stratégiai céljait határozza meg, míg a tényleges, operatív hatalmat a menedzsment gyakorolja. Ez a feladat- és hatáskör-delegálás biztosítja, hogy a döntési jogkörök a vállalati irányítás keretein belül érvényesüljenek, miközben a jogi felelősség és a hatalmi jogosítványok rendszere világosan elkülönül a stratégiai és operatív szinteken. A *managerial prerogative* koncepciója így rávilágít arra, hogy a munkáltató hatalma nem közvetlenül gyakorolható minden munkavállalóra, hanem a jogi entitás és az azt képviselő menedzsment közötti funkcionális elválasztás révén érvényesül, ami egyben a munkajogi alárendeltség és a döntési-cselekvési autonómia kereteit is meghatározza.²²²

III.5.1. Munkáltatói jogkör gyakorlójának személyisége a munkáltató utasítási irányítási és ellenőrzési jogában

A munkáltatói jogkör gyakorlásának kérdése nem csupán jogtechnikai, hanem szervezeti és személyi dimenziókat is magában foglal. Bár a munkáltató, mint jogalany

²²¹ Mt. 20. § (1)–(3).

²²² Guy Davidov: The Concept of Subordination, Guy Davidov - Brian Langille – Gilian Lester (eds): The Oxford Handbook of the Law of Work, Oxford University Press, 2024, 49–51. o. és Gilian Lester: Employer Authority and Its Limits, vö. Davidov-Langille-Lester, 2018-220. o.

hordozza az utasítási, irányítási és ellenőrzési jog alapját, a tényleges hatalomgyakorlás mindig a munkáltatói jogkör gyakorlóján keresztül valósul meg. Ez a kettősség különösen fontos a modern munkajogban, ahol a jogi keretek mellett a vezetői stílus, döntési kultúra és személyes értékrend meghatározza az irányítás gyakorlati megvalósulását. A nemzetközi és hazai szakirodalom egyaránt rámutat arra, hogy a munkáltatói prerogátiva nem pusztán absztrakt jog, hanem személyes döntések sorozata, amely a szervezeti hierarchiában és az alárendeltségi viszonyban ölt testet. Strydom szerint a munkáltatói prerogátiva gyakorlása a menedzsmenten keresztül valósul meg, amely a munkáltató ún. ügynökeként működik, és hierarchikus struktúrában gyakorolja a döntési jogokat a munkavállalók felett. Ez azt jelenti, hogy bár a jogalap a munkáltatóhoz kötődik, a személyes vezetői stílus, szakértelem és döntési kultúra közvetlenül befolyásolja az utasítások tartalmát és az ellenőrzés módját. A szöveg kiemeli, hogy a menedzserek a vállalat kormányaként működnek, és a munkáltató nevében szabályozzák a munkavállalók életét a munkaidő alatt ²²³ A munkáltatói jogkör gyakorlójának személyisége jelentős szerepet játszik az utasítási, irányítási és ellenőrzési jog gyakorlásában, mivel a jogi személy munkáltató nem képes önállóan cselekedni, így a tényleges hatalom gyakorlása mindig természetes személyekhez vagy testületekhez kötődik. Az Mt. 20. §-a alapján a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, a munkáltatói joggyakorlás rendjét pedig – jogszabályi keretek között – maga a munkáltató határozza meg. E szabályozási megoldásból következően a munkáltatói jogkör nem absztrakt módon, hanem meghatározott személyen, szerven vagy testületen keresztül érvényesül, ezért a jogkör gyakorlójának döntési gyakorlata, mérlegelési szempontjai és szervezeti értékrendje ténylegesen befolyásolhatja az utasításadás, az ellenőrzés és a munkáltatói döntéshozatal konkrét tartalmát.²²⁴ Nemzetközi szinten Purcell hangsúlyozza, hogy a managerial prerogative gyakorlása nem pusztán jogi keret, hanem személyes döntések sorozata, amelyet a menedzsment

²²³ Elizabeth Maria Louise Strydom: Employer Perogative from labour law perspective, doktori értekezés, University of South Africa, 1997, 6-7. o.

²²⁴ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 200–201. o.; lásd továbbá: Mt. 20. §.

kultúrája és vezetői attitűdje alakít. ²²⁵Alain Supiot antropológiai megközelítése szerint az alárendeltség nem csupán jogi konstrukció, hanem társadalmi viszony, amelyben a hatalom gyakorlása mindig személyes dimenziókat hordoz, így a döntési és cselekvési autonómia korlátozása a vezető személyiségén keresztül valósul meg. ²²⁶A munkáltatói jogkör gyakorlójának személyisége a munkaviszony mindennapi működésére közvetlen hatást gyakorol, mert bár a jogi keretek egységesek, az utasítási, irányítási és ellenőrzési jog gyakorlása mindig emberi döntéseken keresztül valósul meg. A vezető kommunikációs stílusa, konfliktuskezelési módszerei és értékrendje meghatározza, hogy az utasítások mennyire világosak, támogatók vagy autoriter jellegűek, ami közvetlenül befolyásolja a munkavállalók motivációját és együttműködési hajlandóságát. A fegyelmezési jog gyakorlása során a személyiség döntő szerepet játszik abban, hogy a hibákat fejlesztési lehetőségként vagy szankcióként kezeli-e, ami hatással van a bizalomra és a munkahelyi légkörre ²²⁷. A munkáltatói jogkör gyakorlójának személyisége alapvetően meghatározza az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlásának kereteit, mert a vezetői attitűd és bizalmi szint közvetlenül befolyásolja a munkaviszony dinamikáját. Egy olyan jogkör gyakorló, aki bizalommal fordul a munkavállalók felé, jellemzően kevésbé autoriter, nagyobb mozgásteret biztosít, és az ellenőrzést inkább támogató, fejlesztő eszközként alkalmazza. Ezzel szemben a bizalmatlanságra épülő vezetői magatartás merev, szigorú utasítási rendszert és intenzív kontrollt eredményez, amely gyakran korlátozza a munkavállalói autonómiát és növeli a konfliktusok kockázatát. Antalóczy rámutat, hogy a munkáltatói jogkör delegálásának gyakorlati működése során a kijelölt személy kompetenciája, szakértelme és döntési kultúrája meghatározza a mindennapi irányítási gyakorlatot ²²⁸. Nemzetközi kutatások is alátámasztják ezt: De Stefano és szerzőtársai

²²⁵ John Purcell: Mapping Management Styles in Employee Relations, *Journal of Management Studies*, 24(5), 1987, 533–548. o.

²²⁶ Alain Supiot: *Homo Juridicus – On the Anthropological Function of the Law*, Verso, London, 2007, 191–195. o.

²²⁷ Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, Does Labour Law Trust Workers? Questioning Underlying Assumptions Behind Managerial Prerogatives, *Industrial Law Journal*, Volume 53, Issue 2, June 2024, 206–238. o., <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad022> tanulmány arra mutat rá, hogy a bizalom alapú modelleket a munkáltatók álcának is felhasználhatják, hogy nagyobb ellenőrzést gyakorolhassanak alkalmazottaik felett, és hangsúlyozza a kollektív munkaügyi kapcsolatok kritikus szerepét a valódi bizalom biztosításában.

²²⁸ Antalóczy Adrienn: A vezetők feletti munkáltatói jogkör-gyakorlás, *Munkajog*, 2023/2., 39–48. o.

szerint a menedzsment bizalmi modellje és értékrendje befolyásolja a prerogátiva gyakorlását, sőt rejtett kontrollként is megjelenhet²²⁹, míg Boumans hangsúlyozza, hogy a munkáltatói döntési jog gyakorlása nem pusztán jogszabályi keretek között zajlik, hanem erősen függ a menedzsment kultúrájától és személyes döntési mintáitól²³⁰.

Ezek a források rávilágítanak arra, hogy bár a munkáltatói jogkör jogilag a munkáltatóhoz (jogi személy) kötődik, a gyakorlatban a vezetők – mint természetes személyek – személyes tulajdonságai a munkajogi viszonyokra is jelentős hatást gyakorolnak. A delegált hatalommal rendelkező vezetők szakértelme, kommunikációs stílusa, értékrendje és bizalmi modellje befolyásolja az utasítások tartalmát, az ellenőrzés intenzitását, a konfliktuskezelést és a döntési folyamatokat.

III.6. A munkáltató kötelezettségei

A munkaviszony jogi természetének egyik alapvető sajátossága, hogy a felek együttműködését nem pusztán a munkaszerződés cserejellegű tartalma, hanem az abból – és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokból – fakadó jogok és kötelezettségek összefüggő rendszere határozza meg. E keretrendszerben a munkáltató oldalán megjelenő jogosultságok (különösen az utasítás, irányítás és ellenőrzés) nem értelmezhetők önmagukban: normatív párjuk és korlátjuk a munkáltatót terhelő kötelezettségek együttese, amely a munkaviszony lényegéhez tartozó alá-fölérendeltségi viszonyt jogilag kiegyensúlyozza azáltal, hogy a munkavállaló kiszolgáltatottságából és a munkáltató szervezeti-kockázati pozíciójából fakadó felelősségi és gondoskodási elvárásokat intézményesíti²³¹. A munkajog dogmatikája e ponton következetesen abból indul ki, hogy ami az egyik fél oldalán kötelezettségként jelenik meg, az a másik fél oldalán rendszerint jogosultságként tükröződik, vagyis a munkaviszony tartalma szinallagmatikus

²²⁹ vö. De Stefano – Durri – Stylogiannis – Wouters, 2024, 206–238. o.

²³⁰ Saskia Boumans: Employer Discretion: The Role of Collective Agreements in the Liberalization of Industrial Relations ILR Review, 77(2), 2024, 227–250. o. <https://doi.org/10.1177/00197939231220049> 2025. március 8.

²³¹ Prugberger Tamás: A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar Munkatörvénykönyvben, kitekintéssel más európai államokra. Publicationes Universitatis Miskolciensis, Series Juridica et Politica, Tomus 33, 2015, 286–305. o.

jelleggel szerveződik²³². Ennek megfelelően a munkáltatói jogkör gyakorlásának legitimációja nem kizárólag a tulajdonosi/szervezeti érdekekben, hanem abban is megragadható, hogy a munkáltató a munkaszerződés teljesítésének biztosítása mellett köteles a munkavállaló jogainak érvényesülését, biztonságát és méltóságát garantáló feltételeket megteremteni és fenntartani²³³. E fejezet bevezető célkitűzése ezért az, hogy a munkáltatói kötelezettségeket ne izolált felsorolásként, hanem a munkaviszony szerkezetébe illeszkedő, a munkáltatói jogkörrel egymást feltételező normarendszerként mutassa be. A munkáltató kötelezettségeinek áttekintése egyben azt is láthatóvá teszi, hogy a modern munkaszervezetekben – különösen digitalizált és adatintenzív működési környezetben – a gondoskodási kötelelem gyakorlati tartalma folyamatosan konkretizálódik: a munkáltatói felelősség egyre inkább kiterjed a transzparens működésre, az előrelátható kockázatok megelőzésére és a munkavállaló védett jogi pozíciójának tényleges érvényesítésére is²³⁴.

III.6.1. A munkáltató kötelezettségeinek jogi alapja és jelentősége

A munkáltató kötelezettségei a munkaviszony normatív tartóoszlopai: nem pusztán járulékos mellékkötelezettségek, hanem a munkaviszony alá-fölérendeltségi szerkezetéből fakadó védelmi és kiegyenlítő funkció hordozói, amelyek a munkavállaló személyének, egészségének és jogos érdekeinek oltalmán keresztül legitimálják a munkáltatói irányítási jogosítványok gyakorlását. A magyar szabályozásban e kötelezettségek kiindulópontja az Mt. VIII. fejezetébenben rögzített alapvető kötelezettségekre vonatkozó rendszere: a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra irányadó szabályok szerint foglalkoztatni, valamint – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani a munkavégzés feltételeit, továbbá megtéríteni a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségeket; mindezek értelmezési keretét a jóhiszeműség és tisztesség, valamint a kölcsönös együttműködés elve adja, amely a munkáltatót a

²³² Uo., különösen a jogok–kötelezettségek tükörviszonyát hangsúlyozó fejezet

²³³ Prugberger Tamás: Appendix A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel c. kötethez Miskolc, 2023, 4. o. – a Fürsorge (gondoskodási) kötelezettség és annak szociális-egzisztenciális megalapozása.

²³⁴ Jakab Nóra – Prugberger Tamás: A munkaszerződési és a foglalkoztatási jogviszonyból eredő tájékoztatási kötelezettség alakulásának kérdései az európai jog tükrében. Fontes iuris, 2024/3–4. 63-69. o.

joggyakorlás során a munkavállalói érdekek figyelembevételére is orientálja.^{235 236} A biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés mint védelmi minimum ugyanakkor nem kizárólag munkajogi, hanem munkavédelmi jogi (*lex specialis*) tartalommal is telítődik: a hazai munkavédelmi törvény kifejezetten a munkáltatót teszi felelőssé a követelmények megvalósításáért, és rögzíti azt is, hogy a kötelezettségek költségei nem háríthatók át a munkavállalóra.²³⁷ A hazai szakirodalom e körben hangsúlyozza, hogy a munkáltató intézményes erőfőlénye és szervezetszerű működése indokolja a munkavédelmi kötelezettségek elsődleges címzetti jellegét, amelyhez szorosan kapcsolódik a munkáltatói kártérítési felelősség kezelése is.^{238 239}

A munkáltató munkavédelmi kötelezettsége a munkaviszony védelmi jellegének egyik legmarkánsabb kifejeződése: a hazai szabályozás rámutat arra, hogy a munkáltató kifejezetten köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, és – jogszabályban meghatározott esetekben – a munkaköri alkalmassági vizsgálatot is köteles a munkavállaló számára ingyenesen biztosítani.²⁴⁰ E munkajogi alapkötelezettséget a munkavédelemről szóló törvény tovább konkretizálja, amikor a felelősséget elsődlegesen a munkáltatóhoz telepíti, rögzíti, hogy a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltatói felelősséget, és azt is kimondja: a munkavédelem teljesítésével összefüggő költségek nem háríthatók át a munkavállalóra²⁴¹. A magyar szabályozás e ponton szorosan illeszkedik az európai munkavédelmi minimumokhoz: az uniós keretirányelv a munkáltatót teszi felelőssé a munkával összefüggő valamennyi biztonsági és egészségvédelmi aspektusért, és a megelőzés, a tájékoztatás, a képzés,

²³⁵ Mt. 51. §.

²³⁶ Mt. alapelvek, különös tekintettel a jóhiszeműség és tisztesség elvére

²³⁷ 1993. évi évi XCIII. törvény a munkavédelemről – munkáltatói felelősség és költségátterhelés tilalma, Alapelvek, 2 §.

²³⁸ Kártyás Gábor: Munkavédelmi felelősség az uniós és a magyar jogban, Miskolci Jogi Szemle 2022/1., 17/2, 2022, különszám - Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás egyetemi tanár 85. születésnapjára, 201. o.

²³⁹ Petri Dávid: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában, Magyar Munkajog E-folyóirat 2021/1., 2025. december 28.

²⁴⁰ Mt. 51. § (4) bek

²⁴¹ Mvt. – a munkáltató felelőssége és a költségátterhelés tilalma NJT

a szervezettség és eszközbiztosítás követelményét hangsúlyozza.²⁴² Hasonló logikát tükröz a nemzetközi munkaügyi standard is: az ILO 155. sz. Egyezménye szerint a munkáltatónak – az észszerűen elvárható mértékig – biztosítania kell, hogy a munkahelyek, gépek, berendezések és eljárások ne jelentsenek egészségkockázatot.²⁴³ A dogmatikai és gyakorlati következtetés az, hogy a munkáltatói munkavédelmi kötelezettség nem pusztán compliance jellegű előírás, hanem kármegelőzési és kártelepítési funkcióval bíró normakomplexum: megsértése munkajogi és polgári jogi felelősségi következmények mellett – súlyos eredmény esetén – büntetőjogi relevanciát is nyerhet.²⁴⁴

Ausztriában a munkáltatói „Fürsorgepflicht” kettős szerkezetben jelenik meg: egyrészt az általános magánjogi alap a szolgáltatás megszervezését úgy követeli meg, hogy az a munkavállaló életét és egészségét – a szolgáltatás természetéből fakadóan lehetséges mértékig – védje;²⁴⁵ másrészt a munkavédelmi tárgyú közjogi szabályozás expressis verbis rögzíti, hogy a munkáltató köteles gondoskodni a munkavállalók biztonságáról és egészségvédelméről, és a költségek semmilyen körülmények között nem terhelhetik a munkavállalókat²⁴⁶. A munkáltatói kötelezettségek személyiségi dimenzióját erősíti az is, hogy a munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolódó technikai kontrollrendszerek bevezetése – amennyiben az érinti az emberi méltóságot – tipikusan üzemi tanácsi hozzájáruláshoz kötött.²⁴⁷ Ez a modell a munkavédelem és a munkáltatói hatalomgyakorlás korlátozását a kollektív részvétel intézményén keresztül is biztosítja.

Törökországban az İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu No. 6331 a munkáltató általános felelősségét rögzíti: a munkáltató köteles minden, munkával összefüggő aspektusban biztosítani a munkavállalók biztonságát és egészségét, ideértve a megelőzést, a tájékoztatást és képzést, a szervezést és eszközbiztosítást; köteles kockázatértékelést végezni (vagy végeztetni), és a munkavédelmi intézkedések költségeit nem háríthatja

²⁴² Council Directive 89/391/EEC (keretirányelv)

²⁴³ ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), különösen 16. cikk International Labour Organization

²⁴⁴ Btk. – foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés (165. §) Jogtár

²⁴⁵ ABGB § 1157 (Fürsorgepflicht)

²⁴⁶ ASchG § 3 (általános munkáltatói kötelezettségek; költségek tilalma)

²⁴⁷ ArbVG § 96 (kontrollintézkedések/technikai ellenőrzés – üzemi tanácsi hozzájárulás)

át a munkavállalóra²⁴⁸. A török magánjogi háttér ugyanakkor kifejezetten személyiségvédelmi hangsúlyt is ad a munkáltatói kötelezettségeknek: a Turkish Code of Obligations alapján a munkáltató köteles a munkavállaló személyiségét tiszteletben tartani és védeni, a munkahelyi rendet a tisztesség elvével összhangban fenntartani, továbbá különösen fellépni a pszichológiai és szexuális zaklatással szemben²⁴⁹. E kettős (közjogi–magánjogi) megközelítés a munkavédelmet nem kizárólag fizikai kockázatok kezelésére, hanem pszichoszociális kockázatok mérséklésére is alkalmas jogalappal támasztja alá.

Összehasonlító kitekintésben látható, hogy az osztrák jog a munkáltatói gondoskodási kötelezettséget kettős alapon ragadja meg: általános magánjogi klauzulaként jelenik meg a Fürsorgepflicht a polgári törvénykönyvben (ABGB) – amely szerint a szolgáltatás megszervezése és a biztosított helyiségek, eszközök körében a munkáltatónak saját költségén kell gondoskodnia az élet és egészség védelméről –, és ezt részletezi az ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) preventív logikája, amely az ártalommentes munkakörnyezet és munkafeltételek biztosítását munkáltatói garanciaként tételezi.²⁵⁰ ²⁵¹ A török jogban hasonlóan kettős szerkezet figyelhető meg: a 6331. sz. törvény kifejezett munkáltatói kötelezettségként írja elő a munkavégzéssel összefüggő egészség- és biztonságvédelem biztosítását,²⁵² míg a Türk Medeni Kanunu 417. cikke a munkavállaló személyiségének védelmét és a pszichológiai (illetve szexuális) zaklatással szembeni megelőző intézkedések kötelezettségét a munkaviszony immanens elemévé emeli.²⁵³ E nemzeti megoldások mögött közös minimumként kirajzolódik a nemzetközi és európai munkavédelmi standardok hatása: az ILO 155. egyezménye és az EU 89/391/EGK keretirányelve a munkáltatót teszi elsődlegesen felelőssé a munkával összefüggő kockázatok megelőzéséért és a munkavállalók

²⁴⁸ Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu No. 6331, Madde 4 (İşverenin genel sorumluluğu)

CSGB

²⁴⁹ İş Kanunu 6098), Madde 417

²⁵⁰ ABGB § 1157 – *Fürsorgepflicht des Dienstgebers*

²⁵¹ ASchG § 15 és kapcsolódó munkáltatói garanciák (biztonságos munkakörnyezet).

²⁵² Türkiye 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

²⁵³ Türk Medeni Kanunu, Madde 417 (kişilik hakkı, tacizin önlenmesi)

biztonságáért, ami a munkáltatói kötelezettségek dogmatikai súlyát a modern munkajogban kifejezetten garanciális irányba tolja el.²⁵⁴

III.6.2. A munkavállalói jogok tiszteletben tartása és a jóhiszeműség elve

A munkáltatói kötelezettségek rendszere a modern munkajogban szükségképpen túlmutat a fizikai biztonságon: a munkaviszony alá-fölérendeltsége miatt a jogrendnek garanciákat kell képeznie a munkáltatói hatalom arányos és rendeltetésszerű gyakorlására. A hazai jogi szabályozás e körben általános magatartási követelményként rögzíti a jóhiszeműség és tisztesség elvét, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget, a méltányos mérlegelés követelményét, továbbá a személyiségi jogok munkajogi korlátozhatóságát a feltétlenül szükséges és arányos teszthez köti, és az ellenőrzéshez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettséget is nevesíti²⁵⁵. Ezzel összhangban az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban önálló törvényi rezsimként is megjelenik²⁵⁶, miközben az uniós antidiszkriminációs minimumokat a 2000/78/EK irányelv rögzíti²⁵⁷. A nemzetközi szakirodalom az employer's duty of care és az antidiszkriminációs garanciák kapcsán következetesen arra mutat rá, hogy a munkáltatói kötelezettségek bizalmi–védelmi oldala a munkaviszony stabilitásának és a munkavállalói autonómia tényleges érvényesülésének előfeltétele²⁵⁸.

Ausztriában foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban az egyenlő bánásmód érvényesülését a GIBG részletezi, amely a diszkrimináció tilalmát a munkaviszony létesítésétől a díjazáson át az előmenetelig kiterjedően fogalmazza meg²⁵⁹; míg a munkáltatói ellenőrzés esetén az ArbVG a kollektív kontroll (vagyis az üzemi tanácsi

²⁵⁴ ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). International Labour Organization és az EU 89/391/EGK keretirányelv (OSH Framework Directive) – munkáltatói felelősségi alapelv.

²⁵⁵ Mt. 6. § Alapelvek, 9. § személyiségi jogok, 11/A. § ellenőrzés

²⁵⁶ Ebktv.

III. Fejezet Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése egyes területeken, Foglalkoztatás, 21-23 §

²⁵⁷ 2000/78/EK irányelv (egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban)

²⁵⁸ vö. Blanpain–Bisom-Rapp–Corbett 2014, 84. o. továbbá Eduardo Ales (szerk.): Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective (hivatkozási kontextus) 536-543. o. https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2015-1_Ales2.pdf 2024. július 2.

²⁵⁹ GIBG § 3 diszkrimináció tilalma munkaviszonyban

hozzájárulása) alkalmazásával teremt intézményes garanciát²⁶⁰. Törökországban a munkaviszonyon belüli egyenlő bánásmód elve a 4857. sz. törvény alapján közvetlenül is érvényesül²⁶¹, továbbá a személyes adatok kezelése kapcsán a 6698. sz. törvény a magánszféra védelmét és a jogszerű adatkezelés kötelezettségét normatív szinten is rögzíti.²⁶² A három modell közös metszete, hogy a munkáltatói kötelezettségek mindhárom jogrendszerben többrétegűek: a munkavédelem előírásai, az egyenlő bánásmód garanciái, valamint a személyiségi jogi–adatvédelmi korlátok együtt rajzolják ki a munkáltatói jogkör legitim és arányos gyakorlásának határát.

A munkáltató egészség- és biztonságvédelmi kötelezettsége a hazai jogban (Mt.–Mvt.) normatívan erős, és dogmatikailag az uniós és ILO-s keretekkel összhangban a felelősséget a munkáltató oldalán koncentrálja (különösen a megelőzés, képzés-tájékoztatás, kockázatértékelés és költségviselés tekintetében). A komparatív kitekintés alapján ugyanakkor látható, hogy Ausztria a munkáltatói kötelezettségek érvényesülését hangsúlyosabban támasztja meg kollektív részvételi mechanizmusokkal a kontrollintézkedéseknél, míg Törökország a munkavédelmi kötelezettség mellett különösen explicit módon épít a személyiségvédelemre és az adatvédelemre, mint a munkaviszonyban szükségszerű védelmi követelményekre. Ezen különbségek azonban nem a munkavédelmi minimum szintjét, hanem elsősorban a garanciarendszerek szerkezetét érintik: a munkáltatói kötelezettségek a vizsgált államok szabályozásában a munkajogi egyensúly fenntartását szolgálják, és megsértésük a jogkövetkezmények széles spektrumát (munkajogi igények, kártérítés, hatósági és – súlyos esetben – büntetőjogi felelősség) aktiválhatja.

III.6.3. Munkáltatói kötelezettségek az online térben

A digitális munkakörnyezetben a munkáltatói kötelezettségek nem veszítenek jelentőségükből; ellenkezőleg, a munkavégzés térbeli kereteinek virtualizálódása következtében azok tartalma és súlypontjai több dimenzióban is újrastrukturálódnak: a kötelezettségek továbbra is a munkaviszonyhoz mint alá-fölérendeltségi

²⁶⁰ ArbVG § 96 kontrollintézkedések/technikai ellenőrzés – üzemi tanácsi hozzájárulás

²⁶¹ İş Kanunu No. 4857, Madde 5 Eşit davranma ilkesi

²⁶² İş Kanunu 6698 Madde 5 (Kişisel verilerin işleme şartları) ve Madde 12 (Veri güvenliği)

jogviszonyhoz kapcsolódnak, ezért a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására és az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesítésére akkor is, ha a teljesítés távmunkában, informatikai eszközök közvetítésével történik²⁶³. E tétel a távmunkára vonatkozó Mt.-szabályokban kifejezetten leképezésre kerül a digitális munkaszervezés nyelvére: a munkáltató ellenőrzése tipikusan távolról, számítástechnikai eszközzel történik, a munkavállalói jelenlét és kapcsolattartás biztosítása pedig a telephelytől elkülönült munkavégzés mellett is garanciális elvárásként jelenik meg, miközben a távmunkavégzés helyén történő kontroll nem járhat aránytalan teherrel²⁶⁴. A munkavédelem online térben sem válik opcionálissá: a hazai munkavédelmi törvény és az uniós keretirányelvi megközelítés alapján a munkáltatói felelősség a munkával összefüggő kockázatokra terjed ki, és az ezzel kapcsolatos költségek munkavállalóra hárítása tilalmazott; ebből következően a távoli munkavégzés ergonómiai, szervezési és (a digitális munkaszervezésből fakadó) egészségvédelmi kockázatai is a munkáltatói kockázatkezelés látókörében maradnak, amit a hazai szakirodalom kifejezetten az otthoni munkavégzés példáján tárgyal²⁶⁵. Az online tér ugyanakkor a munkáltatói kötelezettségeket adatvédelmi dimenzióval is szükségképpen összekapcsolja: a digitális kommunikáció, a teljesítménymérés és a monitoring megoldások személyesadat-kezelést generálnak, amelyre a GDPR elvei (különösen célhoz kötöttség, adattakarékosság, átláthatóság) irányadók, és a munkaviszony alá-fölérendeltsége miatt a hozzájárulás mint jogalap tipikusan problematikus, ezért a munkáltatói online ellenőrzés jogszerűsége inkább más jogalapokra és szigorú szükségességi-arányossági mércére kell, hogy épüljön²⁶⁶. Az AI-al támogatott algoritmikus menedzsment terjedésével a munkáltatói kötelezettségek a gyakorlatban további tartalmi súlypontokat kapnak (pl.

²⁶³ Mt. 51. § (2) b), (4).

²⁶⁴ Mt. 196. § (3) b)–d), (4)–(5).

²⁶⁵ 1993. évi évi XCIII. törvény (Mvt.) 2. § (2) (munkáltatói felelősség és költségáthárítás tilalma). Jogtár; az uniós keret: 89/391/EGK irányelv (általános munkáltatói felelősség, költségek munkavállalóra nem háríthatók). osha.europa.eu; hazai feldolgozásban Vö Petri, 2021.

²⁶⁶ GDPR (EU) 2016/679 rendelet; NAIH: Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről 2016, EDPB: Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679 (különösen a munkaviszonyban fennálló egyensúlytalanság és a hozzájárulás korlátai; CoE: Recommendation CM/Rec(2015)5 (foglalkoztatási célú adatkezelések elvei).

transzparencia, elszámoltathatóság, munkavállalói jogok érvényesíthetősége a részben automatizált munkaszervezésben), amit az európai szakpolitikai-elemző irodalom már önálló munkajogi kockázati térként azonosít²⁶⁷.

III.7. A munkáltató hatalmi jogosítványai

A munkáltatói hatalmi jogosítványok (angolul *employer prerogatives / managerial prerogative*) a munkaviszonyban gyakorolt döntéshozatali és irányítási jogokat foglalják magukban, amelyek jogi alapját a munkaszerződés és az abból fakadó alárendeltségi viszony adja: ez biztosítja a munkáltató számára a jogot az alkalmazottak irányítására és az utasítások kiadására, valamint a munkafolyamat szervezésére és a humánerőforrás-gazdálkodásra, miközben a munkavállalónak kötelezettsége az utasítások betartása. Ez a jogosítvány tipikusan magában foglalja a felvétel, kinevezés, teljesítmény- és fegyelmi kérdések, munkaköri feladatok meghatározása, áthelyezések, fegyelmezés és elbocsátás jogát is, amelyeket a munkáltató szabadon gyakorolhat a szervezet irányítása érdekében. Ugyanakkor a modern jogi rendszerben ezen hatalmi jogosítványok nem korlátlanok: törvények, kollektív szerződések és alapvető munkajogi szabályok (pl. a méltányos eljárás, diszkrimináció-ellenes normák) korlátozzák őket, és biztosítják, hogy az alkalmazottak ne legyenek kiszolgáltatottak a munkáltatói döntések önkényességével szemben. A *managerial prerogative* jogi értelemben tehát nemcsak a munkáltató hatalmát tükrözi, hanem azt a jogi tér korlátait is, amelyben ez a hatalom gyakorolható, így a hatalom és a védelem közötti egyensúlyt is²⁶⁸. A munkaviszonyok és a foglalkoztatás területén a döntési és cselekvési autonómia²⁶⁹ kettősét is érdemes alaposan megvizsgálni. E két fogalom központi jelentőségű a munkavégzés jogi kereteinek megértésében, mivel alapvető pillérei a klasszikus munkajogi alárendeltségi viszonynak. A munkáltató és munkavállaló között fennálló

²⁶⁷ European Parliament / EPRS: Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work (2025). https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU%282025%29774670_EN.pdf 2025. december 11.

²⁶⁸ A munkáltatói prerogátiva (right to manage - döntési jog) mint koncepció a munkajogban a munkáltató irányítási és döntéshozói hatalmát jelenti, amelyet a munkaviszony alárendeltsége legitimál (pl. utasítási jog) – ezt a Strydom-tézis absztrakt is kiemeli. vö Strydom, 1997.

²⁶⁹ erre kitér a 14/2017. (VI. 30.) AB határozat is.

kapcsolatra ugyanis egy sajátos hierarchia jellemző, amely már a szerződés megkötésével kijelöli a felek közötti erőviszonyok aránytalanságát. A döntési autonómia azt fejezi ki, hogy a munkavállaló mennyiben jogosult a munkavégzés módjára, tartalmára vagy időbeli megszervezésére vonatkozó önálló döntések meghozatalára, míg a cselekvési autonómia arra utal, hogy e döntések végrehajtásában mennyiben rendelkezik tényleges mozgástérrel.²⁷⁰ A munkajogi szakirodalom szerint e két autonómia-dimenzió korlátozása jelenti a munkaviszony egyik lényegadó ismérvét. A hierarchikus viszonyban a döntési autonómia eredendően korlátozott, mert a munkakör tartalmát a munkáltató határozza meg; a cselekvési autonómia pedig azért korlátozott, mert a munkavégzés módjába és folyamatába a munkáltató jogosult beavatkozni. A subordináció tehát a döntési és cselekvési autonómia kettős korlátozásán keresztül jelenik meg a munkaviszony lényegi ismérveként²⁷¹. Az Mt. nem használja kifejezetten az autonómia fogalmát, azonban a szabályozásból explicit módon levezethető, az utasítási jog²⁷², a munkaszervezés joga²⁷³, az ellenőrzési jog²⁷⁴ és a szankciók alkalmazásából²⁷⁵.

Minél nagyobb fokú a munkáltató utasítási, irányítási és ellenőrzési joga, annál inkább beszélhetünk alárendeltségről és ezáltal munkaviszonyról²⁷⁶. A subordináció klasszikus meghatározása szerint az autonómia e korlátozása teszi szükségessé a munkajogi védelem biztosítását, amely a személyi függésből eredő kiszolgáltatottságot hivatott ellensúlyozni²⁷⁷.

III.7.1. Munkáltatói jogok

A munkaviszony egy tevőleges szolgáltatást magában foglaló, tartós, kötelmi jellegű jogviszony, amelyet a klasszikus polgári jogi kötelektől mégis markánsan elválaszt

²⁷⁰ Mélypataki Gábor: A mesterséges intelligencia munkajogi és munkaerőpiaci hatásai. Lehet-e a mesterséges intelligencia főnök?, Infokommunikáció és Jog, 2019/2. 73., 10. o.

²⁷¹ Alain Supiot: Homo Juridicus – On the Anthropological Function of the Law Verso, London, 2007. 191–195. o.

²⁷² Mt. 52. § (1)

²⁷³ Mt. 103. § (1):

²⁷⁴ Mt. 11. §

²⁷⁵ Mt. 56. §

²⁷⁶ vö Countouris. 147–148.o.

²⁷⁷ Hugh Collins: Employment Law, Oxford University Press, 2019, 18-19. o.

a hierarchizáltság: a teljesítés részletes körülményeinek – a szolgáltatás fajlagos (munkakör szerinti) meghatározottságára tekintettel – tipikusan a munkáltató általi konkretizálása, vagyis a munkavállalói teljesítés heteronóm jellege²⁷⁸. E strukturális sajátosság következménye, hogy a munkaviszony – bár szerződéses jogviszony – nem egyenrangú felek közötti mellérendeltségként írható le, hanem a kötelmi logika csak a jogviszony karakterét domináló alá-fölérendeltségi keretben érvényesül, ami a munkajogi tartalom kettősségét eredményezi: a szerződéses alaphoz közjogi (védelmi és garanciális) elemek, valamint a munkáltatói szervezethez kötődő irányítási szükségletek kapcsolódnak²⁷⁹. E dogmatikai keretben nyeri el központi jelentőségét a munkáltatói jogkörök triásza (utasítás–irányítás–ellenőrzés), amelyre jelen fejezet koncentrálna: e fejezetben nem a hatályos jogszabályi rendelkezések kommentárszerű, tételes (szakaszról szakaszra haladó) feldolgozását tűzöm ki célul – ezt a hazai munkajogi szakirodalom már évtizedek óta átfogóan elvégezte, klasszikusan a munkáltatói utasítás dogmatikai megalapozásától kezdve a modern munkaszervezési környezetben újraértelmeződő határkérdésekig, továbbá a nagykommentárirodalomban is részletezetten megjelenítve a jogintézmény gyakorlati metszeteit²⁸⁰. Ehelyett a munkáltatói jogok dogmatikai természetét és funkcionális rendeltetését kívánom megragadni. a munkaviszonyban nem pusztán korrekciós jellegű megrendelői/ bízói instrukció analógiái, hanem a munkáltatói akarat konkretizáló és akaratközvetítő (szervezeti koordinációt biztosító) megnyilvánulásaiként jelennek meg, amely a munkavállaló teljesítését a munkaszerződés keretei között operatív szinten programozza és ezzel egyszerre teszi lehetővé a termelési/szolgáltatási célok elérését és alapozza meg a felelősségi

²⁷⁸ Lásd Kiss György A munkaviszony idegen meghatározottságú jellegének és a munkáltatói utasítás konkretizáló/akaratközvetítő karakterének (Román Lászlóra visszavezetett) dogmatikai magyarázatához a munkajog és polgári jog kodifikációs diszkrepanciáit tárgyaló elemzés vonatkozó részeit. <https://ptk2013.hu/wp-content/uploads/2012/11/2000-1PJk.pdf> 14-16.o.

²⁷⁹ A munkaviszony szerződéses alapja és alá-fölérendeltségi karaktere, valamint a magánjogi–közjogi elemek együttállása a munkajog rendszerében: vö. Kiss 2020, 29. o.

²⁸⁰ A munkáltatói utasítási jog klasszikus és modern feldolgozásához (a tételes feldolgozás elvégzettségét igazoló, reprezentatív hivatkozásokként) Román László művére történő hivatkozásokkal: Gyulavári Tamás – Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében, 2013; https://real.mtak.hu/81492/1/A20munkC3A1ltatC3B3i20szabC3A1lyzat_u.pdf, 2025. december 6., továbbá Kajtár Edit: A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában JURA, 2014/2., 214–224. o. A kommentárirodalom kiterjedtségéhez (mint tételes feldolgozási háttérhez) lásd példálózó hivatkozási környezetben: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére

viszonyok telepítését. A nemzetközi munkajogi gondolkodás hasonlóan az *employment relation* fogalmi magjához kapcsolja a *parancs és engedelmesség* (authority–subordination) strukturális elemét, ugyanakkor ezzel egyidejűleg a munkáltatói autoritás korlátozásának és igazolásának (*managerial prerogative*) normatív feltételrendszerét is tárgyalja²⁸¹. E dogmatikai rekonstrukció a disszertáció későbbi fejezetei szempontjából sem pusztán elméleti jelentőségű: az utasítási jogot – a munkáltatói jogkörök más elemeivel együtt – kifejezetten abból a nézőpontból is vizsgálni fogom, hogy mely részfunkciók delegálhatók (döntés-előkészítés, standardizált munkaszervezési lépések, mérés, priorizálás) és melyek nem delegálhatók AI-rendszerekre, figyelembe véve, hogy az AI jellemzően *tanító adathalmazokból* tanul, így a munkáltatói gyakorlat korábbi mintázatait (ideértve a rejtett szubjektív torzításokat) képes újratermelni; az európai szakpolitikai és tudományos diskurzus ezt a munkáltatói hatalomgyakorlás algoritmizálódásaként (algorithmic management²⁸²) írja le, amely új, dogmatikai és garanciális újraértékelést igényel a munkaviszonyon belüli autoritás–védelem egyensúlyának fenntartása érdekében²⁸³.

A munkáltatói jogkör a munkaviszony egyik meghatározó strukturális sajátossága, amely a felek közötti alá-fölérendeltségi viszony normatív leképeződéseként jelöli ki a munkavégzés szervezeti kereteit és működési rendjét. E jogkör legkarakteresebb elemei közé tartozik az utasítási jog, valamint az azzal szorosan összefüggő ellenőrzési jog: előbbi a munkavégzés feltételeinek, módjának, időbeli és – a munkaszervezés jellegétől függően – térbeli kereteinek kijelölését teszi lehetővé, míg utóbbi a munkavégzés szerződésszerűségének, minőségének, biztonságának és a munkaszervezeti szabályok érvényesülésének kontrollját szolgálja.

²⁸¹ A munkáltatói autoritás/managerial prerogative igazolása és korlátai nemzetközi kontextusban: Alan Bogg – Cynthia Estlund: Between Authority and Domination: Taming the Managerial Prerogative (2024, kézirat/PDF); <https://www.law.ed.ac.uk/sites/default/files/2024-03/Bogg-Estlund-II-2024-01-23.pdf>, 2025. február 7., továbbá Simon Deakin: The Legal Framework of Employment Relations Cambridge, CBR Working Paper, Cambridge Judge Business School, 2007.,

²⁸² Hadady-Lukács, Adrienn: The Future of Work – Artificial Intelligence and Labour Law. DANUBE 15(3) (2024) 188–202, DOI: 10.2478/danb-2024-0011.

²⁸³ Az AI és algoritmikus menedzsment munkaviszonyon belüli hatásairól és a szabályozási-garanciális dilemmákról európai összefüggésben: European Parliament (EPRS): Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work, 2025, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU%282025%29774670_EN.pdf, 2025. december 27.

Az utasítási és ellenőrzési jog együttesen a munkáltatói irányítás gyakorlati megvalósulásának eszközrendszerét alkotják: a munkáltató e jogosítványok révén képes a munkafolyamatot a szervezeti céloknak megfelelően koordinálni, a teljesítéshez szükséges erőforrásokatallokálni, valamint a felelősségviselés körében releváns kockázatokat kezelni. E jogosultságok azonban nem értelmezhetők korlátlan hatalmi felhatalmazásként. Gyakorlásuk kereteit egyrészt a munkaszerződés tartalma és a munkaviszony rendeltetése, másrészt a munkajog garanciális szabályai jelölik ki; ideértve különösen a munkavállaló személyiségi jogainak, magánszférájának és emberi méltóságának védelmét, valamint az arányosság és szükségesség követelményének érvényesítését.

A munkáltatói jogok vizsgálata ezért szükségképpen túlmutat az egyes jogosítványok dogmatikai bemutatásán: értékelni kell azt is, hogy az utasítási és ellenőrzési jog miként illeszkedik a munkaviszony védelmi logikájába, hogyan alakítja a munkavállaló tényleges alárendeltségét, és milyen korlátok között érvényesül a munkaszervezés hatékonysága és a munkavállalói jogok garanciális védelme közötti egyensúly. Ennek megfelelően a következő alfejezetek e munkáltatói jogosultságok tartalmát, gyakorlási mechanizmusait és jogi korlátaikat – különös tekintettel a modern, digitalizált munkakörnyezetből eredő új kihívásokra – rendszerszerű összefüggésben tárgyalják.

III.6.1.1. Utasítás-irányítás

A munkáltató utasítási joga a munkajogviszony egyik leginkább karakteradó, elhatárolásra alkalmas ismérve, amely a munkaviszonyt – mint személyes munkavégzésre irányuló, szervezeti alárendeltségen nyugvó jogviszonyt – lényegileg megkülönbözteti a polgári jog körébe tartozó foglalkoztatási és munkavégzésre irányuló szerződéses konstrukcióktól. E jogosultság a munkaviszony „differentia specificája” abban az értelemben, hogy nem csupán valamely – más jogviszonyokban is előforduló – teljesítési instrukciók lehetőségét jelenti, hanem a munkavégzés folyamatának a munkáltató általi, egyoldalú szervezését és meghatározását fejezi ki. A munkáltató utasítási joga tehát a munkaviszony alá-fölérendeltségi struktúrájának

normatív lenyomata, amely a munkavállaló munkaszervezetbe történő integrációján keresztül válik ténylegesen érzékelhetővé.

A munkajogi szabályozás a munkavégzésre vonatkozóan jellemzően keretjellegű normákat állapít meg: általános magatartási és teljesítési követelményeket, alapvető garanciális rendelkezéseket és eljárási szabályokat rögzít, miközben a konkrét munkafeladatok, a munkafolyamat részletei, valamint a munkaszervezés mindennapi szükségletei nem feltétlenül tudnak tételesen megjelenni a jogszabályi szinten. E keretszabályozás kitöltése a munkaviszonyban elsődlegesen a munkáltatói utasítások útján valósul meg: a munkavállaló a munkáját főszabály szerint a munkáltató utasításainak megfelelően köteles ellátni, és e kötelezettség kiterjed a munkavégzés megszervezéséhez szükséges, a munkaszerződéssel és a vonatkozó munkajogi normákkal összeegyeztethető rendelkezések követésére.

A munkáltató utasítási joga tehát a munkaviszony egyik konstitutív, a jogviszony jellegét alapvetően meghatározó tartalmi eleme, amely a munkajogviszonyokat dogmatikailag is elhatárolja a polgári jogi keretek között, szerződéses alapon megvalósuló munkavégzéstől. Az utasítási jog a munkaviszonyban nem pusztán a teljesítés eredményére irányuló megrendelői igényként jelenik meg, hanem a munkavégzés folyamatának, módjának, szervezeti rendjének és – adott esetben – időbeli, térbeli kereteinek alakítására is kiterjedő, a munkáltatói irányítási jogosultságrendszerbe illeszkedő jogintézményként funkcionál. Ennek megfelelően az utasítási jog a munkaviszony alá-fölérendeltségi struktúrájának egyik legfontosabb normatív kifejeződése, amely a munkáltató szervezetalkító és munkaszervezési jogkörét a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettségéhez kapcsolja.

Mindemellett nem vitatható, hogy az utasítás – bizonyos formában – a polgári jogi jogviszonyokban is megjelenik, így önmagában az utasításadás lehetősége nem kizárólagosan munkajogi sajátosság. A két jogterület között azonban jelentős tartalmi és funkcionális különbség azonosítható. A polgári jogi munkavégzésre irányuló szerződésekben az utasítás jellemzően a szolgáltatás eredményének, a teljesítés tárgyának, illetve a szerződésszerűség kereteinek meghatározására korlátozódik, és főszabályként nem terjed ki olyan mélységben a teljesítési folyamat részleteire, mint a

munkaviszonyban²⁸⁴. Ezzel szemben a munkajogi utasítási jog a munkavégzés megszervezésének és a munkavállaló munkafolyamatba történő integrálásának eszköze, amelynek gyakorlása a munkáltató oldalán tipikusan folyamatos, egyoldalú, és a munkáltatói ellenőrzési jogosultsággal szoros összefüggésben érvényesül.

A polgári jogi szabályozásban mindez különösen a vállalkozási típusú szerződések körében ragadható meg, ahol a Polgári Törvénykönyv rendelkezései kifejezetten számolnak az utasításadás lehetőségével. Ugyanakkor a Ptk. szerinti utasítási jog jellegéből fakadóan – a felek mellérendeltségére, a szolgáltató (vállalkozó) önállóságára, valamint a szerződéses cél és az eredménykötelem dominanciájára tekintettel – tipikusan szűkebb terjedelmű, és nem hoz létre a munkaviszonyra jellemző, szervezeti alárendeltséggel és személyes rendelkezésre állással összefüggő függőségi viszonyt. E különbségek teszik indokolttá, hogy a jogviszony minősítése során az utasítási jogot ne pusztán formálisan, hanem tartalmilag, a konkrét joggyakorlás terjedelme, intenzitása és rendszeressége alapján szükséges értékelni.

A munkajogban az utasítási jog (munkáltatói irányítási jogosultság) dogmatikailag lényegesen tágabb tartalmú, mint a polgári jogi kötelmi jogviszonyokban értelmezett (elsősorban eredmény- és teljesítésközpontú) rendelkezési/joggyakorlási jogosultság: a munkáltató a munkaviszony teljes tartama alatt – a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok korlátai között – nemcsak a munkavállaló által nyújtandó szolgáltatás tárgyát, hanem a teljesítés helyére, idejére és módjára vonatkozó feltételeket is egyoldalúan konkretizálhatja, ezáltal a munkavállalói teljesítés tartalmát dinamikusan alakító, a hierarchikus (alá-fölérendeltségi) struktúrából fakadó, karakterisztikus munkajogi intézménnyé válik²⁸⁵. E fejezetben nem célom az utasítási jog Mt-beli szabályanyagának tételes feldolgozása, kutatásom ehelyett az utasítás dogmatikai természetére és rendszerbeli szerepére irányul,²⁸⁶

²⁸⁴ Ptk. 6:240. § [A megrendelő utasítási joga] – a régi Ptk. külön szabályozta a vállalkozásra és megbízásra irányuló jogviszonyok utasítási jogát: 1959. évi IV. törvény 392§ (1) és 474§ (2) bek.

²⁸⁵ Mt. 42. § (2) a) a munkavállaló alapkötelezettsége a munkáltató irányítása szerinti munkavégzés, valamint Mt. 52. § (1) a)–c) a munkára képes állapotban, a munkáltató által előírt helyen és időben való megjelenés, rendelkezésre állás, továbbá a munkára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások szerinti munkavégzés.

²⁸⁶ Az utasítás munkajogi karakteréről és rendszerbeli szerepéről vö Kajtár 2014, továbbá a klasszikus dogmatikai előképek köréből: Román László: A munkáltatói utasítási jog alapproblémái, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972,

amennyiben e munkáltatói jogosultságokat a későbbiekben az AI-rendszerekre történő átruházhatóság (delegálhatóság) minőségi kritériumai szerint is értékelni kívánom. Az utasítási jog gyakorlása ugyanakkor nem korlátlan munkáltatói hatalom: egyrészt az utasítás megtagadásának kötelezettsége, illetve lehetősége (különösen a jogellenesség, valamint az életet, testi épséget, egészséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztető utasítások esetében) a munkavállalói engedelmességi kötelezettséget normatív ellensúllyal látja el; másrészt a munkavállaló kivételesen eltérhet az utasítástól akkor, ha ezzel a munkáltatót közvetlen kártól óvja meg. Ez a lehetőség a kártérítési felelősség megítélése szempontjából is jelentős, mert hatással lehet arra, hogy egy esetleges kárért ki és milyen mértékben felel.²⁸⁷ A munkáltatói utasítás továbbá tipikusan szervezeti közegben realizálódik: a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye (és a joggyakorlás rendje) a munkáltató belső rendjében kerül kijelölésre, amelyről a munkavállalót tájékoztatni kell, így az utasításadás napi szinten gyakran a munkáltató nevében eljáró, közvetlen felettes munkavállalón keresztül történik, miközben a jogosultság jogalapja és szervezeti felelőssége a munkáltatói oldalon koncentrálódik²⁸⁸. A nagyobb, többszintű hierarchiával működő szervezetekben ebből következően többszörös alá-fölérendeltségi relációk keletkeznek, amelyek mellett a magasabb szervezeti szinteken dolgozók látszólagos autonómiája (a napi utasítások ritkulása, cél- és keretjellegű irányítás) sem szünteti meg az utasítási jog háttérjogosultságként fennálló dogmatikai lényegét; legfeljebb annak gyakorlása válik közvetettebbé, illetve a munkaszervezés eszközein keresztül (célkitűzés, standardok, teljesítménymutatók) a szervezeti gyakorlat részévé válik²⁸⁹.

III.7.1.2. Ellenőrzés

A munkáltatói ellenőrzési jogkör az utasítási jog dogmatikai párja, míg az utasítás a teljesítés kereteit és konkrét tartalmát jelöli ki, addig az ellenőrzés e keretek érvényesülését (a munkaszerződés és a munkáltatói szervezet normáinak megfelelő

²⁸⁷ Mt. 54. § utasítás megtagadása; utasítástól való eltérés a munkáltató károsodástól való megóvása érdekében

²⁸⁸ Mt. 20. § a munkáltatói jogkör gyakorlója és a joggyakorlás rendje, valamint Mt. 46. § (1) bek a. pont: tájékoztatás a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

²⁸⁹ A munkáltatói utasítás/hatalom és a munkajogi alárendeltség (subordination) elméleti kereteihez nemzetközi összefüggésben lásd: Deakin – Morris, 2012, 18-25. o.

munkavégzést) teszi értékelhetővé, és ezzel a munkaviszony hierarchikus szerkezetének egyik legtipikusabb megnyilvánulása. E fejezetben – hasonlóan az utasítási jog vizsgálatához – nem célozom az Mt. ellenőrzésre vonatkozó szabályainak tételes (szakaszról szakaszra haladó) kommentárjellegű elemzése; a munkáltatói ellenőrzés munkajogi és adatvédelmi korlátait a hazai szakirodalom, továbbá a hatósági ajánlások és tájékoztatók már részletezetten feldolgozták²⁹⁰. Ehelyett az ellenőrzési jog dogmatikai természetét kívánom megragadni.

A munkáltatói jogkör gyakorlása körében az utasításadás és az irányítás mellett az ellenőrzés is kiemelt funkciót tölt be: a munkáltató ezzel képes visszacsatolni, hogy a munkavégzés a szervezeti céloknak, a munkaszerződésnek, valamint az üzemi és munkavédelmi követelményeknek megfelelően történik. Az ellenőrzés a klasszikus, személyes jelenlétén alapuló kontrollformáktól (vezetői bejárás, helyszíni felügyelet, munkafolyamatok közvetlen megfigyelése) egyre inkább a digitalizált, szoftveres eszköztár felé tolódik: a munkáltató informatikai rendszereiben keletkező naplóadatok, jogosultságkezelési nyomvonalak, beléptetőrendszeri adatok, illetve vállalati kommunikációs platformok metaadatai mind alkalmasak arra, hogy a munkavállalói teljesítményről, munkafegyelemről vagy éppen a szabályszegések kockázatáról következtetéseket lehessen levonni²⁹¹.

Az ellenőrzés jogalapja a munkaviszonyban fennálló alá-fölérendeltség és a munkáltató szervezési-felelősségi pozíciója, de e jogosultság szükségképpen korlátozott, mert a munkajog a munkavállalói személyiség védelmét a teljesítés viszonyrendszerén belül is fenntartja. Ennek megfelelően az Mt. főszabályként rögzíti, hogy a munkavállaló csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető; az ellenőrzés eszközei és módszerei nem sérthetik az emberi

²⁹⁰ különösen a munkáltatói ellenőrzés adatvédelmi összefüggéseit rendszerező hazai feldolgozásként: Varga Dóra: Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében Miskolci Jogtudó HU ISSN 2630-9505 2019/1., 81–89. o. ; továbbá hatósági oldalon: NAIH, Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, 2016, https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf 2024. november 30.

²⁹¹ Mt. 11/A. §; továbbá a munkaviszony teljesítésével összefüggő ellenőrzési gyakorlat kommentárirodalma, lásd Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2012

méltóságot²⁹², a munkavállaló magánélete pedig nem tehető ellenőrzés tárgyává, továbbá a munkáltató köteles előzetesen tájékoztatni a munkavállalót az ellenőrzésre szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról²⁹³. A szabályozás 11/A. §-a e keretet a digitális munkakörnyezetben tovább konkretizálja: a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében való ellenőrizhetőséghez kapcsolja a technikai eszköz használatát, és a munkáltató által biztosított informatikai eszközök tekintetében a munkaviszony céljára rendelt használatot, illetve – ennek ellenőrzéséhez szükséges körben – a munkaviszonnyal összefüggő adatokba való betekintés lehetőségét.

Az ellenőrzési jog korlátainak tartalmi kitöltése a gyakorlatban döntően adatvédelmi és személyiségi jogi mércéken keresztül történik: a munkáltatói kontroll nem válhat általános, preventív jellegű megfigyeléssé, hanem célhoz kötött, szükséges és arányos intézkedésnek kell maradnia, amelyhez megfelelő előzetes tájékoztatás, szabályozottság és – különösen a kommunikációs eszközök ellenőrzésénél – fokozatosság társul. Ezt a hazai adatvédelmi hatósági álláspont következetesen hangsúlyozza: a munkáltatónak előre meg kell határoznia az ellenőrzés célját és jogos érdekét, lépcsőzetes ellenőrzési rendszert kell kialakítania, és törekednie kell arra, hogy az ellenőrzés a munkavállalók magánszféráját a lehető legkisebb mértékben érintse (például e-mail ellenőrzésnél a forgalmi jellegű adatok elsődlegességével, a tartalom megismerésének kivételességével)²⁹⁴. A munkáltatói ellenőrzés egyes tipikus formáira (különösen a kamerás megfigyelésre) az európai adatvédelmi standardok is részletes iránymutatást adnak: az Európai Adatvédelmi Testület a videószerzőkkel végzett adatkezelések kapcsán a GDPR elveiből (jogszerűség, célhoz kötöttség, adattakarékosság, átláthatóság) levezethető garanciákat konkretizálja²⁹⁵, miközben a strasbourgi gyakorlat – a munkavállalói kommunikáció ellenőrzése körében – a munkáltatói érdek és a magánélet tiszteletben tartása közötti mérlegeléshez olyan

²⁹² Hadady-Lukács Adrienn: „Mutasd a táskád, megmondom ki vagy!” A munkavállaló csomagjának munkáltató általi ellenőrzése, Kúriai Döntések – Bíróági Határozatok, <https://kuria-birosag.hu/hu/kuriai-dontesek/hadady-lukacs-adrienn-mutasd-taskad-megmondom-ki-vagy-munkavallalo-csomagjanak> 2025. december 7.

²⁹³ Mt. 11. § (1)–(2).

²⁹⁴ NAIH 2016 – célhoz kötöttség, fokozatosság, a magánszféra minimális érintése; e-mail ellenőrzésre vonatkozó részletes példák

²⁹⁵ EDPB: Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video devices, 2020, https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_video_devices_en_0.pdf 2024. november 28.

minimumszempontokat rendel, mint az előzetes tájékoztatás ténye és terjedelme, a beavatkozás intenzitása, a kevésbé korlátozó alternatívák vizsgálata és a hozzáférés körének szűkítése²⁹⁶. E garanciális logika összhangban áll a Tanács Európa foglalkoztatási adatkezelésekről szóló ajánlásával is, amely kifejezetten a munkaviszonyban történő adatkezelések – így a munkahelyi monitorozás – emberi méltóságot és magánszférát tiszteletben tartó korlátaival emeli ki²⁹⁷.

Komparatív perspektívában az ellenőrzési jog intézményi beágyazottsága eltérő hangsúlyokat mutat. Ausztriában a munkáltatói ellenőrzés technikai eszközeinek bevezetése – amennyiben azok a munkavállalói emberi méltóságot érintik – kifejezetten üzemi tanácsi hozzájáruláshoz kötött²⁹⁸, és a személyzeti adatkezelést vagy munkavállalói értékelést megvalósító rendszereknél további együttdöntésre vonatkozó szabályok jelennek meg, ideértve a munkavállalók értékelésére szolgáló rendszereket is²⁹⁹. A török jogban ezzel szemben a munkáltatói ellenőrzés adatvédelmi és személyiségvédelmi normákon keresztül rajzolódik ki: a 6698. sz. törvény általános alapelvei (különösen a célhoz kötöttség és arányosság megfelelői) és az érintetti jogok a munkáltatói adatkezelésekre is kiterjednek³⁰⁰, miközben a Török Kötelmi Kódex a munkavállaló személyiségeinek tiszteletben tartását és védelmét, továbbá a munkavállalói személyes adatok felhasználását a szerződés teljesítéséhez szükséges mértékre szorító korlátot kifejezetten nevesíti³⁰¹. E különbségek a disszertáció későbbi, AI-fókuszú elemzéséhez előkérdésként is kapcsolódnak: az ellenőrzési jogkör gyakorlása a digitalizációval egyre inkább adattermelő folyamattá válik (szenzorok, logók, viselkedési metrikák, értékelési rendszerek), az így keletkező adathalmazok pedig az AI-alapú munkaszervezés és döntéstámogatás tipikus

²⁹⁶ EJEB (Nagykamara): *Bărbulescu kontra Románia* (61496/08) – munkahelyi kommunikáció monitorozása és az Egyezmény 8. cikke szerinti mérlegelési szempontok.

²⁹⁷ Council of Europe: Recommendation CM/Rec(2015)5 on the processing of personal data in the context of employment. <https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-on-the-processing-of-personal-data-in-the-context-of-empl/1680a43b68> 2025. augusztus 22.

²⁹⁸ ArbVG § 96 (különösen (1) Z 3 – „Kontrollmaßnahmen... sofern ... die Menschenwürde berühren”, üzemi tanácsi hozzájárulás).

²⁹⁹ ArbVG § 96a különösen munkavállalói értékelő rendszerek.

³⁰⁰ Ís Kanunu 6698 – alapelvek és automatizált elemzés elleni tiltakozáshoz kapcsolódó garanciák az angol fordításban is megjelennek. <https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/6698-sayili-kanun-ingilizce-ceviri> 2025. július 30.

³⁰¹ Ís Kanunu 6098 417. és 419. cikk – személyiségvédelem, illetve a munkavállalói adatok felhasználásának szükséges mértékre szorítása. <https://rt-union.com/rules-tur/turkish-code-6098-en> 2025. november 21.

mélytanulás adathalmazai lehetnek; ezért az ellenőrzés dogmatikai korlátainak feltárása egyben annak mércéjét is előkészíti, hogy a munkáltatói jogkörök mely részfunkciói delegálhatók algoritmikus rendszerekre, és hol szükséges (jogi és garanciális okokból) a fokozott átláthatóság, korlátozás és emberi kontroll³⁰².

Látható, hogy az online térben a munkáltatói jogkörök egyre gyakrabban algoritmizált formában jelennek meg; e fejleményre az uniós szabályozás kifejezetten reflektál, amikor a foglalkoztatás területén alkalmazott számos AI-rendszert magas kockázatúként kezeli, és az érdemi emberi felügyeletet, és a dokumentáltság követelményeit állítja előtérbe. Mindez dogmatikailag abba az irányba mutat, hogy a technológiai közvetítettség nem feloldja, hanem éppen felerősíti a munkáltatói joggyakorlás garanciális korlátainak jelentőségét – és a megfelelési kötelezettségek a későbbi jogvitákban egyre inkább a döntési folyamat rekonstruálhatóságának alapjául szolgálnak.

III.7.1.2.1 Munkaidő, rendelkezésre állás, always on kontroll és a leválás joga - kitekintés

A digitális ellenőrzés és az algoritmizált munkaszervezés nem csupán adatvédelmi, hanem munkaidő-jogi dimenzióban is jelentős kihívásokat hordoz. Az automatizált rendszerek – ideértve az online státuszfigyelést, a ticketing platformokat és a teljesítmény-score alapú értékelést – a munkavállalót folyamatosan elérhető státuszban tartják, ami a klasszikus munkaidő-fogalmat feszegeti. E gyakorlat két alapvető problémát generál. Egyrészt a rendelkezésre állási idő beszámítása kérdésessé válik: ha a rendszer azonnali reagálást vár el, a „stand-by” idő a munkaidő részeként értékelhető, ahogyan azt az Európai Unió Bírósága a C-518/15 Matzak ügyben kimondta, amikor a készenléti időt a munkavégzés helyéhez és a reagálási kötelezettséghez kötötte³⁰³. Másrészt a pihenőidő sérülése is felmerül, hiszen az

³⁰² Az algoritmikus menedzsment (algorithmic management) munkahelyi kiterjedéséről és a jogi keretekről: European Parliament (EPRS), Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work, 2025 https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU%282025%29774670 2025. december 28.

³⁰³ EUB: C-518/15 Matzak-ügy: A döntés azt mutatja, hogy a munkáltatói rendelkezési jog digitális környezetben is munkaidő-minősítést eredményezhet, ha a munkavállaló autonómiája ténylegesen korlátozott.

állandó online jelenlét és értesítési kényszer akadályozza a tényleges leválást, amely a munkavállaló regenerációs jogának lényegi eleme.

A „right to disconnect” diskurzusa e problémákra adott normatív válaszként erősödik. Bár a magyar jogban nem létezik explicit leválási jog, az uniós és komparatív szabályozási trendek egyértelműek. Az Európai Parlament 2021-es állásfoglalása (2021/2181(INL)) javasolja a tagállami jogalkotást, amely biztosítja, hogy a munkavállaló munkaidőn kívül ne legyen köteles digitális eszközön elérhetőnek lenni³⁰⁴. Franciaországban a Code du travail L.2242-8. §-a³⁰⁵, Spanyolországban pedig a Ley Orgánica 3/2018 88. cikke³⁰⁶ már törvényi szinten rögzíti a leválás jogát, amely kollektív megállapodásokban konkretizálódik. E szabályok célja a munka és a magánélet határainak védelme a digitális környezetben³⁰⁷.

Az uniós és hazai keretek további garanciákat tartalmaznak. A Munkaidő-irányelv (2003/88/EK) a napi és heti pihenőidő, valamint a maximális munkaidő korlátját állapítja meg, amelyekkel az „always on” gyakorlat könnyen ütközhet³⁰⁸. Az Mt. diszpozitív szabályai szerint a munkáltató nem okozhat aránytalan terhet, és a méltányos mérlegelés elve³⁰⁹ a digitális ellenőrzés intenzitására is irányadó. Az algoritmizált munkaszervezés további uniós kontroll alatt áll: az AI Act a foglalkoztatási célú magas kockázatú AI-rendszerek – így a teljesítmény-monitoring és feladat kiosztás – esetében előírja az emberi felügyeletet és a kockázatértékelést, amelynek része a munkaidő-jogi hatások mérlegelése.

Az „always on” kontroll és az algoritmizált munkaszervezés a munkaidő és pihenőidő klasszikus dogmatikáját újraértelmezi. A jogalkotói és bírói gyakorlat egyre inkább a leválás jogát és a digitális pihenőidő védelmét helyezi előtérbe, ami a munkáltatói compliance új dimenzióját jelenti: nem elegendő az adatvédelmi megfelelés, a munkaidő és regenerációs jogok tiszteletben tartása is kötelező.

³⁰⁴ Európai Parlament állásfoglalás: 2021/2181(INL);

³⁰⁵ Code du travail (Franciaország)

³⁰⁶ Ley Orgánica 3/2018 (Spanyolország), art. 88

³⁰⁷ Lásd erről bővebben: Kovács-Berényi Laura PhD értekezés

³⁰⁸ Directive 2003/88/EC – Working Time Directive

³⁰⁹ Mt. 6. §

III.8. Platformmunka és algoritmikus menedzsment a legújabb nemzetközi szabályozás tükrében

A kutatási téma feldolgozása során nem mellőzhető a platformgazdaság és az algoritmikus menedzsment szabályozásának legújabb nemzetközi és európai uniós fejleményeinek rövid áttekintése. E körben különös jelentőséggel bír az Európai Unió platformmunkára vonatkozó új szabályozási keretrendszere, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által az algoritmikus munkairányítás és a mesterséges intelligencia munka világára gyakorolt hatása kapcsán kialakított szakpolitikai és normatív megközelítés. A kérdéskör részletes elemzése ugyanakkor nem képezi jelen értekezés központi tárgyát. Egyrészt a vizsgálat elsődleges fókusza ettől eltérő kutatási problémára irányul, másrészt a platformmunka munkajogi és szociálpolitikai aspektusai önálló, rendkívül szerteágazó kutatási területet alkotnak, amelyeket a szakirodalom már önmagukban is monografikus igénnyel dolgoz fel. Erre tekintettel a következőkben csupán azon szabályozási elemek rövid ismertetésére kerül sor, amelyek az algoritmikus menedzsment, az automatizált döntéshozatal és a munkavállalói jogok védelme szempontjából a jelen értekezés tárgyához közvetlenül kapcsolódnak.

Az olyan platformok, mint az Uber, a Bolt, a Wolt vagy a Glovo működése rámutatott arra, hogy a hagyományos munkajogi kategóriák gyakran nehezen alkalmazhatók az algoritmusok által szervezett munkavégzés keretei között. Az (EU) 2024/2831 irányelv célja a platformmunkások jogi helyzetének rendezése, a téves önfoglalkoztatói minősítés visszaszorítása, valamint az algoritmikus menedzsment átláthatóbbá tétele. Az irányelv abból indul ki, hogy a digitális platformokon dolgozók jelentős részét ténylegesen munkaviszony jellegű jogviszony köti a platformhoz, jóllehet formálisan önfoglalkoztatóként végzik tevékenységüket.

Az irányelv egyik legjelentősebb újítása a vélelmezett munkaviszony intézményének bevezetése. Ennek lényege, hogy amennyiben a platform és a munkát végző személy kapcsolatában a nemzeti jog alapján a munkáltatói irányításra és ellenőrzésre utaló körülmények állnak fenn, a jogviszonyt munkaviszonynak kell tekinteni. Ilyen esetben a bizonyítási teher megfordul: nem a munkát végző személynek kell bizonyítania munkavállalói státuszát, hanem a platformnak kell igazolnia, hogy a felek között nem

áll fenn munkaviszony. Az irányelv ezzel a megoldással kívánja kezelni az ún. misclassification, vagyis a munkavállalók önfoglalkoztatóként történő téves besorolásának problémáját, amely számos tagállamban jogviták forrásává vált.

A szabályozás másik központi eleme az (értekezés témájához kapcsolódó) algoritmikus menedzsment korlátozása és átláthatóvá tétele. A platformok működésében a menedzsment számos hagyományos funkcióját – a feladatkiosztástól kezdve a teljesítményértékelésen át a díjazás meghatározásáig – automatizált rendszerek látják el. Az irányelv felismeri, hogy ezek a rendszerek a munkafeltételek alakítására tényleges befolyást gyakorolnak, ezért munkajogi garanciáknak kell alávetni őket. Ennek megfelelően a digitális munkaerő-platformok kötelesek biztosítani, hogy az automatizált monitorozó és döntéshozó rendszerek működése megfeleljen az átláthatóság, a tisztességesség és az elszámoltathatóság követelményeinek. Az irányelv külön hangsúlyt helyez az emberi felügyelet követelményére, a tájékoztatási kötelezettségre és az emberi felügyeletre, amely szabályozási megoldás szoros kapcsolatban áll az uniós adatvédelmi jogban, különösen a GDPR 22. cikkében megjelenő automatizált döntéshozatalra vonatkozó garanciákkal³¹⁰.

A Platform Work Directive mellett érdemes kitekintenünk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet gyakorlatára. Az ILO az algoritmikus menedzsment és a mesterséges intelligencia munkaerőpiaci hatásainak vizsgálatát az elmúlt években kiemelt szakpolitikai területté tette. Az ILO megközelítésének középpontjában az a törekvés áll, hogy a technológiai fejlődés ne gyengítse, hanem erősítse a munkavállalók jogait és a tisztességes munkafeltételeket. A szervezet hangsúlyozza, hogy e technológiák alkalmazása nem korlátozódik a platformgazdaságra, hanem egyre inkább megjelenik a logisztikában, az egészségügyben, a pénzügyi szektorban és más hagyományos foglalkoztatási formákban is³¹¹.

³¹⁰Working conditions in platform work - Summary of: Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work
<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/working-conditions-in-platform-work.html>
2026. július 7.

³¹¹ ILO: Algorithmic management in the workplace <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace>
2026. július 7.

A Szervezet dokumentumaiban megjelennek munkavállalói jogok, a transzparencia és az átláthatóság követelménye, a dokumentum központi fogalma a decent work (tisztességes munka), emellett az AI szabályozását következetesen az emberközpontú AI (human-centred AI) szemléletén keresztül vizsgálja. Az AI alkalmazása ezért nem eredményezheti a munkavállaló pusztá adatforrássá vagy algoritmikusan vezérelt erőforrássá redukálását. A technológiának a munkát végző személy méltóságát, autonómiáját és alapvető jogait kell szolgálnia³¹².

Az ILO álláspontja szerint csak az ilyen garanciák mellett biztosítható, hogy a digitális gazdaság fejlődése összhangban maradjon a munka világának alapvető értékeivel és a szociális igazságosság követelményeivel. A szervezet megközelítése szerint a technológiai innováció önmagában nem tekinthető értéksemleges folyamatnak: annak társadalmi és gazdasági hasznossága végső soron azon mérhető le, hogy képes-e előmozdítani a tisztességes foglalkoztatást, erősíteni a munkavállalók jogainak érvényesülését, valamint hozzájárulni a munkafeltételek javításához. Ennek megfelelően az algoritmikus menedzsment és a mesterséges intelligencia alkalmazása csak akkor tekinthető a munka világában fenntarthatónak és legitimnek, ha működésük átlátható, emberi ellenőrzés alatt áll, tiszteletben tartja az alapvető munkajogi és személyiségi jogi garanciákat, továbbá nem gyengíti, hanem erősíti a munkavállalók autonómiáját és érdekérvényesítési lehetőségeit. Az ILO felfogásában a digitális átállás hosszú távú sikerének előfeltétele, hogy a technológiai fejlődés emberközpontú módon valósuljon meg, és a hatékonysági szempontok ne írják felül a munka méltóságának, a társadalmi párbeszédnek és a munkavállalói védelemnek a követelményeit.

III.9. Algoritmikus döntéshozatal a munkáltatói hatalomgyakorlás rendszerében

A munkáltatói döntéshozatal vizsgálata a digitalizált munkakörnyezetben (különösen az Ipar 4.0. keretében működő okos gyárakban) dogmatikailag nem pusztán annyit jelent, hogy a munkáltató új eszközöket alkalmaz, hanem azt, hogy a munkaszervezet

³¹² AI Governance by International Labour Organization (ILO) <https://regulations.ai/regulations/ilo-summary> 2026. július 6.

irányítása, az erőforrás-allokáció, a teljesítményértékelés és adott esetben a kiválasztási-előléptetési döntések egyre nagyobb arányban adatalapú technológiák és algoritmikus következtetések közvetítésével valósulnak meg, ami a munkajog védelmi rendeltetésével szükségképpen feszültségbe kerülhet. Hadady–Lukács Adrienn hangsúlyozza, hogy az automatizált döntéshozatal az egyenlő bánásmód követelményét nem csupán klasszikus diszkriminációs mintázatok révén veszélyeztetheti, hanem a hátrányos megkülönböztetés kifinomultabb formáit is felerősítheti: az adatbányászat és a profilalkotás az egyéneket olyan kollektív jellemzők mentén képes csoportosítani, amelyek nem feltétlenül tükrözik az individuális sajátosságokat, miközben az algoritmusok tipikusan nagymennyiségű adathalmazon tanulnak, így a bemeneti adatokban rejlő torzítások reprodukciója, illetve a láthatatlan mintázatokból levont – a munkavállaló számára nem kontrollálható – következtetések a munkahelyi döntéshozatalt az egyenlő bánásmód szempontjából nehezebben észlelhetővé, ugyanakkor intenzívebben kockázatosabbá tehetik³¹³. E problémakör összekapcsolható Mélypataki Gábor azon tételével, amely szerint a munkajog személyes közreműködésen és bizalmi viszonyon nyugvó kapcsolatrendszerként ragadható meg, a digitalizáció pedig olyan új élethelyzeteket teremt, amelyekre nem feltétlenül áll rendelkezésre kész tételes válasz, ezért felértékelődik az alapelvek (különösen az emberi méltóság, a személyiségvédelem és a rendeltetésszerű joggyakorlás) orientáló szerepe³¹⁴. Jakab Nóra a robotika és a munka világa metszetében ugyancsak arra mutat rá, hogy a technológia nem csupán munkaszervezési kérdés, hanem a munkajogi alanyiség, a munkáltatói hatalmi pozíció, valamint a döntések és felelősségi viszonyok újragondolását is kikényszeríti, ami a humán–gép–algoritmus együttműködésében a munkáltatói döntéshozatal jogi minősítését különösen érzékeny ponttá teszi³¹⁵. Bankó Zoltán és Szőke Gergely a digitális munkahely összefüggésében kiemeli a munkavállalók monitorozásának és

³¹³ Hadady–Lukács Adrienn: Az okos gyárak antidiszkriminációs kihívásai, különös tekintettel az átsugárzó és a feltételezésen alapuló diszkriminációra. In: Mélypataki Gábor (szerk.): Okos városok – Szociális és társadalmi felelősség, Miskolci Egyetem ÁJTK, 2025, 119–131. o.

³¹⁴ Mélypataki Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 15/3. 2020, 97-104. o.

³¹⁵ Jakab Nóra: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra II. Miskolci Jogi Szemle, 2020/2, 7–20. https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/13390/4_jakabnora_tordelt.pdf (2024.01.12.)

megfigyelésének adatvédelmi–munkajogi dilemmáit, amelyek dogmatikailag azért relevánsak, mert az adatgyűjtés és a megfigyelés (különösen távmunkában) a döntéshozatal alapját képező adatkört bővíti és átalakítja, így közvetve a munkáltatói értékelések és döntések jogszerűségének mércéjét is érinti³¹⁶. Mindezek alapján a munkáltatói döntéshozatal új fejezete nemcsak technológiai leírást igényel, hanem annak tisztázását is, hogy az algoritmikus közvetítés a munkáltató felelősségi és garanciális pozícióját nem váltja ki, legfeljebb átrendezi: a döntés joghatásai továbbra is a munkáltatói oldalhoz kapcsolódnak, miközben a jogszerűség követelményei a döntési lánc minden elemére – így a tanító adathalmaz minőségére és a következtetésképzés kontrolljára – kiterjedő dogmatikai értékelést tesznek szükségessé.

³¹⁶ Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: Issues of Digital Workplace – The Situation in Hungary. JurInfo, Pécs, 2016, 42-48. o., és Bankó Zoltán: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után. Miskolci Jogi Szemle, 17/2., 2022, 33-38. o.

IV. A munkáltató jogai az online térben

A munkáltatói jogok (különösen az utasítási–irányítási és az ellenőrzési jogkör) az online térbe áthelyezett munkaszervezésben sem veszítenek dogmatikai jelentőségükből: a munkaviszony hierarchikus struktúrájából következően a munkáltató továbbra is jogosult a teljesítés rendjének meghatározására, ugyanakkor e joggyakorlás digitális közvetítettsége felerősíti a jogkorlátozások és garanciák szerepét. Az Mt. általános klauzulái – így a méltányos mérlegelés és az aránytalan érdeksérelem tilalma, valamint a személyiségi jogok feltétlenül szükséges és arányos korlátozhatóságának tesztje – az online térben tipikusan az utasítás tartalmi-terjedelmi határait és az ellenőrzés intenzitását jelölik ki (pl. folyamatos képernyő- vagy kommunikációfigyelés vs. célhoz kötött, eseti ellenőrzés)³¹⁷. Ezzel összefüggésben az Mt. kifejezetten digitalizálja az ellenőrzési jogkör egyik magját: a munkáltató technikai eszközt alkalmazhat és – főszabályként – betekinthez a munkaviszony teljesítéséhez használt informatikai eszközön tárolt, munkaviszonnyal összefüggő adatokba (ideértve a saját eszköz munka célú használatát is), de csak előzetes írásbeli tájékoztatás mellett és a munkaviszonnyal összefüggő magatartás körében³¹⁸. A hazai adatvédelmi hatósági gyakorlat ezt a keretet következetesen compliance-követelménnyé alakítja: a transzparencia, a célhoz kötöttség, az előzetes szabályozottság és a szükségesség-arányosság igazolhatósága az online ellenőrzésnél tipikusan döntő jogszerűségi feltétel³¹⁹. Távmunka esetén az online tér relevanciája nem pusztán technológiai, hanem normatív is: az Mt. diszpozitív szabálya szerint a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a feladatok meghatározására szűkül, míg az ellenőrzést főszabály szerint távolról, számítástechnikai eszközzel gyakorolja, és még helyszíni ellenőrzésnél is tiltott az aránytalan teher okozása (bár a távmunkavégzés helye a főszabály szerint nem a kötelező otthoni munkavégzést jelenti, gyakorlatban a távmunkavégzés helye mégis gyakran összemosódik a munkavállaló otthonával ami a „home” és a „work”

³¹⁷ Mt. 6. § (3) és Mt. 9. § (2)

³¹⁸ Mt. 11/A. § (1)–(5)

³¹⁹ NAIH Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (különösen: ellenőrzés, célhoz kötöttség, transzparencia) és NAIH: Munkavállalói e-mail fiókok és munkaeszközök használatával és azok ellenőrzésével összefüggő adatkezelés 2021.

térhatárainak elmosódása miatt különösen jelentős)³²⁰. E digitális közegben az EJEB gyakorlata is visszacsatolási pontot ad: a munkáltatói ellenőrzés (különösen a kommunikáció monitorozása) csak megfelelő előzetes tájékoztatás, legitim cél és arányos, fokozatos eszközválasztás mellett tartható össze a magánszféra védelmével³²¹. Komparatív perspektívában az online munkáltatói joggyakorlás korlátjai eltérő intézményi logikával jelennek meg: Ausztriában a technikai ellenőrzőrendszerek bevezetése – amennyiben érinti az emberi méltóságot – tipikusan kollektív garanciához kötött (üzemi tanácsi hozzájárulás/betriebsvereinbarung), sőt bizonyos, automatizált személyügyi adatfeldolgozási rendszerek külön „mitbestimmung” tárgyát képezik; üzemi tanács hiányában pedig a munkavállalói hozzájárulásnak is sajátos munkajogi feltételrendszere van³²². Törökországban ezzel szemben a távmunkára vonatkozó rendeleti szintű szabályozás kifejezetten hangsúlyozza a távoli munkavégzés kapcsán a data-protection és adatmegosztási működési szabályok szükségességét, miközben az általános adatvédelmi keretet a 6698. sz. törvény adja, és a munkáltatói kontroll külső korlátját a munkavállaló személyiségének védelmét előíró kötelmi jogi munkáltatói kötelezettség erősíti³²³. Az online térben a munkáltatói jogkörök egyre gyakrabban algoritmizált formában (automatizált monitoring, teljesítmény-score, feladatkiosztás, előszűrés) jelennek meg; e fejleményre az uniós szabályozás már kifejezetten reflektál: az AI-rendelet a foglalkoztatás területén – így különösen a toborzás-kiválasztás, valamint a munkafeltételeket érintő döntések, feladatallokáció és teljesítmény/viselkedés monitorozása-értékelése körében – magas kockázatú AI-rendszerként nevesíti az ilyen megoldásokat, és előírja az érdemi emberi felügyelet követelményét, ami dogmatikailag is a munkáltatói jogkör felelősségi centrumának megtartását támasztja

³²⁰ Mt. 196. § (3)–(4) távmunka: utasítási jog szűkülése; távoli ellenőrzés; aránytalan teher tilalma; vö. Papp Ágnes: Elmosódó határok – a távmunka hatályos szabályainak elemzése, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2022, 35-51. o.

³²¹ EJEB: Bărbulescu v. Romania (GC, 2017) – a munkahelyi kommunikáció ellenőrzésének garanciális feltételei

³²² ArbVG § 96 (különösen: Abs. 1 Z 3 – kontrollintézkedésekhez üzemi tanácsi hozzájárulás), ArbVG § 96a (automatizált személyügyi adatfeldolgozó rendszerek), továbbá AVRAG § 10 (üzemi tanács hiányában munkavállalói hozzájárulás)

³²³ İş Kanunu Madde 14: Uzaktan çalışma és végrehajtási rendelete: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, valamint İş Kanunu 6698. mint adatvédelmi keretszabály; továbbá a munkáltatói személyiségvédelmi kötelezettség a 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Madde 417

alá³²⁴. A legfrissebb európai szakpolitikai diskurzus pedig további szigorításokat is napirenden tart (különösen az algoritmikus menedzsment munkahelyi alkalmazásával összefüggő tájékoztatási, felülvizsgálati és tiltási igények irányában), ami előrevetíti, hogy az online munkáltatói joggyakorlás mércéje a következő években nem enyhül, hanem differenciáltabbá és garanciálisabbá válik³²⁵.

Megítélésem szerint az online térbe áthelyezett munkaszervezés nem csökkenti a munkáltatói jogkörök dogmatikai súlyát, hanem új dimenziókat nyit meg a jogkorlátozások és garanciák érvényesítésében. A technológiai közvetítettség nem pusztán technikai kérdés, hanem a munkajogi alapelvek stressztesztje: a méltányosság, az arányosság és a személyiségi jogok védelme olyan mércék, amelyeknek a digitális környezetben is érvényesülniük kell. Úgy látom, hogy a jövő nem az ellenőrzési jogkör gyengülését, hanem (a fentebb részletezett uniós, illetve állami szabályok áttekintésére alapozva) annak szabályozott, átlátható és auditálható gyakorlását hozza, ahol a munkáltatói felelősség és az emberi felügyelet nem csupán jogi követelmény, hanem a bizalom fenntartásának feltétele lesz.

IV.1. AI-alapú döntéstámogatás a munkáltatói jogkör gyakorlásában: mérnöki, módszertani és jogi feltételek, kockázatok és korlátok

A munkáltatói jogkör egyes, technikailag standardizálható részjogosítványai – különösen az adatgyűjtés, a munkavégzéshez kapcsolódó kvantitatív mutatók mérése, valamint bizonyos előszűrési és rangsorolási műveletek – elvben átruházhatók mesterséges intelligencia alapú rendszerekre, feltéve, hogy a döntés-előkészítés alapját képező teljesítményindikátorok előre rögzítettek, ellenőrizhetők és arányosan, relevánsan írják le a munkakör lényeges elemeit³²⁶. A hazai és nemzetközi tapasztalat

³²⁴ AI-rendelet (EU) 2024/1689: Annex III (4) (employment/workers' management: recruitment, munkafeltételeket érintő döntések, task allocation, performance/behaviour monitoring), valamint Article 14 (human oversight) <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng> 2024. november 30.

³²⁵ Európai Parlament (2025): algoritmikus menedzsmenttel kapcsolatos új munkavédelmi/adatvédelmi garanciák iránti felhívás; vö. EPRS (2025): MEPs demand new measures to protect against algorithmic management at work https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2025/12/press_release/20251211IPR32175/20251211IPR32175_en.pdf 2025. december 20.

³²⁶ Clifford Chance : What does the EU AI Act mean for employers? — összefoglaló az AI Act ütemezéséről, tiltásokról és HR-kötelezettségekről. 2024,

ugyanakkor azt mutatja, hogy az adatok minősége és a módszertani kontroll döntő jelentőségű az elfogultságok elkerüléséhez, a transzparencia és ellenőrizhetőség pedig az AI-alapú HR-eszközök jogi és szakmai megbízhatóságának előfeltétele³²⁷. A munkavállalóval szembeni érdemi munkáltatói döntések – utasítás, értékelés, kiválasztás, előmenetel, szankció – rendszerint nem kizárólag objektív, kvantitatív mérési eredményekre épülnek, hanem a vezető személyiségjegyeihez, preferenciáihoz és kommunikációs mintázataihoz kötődő szubjektív elemeket is tartalmaznak; ezek pedig – ha tanítóadatként kerülnek a modellbe – strukturáltan újra és újra megjelenhetnek, és a kimenetekben újratermelődhetnek³²⁸. E jelenség különösen az előszűrésben és rangsorolásban szembeötlő: ahol a humán döntés rejtett, nem formalizált kritériumot alkalmaz, ott az AI pontossága látványosan csökken; a kritérium utólagos normatív kodifikációja viszont javítja a modell teljesítményét³²⁹. A mérhető munkakörökben – ahol a teljesítmény elsődlegesen számszerűsíthető és a releváns kockázatok kontrollálhatók – az AI-alapú döntéstámogatás integrálhatósága magasabb, feltéve, hogy a mutatórendszer előzetesen kodifikált és ellenőrizhető; ezt nemzetközi mérnöki standardok is megerősítik, így például az ISO/IEC 23894, amely az AI teljes életciklusára kiterjedő kockázatkezelést, adatminőség-biztosítást és folyamatos monitoringot ír elő a torzítások megelőzése érdekében. A teljesítményértékelés pszichológiájából ismert torzítások – dicsfény-hatás, negativitási torzítás, recency-hatás, megerősítési torzítás, engedékeny vagy szigorú értékelői attitűd – a vezetői döntések természetes kísérői; ha e mintázatok tanítóadatként megjelennek, az AI-rendszer nem pusztán mér, hanem reprodukálja a korábbi, személyhez kötött döntési mintákat³³⁰. A nemzetközi esettanulmányok szerint az

<https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2024/08/what-does-the-eu-ai-act-mean-for-employers.pdf> 2024. szeptember 22.

³²⁷ ISO/IEC 23894:2023: Information technology — Artificial intelligence — Guidance on risk management.

ISO hivatalos lap: <https://www.iso.org/standard/77304.html> 2024. február 27. Elemzés - AI Standards Hub: <https://aistandardshub.org/a-new-standard-for-ai-risk-management> 2024. november 10.

³²⁸ Kereszti Zsófia: Értékelési torzítások a teljesítményértékelésben: így tudatosítsuk őket vezetőként. Hrpwr, 2025, <https://hrpwr.hu/cikk/ertekelesi-torzitasok-a-teljesitmenyertekelesben-igy-hogyan-tudatositsuk-oket-vezetokent> 2025. december 27.

³²⁹ Az AI alkalmazása a jelen és a jövő HR-ében — METU esettanulmány az előszűrés és rejtett kritériumok hatásáról.

<https://behaviour.hu/az-ai-alkalmazasa-a-jelen-es-a-jovo-hr-eben/> 2024. december 19.

³³⁰ Vö. Keresztes, 2025.

algoritmikus menedzsment produktívásnyereségekkel járhat, ugyanakkor a jogi garanciák hiányában fokozódhat a megfigyelés, romolhat a munka minősége, és kialakulhat a felelősségi lánc átláthatatlansága³³¹ Az AI-t alkalmazó munkáltatói döntések jogszerűsége ma legalább három egymást metsző normarendszertől függ: a horizontális adatvédelmi jogtól (GDPR), az AI-specifikus ex ante szabályozástól (EU AI Act), valamint az ágazati munkajogi normáktól (Mt.). A GDPR 22. cikke a kizárólag automatizált döntéseket – amelyek joghatással járnak vagy hasonlóan jelentős hatást váltanak ki – főszabályként tiltja, kivételekhez pedig szigorú garanciákat (jelentős humán beavatkozás, a döntés vitathatósága, magyarázat) rendel³³². A CJEU SCHUFA-ítélete rámutatott: ha a pontszám érdemben determinálja a kimenetet, az Art. 22. alkalmazható – ez a HR-pontozókra (rangsoroló előszűrés, kockázati score) nézve közvetlen analógia³³³. Az EU AI Act 2024. augusztus 1-jén lépett hatályba, fokozatos alkalmazással: 2025. február 2-től lépnek hatályba a tilalmak (a többek között a disszertáció több fejezetében is említett munkahelyi érzelemfelismerés), 2026. augusztus 2-től a magas kockázatú rendszerekre Annex III által előírt kötelezettségek zöme is kiterjesztésre kerül – a HR-rendszerek többsége ide sorolandó (toborzás, szelekció, előléptetés, elbocsátás, feladatallokáció, teljesítményértékelés, megfigyelés)³³⁴. Az Mt. általános magatartási és együttműködési klauzulái – a jóhiszeműség, tisztesség, arányosság, méltányos mérlegelés, rendeltetésszerű joggyakorlás – a munkáltatói ellenőrzés és értékelés során is érvényesülnek, azaz a feketedoboz-szerű AI-döntés a mérlegelés transzparenciájával és arányosságával mérhető össze³³⁵. A NAIH vonatkozó tájékoztatói – különösen a

³³¹ (2023–2025): Algorithmic management in the workplace <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace> 2024. augusztus 12.

³³² GDPR – Art. 22: Automated individual decision-making, including profiling — rendelkezés és kommentár <https://gdpr-info.eu/art-22-gdpr/> 2025. december 26. és EDPB/WP29: Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling, 2018, https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/automated-decision-making-and-profiling_en 2024. augusztus 12.

³³³ C-634/21 sz. CJEU – SCHUFA ügy

³³⁴ AI Act – High-level summary (2024. 05., frissített áttekintés): <https://artificialintelligenceact.eu/high-level-summary/> 2024. augusztus 11., és Hinton Andrews Kurth : The Impact of the EU AI Act on Human Resources Activities / Navigating the EU AI Act: Implications for HR and recruitment, 2024, <https://www.hinton.com/insights/legal/the-impact-of-the-eu-ai-act-on-human-resources-activities> 2024. december 9.

³³⁵ Mt. általános magatartási és együttműködési klauzulái

munkahelyi adatkezelésről szóló összefoglaló³³⁶ és a WP29/EDPB 249. véleménye³³⁷ – az érdekmérlegelési teszt, a célhoz kötöttség és az átláthatóság elsődlegességét erősítik, s hangsúlyozzák: a munkavállalói megfigyelés és értékelés csak kifejezett, előzetes tájékoztatás, szükségesség-arányosság és megfelelő technikai-szervezési kontrollok mellett jogszerű. A döntés-előkészítés automatizálása – különösen a KPI-alapú mérések és előszűrés – csak akkor felel meg mind a szakmai, mind a jogi standardnak, ha a szervezet formalizálja és dokumentálja a mutatók definícióit és mérési módszerét, az adatforrások minőségbiztosítását, a humán felülvizsgálat pontos pontjait és kompetenciáit, valamint a döntések magyarázhatóságát és vitathatóságát³³⁸. A HR-specifikus kockázatok között elsődlegesek a diszkriminációs kimenetek, a magyarázhatósági hiány, valamint az „ál-human-in-the-loop”³³⁹. A jogkövető kialakítás része a DPIA és – magas kockázatú AI esetén – az AI Act szerinti kockázat- és megfeleléskezelés (adat- és modelldokumentáció, naplózás, monitoring, bejelentési kötelezettség), amelyet a HR-folyamatokba szükséges beépíteni. Azokban a munkakörökben, ahol a teljesítmény lényegi elemei kompetenciákban ragadhatók meg (megjelenés, kommunikáció, attitűd, együttműködés, ügyfélkezelés), az AI-rendszer a munkáltatói mérlegelést nem válthatja ki, legfeljebb strukturálhatja; a szubjektív komponensek megfelelően kidolgozott viselkedési indikátorokra, szintleírásokra bontva formalizálhatók, és így láthatóvá tehetők a rendszer számára, ennek hiányában azonban a felettes szubjektív véleménye szükségképpen kiegészítő tényező marad, ami az objektivitást csökkentő torzulásokhoz vezethet, s ezzel visszahat a tanítóadatok minőségére is. A nemzetközi algoritmikus menedzsment-tapasztalatok szerint a humán felügyelet intézményesítése (human-in-command) nem deklaratív, hanem garanciális követelmény a munkakörülmények és jogok védelmében³⁴⁰. A NAIH

³³⁶ NAIH Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről 2016. — célhoz kötöttség, szükségesség-arányosság, tájékoztatás.

³³⁷ WP29/EDPB (2017): WP249 – Vélemény a munkahelyi adatkezelésről — helyszíni megfigyelés, IT-használat, munkaidő/jelenlét, DPIA.
https://www.naih.hu/files/wp249_hu_munkahelyi_adatkezelesek.pdf 2024. augusztus 13.

³³⁸ OECD AI Principles (2019; frissítve 2024): emberközpontúság, átláthatóság, elszámoltathatóság.
<https://oecd.ai/en/ai-principles> 2024. december 27.

³³⁹ Az ál „human in the loop” kifejezés arra utal, amikor a humán kontroll pusztán formális jóváhagyás, nem pedig érdemi mérlegelés.

³⁴⁰ JRC & ILO: Algorithmic management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare, 2024.

gyakorlatában visszatérő elem, hogy a munkáltató a munkavállalói ellenőrzések vonatkozásában adatkezelőként elsődleges felelősséggel tartozik a célhoz kötött, arányos és dokumentált adatkezelésért; a jogos érdek jogalapja pedig csak kellően megvalósított érdekmérlegelés mellett állhat meg³⁴¹. A munka törvénykönyve általános klauzulái az AI-alapú értékelésekre is kiterjednek; a megfelelés ezért nem választható el az átlátható szabályzatoktól (értékelési mátrixok, döntési naplók, humán felülvizsgálati pontok), amelyek a munkáltató rendeltetésszerű joggyakorlásának bizonyító infrastruktúráját adják. Korábbi, Krutilla Zsolttal közös tanulmányunk az OCR-technológiák munkaerőpiaci hatásait elemezve arra mutat rá, hogy a technológiai adaptáció nem csak számolható hatékonyságnyeréssel, hanem foglalkoztatáspolitikai és munkajogi következményekkel is jár: új kompetenciákat kényszerít ki, átrendezi a szerepköröket, és megkérdőjelezi a hagyományos munkajogi relációk egyes elemeit³⁴². HR-környezetben e tanulság úgy fordítható le, hogy a standardizálható feladatok gépiesítésével párhuzamosan nő a humán döntéshozók felelőssége a szubjektív elemek formális kodifikálásáért és az AI-rendszerek feletti érdemi kontrollért.

Az AI-alapú döntéstámogatás tehát ott integrálható jogilag és módszertanilag nagyobb arányban, ahol a teljesítmény elsődlegesen számszerűsíthető, a kockázatok kontrollálhatók és a KPI-k előre rögzítettek; ahol a teljesítmény lényegileg kompetenciaalapú és kontextusfüggő, ott az AI szerepe döntően strukturáló jellegű: összevet, szignálokat ad, de a végső mérlegelést nem automatizálja, mert a GDPR, az AI Act és az Mt. garanciális keretei az emberi beavatkozást, a transzparenciát és a kifogásolhatóságot követelik meg. Ennek megfelelően a megfelelési stratégia kulcstételei az előzetes normatív kodifikáció, az AI-kockázatkezelési rendszer és

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/algorithmic-management-practices-regular-workplaces-are-already-reality-2024-02-23_en 2024. június 7.

³⁴¹ Illés & Németh Ügyvédi Társulás: Munkahelyi adatkezelés a NAIH gyakorlata tükrében — esettanulmányok, jogos érdek-teszt. 2020, <https://visegradlegal.hu/adatvedelem/munkahelyi-adatkezeles-a-naih-gyakorlata-tukreben/> 2024. június 7.

³⁴² Krutilla Zsolt. – Riczu Zsófia: Az optikai karakterfelismerő mesterséges intelligencia hatása a munkaerő-piacra. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(4), 2021, 9–16. o. DOI: <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2021.4.2> <https://ojs.lib.unideb.hu/IJEMS/user/setLocale/hu?source=%2FIJEMS%2Farticle%2Fview%2F8317>

minősítési szabványok, az adatvédelmi és AI-specifikus hatásvizsgálat, a humán felügyelet és döntési naplózás, valamint a jelölt- és munkavállalói tájékoztatás, kifogás- és magyarázatjog biztosítása.

IV.1.1. Jogérvényesítés és bizonyítás algoritmusok mellett (eljárásjogi metszet)

A fejezet kiindulópontja az, hogy a munkajogi jogérvényesítés és a bizonyítás klasszikus dogmatikája (tényállítást–bizonyítás–bírói meggyőződés) algoritmikus környezetben nem eltűnik, hanem új súlypontokat kap: az információs aszimmetria, a döntési logika részbeni vagy teljes átláthatatlansága, valamint a döntéshozatal emberi és automatizált elemeinek összefonódása miatt. E keretben elsőként fogalmilag szükséges elhatárolni az algoritmikus döntés-előkészítést – amikor a rendszer javaslatot, pontszámot, rangsort ad, de érdemi emberi mérlegelés és felülvizsgálat mellett születik meg a munkáltatói döntés – a kizárólag automatizált döntéshozataltól, ahol a döntés emberi beavatkozás nélkül áll elő, és így a döntési felelősség, a döntés indokolhatósága, illetve a vitathatóság eltérő jogi minősítést igényel. A GDPR e distinkciót normatív módon is megragadja: a 22. cikk a kizárólag automatizált döntésekkel szemben a munkavállaló oldalán védelmi pozíciót teremt, amennyiben a döntés joghatással jár, vagy az érintettre nézve hasonlóan jelentős hatást fejt ki; a kivételi jogalapok (különösen szerződéses szükségesség, jogszabályi felhatalmazás, kifejezett hozzájárulás) pedig csak megfelelő garanciák mellett értelmezhetők³⁴³.

Az uniós szabályozási környezet második, immár kifejezetten AI-specifikus pillére az EU AI Act, amely a munkajogi relevanciát azáltal erősíti fel, hogy a foglalkoztatás területén alkalmazott rendszerek jelentős részét – különösen a toborzás, kiválasztás, teljesítményértékelés, előléptetés, munkaviszony megszüntetése, feladat kiosztás, valamint a munkavállalók monitorozása és értékelése körében – magas kockázatúként nevesíti. E minősítés nem csupán címke: a magas kockázatú rendszerekhez a rendelet a teljes életcikluson átívelő megfelelési logikát kapcsol, amely tipikusan kockázatkezelési, adat- és adatminőségi, dokumentációs, naplózási (logolási), valamint emberi felügyeleti kötelezettségekben ölt testet; ez a későbbi bizonyításban

³⁴³ lásd: az emberi beavatkozás lehetőségét, az álláspont kifejtését és a döntés vitatásának biztosítását GDPR 22. cikk; EDPB (WP29)

azért jelentős, mert a jogvita fókuszja gyakran a döntési folyamat rekonstruálhatóságára és a kontrollálhatóságra helyeződik át³⁴⁴. A rendelet alkalmazhatóságának időbeli dimenziója szintén nem mellékes a munkáltatói gyakorlat és a jogérvényesítés szempontjából: főszabályként 2026. augusztus 2-től lép érvénybe, ugyanakkor egyes részei korábban alkalmazandók (így a rendelet általános rendelkezései 2025. február 2-től), míg bizonyos, a magas kockázatú minősítés egy részéhez kapcsolódó szabályok későbbi időpontban válnak alkalmazandóvá³⁴⁵.

A magyar jogi keretekben a munkajogi jogviták bizonyítási gerincét továbbra is a munkaviszony megszüntetésének indokolási és bizonyítási szabályai, valamint a polgári eljárásjogi eszköztár adják. Az Mt. rögzíti, hogy az indokolásból a megszüntetés oka világosan kitűnjön, és az indok valóságát, okszerűségét a nyilatkozattevő (tipikusan a munkáltató) bizonyítja – algoritmusok alkalmazása esetén pedig a bizonyítás tartalma, de facto kiegészülhet azzal, hogy a munkáltató képes-e a döntési folyamatot érthetően és ellenőrizhetően bemutatni³⁴⁶. A Pp. a bizonyítás technikai oldalán különös jelentőséget adhat a szakértői bizonyításnak, amennyiben a perben jelentős tény megállapításához vagy megítéléséhez különleges szakértelem szükséges; ez algoritmikus döntéstámogatásnál tipikusan az adatok, a modellkimenetek, a naplók, illetve a működési korlátok és emberi felügyeleti pontok értékelésében jelenhet meg³⁴⁷.

Diszkriminációval érintett tényállások esetén a bizonyítási teher sajátos, kétlépcsős rendszere önálló metodikai kérdéseket vet fel algoritmusok mellett. Az Ebktv. alapján, ha a jogsérelmet szenvedett fél valószínűsíti a hátrány bekövetkeztét és a védett tulajdonsággal való érintettséget, a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta³⁴⁸. Algoritmikus szűrés vagy pontozás esetén ez a tehermegosztás a bizonyítás tárgyát gyakran a döntési logika és az adatkezelési-

³⁴⁴ AI Act – magas kockázatú rendszerek kötelezettségei - naplózás, record-keeping, emberi felügyelet

³⁴⁵ AI Act – hatálybalépés és alkalmazás

³⁴⁶ Mt. 66. §

³⁴⁷ Pp. 300. § – szakértő alkalmazása

³⁴⁸ Ebktv. 19. § – bizonyítási teher megfordulása

működtetési környezet felé tolja el, amelyhez adatvédelmi megfelelési elemek is kapcsolódhatnak a NAIH gyakorlatán és tájékoztató anyagain keresztül³⁴⁹.

Az algoritmikus döntéstámogatás és a digitális munkáltatói kontroll elterjedése a munkajogi jogérvényesítés klasszikus bizonyítási logikáját nem írja felül, ugyanakkor átalakítja a bizonyítandó tények természetét. A jogvita tárgya sok esetben már nem kizárólag az, hogy mi történt (miért szűnt meg a munkaviszony, miért nem került kiválasztásra a pályázó), hanem az is, hogy milyen döntési lánc mentén következett be a hátrányos jogkövetkezmény: milyen adatokból, milyen értékelési szabályokkal, milyen küszöbértékek alapján, és volt-e tényleges emberi felülvizsgálat. E körülmény a bizonyítási teher megoszlását különösen akkor teszi élessé, amikor a jogrendszer eleve ún. *burden-shifting* mechanizmust alkalmaz (diszkriminációs perek esetén)³⁵⁰, illetve amikor a munkáltató indokolási és bizonyítási kötelezettsége a jogviszony megszűntetésének jogszerűségét determinálja (felmondást érintő jogviták).

Fentiek fényében úgy látom, hogy a bizonyítási teher formális megoszlása csak kivételesen változik (az Ebktv. és az Mt. szabályai alapvetően stabilak), ugyanakkor a bizonyítási teher tényleges tartalma és intenzitása algoritmusok mellett érezhetően módosul. A munkáltató oldalán egyre inkább elvárhatóvá válik a döntési lánc transzparens, auditálható bemutatása míg a munkavállaló oldalán a jogérvényesítés kulcsa a döntést befolyásoló algoritmikus komponensek átláthatóvá tétele. Ennek alapján a munkajogi jogérvényesítés központi kérdése számomra nem az, hogy formálisan melyik felet terheli a bizonyítás, hanem az, hogy a jogrendszer és a jogalkalmazás képes-e olyan eljárási és garanciális eszközrendszert működtetni, amely mellett a bizonyítási kötelezettség nem üresedik ki, és egy technológiailag aszimmetrikus környezetben is ténylegesen teljesíthető marad.

³⁴⁹ NAIH – DPIA/hatásvizsgálati lista és munkahelyi adatkezelési követelményekről szóló tájékoztató. <https://www.naih.hu/hatasvizsgalati-lista> 2025. november 28.

³⁵⁰ Anna Beale: Proving Discrimination: The Shift of the Burden of Proof and Access to Evidence 2015, https://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/118DV18_Beale_Paper_EN.pdf 2024.november 22.

IV.2. Jogösszehasonlító keret: EU, angolszász és kontinentális megközelítések a munkáltatói jogok digitalizációjában

A digitalizáció a munkajogban jóval több, mint pusztán technikai előrehaladás: alapjaiban formálja át a munkáltatói jogkörök gyakorlásának módszertanát és normatív szerkezetét is – legyen az távoli ellenőrzés, adatvezérelt teljesítményértékelés vagy algoritmikus döntéshozatal. Az elemzés célja feltárni, hogy a különböző jogrendszerek miként törekednek az egyensúlyra a munkáltatói jogosítványok és a munkavállalók alapjogvédelme között a digitális térben – különös tekintettel az ellenőrzési jogkörre, digitális írásbeliségre, adatvédelemre és az AI/algoritmikus menedzsmentre.³⁵¹ ³⁵² A módszertani megközelítésem kettős: egyrészt dogmatikai összehasonlítás, amely feltérképezi a normákat és intézményes struktúrákat; másrészt gyakorlati-jogalkalmazási tendenciákat alkalmazására kerül sor, amelyek a bírói gyakorlatot, hatósági döntéseket és szakpolitikai fejleményeket integrálják – hiszen a digitalizáció gyakran megelőzi a kodifikációt (az értekezés korábbi fejezetében már érintett jogi realizmus jelentősége itt ismét megjelenik), ugyanakkor válaszként szolgál az EU-szintű szabályalkotás új igényeire (pozitivistá paradigmá)³⁵³. Az összehasonlító elemzés három dimenzió mentén vizsgálja ezt a folyamatsort: Az EU, a hazai és angolszász jogrendszer összehasonlítására alapozva. Az Európai Unió a digitalizáció munkahelyi megjelenését az alapjogok és a munkavállalók védelme felől szemléli. Az EU-OSHA például „*safety and health at work in the digital age*” kampányt indított, melyben kiemelten foglalkozik az algoritmikus menedzsment, a távoli munkavégzés és a digitális ellenőrzés hatásaival, különös tekintettel az egészségügyi és pszichoszociális kockázatokra.³⁵⁴ Ez a

³⁵¹ Zaccaria Márton Leó: Kölcsönhatás a digitalizáció okozta munkaerőpiaci változások és az Európai Unió aktuális munkajogi jogalkotása között, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2023/1., 43-61. o. vázolja a digitalizáció okozta jogalkotási kihívásokat

³⁵² Rácz Ildikó: The impact of digitalization on labour law's fundamental legal institutions – PhD értekezés, 2020, KRE; részletesen foglalkozik platformmunka dogmatikájával és a hagyományos munkaszerződés megingásával.

³⁵³ Vö. Horváth – Petrovics, 2021, bemutatják a távmunkára, automatizálásra vonatkozó joghézagokat.

³⁵⁴ EU-OSHA „Digitalisation of work” kampány: az AI, algoritmusok, platformok és távoli munkavégzés OSH-kockázatai és lehetőségei. <https://osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-work> 2025. december 28. és Nick Warburton: Worker concerns over digital tech allocating and monitoring work cited in new EU-OSHA Report, 2025, <https://www.ioshmagazine.com/2025/10/02/worker-concerns-over-digital-tech-allocating-and-monitoring-work-cited-new-eu-osha> 2025. december 29.

megközelítés jól illeszkedik az Európai Parlament és Tanács tendenciáihoz, ahol – többek között – a munkavállalók digitális adatainak védelme, a transzparencia követelménye és az algoritmikus döntések átláthatósága jelenik meg, mint új alapjogi dimenziók. A digitalizáció szerepe a magyar munkajogban is egyre hangsúlyosabbá válik, amit két kiváló kollégám, Mélypataki Gábor és Solymosi-Szekeres Bernadett is kiemelt, hogy a digitális munkahely nem csupán adat- és informatikai változásokat hoz, hanem alapjaiban formálja át a jogi kategóriákat – a home office, a „quiet quitting” és a platformmunka új kihívásokat teremtenek a bizalmi munkajogviszony fenntarthatóságában és szabályozásában³⁵⁵. Rácz Ildikó doktori értekezése részletesen elemzi, miként kérdőjelezi meg a digitalizáció a klasszikus munkaszerződés szerkezeti és dogmatikai alapjait. Munkájában különös hangsúlyt fektet arra, hogyan alakítja át a digitális platformalapú foglalkoztatás – különösen a platformmunkás mint új munkavállalói kategória – a munkaviszony fogalmát, az alárendeltség elvének érvényesülését, valamint a munkáltatói utasítási és ellenőrzési jog kereteit. A szerző rámutat, hogy a munka világának digitalizálódása nem pusztán gazdasági-technológiai folyamat, hanem olyan jogi kihívást is jelent, amely a munkajogi szabályozás önálló adaptációját teszi szükségessé – gyakran a tradicionális munkajogi dogmatika újragondolása árán.³⁵⁶

Az angolszász (common law) jogrendszerben a munkáltatói jogkör elsődlegesen a szerződéses rendezésre és a bírói precedensekben kimunkált, ésszerű munkáltatói döntéshozatal mércéjére épül: a munkáltató széles mérlegelési mozgástérrel rendelkezik a munka megszervezése, az utasításadás és az ellenőrzés módjának meghatározása tekintetében, amelyet az implicit kötelezettségek³⁵⁷ és a diszkrimináció-tilalom korlátoznak. A digitalizáció és különösen az algoritmikus menedzsment térnyerése azonban újraértelmezi a *reasonable managerial*

³⁵⁵ Mélypataki Gábor – Solymosi-Szekeres Bernadett: A digitális munkahely jogi és nem jogi kihívásai: home office, platformmunka, „quiet quitting” vizsgálata KözigazgatásTudomány, 4/1, 2024, 92-116. o.

³⁵⁶ Vö. Rácz, 2020.

³⁵⁷ így különösen a mutual trust and confidence klauzula, amely az egy kötelezően fennálló – bár a szerződésben külön ki nem mondott – kifejezett feltétel: minden munkaszerződésbe automatikusan beépül, és előírja, hogy a felek – munkáltató és munkavállaló – ne tegyenek olyat, ami „szándékosan vagy vélhetően megsemmisíti vagy súlyosan rontja a bizalom, valamint a kölcsönösség alapját képző viszonyt – Douglas Brodie: Mutual Trust and Confidence, The Employment Contract: Legal Principles, Drafting, and Interpretation, Oxford Academic, 2023, <https://doi.org/10.1093/oso/9780199269662.003.0005> 2024. december 22.

prerogative hagyományos tartalmát: az AI-alapú teljesítménykövetés, a folyamatos digitális megfigyelés és az automatizált döntéstámogató rendszerek a gyakorlatban olyan intenzív, adatvezérelt kontrollt valósítanak meg, amely már nehezen illeszthető a bizalmon alapuló, emberi autonómiát feltételező szerződéses modellhez. Míg a common law országokban a munkaviszonyt hagyományosan kevésbé áthatják az EU-ban megszokott, kifejezetten alapjogi – adatvédelmi, magánszféravédelmi – klauzulák, az algoritmikus menedzsment elterjedése az angolszász doktrínában is egyre erősebben veti fel a munkavállalói autonómia, a transzparencia és az egyenlő bánásmód kérdését, és ezzel kihívást intéz a korábban domináns, tágra szabott managerial prerogative felfogásával szemben.³⁵⁸

Az EU a digitalizáció fő kockázataira (megfigyelés, profilozás, automatizált döntések) alapjogi és adatvédelmi minimumokat állít fel. A GDPR kötelező elvei – jogszerűség, célhoz kötöttség, adatminimalizálás, átláthatóság, arányosság – közvetlenül korlátozzák a munkáltatói ellenőrzési jog technikai eszközökkel való gyakorlását (pl. kamerás megfigyelés, eszközmonitoring), különösen a foglalkoztatás területén. A GDPR 88. cikke felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy a munkajogi sajátosságokat figyelembe véve specifikus és arányos garanciarendszert alakítsanak ki a munkavállalói adatkezelés területén. Ilyen szabályozási megoldások hazai és uniós szinten egyaránt megfigyelhetők, és érdemben befolyásolják például a munkahelyi belső vizsgálatok lefolytatását, valamint az ezek során alkalmazott technikai eszközök jogszerű használatát³⁵⁹

A Platform Work Directive (Directive (EU) 2024/2831) bevezeti a munkajogi minősítési vélelmet a platformmunkások esetében – vagyis azokat alkalmazottként kell kezelni, hacsak az ellenkezőjét a platform nem bizonyítja³⁶⁰. Emellett algoritmikus menedzsmentre vonatkozó transzparencia- és emberi felügyeleti

³⁵⁸ Jeremias Adams-Prassl: *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018, különösen „The Innovation Paradox” és „Lost in the Crowd” c. fejezetek; Pauline T. Kim: „Data-Driven Discrimination at Work”, *William and Mary Law Review* 2017/3., 857–936. o.

³⁵⁹ Jogászvilág: „A munkáltatói ellenőrzés adatvédelmi kérdései” – arányosság, tájékoztatás szükségessége <https://jogaszvilag.hu/szakma/a-munkaltatoi-ellenorzes-adatvedelmi-kerdesei/> 2024. szeptember 17.

³⁶⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2024/2831 irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról: jogviszony-vélelem, platform feladata a bizonyítás

kötelezettségeket állapít meg: a platformoknak tájékoztatniuk kell az alkalmazottakat az automatizált monitoringról és döntéshozatali rendszerekről, továbbá emberi kontrollt kell biztosítaniuk kritikus döntéseknél³⁶¹. Az irányelv célja, hogy átláthatóvá tegye a munkáltatói kontrollt, és garantálja a munkavállalói védelem egységes minimumszintjét az automatizált rendszerek alkalmazása során³⁶².

Az EU AI Act (2024/1689) a HR-területen magas kockázatú AI-rendszerekként kezeli a toborzást/kiválasztást, a munkavállalói teljesítmény- és viselkedésmonitoringot. Az irányelv előírja az adatminőség, nyomonkövethetőség, dokumentáció, emberi felügyelet követelményeit, és kifejezetten tiltja az érzelemfelismerő rendszerek munkahelyi használatát, kivéve orvosi vagy biztonsági célokra³⁶³. Az AI Act segítségével az EU olyan keretet alakít ki a munkáltatói ellenőrzésre, amely kockázatalapú és alapjog-központú megközelítésre épül, megelőzve az aránytalan és átláthatatlan adaptációkat.

Fenti direktívák alátámasztják, hogy az EU-s szabályozási környezet szoros kapcsolatban tartja az adatvédelmet és alapjogokat az algoritmikus menedzsmenttel. A munkáltatói ellenőrzési jog digitális gyakorlása, nem lehet aránytalan, nem lehet átláthatatlan, és nem haladhatja meg a jogszerűség, célhoz kötöttség és adatminimalizálás követelményeit. A szabályozás irányvonala egyértelműen a proaktív, egységes minimumszabályok felé mutat, amelyek biztosítják a munkavállalói jogok védelmét a digitális átmenet során³⁶⁴.

A kontinentális jogrendszer – különösen a magyar – erőteljesen épít a kodifikációra, ami jól szolgálja a munkáltatói jogok gyakorlásának dogmatikai világosságát és jogbiztonságát. Az Mt. 9. §-a kimondja, hogy a munkavállaló személyiségi jogai csak a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő célból, szükséges és arányos mértékben korlátozhatók, miközben az ellenőrzésre irányuló technikai intézkedésről előzetesen

³⁶¹ Monika Tomaszewska: Transparency and Algorithmic Oversight in the Digital Workplace: Legal Challenges under Directive 2024/2831. *Studies on Labour Law and Social Policy*, 32(3), 2025, 190–191.o.

³⁶² EU-OSHA: cél az emberi felügyelet és elszámoltathatóság biztosítása az automatizált rendszerek esetén

³⁶³ AI Act 2024: HR AI rendszerek magas kockázatúként, érzelemfelismerő rendszerek tilalma orvosi vagy biztonsági kivétellel

³⁶⁴ Zaccaria Márton Leó: Fókuszban a munkafeltételek transzparenciája – Jogharmonizációs kérdések a munka törvénykönyve 2023-as módosítása nyomán *Jog-Állam-Politika*, 2023/4.3 6.o.

írásban kell tájékoztatni a munkavállalót³⁶⁵. Az Mt. 11/A. § ezt az elvárást tovább finomítja, hangsúlyozva a digitális ellenőrzési jog kereteit. A 196. § pontosan definiálja a távmunka jogi keretét, és előírja, hogy a munkavégzés e formáját mindig írásban kell rendezni³⁶⁶. A COVID-19 járvány jelentősen felértékelte a távmunka jelentőségét, melynek következtében a szabályozás kiterjedt a részleges vagy hibrid munkavégzésre is, a „home office” elnevezés jogi forrása azonban nem önálló, hanem a munkaszerződésben vagy belső szabályzatokban jelenik meg³⁶⁷. Emellett a digitális írásbeliség – különösen az elektronikus aláírás és közlés – bizonyítási ereje döntő a munkáltató nyilatkozatai tekintetében³⁶⁸. Az adatvédelmi és ellenőrzési korlátok is szigorúak: a munkáltató csak a munkaviszonyhoz kapcsolódó viselkedést jogosult ellenőrizni, a magánszféra megfigyelése tilos, és a technikai eszközök használatakor előírt az előzetes tájékoztatás, valamint a célhoz kötöttség és adatminimalizálás betartása a GDPR és az Infotv. követelményei alapján³⁶⁹. A magánjellegű adatok továbbá fokozott védelmet élveznek³⁷⁰. A kontinentális modell elsődleges erénye a normatív tisztaság és a keretek világos jogi alapokon való nyugvása, azonban a kodifikáció merevsége időnként lassú reagálást eredményez az innovatív technológiákra – az algoritmikus menedzsment szabályozása például még nem teljesen kidolgozott, ami joghézag-érzetet kelthet³⁷¹. Összehasonlítva a common law rendszerekkel, amelyeket inkább az eseti bírói döntések formálói, a kontinentális rendszer jogforrás-központú, és az esetjog csupán kiegészítő szerepet játszik. Az angolszász (common law) munkajogi szemlélet – összevetésben a kontinentális megoldásokkal és az EU-s kerettel – a kodifikációval szemben nagyobb súlyt helyez a bírói precedensekre és a szerződéses kikötésekre. A common law jogrendszerekben – így az Egyesült Királyságban – a munkáltatói jogok gyakorlásának elsődleges korlátait nem egy kimerítő kódex, hanem a felek szerződési autonómiája, a bíróságok

³⁶⁵ Mt. 9. §: személyiségi jog korlátozása munkaviszonnyal összefüggően, szükségesség, arányosság, előzetes írásbeli tájékoztatás

³⁶⁶ Mt. 11/A. §: ellenőrzési jog technikai eszközök alkalmazásakor

³⁶⁷ Mt. 196. §: távmunka írásbeli megállapodás

³⁶⁸ Gácsi Anett Erzsébet: Az elektronikus bizonyítás alapvető dogmatikai kérdései Magyar Rendészet 2018/2. 77–89.o.

³⁶⁹ NAIH, GDPR és Info tv.: ellenőrzés csak munkaviszonyhoz kapcsolódóan, magánszféra védelme

³⁷⁰ Jeney Ügyvédi Iroda: magánjellegű adatok fokozott védelme, 2025, <https://jeneyugyved.hu/adatvedelem-gdpr-panaszkezeles/> 2025. december 28.

³⁷¹ vö. Horváth – Petrovics, 2021. uo.

esetről esetre formálódó érvelése és a *stare decisis* elve jelöli ki. Ennek következtében az igazodási pontokat az ítéletekben megjelenő normák és kivételek adják; a modell rugalmasan képes reagálni új tényállásokra – például digitális megfigyelésre, távoli munkavégzés ellenőrzésére vagy algoritmikus menedzsmentre –, ugyanakkor a jogbiztonság és előreláthatóság érzetét időnként gyengítheti, mert a doktrínák a konkrét ügyek tényanyagához kötöttek és kevésbé absztraktnak rögzülnek. Ezt a kettősséget a komparatív jogi irodalom is kiemeli: a common law gerincét a precedensjog adja, a kodifikáció szerepe részleges, míg a civil law rendszerekben – Magyarországot is ideértve – a normatív kiindulópont az általános tételeket kodifikáló törvényekben van rögzítve.^{372 373}

Adatvédelem és ellenőrzés kapcsán az Egyesült Királyságban az alkalmazotti megfigyelés elsődleges korlátait az UK GDPR és a Data Protection Act 2018 határozzák meg: a munkáltatói ellenőrzésnek jogszerűnek, tisztességesnek, átláthatónak, célhoz kötöttnek és arányosnak kell lennie. A brit adatvédelmi felügyelet (ICO) 2023. októberi, *Monitoring workers* című útmutatója kifejezetten rögzíti, hogy a megfigyelés nem tilos, de szükségességi-arányossági mércét, DPIA-kötelezettséget (különösen e-mailek/üzenetek olvasásánál, billentyűnaplózásnál, biometria alkalmazásánál, teljesítményértékelésnél), valamint az ún. *legkevesbé tolakodó* megoldás elvét kell érvényesíteni, a munkavállalók előzetes, egyértelmű tájékoztatása mellett.^{374 375} A brit kormány hivatalos összefoglalói ugyancsak a jogalap-választás, célhoz kötöttség és adatminimalizálás primátusát hangsúlyozzák, kitérve a különleges adatokra, az automatizált döntéshozatal és profilozás korlátaira is.³⁷⁶ Az európai emberi jogi mérce – különösen

³⁷² Kelemen Katalin: A common law jogrendszerek – a precedensjog és a kodifikáció viszonyáról, Jakab András - Fekete Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, 2018, <https://szakikkadatbazis.hu/doc/1610802> 2024. szeptember 18.

³⁷³ *Common law* – Encyclopaedia Britannica, összehasonlító áttekintés a civil law rendszerekkel. <https://www.britannica.com/topic/common-law/The-feudal-land-law> 2024. augusztus 12.

³⁷⁴ ICO közlemény az alkalmazotti megfigyelés jogszerűségéről és az arányossági-átláthatósági követelményekről <https://ico.org.uk/about-the-ico/media-centre/news-and-blogs/2023/10/ico-publishes-guidance-to-ensure-lawful-monitoring-in-the-workplace/> 2023. december 18.

³⁷⁵ Shona O'Donovan: UK Information Commissioner's Office Releases New Guidance for Monitoring at Work <https://www.insideprivacy.com/data-privacy/uk-information-commissioners-office-releases-new-guidance-for-monitoring-at-work/> 2024. június 7.

³⁷⁶ UK Government: Data protection: the UK's data protection legislation (UK GDPR, DPA 2018, alapelvek és jogok). <https://www.gov.uk/data-protection> 2024. november 14.

az EJEB Bărbulescu kontra Románia nagy kamarai ítélete – a brit bírósági arányossági tesztekben is iránymutató: a munkáltatói megfigyelés legitimitását a cél, a terjedelem, a kevésbé invazív alternatívák megléte, az előzetes tájékoztatás és a munkavállalói jogorvoslatok együttese alapján kell megítélni, különös tekintettel a magánszféra védelmére a távmunkakörnyezetben.³⁷⁷

Az Egyesült Királyság jogi környezete a technológiai újítások – így a toborzásban, teljesítménymenedzsmentben és munkahelyi monitorozásban használt AI-eszközök – gyors piaci bevezetését szokás szerint *soft law* és hatósági iránymutatások révén kíséri, általános, horizontális keretszabályok mellett. Nincs a HR-AI-ra az EU-s AI Act-hez hasonló, kifejezetten kötelező, átfogó kodifikáció; a szabályozási súlypontot az ICO AI and Data Protection anyagai, valamint a kormány Responsible AI in Recruitment útmutatója és a parlamenti háttéranyagok adják, amelyek a tisztességesség, átláthatóság, megkülönböztetésmentesség, emberi felügyelet és elszámoltathatóság követelményeit rögzítik.^{378 379 380} A House of Commons Library összefoglalója külön kiemeli: bár nincs *lex specialis* a munkahelyi AI-ra, a meglévő közjogi és magánjogi korlátok – a munkaviszony alapját is jelentő bizalmi jelleg, a *mutual trust and confidence* doktrínája, az Equality Act 2010 és az adatvédelmi jog – jelentős fékeket építenek be az algoritmikus menedzsmentbe; ugyanakkor a bírói esetkezelés *ex post* jellege miatt a jogbiztonság kevésbé garantált, mint egy kódexalapú szabályozási rendszerben.³⁸¹ Ezzel párhuzamosan a szakmai-hatósági gyakorlat a DPIA, a kockázat- és hatásvizsgálat, az AI-auditálás és a munkavállalói *contestability* (döntés-megtámadhatóság) intézményeit emeli be a *compliance* eszköztárába, erősítve a „*human-in-the-loop*” követelményt, különös tekintettel az

³⁷⁷ EJEB, Bărbulescu v Romania (GK, 2017) – a munkahelyi e-kommunikáció megfigyelésének arányossági tesztje. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-177082%22]}) 2024. november 17.

³⁷⁸ ICO: *Guidance on AI and Data Protection* (fairness, átláthatóság, governance). <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/guidance-on-ai-and-data-protection/> 2024. november 14.

³⁷⁹ House of Commons Library: Artificial intelligence and employment law 2023, – algoritmikus menedzsment és meglévő jogi korlátok, <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9817/> 2024. október 30.

³⁸⁰ DSIT (UK Gov't): Responsible AI in Recruitment 2024 – toborzási AI kockázatai és biztosítékai. <https://www.gov.uk/government/publications/responsible-ai-in-recruitment-guide/responsible-ai-in-recruitment> 2024. június 7.

³⁸¹ Lásd: House of Commons Library: Artificial intelligence and employment law 2023.

automatizált, egyénre nézve joghatással bíró döntések UK GDPR 22. cikk szerinti tilalmára/korlátaira.^{382 383}

A jogösszehasonlító irodalom szerint az angolszász jogban a döntések részletes tényfeltárásból építkeznek, amelyek az egyedi ügyek kontextusában formálódnak. A kontinentális jogalkalmazás ezzel szemben normacentrikus, tömörebb és a generálklauzulák kodifikált tartalmát tekinti elsődlegesnek. E két szemlélet az EU jogában egymás mellett él, ami a közös szabályok nemzeti implementációjában és jogalkalmazásában bizonyos heterogenitást eredményezhet.³⁸⁴

Az ellenőrzési jog és az adatvédelem terén a kontinentális modell – a GDPR és a tagállami munkajogi és adatvédelmi szabályok révén – erős korlátokat, előzetes tájékoztatási és arányossági követelményeket érvényesít, ami a kamera- és IT-monitoringot szigorúan célhoz kötöten és átláthatóan engedi meg. A brit gyakorlat a szerződéses-precedens alapú kiindulás mellett az UK GDPR/DPA 2018 minimumait és az ICO részletes iránymutatásait alkalmazza; a joghézagokat sokszor puha jog és vállalati belső sztenderdek töltik ki.^{385 386 387} Uniós nézőpontból a GDPR alapjog-centrikus minimumaihoz az AI Act kockázatalapú, HR-AI-ra magas kockázatú kategóriát és emberi felügyeletet előíró kerete, valamint a Platform Work Directive jogviszony-minősítési vélelme és az algoritmikus menedzsment transzparenciája társul, amelyek a munkáltatói ellenőrzést strukturálisan is

³⁸² Inside Privacy összefoglaló az ICO Monitoring workers végleges iránymutatásáról (DPIA, biometria, Art. 22 UK GDPR). <https://www.insideprivacy.com/data-privacy/uk-information-commissioners-office-releases-rew-guidance-for-monitoring-at-work/> 2024. novmeber 10.

³⁸³ ICO publishes final guidance on data protection and monitoring workers <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2023/10/ico-publishes-final-guidance-on-data-protection-and-monitoring-workers> 2024. november 11.

³⁸⁴ Varga Csaba: A kontinentális és az angolszász jogi mentalitás jövője az Európai Unióban, JURA, 2009/1. 133-142. o.

³⁸⁵ ICO közlemény 2023. október 3.

³⁸⁶ UK Government: *Data protection: the UK's data protection legislation* (UK GDPR, DPA 2018, <https://www.gov.uk/data-protection> 2024. november 10.

³⁸⁷ ICO guidance on monitoring workers: what do employers need to know? <https://www.localgovernmentlawyer.co.uk/information-law/344-information-law-features/56061-ico-guidance-on-monitoring-workers-what-do-employers-need-to-know> 2024. október 30.

civilizálják.^{388 389} A digitális írásbeliség tekintetében a kontinentális országok formális alaki követelményei (minősített e-aláírás, időbélyegzés) nagyobb szerepet kapnak a munkáltatói jognyilatkozatok igazolhatóságában, míg az angolszász gyakorlat hajlamosabb a digitális közlések bizonyító erejét ex post bizonyítás-technikai kérdésként kezelni; az EU-ban az eIDAS és kapcsolódó tagállami megoldások a hitelesség és bizonyító erő konvergenciáját célozzák meg.³⁹⁰ A HR-ben alkalmazott algoritmikus menedzsmentnél a kontinentális modell erős alapjogi korlátokat és tiltásközel megoldásokat (pl. érzelmefelismerés munkahelyi használatának tiltása) alakít ki, de a dogmatikai részletszabályok továbbfejlesztésre szorulnak; az angolszász modell gyorsan adaptál, ugyanakkor ex post kontrollra és *policy*-vezérelt megoldásokra támaszkodik, ami vitákat generál a tisztesség és az átláthatóság körül.^{391 392 393} Átfogó következtetésként a három megközelítés komplementernek tekinthető: a kontinentális modell a jogbiztonságot és normatív egyértelműséget, az angolszász a gyakorlati adaptációs képességet, az EU pedig a közös alapjogi minimumokat és a kockázatalapú kereteket biztosítja. A jövőbeni összehangolás kulcsa a munkajogi kódexek célzott finomhangolása (az algoritmikus menedzsment explicit szabályai), az EU-s AI/GDPR-keretek minőségi implementációja és a bírói-hatósági gyakorlat következetessége lesz.³⁹⁴ Az összehasonlításból jól látszik, hogy a kontinentális jogrendszerek és az angolszász esetjog eltérő megközelítést alkalmaznak az AI szabályozásában, míg az EU egyre inkább egységes, átfogó keretrendszer kialakítására törekszik. 2024. június

³⁸⁸ Clifford Chance: What does the EU AI Act mean for employers? <https://www.cliffordchance.com/briefings/2024/08/what-does-the-eu-ai-act-mean-for-employers-.html> 2024. november 12.

³⁸⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról

³⁹⁰ Stamatina Yannakourou: Regulating Algorithmic Management of Work at EU Level: The Adequacy of the Platform Work Directive and the AI Act. In: Synodinou, TE., Jougoux, P., Markou, C., Prastitou-Merdi, T. : EU Digital Law in the AI Era. Springer, Cham., 2025, 33-53- o. https://doi.org/10.1007/978-3-031-96743-6_3 2025. november 22.

³⁹¹ Clifford Chance: What does the EU AI Act mean for employers?

³⁹² House of Commons Library: Artificial intelligence and employment law

³⁹³ Moira Campbell: AI in Employment: Recent UK Legal Updates <https://www.fieldfisher.com/en/insights/ai-in-employment-recent-uk-legal-updates> 2025. január 13.

³⁹⁴ EPRS briefing: Addressing AI risks in the workplace Workers and algorithms https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI%282024%29762323_EN.pdf 2025. január 12.

24-én Törökországban benyújtották az *Yapay Zeka Kanun Teklifi. 2/2234* című törvényjavaslatot, mely lényegében az Európai Unió AI Act mintáját követi, és kockázatalapú megközelítést alkalmaz.³⁹⁵ Ezzel szemben az Egyesült Államokban a szabályozási dinamika sajátos: itt nem csupán az esetjogi hagyomány, hanem a föderális és állami hatáskörök közötti verseny is meghatározó tényező. A mesterséges intelligenciát fejlesztő legfontosabb platformok – például a ChatGPT mögött álló vállalatok – már korábban szorgalmazták, hogy az iparágat szövetségi szinten szabályozzák, arra hivatkozva, hogy az állami szintű előírások megosztják a piacot és lassítják az innovációt. Ezzel szemben az államok kormányzói, pártállástól függetlenül, hangsúlyozták: szükségük van olyan jogi eszközökre, amelyekkel korlátozhatják a technológia alkalmazását, különösen annak fényében, hogy a Kongresszus eddig nem tudott átfogó szabályozást elfogadni.³⁹⁶ Ez a helyzet jól mutatja, hogy az amerikai modellben a munkáltatói jogok és kötelezettségek AI-alkalmazás esetén nemcsak a munkajogi keretek, hanem a szabályozási szint függvényében is jelentős eltéréseket mutathatnak.

IV.3. A munkáltató és mesterséges intelligencia

A munkáltatói jogkör gyakorlása a digitalizációval nem csupán eszközt vált, hanem részben új működési logikára áll át: az utasítás, az ellenőrzés, a teljesítményértékelés és a személyzeti döntések előkészítése mind gyakrabban adatvezérelt rendszereken, automatizált szűréseken, pontozásokon és prediktív modelleken keresztül történik. A mesterséges intelligencia alkalmazása e folyamatot minőségi értelemben is módosítja, mert az információ feldolgozása és a következtetések levonása – legalább részben – elválik a klasszikus, emberi mérlegelés átlátható lépéseitől, és olyan technikai közvetítettség jelenik meg, amelynek szabályozási jelentősége túlmutat a hagyományos informatikai eszközhasználat körén. E fejezet célja ezért annak bemutatása, hogy a munkáltató és a mesterséges intelligencia viszonya miként

³⁹⁵ New Turkish Law on the horizon <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2024/07/new-turkish-ai-law-on-the-horizon> 2025. március 1.

³⁹⁶ Trump Signs Executive Order to Neuter State A.I. Law <https://www.nytimes.com/2025/12/11/technology/ai-trump-executive-order.html> 2025. december 11.

értelmezhető a munkajog dogmatikai keretein belül, és hol húzódnak azok a pontok, ahol a jogi kategóriák és a technológiai működésmód feszültsége már garanciális újragondolást igényel. A kiindulópont az, hogy a jog normatív, indokolást és felülvizsgálhatóságot feltételező struktúrája, valamint az algoritmikus rendszerek mintázatfelismerésen és valószínűségi következtetésen alapuló működése eltérő racionalitást képvisel. A munkáltatói döntések jogi megítélése azonban szükségképpen megköveteli az okszerűség, az átláthatóság és a felelősségi lánc azonosíthatóságának minimumát; ezért nem közömbös, hogy az AI milyen szerepet tölt be (döntéstámogatás, rangsorolás, szűrés, automatizált döntés), milyen adatkészletekre épít, és milyen mértékben teszi ténylegesen lehetővé az emberi kontrollt.

A munkáltatói AI-használat tipikusan egyszerre érinti a magánélethez és a személyes adatok védelméhez fűződő jogot, az emberi méltóságot, a diszkriminációtól való követelményeit, valamint az átlátható és elszámoltatható döntéshozatal iránti igényt. A digitális ellenőrzés és az algoritmikus értékelés sajátos kockázata, hogy a beavatkozás nem feltétlenül látványos, hanem a folyamatos adatgyűjtés és profilalkotás kumulatív hatásában válik jogilag relevánssá; továbbá a hátrányos jogkövetkezmények gyakran közvetett módon, mérőszámokba és küszöbértékekbe ágyazottan jelennek meg. E fejezet bevezető tétele így az, hogy a mesterséges intelligencia a munkáltatói jogkör gyakorlását nem jogon kívüli térbe helyezi, hanem éppen ellenkezőleg: a munkajog és az alapjogi mércék gyakorlati érvényesítését teszi technológia-érzékenyebbé, és ezzel új súlyt ad a szükségesség–arányosság, a transzparencia, az emberi felügyelet és a jogorvoslathoz kapcsolódó garanciák követelményének.

IV.3.1. A jog és az algoritmusok logikai felépítésének vizsgálata

A munkáltató és a mesterséges intelligencia kapcsolatának munkajogi vizsgálatában – különösen akkor, ha a munkáltatói jogkörök (utasítás, irányítás, ellenőrzés) későbbi delegálhatóságát (AI-ra átruházhatóságát) kívánjuk értékelni – megkerülhetetlen előkérdés a jog és az algoritmus eltérő logikai felépítésének tisztázása. A jog normatív rendszerként nem pusztán leírja a magatartásokat, hanem előír, felhatalmaz, tilt és mérlegelést kényszerít ki, miközben nyelvi és dogmatikai sajátosságaiból fakadóan

szükségszerűen „open texture”³⁹⁷: számos kulcsfogalma értelmezést és esetről esetre történő konkrét mérlegelést igényel, amelynek eredménye nem vezethető vissza egyetlen mechanikus döntési szabályra³⁹⁸. Az algoritmus ezzel szemben – még ha a bemenetei komplexek is – formális végrehajtási rend: szabályalapú rendszereknél explicit és „abban az esetben, ha” struktúrákban működik, míg a gépi tanulás esetében a döntési logika tipikusan tanító adathalmazokból származtatott mintázatokon és valószínűségi összefüggéseken alapul, ezért a döntés sokszor nem jogi értelemben vett indokolási láncként, hanem modell-kimenetként jelenik meg. E különbség a munkajogi keretekben különös jelentőségű, mert a munkáltatói joggyakorlás egy részét a digitális munkaszervezés már eleve kódolja: a munkáltatói autoritás a platformok, workflow-rendszerek, scoring- és monitoring-megoldások architektúrájában részben normatív erőre tesz szert, ami dogmatikailag azt veti fel, hogy a jogi normák érvényesülésének tere nem kizárólag a jogszabály és a bírói gyakorlat, hanem a technikai infrastruktúra is³⁹⁹. E logikai átalakulást az algoritmikus menedzsment fogalma ragadja meg: nem pusztán IT-eszközhasználatról, hanem számítógéppel programozott eljárásokkal végzett munka-koordinációról (feladatkiosztás, teljesítménymérés, értékelés, ösztönzés/szankcionálás) beszélünk, amely a munkáltatói jogkörök gyakorlását részben automatizált folyamatokká fordítja⁴⁰⁰. Az uniós szabályozási környezet ezzel összhangban már kifejezetten a foglalkoztatási kontextusra szabott kockázati kategóriákkal dolgozik: ahogy az már az előző fejezetekben is említésre került, az AI Act a munkavállalók felvételéhez, értékeléséhez és munkaszervezéséhez kapcsolódó bizonyos felhasználásokat magas kockázatúként nevesíti, és a magas kockázatú rendszerek esetében az érdemi emberi felügyelet követelményét is általános garanciaként írja elő⁴⁰¹. A szakpolitikai és

³⁹⁷ Ana Escher: The Concept of Open Texture in “The Concept of Law”. Lisbon Public Law Working Paper No. 2023-3, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4530348> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4530348> 2024. október 31.

³⁹⁸ Szabó Miklós: Jogi alaptan. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2011., 153-160. o. és Clement Guitton – Aurelia Tamò-Larrieux - Simon Mayer – Gijs van Dijck: The challenge of open-texture in law. Artificial Intelligence and Law 33, 2025, 405–435. o.

³⁹⁹ A „code is law” tézis klasszikus megfogalmazásához lásd Lawrence Lessig: Code and Other Laws of Cyberspace Basic Books, 1999. 6. o.

⁴⁰⁰ Kártyás Gábor: Algoritmikus menedzsment a munkajogban – az Európai Unió szabályozási tervei Munkajog folyóirat, 2022/1, 14-19. o.

⁴⁰¹ AI Act: a foglalkoztatási és munkavállalói menedzsment célú felhasználások Annex III szerinti magas kockázatú kategóriája

empirikus kutatások – így az OECD és az Európai Parlament elemzései – külön is hangsúlyozzák, hogy az algoritmikus menedzsment egyszerre ígérhet következetességet és hatékonyságot, miközben a bias-reprodukció⁴⁰², az átláthatatlanság és a munkavállalói kiszolgáltatottság kockázatát is növelheti, ami a munkáltatói jogkörök technikai közvetítésének jogi értékelését elkerülhetetlenné teszi⁴⁰³. A hazai diskurzusban is megjelent az a megközelítés, hogy a munkáltatói utasítási és ellenőrzési jog gyakorlása az AI alkalmazása mellett részben adatvezérelt, részben automatizált döntési láncokba szerveződik át, amely a munkajogi dogmatika számára új kérdéseket nyit (felelősségi kérdések, diszkriminációs kockázatok, ellenőrzés–magánszféra határai, transzparencia)⁴⁰⁴.

IV.3.2. Munkáltatói jogok digitalizációinak alapjogi korlátai

A most következő alfejezetben a hangsúlyt a munkáltatói jogok digitalizációjának alapjogi korlátaira helyezem. Az elemzésben az EU Alapjogi Chartája, a GDPR és az AI Act fényében vizsgálom, milyen határok között gyakorolható a munkáltatói ellenőrzési jog, hogyan biztosítható az adatkezelés jogszerűsége és arányossága, valamint milyen alapjogi kérdéseket vet fel az algoritmikus menedzsment – ideértve az automatizált megfigyelést és döntéshozatalt.

Az alapjogi mérce szerint a munkáltatói ellenőrzés digitalizált formáinak (kamerás megfigyelés, eszközmonitoring, elektronikus kommunikáció ellenőrzése) csak az emberi méltóság, a magánélet tiszteletben tartása, és a személyes adatok védelme keretei között van helye, ami a jogszerűség, tisztességesség, célhoz kötöttség, arányosság és átláthatóság elveinek érvényesülését, valamint a munkavállalók

⁴⁰² A "bias reprodukció" (elfogultság, torzítás reprodukciója) azt a folyamatot jelenti, amelynek során a fennálló társadalmi egyenlőtlenségek, előítéletek vagy sztereotípiák akaratlanul is bekerülnek a rendszerekbe (például az oktatásba vagy a mesterséges intelligenciába), és ezáltal felerősödnek, állandósulnak vagy újra megjelennek a társadalomban. How Can Cultural Biases Impact Education? <https://lifestyle.sustainability-directory.com/question/how-can-cultural-biases-impact-education/> 2025. október 30.

⁴⁰³ OECD: Algorithmic management in the workplace 2025 – definíció, potenciális előnyök és kockázatok. https://www.oecd.org/en/publications/algorithmic-management-in-the-workplace_287c13c4-en.html 2025. november 13.

⁴⁰⁴ Varga Dóra: A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél Munkajogilap, 2024/3. 27-33. o.

megfelelő tájékoztatáshoz és jogorvoslathoz való jogát követeli meg.⁴⁰⁵ E követelmények a GDPR-ban konkretizálódnak: a munkáltatói adatkezelésnek valamely jogalapon⁴⁰⁶ kell nyugodnia, a jogos érdek esetén háromlépcsős érdekmérlegelést és adatvédelmi hatásvizsgálatot (DPIA) igényel, továbbá a célhoz kötöttség és adatminimalizálás tilalmazza a mindent látó megfigyelést. Az átláthatóság elve előzetes, érthető tájékoztatást kíván a megfigyelés jellegéről, céljáról, jogalapjáról, időtartamáról és a címzettekről⁴⁰⁷, míg az automatizált egyedi döntéshozatal és profilozás csak szigorú garanciák mellett megengedett (érdemi emberi beavatkozás, az álláspont kifejtése és a döntés vitatásának joga)⁴⁰⁸. A gyakorlatban a kamerás eszközök használata adatkezelésnek minősül, és csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartás megfigyelésére terjedhet ki, előzetes írásbeli tájékoztatás mellett⁴⁰⁹. Az alkalmazott algoritmikus menedzsment új kockázatokat vet fel a munkavállalói jogok és jóllét szempontjából, amelyeket az EU-OSHA és a kapcsolódó szakirodalom részletesen dokumentál⁴¹⁰. Az EU AI Act kockázatalapú keretet vezet be: a foglalkoztatás és HR területén használt rendszerek a magas kockázatú kategóriába sorolhatók, ami többek között adatkezelési-, átláthatósági, nyomonkövetési és emberi felügyeleti követelményeket, valamint – a munkáltatók számára – alapjogi hatásvizsgálatot ír elő⁴¹¹. A fenti elvek és normák együttese világossá teszi: a munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlásának határai ott húzódnak, ahol az adatkezelés nem igazolható joggalappal, hiányzik a szükségesség és arányosság, sérül az átláthatóság, vagy az automatizált döntések nem biztosítanak emberi kontrollt: az ilyen gyakorlatok a Charta, a GDPR és az AI Act fényében jogsértők lehetnek.

Az Európai Emberi Jogi Bíróság Bărbulescu kontra Románia ügyében hozott ítélete iránymutatást ad a munkahelyi kommunikáció-monitoring arányosságának megítéléséhez: hangsúlyozza az egyensúlyt a munkahelyi szabályozás és a

⁴⁰⁵ EU Alapjogi Charta, 1., 7., 8. cikke

⁴⁰⁶ GDPR 6. cikk; 5. cikk (adatkezelési alapelvek); EDPB iránymutatások

⁴⁰⁷ GDPR 13–14. cikk (tájékoztatás),

⁴⁰⁸ GDPR 22. cikk (automatizált döntéshozatal).

⁴⁰⁹ Mt. 9. §, 11/A. §; és EDPB Guidelines 3/2019

⁴¹⁰ EU-OSHA 2024: Algorithmic management and workers' rights

⁴¹¹ AI Act 2024, Official Journal; Annex III (high-risk systems) – különösen a 13., 14., 26., 27. cikk;

magánszféra védelme között, az előzetes tájékoztatás kötelezettségét, valamint a kevésbé invazív ellenőrzési eszközök alkalmazásának preferenciáját⁴¹². Ez a mérce Magyarországon is visszaköszön az Mt. értelmezésében, különösen a 9. § és 11/A. § cikkeken keresztül⁴¹³, amelyek megerősítik az EEJB joggyakorlatának elvárásait.

A platformokon történő munkavégzés szabályozására a Platform Work Directive irányelve deklarálja: ha a digitális platform erőteljes irányítást és ellenőrzést gyakorol, vélelmezhető a munkaviszony megléte. E döntési mechanizmus célja a munkavállalói védelem megerősítése és a munkáltatói jogok átlátható keretek közé helyezése⁴¹⁴. Ezen túlmenően az algoritmikus monitoringra és automatizált döntéshozatalra vonatkozó előírásai olyan követelményeket rögzítenek, amelyek az átláthatóságot, a tisztességeséget és az emberi felügyeletet garantálják. Bár a Platform Work Directive elsődlegesen a platformalapú foglalkoztatás szabályozására irányul, az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó rendelkezései túlmutatnak ezen a foglalkoztatási formán. Az átláthatóság, az emberi felülvizsgálat és az automatizált döntések korlátozására vonatkozó elvek általános iránymutatásként szolgálhatnak valamennyi olyan munkáltató számára, amely mesterséges intelligenciát vagy egyéb algoritmikus rendszereket alkalmaz a munkáltatói jogkör gyakorlása során.

Az ILO legújabb platformmunkára vonatkozó dokumentumai a platformgazdaságot a digitalizáció egyik meghatározó munkajogi jelenségeként kezelik, és a tisztességes munkafeltételek biztosítását nem csupán a foglalkoztatási jogállás helyes minősítéséhez, hanem az algoritmikus menedzsment átláthatóságához, az emberi felügyelethez és a munkavállalói jogorvoslat tényleges biztosításához is kötik⁴¹⁵. E fejlemények megerősítik azt a következtetést, hogy az algoritmikus irányítás nem kizárólag adatvédelmi vagy technológiai kérdés, hanem a munkáltatói jogkörök gyakorlásának garanciális újrashabályozását is szükségessé tevő munkajogi probléma.

⁴¹² EJE, Bărbulescu v. Romania (61496/08), ítélet, 2017. szeptember 5.

⁴¹³ Jeney Ügyvédi Iroda: Kamerás megfigyelés a munkahelyen, – Mt. 9. §, 11/A. § gyakorlati értelmezés., 2025.

⁴¹⁴ Directive (EU) 2024/2831,

⁴¹⁵ ILO: Realizing decent work in the platform economy, International Labour Conference, 113th Session, 2025; ILO: Decent work in the platform economy, International Labour Conference, 114th Session, 2026; vö. Reuters: UN labour organisation sets first global standards for gig workers, 12 June 2026.

Az AI Act különösen a HR és munkahelyi megfigyelés területén alkalmazott mesterséges intelligencia-rendszerek esetén sorolja ezeket magas kockázatú rendszerek közé. Ennek következtében kötelezővé válik többek között a tanító adatok pontossága, relevanciája és reprezentativitása, részletes technikai dokumentáció és használati utasítás készítése, emberi felügyelet biztosítása, valamint olyan tiltások érvényesítése, amelyek megakadályozzák az algoritmusok diszkriminatív vagy túlzottan invazív alkalmazását⁴¹⁶. Az AI Act nem önállóan, hanem a GDPR kiegészítőjeként is működik, szigorúbb átláthatósági és elszámoltathatósági követelményeket vezetve be a magas kockázatú HR-AI rendszerekre⁴¹⁷.

A munkáltatói ellenőrzési jog alapjogi kereteit a digitális munkakörnyezetben több szempont együttes vizsgálata határozza meg. Elsőként a GDPR 6. cikke alapján meg kell állapítani, hogy az adatkezelés megfelelő jogalapon nyugszik-e (például jogos érdek vagy jogi kötelezettség), és készült-e érdekmérlegelés, amely a munkáltató céljait a munkavállaló alapjogaival összeveti⁴¹⁸. Második a célhoz kötöttség és adatminimalizálás elve: a megfigyelésnek konkrét, legitim célhoz kell kapcsolódnia, és csak a cél eléréséhez szükséges adatokat lehet gyűjteni⁴¹⁹. Harmadik az átláthatóság és tájékoztatás követelménye: a munkavállalókat előzetesen, érthetően kell informálni a megfigyelés jellegéről, céljáról, jogalapjáról, időtartamáról és jogairól; ennek része a belső szabályzat hozzáférhetősége⁴²⁰. Negyedik az arányosság és szükségesség vizsgálata: a munkáltatónak mérlegelnie szükséges, hogy léteznek-e kevésbé invazív eszközök a folyamatos megfigyelés helyett⁴²¹. Magas kockázat esetén DPIA elvégzése kötelező⁴²². Az automatizált döntések esetében biztosítani kell az emberi felügyeletet, a döntések felülvizsgálatára és a jogorvoslatra vonatkozó lehetőséget⁴²³. Végül, a diszkrimináció-ellenesség elve

⁴¹⁶ Gust Depla: he AI Act explained: ban on emotion recognition by employers and educational institutions (7/10) <https://www.holla.nl/en/news/the-ai-act-explained-ban-on-emotion-recognition-by-employers-and-educational-institutions-7-10> 2025. december 27.

⁴¹⁷ Miklós Péter: Az EU AI Act és a GDPR kapcsolódásai <https://dmp.hu/adatvedelem/az-eu-ai-act-es-a-gdpr-kapcsolodasai/>. 2025. november 13.

⁴¹⁸ GDPR 6. cikk

⁴¹⁹ GDPR 5. cikk (célhoz kötöttség, adatminimalizálás).

⁴²⁰ GDPR 13–14. cikk

⁴²¹ Lásd Barbulecu ítélet

⁴²² GDPR 35. cikk (adatvédelmi hatásvizsgálat).

⁴²³ GDPR 22. cikk; EU AI Act (2024), 14., 26. cikk

megköveteli, hogy az algoritmus ne eredményezzen közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést, különösen a toborzás és kiválasztás során⁴²⁴.

Magyar és kontinentális tanulságok az EU-kerettel összevetve azt mutatják, hogy a kontinentális jogban – így Magyarországon is – az Mt. 9. §-a és 11/A. §-a dogmatikusan meghatározza a személyiségi jogok korlátozásának és az ellenőrzésnek a feltételeit, különösen az előzetes tájékoztatás és az arányosság követelményét⁴²⁵. A gyakorlatban az ellenőrzés alapjogi megfelelése azon múlik, hogy a munkáltató szabályzatokkal, tájékoztatással, hatásvizsgálattal és minimális adatgyűjtéssel operál-e. A kamera- és IT-monitoring átláthatósága és célhoz kötöttsége kulcstényező; a minden pillanatot elemző megoldások aránytalanok lehetnek⁴²⁶. Az EU-s keret – GDPR, AI Act és a Platform Work Directive – egyre egységesebb minimumokat teremt: az algoritmikus menedzsment csak emberi felügyelettel, transzparens módon, szigorú feltételek mellett jogszerű⁴²⁷.

Konklúzióként megállapítható, hogy a munkáltatói jogok digitalizációja – kamerás megfigyelés, szoftveres monitorozás, algoritmikus HR – nem írhatja felül az alapjogokat. Az emberi méltóság, a magánélet és az adatvédelem elvei strukturális korlátokat képeznek. A GDPR biztosítja a horizontális keretet (jogalap, arányosság, átláthatóság), az EU Alapjogi Charta az értékalapú fékeket, az AI Act pedig a kockázatalapú megfelelési rendszert a munkahelyi AI-alkalmazásokra. A munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlása akkor legitim, ha célszerű, arányos, átlátható és ember által felülvizsgálható; a platformmunka területén pedig a jogviszony helyes minősítése és az algoritmikus menedzsment emberi kontrollja kötelezően biztosítandó.

Az EU AI Act a munkahelyekre és a HR-folyamatokra vonatkozóan új kereteket teremt a munkáltatói jogok gyakorlásában. Az előző bekezdésekben már érintett 2024/1689/EU rendelet a világ első átfogó mesterségesintelligencia-szabályozása, amely kockázatalapú megközelítést alkalmaz, és célja, hogy az AI-rendszerek biztonságosak, emberközpontúak és alapjogokat tiszteletben tartók legyenek⁴²⁸. A

⁴²⁴ AI Act (2024), Annex III; EU-OSHA (2024): Algorithmic management and workers' rights

⁴²⁵ Mt. 9. §, 11/A. §.

⁴²⁶ Jeney Ügyvédi Iroda 2025: *Munkáltatói ellenőrzés és adatvédelem*

⁴²⁷ Directive (EU) 2024/2831

⁴²⁸ AI Act 1. cikk.

HR-ben alkalmazott AI-megoldások (CV-előszűrés, profilozás, teljesítményértékelés vagy munkahelyi megfigyelés) jellemzően a magas kockázatú kategóriába tartoznak, így szigorú követelmények vonatkoznak rájuk⁴²⁹. A rendelet tiltja azon gyakorlatokat, amelyek sértik az emberi méltóságot és a magánszférát⁴³⁰. Az automatizált döntéshozatal – különösen előléptetés vagy elbocsátás esetén – csak abban az esetben jogszerű, ha biztosított az emberi beavatkozás és a jogorvoslat lehetősége⁴³¹. A megfelelés elmulasztása súlyos szankciókat vonhat maga után: a bírság elérheti a 35 millió eurót vagy a globális árbevétel 7%-át⁴³². Az EJEB Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítélete annak ellenére, hogy nem kifejezetten AI alkalmazáshoz kapcsolódik, megerősíti az arányosság és az előzetes tájékoztatás alapelvét a munkahelyi ellenőrzés során, A López Ribalda kontra Spanyolország ítélet (a munkahelyi lopások minimalizálása érdekében alkalmazott rejtett kamerás felvételek) szintén az arányosság elvét célozta⁴³³, míg a Guyvan kontra Ukrajna ítélet a célhoz kötöttség elvének megalapozottságát vizsgálta⁴³⁴. Az AI Act tehát nem csupán technológiai szabályozás, hanem alapjogi mérce is: a munkáltatóknak újra kell gondolniuk az ellenőrzési jog gyakorlását és a HR-folyamatok digitalizációját, mert a jövőben minden algoritmikus döntésnek emberi kontroll alatt, átlátható és jogszerű keretek között kell megszületnie.

Az AI Act toborzási eljárásokra gyakorolt hatása elsősorban abból fakad, hogy a rendelet kockázatalapú szabályozási modellt alkalmaz, és a humánerőforrás-területen használt mesterségesintelligencia-rendszereket a magas kockázatú rendszerek közé sorolja⁴³⁵. Ezek az eszközök közvetlenül befolyásolják a munkaviszony létrejöttét, így jelentős kockázatot hordoznak, különösen az egyenlő bánásmód és az adatvédelem

⁴²⁹ AI Act 10., 13–14., 26–27. cikk

⁴³⁰ AI Act 5. cikk (tiltott gyakorlatok).

⁴³¹ GDPR (EU) 2016/679, 22. cikk; AI Act 14. cikk

⁴³² AI Act 71. cikk (szankciók).

⁴³³ López Ribalda kontra Spanyolország (1874/13 & 8567/13, 2019. október 17.) elemzi Frank Hendrickx Video surveillance at work: European Human Rights Court approves hidden cameras <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/video-surveillance-at-work-european-human-rights-court-approves-hidden-cameras/> 2024 október 29.

⁴³⁴ Guyvan kontra Ukrajna (46704/16, 2025. november 6.) ügy elemzését lásd: <https://www.echr.caselaw.com/en/echr-decisions/monitoring-of-communications-in-the-workplace-and-processing-of-personal-data-by-employer-failure-to-provide-judicial-protection-violation-of-private-life/> 2025. december 28.

⁴³⁵ AI Act, Annex III.

kapcsán⁴³⁶. A rendelet szigorú követelményeket ír elő: a jelölteket előzetesen tájékoztatni kell az AI használatáról, és biztosítani kell számukra az információhoz való jogot a rendszer működéséről, az adatforrásokról és az AI szerepéről a döntéshozatalban⁴³⁷. Teljesen automatizált döntés tilos, az emberi felügyelet és a jogorvoslat biztosítása kötelező⁴³⁸. Emellett a tanító adatoknak relevánsnak és reprezentatívnak kell lenniük, a rendszereknek bias-csökkentési mechanizmusokat kell alkalmazniuk a diszkrimináció elkerülése érdekében⁴³⁹. A megfelelőség igazolásához műszaki dokumentáció, kockázatelemzés, naplózás és CE-jelölés szükséges a rendszer piacra vitele előtt⁴⁴⁰, és tiltott gyakorlatnak minősül az érzelemfelismerés biometrikus adatok alapján, valamint a társadalmi pontozás vagy manipulatív technikák alkalmazása.⁴⁴¹ A szabályozás időbeli ütemezése szerint 2025. február 2-től tilosak az elfogadhatatlan kockázatú gyakorlatok, míg 2026. augusztus 2-től a magas kockázatú HR-AI rendszerek teljes megfelelési kötelezettsége lép életbe.⁴⁴² A gyakorlatban ez a toborzási folyamat újratervezését, jelentős megfelelőségi költségeket és etikai kockázatkezelést igényel, mivel a transzparencia hiánya nemcsak bírságot, hanem reputációs veszteséget is okozhat⁴⁴³. Az AI Act tehát nem tiltja az AI használatát a toborzásban, de szigorú keretek közé szorítja: átláthatóság, emberi kontroll, adatminőség és jogorvoslat biztosítása kötelező, ami a HR számára előzetes felkészülést és számos esetben jelentős szervezeti kultúraváltást jelent.

⁴³⁶ Clifford Chance 2024: Understanding the EU AI Act: Implications for Employers <https://www.cliffordchance.com/briefings/2024/06/understanding-the-eu-ai-act--implications-for-employers.html> 2025. december 27.

⁴³⁷ AI Act 13–14. cikk; GDPR (EU) 2016/679, 13–14. cikk.

⁴³⁸ GDPR 22. cikk; AI Act 14. cikk

⁴³⁹ Caroline Burnett - Susan F. Eandi - Rachel Ehlers - Helena Engfeldt: The Legal Playbook for AI in HR: Five Practical Steps to Help Mitigate Your Risk <https://www.theemployerreport.com/2024/11/the-legal-playbook-for-ai-in-hr-five-practical-steps-to-help-mitigate-your-risk/> 2024. december 22.

⁴⁴⁰ Taylor Wessing: EU AI Act - obligations on providers 2024 https://www.taylorwessing.com/-/media/taylor-wessing/files/uk/2024/eu-ai-act-obligations/2409_obligations_on_providers.pdf 2025. január 20.

⁴⁴¹ AI Act 5. cikk (tiltott gyakorlatok).

⁴⁴² AI Act 71. cikk (időbeli ütemezés);

⁴⁴³ O'Neil rámutat, hogy ha egy vállalat diszkriminatív algoritmust használ a toborzásnál (még ha nem is tud róla), a botrány (reputációs veszteség) nagyobb kárt okozhat, mint maga a jogi bírság. Cathy O'Neil: Weapons of Math Destruction Crown Publishing Group Affil. of Random House 201 East 50th Street New York, NY United States ISBN: 978-0-553-41881-1 125-130. o.

IV.4. A munkáltatói jog dogmatikája a magyar bírói gyakorlat tükrében – kúriai és alkotmánybírósági hivatkozásokkal

A munkáltatói jog dogmatikai tartalma a magyar munkajogban nem egyszerűen az Mt. pozitív rendelkezéseinek mechanikus összeadásából vezethető le, hanem döntően a bírói és alkotmánybírósági jogértelmezés, illetve jogfejlesztés eredményeként nyerte el mai jelentését.⁴⁴⁴ Bár az Mt. – mindenekelőtt az általános magatartási követelményekre, az utasítási jogra és a munkáltatói ellenőrzésre vonatkozó szabályokra támaszkodva – keretszabályként rögzíti a munkáltató utasításadási, ellenőrzési és szankcionálási kompetenciáit, e jogosultságok tényleges terjedelme, gyakorlásának módja és alkotmányos korlátozhatósága alapvetően az Alkotmánybíróság és a Kúria gyakorlatában konkretizálódott.⁴⁴⁵ A klasszikus magyar munkajogi irodalom – mindenekelőtt Román László monográfiái – az utasítási jogot a munkáltató konkretizálási jogaként írják le, vagyis olyan, a szerződéses kötelezettségeket lefordító irányítási jogosultságként, amely csak a jogszabályi és szerződéses keretek között gyakorolható.⁴⁴⁶

A hatályos kódex e felfogást részben átveszi, ugyanakkor nem kodifikálja tételesen a munkáltatói hatalom valamennyi lehetséges megnyilvánulását. A jogalkotó inkább nyitott, rugalmas normákkal – például a jóhiszeműség és tisztesség követelményével, a joggal való visszaélés tilalmával, a méltányos mérlegelés kötelezettségével, valamint a személyiségi jogok védelmének általános klauzulájával – utal arra, hogy a munkáltató irányítási és ellenőrzési jogai nem válhatnak önkényes, abszolúturalmi pozícióvá.⁴⁴⁷ Ezt a keretjellegű szabályozást tölti meg tartalommal a bírói jogfejlesztés: a Kúria joggyakorlata a munkáltatói utasítások érvényességének, az ellenőrzési gyakorlat jogszerűségének és a munkajogi szankciók arányosságának

⁴⁴⁴ Vö. Román 1972, 40-42.; és Román László: A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977.

⁴⁴⁵ Kiss György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, különösen a munkáltatói jogkörre vonatkozó részek; Gyulavári Tamás: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében, in: *Munkajog* (e-folyóirat), 2013.

⁴⁴⁶ Vö. Román 1972, és Román 1977, különösen 35-55. o.

⁴⁴⁷ Kun Attila – Homicskó Árpád Olivér – Ember Alex – Petrovics Zoltán: *Megújult munkajogi szabályozás*, Nemzeti Közszerződési Egyetem, Budapest, 2018, az Mt. alapelveit tárgyaló fejezetek. 23-38- o.

kérdéseit következetesen az Mt. alapelveihez, valamint az Alaptörvényben biztosított alapjogokhoz – így különösen az emberi méltósághoz, a magánélethez és a véleménynyilvánítás szabadságához – méri.⁴⁴⁸ A munkáltató jogait rendszertanilag így nem korlátlan szervezeti főhatalomként, hanem alapjogi mérlegelés alá eső, többszörösen korlátozott hatalomként kell megragadni.

Az alkotmányos korlátok kidolgozásában meghatározó szerepe van az Alkotmánybíróság gyakorlatának. A testület a munkajogi jogviszonyt – az Mt. 8. §-ának értelmezésén keresztül – olyan alárendeltségi viszonynak tekinti, amelyben ugyan érvényesül a munkáltató irányítási, ellenőrzési és szankcionálási jogosítványa, ez azonban nem járhat a munkavállaló alapvető jogainak kiüresítésével. A 14/2017. (VI. 30.) AB határozat kifejezetten rögzíti, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a munkaviszony keretei között is fennmarad; a munkáltatói intézkedés – különösen a felmondás – csak akkor tekinthető alapjogkonformnak, ha a munkáltató legitim érdekeinek védelme és a munkavállaló alapjoga közötti arányossági mérlegelés elvégzésre kerül.⁴⁴⁹ Hasonló dogmatikai irány figyelhető meg a magánélethez való jog és a munkáltatói ellenőrzési jog kollíziója kapcsán is: a 17/2014. (V. 30.) AB határozat például a várandós munkavállalók felmondási védelme körében hangsúlyozza, hogy a munkajogi szabályozás nem korlátozhatja aránytalan módon a nők magánélethez és emberi méltósághoz való jogát.⁴⁵⁰

A magyar gyakorlat ezzel szorosan illeszkedik a nemzetközi és összehasonlító munkajogi tendenciákhoz. A kontinentális jogirodalom a munkáltatói *Direktionsrecht / Weisungsrecht* tartalmát rendszerint a munkaszerződés, a kollektív szerződés, a jogszabályi keretek és a munkavállalói alapjogok konstellációjában

⁴⁴⁸ Nadas György: A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben, Magyar Munkajog E-folyóirat, 8/1. 2023, 16–28. o; Guba Veronika – Halmos Szilvia – Szolnokiné Csernay Krisztina: A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogviszonyokban az EJE, a Kúria és az Alkotmánybíróság gyakorlatának tükrében, Magyar Munkajog E-folyóirat 2024/1. 31-88.o.

⁴⁴⁹ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat

⁴⁵⁰ 17/2014. (V. 30.) AB határozat az Mt. 65. § (5) bekezdésének részleges megsemmisítéséről; lásd még: Kajtár Edit – Zeller Judit: A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből, Közjogi Szemle, 2014/2. 20-26. o.; Rab Henriett – Zaccaria Márton Leó: Az Alkotmánybíróság 17/2014. (V. 30.) számú határozatának megítélése, Miskolci Jogi Szemle 2015/1. 52-69.o.

ragadja meg: a munkáltató irányítási és ellenőrzési jogosítványa addig terjed, amíg nem sérti a személyiségi jogokat, az egyenlő bánásmód követelményét, illetve a tisztességes eljárás minimális standardjait.⁴⁵¹ Ezt a felfogást klasszikusan a német nyelvű szakirodalom dolgozta ki: Böttner a munkáltatói direktívajogot a szerződéses kötelezettségek tartalmi konkretizálásaként írja le⁴⁵², míg Birk a munkajogi vezetési hatalom (*Leitungsmacht*) fogalmát a munkáltató szervezetalakítási szabadsága és a munkavállaló személyiségi jogai közötti egyensúlyi pontként konstruálja meg.⁴⁵³ Az Emberi Jogok Európai Bíróságának ítélezési gyakorlata – különösen a Herbai kontra Magyarország ügy – ugyancsak azt erősíti meg, hogy a munkáltató üzleti érdekei és irányítási jogosultsága nem relativizálhatják a munkavállaló alapjogait, hanem csak azokkal szemben, egy konkrét esetben végzett arányossági mérlegelés eredményeként érvényesülhetnek⁴⁵⁴

Az elmúlt évtized során a munkaviszony jogi szabályozása jelentős átalakuláson ment keresztül, amely részben a digitalizáció munkaerőpiacra gyakorolt hatásának, részben pedig a joggyakorlat fejlődésének köszönhető. Az előző fejezetekben már utaltam arra, hogy a munkajogviszonyok napjainkban átalakulási folyamaton mennek keresztül, amely szükségszerűen kihat a munkaviszony fogalmi kereteire és egyes klasszikus tartalmi elemeire is. Ennek körében különösen hangsúlyossá vált a munkavégzés térbeli kötöttségének kérdése: a munkavégzés helye, illetve a munkáltató telephelyéhez való fizikai kapcsolódás a digitalizációval összefüggésben relatívvá válik, illetve újrastrukturálódik. A változás ugyanakkor nem kizárólag az atipikus vagy távmunkára épülő konstrukciókban ragadható meg, hanem a mindennapos, hagyományos – azaz jelenléti és nem távoli – munkavégzési formákban is egyre inkább érzékelhető a munkaszervezés és a munkateljesítés digitalizációja.

⁴⁵¹Rolf Birk: Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht, Carl Heymanns, Köln–Berlin–Bonn–München, 1973. 106-110. o.

⁴⁵²Walter Böttner: *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*, Elwert, Marburg, 1971, 28-36. o.; Alexander Böker: *Das Weisungsrecht des Arbeitgebers*, Athenaeum, Frankfurt am Main, 1971 92-104. o.

⁴⁵³Gyulavári Tamás: Megjegyzések a munkajogviszony tartalmának alakításához, in: *Juridica et Politica* 79 (Acta Juridica et Politica), 2017, 363–371. o.

⁴⁵⁴Herbai kontra Magyarország, EJEB, 2019. november 5., 11608/15 sz. kérelem, különösen az ítélet 40–46. pontjai

A digitális munkakörnyezet elterjedése – különösen az információs és kommunikációs technológiákon alapuló munkavégzés – érdemi módosulásokat indukál a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogának gyakorlásában is. Míg a klasszikus munkaviszony-modellben az irányítás és kontroll jellemzően személyes jelenlétén, fizikai munkaszervezésen és helyszíni felügyeleten keresztül érvényesül, addig a digitális eszközök alkalmazása a munkáltatói befolyásolás és ellenőrzés eszköztárát részben láthatatlanabbá, ugyanakkor potenciálisan intenzívebbé és folyamatosabbá teheti. Ennek következtében nem csupán a munkavégzés technikai keretei alakulnak át, hanem a munkáltatói joggyakorlás és a munkavállalói alávetettség hagyományos szerkezete is új értelmezési dimenziókba kerül.

Mindez a munkajogi rendszerben történő gondolkodást is alapvetően új kihívások elé állítja, tekintettel arra, hogy a munkajog jelenlegi – dogmatikailag meghatározó – normatív felépítése a munkáltató strukturális erőfölényének felismerésére, valamint az ennek ellensúlyozását szolgáló munkavállalói garanciák biztosítására épül. A digitalizáció következtében azonban az erőfölény gyakorlásának módja és láthatósága módosul: a kontroll egy része algoritmikus, adatvezérelt vagy platformalapú formát ölthet, amely a hagyományos garanciális megoldások alkalmazhatóságát és hatékonyságát is újfelfülvizsgálatra készíti. Ezzel összefüggésben Rácz Ildikó arra mutat rá, hogy a munkavállalók a munkáltatói utasítások követésére gyakran éppen a stabilitás és a minimális egzisztenciális biztonság ígéretéhez kapcsolódóan kényszerülnek: az alá-fölérendeltség elfogadása és az utasítások teljesítése a munkavállaló oldalán sok esetben a jogviszony fenntarthatóságának, illetve a kiszámítható jövedelemszerzésnek a feltételeként jelenik meg⁴⁵⁵. Ez a megközelítés ráirányítja a figyelmet arra, hogy a digitalizált munkavégzés környezetében az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlásának átalakulása nem pusztán technológiai kérdés, hanem a munkajogi védelem rendeltetését, indokoltságát és konkrét garanciális tartalmát érintő, érdemi dogmatikai probléma is.

A digitális munkavégzés – legyen szó otthoni távmunkaeszközökön keresztül létrejövő jogviszonyról vagy az úgynevezett elektronikus munkaszerződések formáinak terjedéséről – új kérdéseket vet fel a munkáltatói utasítási jog és a

⁴⁵⁵ Vö. Rácz 2020, 42. o.

munkaidő-nyilvántartás kapcsán. A szakirodalom egyértelműen rámutat, hogy a digitalizáció következtében a munkajogi dogmatika újraértékelődik: a munka nem csupán feladatok összessége, hanem identitás és szociális státusz is, és ezt a jogalkotónak megfelelően kell kezelnie, különös tekintettel a munkavállalók kiszolgáltatottságára és a platformgazdaság speciális problémáira⁴⁵⁶.

E pozitív tartalmú fejlődés mellett azonban sürgetővé vált a bírói jogegység megerősítése, amit a 2020. április 1-jén életbe lépett korlátozott precedensrendszer vezetett be. Ez a szabályozás azt eredményezi, hogy a Kúria BHGY-ben közzétett döntései jogkérdés tekintetében irányadóvá válnak az alacsonyabb fokú bíróságok számára, kivéve, ha a bíró az eltérést kifejezett indokolással támasztja alá. A jogegység fenntartását szolgáló jogegységi panasz intézménye révén egy egyedi kúriai döntés precedensértékűvé emelkedhet, ami hozzájárul az egységes bírói jogértelmezés megerősítéséhez és a munkajogi perekben jelentkező jogbizonytalanság mérsékléséhez.⁴⁵⁷ Fentiek fényében a munkajogi dogmatikában ma már nem értelmezhető abszolút szervezeti uralomként a munkáltató utasítási joga, olyan, több szinten korlátozott, funkcionális hatalomról beszélhetünk, amelynek gyakorlása során a munkáltató folyamatosan köteles figyelembe venni a munkavállaló személyiségének védelmét, magánszféráját és véleménynyilvánítási szabadságát – ezt hangsúlyozta ki Jakab Nóra professzorom is.⁴⁵⁸

A munkáltatói jogkör gyakorlása nem kizárólag kötelmi jogi dimenzióban értelmezhető, hanem közvetlen alapjogi relevanciával bíró hatalomgyakorlásként jelenik meg. A Kúria ítélezési gyakorlata következetesen funkcionális szemléletben értelmezi a munkáltatói jogkört: a munkáltatói utasítás jogszerűsége nem merül ki abban, hogy az adott rendelkezés formálisan a munkaköri leírás körébe tartozik-e, hanem anyagilag vizsgálni kell, hogy az utasítás a munkavállaló személyiségi jogait és az Mt. 6. § (3) szerinti méltányos mérlegelés követelményét nem sérti-e

⁴⁵⁶ Solymosi-Szekeres Bernadett: Egy hiánypótló mű - Recenzió Rác Ildikó A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire című monográfiájáról Munkajog, 2022/4., 74-75. o

⁴⁵⁷ A korlátozott precedensrendszer biztosítja, hogy a BHGY-ben közzétett kúriai döntések jogkérdésben kötelezőek az alacsonyabb bíróságokra - a jogegységi panasz révén új precedensek keletkezhetnek

⁴⁵⁸ Jakab Nóra (szerk.): Fundamentals of Labour Law in Central Europe, Central European Academic Publishing, Miskolc–Budapest, 2022 95-98. és 102-105. o.

aránytalanul. E megközelítés összhangban áll azzal a dogmatikával, miszerint a munkáltatói jogkör elsődlegesen a munkaszervezet rendeltetésszerű és hatékony működését szolgálja, s nem bír önálló, korlátlan uralmi tartalommal. A Kúria több eseti döntése ehhez a kerethez igazodik: egyrészt a munkáltatói ellenőrzési és utasítási jogból levezetett írásbeli figyelmeztetés kollektív szerződéses felhatalmazás hiányában is alkalmazható, másrészt a munkáltató egyoldalú utasításainak jogszerűsége egyéni jogvitában vizsgálható; mindeközben az Mt. általános magatartási követelményei – jóhiszeműség, tisztesség, együttműködés, aránytalan sérelem tilalma – korlátokat képeznek a jogkör gyakorlásában.⁴⁵⁹ A személyiségi jogok sérelmének bírói megítélése körében a sérelemdíj következetes kúriai értelmezése is azt tükrözi, hogy nem minden jogellenes beavatkozás vezet automatikusan szankcióhoz: az esetkörülmények és az arányossági szempontok döntőek a munkajogi jogvitákban.⁴⁶⁰ E jogértelmezési fordulatot és a közzétett kúriai döntések irányadó szerepét erősítette a korlátozott precedensrendszer bevezetése és a jogegységi panasz, amelyek a BHGY-ben közzétett kúriai határozásokhoz kötődő precedenshatást és az egységes jogértelmezést szolgálják.⁴⁶¹

A fent részletezett hazai gyakorlat jól illeszkedik a munkajog nemzetközi trendjéhez, amely a munkáltatói (vagy platform-) kontroll és a munkavállalói (személyiségi) jogok egyensúlyára törekszik. Az Egyesült Királyságban az *Uber v. Aslam* ügyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a platform által meghatározott díjazás, értékelési rendszer és útvonal-kontroll olyan függőségi és alárendeltségi elemeket hoz létre, amelyek a „worker” státusz megállapítását indokolják – a jogosultságok (minimálbér, éves szabadság) nem csak a fuvar alatt, hanem az alkalmazásba

⁴⁵⁹ Mt. 6. §: jóhiszeműség, együttműködés, méltányos mérlegelés elve és az aránytalan sérelem tilalma; lásd a hatályos szöveget. A Kúria gyakorlatából az írásbeli figyelmeztetés, mint a munkáltatói ellenőrzési és utasítási jog eszköze, és az egyoldalú utasítás egyéni jogvitában való kontrollja: *A Kúria joggyakorlatából*, Munkajog, 2019/1.; 2018/3., kúriai sajtóközleményekkel hivatkozva. <https://szakikkadatbazis.hu/doc/> 2023. február 19.

⁴⁶⁰ A sérelemdíj munkajogi bírói gyakorlatának összefoglaló bemutatása: Krajecz Laura, A munkavállaló személyiségi jogainak védelme a munkajogi bírói gyakorlat tükrében (Magyar Jog, 2022/10.), amely kiemeli: a jogellenesség önmagában nem alapozza meg a sérelemdíjat, az arányossági szempontok meghatározóak; angol nyelvű áttekintés: Krajecz Laura, The violation of the employee's personal right to life, physical integrity and health in the light of Hungarian labour law judicial practice with particular regard to the grievance award, Hungarian Labour Law E-Journal, 2022/2. 74-87. o.

⁴⁶¹ Varga Zs. András: A jogegység biztosítása a magyar bírósági rendszerben, Pázmány Press, 2021, 85-110. o. valamint lásd még: a Bírósági Határozatok Gyűjteménye és a Jogegységi panasz eljárásban hozott döntések

belépve, készenlét idején is megilletik a sofőröket.⁴⁶² A német Bundesarbeitsgericht 2020. december 1-jei „Crowdworker” ítélete pedig kimondta, hogy a mikromunkák folyamatos végzése, részletes platformutasítások és a feladatok kiosztásának fremdbestimmt (külső meghatározottságú) jellege munkaviszonyt eredményezhet.⁴⁶³ Az Európai Unió Bírósága a Yodel-ügyben megerősítette, hogy a munkavállaló fogalma tartalmi (irányítás, díjazás, függőség) elemekhez kötődik, és az önfoglalkoztatás minősítése nem zárja ki a munkaviszonyt, ha az önállóság csak látszólagos.⁴⁶⁴ A nemzetközi szakirodalom mindezt a platformmunka és algoritmikus irányítás terjedése nyomán a munkavállalói adatvédelem, átláthatóság és arányosság követelményeivel kapcsolja össze, ami a magyar bírói gyakorlat arányossági vizsgálatával konvergál.⁴⁶⁵

A munkáltatói ellenőrzési jog dogmatikáját markánsan formálta a Kúria Mfv.I.10.091/2016/7. számú ítélete, amely a munkahelyi, munkavégzéshez rendelt e-mail-fiók ellenőrzésének alkotmányos és munkajogi kereteit rögzítette.⁴⁶⁶ A döntésből egyértelműen következik, hogy a munkáltató ellenőrzési jogosultsága csak akkor gyakorolható jogszerűen, ha a munkavállaló az ellenőrzés lehetőségéről, annak céljáról, módjáról és terjedelméről előzetes, világos és részletes tájékoztatást kapott; e tájékoztatás elmaradása önmagában a jogellenesség megállapítására vezet, függetlenül attól, hogy az ellenőrzés során a munkáltató esetleg valós, kötelezettségszegő magatartást tárt fel. Dogmatikailag ez a megközelítés a munkaviszonyon belül is az információs önrendelkezés – mint önálló, alapjogi rangú

⁴⁶² UK Supreme Court, Uber BV v Aslam 2021, a platformkontroll, díjszabás és értékelési rendszerek alárendeltséget eredményeznek, a „worker” státusz fennáll; a munkavégzésnek minősül a készenlét ideje is.

⁴⁶³ BAG (DE), 9 AZR 102/20, 1.12.2020 – „Crowdworker” ítélet: a mikromunkák rendszeres elvégzése, a részletes platformutasítások és a megbízásiadás fremdbestimmt jellege munkaviszonyt eredményezhet. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/> 2025. december 27.

⁴⁶⁴ CJEU, C-692/19 – Yodel, 2020: a munkavállaló uniós fogalma irányítás és díjazás szerinti tartalmi mércét alkalmaz; a szerződéses önállóság csak akkor zár ki, ha valós szervezeti autonómia áll fenn.

⁴⁶⁵ ILO és nemzetközi szakirodalom az algoritmikus menedzsment és munkavállalói adatvédelem kérdéseiről: Haleform Abraha: Navigating workers' data rights in the digital age A historical, current, and future perspective on workers' data protection Ilo, 2025, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/wp149.pdf> 2025. december 19.

⁴⁶⁶ Kúria, Mfv.I.10.091/2016/7. sz. ítélet (munkahelyi e-mail-fiók ellenőrzése, anonimizált határozat: Bírósági Határozatok Gyűjteménye – BHGY).

pozíció – áttörését jelzi, amely a munkáltatói ellenőrzési jogkör gyakorlását közvetlen alapjogi mérlegelés tárgyává teszi.

A technikai eszközökkel – különösen kamerarendszerrel – megvalósuló ellenőrzés kapcsán a kúriai gyakorlat következetesen az arányosság hármasszabályára épít. Ennek értelmében a munkáltató kamerás megfigyelést kizárólag akkor alkalmazhat, amennyiben a megfigyelés célja objektíve igazolható (tipikusan vagyonvédelem, munkabiztonság, információbiztonság), és a választott eszköz alkalmas e cél elérésére, és nincs olyan, a munkavállaló személyiségi jogait kevésbé érintő alternatíva, amely azonos hatékonysággal szolgálná a munkáltatói érdeket. A döntések mögött meghúzódó dogmatikai konstrukció világossá teszi, hogy a kamerás megfigyelés nem pusztán adatkezelési kérdés, hanem az általános alkotmányjogi arányossági mérce munkajogi adaptációja.⁴⁶⁷

A munkáltatói jog szankcionálási – különösen a munkaviszony-megszüntetésben megnyilvánuló – aspektusának fejlődése látványosan kirajzolódik a Kúria felmondási gyakorlatában. Az Mfv.I.10.174/2017/5. számú ítélet a korábbi doktrínát megerősítve kimondja, hogy a munkáltatói felmondás indoka akkor tekinthető jogszerűnek, ha az valós, okszerű és világos: vagyis ténylegesen fennálló tényen alapul, oksági kapcsolatban áll a munkaviszony megszüntetésével, és a munkavállaló számára egyértelműen érthető módon került kifejtésre. A Kúria egyúttal azt is rögzíti, hogy a munkáltató nem hivatkozhat szervezési szabadságára olyan módon, amely valójában rendeltetésellenes célok – például megtorlás vagy a munkavállaló ellehetetlenítése – leplezésére szolgál. Ezzel a rendeltetészerű joggyakorlás követelménye önálló, a szerződéses szabadságot korlátozó jogelvvé emelkedik a munkajogi dogmatikában.⁴⁶⁸

⁴⁶⁷ Mt. 9. § (2) bek., 11/A. §; Horuczi Szilvia: A munkahelyi kamerás megfigyelés szabályai és jogszerűsége, NAIH, STAR II. zárókonferencia előadása, 2018; Lukács Adrienn: Kamerás megfigyelés a munkahelyen, EFOP 362 olvasólecke https://eta.bibl.u-szeged.hu/3589/8/EFOP362_olvasolecke8_Lukacs_Adrienn_Kameras_megfigyeles_20200929.pdf 2024. november 29., 2020; Cseh Gergely: „Kamerás megfigyelés a munkahelyeken – avagy milyen párhuzamok és ellentétek figyelhetők meg az adatvédelmi biztos és a Hatóság gyakorlata között”, Miskolci Jogi Szemle 2014/2. 145-157. o.

⁴⁶⁸ Lásd Kúria, Mfv.I.10.174/2017/5. sz. ítélet (a felmondás indokának valóságáról, okszerűségéről és világosságáról); BH 2020.6.182. – Kúria, Mfv.I.10.266/2019. sz. határozat (felmondás gazdasági indokainak okszerűsége, átszervezés).

A munkáltatói jog közszférában történő gyakorlása kapcsán az Alkotmánybíróság több határozata rámutatott arra, hogy a közhatalmat gyakorló munkáltató pozíciója nem azonosítható a klasszikus magánjogi munkáltatóéval. A 21/2014. (VII. 15.) AB határozat a közszolgálati jogviszony megszüntetésével összefüggésben kimondta, hogy az indokolás nélküli felmentés csak kivételesen egyeztethető össze az Alaptörvénnyel, és kizárólag akkor, ha a szabályozás és az alkalmazott gyakorlat nem teremt teret önkényes, különösen politikailag motivált döntéseknek. A testület ezzel dogmatikailag egyértelművé teszi, hogy a közszférabeli munkáltatói jogkör részben közhatalmi jogosítvánnyá alakul, amelynek gyakorlását fokozott alkotmányos kontroll – a tisztességes eljáráshoz való jog, a jogorvoslathoz való jog és az egyenlő bánásmód követelménye – határolja be.⁴⁶⁹

A munkáltatói jog és a munkavállalói véleménynyilvánítás ütközése terén a magyar bírói gyakorlat – igazodva az EJEB ítélkezéséhez – szintén alapjogi mérlegelésen alapuló modellt követ. A Kúria Mfv.II.10.056/2019/6. számú döntésében a közösségi médiában tett munkavállalói nyilatkozat munkajogi relevanciáját vizsgálva rögzítette, hogy egy ilyen bejegyzés önmagában csak akkor alapozhatja meg a munkaviszony megszüntetését, ha az objektíve alkalmas a munkáltató lényeges jogos érdekének súlyos sérelmére vagy veszélyeztetésére, és a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát érő korlátozás a konkrét ügyben nem minősül aránytalannak. A kúriai érvelésben központi elem a munkáltató jóhírnevének és gazdasági érdekeinek védelme, illetve a munkavállaló alapjogainak (különösen a magánélethez és a véleménynyilvánításhoz való jognak) összevetése – tehát a munkáltatói szankcionálási jogkör itt is közvetlen alapjogi mérlegelés alá kerül.⁴⁷⁰

A fejezetben érintett jogesetek is rámutatnak arra, hogy a magyar bírói gyakorlat a munkáltatói jogot egységesen nem uralmi jogként, hanem korlátozott, funkcionális szervezeti hatalomként kezeli, amelynek gyakorlása minden esetben alapjogi mérlegelés tárgya. A Kúria és az Alkotmánybíróság döntései nyomán a munkáltatói jog dogmatikája végleg eltávolodott a klasszikus, szerződéses autonómiára

⁴⁶⁹ 21/2014. (VII. 15.) AB határozat a közszolgálati jogviszony indokolás nélküli megszüntetésének alkotmányosságáról (ABH 2014), különösen az Indokolás 75–98 bekezdései.

⁴⁷⁰ Kúria, Mfv.II.10.056/2019/6. sz. ítélet (munkavállalói Facebook-bejegyzés munkajogi megítélése); elemzésére lásd: Vereb Anna: Ne szólj szám...? – A közösségi médiában közzétett vélemények a munkajogi bírói gyakorlatban, Magyar Munkajog, 2021/2. 30-37. o.

visszavezetett modelltől: a munkáltatói jogkör gyakorlásának legitimitása ma már nem pusztán a munkaszerződésből, hanem az arányosság, a rendeltetésszerű joggyakorlás és az alapjogvédelem követelményeiből vezethető le. A modern magyar munkajogban a munkáltatói jog gyakorlójától elvárt jó munkáltatóként való eljárás éppen azt jelenti, hogy minden ellenőrzési, szervezési és szankcionálási döntését képes alapjogi szempontok szerint is igazolni.⁴⁷¹

Következtetések

A munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes, technikailag standardizálható részjogosítványai (így különösen az adatgyűjtés, a munkavégzéshez kapcsolódó kvantitatív mutatók mérése, valamint bizonyos előszűrési és rangsorolási műveletek) AI-rendszerre átruházhatók, amennyiben a döntés-előkészítés alapját képező teljesítményindikátorok előre rögzítettek, ellenőrizhetők és a munkakör lényeges elemeit arányosan és relevánsan írják le. Ezzel szemben a munkavállalóval szembeni érdemi munkáltatói döntések és intézkedések (utasítás, értékelés, kiválasztás, előmenetel, szankció) jelentős része a gyakorlatban nem kizárólag objektív, kvantitatív mérési eredményekre épül, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlójának – tipikusan a kijelölt közvetlen felettesnek – személyiségjegyeihez, preferenciáihoz, kommunikációs stílusához és konfliktuskezelési mintázataihoz kötődő szubjektív értékelési elemeket is tartalmaz. Mivel az AI tanítása szükségszerűen adathalmazokon történik, amelyek a múltbeli munkáltatói döntések és értékelések lenyomatait hordozzák, e szubjektív komponensek az adatbázisba beépülve szisztematikus torzítást eredményeznek a tanítóadatokban; az AI így nem pusztán mér, hanem a korábbi – részben személyhez kötött – döntési mintázatokot tanulja meg és reprodukálja, ami korlátozza az automatizálható döntések jogi és szakmai megbízhatóságát. Ennek következményeként a járó munkakörökben (ahol a teljesítmény elsődlegesen számszerűsíthető és a releváns kockázatok kontrollálhatók) az AI-alapú döntéstámogatás jogilag és módszertanilag nagyobb

⁴⁷¹ Lásd összefoglalóan: Kiss György (szerk.): Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020; Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, VI. átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2018; Kun Attila – Homicskó Árpád Olivér – Ember Alex – Petrovics Zoltán: Megújult munkajogi szabályozás, NKE, Budapest, 2014;

arányban integrálható, míg azokban a munkakörökben, ahol a teljesítmény lényegi eleme a munkavállaló kompetenciákban (megjelenés, kommunikáció, attitűd, együttműködés, ügyfélkezelés) ragadható meg, ilyenkor szükségképpen megjelenik a felettes szubjektív véleménye mint kiegészítő – ugyanakkor meglátásom szerint a munkaviszony vonatkozásában szignifikánsan hangsúlyos - értékelési tényező, amely ugyan a döntéshozatal elkerülhetetlen része lehet, de egyúttal az objektivitást csökkentő torzulásokat, és ezzel visszahat az AI tanítására szolgáló adathalmaz minőségére is.

A szakirodalom hangsúlyozza, hogy az AI-alapú döntéstámogatás megbízhatósága elsősorban az objektív, előre rögzített teljesítménymutatók alkalmazásán múlik, mivel ezek biztosítják a mérési folyamat ellenőrizhetőségét és relevanciáját⁴⁷². Ugyanakkor a HR-gyakorlatban jelenlévő szubjektív értékelési elemek – például előre nem definiált szempontok vagy kognitív torzítások – beépülnek a tanítóadatokba, ami rendszerszintű torzítást eredményez és csökkenti az AI-modellek jogi és szakmai megbízhatóságát⁴⁷³. Ezt a kérdést már korábban is vizsgáltuk: 2021-es tanulmányunkban rámutattunk, hogy az optikai karakterfelismerő AI-megoldások munkaerőpiaci hatása nem pusztán technológiai, hanem szabályozási és foglalkoztatási szempontból is jelentős, ami párhuzamba állítható a HR-döntések automatizálásának jogi és módszertani korlátaival⁴⁷⁴. Ebből következően a módszertani kontroll, különösen a teljesítményindikátorok egyértelmű meghatározása és validálása, kulcsfontosságú az automatizálható döntések integrálhatósága szempontjából.

⁴⁷² HR Terasz, A mesterséges intelligencia használata a HR-ben, 2024, <https://hrterasz.hu/a-mesterseges-intelligencia-hasznalata-a-hr-ben/> 2024. május 2., Máthé Ivett Andrea – Boros József: A mesterséges intelligencia alkalmazása az emberi erőforrás-menedzsment területén, Új Munkaügyi Szemle, 2025. 6/1 56-65. o.

⁴⁷³ Otti Csaba – Szabó Szilvia – Fehér András: az MI alkalmazás a jelen és a jövő HR-ében, Új Munkaügyi Szemle, 2025/2. 17-24. o. és Kereszti, Zsófia: Értékelési torzítások a teljesítményértékelésben, 2025, <https://hrpwr.hu/cikk/ertekelesi-torzitasok-a-teljesitmenyertekelesben-igy-hogyan-tudatositsuk-oket-vezetokent>, 2025. december 18.

⁴⁷⁴ Vö. Krutilla-Riczu

V. Empirikus dimenzió és módszertani reflexió a munkáltatói AI-használat vizsgálatában

V.1. Kiindulópont és kutatási kontextus

Az előző fejezetekben összevettem a kontinentális és esetjogi megközelítéseket, valamint részletesen elemeztem az EU AI Act és a GDPR rendelkezéseit a munkáltatói jogok, különösen az ellenőrzési jog, a toborzás és az algoritmikus menedzsment vonatkozásában. E normatív keretek feltárása mellett a disszertáció empirikus szakaszában célom az volt, hogy mélyinterjúk révén feltárjam: a hazai munkáltatók miként értelmezik és gyakorolják az említett jogokat a digitalizáció és az AI bevezetése után; folytatnak-e kockázatértékelést vagy hatásvizsgálatot; és milyen tanulságokat vontak le a gyakorlatból. Többszöri, különböző csatornákon megtett megkereséseimre azonban sem nagyvállalati, sem kormányzati, önkormányzati vagy állami fenntartású intézményi szereplőktől nem érkezett érdemi válasz. E jelenséget nem csupán, mint akadályt, hanem mint önállóan értelmezhető empirikus eredményt kezelem, amely a hazai szervezeti és szabályozási környezet állapotáról közvetít információt, hiszen a nemzetközi szakirodalom is hangsúlyozza, hogy az adathiány önmagában is kezelhető kutatási eredményként, különösen olyan területeken, ahol a jogi és etikai kockázatok magasak (pl. adatvédelem, AI alkalmazása a HR-ben)⁴⁷⁵

V.2. Biometrikus azonosítás az egészségügyi szolgálati jogviszonyban: bevezetés, visszhangok, (részleges) kivezetés és működési korlátok

Az előzőekben ismertettem az eredeti kutatási tervet, amely mélyinterjúk lebonyolítására épült volna, ám a megkeresésekre érkező teljes válaszhiany miatt ez a terv megghiúsult. Bár ez módszertani korlátot jelentett, úgy vélem, a tapasztalat önmagában is releváns következtetések alapjául szolgált a téma érzékenységét és a

⁴⁷⁵ David Silverman: *Interpreting Qualitative Data*. 7th Edition, SAGE Publications, London, 2024, 112-115. o.; valamint Natasha Mauthner – Odette Parry: *Open Access Digital Data Sharing: Principles, Policies and Practices*. *Social Epistemology*, 27, 2013, 52-54. o.

hazai gyakorlat állapotát illetően. Ugyanakkor fontosnak tartottam, hogy a disszertáció ne korlátozódjon pusztán összehasonlító jogi elemzésre, hanem empirikus dimenzióval is kiegészüljön. Doktori tanulmányaim idején teljes munkaidőben dolgoztam és jelenleg is fennáll foglalkoztatásra irányuló jogviszonyom egy állami fenntartású egészségügyi ellátó intézménynél, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, ami lehetőséget adott arra, hogy a közszolgálati szféra gyakorlatát közvetlenül megfigyeljem. Ebben az időszakban vezették be a biometrikus azonosítást az egészségügyi szolgálati jogviszonyban, amely új kutatási irányt nyitott számomra: lehetőséget teremtett arra, hogy a digitalizáció és az alapjogi korlátok összefüggéseit konkrét, valós, saját példán keresztül vizsgáljam.

V.2.1. Biometrikus azonosítás bevezetése a hazai egészségügyben

Az egészségügyben bevezetett arcfelismeréses beléptetés jogalapja és szabályozási környezete többretegű: a technológia egyszerre érinti az adatvédelmi, a munkajogi, az ágazati (egészségügyi) és az információbiztonsági előírásokat. 2024. áprilisában az OKFŐ által kiadott tájékoztatóban arra hivatkozva, hogy az Mt. csak nagyon szűk körben engedélyezi a biometrikus adatok kezelését, a Kormány kifejezetten erre tekintettel nyújtotta be törvénymódosító javaslatát⁴⁷⁶ amelyet Országgyűlés 2024 nyarán megszavazott és amely módosította az 1997. évi CLIV. törvényt és 2025. január 1-jétől lehetővé tette, hogy az állami fenntartású kórházak egységes beléptető rendszerrel – arcképmás (biometrikus) adat kezelésével – ellenőrizzék a be- és kilépést, valamint a munkaidő nyilvántartást (Eütv. 155/A. §)⁴⁷⁷ 478. A szakmai

⁴⁷⁶ T/11922/13. sz. Magyarország versenyképességének javítása érdekében egyes törvények módosításáról szóló törvényjavaslat. A törvényjavaslat [5] indoklása szerint: [5] Kiemelt cél a magyar lakosság egészségügyi állapotának javítása, amely célt az ellátások és az ellátórendszer hatékonyságának folyamatos javításával szükséges elérni. Kiemelt figyelmet igényel az egészségügy feltételrendszerének folyamatos figyelemmel kísérése, annak fejlesztése, különös figyelemmel a digitalizációban rejlő lehetőségekre.

⁴⁷⁷ TASZ: A TASZ álláspontja az Eütv. 155/A.§ alapján telepített arcfelismerő beléptetőrendszerről, 2025. május 17.

⁴⁷⁸ 155/A. § (1) Az állami fenntartású egészségügyi intézmények esetében a munkáltató – az egészségügyi ellátás folyamatossága biztosítása érdekében – egységes beléptető rendszer alkalmazásával ellenőrizheti az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy munkaidejének betartását, az intézménybe történő be- és kilépését.

(2) A munkáltató az (1) bekezdés szerinti rendszer alkalmazásával tudomására jutott, az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy munkaidejének betartására, az

értelmezések egyértelműen biometrikus arcfelismeréshez kötik a rendszert, amelynek célja az ellátás folyamatosságának és a munkaidő nyomon követésének biztosítása⁴⁷⁹. A szolgálati jogviszony kereteit a 2020. évi C. törvény (továbbiakban Eszjtv.) és a hozzá kapcsolódó 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet szabályozza (végrehajtási rendelet), amelyek általános keretet nyitnak az ilyen típusú munkáltatói ellenőrzés számára⁴⁸⁰. A tájékoztató ppt-ben kitért az OKFŐ az egyes intézményi szintű szabályozási feladatokra, valamint a mintadokumentáció rendelkezésére bocsátására. Kiemelten jelent meg a prezentációban a következő mondat: „A belső dokumentumokban és kommunikációban lehetőség szerint kerüljük a „biometrikus” szó használatát, helyette az Eütv. fogalomhasználatának megfelelően az „arcképmás kezelése” kifejezés használjuk.” Meglátásom szerint azért javasolja ezt a finomhangolást, mert a „biometrikus” szó használata azonnal a legszigorúbb jogi kategóriába sorolná az adott adatkezelést, ami jelentős adminisztrációs és biztonsági terhet róna az intézményekre.

Továbbá a prezentáció kitér arra, is hogy a NAIH egy korábbi, még nem ezen az új jogalapon indult ügyben is tett már az ágazat működtetése szempontjából kedvező megállapításokat – bár konkrét hivatkozási alapot nem jelölt meg - *„...az egészségügyi intézményekben alapvetően elvárható, állampolgári igény, hogy ott munkaidejükben a megfelelő képzettséggel rendelkező szakszemélyzet tartózkodjon, az ellátottak egészségesének és életének védelme érdekében. Ehhez egy olyan*

intézménybe történő be- és kilépésére vonatkozó személyes adatokat az ellenőrzött tevékenységgel összekapcsolható módon az adatkezelés célja szerinti ellenőrzés lefolytatásához szükséges mértékben és időtartamban, de legfeljebb a be- és kilépéstől számított egy évig kezeli.

(3) Az (1) bekezdés szerinti egységes beléptető rendszer használata és az (1) bekezdésben foglaltak ellenőrzése érdekében a munkáltató – a munkavégzésre irányuló jogviszonyra irányadó törvényben meghatározott adatokon túlmenően – legfeljebb a jogviszony fennállásának idejéig kezeli az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy arcképmását.

⁴⁷⁹ GDPR.blog.hu: Kötelező lesz az arcfelismeréses beléptetés a kórházakban? https://gdpr.blog.hu/2025/06/10/jon_a_kotelezo_arcfelismeresen_alapulo_beleptetes_a_korhazakban 2025. július 12.

⁴⁸⁰ 2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvényvégrehajtásáról – mind a szolgálati törvény, mind a kormányrendelet bevezetésének hatamas kritikái visszhangja volt, lásd Horváth István - Kártyás Gábor: Látélet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről* *Munakjog*, 2021/1., 1-17. o. és általam írt tanulmányok Riczu Zsófia: Új jogviszony bevezetésének kérdései a hazai egészségügyben *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium* Tomus 21. 2021/1. 181-198. o.

*adatkezelési rendszer használata, amely alkalmas a szakszemélyzet általi belépésekkel és távollétekkel kapcsolatos visszaélések kiszűrésére legitim lehet.”*⁴⁸¹

A biometrikus adatok GDPR szerinti különleges kategóriába tartoznak, kezelése kizárólag szigorú feltételek mellett lehetséges: előírás az adatvédelmi hatásvizsgálat, a célhoz kötöttség, az arányosság, az alternatív megoldások kizárólagosságának igazolása, valamint dokumentációs garanciák megléte – mindezek hiánya esetén a biometrikus megoldás sérti a GDPR elveit⁴⁸². A NAIH az ilyen adatkezeléseket a jogos érdek vagy jogszabályi kötelezettség arányossági követelményei mentén vizsgálja, mivel a munkavállaló hozzájárulását munkaviszonyban nem tekinti önkéntesnek⁴⁸³. Az EU AI Act (2024/1689) e környezetben tovább szigorít: tiltja a munkahelyi érzelemfelismerő rendszereket, miközben az arcfelismerő rendszereket transzparencia-, emberi felügyeleti és elemzői garanciák alá vonja, még akkor is, ha azok nem tipikus magas kockázatú HR-döntéshozó rendszerek⁴⁸⁴.

Ezáltal az elméleti keretrendszer mellett az egészségügyben bevezetett arcfelismerés komplex szabályozási kihívásként jelenik meg: egyszerre ütközik az ágazati jogi rendelkezések által biztosított működési felhatalmazással, az általános munkajogi keretekkel, valamint az EU-adatvédelmi és AI-megfelelési követelményekkel.

V.2.2. Bevezetés és korai végrehajtás – indikációk

2025. tavaszától több állami fenntartású egészségügyi intézményben – Budapesten a Kútvölgyi, Korányi, Bajcsy és Péterfy kórházakban, vidéken például Békéscsabán – megkezdődött az arcfelismerő kamerák és kártyaleolvasók telepítése, valamint a dolgozók fotózása a beléptető rendszerhez. Az Országos Kórházi Főigazgatóság (továbbiakban OKFŐ) megerősítette, hogy egy többfunkciós beléptető- és kamerarendszer kiépítése zajlik, amely nemcsak munkaidő-ellenőrzési, hanem

⁴⁸¹ OKFŐ tájékoztatása az új beléptetőrendszer bevezetéséről power point prezentáció

⁴⁸²

GDPR.blog.hu:

https://gdpr.blog.hu/2025/06/10/jon_a_kotelezo_arcfelismeresen_alapulo_beleptetes_a_korhazakban 2025. szeptember 10.

⁴⁸³ NAIH: NAIH-8700-2/2024 állásfoglalás; <https://www.naih.hu/files/naih-8700-2-2024-240606.pdf> 2025. szeptember 12.

⁴⁸⁴ IAPP: Biometrics in the EU: Navigating GDPR, AI Act, 2025; <https://iapp.org/news/a/biometrics-in-the-eu-navigating-the-gdpr-ai-act> 2025. október 13.

vagyonvédelmi és bűnmegelőzési célokat is szolgál⁴⁸⁵. A bevezetés jogvédői és szakmai kritikákat váltott ki: a Magyar Orvosi Kamara elnöke jogilag aggályosnak nevezte a munkaidő-ellenőrzés ilyen formáját, míg a TASZ állásfoglalása szerint az arcfelismerés aránytalan beavatkozást jelent a dolgozók magánszférájába, különösen azért, mert léteznek kevésbé invazív alternatívák (kártya vagy kód)⁴⁸⁶ – ezt alátámasztja, hogy a foglalkoztatómnál évek óta alkalmazásra került egy beléptető kártya mely első körben egy azonosítót nem tartalmazó fehér chipkártya volt, későbbiekben még a biometrikus azonosítás bevezetése előtt készített egységes intézeti fénykép is rákerült. A NAIH 2024-es véleményére hivatkozva a jogvédők hangsúlyozták: a biometrikus azonosítás a GDPR 9. cikke szerinti különleges adatkezelés, amely főszabály szerint tilos, és csak kivételesen igazolható, ha minden más megoldás alkalmatlan a cél elérésére⁴⁸⁷. 2025 novemberében a NAIH vizsgálatot indított a Magyar Orvosok Szakszervezete beadványai nyomán, amely a tesztüzemben működő rendszerek jogszerűségét és a közérdekű adatok kiadásának megtagadását kifogásolta⁴⁸⁸. A vita így nemcsak adatvédelmi, hanem alapjogi dimenziót is kapott: a biometrikus beléptetés szükségessége és arányossága, valamint az alternatív megoldások kizártsága kulcskérdéssé vált az egészségügyi digitalizáció jogi kereteinek értelmezésében.

V.2.3. A biometrikus beléptetőrendszerek viaszszorulásának jogi és szervezeti okai

Az arcfelismerésen alapuló beléptető rendszerek bevezetését követő széles körű tiltakozás és adatvédelmi kritikák hatására több intézményben a rendszert „tesztüzemmé” minősítették, vagyis nem teljes körű, kötelező üzemmódban működött, hanem részleges, ideiglenes formában, sőt egyes helyeken átmeneti leállításokra is sor került. A szakmai adatvédelmi elemzések ezt a lépést látszólagos hátraarcként értékelték, ugyanakkor hangsúlyozták: a jogszabályi felhatalmazás továbbra is hatályban maradt, és 2025 júniusában az Országgyűlés újabb

⁴⁸⁵ Index.hu: Az egészségügyi dolgozók ellenőrzésére biometrikus ellenőrzőrendszert építenek ki az állami kórházakban <https://index.hu/belfold/2025/04/29/egeszsegugy-korhaz-megfigyeles-tasz-kamerarendszer-biometrikus-azonositas/> 2025. május 1.

⁴⁸⁶ TASZ: Állásfoglalás a biometrikus beléptetésről, 2025; https://medicalonline.hu/eu_gazdasag/cikk/tasz_jogi_allasfoglalasa_az_arcfelismero_beleptetorendszer_krol 2025. június 7.

⁴⁸⁷ NAIH állásfoglalás 2024.

⁴⁸⁸ Medicalonline.hu: NAIH vizsgálat a kórházi beléptető rendszerekről, 2025.

módosítást fogadott el, amely megerősítette a kórházi beléptetés lehetőségét, így jogtechnikailag nem országos kivezetés, hanem intézményi szintű visszavétel és tesztelés történt⁴⁸⁹. Fontos árnyalat, hogy a közbeszédben kivezetésként hivatkozott intézkedések nem jelentettek jogszabályi visszavonást, csupán átmeneti szüneteket vagy nem kötelező tesztüzemet, miközben az Eütv. 155/A. § továbbra is érvényben maradt, és a NAIH vizsgálatai folyamatban vannak; a végső hatósági és bírósági döntések, valamint módszertani iránymutatások alakíthatják a gyakorlat végkimenetelét⁴⁹⁰. A gyakorlatban a bevezetés kapcsán munkavállalók körében meglehetősen erős volt a kritikai szemlélet intézményi szinten⁴⁹¹. A beléptető rendszer bevezetése a gyalogosforgalom tekintetében is érezhető lassulást eredményezett: meghosszabbodott a munkavállalók munkakezdéskori belépéséhez, illetve a munkavégzés befejezésekor történő kilépéséhez szükséges idő. A rendszer ugyanakkor a gépjárműforgalomra ennél is súlyosabb hatást gyakorolt: mivel a gépjárművek számára használható kártyaolvasók nem kerültek kiépítésre, a munkavállalóknak a beléptetés során meg kellett állítaniuk a járművet, ki kellett szállniuk, és a gyalogosforgalomra kialakított beléptető ponton kellett azonosítaniuk magukat. Ez a konstrukció a reggeli csúcsidőben a környező utcák forgalmának jelentős torlódásához, időszakos megbénulásához vezetett, mivel a beléptetés folyamata a gépjárműforgalom folyamatosságát érdemben akadályozta, és rendszeresen forgalmi dugót generált az intézmény közvetlen környezetében

Meglátásom szerint az különösen arcfelismerésre épülő beléptetőrendszerek bevezetése a hazai egészségügyi intézményekben azért váltott ki erős szakmai és közéleti visszhangot, és azért bizonyult számos esetben működésképtelennek, vagy csak korlátozottan működőképesnek, mert egyszerre ütközött komoly adatvédelmi–jogi, technológiai, üzemeltetési és szervezeti–kulturális korlátokba. Mindenekelőtt adatvédelmi szempontból merült fel alapvető jogalap-probléma. A biometrikus azonosításon alapuló munkahelyi ellenőrzés különleges személyes adatok kezelésével jár, amely a GDPR alapján csak akkor tekinthető jogszerűnek, ha a szükségesség és arányosság követelménye objektíven igazolható, és bizonyítható, hogy a kevésbé invazív alternatívák – például kártyás beléptetés, kódos azonosítás, vagy emberi beléptetés – a kitűzött cél elérésére nem alkalmasak. Ezen feltételek dokumentálása több intézményben hiányosnak bizonyult, illetve a munkavállalók számára adott

⁴⁸⁹ GDPR.blog.hu: Biometrikus beléptetés – tesztüzem és jogi háttér, 2025.

⁴⁹⁰ Jogiforum.hu; Medicalonline.hu: *NAIH eljárások és jogszabályi keretek*, 2025.

⁴⁹¹ lásd 1. sz melléklet Biometrikus azonosítás az egészségügyben – tapasztalatok és attitűdök

adatkezelési tájékoztatók tartalma heterogén volt, ami adatvédelmi aggályokat, sőt egyes esetekben NAIH-eljárásokat is eredményezett.⁴⁹² A munkaviszony sajátosságaiból fakadóan a hozzájárulás mint jogalap nem tekinthető valóban önkéntesnek, ezért a biometrikus adatok kezelése elsődlegesen jogszabályi felhatalmazásra vagy a munkáltató jogos érdekére épülhet, szigorú érdekmérlegelés és garanciális feltételek mellett.⁴⁹³ A problémák hátterében az uniós szabályozási környezet szigorodása is áll. Az AI Act kockázatalapú megközelítést alkalmaz, amely a munka világában használt érzelmefelismerő, affektív rendszereket a tiltott, elfogadhatatlan kockázatú kategóriába sorolja. Bár a beléptetéshez használt arcfelismerés nem ebbe a körbe esik, a rendelet logikája a magas kockázatú rendszerek esetében rendkívül szigorú követelményeket támaszt: transzparens működés, folyamatos emberi felügyelet, kiberbiztonsági megfelelés és alapjogi hatásvizsgálat szükséges a jogszerű alkalmazáshoz. E küszöböt a hazai pilotprojektek jelentős része a bevezetés korai szakaszában nem érte el, sem dokumentációs, sem technológiai, sem szervezeti értelemben.⁴⁹⁴

A jogi-szabályozási kérdésekhez szorosan kapcsolódtak a műszaki és üzemeltetési korlátok. A rendszer teljesítménye érzékenyen reagált a valós körülményekre: műszakváltások idején, nagy forgalmú műszaki bejáratoknál, több beléptetési pont egyidejű használatakor, változó fényviszonyok, védőfelszerelések (maszk, sapka) vagy az arc részleges takarása mellett az arcfelismerés hibaszázaléka számottevően megnőtt. Ez a munkaidő-nyilvántartás torzulásához, vitatható jelenléti adatokhoz és adminisztratív többletterhekhez vezetett. A kórházi infrastruktúra heterogenitása – eltérő beléptetőkapuk, régi és új rendszerek keveredése, különböző munkaidő-nyilvántartó szoftverek – tovább nehezítette az egységes informatikai integrációt: szinkronizációs hibák és eltűnő – illetve sok esetben fals be- és kilépési belépés események jelentek meg a rendszerben⁴⁹⁵. Emellett szakmai körökben kiberbiztonsági

⁴⁹² MedicalOnline beszámolója a kórházi biometrikus beléptetés adatvédelmi vitáiról

⁴⁹³ NAIH állásfoglalások a munkaviszonyban adott hozzájárulás önkéntességének korlátairól

⁴⁹⁴ Nemzeti Kibervédelmi Intézet (NKI) –CTI Jelentés Biometrikus azonosítás

⁴⁹⁵ Személyes tapasztalatom, hogy a rendszer bevezetését követően amikor megpróbáltam lekérdezni ellenőrzés szempontjából a be- és kilépési adataimat, megdöbbenve tapasztaltam, hogy 2.5 hónapon keresztül nem léptem be az intézménybe az OKFŐ által üzemeltetett beléptető rendszer szerint. Szerencsére az Intézeti beléptető rendszer továbbra is üzemelt, mivel a sorompók nyitása ezzel valósult

aggályok is felmerültek egyes gyártói megoldásokkal kapcsolatban, hivatkozva olyan európai példákra, ahol bizonyos beszállítókat közintézményekből kockázati okok miatt kizártak. Mindez fokozta az intézmények ellenállását, és növelte a reputációs kockázatot a rendszerek hosszú távú fenntartásával szemben.⁴⁹⁶

A biometrikus beléptetés fogadtatását szervezeti–kulturális tényezők is meghatározták. Az egészségügyi dolgozók jelentős része a biometrikus azonosításon alapuló beléptetést a munkaidő-ellenőrzés egyfajta bizalmatlan, represszív formájaként értékelte, nem pedig semleges technikai eszközként⁴⁹⁷. A jogvédő szervezetek – így különösen a TASZ – és a Magyar Orvosi Kamara kritikái, állásfoglalásai társadalmi visszhangra találtak, és megerősítették azt az érzetet, hogy a rendszer a munkavállalói jogok szükségtelen korlátozásával jár.⁴⁹⁸ A közérdekű adatigénylések részleges vagy teljes elutasítása, a beléptetőrendszerek működésére és adatkezelésére vonatkozó információk nehézkes hozzáférhetősége tovább erodálta az átláthatóságba vetett bizalmat, és a munkavállalók oldalán bizalmi deficitet eredményezett mind a munkáltatóval, mind a fenntartóval szemben.⁴⁹⁹

A gyakorlati következmények és intézményi szintű ajánlások szorosan kapcsolódnak a fenti tapasztalatokhoz. Biometrikus beléptetés jogszerű bevezetése csak DPIA elvégzése mellett képzelhető el, amelyben a munkáltató érdemben dokumentálja a kevésbé invazív alternatívák alkalmatlanságát, a tervezett adatkezelés szükségességét és arányosságát, valamint a minimális adatkezelés és szigorú adatmegőrzési határidők

meg, de az OKFŐ részéről az ellenőrzés kizárólag az általuk üzemeltetett beléptető rendszerre terjedt ki, vagyis, például fenntartásokkal kezelték az intézeti beléptető adatait a jelenlét igazolásához.

⁴⁹⁶ TASZ (Társaság a Szabadságjogokért) és MOK (Magyar Orvosi Kamara) nyilvános állásfoglalásai

⁴⁹⁷ Lásd 1. sz. melléklet az egészségügyi dolgozókra irányuló kérdőív kiértékelése: A 789 fős mintában az egészségügyi dolgozók túlnyomó többsége már használ biometrikus azonosítást: 86% rendszeresen, 10% alkalmanként, és minden válaszadó arcfelismerést jelölt meg típusként (ujjlenyomat/retina nem fordult elő). A használat közben technikailag terhelt működés rajzolódik ki: 53% gyakran, 43% ritkán tapasztalt problémát, mindössze 3% nem jelzett hibát. Adatvédelmi attitűdben erős elutasítás látszik: 76% jelentős aggályt fogalmazott meg, 82% attól tart, hogy az adatait más célra is felhasználják, és a biometrikus időnyilvántartást 67% nem tartja elfogadhatónak, további 33% csak feltételekkel fogadná el (egyértelmű „igen” nem volt). A választási igény szinte konszenzusos: 99% inkább kártyát/PIN-t választana, a preferenciánál 0% jelölt biometrikát, míg a kártya (69%) és a PIN (31%) osztozik a támogatáson; mindeközben a tájékoztatottság alacsony (19% érzi teljes körűnek, 73% csak részben) és a megszólalási biztonság gyenge (a „merném jelezni” skálán az alacsony értékek 92%-ot tesznek ki), miközben a retorziótól való félelem magas (60% erős, 82% közepesen/erősen) és a „kényszerélmény” széleskörű (92% közepesen/erősen).

⁴⁹⁸ TASZ (Társaság a Szabadságjogokért) és MOK (Magyar Orvosi Kamara) nyilvános állásfoglalásai

⁴⁹⁹ MedicalOnline híradások a biometrikus rendszerek intézményi visszavételéről és tesztüzemre állításáról

biztosítását. Elengedhetetlen a transzparencia: részletes, közérthető adatkezelési tájékoztatók, az érintetti jogok – különösen a tájékoztatáshoz, hozzáféréshez, tiltakozáshoz és jogorvoslathoz való jog – tényleges érvényesítése, továbbá a közérdekű adatigénylések szakszerű, nyitott kezelése, amely mérsékli a reputációs kockázatokat.⁵⁰⁰

Technológiai oldalon szükséges a rendszerek előzetes és időszakos validációja: a FAR/FRR arányok auditálása életszerű környezetben (műszakváltások, védőfelszerelések használata, eltérő fényviszonyok), valamint a gyártói komponensek kiberbiztonsági átvilágítása.⁵⁰¹ Ha az arányosság nem igazolható, illetve a rendszer működése nem képes a szükséges szintű pontosságot és megbízhatóságot garantálni, elsődlegesen kevésbé invazív megoldások választása indokolt (kártyás vagy kártya+PIN beléptetés, kiegészítő emberi ellenőrzés), amelyek a NAIH gyakorlatában tipikusan könnyebben védhetők. A mesterséges intelligenciára és biometrikus rendszerekre vonatkozó uniós szabályozás – különösen az AI Act – fényében a munkahelyi megfigyelő rendszerek esetében kerülendő az érzelemfelismerésre épülő, affektív megoldások alkalmazása, ugyanakkor minden ilyen rendszer esetében biztosítani kell az érdemi emberi felügyeletet, az átlátható működést, a kiberbiztonsági követelményeknek való megfelelést és az alapjogi hatásvizsgálat elvégzését.

A biometrikus azonosításon alapuló beléptető rendszer alkalmazására vonatkozóan néhány hónap elteltével ismételt utasítás érkezett az OKFŐ-től s közvetlenül a munkáltatómtól is, miszerint a kamerák átmenetileg kikapcsolásra kerülnek, ugyanakkor a leolvasó kártya használat továbbra is kötelező. Indoklást nem mellékelte sem az OKFŐ, sem pedig a munkáltató, így 2025. őszén személyes megkereséssel fordultam az OKFŐ Sajtóosztályához a korábban kiemelten kötelező jellegű biometrikus azonosítás megszüntetésének indokait érintően. Megkeresésemre a kézirat lezárásáig sem választ, sem elutasító reakciót nem kaptam⁵⁰²

⁵⁰⁰ NKI (Nemzeti Kibervédelmi Intézet) – biometrikus rendszerek technológiai és kiberbiztonsági kockázatairól szóló anyagok

⁵⁰¹ NAIH eseti döntések és állásfoglalások kevésbé invazív munkahelyi azonosítási módszerekről

⁵⁰² Közérdekű adatigénylés helyett indokoltnak tartottam a sajtóosztályt megkeresni, tekintve, hogy jelenleg is fennáll egészségügyi szolgálati jogviszonyom, és nem szerettem volna, ha a közérdekű adatigénylés miatt a munkahelyemen ebből eredően hátrány érne.

A fenti tényezők együttesen adhatnak magyarázatot arra vonatkozóan, hogy több intézményben miért került sor a biometrikus beléptetőrendszerek részleges kivezetésére, felfüggesztésére vagy tesztüzemre történő visszaminősítésére. Jogi szempontból a GDPR-nak való maradéktalan megfelelés és a folyamatban lévő, illetve potenciálisan induló NAIH-eljárások kimenetelének bizonytalansága érdemi kockázatot jelentett. Az intézmények vezetése számára meglátásom szerint racionális stratégiát jelentett a tesztüzem visszavétele, illetve a rendszer átmeneti leállítása annak érdekében, hogy az azonnali jogi kitettséget csökkentsék, amíg egyértelműbb hatósági és bírósági gyakorlat nem alakul ki.

Működési oldalról a tapasztalatok azt mutatták, hogy a biometrikus rendszer a munkaidő-betartás tekintetében nem hozott olyan mértékű, egyértelműen igazolható többletet, amely arányban állt volna azzal, hogy invazívabb és költségesebb megoldás, mint a hagyományos – kártyás vagy kombinált kártya+PIN – beléptetés⁵⁰³. A hibaarányok, a rendszeres fennakadások, a beléptetés lassulása, valamint az integrációs problémák miatt a rendszer egyes helyeken a napi működés akadályává vált, nem pedig annak támogatójává.

A közéleti visszhang szintén meghatározó tényező volt. A negatív sajtómegjelenések, a jogvédő szervezetek kritikái és a szakmai szervezetek fenntartásai olyan reputációs kockázatot teremtettek, amelyet nehezen lehetett összeegyeztetni azzal, hogy a biometrikus beléptetés nem kötelező, hanem csak egy a lehetséges megoldások közül, amelynek bevezetését a fenntartó és az intézményvezetés mérlegelheti.⁹ Ilyen körülmények között a menedzsment számára könnyen védhető döntéssé vált a pilotprojektek időleges felfüggesztése vagy korlátozása, különösen akkor, ha a rendszer társadalmi elfogadottsága alacsony maradt.

Ahogy már az előző fejezetekben részleteztem, a munkáltatói ellenőrzés olyan sajátos hatalmi pozícióból fakadó jogosultság, amely ugyan a munkaszerződés teljesítésének biztosítását szolgálja, azonban gyakorlása – különösen biometrikus adatok, így arcképminták felhasználása esetén – szükségszerűen alapjogi relevanciájú kérdéseket vet fel. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló arcképét egy technikai rendszer

⁵⁰³ Állami egészségügyi szolgáltatónál HR-sként közvetlen rálátásom volt a beléptető rendszer lekérdező felületére és a logolt adatokra.

működtetése során rögzíti vagy feldolgozza, a munkavállaló joggal veti fel azt a dilemmát, hogy miként és milyen garanciák mellett győződhet meg arról, milyen további célokra kerülhet sor az adat felhasználására. A biometrikus adatok a személyhez fűződő jogok körében különösen érzékeny információknak minősülnek, amelyek kezelése csak szigorú szükségességi–arányossági teszt alapján igazolható, mivel az ilyen adatok alkalmasak az érintett egyértelmű azonosítására, és így a magánszférája mélyrétegeiben fejthetnek ki hatást. Ennek megfelelően a munkáltató részéről fennálló ellenőrzési jogosultság nem értelmezhető úgy, hogy korlátlan felhatalmazást adna az arckép bármilyen célú rögzítésére és felhasználására, különösen olyan technológiák alkalmazásával, mint az arcfelismerő rendszerek, amelyek a tömeges megfigyelés vagy a rejtett profilalkotás veszélyét hordozzák. A közelmúltban felmerült, nagy nyilvánosságot kapott példák – így például az olyan rendezvények kapcsán folytatott diskurzus, ahol a résztvevők azonosítását arcfelismerő kamerákkal kívánták megvalósítani⁵⁰⁴ – jól mutatják, hogy ezen technológiák alkalmazása érzékenyen érinti az információs önrendelkezéshez fűződő jogot, és szükségképpen felveti azt a kérdést, hogy az érintettek miként szerezhetnek valós, ellenőrizhető és tényleges befolyást biztosító tájékoztatást személyes adataik további sorsáról. A munkavállaló szempontjából az ilyen ellenőrzési módszerek csak akkor tekinthetők jogszerűnek és legitimnek, ha a munkáltató egyértelműen, érthetően és bizonyítható módon ismerteti az adatkezelés célját, jogalapját és terjedelmét, továbbá biztosítja, hogy az arckép ne szolgálhasson a munkahelyi viszonyon túlmutató, a jogállami garanciákkal össze nem egyeztethető megfigyelési vagy értékelési gyakorlat alapjául. Ezzel összhangban a túlzó, technológiailag invazív ellenőrzés nem csupán adatvédelmi aggályokat ébreszt, hanem a munkaviszony alapját képező bizalmi jelleg fennmaradását is veszélyezteti, mivel azt a benyomást kelti, hogy a munkáltató a jóhiszeműség és tisztesség elvét háttérbe szorítva a munkavállalót potenciális kontrollalanyként kezeli, nem pedig együttműködő szerződéses partnerként.

⁵⁰⁴ lásd a Kormány által nem engedélyezett, végül a főváros szervezésében mégis megvalósult Pride felvonulás.

Másrészt a túlzott, biometrikus azonosításon alapuló ellenőrzés számomra szükségszerűen a bizalom megrendülésének érzetét kelti, hiszen úgy élem meg, hogy a munkaviszony alapvetően egy kölcsönös lojalitáson és együttműködésen nyugvó bizalmi jogviszony, amelyben a felek elvileg abból indulnak ki, hogy a másik fél jóhiszeműen és rendeltetésszerűen jár el. Amikor az ellenőrzés mértéke aránytalanul megnő, azt úgy értelmezem, mintha a munkáltató ezen alapfeltevés érvényességét kérdőjelezné meg, és az általam végzett munkát nem a szakmai kompetenciám és felelősségtudatom alapján, hanem folyamatos kontrollmechanizmusok útján kívánná biztosítani. Ez nem csupán a személyes autonómiám érzetét csorbítja, hanem azt is sugallja, hogy a munkáltató nem bízik abban, hogy önállóan, saját belátásom szerint is a szervezet érdekeit szem előtt tartva végzem a feladataimat. Így a túlzásba vitt ellenőrzés nem pusztán egy adminisztratív vagy szervezési kérdésként jelenik meg számomra, hanem olyan jelenséggént, amely a munkaviszony lényegét képező kölcsönös bizalom struktúráját érinti, és adott esetben képes azt aláásni, gyengítve ezzel a hatékony és harmonikus együttműködés feltételeit.

V.3. A válaszhány, mint módszertani eredmény (a negatív adat eredményként való értelmezése)

A kvalitatív kutatásban a hallgatás, az adathiány és az elutasítás sokszor indikátorként jelzi a vizsgált témához fűződő érzékenységet, a kockázatszlelést és a szervezeti bizalmi viszonyokat⁵⁰⁵. A munkáltatói AI-használat, különösen a HR-ben, adatvédelmi és reputációs kockázatokkal terhelt terület, amelyet a GDPR és az AI Act új, részletes megfelelési kötelezettségei strukturálnak. A válaszhány értelmezhető úgy, hogy a szervezetek még kezdeti adaptációs fázisban vannak; vagy nem alakult ki olyan belső tudás és dokumentáció, amelyet megosztani kívánnának; esetleg a nyilvánosságra hozatal kockázatait a várható haszonnal szemben nagyobbak látják. A módszertani irodalom elismeri, hogy az ilyen negatív adat beemelése a kutatásba

⁵⁰⁵ vö. Mauthner - Parry, 2013, 58. o.

növeli a kontextusérzékenységet és segít feltárni a szabályozási környezet és a szervezeti gyakorlat közötti feszültségeket.⁵⁰⁶

V.3.1. A hozzáférés korlátai és torzítási kockázatok

A kutatásomhoz szükséges adatok hozzáférési nehézségei több forrásból eredhetnek: belső engedélyezési láncok és jogi jóváhagyások időigénye és korlátai; a témát övező óvatosság; kapuőri mechanizmusok; a leterheltség miatti prioritás-hiány. E tényezők a jövőbeni kutatási mintavételt is torzíthatják, amelynek figyelembevétele elengedhetetlen, mivel a válaszadó szervezetek nem reprezentálják a teljes populációt, és fennáll a veszélye a „self-selection bias” továbbgyűrűzésének- ahogy arra Yin is rámutat.⁵⁰⁷

V.4. Trianguláció: dokumentum- és esettanulmány-elemzés, mint alternatív empirikus csatornák

A kvalitatív trianguláció részeként a jövőben célszerű olyan nyilvános és félnyilvános források bevonása, amelyek a szervezeti AI-használat közvetett lenyomataival szolgálnak. Ide tartozhatnak a munkáltatói adatkezelési tájékoztatók, megfigyelési szabályzatok, tender- és beszerzési dokumentumok, valamint – a közszféra esetében – közérdekű adatigényléssel beszerezhető iratok az információs szabadság hazai törvénye alapján.⁵⁰⁸ E források elemzése a tematikus tartomelemzés technikáival feltárja, hol és milyen célokra jelenik meg az AI a HR-folyamatokban és milyen megfelelési eszközöket deklarálnak.⁵⁰⁹ Az ilyen dokumentumelemzés kiegészíthető esettanulmányokkal amelyekben egy-egy szervezet nyilvános és interjú-alapú adatai triangulálhatók — akár hatáskörrel bíró szakmai szervezetek (mint adatvédelmi felügyelet) döntéseinek és iránymutatásainak bevonásával.⁵¹⁰

⁵⁰⁶ lásd: John W. Cresswell.: Research Design – Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Sage Publications Thousand Oaks – London – New Delhi 2nd ed. 2003. 197-198. o.

⁵⁰⁷ Robert K. Yin.: Case Study Research and Applications, Sage Publications, 6th ed. 2017. 68-72. o.

⁵⁰⁸ Infotv.

⁵⁰⁹ Virginia Braun – Victoria Clarke: Using Thematic Analysis in Psychology, Qualitative Research in Psychology, 2006/3. sz. https://educationaldevelopment.uams.edu/wp-content/uploads/sites/57/2025/01/9-Thematic_analysis.pdf 2025. augusztus 2.

⁵¹⁰ Vö. Yin, 2017.

V.5. Következtetések

A válaszhiány nem csupán akadály, hanem diagnosztikus jelzés: a munkáltatók szabályozási megfelelésben és szervezeti tanulásban eltérő érettségi szinten állnak, és az AI-használathoz kapcsolódó kockázateszlelés gyakran felülírja a külső szereplőkkel való tudásmegosztás motivációit. A fejezet így nemcsak a kutatás korlátait tárja fel, hanem iránytűt ad a disszertáció gyakorlati értékének és tudományos érvényességének erősítéséhez.

A kézirat lezárását követően a biometrikus azonosítás egészségügyi alkalmazására vonatkozó hazai szabályozás lényeges tartalmi módosítása nem történt. Ugyanakkor a gyakorlati jogalkalmazásban jelentős változás következett be: az egészségügyi intézményekben korábban telepített arcfelismerő rendszerek alkalmazását teljes mértékben megszüntették, a telepített arcfelismerő eszközök leszerelésére került vagy kerül sor, valamint a beszerzés körülményeinek vizsgálata is megindult⁵¹¹. Mindez arra utal, hogy a biometrikus azonosítás munkajogi és adatvédelmi megítélése továbbra sem tekinthető lezárt kérdésnek, és a technológia alkalmazásának jogszerűsége, arányossága, valamint szükségessége a gyakorlatban is folyamatos felülvizsgálat tárgyát képezi.

A fenti fejlemények ugyan nem érintik az értekezésben levont alapvető következtetéseket, ugyanakkor megerősítik azt az álláspontomat, hogy a biometrikus rendszerek alkalmazása önmagában nem kizárólag technológiai vagy adatvédelmi kérdés, hanem olyan munkajogi garanciákat is szükségessé tesz, amelyek biztosítják az átlátható döntéshozatalt, az emberi felülvizsgálat lehetőségét, valamint a munkavállalók alapvető jogainak hatékony védelmét. E követelmények jelentőségét tovább erősíti az AI Act fokozatos alkalmazása, amely a magas kockázatú mesterségesintelligencia-rendszerek – így bizonyos biometrikus rendszerek – alkalmazásával összefüggésben új megfelelési és kockázatkezelési

⁵¹¹ Leszerelték a kórházi arcfelismerő kamerákat - Hegedűs Zsolt vizsgálatot indít a négymilliárdos beszerzés miatt, https://nepszava.hu/3328019_arcfelismero-kamerak-egeszsegugy-korhazak-hegedus-zsolt (2026. július 6.)

követelményeket állít fel⁵¹². Mindez tovább erősíti azt a kutatás során is megfogalmazott következtetést, hogy a biometrikus azonosítás jogszerű alkalmazásához az adatvédelmi követelmények teljesítése önmagában nem elegendő, hanem munkajogi garanciák kialakítása is szükséges.

V.6. A biometrikus ellenőrzéstől a nagy kockázatú AI-ig: az AI Act hatása az egészségügyi munkáltató gyakorlatára

Az Európai Unió mesterséges intelligenciára vonatkozó rendelete az egészségügyi foglalkoztatás hazai gyakorlatára kettős módon fejt ki hatást. Egyrészt anyagi jogi szinten újraminősíti a munkahelyi környezetben alkalmazott egyes AI-megoldásokat, és különösen a foglalkoztatással összefüggő döntéshozatalban, feladat kiosztásban, teljesítményértékelésben és megfigyelésben használt rendszerek jelentős részét nagy kockázatú kategóriába sorolja, ami közvetlen megfelelési és szervezeti kötelezettségeket telepít az érintett szereplőkre⁵¹³. Ennek következtében a közfinanszírozott egészségügyi intézmények HR-folyamataiban megjelenő AI-eszközök, így különösen a jelentkezők előszűrését és értékelését támogató rendszerek, valamint a munkaviszony feltételeit érdemben befolyásoló döntésekhez kapcsolódó megoldások, ideértve a munkavégzési feladatok személyre szabott allokációját, a munkavállalói magatartás és teljesítmény monitoringját, illetve értékelését, tipikusan olyan felhasználási körbe esnek, amelyet a rendelet nagy kockázatúként kezel⁵¹⁴. A nagy kockázatú minősítés nem pusztán technikai megfelelésként jelenik meg, hanem a munkáltatói döntéshozatal jogszerűségének garanciális dimenzióit is erősíti: a rendszer használata során biztosítani kell a megfelelő emberi felügyeletet, a naplózást és az utólagos ellenőrizhetőséget, továbbá a munkavállalók és képviselőik előzetes tájékoztatását is⁵¹⁵. Közzolgáltatást nyújtó, illetve közjogi jellegű egészségügyi

⁵¹² Az AI Act biometrikus rendszerekre vonatkozó rendelkezései a GDPR adatvédelmi szabályaival együttesen értelmezendők, mivel a biometrikus adatkezelés egyszerre vet fel mesterségesintelligencia-rendszerekhez kapcsolódó kockázatkezelési, valamint különleges személyes adatok kezelésére vonatkozó adatvédelmi kérdéseket, lásd: Els J. Kindt: EU biometric data regulation: Part 2: the AI Act, Computer Law & Security Review, 2025;

⁵¹³ AI Act általános keretrendszere és uniós célkitűzései

⁵¹⁴ Annex III, 4. pont

⁵¹⁵ AI Act: A nagy kockázatú rendszerek alkalmazóinak kötelezettségei, ideértve a munkavállalók és képviselőik előzetes tájékoztatását és a naplómegőrzést is.

szervezetek esetében meglátásom szerint a fentiekén túl elvárható az alapjogi hatásvizsgálat előzetes elvégzésének kötelezettsége is, amelynek célja annak felmérése, hogy a konkrét felhasználás miként érinti az érintettek alapvető jogait, és milyen kockázatsökkentő intézkedésekkel tartható fenn a jogszerű, arányos működés⁵¹⁶.

Másrészt intézményi és eljárásjogi értelemben a rendelet hazai végrehajtása Magyarországon 2025-ben kézzelfogható szervezeti kereteket kapott, ami a megfelelés és az ellenőrzés állami infrastruktúráját is megerősíti. A 2025. évi LXXV. törvény a hazai végrehajtási és piacfelügyeleti mechanizmusok alapjait fekteti le, és a tagállami kijelölési és eljárási rendet a magyar jogrendben is rögzíti⁵¹⁷. E kereteket a 344/2025. (X. 31.) Korm. rendelet konkretizálja, amely kijelöli az AI-bejelentő hatóságot és az AI-piacfelügyeleti hatóságot, ezáltal intézményesíti a megfelelőségértékelési és a felhasználás feletti ellenőrzési funkciókat⁵¹⁸.

A munkáltatói monitorozás szempontjából külön kiemelendő, hogy a rendelet egyes munkahelyi alkalmazásokat nem csupán nagy kockázatúnak, hanem tiltott gyakorlatnak minősít. A rendelet kifejezetten tiltja az olyan AI-rendszerek használatát, amelyek a munkahelyi vagy oktatási környezetben a természetes személy érzelmeinek következtetésére irányulnak, kivéve, ha az alkalmazás orvosi vagy biztonsági célból indokolt⁵¹⁹. A tilalom 2025. február 2. napjától alkalmazandó, így a kórházi munkahelyi monitorozás azon megoldásai, amelyek nem klinikai célból, például teljesítményhez, együttműködéshez vagy stresszszinthez kapcsolt értékelés céljából biometrikus vagy viselkedési jelekből érzelmi állapotra következtetnének, a rendeleti logika alapján főszabályként kizártak; a kivételi kör pedig csak szűken, az egészségügyi vagy munkabiztonsági indokoltság tényleges fennállása esetén értelmezhető.

⁵¹⁶ AI Act: Alapjogi hatásvizsgálat kötelezettsége közjogi szervek és közszolgáltatást nyújtó szervezetek első használata előtt.

⁵¹⁷ az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról szóló 2025. évi LXXV. törvény

⁵¹⁸ 344/2025. (X. 31.) Korm. rendelet az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról szóló 2025. évi LXXV. törvény végrehajtásáról

⁵¹⁹ AI Act, 5. cikk (1) bekezdés f) pont: érzelemkövetkeztetés munkahelyen és oktatásban, orvosi vagy biztonsági célú kivétellel.

Komparatív tanulmányként Ausztriában az AMS/AMAS-ügy bírósági fordulatai rámutatnak, hogy az emberi beavatkozás megléte vagy hiánya dönti el, minősül-e egy eljárás kizárólag automatizált döntésnek: a legújabb ítélet a tanácsadói mérlegelés és felülvizelési lehetőség súlyát emelte ki, míg korábbi határozatok a gépi pontszám, de facto meghatározó szerepére figyelmeztettek⁵²⁰ – ez közvetlenül releváns a magyar egészségügyi HR-rendszerek humán kontrolljának megtervezésekor. Törökországban ma még KVKK-alapú adatvédelmi keret és nemzeti AI-stratégia érvényesül; a 2024-ben benyújtott, EU-AI-Act által inspirált tervezet kockázat-alapú megközelítéssel, DPIA-kötelezettséggel és átláthatósági elvárásokkal közelít az uniós modellhez – egészségügyi foglalkoztatási HR-AI használatban különös hangsúlyt adva a biometrikus és érzelemfelismerő rendszerek visszafogott alkalmazásának⁵²¹. A magyar egészségügyi szolgáltatók számára mindez azt jelenti, hogy a 2025-ös tilalom és a 2026-os magas kockázati besorolás együttesen szükségessé teszi a HR-AI rendszerek előzetes kockázatbesorolását, a humán felügyelet tényleges (nem formális) biztosítását, a döntési naplózást és magyarázhatóságot, valamint az új hazai AI-hatósági eljárásokhoz és ellenőrzésekhez illeszkedő dokumentációs és transzparencia-követelmények; valamint a GDPR-Art. 22 szerinti jelentős emberi beavatkozás tényleges biztosítása, az osztrák esettanulmányok alapján is.

⁵²⁰ Ausztria – AMAS algoritmus: BVwG 2025.09.01. döntés a humán beavatkozás elégségességéről (Art. 22 GDPR kontextus) Recent Federal Administrative Court decision on human influence in (exclusively) automated decisions under Article 22 GDPR in the case of the „AMS algorithm“ <https://www.fwp.at/en/news/blog/recent-federal-administrative-court-decision-on-human-influence-in-exclusively-automated-decisions-under-article-22-gdpr-in-the-case-of-the-ams> 2025. október 2., és Ausztria – AMAS ügy jogtudományi elemzése (Art. 22 és CJEU SCHUFA kapcsolata: Angela Ferrari Zumblini – Paola Monaco: Automated decisions in public administration processes: The case of Austrian public employment service algorithm Italian Journal of Public Law 17. 2025/1. 347-364. o.

⁵²¹ Törökország – KVKK-alapú adatvédelmi keretek, 2024–2025 módosítások és ágazati útmutatók; AI-stratégia 2021–2025. <https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/data-protection-privacy-2025/turkey> 2026. január 3., és Török AI-jogalkotási kezdeményezés: 2024.06. benyújtott tervezet, AI Act-inspirált, de szűkebb, kockázat-alapú megközelítése. <https://gun.av.tr/insights/updates/legislative-developments-for-artificial-intelligence-in-turkiye> 2026. január 5.

V.7. Biometrikus munkahelyi azonosítás

Az egészségügyi szolgáltatói jogviszonyban alkalmazott biometrikus azonosítás – különösen az arcfelismerés – nem elszigetelt jelenség, hanem egy szélesebb technológiai trend része, amely a munkáltatói ellenőrzés és hozzáférés-biztonság új formáit hozza magával. A biometrikus megoldások térnyerése a munkahelyeken világszerte megfigyelhető, és nem csupán beléptetési célokat szolgál, hanem egyre gyakrabban kapcsolódik munkaidő-nyilvántartáshoz, távoli munkavégzés ellenőrzéséhez, sőt bizonyos esetekben teljesítmény-monitoringhoz is. E fejlemények jogi és etikai dilemmákat vetnek fel, mivel a biometrikus adatok kezelése a személyiségi jogok és az adatvédelem legérzékenyebb területét érinti. Az alábbiakban olyan nemzetközi példákat ismertetek, amelyek rávilágítanak arra, hogy az arcfelismerő rendszerek munkahelyi alkalmazása milyen funkciókat tölthet be, és milyen kockázatokat hordoz, különös tekintettel a kontroll intenzitására és a munkavállalói autonómia korlátaira.

A távmunkavégzés tömegesedésével a munkáltatók ellenőrzési eszköztára látványosan bővült: a klasszikus jelenléti kontrollt részben digitális jelenlét-bizonyítás váltja fel. Ennek egyik szélsőséges példaként jelent meg a sajtóban a Samsung Display azon gyakorlata, amely szerint bizonyos távolról dolgozó munkavállalók távoli hozzáférését arcfelismeréshez kötötték, majd a munkavégzés ideje alatt a webkamera képét folyamatosan felhasználták a képernyő előtti jelenlét ellenőrzésére⁵²². A beszámolók alapján a rendszer az első csatlakozáskor több (hat) arcképet rögzít, majd munkaidőben folyamatosan figyeli, hogy a felhasználó a monitor előtt tartózkodik-e; amennyiben a rendszer nem észleli az arcot, vagy idegen személy jelenik meg a kamera látóterében, a képernyőt automatikusan zárolja. A Samsung Display-ügy sajátossága nem pusztán az, hogy a belépéskor arcfelismerést alkalmaz, hanem az, hogy a munkavégzés teljes időtartama alatt újra és újra azonosít (re-verification), vagyis a jelenlétet biometrikus megfigyeléssel támasztja alá. Dogmatikailag ez közelebb áll a folyamatos

⁵²² Samsung Display Provokes Union with Biometric Security Measure <https://idtechwire.com/samsung-display-provokes-union-with-biometric-security-measure/> 2024. október 23.

felügyelethez, mint a hozzáférés-biztonsági, egyszeri autentikációhoz: a rendszer nem csupán azt dönti el, hogy a jogosult személy kezdeményezhet-e kapcsolatot, hanem azt is, hogy a kapcsolat fenntartható-e, a munkavállaló megfelelő módona képernyő előtt marad-e. A Samsung Display által tesztelt, távoli munkavégzéshez kapcsolt folyamatos arcfelismerés jól példázza azt a tendenciát, amikor a távmunkában a biztonsági célok és a munkafegyelmi/jelenléti célok technológiailag összeesnek. A rendszer működése – folyamatos webkamerás monitorozás, automatikus zárolás eltávolodás vagy harmadik személy megjelenése esetén – a magánszféra intenzív érintettsége miatt uniós–magyar szemszögből különösen erős szükségességi-arányossági igazolást igényelne.

A nyugati munkaerőpiacokon egyre több munkaidő-nyilvántartó és HR-platform kínál arcfelismerésen alapuló beazonosítási megoldást. A funkció lényege tipikusan az, hogy a munkavállaló a munka megkezdésekor és befejezésekor egy kamerán keresztül azonosítja magát; a rendszer a rögzített arcképadatok alapján visszaigazolja a személyt, és automatikusan időbélyeget rendel a jelenléthez. A szolgáltatók marketing-érvelése szerint ez a *buddy punching* (amikor valaki más jelentkezik be a munkavállaló helyett) visszaszorítását és a munkaidő-adatok hitelesítését szolgálja: például a Timeero kifejezetten azt hangsúlyozza, hogy a bejelentkezéskor képet készít, és eltérés esetén értesíti az adminisztrátort⁵²³. Hasonló logika jelenik meg a Jibble „face recognition attendance” megoldásánál is, amely a munkaidő-nyilvántartást biometrikus arcfelismeréssel kapcsolja össze, és a „time theft/buddy punching” elleni védekezést emeli ki⁵²⁴. Az Egyesült Államokban a biometria munkahelyi használatát nem egységes szövetségi kódex, hanem állami szintű és ágazati szabályok, illetve kiterjedt esetjogon alapuló peres gyakorlat formálja. Kiemelkedik az illinois-i Biometric Information Privacy Act (BIPA), amely civil szervezeti összefoglalók szerint is a magáncégek biometrikus (így arcfelismeréses) adatkezelését szigorú hozzájárulási/átláthatósági elvárásokhoz köti, és a jogsértés magánjogi igényérvényesítésére is lehetőséget biztosít⁵²⁵.

⁵²³ Lásd Timeero cég honlapja: <https://timeero.com/facial-recognition> 2025. május 13.

⁵²⁴ Lásd Jibble cég honlapja <https://www.jibble.io/face-recognition-attendance-system> 2025. május 13.

⁵²⁵ Biometric Information Privacy Act (BIPA) <https://www.aclu-il.org/en/campaigns/biometric-information-privacy-act-bipa>? 2025. május 12.

Meglátásom szerint a hazai esetvizsgálathoz hasonlóan a munkajogi relevancia ott válik különösen élessé, hogy a munkaidő-nyilvántartás tipikusan bér- és pihenőidő-elszámolási következményeket hordoz: ha a biometrikus ellenőrzés hibázik (téves elutasítás, rossz minőségű kép, eltérés-jelzés), annak közvetlen kihatása lehet a munkavállaló díjazására, késedelem megállapítására, fegyelmi/jogkövetkezményi eljárásokra, vagy akár a hozzáférések korlátozására. Emiatt az arcfelismerő időbélyegző alkalmazása nem pusztán adatvédelmi kérdés, hanem a munkáltatói ellenőrzés arányosságának, a tisztességes eljárásnak és az automatizált döntések garanciáinak a témáját is felveti. Az arcfelismerés munkahelyi használata ennek a paradigmának a próbaköve: a hatékonysági érvek mellett a munkavállalói autonómia és a bizalom fenntartása olyan értékek, amelyek nélkül a technológia legitimációja megkérdőjeleződik.

Az arcfelismerő rendszerek munkahelyi alkalmazása nem csupán adatvédelmi és jogi, hanem súlyos etikai kérdéseket is felvet. A biometrikus adatok kezelése a személyes adatok legérzékenyebb körébe tartozik, így a túlzott adatgyűjtés, a tárolás biztonsága és a visszaélés kockázata kiemelt jelentőségű. Az olyan jogrendszerek, mint az Illinois állambeli BIPA, szigorú hozzájárulási és tájékoztatási követelményeket írnak elő, ami jól mutatja, hogy a jogalkotás az etikai kockázatok mérséklésére törekszik. Az AI Ethics diskurzusa ebben a kontextusban különösen releváns: a technológiai megoldásoknak nemcsak jogszerűnek, hanem társadalmilag elfogadhatónak is kell lenniük. Korábbi tanulmányomban hangsúlyoztam⁵²⁶, hogy az autonóm intelligens rendszerek nem veszik figyelembe az emberi oldalon megjelenő emberi szükségleteket, hanem objektív alapú döntéseket hoznak. Jelenleg is tartom magam ehhez az állításhoz. Ezért szükséges olyan emberközpontú mesterséges intelligenciát létrehozni, amely összhangban áll a társadalom értékeivel és etikai elveivel, vagyis etikai szempontból szükséges féket kell beépíteni annak érdekében, hogy megvédjük a méltányosság és a méltóság intézményét.

⁵²⁶ Riczu Zsófia: Recommendations on the Ethical Aspects of Artificial Intelligence, with an Outlook on the World of Work, *Journal of Digital Technologies and Law*, 2023/1(2), 498-519. o.

A hipotézisek vizsgálata és az állítások pontosítása

Ebben a fejezetben az értekezés elején kijelölt hipotéziseimet az elemzési eredmények és a rendelkezésre álló empirikus, jogösszehasonlító, valamint dogmatikai anyag tükrében vizsgálom, és ott, ahol indokolt, pontosítom a korai állításokat. A célom nem pusztán a tételek igazolása vagy cáfolata, hanem annak megmutatása, hogy a munkáltatói döntéshozatal algoritmikus környezetben milyen feltételek mellett őrizhető meg jogállami keretek között, az Mt., a GDPR és az AI Act egymásra épülő garanciarendszerének integrálásával.

Az első hipotézisem — miszerint az algoritmikus döntéshozatal a munkáltatói ellenőrzési jogkör kiterjesztését eredményezi, és ez a munkavállalói alárendeltség fokozódásához vezet — a feltárt anyag alapján megerősítést nyer. A vizsgálat azt mutatja, hogy az ellenőrzés három dimenziója egyszerre erősödik: a megfigyelés intenzitása, az adatok aggregálhatósága és a visszacsatolás sebessége, ami az időbeli és térbeli határokat elmosva a munkavégzésen túlmutató viselkedési mintázatok rögzítését is lehetővé teszi. Ez a gyakorlat eljárásjogi szempontból azt eredményezi, hogy a meghallgatási, indokolási és betekintési jogok tényleges érvényesülése speciális, gyakran technikai hozzáféréshez és magyarázhatósághoz kötött feltételekhez kapcsolódik, miközben az algoritmikus pontszámok objektivitás-ígérete normatív tévedéshez vezethet, a korrelációt oksági indikátorként tévesen azonosítva. Ennek következménye, hogy a diszkrecionális mérlegelés rejtettebb zónákba kerül, és a munkavállalói kiszolgáltatottság ténylegesen növekszik. A hipotézis tehát fennmarad, de pontosításra szorul: nem minden algoritmikus döntéstámogatás azonos mértékben növeli a függést; az átláthatóság, a magyarázhatóság és az indokolási rétegek hozzáférhetővé tétele képes az alárendeltség növekedését moderálni.

A második hipotézisemet — amely szerint az EU-szintű szabályozás hatékonyabban képes korlátozni a munkáltatói jogkörök túlzott digitalizációját, miközben a hazai jogalkalmazás jelenlegi formájában nem biztosít kellő garanciákat — az elemzés alapvetően alátámasztja. Az Mt. személyiségi jogi és ellenőrzési klauzulái erős normatív alapot jelentenek, a végrehajtás azonban fragmentált marad, mert intézményi kapacitások, módszertani útmutatók és egységes bírói standardok híján a gyakorlat eseti és heterogén. Ezzel szemben az AI Act és a kapcsolódó uniós normák részletes

megfelelési mechanizmusokat követelnek meg — kockázatkezelés, adatminőség-biztosítás, naplózás, dokumentált emberi felügyelet, panaszkezelés és jogorvoslat —, amelyek szervezeti mélyrétegekben hatnak és strukturális változásra képesek. Ugyanakkor harmonizációs nehézségeket azonosítok: a munkajog és az adatvédelem határterületén a fogalmi és bizonyítási standardok eltérései jogbizonytalanságot okozhatnak, ami átmenetileg egyenlőtlen védelmi szinteket eredményez a vállalati belső szabályzatok joghézag-kitöltő szerepe miatt. A hipotézist ezért fenntartom, de úgy pontosítom, hogy az uniós megfelelés hatékonysága a végrehajtás minőségén és a bírói gyakorlat AI Act-nyelvének adaptációján múlik; a garanciarendszer akkor válik ténylegesen preventívvé, ha az Mt. értelmezése és az adatvédelmi felügyeleti gyakorlat konzisztensen internalizálja az EU-s minimumkövetelményeket.

A harmadik hipotézisem — amely a GDPR 22. cikkének gyakorlati érvényesülését kérdőjelezi meg, kimondva, hogy a HR-folyamatokban a „human in the loop” sokszor formális elem, és az automatizált egyedi döntéshozatal tilalma nem teljeskörűen valósul meg — a kutatási tapasztalatokkal összhangban igazolódik. Az automation bias és a rubber-stamping jelenségek ténylegesen csökkentik a kontroll anyagi értékét, különösen akkor, ha a döntés-előkészítő felületek erős hipotéziseket sugallnak, és a humán döntéshozók képzése, valamint az indokolási rétegek elérhetősége hiányos. A megfelelési dokumentumok minősége itt kritikus: a papíron meglévő DPIA nem helyettesíti a tartalmi minőségű kockázatkezelést, amely tesztelhető mérőszámokkal (például döntési eltérésráták, hátrányos megkülönböztetés proxy-indikátorai, rendszeres újratanítás) és független felügyeleti pontokkal igazolja a valós emberi beavatkozást. A hipotézist tehát nemcsak fenntartom, hanem azzal pontosítom, hogy a 22. cikk hatékonysága érdemi ellenőrzési protokollok és képzési-szervezeti feltételek nélkül könnyen látszatgaranciává válik, ami az Mt. szerinti arányossági és szükségességi mércék gyakorlati érvényesülését is gyengíti.

A negyedik hipotézisem, amely árnyaltan állítja, hogy a munkavállalói méltóság és magánszféra védelme nem szükségszerűen csökken a digitális ellenőrzési eszközök alkalmazásával, ha a szükségesség–arányosság és az átláthatóság érvényesül részben megerősítést kap, ugyanakkor a vizsgálat korlátokat is feltár. Az egészségügyi

dolgozók körében végzett empirikus felmérés alapján a biometrikus munkahelyi azonosítás elterjedt gyakorlat (a válaszadók döntő többsége használja, vagy korábban használta), mégis erős adatvédelmi elutasítás tapasztalható, és a preferenciák a kevésbé invazív kártya vagy PIN irányába tolódnak; a retorziótól való félelem magas, a megszólalási biztonság gyenge, ami azt jelzi, hogy az elfogadottság kulcsa a választási lehetőség, az előzetes, egyértelmű tájékoztatás és a tényleges jogorvoslati csatornák. Ezzel párhuzamosan intézményi gyakorlatok is megfigyelhetők, amelyek a biometrikus rendszerek részleges kivezetését, felfüggesztését vagy tesztüzemre történő visszaminősítést választják, részben a GDPR-nak való megfelelés bizonytalanságai és az esetleges hatósági eljárások kockázatai miatt, részben pedig a működési hibaarányok és integrációs nehézségek következtében. Ezek az elmozdulások azt erősítik, hogy a technológia-semleges, szükségességi-arányossági mérce gyakorlati alkalmazása a legkevésbé tolakodó megoldás elvével és az AI Act transzparencia-, naplózási és emberi felügyeleti kötelezettségeivel összhangban képes a méltóság-védelem tényleges megőrzésére, de csak akkor, ha a munkáltatói megfelelés nem formális, hanem tartalmi.

Az ötödik hipotézisben azt állítottam, hogy az AI nem váltja ki teljesen a munkáltatói szerepeket. A kutatásom során azt tapasztaltam, hogy bár az AI hatékonyan támogatja a döntéshozatalt és az ellenőrzést, az emberi mérlegelés és felelősség nem ruházható át algoritmusokra. Az AI Act és a GDPR tiltja a kizárólag automatizált döntéseket, és előírja az emberi felülvizsgálatot. Az egészségügyi példák, amelyeket elemeztem, jól mutatják, hogy az AI alkalmazása komoly etikai és jogi dilemmákat vet fel, ha hiányzik az arányosság és az átláthatóság. Ezért a hipotézisemet teljes mértékben igazoltnak érzem: az AI kiegészítő eszköz marad, nem pedig helyettesítő.

A fejezet összegzéseként megállapítom, hogy a vizsgált hipotézisek közül az első három megerősítést nyert, ám mindháromnál a garanciarendszer tényleges hatásosságát az implementáció minősége és az eljárásjogi jogok gyakorlati érvényesítése döntően befolyásolja; a negyedik hipotézis feltételesen igaz, mert a méltóság és magánszféra védelme a technológiai design, a szervezeti protokollok és a jogorvoslati mechanizmusok összehangolt működését igényli. A pontosítások alapján a továbbiakban egy normatív hídmodell tesztet elsődleges referenciává: az Mt.

általános klauzuláit a GDPR indokolási és automatizáció-korlátozási elveivel, valamint az AI Act magas kockázatú rendszerekre vonatkozó kötelezettségeivel integrálom, és a munkáltatói ellenőrzés digitális gyakorlását az átláthatóság, a magyarázhatóság, az emberi felügyelet és a dokumentált döntési láncok követelményeihez kötöm. E modell kiindulópontja, hogy az algoritmikus menedzsment nem válhat „fekete dobozzá” a munkajogban: ahol az automatizált döntés anyagi értelemben meghatározó, ott az indokolási rétegekhez való hozzáférés, a vitathatóság, valamint a független ellenőrzés és naplózás nem opcionális, hanem a jogszerűség feltétele.

A fenti elemzések alapján arra a következtetésre jutok, hogy az öt hipotézis alapvető iránya összességében megalapozottnak tekinthető, ugyanakkor mindegyik esetében indokolt volt az eredeti állítások pontosítása és dogmatikai, illetve gyakorlati szempontú árnyalása. A munkaszervezés és a foglalkoztatás rugalmasságának igénye a vizsgált folyamatok tükrében valóban megkerülhetetlen, azonban ez nem értelmezhető a garanciális követelmények rovására: a rugalmasság akkor tekinthető jogilag fenntarthatónak, ha érdemi korlátok és eljárási biztosítékok mellett érvényesül, különös tekintettel az átláthatóságra, az arányosságra és a munkavállalói jogérvényesítés tényleges lehetőségére. Ezzel összefüggésben a munkáltatói jogosítványok nem megszűnéséről, hanem strukturális átrendeződéséről beszélhetünk: a klasszikus, közvetlen utasítási és ellenőrzési eszközök mellett mind nagyobb szerepet kapnak a technológiai infrastruktúrába beágyazott, részben automatizált vagy adatvezérelt döntési mechanizmusok, amelyek a joggyakorlás formáját, és adott esetben annak érzékelhetőségét is módosítják. A közvetett munkáltatói joggyakorlás térnyerése és a mesterséges intelligencián alapuló rendszerek bevonása pedig olyan új szabályozási, felelősségi és bizonyítási kérdéseket vet fel, amelyek túlmutatnak a hagyományos munkajogi kereteken: ide tartozik különösen a döntések visszakövethetősége, a felelősségi lánc azonosíthatósága, az emberi felügyelet tényleges tartalma, valamint az alapjogi és adatvédelmi kockázatok kezelése. Mindezekre tekintettel a jogalkotói reakciók és a jogalkalmazói gyakorlat nem egyszeri beavatkozásként, hanem folyamatos, adaptív korrekciós mechanizmusként

értelmezendők, amelynek célja a technológiai innováció és a munkavállalói garanciák közötti egyensúly fenntartása.

E fejezet eredményeként az értekezés korai állításait úgy rendezem át, hogy a digitális ellenőrzési eszközök és az AI-alapú döntéstámogatás önmagukban nem „tiltott gyümölcsök”, de csak egy olyan megfelelési ökoszisztémában tarthatók fenn, amely kockázatorientált, mérőszámokra épít, és az eljárásjogi jogokat a technológiai architektúrába építve teszi érvényesülővé. A továbblépés tehát a jogi minimumszabályokból a szervezeti gyakorlat minőségének növelése felé vezet: képzés, protokoll-fejlesztés, modell-auditorálhatóság, valamint a munkavállalói részvétel és visszacsatolás erősítése nélkül az algoritmikus környezet szükségképpen az alárendeltség növekedésének irányába hat.

De lege ferenda javaslatok a munkajogi szabályozás továbbfejlesztésére

A kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy a mesterséges intelligencia munkáltatói jogkörök gyakorlásában történő alkalmazása nem eredményezi a munkajogi dogmatika alapjainak átalakulását, ugyanakkor a munkáltatói döntéshozatal módját olyan mértékben alakítja át, amely a meglévő garanciális szabályok újragondolását indokolja. Az algoritmikus menedzsment térnyerése következtében a munkáltatói utasítási, ellenőrzési és irányítási jogok gyakorlása egyre gyakrabban történik automatizált vagy mesterséges intelligenciával támogatott rendszerek közreműködésével. E technológiai változás önmagában nem igényli a munkajogi alapelvek újradefiniálását, ugyanakkor indokoltá teszi olyan speciális garanciák kialakítását, amelyek biztosítják a munkavállalói jogok tényleges érvényesülését, valamint a munkáltatói döntések átláthatóságát, ellenőrizhetőségét és jogszerűségét.

A de lege ferenda javaslatok szükségessége éppen ebből a kettősségből vezethető le. A munkáltatói jogkörök tartalma dogmatikailag továbbra is a munkaviszony klasszikus szerkezetéhez kapcsolódik: a munkáltató szervezi a munkát, utasítást ad, ellenőrzi a teljesítést, értékeli a munkavállalói magatartást, és dönt a munkaviszony létesítéséről, módosításáról vagy megszüntetéséről. A változás nem e jogkörök jogi természetében, hanem gyakorlásuk technikai és szervezeti közvetítettségében ragadható meg. Amennyiben a döntés-előkészítés, a teljesítménymérés, a munkaszervezés vagy a kockázatértékelés algoritmikus rendszerekre épül, a munkavállaló számára a munkáltatói döntés indoka, logikája és vitathatósága könnyen elmosódhat. Ez pedig nem a munkáltatói jogkörök megszűnését, hanem azok garanciális környezetének megerősítését teszi szükségessé. Gaudio tanulmányában azt vizsgálja, hogy az Európai Unió technológiai szabályozásában (például a GDPR-ban és az MI Aktusban) elterjedt kockázatalapú megközelítés – amely a merev tilalmak helyett előzetes hatásvizsgálatokra és a kockázatok mérséklésére épít – hogyan egyeztethető össze a hagyományos munkajog feltétlen érvényesülést kívánó, munkavállalókat védő logikájával a munkahelyi algoritmikus menedzsment korában. A szerző arra figyelmeztet, hogy a kockázatok pusztá tolerálása és „csökkentése” a

munkavállalói jogok fellazulásához (deregulációhoz) vezethet, mivel a munkáltatók hajlamosak a hatásvizsgálatokat pusztán önigazolásként használni. A tanulmány fő következtetése szerint ez a feszültség jogértelmezéssel feloldható: valahányszor az algoritmusok kógens, alapvető munkajogi normákat vagy abszolút tilalmakat (például a diszkriminációt vagy a munkaidő-korlátokat) veszélyeztetnek, a szabályozást úgy kell értelmezni, hogy az a kockázatok teljes megszüntetését, és nem csupán azok enyhítését követeli meg⁵²⁷.

A fenti következtetéseket megerősítik a témában folytatott szakmai diskurzusok is. A *Congreso Internacional Platform Work Directive, Digitalisation and AI: Evaluation and national challenges* c. konferencia keretében elhangzott előadások egyik közös tanulsága az volt, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus rendszerek munkajogi alkalmazása nem önmagában a technológia használata miatt problematikus, hanem azért, mert a döntési folyamat átláthatósága, vitathatósága és emberi kontrollja könnyen háttérbe szorulhat. A munkáltatói jogkörök gyakorlása ezért algoritmikus közvetítés esetén sem szakadhat el a munkajogi felelősség, az arányosság, az indokolhatóság és az emberi felülvizsgálat követelményeitől⁵²⁸.

Álláspontom szerint ezért a szabályozási válasz nem a munkáltatói jogkörök mesterséges intelligenciával történő gyakorlásának általános tilalmában, hanem olyan munkajogi garanciarendszer kialakításában keresendő, amely a technológiai közvetítettség ellenére is fenntartja a munkáltatói felelősség, az emberi felülvizsgálat, az átláthatóság, az indokolhatóság és a jogorvoslathoz való hozzáférés követelményeit. A mesterséges intelligencia alkalmazása nem vezethet ahhoz, hogy a munkáltató a döntési folyamat technikai kiszervezésére hivatkozással mentesüljön a munkajogi felelősség alól. Ellenkezőleg: minél kevésbé átlátható és minél erősebb hatást gyakorol

⁵²⁷ Giovanni Gaudio: Reconciling risk and workers' rights: the EU's risk-based approach to algorithmic management and its implications for labour law, *European Labour Law Journal*, Vol.17/1. <https://doi.org/10.1177/20319525261434160> 2026. július 9.

⁵²⁸ 2026. június 19-én a madridi Universidad Carlos III de Madrid Puerta de Toledo campusán megrendezett *Congreso Internacional Platform Work Directive, Digitalisation and AI: Evaluation and national challenges* című konferencia központi témája is az volt, hogy a platformmunka, a digitalizáció és a mesterséges intelligencia miként alakítja át a munkáltatói döntéshozatal, az ellenőrzés és a munkavállalói jogvédelem garanciális kereteit.

a munkavállaló helyzetére az alkalmazott rendszer, annál hangsúlyosabbá válik a munkáltató bizonyítási, tájékoztatási és kontrollkötelezettsége.

Ebből következően a javaslatok célja nem egy új munkajogi dogmatika megalkotása, hanem a meglévő munkajogi védelmi rendszer kiegészítése azokkal a garanciákkal, amelyek az algoritmikus döntéshozatal és a digitális ellenőrzés sajátosságaira reagálnak. A szabályozásnak biztosítania kell, hogy a munkavállaló ne pusztán elszenvedője legyen az automatizált vagy mesterséges intelligenciával támogatott munkáltatói döntéseknek, hanem megismerhesse azok lényeges szempontjait, vitathassa azok jogszerűségét, és szükség esetén emberi döntéshozóhoz, illetve hatékony jogorvoslathoz fordulhasson. A következőkben ennek megfelelően azokat a szabályozási irányokat foglalom össze, amelyek álláspontom szerint alkalmasak lehetnek a digitális munkáltatói hatalomgyakorlás munkajogi korlátainak pontosítására.

Álláspontom szerint a jövő munkajogi szabályozásának elsődleges feladata nem a technológiai fejlődés korlátozása, hanem olyan normatív keretrendszer kialakítása, amely a digitális munkakörnyezet sajátosságai mellett is képes biztosítani a munkajog hagyományos védelmi funkcióinak érvényesülését. A kutatás eredményeire, az AI Act és a GDPR rendelkezéseiben megjelenő szabályozási elvekre, valamint az értekezés során feltárt munkajogi összefüggésekre figyelemmel az alábbi, de lege ferenda javaslatokat fogalmazom meg:

1. Az algoritmikus menedzsment fogalmának törvényi meghatározása

Indokoltnak tartom, hogy a Munka Törvénykönyve – az uniós szabályozási tendenciákkal összhangban – önálló fogalomként nevesítse az algoritmikus menedzsmentet, vagy legalább a mesterséges intelligenciával támogatott munkáltatói döntéshozatal alapvető ismérveit. A fogalom törvényi rögzítése hozzájárulna a jogalkalmazás egységességéhez, valamint egyértelműbbé tenné, hogy mely munkáltatói döntések esetében indokolt speciális garanciális szabályok alkalmazása.

2. Az algoritmikus döntések indokolási kötelezettségének megerősítése

Amennyiben a munkáltató döntésének meghozatalában automatizált vagy mesterséges intelligenciával támogatott rendszer érdemi szerepet játszik, indokoltnak tartom olyan

szabályozás kialakítását, amely biztosítja a döntés lényeges szempontjainak megismerhetőségét. Az indokolási kötelezettség nem az algoritmus teljes működésének nyilvánosságra hozatalát jelentené, hanem azt, hogy a munkavállaló számára megismerhető legyen, mely tényezők befolyásolták a rá vonatkozó munkáltatói döntést.

3. Az AI-rendszerek dokumentációs kötelezettsége

Megfontolandónak tartom olyan dokumentációs kötelezettség előírását, amely alapján a munkáltató köteles nyilvántartani, hogy mely munkáltatói jogkörök gyakorlása során alkalmaz mesterséges intelligencián alapuló rendszereket, azok milyen célból kerülnek felhasználásra, valamint milyen emberi kontrollmechanizmusok kapcsolódnak működésükhöz. Az ilyen dokumentáció elősegítené a jogszerűség utólagos vizsgálatát és a munkáltatói elszámoltathatóság erősítését.

4. Az algoritmusok auditálhatóságának biztosítása

Álláspontom szerint a mesterséges intelligenciát alkalmazó munkáltatói rendszerek esetében biztosítani kellene a független szakmai vagy hatósági audit lehetőségét. Az audit célja nem az üzleti titok feltárása, hanem annak ellenőrzése lenne, hogy az alkalmazott rendszer megfelel-e az egyenlő bánásmód, az átláthatóság, az arányosság követelményeinek, valamint összhangban van az alapjogi értékekkel.

5. A biometrikus rendszerek garanciális szabályainak pontosítása

A biometrikus azonosítás különösen érzékeny személyes adatok kezelésével jár, ezért indokoltnak tartom olyan speciális munkajogi garanciák kialakítását, amelyek egyértelműen meghatározzák alkalmazásuk feltételeit. A szükségesség és arányosság vizsgálata mellett célszerű lenne a biometrikus rendszerek alkalmazását rendszeres felülvizsgálathoz, valamint fokozott indokolási kötelezettséghez kötni.

6. A munkavállalók előzetes tájékoztatásának megerősítése

Bár a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség általános jelleggel az Mt. garanciális szabályai között is megjelenik, álláspontom szerint indokolt annak különös szabályozása azokban az esetekben, amikor a munkáltató a munkaviszony létesítése, teljesítése, értékelése vagy megszüntetése során mesterséges intelligenciát alkalmazó rendszert vesz igénybe. Ilyen esetekben a munkavállalót előzetesen, közérthető és

ténylegesen értelmezhető formában szükséges tájékoztatni az alkalmazott rendszer céljáról, működésének alapvető logikájáról, a munkáltatói döntéshozatalban betöltött szerepéről, az automatizált vagy részben automatizált döntések köréről, valamint az emberi felülvizsgálat és a jogorvoslat igénybevételeének lehetőségeiről. Ez a különös tájékoztatási kötelezettség nem csupán adatvédelmi, hanem munkajogi garanciaként is értelmezendő, mivel a munkavállaló csak megfelelő információ birtokában képes a munkáltatói döntések jogszerűségét vitatni és jogait ténylegesen érvényesíteni.

7. A DPIA és a munkajogi garanciák szorosabb összekapcsolása

A magas kockázatú mesterséges intelligencia-rendszerek alkalmazása során indokoltnak tartom, hogy az adatvédelmi hatásvizsgálat ne kizárólag adatvédelmi szempontokat vizsgáljon, hanem térjen ki a munkaviszonyból eredő alapvető jogok esetleges sérelmére, a munkáltatói alárendeltség erősödésére, valamint az algoritmikus döntéshozatal munkajogi következményeire is. Ez elősegíthetné a munkajogi és adatvédelmi garanciák összehangolt érvényesülését.

8. Az emberi felülvizsgálat kötelező biztosítása

Különösen a munkaviszony létesítését, módosítását, megszüntetését, a teljesítményértékelést, valamint a fegyelmi jellegű munkáltatói intézkedéseket érintő döntések esetében a szabályozás továbbfejlesztése körében szükséges lenne jogszabályi rögzítése annak, hogy a végső döntést minden esetben megfelelő felkészültséggel rendelkező természetes személy vizsgálja felül. Ez nem csupán a GDPR és az AI Act által megfogalmazott követelményekkel áll összhangban, hanem a munkáltatói felelősség tényleges érvényesülésének is alapvető feltétele.

9. Az algoritmikus utasítások munkajogi minősítésének rendezése

A digitális munkakörnyezetben egyre gyakoribb, hogy a munkavállaló számára algoritmus által generált feladatkiosztás, teljesítményelvárás vagy munkaszervezési döntés jelenik meg. Indokoltnak tartom rögzíteni, hogy az ilyen automatizált közlések mikor minősülnek munkáltatói utasításnak, valamint azt is, hogy az algoritmikus utasításból, annak végrehajtásából vagy hibás működéséből eredő jogkövetkezményekért a munkáltató milyen körben tartozik felelősséggel.

10. A munkáltatói felelősségi szabályok pontosítása

Álláspontom szerint egyértelművé kell tenni, hogy a mesterséges intelligencia alkalmazása nem eredményezheti a munkáltatói felelősség részleges vagy teljes áthárítását. A munkáltató továbbra is teljes felelősséggel tartozik valamennyi olyan döntésért, amelyet nevében vagy érdekében mesterséges intelligenciát alkalmazó rendszer támogatásával hoznak meg. A technológia a munkáltatói döntéshozatal eszköze lehet, azonban a munkajogi felelősség alanya továbbra is kizárólag a munkáltató marad.

A mesterséges intelligencia munkajogi alkalmazása nem a munkajog alapvető dogmatikai struktúrájának felülírását teszi szükségessé, hanem annak korszerű továbbfejlesztését. A munkajog tradicionális alapelvei –különös tekintettel a munkavállaló védelmére, a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlásra, az egyenlő bánásmód elvére, valamint a jogbiztonság követelményére – a digitális munkakörnyezetben is változatlan jelentőséggel bírnak. A szabályozás jövőbeni fejlődésének ezért nem a technológiai innováció akadályozására, hanem olyan kiegyensúlyozott garanciális rendszer kialakítására kell törekednie, amely képes biztosítani a mesterséges intelligencia alkalmazásának előnyeit, miközben megőrzi a munkaviszony személyes jellegéből fakadó alapvető munkajogi értékeket. A kutatás eredményei alapján megítélésem szerint ez a kiegyensúlyozott szabályozási megközelítés szolgálhatja leginkább a munkáltatói hatékonyság és a munkavállalói jogvédelem közötti egyensúly fenntartását a digitális munkavégzés jövőbeli fejlődése során.

Konklúzió

Amikor a doktori képzést megkezdtem, a kutatási tervem még eltérő hangsúlyokat és célkitűzéseket tükrözött: az akkori szakirodalmi és szabályozási környezet, valamint a gyakorlatban érzékelhető problémátér alapján másnak látszottak a releváns töréspontok, és ennek megfelelően más irányok kínálkoztak a vizsgálódás számára. A képzés szakmai hozadékát ugyanakkor éppen az elkészült disszertáció képes a legpontosabban láthatóvá tenni: az évek során az eredeti kutatási kérdéseket részben új megvilágításba helyeztem, egyes kérdésfelvetéseket szükségképpen szűkítettem vagy pontosítottam, másokat a felmerülő tapasztalatok és új összefüggések miatt bővítettem, illetve voltak olyan kiinduló elemek is, amelyeket a kutatás logikája és az időközben kialakuló új szakmai hangsúlyok alapján elhagytam. Ezzel párhuzamosan olyan új tématerületek felé is nyitottam, amelyek a kutatás kezdetén még periférikusnak tűntek, később azonban a technológiai és társadalmi változások következtében a munkajogi gondolkodás és szabályozás meghatározó kérdéseivé váltak. Az eltelt időszak nem pusztán a kutatás belső érési folyamata miatt hozott elmozdulást, hanem azért is, mert a vizsgált jelenségek környezete érdemben átalakult. Az elmúlt öt évben a technológiai fejlődés gyorsulása, a digitalizáció mindennaposá válása, valamint az ezekhez kapcsolódó új társadalmi és munkaszervezési helyzetek a munkajogi szemléletet is érzékelhetően formálták: a korábban elsősorban elméleti vagy jövőbeli kérdésként kezelt problémák közül több a jogalkalmazásban is közvetlen gyakorlati jelentőséget nyert, miközben új konfliktusok és kockázatok jelentek meg. Ennek következtében a kutatásom bár az eredeti irányát és alapvető kérdésfelvetéseit tekintve azonos gondolati íven haladt tovább, tartalmilag mégsem maradhatott változatlan: a kiindulópont megtartása mellett szükségszerűen kitekintett olyan összefüggésekre is, amelyek időközben a munkáltatói döntéshozatal, a munkavállalói garanciák és a technológiai eszközhasználat metszéspontjában váltak meghatározóvá. A doktori képzés időtartama így nem csupán a téma feldolgozására biztosított keretet, hanem lehetőséget adott arra is, hogy a kutatási kérdések a valóságos változásokkal összhangban finomodjanak, a módszertani és dogmatikai eszköztár bővüljön, és a disszertáció végső szerkezete az eredeti tervhez képest egy

koherensebb, a jelenlegi problémátérhez szorosabban illeszkedő megközelítésben rögzítse a releváns megállapításokat.

A doktori értekezésem célja, hogy a mesterséges intelligencia és a munka világa közötti összefüggésekhez mélyebb, rendszerezett betekintést nyújtson, tudományos szakirodalmi alapokra, szakpolitikai és statisztikai elemzésekre, valamint – a diskurzust tágító jelleggel – releváns ismeretterjesztő forrásokra támaszkodva. A vizsgálat reflektív megközelítésben tárja fel az AI munka világára gyakorolt lehetséges hatásait: egyszerre kívánja láthatóvá tenni azokat a hatékonysági és szervezeti potenciálokat, amelyek a technológia alkalmazásával megnyílhatnak, és azokat a kockázatokat, amelyek a munkáltatói jogok érvényesülése, az egyenlő bánásmód, az átláthatóság és a felelősségi viszonyok szempontjából jelentkezhetnek. A választott cím is arra utal, hogy dinamikusan fejlődő, jelenleg is formálódó technológiáról van szó: az AI még nem tekinthető véglegesen kiforrottnak, ezért az előnyökre és hátrányokra vonatkozó megállapítások szükségképpen időbeli korláttal bírnak, és a kutatás a bevezetési szakasz nyitott kérdéseire is reagál. Az AI elterjedésének jelenlegi fázisában a gyakorlati alkalmazások, a társadalmi elfogadottság és a szabályozási válaszok egyaránt alakulóban vannak, így a jövőbeli pályák és következmények több ponton még bizonytalanok.

Az értekezés kiindulópontja az a munkajogi alaptétel, hogy a munkaviszony szerződéses keretei mögött tartósan jelen van az egyoldalú hatalomgyakorlás, amelyet a munkajog különösen a munkáltatói jogkörök széles körű elismerésével tesz láthatóvá, miközben a munkaviszony strukturális egyensúlyhiánya a munkavállalói védelem garanciális rendeltetését is megalapozza. E klasszikus dogmatikai keretbe illeszti be a disszertáció a digitalizáció, az adatvezérelt szervezés és a mesterséges intelligencia hatását: amellet érvel, hogy a technológia nem pusztán új eszközöket ad a munkáltató kezébe, hanem a munkáltatói utasítás, ellenőrzés és értékelés gyakorlása egyre gyakrabban technikai rendszereken, adatképzésen és algoritmikus következtetéseken keresztül valósul meg, ami az alapjogi korlátok érvényesíthetőségét és a felelősségi láncok átláthatóságát közvetlenül próbára teszi.

A disszertáció egyik sajátos, empirikus ihletésű fókusza a hazai egészségügyi szolgálati jogviszonyban bevezetett biometrikus beléptetés, amely a személyes

intézményi tapasztalatomon keresztül teszi vizsgálhatóvá a digitalizáció és az alapjogi korlátok gyakorlati konfliktusait. A biometrikus rendszer jogalapját és ágazati beágyazottságát több jogterület metszetében mutatja be, külön kiemelve a 2024 nyarán elfogadott ágazati módosítást és az Eütv. 155/A. §-ára épülő, 2025. január 1-jétől megnyíló lehetőséget az állami fenntartású intézmények egységes beléptetési és munkaidő-nyilvántartási célú biometrikus adatkezelésére.

A gyakorlati tapasztalatok ugyanakkor azt is alátámasztják, hogy a bevezetés körülményei, a megfelelési bizonytalanságok és a működési problémák akár részleges kivezetéshez vagy felfüggesztéshez is vezethetnek; a válaszhány és az intézményi kommunikáció elmaradása pedig nem csupán módszertani korlátként, hanem a hazai szervezeti érettség, kockázateszlelés és megfelelési kultúra diagnosztikus jelzéseként is értelmezhető.

Az értekezésem mindezt összehasonlító és uniós szabályozási perspektívával kapcsolja össze. Bemutatja, hogy az EU kockázatalapú megközelítése a foglalkoztatási kontextusban külön nevesíti a HR-hez és munkahelyi megfigyeléshez kötődő AI-használatokat, és az algoritmikus menedzsment terjedésével együtt az átláthatóság, az emberi felügyelet és az elszámoltathatóság garanciáit a munkajogi értékelés középpontjába emeli; e keretek a GDPR-ral együtt olyan követelményrendszert rajzolnak ki, amely a munkáltatói jogkörök digitalizált gyakorlását nem tiltja főszabályként, de szigorú feltételekhez és kontrollokhoz köti. A Platform Work Directive, valamint az ILO új dokumentumai megerősítik, hogy a mesterséges intelligenciával támogatott munkáltatói döntéshozatal esetében az átláthatóság, az emberi felülvizsgálat és az algoritmikus döntések indokolhatósága a nemzetközi szabályozás központi elemeivé váltak.

Konklúzióként az értekezésem fő állítása az, hogy a digitalizáció és a mesterséges intelligencia a munkáltatói jogköröket nem megszünteti, hanem részben technikai közvetítésűvé és adatvezéreltté alakítja, aminek következménye a munkajogi garanciák újrangololásának kényszere: az arányosság, az adatminimalizálás, az átláthatóság és az érdemi emberi felülvizsgálat követelményei a jövőben nem kiegészítő, hanem szervező elvvé válnak. Ebből az is következik, hogy a megfelelés nem redukálható formális dokumentációra: a munkáltatói döntések jogszerűsége és

igazolhatósága egyre inkább azon múlik, hogy a digitális rendszerekbe szervezett döntési láncokban hol, ki, milyen információ alapján, milyen felelősséggel és milyen jogorvoslati út biztosítása mellett gyakorolja ténylegesen a munkáltatói hatalmat.

A technológiai és gazdasági átalakulás szabályozási következménye, hogy a jogalkotás szükségképpen korlátokba ütközik: bármely normatív keretrendszer megalkotása mellett is előállhatnak olyan élethelyzetek, amelyekre a tételes szabályok nem adnak közvetlen, egyértelmű választ. Ilyen esetekben különös jelentőséget nyernek az alapelvek, amelyek nem csupán értelmezési iránytűként működnek, hanem a szabályok dinamikus változása mellett relatív stabilitást és koherenciát biztosítanak. Álláspontom szerint az alapelvek a munkajogi szabályozás szerkezetében olyan szilárd pontokként jelennek meg, amelyekre a digitalizációval gyorsuló változások közepette is támaszkodni lehet. Ennek indoka, hogy a mindennapi élet folyamatos digitalizálódása szükségképpen magával hozza a munka világának digitalizációját is: a munkavégzés szervezése, ellenőrzése és értékelése egyre inkább adat- és rendszerfüggővé válik, ami új típusú tényállásokat, kockázatokat és konfliktusokat generál. Adams-Prassl a mesterséges intelligencia munkajogi hatását nem kizárólag az automatizáció munkaerő-kiváltó potenciálja felől közelíti meg, hanem az algoritmikus menedzsment térnyerésére helyezi a hangsúlyt. Álláspontja szerint az AI munkahelyi jelentősége abban ragadható meg, hogy a munkáltatói irányítás, ellenőrzés és értékelés egyre nagyobb mértékben adatgyűjtésen és algoritmikus feldolgozáson alapul, amely a klasszikus munkáltatói jogkörök gyakorlását új garanciális kérdések elé állítja⁵²⁹. E folyamatokkal összhangban a mesterséges intelligencia és az automatizáció terjedése olyan jövőbeni munkajogi dilemmákat vet fel, amelyekre a tételes normák nem minden esetben kínálnak kész megoldást, így a munkajog alapelveinek szerepe felértékelődik az értelmezésben és a jogalkalmazásban.

⁵²⁹ Jeremias Adams-Prassl: Law and (R)evolution at Work: The Impact of Artificial Intelligence, in: Matej Accetto – Katja Škrubej – Joseph H. H. Weiler (eds.): Law and Revolution: Past Experiences, Future Challenges, Routledge, 2024, 184–197. o.

Summary

When I started my doctoral studies, my research plan reflected different emphases and objectives: based on the literature and regulatory environment at the time, as well as the problems perceived in practice, the relevant breaking points seemed different, and accordingly, different directions for investigation presented themselves. However, the professional benefits of the program can be most accurately seen in the completed dissertation: over the years, I have partly reexamined the original research questions, narrowed or clarified some of them as necessary, expanded others due to emerging experiences and new contexts, and discarded some initial elements based on the logic of the research and new professional emphases that have emerged in the meantime. At the same time, I also started to explore new areas that seemed peripheral at the beginning of my research but later became key issues in labour law thinking and regulation as a result of technological and social changes. The shift over this period was not only due to the internal maturation process of the research, but also because the environment of the phenomena under study underwent a significant transformation. Over the past five years, the acceleration of technological development, the everyday nature of digitalization, and the new social and work organization situations associated with these have also had a noticeable impact on the approach to employment law: many of the issues that were previously treated primarily as theoretical or future concerns have gained direct practical significance in the application of the law, while new conflicts and risks have emerged.

As a result, although my research continued along the same line of thought in terms of its original direction and fundamental questions, its content could not remain unchanged: while maintaining the starting point, it necessarily looked at connections that had become decisive in the meantime at the intersection of employer decision-making, employee guarantees, and the use of technological tools. The duration of the doctoral program thus not only provided a framework for processing the topic, but also allowed the research questions to be refined in line with actual changes, expand the methodological and dogmatic toolkit, and ensure that the final structure of the

dissertation, compared to the original plan, sets out the relevant findings in a more coherent approach that is more closely aligned with the current problem area.

The aim of my doctoral thesis is to provide a deeper, systematic insight into the connections between artificial intelligence and the world of work, based on scientific literature, policy and statistical analyses, and – in order to broaden the discourse – relevant educational resources. The study takes a reflective approach to exploring the potential impacts of AI on the world of work: it seeks to highlight both the efficiency and organizational potential that can be unlocked through the use of this technology and the risks that may arise in terms of the enforcement of employer rights, equal treatment, transparency, and accountability. The title chosen also refers to the fact that this is a dynamic, rapidly evolving technology: AI cannot yet be considered fully mature, so statements about its advantages and disadvantages are necessarily limited in time, and the research also responds to open questions in the introductory phase. At the current stage of AI's spread, practical applications, social acceptance, and regulatory responses are all still evolving, so future trajectories and consequences remain uncertain in many respects.

The dissertation takes as its starting point the fundamental principle of labour law that behind the contractual framework of the employment relationship there is a permanent presence of unilateral power, which labour law makes visible in particular through its broad recognition of the employer's rights, while the structural imbalance of the employment relationship also justifies the guarantee of employee protection. The dissertation fits the impact of digitalization, data-driven organization, and artificial intelligence into this classic dogmatic framework: it argues that technology not only provides employers with new tools, but also that the exercise of employer instruction, control, and evaluation are increasingly carried out through technical systems, data processing, and algorithmic conclusions, which directly challenges the enforceability of fundamental rights and the transparency of chains of responsibility.

One of the specific, empirically inspired focuses of the dissertation is the biometric access control system introduced in the Hungarian healthcare service, which allows me to examine the practical conflicts between digitalization and fundamental rights through my personal institutional experience. The legal basis and sectoral

embeddedness of the biometric system are presented at the intersection of several areas of law, with particular emphasis on the sectoral amendment adopted in the summer of 2024 and the opportunity based on Section 155/A of the Health Care Act, which will become available on January 1, 2025, for state-maintained institutions to implement a uniform access control and working time system. 155/A. § of the Health Care Act, which will open up the possibility of uniform biometric data management for access control and working time recording in state-run institutions from January 1, 2025.

However, practical experience also confirms that the circumstances of the introduction, uncertainties regarding compliance, and operational problems may even lead to partial phase-out or suspension; the lack of response and institutional communication can be interpreted not only as a methodological limitation, but also as a diagnostic indicator of domestic organizational maturity, risk perception, and compliance culture.

My dissertation combines all of this with a comparative and EU regulatory perspective. It shows that the EU's risk-based approach specifically mentions the use of AI in HR and workplace monitoring in the context of employment, and, with the spread of algorithmic management, places transparency, human oversight, and accountability at the center of labor law assessment. Together with the GDPR, these frameworks outline a set of requirements that do not prohibit the digitized exercise of employer rights as a general rule, but subject it to strict conditions and controls. The Platform Work Directive and the ILO's new documents confirm that, in the case of employer decision-making supported by artificial intelligence, transparency, human oversight, and the justifiability of algorithmic decisions have become central elements of international regulation.

In conclusion, the main argument of my thesis is that digitization and artificial intelligence do not eliminate employer rights, but rather transform them into technical mediation and data control, which necessitates a recalibration of employment law guarantees: proportionality, data minimization, transparency, and substantive human review will become organizing principles rather than supplementary ones in the future. It follows that compliance cannot be reduced to formal documentation: the legality and justifiability of employer decisions increasingly depend on where, who, on what

information, with what responsibility, and with what legal remedies actually exercises employer power in the decision-making chains organized in digital systems.

The regulatory consequence of technological and economic transformation is that legislation inevitably encounters limitations: even with the creation of any normative framework, situations may arise for which specific rules do not provide a direct, clear answer. In such cases, fundamental principles take on particular importance, serving not only as a compass for interpretation, but also ensuring relative stability and coherence amid dynamic changes in the rules. In my view, fundamental principles are fixed points in the structure of employment law that can be relied upon even amid the rapid changes brought about by digitalization. The reason for this is that the continuous digitisation of everyday life necessarily brings with it the digitisation of the world of work: the organisation, control and evaluation of work is becoming increasingly data- and system-dependent, generating new types of situations, risks and conflicts. Adams-Prassl does not approach the impact of artificial intelligence on labour law solely from the perspective of automation's potential to replace the workforce, but rather emphasizes the rise of algorithmic management. In his view, the significance of AI in the workplace lies in the fact that employer-led management, supervision, and evaluation are increasingly based on data collection and algorithmic processing, which raises new issues regarding safeguards in the exercise of traditional employer rights⁵³⁰. In accordance with these processes, the spread of artificial intelligence and automation raises future labor law dilemmas for which specific norms do not always offer ready solutions, thus increasing the importance of the fundamental principles of labor law in interpretation and application.

⁵³⁰ Jeremias Adams-Prassl: *Law and (R)evolution at Work: The Impact of Artificial Intelligence*, in Matej Accetto – Katja Škrubej – Joseph H. H. Weiler (eds.): *Law and Revolution: Past Experiences, Future Challenges*, Routledge, 2024, 184–197. o.

Jogszabályjegyzék

14/2017. (VI. 30.) AB határozat a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panasz elutasításáról

17/2014. (V. 30.) AB határozat az Mt. 65. § (5) bekezdésének részleges megsemmisítéséről

2000/78/EK irányelv (egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban)

21/2014. (VII. 15.) határozat a Kúria Mellett Működő Másodfokú Szolgálati Bíróság Szf.F.II.1/2012/9. számú határozata, valamint a Fővárosi Ítélőtábla Mellett Működő Elsőfokú Szolgálati Bíróság SZF.1/46/2011. számú határozata alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről

528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról

21/2014. (VII. 15.) AB határozat a közszolgálati jogviszony indokolás nélküli megszüntetésének alkotmányosságáról (ABH 2014), különösen az Indokolás 75–98 bekezdései.

344/2025. (X. 31.) Korm. rendelet az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról szóló 2025. évi LXXV. törvény végrehajtásáról

7001/2005 (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

1875. évi XXXVII. törvénycikk, kereskedelmi törvény

1876. évi XIII. törvénycikk a cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról

1959.IV. törvény a Magyar Köztársaság Polgári Törvénykönyvéről.1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról

4857 Sayılı İş Kanunu

6098 Türk Borçlar Kanunu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi

İş Kanunu Uzaktan Çalışma Yönetmeliği,

Irodalomjegyzék

A Kúria joggyakorlatából, Munkajog, 2019/1.; 2018/3.,
<https://szakcikkadatbazis.hu/doc/> 2023. február 19.

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről
<https://naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyelesr-l.pdf?> 2024. szeptember 12.

Adalberto Perulli: Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects 6. https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images_pdfs_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf 2024. február 16.

Ahmet Taner Kışlalı: Atatürk és a Nyugat, Kerekesházy József: Az igazi Kemál, Budapest, Terebess, 2000., <https://mek.oszk.hu/03800/03836/html/>

Alain Supiot: *Critique du droit du travail*. Paris, 2010, (a munkáltatói jog „normatív hatalomként” való leírása). 103-112. o.

Alain Supiot: Homo Juridicus – On the Anthropological Function of the Law, Verso, London, 2007, 191–195. o.

Alain Supiot: Homo Juridicus – On the Anthropological Function of the Law Verso, London, 2007. 191–195. o.

Alan Bogg – Cynthia Estlund: Between Authority and Domination: Taming the Managerial Prerogative (2024, kézirat/PDF); <https://www.law.ed.ac.uk/sites/default/files/2024-03/Bogg-Estlund-II-2024-01-23.pdf>, 2025. február 7.,

Alan Watson: Roman slave law, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1987, 15–17. o.

Algorithmic management and digital monitoring of work https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/algorithmic-management-and-digital-monitoring-work_en 2025. január 2.

Algorithmic management in the workplace <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace> 2024. augusztus 12.

Ali Murat Özdemir, - Gamze Yücesan-Özdemir: Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is Not Just in the Detail But Also in the Legal Texts. Economic and Industrial Democracy, 27(2), 2006, 311-331. o.

Ana Escher : The Concept of Open Texture in “The Concept of Law”. Lisbon Public Law Working Paper No. 2023-3, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4530348> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4530348> 2024. október 31.

Angela Ferrari Zumblini – Paola Monaco: Automated decisions in public administration processes : The case of Austrian public employment service algorithm Italian Journal of Public Law 17. 2025/1. 347-364. o.

Anna Beale: Proving Discrimination: The Shift of the Burden of Proof and Access to Evidence 2015, https://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/118DV18_Beale_Paper_EN.pdf 2024.november 22.

Antalóczy Adrienn: A vezetők feletti munkáltatói jogkör-gyakorlás, Munkajog, 2023/2., 39–48. o.

Antoine Jeammaud: Le pouvoir de l’employeur, LGDJ, Paris, 2012. 51–56. o.; Alain Supiot: *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 2015. 120–124. o.

Antonio Aloisi - Valerio De Stefano: Your Boss Is an Algorithm : Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. First edition., Hart Publishing, 2022. 148. o. <https://doi.org/10.5040/9781509953219>. 2023. november 14.

Antonio Aloisi – Valerio De Stefano: Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour. Bloomsbury Publishing, 2022.

Antonio Aloisi: Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 40/1. 2024, 5–36. o.

Asymina Aza: Scores as Decisions? Article 22 GDPR and the Judgment of the CJEU in SCHUFA Holding (Scoring) in the Labour Context, Industrial Law Journal, Volume 53, Issue 4, December 2024, 840-858. o.

Az AI alkalmazása a jelen és a jövő HR-ében — METU esettanulmány az előszűrés és rejtett kritériumok hatásáról. <https://behaviour.hu/az-ai-alkalmazasa-a-jelen-es-a-jovo-hr-eben/> 2024. december 19.

Az algoritmikus menedzsment (algorithmic management) munkahelyi kiterjedéséről és a jogi keretéről: European Parliament (EPRS), Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work, 2025 https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU%282025%29774670 2025. decemeber 28.

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 58. o.

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére

Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: Issues of Digital Workplace – The Situation in Hungary. JurInfo, Pécs, 2016, 42-48. o.,

Bankó Zoltán: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után. Miskolci Jogi Szemle, 17/2. , 2022, 33-38. o.

Bányai Orsolya: Munkavédelmi jog, HVG-ORAC, 2019. 97-118., 121-136. o.

Berényi Laura: Gondolatok a munkajog dogmatikai fejlődéséről, különös tekintettel a munkáltatói koncepció alakulására Polgári Szemle, 17. évf. 4–6. szám, 2021, 432. o, DOI: 10.24307/psz.2021.1231

Berke Gyula: A munkajog és a gazdasági változások, Magyar Jog, 2002/10. 582-585. o.

Bernd Waas: The legal definition of the employment contract un section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same? Italian Labour Law e-Journal Issue 2019, 1 Vol. 12, 25. o., <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/9695>, 2022. március 13.

Biometric Information Privacy Act (BIPA) <https://www.aclu-il.org/en/campaigns/biometric-information-privacy-act-bipa>? 2025. május 12.

Birher Nándor: Szabályozás a gyakorlatban. A jog és más normák mint a folyamatszabályozás eszközei, Homicskó Árpád Olivér (szerk.): A technológia fejlődés társadalmi kihívásai és hatása a jogi szabályozásra. Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XXXIX., Budapest, 2022. 13. o.

Bónis György: Hűbériség és rendiség a magyar jog fejlődésében, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1972. 72-75. o.

Britannica Editors: Taylorism, Encyclopedia Britannica, 16 Oct. 2025, <https://www.britannica.com/science/Taylorism> 2024. december 29.

Caroline Burnett - Susan F. Eandi - Rachel Ehlers - Helena Engfeldt: The Legal Playbook for AI in HR: Five Practical Steps to Help Mitigate Your Risk

Catherine Barnard, EU Labour Law 4th ed., OUP Oxford, 2012 503-515. o.,

Cathy O'Neil: Weapons of Math Destruction Crown Publishing Group Affil. of Random House 201 East 50th Street New York, NY United States ISBN: 978-0-553-41881-1 125-130. o.

Christoph Reinhardt: Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit, Hamburg, 2013, 142 o.

Clement Guitton – Aurelia Tamò-Larrieux - Simon Mayer – Gijs van Dijck: The challenge of open-texture in law. *Artificial Intelligence and Law* 33, 2025, 405–435. o.

Clifford Chance : What does the EU AI Act mean for employers? — összefoglaló az AI Act ütemezéséről, tiltásokról és HR-kötelezettségekről. 2024, <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2024/08/what-does-the-eu-ai-act-mean-for-employers.pdf> 2024. szeptember 22.

Clifford Chance 2024: Understanding the EU AI Act: Implications for Employers <https://www.cliffordchance.com/briefings/2024/06/understanding-the-eu-ai-act--implications-for-employers.html> 2025. december 27.

CoE: Recommendation CM/Rec(2015)5 (foglalkoztatási célú adatkezelések elvei).

Collins, Hugh – Ewing, Keith – McColgan, Aileen: *Labour Law*, Cambridge University Press, 2019. 90–108, 109–125, 259–320, 371–398. o.;

Collins, Hugh: *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Integration*, ILJ, 2015 (management prerogative és korlátai). 90-110. o.

Common law – Encyclopaedia Britannica, összehasonlító áttekintés a civil law rendszerekkel. <https://www.britannica.com/topic/common-law/The-feudal-land-law> 2024. augusztus 12.

Cseh Gergely: „Kamerás megfigyelés a munkahelyeken – avagy milyen párhuzamok és ellentétek figyelhetők meg az adatvédelmi biztos és a Hatóság gyakorlata között”, *Miskolci Jogi Szemle* 2014/2. 145-157. o.

Csehi Zoltán: *A polgári jogi jogviszony tanáról*. Pázmány Press, Budapest, 2014. 42. o.

Daniella Douglas: *The Ethics of Managing People* First published: July 1996 <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.1996.tb00149.x> 2025. január 13.

David Silverman: *Interpreting Qualitative Data*. 7th Edition, SAGE Publications, London, 2024, 112-115. o.;

De Stefano V. and Aloisi A., *European Legal framework for digital labour platforms*, European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243.;

Dieter Kluge: *Arbeitsrecht in Österreich*, Wien, 2020, 33–40. és 120–135. o.;

Christoph Mosler: *Arbeitsrecht*, Wien, 2018, 40-70. o.;

Douglas Brodie: *Mutual Trust and Confidence, The Employment Contract: Legal Principles, Drafting, and Interpretation*, Oxford Academic, 2023, <https://doi.org/10.1093/oso/9780199269662.003.0005> 2024. december 22.

DSIT (UK Gov't): Responsible AI in Recruitment 2024 – toborzási AI kockázatai és biztosítékai. <https://www.gov.uk/government/publications/responsible-ai-in-recruitment-guide/responsible-ai-in-recruitment> 2024. június 7.

Edoardo Ghera: Diritto del Lavoro. Cacucci, Bari, 2011, 64. o.

EDPB Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video devices https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video_en 2022. október 3.

Eduardo Ales (szerk.): Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective (hivatkozási kontextus) 536-543. o. https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2015-1_Ales2.pdf 2024. július 2.

Elena Gramano: Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective 101. o. https://cllpj.law.illinois.edu/content/issues/Gramano_CLLJ_final%20version.pdf 2025. december 25.

Elena Gramano: Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective 108. o. https://cllpj.law.illinois.edu/content/issues/Gramano_CLLJ_final%20version.pdf

Elizabeth Maria Louise Strydom: Employer Perogative from labour law perspective, doktori értekezés, University of South Africa, 1997, 6-7. o.

EPRS briefing: Addressing AI risks in the workplace Workers and algorithms https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI%282024%29762323_EN.pdf 2025. január 12.

ERPS: Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: Shaping the future of work [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU\(2025\)774670_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf) 2025. november 10. vagy Halefom Abraha: Navigating workers' data rights in the digital age, A historical, current, and future perspective on workers' data protection, ILO Working Paper 149. September 2025. 2025. október 12.

EU-OSHA „Digitalisation of work” kampány: az AI, algoritmusok, platformok és távoli munkavégzés OSH-kockázatai és lehetőségei. <https://osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-work> 2025. december 28.

EU-OSHA 2024: Algorithmic management and workers' rights

EU-OSHA: cél az emberi felügyelet és elszámoltathatóság biztosítása az automatizált rendszerek esetén

Európai Parlament (2025): algoritmikus menedzsmenttel kapcsolatos új munkavédelmi/adatvédelmi garanciák iránti felhívás; vö. EPRS (2025): MEPs demand new measures to protect against algorithmic management at work https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2025/12/press_release/20251211IPR32175/20251211IPR32175_en.pdf 2025. december 20.

Európai Parlament állásfoglalás: 2021/2181(INL);

European Migration Network (EMN) Glossary https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/employer_en 2025. november 9.

European Parliament (EPRS): Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work, 2025, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU%282025%29774670_EN.pdf , 2025. december 27.

European Parliament / EPRS: Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work (2025). https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU%282025%29774670_EN.pdf 2025. december 11.

EU-OSHA „Digitalisation of work” kampány: az AI, algoritmusok, platformok és távoli munkavégzés OSH-kockázatai és lehetőségei. <https://osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-work> 2025. december 28.

Eyhun Atuf Kansu: Mustafa Kemal Atatürk, Nap Kiadó kft, 2017.

Felicia Rosirou: The changing concept of subordination https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia_rosioru.pdf 2025. november 2. és Brîndușa Vartolomei: The subordination of the employee to the employer – The fundamental legal characteristic of the individual employment contract and its consequences on labour law <https://www.businesslawconference.ro/revista/articole/an3nr1/28.%20Brindusa%20Vartolomei%20EN.pdf> 2023. október 10.

Földi András – Hamza Gábor: A római jog története és intézményei. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1996. 535–540. o.

Frank Hendrickx Video surveillance at work: European Human Rights Court approves hidden cameras <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/video-surveillance-at-work-european-human-rights-court-approves-hidden-cameras/> 2024 október 29.

Franz Marhold– Michael Friedrich: Österreichisches Arbeitsrecht, Wien, Springer, 2022, 203-214. o.

Giovanni Gaudio: Reconciling risk and workers' rights: the EU's risk-based approach to algorithmic management and its implications for labour law, *European Labour Law Journal*, Vol.17/1. <https://doi.org/10.1177/20319525261434160> 2026. július 9.

Gácsi Anett Erzsébet: Az elektronikus bizonyítás alapvető dogmatikai kérdései *Magyar Rendészet* 2018/2. 77—89.o.

GDPR.blog.hu: Biometrikus beléptetés – tesztüzem és jogi háttér, 2025. https://gdpr.blog.hu/2025/06/10/jon_a_kotelezo_arcfelismeresen_alapulo_beleptetes_a_korhazakban

GDPR.blog.hu: https://gdpr.blog.hu/2025/06/10/jon_a_kotelezo_arcfelismeresen_alapulo_beleptetes_a_korhazakban 2025. szeptember 10.

GDPR.blog.hu: Kötelező lesz az arcfelismeréses beléptetés a kórházakban?, https://gdpr.blog.hu/2025/06/10/jon_a_kotelezo_arcfelismeresen_alapulo_beleptetes_a_korhazakban 2025. július 12.

Gilian Lester: *Employer Authority and Its Limits*, vö. Davidov-Langille-Lester, 2018-220. o.

Grosschmid Béni: Fejezetek kötelmi jogunk köréből. I. kötet. Athenaeum, Budapest, 1898. 23-25. o.

Guba Veronika – Halmos Szilvia – Szolnokiné Csernay Krisztina: A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogviszonyokban az EJEB, a Kúria és az Alkotmánybíróság gyakorlatának tükrében, *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2024/1. 31-88.o.

Gust Depla: he AI Act explained: ban on emotion recognition by employers and educational institutions (7/10) <https://www.holla.nl/en/news/the-ai-act-explained-ban-on-emotion-recognition-by-employers-and-educational-institutions-7-10> 2025. december 27.

Guy Davidov - Brian A. Langille (1999, January 1). Beyond employees and independent contractors: a view from Canada, *Comparative labor law and policy journal*, ISSN 1095-6654, Vol. 21, N1, 1999, 7-40. o. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2616478> 2025. november 29.

Guy Davidov: *The Building Blocks of Labour Law: Employee and Employer, A Purposive Approach to Labour Law* Oxford, 2016; online edn, Oxford Academic, 18 Aug. 2016, <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.003.0006>, 2025. december 19.

Guy Davidov: The Concept of Subordination, Guy Davidov - Brian Langille – Gilian Lester (eds): *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford University Press, 2024, 49–51. o.

Guyvan kontra Ukrajna (46704/16, 2025. november 6.) ügy elemzését lásd: <https://www.echrcaselaw.com/en/echr-decisions/monitoring-of-communications-in-the-workplace-and-processing-of-personal-data-by-employer-failure-to-provide-judicial-protection-violation-of-private-life/> 2025. december 28.

Günther Löschnigg: Arbeitsrecht, 14. Auflage, Wien: Manz, 2023. 301-308. o.

Gyulavári Tamás – Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében, 2013; https://real.mtak.hu/81492/1/A20munkC3A1ltatC3B3i20szabC3A1lyzat_u.pdf, 2025. december 6.,

Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, VI. átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2018;

Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Hungarian Labour Law E-Journal 2014/1 22. o.

Gyulavári Tamás: A munkajogi szabályozás rendszere, Gyulavári Tamás (Szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, 2013, 19. o.

Gyulavári Tamás: A munkaszerződés és a szerződési szabadság korlátai, HVG-ORAC, 2014. 52-60. o.

Gyulavári Tamás: A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán Pázmány Press, Budapest, 2014, és

Gyulavári Tamás: Megjegyzések a munkajogviszony tartalmának alakításához, in: *Juridica et Politica* 79 (Acta Juridica et Politica), 2017, 363–371. o.

Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 200–201. o.

Hadady-Lukács Adrienn: „Mutasd a táskád, megmondom ki vagy!” A munkavállaló csomagjának munkáltató általi ellenőrzése, Kúriai Döntések – Bíróági Határozatok, <https://kuria-birosag.hu/hu/kuriai-dontesek/hadady-lukacs-adrienn-mutasd-taskad-megmondom-ki-vagy-munkavallalo-csomagjanak> 2025. december 7.

Hadady-Lukács Adrienn: Az okos gyárak antidiszkriminációs kihívásai, különös tekintettel az átsugárzó és a feltételezésen alapuló diszkriminációra. In: Mélypataki Gábor (szerk.): Okos városok – Szociális és társadalmi felelősség, Miskolci Egyetem ÁJTK, 2025, 119–131. o.

Hadady-Lukács, Adrienn: The Future of Work – Artificial Intelligence and Labour Law. *DANUBE* 15(3) (2024) 188–202, DOI: 10.2478/danb-2024-0011.

Haleform Abraha: Navigating workers' data rights in the digital age A historical, current, and future perspective on workers' data protection Ilo, 2025, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/wp149.pdf> 2025. december 19.

Hans Kelsen: Pure Theory of Law, University of California Press, Berkeley–Los Angeles, 1967, 3-10. o.

Heinrich Renáta: A védelem védtelenjei. Milyen nehézségek elé állítja a digitalizáció a munkajogi védelem intézményét? Ember és Jog, 2024/1., 37–59. o.

Herbai kontra Magyarország, EJEB, 2019. november 5., 11608/15 sz. kérelem, különösen az ítélet 40–46. pontjai

Horuczi Szilvia: A munkahelyi kamerás megfigyelés szabályai és jogszerűsége, NAIH, STAR II. zárókonferencia előadása, 2018;

Horváth István - Kártyás Gábor: Láttelek: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről* Munakjog, 2021/1., 1-17. o.

Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, Pro Futuro 2021/2 61-81. o.

House of Commons Library: Artificial intelligence and employment law 2023, – algoritmikus menedzsment és meglévő jogi korlátok, <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9817/> 2024. október 30.

House of Commons Library: Artificial intelligence and employment law 2023.

House of Commons Library: Artificial intelligence and employment law

How Can Cultural Biases Impact Education? <https://lifestyle.sustainability-directory.com/question/how-can-cultural-biases-impact-education/> 2025. október 30.

How widespread is algorithmic management in workplaces? https://www.oecd.org/en/publications/how-widespread-is-algorithmic-management-in-workplaces_cda7a114-en/full-report.html?utm_ 2025. december 21.

HR Terasz, A mesterséges intelligencia használata a HR-ben, 2024, <https://hrterasz.hu/a-mesterseges-intelligencia-hasznalata-a-hr-ben/> 2024. május 2. ,

https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_vide_devices_en_0.pdf 2024. november 28.

<https://www.theemployerreport.com/2024/11/the-legal-playbook-for-ai-in-hr-five-practical-steps-to-help-mitigate-your-risk/> 2024. december 22.

Hugh Collins : Employment Law, Oxford University Press, 2019, 18-19. o.

Hugo Sinzheimer Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechts für Deutschland, Leipzig/Berlin, 1914/1974. 47. o.

Hugo Sinzheimer: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Berlin, 1927, 28-35. o.

Hugo Sinzheimer: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: Gesammelte Aufsätze und Reden*, Frankfurt Am Mein: Europäische Verlagsanstalt, 1976, különösen „Das Wesen des Arbeitsverhältnisses” és „Der Arbeitsvertrag und das soziale Recht”.

Hunton Andrews Kurth : The Impact of the EU AI Act on Human Resources Activities / Navigating the EU AI Act: Implications for HR and recruitment, 2024, <https://www.hunton.com/insights/legal/the-impact-of-the-eu-ai-act-on-human-resources-activities> 2024. december 9.

IAPP: Biometrics in the EU: Navigating GDPR, AI Act, 2025; <https://iapp.org/news/a/biometrics-in-the-eu-navigating-the-gdpr-ai-act> 2025. október 13.

ICO guidance on monitoring workers: what do employers need to know? <https://www.localgovernmentlawyer.co.uk/information-law/344-information-law-features/56061-ico-guidance-on-monitoring-workers-what-do-employers-need-to-know> 2024. október 30.

ICO közlemény az alkalmazotti megfigyelés jogszerűségéről és az arányossági-átláthatósági követelményekről <https://ico.org.uk/about-the-ico/media-centre/news-and-blogs/2023/10/ico-publishes-guidance-to-ensure-lawful-monitoring-in-the-workplace/> 2023. december 18.

ICO publishes final guidance on data protection and monitoring workers <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2023/10/ico-publishes-final-guidance-on-data-protection-and-monitoring-workers> 2024. november 11.

ICO: *Guidance on AI and Data Protection* (fairness, átláthatóság, governance). <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/guidance-on-ai-and-data-protection/> 2024. november 14.

Illés & Németh Ügyvédi Társulás: Munkahelyi adatkezelés a NAIH gyakorlata tükrében — esettanulmányok, jogos érdek-teszt. 2020, <https://visegradlegal.hu/adatvedelem/munkahelyi-adatkezeles-a-naih-gyakorlata-tukreben/> 2024. június 7.

ILO: Algorithmic management in the workplace <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace> 2026. július 7.

ILO, The employment relationship, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, Geneva, 2005, § 16, p. 6. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_8_engl.pdf 2024. november 24.

Index.hu: Az egészségügyi dolgozók ellenőrzésére biometrikus ellenőrzőrendszert építenek ki az állami kórházakban <https://index.hu/belfold/2025/04/29/egeszsegugy-korhaz-megfigyeles-tasz-kamerarendszer-biometrikus-azonositas/> 2025. május 1.

Inside Privacy összefoglaló az ICO Monitoring workers végleges iránymutatásáról (DPIA, biometria, Art.22 UK GDPR). <https://www.insideprivacy.com/data-privacy/uk-information-commissioners-office-releases-rew-guidance-for-monitoring-at-work/> 2024. november 10.

ISO/IEC 23894:2023: Information technology — Artificial intelligence — Guidance on risk management. ISO hivatalos lap: <https://www.iso.org/standard/77304.html> 2024. február 27. Elemzés - AI Standards Hub: <https://aistandardshub.org/a-new-standard-for-ai-risk-management> 2024. november 10.

Jakab András – Menyhárd Attila: A jog tudománya. Tudománytörténeti és -elméleti írások, gyakorlati tanácsokkal, 2014. 96. o. https://real.mtak.hu/32954/7/JAkab_Andras_A_jog_tudomanya_.pdf 2024. december 10.

Jakab Nóra – Prugberger Tamás: A munkaszerződési és a foglalkoztatási jogviszonyból eredő tájékoztatási kötelezettség alakulásának kérdései az európai jog tükrében. Fontes iuris, 2024/3–4. 63-69. o.

Jakab Nóra – Szekeres Bernadett: A személyi- és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó felelősségi szabályok a német és magyar jogban Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXV 2017, 266–284. o.

Jakab Nóra: Fundamentals of Labour Law in Central Europe, Central European Academic Publishing, Miskolc–Budapest, 2022 95-98. és 102-105. o.

Jakab Nóra: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra II. Miskolci Jogi Szemle, 2020/2, 7–20. https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/13390/4_jakabnora_tordelt.pdf (2024.01.12.)

Jakub Beneš: Labour, Labour Movements, Trade Unions and Strikes (Austria-Hungary) <https://encyclopedia.1914-1918-online.net/article/labour-labour-movements-trade-unions-and-strikes-austria-hungary/> 2025. július 12.

James Redmond: The Digitalisation of Work An assessment of the rights and protections afforded to platform workers, Hungarian Labour Law E-Journal 2020/1 83-108. o. https://hllj.hu/letolt/2020_1_a/05_JRedmond_HLLJ_2020_1.pdf 2023. szeptember 2.

Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben Hungarian Labour Law E-Journal 2015/1 https://hllj.hu/letolt/2015_1/06.pdf 2024. január 21.

Jean Pélissier – Alain Supiot, Antoine Jeammaud: *Droit du Travail*. Dalloz, Paris, 2000, 151-152.;

Jeney Ügyvédi Iroda 2025: *Munkáltatói ellenőrzés és adatvédelem*

Jeney Ügyvédi Iroda: Kamerás megfigyelés a munkahelyen, – Mt. 9. §, 11/A. § gyakorlati értelmezés., 2025.

Jeney Ügyvédi Iroda: magánjellegű adatok fokozott védelme, 2025, <https://jeneyugyved.hu/adatvedelem-gdpr-panaszkezeles/> 2025. december 28.

Jeremias Adams-Prassl – Martin Risak: Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, 13-19., 26. o.

Jeremias Adams-Prassl: *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018, különösen „The Innovation Paradox” és „Lost in the Crowd” c. fejezetek;

Jeremias Adams-Prassl: Law and (R)evolution at Work: The Impact of Artificial Intelligence, in Matej Accetto – Katja Škrubej – Joseph H. H. Weiler (eds.): *Law and Revolution: Past Experiences, Future Challenges*, Routledge, 2024, 184–197. o.

Jeremias Prassl: The Concept of the Employer, 2015, 31-38. o., 74-95. o. 10.1093/acprof:oso/9780198735533.001.0001. 2023. február 17.

Jibble cég honlapja <https://www.jibble.io/face-recognition-attendance-system> 2025. május 13.

Joanna Howe – Esther Sánchez – Andrew Stewart: Job loss, Matthew W. Finkin – Guy Mundlak: *Comparative Labor Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton, 2015, 285. o.

Joellen Riley Munton: The Managerial Prerogative and Variation of the Employment Contract *Oxford Handbook* 2024. 265–278. o. <https://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780192870360.013.23> 2025. március 3.

Jogászvilág: “A munkáltatói ellenőrzés adatvédelmi kérdései” – arányosság, tájékoztatás szükségessége <https://jogaszvilag.hu/szakma/a-munkaltatoi-ellenorzes-adatvedelmi-kerdesei/> 2024. szeptember 17.

joghézagokkal, *Pro Futuro* 2021/2 61-81. o.

Jogiforum.hu; Medicalonline.hu: *NAIH eljárások és jogszabályi keretek*, 2025.

John Purcell: Mapping Management Styles in Employee Relations, *Journal of Management Studies*, 24(5), 1987, 533–548. o.

John W. Cresswell.: Research Design – Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Sage Publications Thousand Oaks – London – New Delhi 2nd ed. 2003. 197-198. o.

Jovanović Predrag: Labour law treatment of health, work ability and personal integrity of the employees. University of Novi Sad Faculty of Law, 2014, 48(3), 37-54. o. <https://doi.org/10.5937/zrpfns48-7376> 2024. szeptember 5.

JRC & ILO: Algorithmic management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare, 2024, https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/algorithmic-management-practices-regular-workplaces-are-already-reality-2024-02-23_en 2024. június 7.

Kahn-Freund, Otto: Labour and the Law, Stevens & Sons, London, 1977.; 7–18., 22–41., 45–56., 61–78. o;

Kajtár Edit – Zeller Judit: A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből, Közjogi Szemle, 2014/2. 20-26. o.;

Kajtár Edit: A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában JURA, 2014/2., 214–224. o.

Kanun No. 4857 (İş Kanunu) Madde 2.

Karl H. Neuner: Grundzüge des Arbeitsrechts, C.H. Beck, München, 1995, 29–35. o. és Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2000, 42-47. o.

Karl Llewellyn: Jurisprudence Realism in Theory and Practice <https://doi.org/10.4324/9780203787823> 2025. november 12.

Kártyás Gábor: Algoritmikus menedzsment a munkajogban – az Európai Unió szabályozási tervei Munkajog folyóirat, 2022/1, 14-19. o.

Kártyás Gábor: Munkavédelmi felelősség az uniós és a magyar jogban, Miskolci Jogi Szemle 2022/1., 17/2, 2022, különszám - Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás egyetemi tanár 85. születésnapjára, 201. o.

Katherine C. Kellogg - Melissa A. Valentine - Angéle Christin: Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control, Academy of Management Annals, 2020, 14(1), 366–410. o. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>

Kelemen Katalin: A common law jogrendszerek – a precedensjog és a kodifikáció viszonyáról, Jakab András - Fekete Balázs (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia, 2018, <https://szakcikkladatbazis.hu/doc/1610802> 2024. szeptember 18.

Kenderes György: Fegyelmi felelősség a munkajogban, HVG-ORAC, 2015; ítélkezési gyakorlat összefoglalói, 73-88. o.

Kereszti Zsófia: Értékelési torzítások a teljesítményértékelésben: így tudatosítsuk őket vezetőként. Hrpwr, 2025, <https://hrpwr.hu/cikk/ertekelesi-torzitasok-a-teljesitmenyertekelesben-igy-hogyan-tudatositsuk-oket-vezetokent> 2025. december 27.

Kereszti Zsófia: Értékelési torzítások a teljesítményértékelésben, 2025, <https://hrpwr.hu/cikk/ertekelesi-torzitasok-a-teljesitmenyertekelesben-igy-hogyan-tudatositsuk-oket-vezetokent>, 2025. december 18.

Kisfaludi András: A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/1., 21. o.

Kiss Gergely Árpád: Az automatizált nyomon követési és döntéshozatali rendszerek problematikája a platformmunkában, Munkajog, 2024/4., 40–45. o.

Kiss György (szerk.): Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020; 55-57., 187., 195-197.o.

Kiss György A munkaviszony idegen meghatározottságú jellegének és a munkáltatói utasítás kretizáló/akaratközvetítő karakterének (Román Lászlóra visszavezetett) dogmatikai magyarázatához a munkajog és polgári jog kodifikációs diszkrepanciáit tárgyaló elemzés vonatkozó részeit. <https://ptk2013.hu/wp-content/uploads/2012/11/2000-1PJK.pdf> 14-16.o.

Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle Különszáma, 2017, 12. (2) 273- 274. o.

Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny, 2013. 1. 3-4. o.

Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, Polgári Jogi Kodifikáció, 2012, II./1. 4. o.

Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) Állam-és Jogtudomány, 2014, 1. 36. o.,

Kiss György: Magyar munkajog, HVG-ORAC, Budapest, 2019, 81-88. o.

Kiss György: Munkajog, Budapest, Osiris, 2005, 93-95. o.

Kiss György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, különösen a munkáltatói jogkörre vonatkozó részek; Gyulavári Tamás: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében, in: *Munkajog* (e-folyóirat), 2013.

Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 7–9., 112. o.

Kovács-Berényi Laura: A munka és a magánélet összefüggéseinek vizsgálata a változó társadalmi és gazdasági viszonyok között PhD értekezés, 2025.

Krajecz Laura: A munkavállaló személyiségi jogainak védelme a munkajogi bírói gyakorlat tükrében (Magyar Jog, 2022/10.), amely kiemeli: a jogellenesség önmagában nem alapozza meg a sérelemdíjat, az arányossági szempontok meghatározóak; angol nyelvű áttekintés: Krajecz Laura, The violation of the employee's personal right to life, physical integrity and health in the light of Hungarian labour law judicial practice with particular regard to the grievance award, Hungarian Labour Law E-Journal, 2022/2. 74-87. o.

Krutilla Zsolt. – Riczu Zsófia: Az optikai karakterfelismerő mesterséges intelligencia hatása a munkaerő-piacra. International Journal of Engineering and Management Sciences, 6(4), 2021, 9–16. o.
DOI: <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2021.4.2>
<https://ojs.lib.unideb.hu/IJEMS/user/setLocale/hu?source=%2FIJEMS%2Farticle%2Fview%2F8317>

Kun András: A munkáltatói utasítási jog határai, in: Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajogi Tanulmányok, Pázmány Press, 2016, 18-30. o.

Kun Attila – Homicskó Árpád Olivér – Ember Alex – Petrovics Zoltán: Megújult munkajogi szabályozás, Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest, 2018, az Mt. alapelveit tárgyaló fejezetek. 23-38- o.

Kun Attila – Homicskó Árpád Olivér – Ember Alex – Petrovics Zoltán: Megújult munkajogi szabályozás, NKE, Budapest, 2014;

Kun Attila.: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók,

Kun Attila: A munkajog jövője, a jövő munkajoga, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022, 203. o.

Lawrence Lessig: *Code and Other Laws of Cyberspace / Code: Version 2.0*, Basic Books 2006, 19–25. és 119–159. o.

Lawrence Lessig: Code and Other Laws of Cyberspace Basic Books, 1999. 6. o.

Lendvai Gergely Ferenc: Algoritmikus elfogultság, mint jogi dilemma. Iustum Aequum Salutare, 2025/3. 114. o.

Leszerelték a kórházi arcfelismerő kamerákat - Hegedűs Zsolt vizsgálatot indít a négymilliárdos beszerzés miatt, <https://nepszava.hu/3328019> arcfelismerő-kamerák-egeszsegugy-korhazak-hegedus-zsolt (2026. július 6.)

Ley Orgánica 3/2018 (Spanyolország), art. 88

Louise Colling- Kim Ceulemans: A holistic view on the opportunities and threats of normative control: a literature review. J Manag Control 34, 2023, 275–316. o. <https://doi.org/10.1007/s00187-023-00358-x> <https://link.springer.com/article/10.1007/s00187-023-00358-x> 2024. július 7.

Lukács Adrienn: Kamerás megfigyelés a munkahelyen, EFOP 362 olvasólecke https://eta.bibl.u-szeged.hu/3589/8/EFOP362_olvasolecke8_Lukacs_Adrienn_Kameras_megfigyeles_20200929.pdf 2024. november 29., 2020;

Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája
<https://digitalisjoletprogram.hu/files/2f/32/2f32f239878a4559b6541e46277d6e88.pdf>
(2021. május 10.)

Manfred Weiss - Marlene Schmidt – Daniel Hlava: Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International, 2008, 109–113. o.

Marcel Abditama – Thea Farina - Ivans Januady: Legal Protection for Workers Experiencing Delayed Wage Payments Without the Imposition of Penalties by Employers. Journal of Law, Politic and Humanities. 5. 3816. o.

Marita Körner: German Labor Law in Transition, German Law Journal, Vol. 6/4, 2005, 805-816. o.

Mark Freedland – Nicola Countouris: 2011, 278-279. o.

Mark Freedland, The Personal Employment Contract Oxford Monographs on Labour Law, 2005, 18–25. o.

Máté Dávid Adrián: *A magyar munkajogi szabályozás fejlődéstörténeti áttekintése az ipari forradalomtól napjainkig*, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXVII/2. (2019) 64–83.

Máthé Ivett Andrea – Boros József: A mesterséges intelligencia alkalmazása az emberi erőforrás-menedzsment területén, Új Munkügyi Szemle, 2025. 6/1 56-65. o.

Matthew Bidwell -Isabel Fernandez-Mateo: Employment relationships : new models of white-collar work. - Cambridge University Press, ISBN 0-521-86537-9. - 2008, 142-178. o.

MedicalOnline beszámoló a kórházi biometrikus beléptetés adatvédelmi vitáiról

MedicalOnline híradások a biometrikus rendszerek intézményi visszavételéről és tesztüzemre állításáról

Medicalonline.hu: NAIH vizsgálat a kórházi beléptető rendszerekről, 2025.

Mélypataki Gábor – Máté Dávid Adrián – Riczu Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései, Miskolci Jogi Szemle 17. évfolyam, 2. szám, 1. különszám, 2022, 276. o.

Mélypataki Gábor – Solymosi-Szekeres Bernadett: A digitális munkahely jogi és nem jogi kihívásai: home office, platformmunka, „quiet quitting” vizsgálata KözigazgatásTudomány, 4/1, 2024, 92-116. o.

Mélypataki Gábor: A közszolgálati- és munkajog szerepének, jogrendszerbeli helyének változása és hatása a jogviszony szereplőire a mindennapokban, Ki méltó a bizalomra? A bizalomvesztés és a méltatlanság több szempontú munkajogi vizsgálata MTA Law Working Papers 2015/23 6. o.

Mélypataki Gábor: A mesterséges intelligencia munkajogi és munkaerőpiaci hatásai. Lehet-e a mesterséges intelligencia főnök?, Infokommunikáció és Jog, 2019/2. 73., 10. o.

Mélypataki Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében in Miskolci Jogi Szemle, 2020/3. különszám 97-104. o.

Mérei Gyula: A magyar céhrendszer 1848 előtt, Századok 82, 1948, 1-4., 60. o.

Mezey Barna: Magyar jogtörténet, Osiris Kiadó, Budapest, 2003. 215–218. o.

Michael Doherty: When the Working Day is Through: the End of Work as Identity?, Work, Employment and Society, Volume 23. Issue 1. 2009, 84. o.

Michael Sachs: Grundgesetz Kommentar, Beck, München, 2021. 120–124. o.

Michał Seweryński: Contract and labour relations: the Polish case, *Managerial Law*, Vol. 45 No. 3-4, 203, 119–134. o. doi: <https://doi.org/10.1108/03090550310770910> 2025. október 11.

Michel Foucault: Panopticism. In *Discipline & Punish: The Birth of the Prison*, translated by A. Sheridan, Vintage Books, 1995. 195-228. o.

Miklós Péter: Az EU AI Act és a GDPR kapcsolódásai <https://dmp.hu/adatvedelem/az-eu-ai-act-es-a-gdpr-kapcsolodasai/>. 2025. november 13.

Moira Campbell: AI in Employment: Recent UK Legal Updates <https://www.fieldfisher.com/en/insights/ai-in-employment-recent-uk-legal-updates> 2025. január 13.

Monika Tomaszewska: Transparency and Algorithmic Oversight in the Digital Workplace: Legal Challenges under Directive 2024/2831. *Studies on Labour Law and Social Policy*, 32(3), 2025, 190–191.o.

Muhmmad Kamal: Workers Protection with a Fixed-Term Employment Contract System based on the Employment Statutory Regulations. Substantive Justice International Journal of Law. 3. 186. o. 10.33096/substantivejustice.v3i2.89.

Nádas György: A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben, Magyar Munkajog E-folyóirat, 8/1. 2023, 16–28. o.;

Nádas György: *Az 1951. évi Munka Törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon.* In: Stipta István szerk.: *Studia Iurisprudientiae Doctorandorum Miskolciensium*, Tomus 2/2., Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, 81., 85., 87., 91–92. o.;

Nagy Zoltán: Modern technológiák és jogi szabályozásukkal kapcsolatos elméleti kérdések. Mádl Ferenc Intézet, 2023. 29. o.

Nagy Zoltán: *Modern technológiák és jogi szabályozásukkal kapcsolatos elméleti kérdések.* Mádl Ferenc Intézet, 2023. <https://mfi.gov.hu/fejezet/modern-technologiak-esjogi-szabalyozasukkal-kapcsolatoselméleti-kerdesek/> 2024. február 12.

Nagy Zoltán: Modern technológiák és jogi szabályozásukkal kapcsolatos elméleti kérdések, Nagy, Zoltán (szerk.): Az összehasonlító jog eszközével a gyűlölet ellen, Az online gyűlöletbeszéd, zaklatás és megfélemlítés nemzetközi szabályozása, Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet, Budapest 2023. 27. o. <https://real.mtak.hu/174127/1/MFI-TK10-Nagy-Cyberbullying05e-konyv-01.pdf> 2025. december 22.

NAIH – DPIA/hatásvizsgálati lista és munkahelyi adatkezelési követelményekről szóló tájékoztató. <https://www.naih.hu/hatasvizsgalati-lista> 2025. november 28.

NAIH 2016 – célhoz kötöttség, fokozatosság, a magánszféra minimális érintése; e-mail ellenőrzésre vonatkozó részletes példák

NAIH állásfoglalások a munkaviszonyban adott hozzájárulás önkéntességének korlátairól

NAIH eseti döntések és állásfoglalások kevésbé invazív munkahelyi azonosítási módszerekről

NAIH Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről

NAIH, GDPR és Info tv.: ellenőrzés csak munkaviszonyhoz kapcsolódóan, magánszféra védelme

NAIH: 8700-2/2024 állásfoglalás; <https://www.naih.hu/files/naih-8700-2-2024-240606.pdf> 2025. szeptember 12.

NAIH: Munkavállalói e-mail fiókok és munkaeszközök használatával és azok ellenőrzésével összefüggő adatkezelés 2021.

NAIH: Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről 2016,

Natasha Mauthner – Odette Parry: Open Access Digital Data Sharing: Principles, Policies and Practices. *Social Epistemology*, 27, 2013, 52-54., 58. o.

Nemzeti Kibervédelmi Intézet (NKI) –CTI Jelentés Biometrikus azonosítás

New Turkish Law on the horizon <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2024/07/new-turkish-ai-law-on-the-horizon> 2025. március 1.

Nick Warburton: Worker concerns over digital tech allocating and monitoring work cited in new EU-OSHA Report, 2025, <https://www.ioshmagazine.com/2025/10/02/worker-concerns-over-digital-tech-allocating-and-monitoring-work-cited-new-eu-osh> 2025. december 29.

Nicola Countouris: The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2016, 45-47. o., 147-148. o.

NKI (Nemzeti Kibervédelmi Intézet) – biometrikus rendszerek technológiai és kiberbiztonsági kockázatairól szóló anyagok

Nur Jaafar - Siti Noormi Alias – Zoharah Omar: Antecedents of Employer's Compliance with Labour Standards: A Conceptual Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 9 (10), 2019. 2. o. 10.6007/IJARBS/v9-i10/6520. 2025. október 10.

Nurhan Süral: Reorganization of Working Time and Modalities of Employment under the New Turkish Labour Act. *Middle Eastern Studies* 41 (3), 2005, 407–420. o. doi:10.1080/00263200500106065. 2023. április 2.

Nuri Çelik– Nurşen Caniklioğlu – Talat Canbolat: İş Hukuku Dersleri, Beta, 2022, 149–152. o.

OECD AI Principles (2019; frissítve 2024): emberközpontúság, átláthatóság, elszámoltathatóság. <https://oecd.ai/en/ai-principles> 2024. december 27.

OECD: Algorithmic management in the workplace 2025 – definíció, potenciális előnyök és kockázatok. https://www.oecd.org/en/publications/algorithmic-management-in-the-workplace_287c13c4-en.html 2025. november 13.

OKFŐ tájékoztatása az új beléptetőrendszer bevezetéséről power point prezentáció

Oliver Wendell Holmes Jr.: *The life of the law has not been logic, it has been experience*. in: https://www.law.cornell.edu/wex/legal_realism 2025. szeptember 17.

Osztrák DSG keretei és hatósági/EDPB iránymutatások (CCTV, biometria).

Otti Csaba – Szabó Szilvia – Fehér András: az MI alkalmazás a jelen és a jövő HR-ében, Új Munkaügyi Szemle, 2025/2. 17-24. o.

Pál Lajos - Kozma Anna: A Munka Törvénykönyve magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2023, 84. o.

Pál Lajos – PetRovics Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 391. o.

Pauline T. Kim: „Data-Driven Discrimination at Work”, William and Mary Law Review 2017/3., 857–936. o.

Peterv Cappelli – J.R. Keller: Classifying Work in the New Economy. Academy of Management Review. 38. 2012, 575-596. o. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>

Petri Dávid: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában, Magyar Munkajog E-folyóirat 2021/1., 2025. december 28.

Petrovics Zoltán: A közszolgálati jogviszony alanyai, különös tekintettel a szolgálatadó (munkáltató) jogállására Pro Publico bono – Magyar Közigazgatás 2017/3. 488-73. o.

Philippa Collins: Square peg versus a round hole? The Necessity of a Bill of Rights for Workers, European Labour Law Journal, 11/2. 2020, 140-156. o.

Pozsár-Szentmiklósy Zoltán: *Az arányossági teszt a jogalkalmazásban.* Alkotmánybírósági Szemle, 2016/2., 97–107. o.
<https://szakcikkladatbazis.hu/doc/2138946> 2023. június 8.

Pp. 300. § – szakértő alkalmazása

Protection of Personal Data in Work-related Relations, Study for the European Parliament, PE 474.440, 2013, különösen 10–11. o.,

Prugberger Tamás idézi Kiss György „Alapjogok kollíziója” című művéből Miskolci Jogi Szemle 7. évfolyam 1. szám, 2012, 160. o.

Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 752 p., 2014. ISBN: 9789632954042 145. a korlátozott szervezeti uralom koncepciója

Prugberger Tamás: A munkajog-alanyiség európai elmélete Európai Tükör 2020/1. 78-82. o.

Prugberger Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságszociológiai folyamatok tükrében*, Competitio, 2004/1., 1., 4–5. o

Prugberger Tamás: A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar Munkatörvénykönyvben, kitekintéssel más európai államokra. *Publicationes Universitatis Miskolciensis, Series Juridica et Politica*, Tomus 33, 2015, 286–305. o.

Prugberger Tamás: Appendix A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel c. kötethez Miskolc, 2023, 4. o. – a Fürsorge (gondoskodási) kötelezettség és annak szociális-egzisztenciális megalapozása.

Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései Tanulmánykötet*, Novotni Kiadó, Miskolc 2001, 73. o.

Prugberger Tamás: A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságszociológiai folyamatok tükrében <https://ojs.lib.unideb.hu/competitio/article/view/8008/7287> 6. o.

Rab Henriett – Zaccaria Márton Leó: Az Alkotmánybíróság 17/2014. (V. 30.) számú határozatának megítélése, *Miskolci Jogi Szemle* 2015/1. 52-69.o.

Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Patronicum Kiadó, 2022, ISBN 978-615-5961-83-0

Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Doktori értekezés Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020.

Rácz Ildikó: The impact of digitalization on labour law’s fundamental legal institutions – PhD értekezés, 2020, KRE.

Radnay József: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása, *Munkajog jövőjéről*, SZMM, Budapest, 2004, 140. o.

Ravi Ahuja: Making the Empire a Thinkable Whole: Master and Servant Law in Transterritorial Perspective *International Review of Social History*. 2007; 52(2) 287-294. o. doi:10.1017/S0020859007002957 2024. december 28.

Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda: Az MI rendelet a gyakorlatban – tiltott gyakorlatok elemzése, 2025, <https://www.retivarszegipartners.hu/az-mi-rendelet-a-gyakorlatban-2-resz/> 2025. november 2.

Rheinhard Zimmermann: *The Law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition*, Oxford University Press, 362–393. o.

Riczu Zsófia: A munka digitalizálásnak és a robotika bevezetésének munkajogi és foglalkoztatáspolitikai következményei, *Miskolci Jogtudó*, 2020/1. 116–125. o.

Riczu Zsófia: A munkajogi jogalanyiság kérdései - platformmunkavégzés és az MI jogalanyisága, Infokommunikáció és Jog 2022/1. (78), 5 o.

Riczu Zsófia: Új jogviszony bevezetésének kérdései a hazai egészségügyben Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium Tomus 21. 2021/1. 181-198. o.

Riczu Zsófia: Recommendations on the Ethical Aspects of Artificial Intelligence, with an Outlook on the World of Work, Journal of Digital Technologies and Law, 2023/1(2), 498-519. o.

Robert K.Yin.: Case Study Research and Applications, Sage Publications, 6th ed. 2017. 68-72. o.

Roberto Fiori: The Allocation of Risk in Carriage-by-Sea Contracts, Roman Law and Maritime Commerce, edited by Peter Candy and Emilia Mataix Ferrándiz, Edinburgh University Press, 2022, 187–201. o. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/10.3366/j.ctv2mm2045.16>. 2023. július 14.

Roger Blanpain - Susan Bisom-Rapp - William R. Corbett - Hilary K. Josephs - Michael J. Zimmer: The Global Workplace: International and Comparative Employment Law – Cases and Materials, Cambridge University Press, 2007. 42–49., 84.o.

Rolf Birk: Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht, Carl Heymanns, Köln–Berlin–Bonn–München, 1973. 106-110. o.

Rolf Wank: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees, http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_wank2.pdf 137-143. o. 2022. január 30.

Román László: A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977. 35-55.o.

Román László: A munkáltatói utasítási jog alapproblémái, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972,

Samsung Display Provokes Union with Biometric Security Measure <https://idtechwire.com/samsung-display-provokes-union-with-biometric-security-measure/> 2024. október 23.

Sara Baiocco - Enrique Fernandez-Macías - Uma Rani - Annarosa Pesole: *The algorithmic management of work*, - Background Paper Series of the Joint EU-ILO Building Partnerships on the Future of Work ILO Working Paper, Geneva, 2022. 24-27. o.

Sarper Süzek: İş Hukuku, 22. Baskı, Beta, 2023, 177–179.o.

Sarper Süzek: İş Hukuku Betis Yayınları, İstanbul, 2023, 258-260. o.

Saskia Boumans: Employer Discretion: The Role of Collective Agreements in the Liberalization of Industrial Relations ILR Review, 77(2), 2024, 227–250. o. <https://doi.org/10.1177/00197939231220049> 2025. március 8.

Shona O'Donovan: UK Information Commissioner's Office Releases New Guidance for Monitoring at Work <https://www.insideprivacy.com/data-privacy/uk-information-commissioners-office-releases-new-guidance-for-monitoring-at-work/> 2024. június 7.

Simon Deakin - Frank Wilkinson: The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution. Oxford University Press, 2005, 56–87. o.

Simon Deakin – Gillian Morris, Labour Law 6th edn, Hart 2012, 18-25., 156–162. o,

Simon Deakin – Gillian Morris: Labour Law, Hart, 2012 404–410.o. (procedural fairness) 395–402. o. (reasonableness test); Davies, A. C. L.: Perspectives on Labour Law, CUP, 2009, 159–178. o.

Simon Deakin: The Legal Framework of Employment Relations Cambridge, CBR Working Paper, Cambridge Judge Business School, 2007.,

Sipka Péter: *A munkajogi felelősség sajátosságai a szocialista munkajogban.* In: *Az állam és jog alapvető értékei*, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2010, 391–395. o.

Solymosi-Szekeres Bernadett: Egy hiánypótló mű - Recenzió Rácz Ildikó A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire című monográfiájáról Munkajog, 2022/4., 74-75. o

Stamatina Yannakourou: Regulating Algorithmic Management of Work at EU Level: The Adequacy of the Platform Work Directive and the AI Act. In: Synodinou, TE., Jougoux, P., Markou, C., Prastitou-Merdi, T.: EU Digital Law in the AI Era. Springer, Cham., 2025, 33-53- o. https://doi.org/10.1007/978-3-031-96743-6_3 2025. november 22.

Steven A. Epstein – Wage Labor and Guilds in Medieval Europe, University of North Carolina Press, 1991, 85–102. o.

Szabó Mercédesz Ibolya - Sipos Marcell: Az egyoldalú hatalmasság visszaélészerű gyakorlása DJM, 2022/3-4., 101-125. o. különösen a jogviszony tartalmának egyoldalú meghatározására és a közjog–magánjog elhatárolására vonatkozó elemzések. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/2873157> 2024. augusztus 12.

Szabó Mercédesz Ibolya - Sipos Marcell: Az egyoldalú hatalmasság visszaélészerű gyakorlása Debreceni Jogi Műhely, 2022/3-4., 108. o.

Szabó Miklós: Jogi alaptan. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2011., 153-160. o.

Szladits Károly (szerk.): A magyar magánjog vázlata, IV. kötet: Családjog és munkajog, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1934. 170-171. o.

Szőke Gergely László – Polyák Gábor: Technológiai determinizmus és jogi szabályozás, különös tekintettel az adatvédelmi jog fejlődésére. Információs Társadalom, XI. évf., 2011/1–4., 31–47. o.

Szőke Gergely László: Adatvédelem és magánszféra a digitális munkajogban. Információs Társadalom, 2021/3., 45–62. o.

T/11922/13. sz. Magyarország versenyképességének javítása érdekében egyes törvények módosításáról szóló törvényjavaslat.

TASZ (Társaság a Szabadságjogokért) és MOK (Magyar Orvosi Kamara) nyilvános állásfoglalásai

TASZ: A TASZ álláspontja az Eütv. 155/A.§ alapján telepített arcfelismerő beléptetőrendszerről, 2025. május 17.

TASZ: Állásfoglalás a biometrikus beléptetésről, 2025; https://medicalonline.hu/eu_gazdasag/cikk/tasz_jogi_allasfoglalasa_az_arcfelismero_beleptetorendszerekrol 2025. június 7.

Taylor Wessing: EU AI Act - obligations on providers 2024 https://www.taylorwessing.com/-/media/taylor-wessing/files/uk/2024/eu-ai-act-obligations/2409_obligations_on_providers.pdf

The Impact of the EU AI Act on Human Resources Activities <https://www.hunton.com/insights/legal/the-impact-of-the-eu-ai-act-on-human-resources-activities> 2025. szeptember 30.

Thomas Davenport – Rajeev Ronanki: Artificial Intelligence for the Real World, Harvard Business Review, 2018. 110. o.

Timeero cég honlapja: <https://timeero.com/facial-recognition> 2025. május 13.

Török AI-jogalkotási kezdeményezés: 2024.06. benyújtott tervezet, AI Act-inspirált, de szűkebb, kockázat-alapú megközelítése. <https://gun.av.tr/insights/updates/legislative-developments-for-artificial-intelligence-in-turkiye> 2026. január 5.

Törökország – KVKK-alapú adatvédelmi keretek, 2024–2025 módosítások és ágazati útmutatók; AI-stratégia 2021–2025. <https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/data-protection-privacy-2025/turkey> 2026. január 3.,

Trump Signs Executive Order to Neuter State A.I. Law <https://www.nytimes.com/2025/12/11/technology/ai-trump-executive-order.html> 2025. december 11.

UK Government: Data protection: the UK's data protection legislation (UK GDPR, DPA 2018, alapelvek és jogok). <https://www.gov.uk/data-protection> 2024. november 14.

UK Government: *Data protection: the UK's data protection legislation* (UK GDPR, DPA 2018, <https://www.gov.uk/data-protection> 2024. november 10.

UK Supreme Court, *Uber BV v Aslam* 2021, a platformkontroll, díjszabás és értékelési rendszerek alárendeltséget eredményeznek, a „worker” státusz fennáll; a munkavégzésnek minősül a készenlét ideje is.

Ulrich Battis: Bundesbeamten-gesetz, Beck, München, 2018. 72–76. o.

Ulrich Preis: Direktionsrecht und arbeitnehmerische Freiheit, Mohr Siebeck, Tübingen, 2005, 34–37. o.

Valerio De stefano – Simon Taes: Algorithmic management and collective bargaining. Transfer: European Review of Labour and Research, 2023, 29(1), 21-36. o. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>

Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, Does Labour Law Trust Workers? Questioning Underlying Assumptions Behind Managerial Prerogatives, Industrial Law Journal, Volume 53, Issue 2, June 2024, 206–238. o., <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad022>.

Valerio De Stefano: Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection, ILO Employment Working Paper, No. 246, 2018, 21-24. o.;

Várandós munkavállalók felmondási védelme; szakszervezeti tisztségviselők védelme – Mt. és bírósági gyakorlat; ILO 158. sz. Egyezmény (elbocsátás),

Varga Csaba: A kontinentális és az angolszász jogi mentalitás jövője az Európai Unióban, JURA, 2009/1. 133-142. o.

Varga Dóra: A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszélídítettél Munkajogilap, 2024/3. 27-33. o.

Varga Dóra: Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében Miskolci Jogtudó HU ISSN 2630-9505 2019/1., 81–89. o. ; továbbá hatósági oldalon: NAIH, Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, 2016, https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf 2024. november 30.

Varga Zs. András: A jogegység biztosítása a magyar bírósági rendszerben, Pázmány Press, 2021, 85-110. o. valamint lásd még: a Bírósági Határozatok Gyűjteménye és a Jogegységi panasz eljárásban hozott döntések

Vereb Anna: Ne szólj szám...? – A közösségi médiában közölt vélemények a munkajogi bírói gyakorlatban, Magyar Munkajog, 2021/2. 30-37. o.

Virginia Braun – Victoria Clarke: Using Thematic Analysis in Psychology, Qualitative Research in Psychology, 2006/3. sz. https://educationaldevelopment.uams.edu/wp-content/uploads/sites/57/2025/01/9-Thematic_analysis.pdf 2025. augusztus 2.

Vlaerio De Stefano: Nicola Countouris: Lifting the Private-Law Veil: Employer Authority and the “Contractual-Coating” of Worker Subordination" All Papers. 2024. 385. o.
https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/all_papers/385 2025.december 27.

Walter Böttner: *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*, Elwert, Marburg, 1971, 28-36. o.; Alexander Böker: *Das Weisungsrecht des Arbeitgebers*, Athenaeum, Frankfurt am Main, 1971 92-104. o.

WP29/EDPB (2017): WP249 – Vélemény a munkahelyi adatkezelésről — helyszíni megfigyelés, IT-használat, munkaidő/jelenlét, DPIA.
https://www.naih.hu/files/wp249_hu_munkahelyi_adatkezelesek.pdf 2024. augusztus 13.

Working conditions in platform work - Summary of: Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work
<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/working-conditions-in-platform-work.html> 2026. július 7

Zaccaria Márton Leó: Fókuszban a munkafeltételek transzparenciája – Jogharmonizációs kérdések a munka törvénykönyve 2023-as módosítása nyomán Jog-Állam-Politika, 2023/4.3 6.o.

Zaccaria Márton Leó: Kölcsönhatás a digitalizáció okozta munkaerőpiaci változások és az Európai Unió aktuális munkajogi jogalkotása között, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2023/1., 43-61. o.

Zódi Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában. Állam- és Jogtudomány, 2022/1., 89–108. o.

Zódi Zsolt: Algoritmusok és jog: kihívások a mesterséges intelligencia korában. Állam- és Jogtudomány, 2022/1., 89–108. o.

2026. június 19. Congreso Internacional Platform Work Directive, Digitalisation and AI: Evaluation and national challenges

A jelölt értekezés témájához kapcsolódó saját közleményei:

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 tot he 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 Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolcinesium 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 Miskolcinesium 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.) Milniky 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 Miskolcensesium* 2020: 2 pp. 133-144., 12 p. (2020)

Mellékletek

1.sz. melléklet

Kérdőív: Biometrikus azonosítás az egészségügyben – tapasztalatok és attitűdök

I. Demográfiai adatok

Nem:

☐ Férfi ☐ Nő ☐ Egyéb ☐ Nem kívánja megadni

Életkor:

☐ 18–29 ☐ 30–39 ☐ 40–49 ☐ 50+

Munkakör:

☐ Orvos/egyéb felsőfokú végzettséggel rendelkező ☐ Szakdolgozó ☐

Egészségügyben dolgozó (adminisztratív, ügyviteli, gazdasági-műszaki)

II. Tapasztalat a biometrikus azonosítással

Használta-e már biometrikus azonosítást a munkahelyén?

☐ Igen, rendszeresen ☐ Igen, alkalmanként ☐ Nem

Milyen típusú biometrikus azonosítást alkalmaztak?

☐ Arcfelismerés ☐ Ujjlenyomat ☐ Retina/írisz ☐ Egyéb: _____

Milyen célra használták?

☐ Beléptetés ☐ Munkaidő-nyilvántartás ☐ Hozzáférés korlátozott területhez ☐

Egyéb: _____

Mennyire volt zökkenőmentes a használat?

(1 = nagyon problémás, 5 = teljesen problémamentes)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Tapasztalt technikai problémát?

☐ Igen, gyakran ☐ Igen, ritkán ☐ Nem

III. Attitűdök és ellenérzések

Mennyire tartja biztonságosnak a biometrikus azonosítást?
(1 = egyáltalán nem biztonságos, 5 = teljesen biztonságos)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Van-e adatvédelmi aggálya?

☐ Igen, jelentős ☐ Igen, kisebb ☐ Nincs

Tart attól, hogy a biometrikus adatait más célra felhasználják?

☐ Igen ☐ Nem ☐ Nem tudja megítélni

Elfogadhatónak tartja-e a biometrikus azonosítást munkaidő-ellenőrzés céljára?

☐ Igen ☐ Nem ☐ Csak bizonyos feltételekkel (pl. adatvédelmi garanciák)

„Ha nem értenék egyet a biometrikus azonosítással, mennyire merném ezt jelezni a vezetésnek?” (1 = egyáltalán nem, 5 = teljes mértékben)

„Tartok tőle, hogy hátrány érhet (beosztás, értékelés, túlóra, szerződés), ha ellenvéleményt mondok.” (1–5)

„Úgy érzem, a biometrikus azonosítás inkább kényszer, mint önkéntes választás.”
(1–5)

„Ha lenne alternatíva (kártya/PIN), választaná-e inkább azt?” ☐ igen ☐ nem

IV. Bizalom és jogi tudatosság

Ismeri-e a GDPR és a magyar adatvédelmi szabályokat a biometrikus adatokra vonatkozóan?

☐ Igen, részletesen ☐ Hallott róla ☐ Nem

Kapott-e megfelelő tájékoztatást a biometrikus rendszer működéséről és adatkezeléséről?

☐ Igen ☐ Úgy érzem nem ☐ Részben

Fontosnak tartja-e, hogy legyen alternatív azonosítási lehetőség (pl. kártya, PIN)?

☐ Igen ☐ Nem

Ha választhatna, melyik azonosítási módot preferálná?

☐ Biometrikus ☐ Kártya ☐ PIN-kód

V. Nyitott kérdések

Mi a legnagyobb előnye a biometrikus azonosításnak az Ön szerint?

Mi a legnagyobb hátránya vagy kockázata?

Javaslati a rendszer fejlesztésére vagy alternatív megoldásokra:

2. sz. melléklet

Mélyinterjú vázlat – Munkáltatói tapasztalatok a biometrikus azonosításról

kommunikacio@okfo.gov.hu

I. Bevezető blokk

Cél ismertetése: Az interjú célja, hogy megismerjem az Önök intézményének tapasztalatait a biometrikus azonosítás bevezetésével kapcsolatban, különös tekintettel a tervezett célokra, a megvalósításra és az értékelésre.

Anonimitás és adatvédelem biztosítása: Az interjú során elhangzott információkat bizalmasan kezelem, és kizárólag a doktori értekezésemhez kapcsolódó kutatási célra használom

II. Háttér és motivációk

Miért döntöttek a biometrikus azonosítás bevezetése mellett?

Milyen problémát kívántak megoldani (pl. munkaidő-ellenőrzés, biztonság, jogosultság-kezelés)?

Volt-e külső nyomás (jogsabályi, fenntartói elvárás)?

Milyen célokat fogalmaztak meg a bevezetés előtt?

Hatékonyság növelése?

Visszaélések csökkentése?

Betegbiztonság javítása?

III. Megvalósítás és technikai tapasztalatok

Hogyan zajlott a bevezetés?

Tesztüzem vagy teljes implementáció?

Milyen technológiát alkalmaztak (arcfelismerés, ujjlenyomat)?

Milyen nehézségek merültek fel a telepítés során?

Infrastruktúra hiányosságai?

Volt-e adatvédelmi hatásvizsgálat (DPIA)?

Milyen jogi és compliance lépéseket tettek?

IV. Hatás az ellenőrzésre és működésre

Mennyiben érte el a rendszer a hozzáfűzött célokat?

Javult a munkaidő-nyilvántartás pontossága?

Csökkentek a visszaélések?

Befolyásolta-e a munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlását?

Könnyebb lett az ellenőrzés?

Volt-e kevesebb adminisztráció?

Milyen hatással volt a dolgozói fegyelemre és a szervezeti kultúrára?

Nőtt a bizalom vagy ellenállás?

V. Értékelés és visszhang

Mennyire tartja hasznosnak a biometrikus azonosítást?

Megérte a beruházás?

Arányosnak tartja az adatvédelmi kockázatokkal?

Milyen visszajelzéseket kaptak a dolgozóktól?

Elfogadás vagy ellenállás volt jellemző?

Merültek-e fel adatvédelmi aggályok?

Volt-e hatósági vizsgálat (NAIH)?

VI. Kivezetés vagy fenntartás

Ha kivezették vagy felfüggesztették a rendszert:

Mi volt az ok (jogi, technikai, reputációs)?

Milyen alternatív megoldást alkalmaznak most?

Ha fenntartják:

Milyen fejlesztéseket terveznek?

Hogyan biztosítják a GDPR-megfelelést?

VII. Jövőbeli kilátások

Hogyan látja a biometrikus azonosítás jövőjét az egészségügyben?

Szükséges vagy kerülendő?

Milyen feltételekkel lenne elfogadható?