

Doktori (PhD) értekezés tézisei

A munkáltatói jogkör tartalmának aktuális kérdései, különös tekintettel az utasítási és ellenőrzési jog kereteinek változására

dr. Varga Dóra

Témavezető: Dr. Zaccaria Márton Leó PhD
habilitált egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM

Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen
2026

I. A doktori értekezés tárgya és célkitűzései, kutatási módszerek, az értekezés struktúrája

I/1. A témaválasztás indoka, aktualitása

Munkáltatói hatalom. E szókapcsolat furcsán hathat egy szerződéses jogviszony körében, azonban – ahogyan arról a jelen értekezést kezében tartó Olvasónak is bizonyára széleskörű tudomása van – az mégis létezik, mintegy különös kapcsolatot teremtve a munkajogviszonyban részes felek között. A hatalom a magyar nyelvben valamely akarat véghezviteléhez, terv, szándék megvalósításához szükséges erőt, képességet, lehetőséget, illetve a velük való élelt jelenti.¹ E hatalom a munkajogviszonyok legfőbb jellegzetessége, a munkajogviszony kialakulása óta² kulcsszerepet játszik a felek között, megkülönböztetve azt a további, polgári jog területére sorolt munkavégzésre irányuló jogviszonytól.³

A munkajog keretein belüli hatalom nem vitatottan a munkáltató oldalán áll fenn, elmozdítva az egyébként a polgári jogi jogviszonyokban meglévő érzékeny egyensúlyt a foglalkoztatói pozíció irányába, kialakítva a belső hierarchiát a felek között.⁴ Ezen alá-fölé rendeltségi viszonyból eredően a munkáltatót bizonyos mértékben és a munkavállalóhoz viszonyítva többletjogok illetik meg, amelyeket összefoglalóan „munkáltatói jogkörként” definiálhatunk. A jogkör alatt a hatalommal kapcsolatos jogok összességét, illetve azt a területet értjük, amelyen belül valaki valamely jogot gyakorolhatja.⁵ A munkajogon belül ez azon jogok és kötelezettségek összességét jelenti, amelyek kizárólag a munkáltatót illetik meg, illetve kötelezik: mindebből eredően az rendkívül sokrétű, széles terület, amely a munkajogviszony valamennyi aspektusát áthatja, annak létrejöttét, vagy akár megszűnését követően is befolyásolhatja.⁶ Legfőbb elemei – amelyek a jelen értekezés gerincét is képezik – az utasítási (irányítási) jog, az ellenőrzési jog, illetve a fegyelmezési jog,⁷ de ide sorolható a személyzeti politika (HR) joga, a munkaszervezés joga, a munkavédelemhez kapcsolódó jogok és kötelezettségek vagy akár a jutalmazás joga is. Ezeket követően kérdésként merül fel, hogy amennyiben a munkáltató ilyen mértékű hatalommal rendelkezik a jogviszonyon belül, úgy mi indokolja a munkavállaló szerződéses félként való jelenlétét a munkaviszonyban, miért nem elegendő a feladatellátás során a munkáltató által adott instrukcióknak megfelelően eljárni, mintegy egyoldalú, megállapodás nélküli viszonyt kialakítva a felek között. Természetesen a kép sokkalta árnyaltabb, mintsem azt ilyen egyszerűen kezelhetnénk.

A munkáltatónak a jogosultságai gyakorlása során – mivel annak jogalapja csakúgy, mint minden jogviszonynak, a felek között fennálló szerződésből ered – figyelemmel kell lennie a munkavállalót megillető jogosultságokra, tiszteletben tartva annak alapvető jogait és a

¹ BÁRCZI Géza – ORSZÁGH László (szerk.): *A magyar nyelv értelmező szótára, III. kötet*, 1962., „Hatalom” címszó.

² Egy adott személy irányítását követelte meg az emberi társadalom kialakulásának alapját képező „munkaközösségi” társadalom is. A munkajog tárgyát képező viszonyok kialakulásával, illetve létével kapcsolatosan lásd bővebben: ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 32-66.

³ lásd bővebben: RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata különös tekintettel a magyar jogra*. Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/2. sz. 9-14.; KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/1. sz. 3-17.; PRUGBERGER Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2. sz. 19-27.

⁴ ROMÁN tanulmányában a munkajog tárgyát három, egymással szorosan összefüggő viszonyfajtában jelölte meg, amelyek közül az alá-fölérendeltséget vezetési viszonyként azonosítja. Vezetési viszonyról akkor beszélhetünk, ha két személy közül az egyik abban a helyzetben van, hogy a másikra kötelező döntéseket, rendelkezéseket hozhat. Lásd: ROMÁN (1989) i.m. 13.

⁵ BÁRCZI – ORSZÁGH i.m. „Jogkör” címszó.

⁶ KISS György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2000., 146.

⁷ A hármas csoportosítást – úgynevezett „triáoszt” – ROMÁN László fogalmazta meg elsőként tanulmányában. Lásd: ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei, II. kötet*, University Press, Pécs, 1996. 210.

jogszabályok előírásait, amelyek szigorú korlátokat képeznek a munkáltató számára. Az utóbbi időszakban bekövetkező globális változások miatt e korlátok száma – és képzeletbeli „magassága” – növekedni, de mindenképpen módosulni látszik, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló érdekei egyre nagyobb fokú védelemben részesülnek.⁸ Tekintettel arra, hogy a legutóbbi átfogó elemzést ROMÁN prezentálta,⁹ hozzávetőlegesen harminc évvel ezelőtt, így – a jog- és társadalomfejlődés, valamint az alábbiakban részletezett egyéb globális szintű változások miatt – a munkáltatói jogkör és az abból eredő jogosultságok ismételt vizsgálata mindenképpen indokoltta vált.

Világunk megállás nélkül változik. Köszönhetően a gyors innovációnak a technológia virágzik, így szinte minden lépésünk rögzíthető valamely eszköz által. Széles körben jelennek meg technológiai fejlesztések az egyes munkaviszonyokon belül, néhol együttműködve a humán munkaerővel, néhol felváltva azt, olykor pedig magát a munkáltatót is mintegy helyettesítve. Nem vitatott, hogy a 4. ipari forradalom rohamos előretöréséhez nagymértékben hozzájárult a 2019. évben kibontakozó koronavírus-világjárvány, azonban megjegyzem, hogy a terület és annak munkaerőpiacra gyakorolt hatása már azt megelőzően is vizsgálat alá került, ahogyan az a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács részére benyújtott munkaanyagban is tükröződik.¹⁰

A digitalizáció mint gyűjtőfogalom tehát jelen van, és igen komplex kérdéskört fogalmaz meg a munkajog területén is, annak ellenére, hogy kiterjedt jogszabályi háttérrel a jelen értekezés idejében még nem beszélhetünk. Ugyan a „digitális munkaviszonyok” egyes részterületeinek – mint a platformmunka¹¹ – vonatkozásában már rendelkezünk uniós szintű irányelvvel, azonban a mesterséges intelligencia foglalkoztatás keretében történő részletes szabályozottsága még nem figyelhető meg,¹² annak ellenére, hogy az bizonyos mértékben befolyásolhatja a munkáltatói jogalanyiságot, ezzel együtt pedig a munkáltatói jogkört is.¹³ Már a jelen bevezető keretében szükséges leszögezni, hogy a munkáltatói jogkör teljesfokú, mesterséges intelligenciával működő entitásokra történő delegációja nem lehetséges a jogalanyiség

⁸ KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak*, In: BODZÁSI Balázs (szerk.), *Jogászegyleti Értekezések 2023. Válság és jog, Magyar Jogász Egylet, Budapest, 59-77.* DOI: <https://doi.org/10.61382/MJE-Ertekezések.2023.Kun.59>

⁹ ROMÁN László: *A jogegyenlőség természete és főbb rendellenességeinek sajátos „előfordulása” a munkajogban*, In: *Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica*, 1999/55., 287-306.

¹⁰ KELEMEN Melinda: *A munka átalakulása, a digitalizáció és a robotizáció lehetséges következményei (munkaanyag)*, Szakszervezeti háttéranyag a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács 2018. október 12-i ülésére, Budapest

¹¹ KISS Gergely Árpád: *Platform Office? - Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban*, *Közjogi Szemle*, 2021/1. 53-59., FERENCZ Jácint – BICZI Dorottya: *A platformmunka minősítő jegyei az egyes nemzeti bíróságok ítélezési gyakorlatában*, In: BERKE Gyula – PETROVICS Zoltán (szerk): *Európai kihívások a magyar munkajog előtt – A Magyar Munkajogi Társaság és a Károli Gáspár Református Egyetem Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék 2024. május 30-i közös konferenciájának előadásai*, ORAC Kiadó, Budapest, 2025., 7-21.

¹² A mesterséges intelligencia (MI) uniós szabványosításával kapcsolatosan már jelentek meg uniós kezdeményezések, úgy, mint az Európai Bizottság „Fehér könyve” (Fehér könyv a mesterséges intelligenciáról: a kiválóság és a bizalom európai megközelítése), illetve egy rendelet is kidolgozásra került, azonban ezek egyike sem szabályozza az MI foglalkoztatásbeli szerepkörét. Az MI aktuális szabályozottságáról lásd bővebben: MEZEI Kitti: *A mesterséges intelligencia jogi szabályozásának aktuális kérdései az Európai Unióban*, In *Medias Res*, 2023/1., 53-70. o.

¹³ A robotok és a mesterséges intelligencia jogalanyisággal történő felvértezésének vonatkozásában több tanulmány is született, azonban ennek megítélése vonatkozásában RICZU következtetésével értek egyet. RICZU álláspontja szerint szükséges az emberhez köthető döntési jogkör fenntartása, annak ellenére, hogy a mesterséges intelligencia a tapasztalatokból generált adatbázisából tanulva elsajátíthatja ezen önálló döntés képességét. Lásd: RICZU Zsófia: *A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga. Infokommunikáció és Jog*, 2022/1. 6.

hiányában, azonban annak egyes részterületei vonatkozásában döntéstámogató funkcióval felruházzhatók, így a kiszervezés bizonyos mértékben mégis megvalósul.¹⁴

Ilyen részterületnek tekinthető a munkáltató utasítási, illetve irányítási joga, amelyek kiszervezése az egyes platformmunkavégzések vonatkozásában jelenik meg a legmarkánsabban.¹⁵ Ugyan a fenti munkavégzési formák esetében több tanulmány is foglalkozott azzal, hogy ténylegesen ki tekinthető munkáltatónak, valamint jogszabályi környezete is formálódóban van,¹⁶ azonban az kétségtelen, hogy akár közvetítő közegként, akár ténylegesen döntéstámogatóként, de a mesterséges intelligencia – az igénybe vett applikáció útján – részt vesz a jogviszonyban.¹⁷

A munkáltatói ellenőrzés vonatkozásában is szerepet játszhat a mesterséges intelligencia, amellyel összefüggésben szintén komoly aggályok merülnek fel.¹⁸ Ebben a körben is szem előtt kell tartani, hogy a mesterséges intelligencia alapú rendszerek számottevő mértékű adatok feldolgozásából, rendszerezéséből tanulnak, alakítják ki a megfelelő stratégiát. A mesterséges intelligencia – annak ellenére, hogy egy ember alkotta programon alapszik, a folyamatos tanulása miatt – egy adott adathalmaz esetében nem képes érzékelni a munka és magánélet közötti vékony határvonalat, megsértve ezzel a munkavállalónak a magánélet tiszteletben tartásához való jogát.¹⁹

A fentiekre figyelemmel látható, hogy a közelmúltban és a még közelebbi jövőben olyan behatások érik a munkajogot, amelyek érdemi reakciót várnak a munkáltatóktól is, annak érdekében, hogy a változó – digitális – világban gazdasági érdekeik védelme mellett fennmaradhassanak, és amelyre a jelen kutatás idejében sem az irányadó jogszabályok, sem pedig a joggyakorlat nem készült fel. A „ha lemaradsz, kimaradsz” elv ebben az esetben is releváns: a gyors reagálás képessége a munkáltatók életben maradásának záloga, amely bizonyos mértékben átalakíthatja a munkajogviszonyok belső rendszerét, a munkáltatói jogkör összetételét és – akár mesterséges intelligencia alapú entitásra történő – kiszervezését. A legutóbbi, átfogó, munkáltatói jogkört érintő kutatásokhoz képest e digitális fejlődés mint újdonság még nem jelent meg, ezáltal a kutatásom időszerűsége – a fentiek alapján kifejtett szempontból – mindenképpen indokolt.

A digitális fejlődés mellett azonban elengedhetetlen, hogy az egyes jogosultságok és kötelezettségek körét, illetve a különböző generációkhoz tartozók azzal kapcsolatos igényeit – munkáltatóként – folyamatosan monitorozzuk, ennek igénye az egyes munkaviszonyokban

¹⁴ Ez azonban nem tekinthető klasszikus értelemben vett „outsourcing”-nak. Az outsourcing jelenségével kapcsolatban lásd bővebben: SZEKERES Bernadett: *A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban*, Miskolci Jogi Szemle, 2018/2. 141.

¹⁵ VARGA Dóra – KISS Gergely Árpád: *Élő szövet fémvázon, avagy a "platformmunkás" igényérvényesítési lehetőségei*, Debreceni Jogi Műhely, 2022/1-2. 141-161.

¹⁶ A platformmunkavégzés jogszabályi hátterével összefüggésben lásd bővebben: KISS Gergely Árpád: *A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében*, Közjogi Szemle, 2023/3. 65-70.

¹⁷ A platformmunkavégzés vonatkozásában RÁCZ Ildikó többször foglalkozott az algoritmizált teljesítményértékeléssel, valamint munkaszervezéssel. Ebben a körben lásd bővebben: RÁCZ Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés, *Infokommunikáció és Jog*, 2018/1. (70.), 32-35., RÁCZ Ildikó: Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés. In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter (szerk.): *XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*, Jog és Állam 29. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 227-235. RÁCZ Ildikó: Teljesítményértékelés – kiszervezve? In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 417-432.

¹⁸ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt? In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.*, Dialóg Campus, Budapest, 2018., 837-848.

¹⁹ VARGA Dóra: *A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?*, Munkajog, 2024/3. 30.

sincs másképp.²⁰ A generációs változások szintén hatással vannak a munkáltatói jogkörre, azt akarva-akaratlanul formálják az egyes nemzedékek elvárásai, ezáltal kutatásom e szempontból is időszerű az alábbiak szerint.

A munkáltatók jellemzően négy különböző generációhoz tartozó munkavállalót²¹ foglalkoztatnak, akiknek hatékonyan együtt kell működniük egymással a szervezeti célok elérése érdekében. A személyi állomány életkori összetétele szervezetenként változó, de mindenhol szükségszerűen növekszik az újabb generációk képviselőinek száma. Mindezt jól mutatja az a tény, hogy az utóbbi évek vezetői és HR-szakmai konferenciáinak állandó témái a generációk munkahelyi viselkedési és értékrendi különbségei.²² Annak érdekében, hogy a munkáltatók szembe tudjanak nézni az egyre komolyabb kihívást jelentő munkaerő-utánpótlás kérdésével, és biztosítani tudják az elkötelezett személyi állományt a magas színvonalú feladatellátáshoz, fel kell ismerniük és meg kell érteniük a generációs különbségeket.²³ Mindez pedig a munkáltatói jogkörre és az abból eredő jogosultságok és kötelezettségek terjedelmére is hatással van, figyelemmel arra, hogy a generációk együtt foglalkoztatása érdekében a munkáltatónak is nagy mértékben idomulnia kell az egyes kohorszokhoz tartozó munkavállalók igényeihez, amelynek következtében a szilárd pozíció felpuhulhat.²⁴

Azon túlmenően, hogy a munkáltatókat a gazdasági helyzetre történő reagálás, a foglalkoztatás, a fejlődés – pontosabban mondva: fennmaradás – köti le, nem hunyhatnak szemet a jelen kor generálta újabb feladatok, mint a marketing és menedzsment fölött sem. E körben tehát – természetesen megtartva a munkajogból származtatható elvi jellegű alapvető elveket, mint a személyiségvédelem, a magánszféra tiszteletben tartása vagy az egyenlő bánásmód követelménye – szükséges egy olyan jellegű munkahelyi célrendszer és intézkedési terv kidolgozása, amellyel megteremtik mind az idősebb, mind a fiatalabb generáció számára szükséges és kívánt feltételeket. Mindezt a munkáltató a jogkör részét képező utasítási jogából eredően képes kezelni, azáltal, hogy olyan egyoldalú döntéseket és intézkedéseket hoz a munkahelyen, amellyel valamennyi, „együtt foglalkoztatott” munkavállaló érdekét szolgálja.²⁵ Mivel az egyes generációkhoz tartozó személyek igényei más és más nézőpontra koncentrálnak, így a munkáltató utasítási/irányítási joga is beszűkülni látszik, figyelemmel arra is, hogy azzal

²⁰ v.ö.: CSUTORÁS Gábor Ákos: *A közigazgatási szervek kihívásai az Y generációs munkaerő kezelésében*, Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, Egyesület Közép-Európa Kutatására/SZTE-Juhász Gyula Pedagógusképző Kar, 2018/1., 16.

²¹ A négy generáció: a baby boomerek, az X generáció, az Y generáció és a Z generáció. Ebben a vonatkozásban lásd: BECTON, Julian Frederick – WALKER, Harvell Jack – JONES, Allison: *Generational differences in workplace behavior*, Journal of Applied Social Psychology, Wiley Periodicals, LLC., 2014/3., 175-189.

²² A generáció kifejezést többféleképpen közelítik meg a témában kutatók. Létezik olyan nézőpont, mi szerint generációnak hívják a hasonló korú egyének csoportját. Más megközelítés szerint egy generációt alkot az a csoport, amely egyrészt egy bizonyos időintervallumban született, másrészt nagyon hasonló történelmi, szociokulturális környezetben nőtt fel. v.ö.: MANNHEIM, Karl: *The sociological problem of generations: essays on the sociology of knowledge*, RKP, London, 1952., LYONS, Sean – KURON, Lisa: *Generational differences in the workplace: a review of the evidence and directions for future research*, Journal of Organizational Behavior, John Wiley & Sons Ltd., 2014/3., 139-157. KERTZER, David: *Generation as a sociological problem*, Annual Review of Sociology, 1983/9., 125-149. JOSHI, Aparna: *Unpacking the generational identities in organizations*, Academy of Management Review, 2011/35., 392-414.

²³ VARGA Dóra: *Generációk munkajogi igényei a munkáltatókkal szemben*, Jog-Állam-Politika, 2022/4., 135-152. DOI: 10.58528/JAP.2022.14-4.135

²⁴ RAB Henriett: *Új szempontok a munkajogi szabályozás megítéléséhez – Kimutatható-e kapcsolat a rugalmas foglalkoztatás kérdése és az emberierőforrás-menedzsment szempontjai között?*, In: HORVÁTH István (szerk.): *Tiszteletgés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, Budapest. 2015. 394.

²⁵ Ezt nevezzük generációmenedzsmentnek, amely szintén a munkáltatói jogkörből fakadó részjogosultság, amelyről bővebben JAKAB – MÉLYPATAKI – SOLYMOSI-SZEKERES – BERÉNYI írt bővebben. Lásd: JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett – BERÉNYI Laura: *A generációk közötti együttműködés elősegítése a kiskereskedelmi munkahelyeken*, Miskolci Jogi Szemle, 2021/4., 59., <https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.4.1258>

szemben az egyes munkavállalók más igényeket támasztanak, ezáltal más érdekvédelmet is várnak el.²⁶

A generációs különbségek és a digitális változások folytán előretörő mesterséges intelligencia mellett – a mára talán már kevésbé érezhető, azonban jelen kutatás nagyobb része alatt fennálló – koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet, valamint háborús veszélyhelyzet sem könnyítette meg a munkáltatók életét.²⁷ A gazdasági visszaesés, a bizonytalanság mind fizikailag, mind pszichésen, mind pedig működési szempontból megnehezítette a munkajogviszonyok fenntartását, azáltal, hogy annak struktúrája – szükségképpen – szintén átalakuláson esett át a „home office” jelenség elterjedésével.

Érdekes módon – álláspontom szerint – a vírushelyzettel a munkáltatói jogkör nem szűkült, hanem épphogy kiszélesedett annak „rendes” jogrendbeli tartalmához képest, azonban e bővülést nem követték megfelelő, garanciális védelmi eszközök sem a munkavállalók, sem pedig a munkáltatók oldalán, az esetleges későbbi, hátrányos következmények elkerülésének érdekében.²⁸ E kiszélesedéssel lényegében – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2022. június 1. napjától hatályos módosítása alapján – már gyakorlatilag együtt élünk, figyelemmel a távmunkavégzéssel kapcsolatos rendelkezések változására, amelyek ugyan a munkáltató oldalán ugyanolyan tartalmú jogosultságokat rögzítenek, azonban minimális mértékben mégis szűkült a diszpozitív, eltérést engedő rendelkezések száma, lehetőséget vonva meg ezzel a munkavállalók vonatkozásában.²⁹ Mindez látványosan szemlélteti, hogy a munkáltatói jogkör terjedelme folyamatosan változik, nagyobb külső behatások hatására pedig e változások akár jogszabályi szinten is gyökeret ereszthetnek, beépülve a korábbi szabályok közé.³⁰

A fentiek ellenére azonban a kutatásom célja elsődlegesen nem az, hogy a munkáltatói jogkör egyes részjogosítványainak részletes összehasonlító elemzését nyújtsam az egyes időszakokhoz tartozó jogszabályi rendelkezések, illetve joggyakorlat mentén. Célom, hogy e részjogosítványok mutatta dinamikát felhasználva a munkáltatói jogkör kereteit vizsgáljam, teljes képet festve a munkajogviszony domináns felének tényleges szerepéről, amelyet természetesen befolyásolnak a jelen bevezetőben is felvetett és – röviden, az értekezés keretein belül – is analizált globális változások, történések.

Jelen kutatásom tárgya a munkáltatói jogkör egyes aspektusainak vizsgálata, amelynek során rögzített eredmények alapján a munkáltatói jogkör terjedelmi határait, korlátait, valamint az annak gyakorlásából eredő egyes lehetőségeket, következményeket igyekszem feltárni, és kellő mélységgel összefoglalni. Ennek során kizárólag a legfőbb, a munkáltatói jogkör gerincét alkotó utasítás-ellenőrzés-fegyelmezés jogosultságokat tekintem át, azzal, hogy természetesen

²⁶ Fontosnak tartom azonban megjegyezni, hogy az egyes, munkáltatói jogok gyakorlása, illetve igények szem előtt tartása mellett továbbra is kiemelkedő figyelmet szükséges szentelnie a munkáltatónak a munkavállalói alapjogok érvényesülésére. E körben lásd bővebben: ZACCARIA Márton Leó: *Idejétmúlt koncepció vagy garanciális minimum? avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.

²⁷ BERKE Gyula: *Munkajog veszélyhelyzetben*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020., 21–41.

²⁸ E „kiszélesedés” főként a távmunkavégzés, illetve az otthoni munkavégzés kérdésköre, valamint a védőoltásokra kötelezés esetén a szembetűnő, tekintettel arra, hogy a fenti két esetkör vonatkozásában kiemelten beszélhetünk olyan jellegű következményekről, amelyek a veszélyhelyzetet követő időszakban kiemelt jelentőséggel bírnak.

²⁹ E „szélesedés” körben szükséges kiemelni azon, immár hatálytalan jogszabályi lehetőséget, amely szerint a munkáltató egyoldalúan – a munkavállaló hozzájárulása nélkül – határozhatta meg az egyébként munkaszerződés lényeges elemének számító, munkavégzési helyet, amely akár egybeeshetett a munkavállaló otthonával is.

³⁰ v.ö.: JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018.

a munkáltató oldalán fennálló jogok és kötelezettségek köre korántsem lezárt, azok szerteágazóak, viszont álláspontom szerint e triászból eredeztethetők.

Témaválasztásom oka tehát – a kezdetben még a munkáltatói jogokat részben strukturálatlan érdeklődésből szemlélő megközelítést követően – akként fogalmazható meg, hogy az a munkáltatói jogkörrel kapcsolatosan folyamatosan fennálló, ténylegesen tapasztalható és mérhető változások generálta különleges helyzetek elemzéséből, illetve az azzal kapcsolatos szakmai kíváncsiságból tevődik össze. E szerint kérdés lehet, hogy ezen, időszakosan visszatérő „megmérettetés” ellenére kiállja-e a munkajogviszonyban lévő szubordinatív viszony ennek próbáját, vagy esetleg pár év múlva már nem is beszélhetünk klasszikus értelemben vett munkáltatói hatalomról.³¹

I/2. Módszertani alapvetés, az értekezés struktúrája

Kutatási célom elérésének érdekében több módszert is alkalmaztam, törekedve arra, hogy teljeskörű áttekintését nyújthassak választott témámról. Már a jelen, módszertani alfejezetben szükséges tisztázni, hogy kutatásom a magyar munkajogi rendelkezések elemzésén alapszik, a kutatási cél eléréséhez szükséges mértékű kitekintéssel a polgári jog, illetve európai jogterületek felé. Utóbbi kitekintés álláspontom szerint lényeges mind az általam felvetett kutatási kérdések megválaszolása, mind a hipotéziseim igazolása érdekében. A polgári jogi rendelkezések áttekintése a munkáltatói jogkör egy lényegi részét képező utasítási jog vonatkozásában bír számottevő relevanciával, tekintettel arra, hogy e jogosultság – annak ellenére, hogy az azt gyakorlót nem munkáltatónak nevezzük e jogviszonyokban – a tisztán magánjogi területen, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban is jelen van. Az európai kitekintés pedig – mivel az egyes egyezmények, illetve az azokat értelmező joggyakorlat kiemelt jogelveket munkált ki e téren – az ellenőrzési jog vonatkozásában elengedhetetlen, figyelemmel arra, hogy a magyar bíróságok is hivatkozási alapként tekintenek e döntésekre, a határozathozatal, illetve annak indokolása során.

A fentiek alapján a kutatás fő módszere a jogdogmatikai, leíró elemzés. Az értekezés elkészítésének során a munkáltatói jogkört leginkább jellemző és kitöltő, általam központi elemként kezelt utasítási-ellenőrzési-fegyelmezési jog hármasság közötti kapcsolatot e jogosultságok lényegi elemei és a hatályos magyar munkajogi rendelkezések alapján értelmeztem. Az alapvető felvetések az írott jog rendelkezésein alapulnak, hol kiindulási, hol pedig igazolási alapként szolgálnak. Fontos kiemelni, hogy kizárólag a jogszabályokra történő utalás természetesen nem elegendő az általam feltett kutatási kérdések megválaszolására – és azok által hipotézisem igazolására, – így elengedhetetlen volt a rendelkezésre álló szakirodalmi források széleskörű elemzése is a témával kapcsolatos tiszta, egyértelmű következtetések levonása érdekében. A fenti jogdogmatikai – mintegy doktrinális alapokon nyugvó – módszerhez „rendszerbe foglaló” értelmezést társítottam, akként, hogy a munkáltatói jogkörön belül az általam kiemelt triász szorosabb összefüggéseit vizsgáltam, szemléltetve hipotézisemnek megfelelően azok összetartozását.

Az irányadó jogszabályi rendelkezések, illetve szakirodalmi források áttekintése azonban nem lehet teljes a releváns joggyakorlati példák vizsgálata és kutatómunkába történő beemelése nélkül. Mivel jelen értekezéssel célom a kellő tudományosság megtartása mellett egy gyakorlatiasabb szempontú vizsgálat lefolytatása, és egyben olyan kutatási eredmények prezentálása, amelyek a későbbiekben – talán – érdemesek lehetnek a gazdasági szférában

³¹ MÉLYPATAKI Gábor – LIPTÁK Katalin: *Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán*, International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) 2020/1. 116-130., DOI: 10.21791/IJEMS.2020.1.10
COUNTOURIS, Nicola: *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, (Future of Work Research Paper Series 4). International Labour Office: Gene, Svájc.

működő munkáltatók általi alkalmazásra, vagy legalább megfontolására, így a fenti leíró elemzés mellett számottevő mértékű figyelmet fordítottam a judikatúra elemzésére is, hiszen „a bölcs ember mások hibáiból tanul, az ostoba a sajátjából.”³²

Ennek megfelelően olyan, munkáltatók számára is releváns esetjogi példák kerültek áttekintésre, elemzésre és beemelésre általam, amelyek az értekezés törzsét tartalmazó triász vonatkozásában kiemelt jelentőséggel bírnak, bemutattva, hogy az a „munkáltató-társ” – mintegy elrettentő példaként – miben tévedett, miért járt el jogellenesen, vagy épp inverz módon mire hivatkozott pernyertessége esetén a munkavállalói igényérvényesítéssel szemben. Ennek keretében főként a hazai bírói esetjogot vizsgálom, kitekintve olyan, Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) előtt tárgyalt ügyekben meghozott releváns ítéletekre, amelyek álláspontom szerint a legnagyobb hatást gyakoroltak a magyar jogszabályi környezetre, illetve joggyakorlatra. Fontos hangsúlyoznom, hogy a jelen értekezés a magyar jogszabályi környezet elemzésén alapszik, az esetjog kritikus vizsgálatával kapcsolatos perspektíva e dogmatikai szemléletet egészíti ki, esetenként pedig pótolja a szakirodalmi és jogalkotói álláspontot, értékelve a jogfejlődés mértékét, illetve annak irányát, javaslatokat fogalmazva meg az esetleges – kizárólag munkáltatói jogkört, illetve az abból fakadó jogosultságok terjedelmének minél egzaktabb meghatározásához szükséges – továbblépéshez.

Fontos kiemelni, hogy a jelen kutatás főként a magyar – kis mértékben polgári, míg domináns jelleggel munkajogi – jogszabályi rendelkezések áttekintésén keresztül igyekszik egy komplex képet mutatni a munkáltatói jogköréről, annak dogmatikájáról. A leíró-elemző, esetjogot is magában foglaló kutatás mellett több aspektusban alkalmaztam az összehasonlítás módszerét: e módszertan tükröződik az utasítási joggal kapcsolatos elemzésnél, amikor a polgári jogból ismert egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok és a munkaviszony közötti párhuzamok és ellentétek kerülnek a vizsgálat hatósugara alá. Az összehasonlító módszer továbbá többször visszaköszön – mintegy történeti szempontú összevetésként – valamennyi részterület vonatkozásában, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) és a jelenleg hatályos Mt. releváns rendelkezéseinek elemzése során, szemléltetve a munkáltatói jogkör terjedelmének a munkajogban legutóbb bekövetkező átfogó kodifikáció óta bekövetkezett változásait.

A doktori értekezés felépítése lényegében idomul az általam szemléltetni kívánt dinamizmushoz: a munkáltatói jogkört nagymértékben lefedő jogosultságok – illetve ahogy majd a későbbiekben is látni fogjuk, bizonyos szintű kötelezettségek – képezik a kutatás gerincét, megtartva a „triász” egységét, külön-külön fejezetekben helyet kapva. Végezetül pedig a konklúziót tartalmazó záró gondolatok kerültek rögzítésre, amelyek keretében megjelölöm a kutatási kérdésekre adható válaszokat, illetve levonom a hipotézisem szempontjából releváns következtetéseket.

A jelen bevezető gondolatokat követően a második fejezetben a munkáltatói jogkör gyakorlati aspektusát, az utasítási jogot emelem ki, amely a munkaviszony domináns eleme. Sor kerül az alá-fölé rendeltségi viszonyból fakadó utasítási jog dogmatikai tisztázására tett kísérlet levezetésére, annak irányítási jogtól történő elválasztására, illetve a jogintézmény munkajogviszonyban betöltött szerepének kiemelésére. Ennek keretében kitérek az utasítás kettős funkciójára is, azaz annak meghatározó fogalmi kérdéskörére. Ezt követően – még szintén a második fejezetben – az utasítási jog terjedelmének meghatározására teszek kísérletet, inverz módon: bemutattva annak tételes jogi, illetve az általános magatartási követelmények körében is kiemelt jelentőséggel bíró joggal való visszaélés tilalmával, a méltányos mérlegelés elvével, illetve egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos korlátokat. Végezetül – mintegy hidat képezve az ellenőrzési jogról szóló fejezethez – az utasításra adható

³² Herbert George WELLS, idézi: NÓGRÁDI Gábor: *Ide nekem a címlapot is!* Presskontakt Bt., 2004., 47.

munkavállalói reakciókat elemzem, amelyekről a munkáltató a sorban második részjogosultságának gyakorlásával, vagyis az ellenőrzési jog által szerezhethet tudomást a jogviszonyban. A fejezet lezárásaként pedig az általam tett egyes részkövetkeztetések kerülnek összefoglalásra a munkáltató utasítási jogával kapcsolatosan.

Az értekezés harmadik fejezetében a munkáltatói jogkör dinamikájának második állomásához érkezve az ellenőrzési jog kereteit boncolgatom. A fejezet azon a felismerésen alapszik, hogy az utasítások relevanciája a munkáltató ellenőrzése nélkül nem bírna kellő súllyal, illetve csak elméleti síkon mozoghatna. Célja, hogy feltárja az ellenőrzéssel kapcsolatos jog alapjait, korlátait, és a munkáltatói – bírósági eseteken keresztül tapasztalható – gyakorlatot. Maradva a fejezeten belüli tagolásnál, koherenciát teremtve az értekezésen belül, az ellenőrzési jog vonatkozásában is elsődlegesen annak definícióját igyekszem tisztázni, feltételezve, hogy az közvetlenül az utasítási jogból következik. Az ellenőrzési jog terjedelmének vizsgálatával kapcsolatosan – segítségül hívva a jelentős mennyiségű nemzeti, illetve nemzetközi esetjogot – feltárom azt a keretrendszert, amelyben mozogva a munkáltató jogszerűen gyakorolhatja e jogosultságát, akár az utasítások végrehajtásával, akár a munkavállalói személyes adatokkal, akár a munkára képes állapot fennálltának kontrolljával összefüggésben. Mivel manapság a technológiai fejlődés miatt szemmel látható mértékű az elmozdulás az atipikus, sőt talán munkajogviszonyként már kevésbé definiálható jogviszonyok felé is, ezért az ellenőrzési jog kereteit ezen újhullámú esetkörökben is szükséges kiemelni, amelyre szintén sor kerül e fejezet sorai között. E fejezet szintén részkonklúzióval zárul, mintegy vonalvezetőként szolgálva az Olvasó számára a lényegi következtetések könnyebb áttekinthetősége érdekében.

A kör a negyedik fejezetben helyet kapó fegyelmezési joggal zárul be, amelyben az utasítási és ellenőrzési jogok összefüggésében implicit módon tárgyalom e jogintézmény funkcióját. A rövid történeti áttekintést követően ismételten dogmatikai szempontú elemzést végzek, ezúttal a fegyelmezési jog vonatkozásában, amelyet a hátrányos jogkövetkezmények munkáltató általi alkalmazhatóságának jogalapjául szolgáló eszközként mutatok be. Már a jelen bevezető gondolatok körében szükséges kiemelni, hogy az öncélú fegyelmezés természetesen a munkajogviszonyok vonatkozásában is tilos, ugyanis a munkáltatói szankció kizárólag a munkaviszonyból eredő kötelezettségszegés miatt alkalmazható. A jogszabályi rendelkezések leíró, illetve azok összehasonlító elemzését követően a fegyelmezés formai megjelenésén keresztül vontam le érdemi következtetéseket, amelyeket – hasonlóan az előző két fejezethez – a joggyakorlatból merített példákkal igyekeztem alátámasztani, illetve szemléltetni, vizsgálva a fegyelmezési jog kereteit. A keretes szerkezet fenntartásának érdekében e fejezet végén szintén külön alfejezetben kerültek rögzítésre a legfőbb következtetések a munkáltatói fegyelmezési jog összefüggésben.

Az ötödik fejezet összefoglalja az értekezésben tárgyalt főbb kérdéseket, állításokat és megállapításokat, valamint következtetéseket von le a munkáltatói jogosultsági triász vizsgálata során felmerülő eredmények alapul vételével a munkáltatói jogkör, hatalom terjedelmével kapcsolatosan.

I/3. Hipotézisek és kutatási kérdések

Figyelemmel a fentiekre, illetve témaválasztásom indokaira, tudományos felvetésem is több szempontból közelíti meg a jelen kutatás tárgyát. Hipotézisem szerint a munkáltatói jogkör olyan összetett, egymással kölcsönösen feltételező részjogosítványok rendszere, amelyben az irányítási, utasítási és ellenőrzési jogosultság egy közös jogalapból – a munkaszerződésből, illetve az annak megkötéséből fakadó munkáltatói szerepből – ered. E jogosítványok – változó terjedelemben, de – együtt biztosítják a munkaviszony tartalmának konkretizálását: az utasítások határozzák meg a munkavégzés részletes tartalmát, az ellenőrzés pedig garantálja azok teljesítését. E kettő nélkül a munkáltató nem tudná objektíven megítélni a munkavállalói

kötelezettségek teljesítését, és így a fegyelmezés – mint a kötelezettségszegésekre adott eseti reakció – sem érvényesülhetne. A munkáltató hatalma tehát nem önmagában álló részjogosítványok halmaza, hanem a hierarchiából fakadó, funkcionálisan összekapcsolódó jogosultságok összessége, amelynek célja a munkafolyamatok szervezése, a munkaidő és munkaeszközök kijelölése, valamint a munkahelyi rend biztosítása.

E komplex jogkör terjedelmének meghatározása korántsem egyszerű, így azt – a fentiek ellenére – szükséges az egyes részjogosítványokon keresztül vizsgálni: az utasítási jog nemcsak jogosultságként, hanem bizonyos értelemben kötelezettségként is felfogható, és gyakorlása számos jogi és etikai korlátba ütközik. A rendeltetésszerű joggyakorlás megköveteli, hogy az irányítás csak addig terjedjen, amíg „nem válik a munkavállaló elleni fegyverré”, azaz a munkáltatói jogok nem válhatnak korlátlan hatalommá. Ugyanígy az ellenőrzési jog is célhoz kötött és arányos, a munkavállalói személyiségi jogok és az adatvédelem tiszteletben tartásával gyakorolható. A munkáltatói jogkör tehát csak több szempontból vizsgálva – a munkaszerződés, az Mt. tételes rendelkezései, az alapvető korlátok és az adatvédelmi normák felől – határozható meg, és e sokrétű megközelítés teszi lehetővé az utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési jogosultságok harmonikus, visszaélésektől mentes érvényesülését a munkaviszonyban.

Fenti hipotézisem igazolásaként – a komplett értekezésben rögzített kutatási eredményeimen túl, illetve azokat struktúrában kezelve – az egyes részjogosultságokat tartalmazó fejezetekhez az alábbi kutatási kérdések megfogalmazását tartom indokoltnak.

1. Az utasítási jog vonatkozásában:

- a) *Létezik-e olyan dogmatikai értelmezés, amely szerint a munkáltatói utasítási jog nemcsak jogosultság, hanem egyben kötelezettség is? Amennyiben igen, miként hat ez a munkaszerződés tartalmának konkretizálására és a munkáltatói irányítás jogszerű kereteire, figyelemmel arra, hogy az utasítási jog körülhatárolása nehézkes és bizonyos értelemben vett kötelezettségként is felfogható?*
- b) *Megállapítható-e, hogy a munkáltatói utasítások elmaradása önmagában nem minősül kötelezettségszegésnek, hanem a munkavállaló önállóságára utal? Amennyiben igen, milyen tényállási elemek teszik védhetővé az álláspontot, és milyen jogkövetkezményekkel járhat a munkáltatói mulasztás?*

2. Az ellenőrzési jog vonatkozásában:

- c) *Elengedhetetlen-e az ellenőrzési jog gyakorlása ahhoz, hogy a munkáltató utasításai objektíven értékelhetők legyenek, és érvényesülhessen a fegyelmezés jogalapja? Ha igen, milyen jogi garanciák mellett valósítható meg az, hogy a munkáltató folyamatosan figyelemmel kísérje az utasítások teljesülését?*
- d) *Alkalmazható-e a munkáltatói ellenőrzési jog olyan helyzetekben, ahol a technológiai fejlődés (például távmunka, digitális munkaeszközök) miatt a munka és a magánélet határai elmosódnak? Amennyiben igen, milyen jogszabályi korlátok biztosítják, hogy az ellenőrzés ne sértse a munkavállalók alapvető jogait?*

3. A fegyelmezési jog vonatkozásában:

- e) *Tekinthető-e a fegyelmezési jog önálló, a többi részjogosítványtól független munkáltatói jogosultságnak? Ha nem, milyen feltételek mellett válik az utasítás és az ellenőrzés logikus következményévé?*

- f) *Alkalmazhat-e a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt abban az esetben, ha az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlásának jogszerűsége nem kellően bizonyított?*

II. Konklúzió

Kutatásom végén megállapítható, hogy vállalásom több szempontból is komplikált feladat volt, hiszen a tágabb kategóriát képező munkáltatói jogkör elemzését elsődlegesen szűkítenem kellett ahhoz, hogy egy átfogó, koherens és követhető értekezés születhessen kutatómunkám eredményeként. Éppen ezért szükséges volt bizonyos, saját álláspontom szerint, illetve a gyakorlatban kevésbé releváns területek átlépése, illetve az azok elemzésétől történő eltekintés annak érdekében, hogy a konkrét és kézzelfogható problémákra koncentrálhassak, azok vonatkozásában adhassak kellő mélységű válaszokat az általam feltett kérdésekre.

Vállalásom részben sikeresnek mondható: az általam megjelölt részjogosítványok – mivel ezek a munkáltatói jogkör központi elemei – javarészt lefedik a teljes jogkör területét, így e szűkítés nem szabja határát az átfogó elemzésnek: megállapításaim álláspontom szerint kivethetőek a jelen értekezés keretein belül nem taglalt, de munkáltatói jogosultságként definiálható esetkörökre is.

II/1. Az egyes kutatási kérdésekre adható válaszok

Követve a bevezetésben megjelölt struktúrát, összefoglalva a jelen kutatásom főbb eredményeit és egyben hipotézisem igazolása érdekében az általam felvezetett kérdések vonatkozásában az alábbi válaszok fogalmazhatók meg.

- a) *Létezik-e olyan dogmatikai értelmezés, amely szerint a munkáltatói utasítási jog nemcsak jogosultság, hanem egyben kötelezettség is? Amennyiben igen, miként hat ez a munkaszerződés tartalmának konkretizálására és a munkáltatói irányítás jogszerű kereteire, figyelemmel arra, hogy az utasítási jog körülhatárolása nehézkes, és bizonyos értelemben vett kötelezettséggént is felfogható?*

Rövid válasz: Igen, tekintettel arra, hogy annak egyik legfőbb funkciója a munkavégzés konkretizálása, amely szorosan összefügg a foglalkoztatási kötelezettséggel.

A munkáltató utasítási jogának dogmatikai értelmezése a magyar munkajogban több aspektusból is megközelíthető. Ennek megfelelően nem egy „tisztán” jogosultságról, hanem olyan kettős természetű intézményről beszélünk, amely egyszerre biztosítja a munkáltatónak a munka megszervezéséhez szükséges cselekvési lehetőséget, ugyanakkor kötelezi is őt az utasítási jog gyakorlására. Az utasítás fogalma nem pusztán felhatalmazás, hanem akaratátviteli aktus,³³ amely a munkavállalói kötelezettséget konkretizálja, így a munkáltató mulasztása nem csupán szervezési kérdés, hanem a munkaviszony tartalmi elemének hiányát is előidézheti.

E kettősség dogmatikai alapja az, hogy a munkaviszonyt létrehozó szerződés csak a kereteket határozza meg: a konkrét feladatok, az eljárásrend, a munka- és pihenőidő beosztása a munkáltatói utasítások révén nyer pontos tartalmat. A munkaszerződés a munkáltatói utasítások hiányában – kis túlzással – üres váz maradna, amely nem alkalmas a munka hatékony koordinálására. Éppen ezért a jogirodalom egy része – amelyhez szintén társulok – a munkáltatói utasításadási jogot a foglalkoztatási kötelezettség részének tekinti, amelynek

³³ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972., 56.

elmulasztása akár kártérítési felelősséget is megalapozhat.³⁴ A munkáltatói utasítás kötelezettség-jellege abból is következik, hogy a munkavállaló a szerződése alapján köteles rendelkezésre állni és a munkáltató által előírt módon munkát végezni. Ha azonban a munkáltató nem, vagy csak hiányosan ad utasítást, a munkavállaló bizonytalan helyzetbe kerül: nem világos számára, hogyan kell ellátnia feladatát, kinek tartozik beszámolóval, s az esetleges hiányosságokért ki a felelős. Az utasítási jog gyakorlásának elmulasztása a munkáltató kockázata, ezáltal a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges instrukciókat biztosítani, ellenkező esetben pedig nem követelheti a munkavállaló szerződésszerű teljesítését, az abból eredő mulasztásokkal, illetve esetleges szándékos kötelezettség-szegésekkel szemben igényérvényesítéssel nem élhet.³⁵

b) Megállapítható-e, hogy a munkáltatói utasítások elmaradása önmagában nem minősül kötelezettség-szegésnek, hanem a munkavállaló önállóságára utal? Amennyiben igen, milyen tényállási elemek teszik védhetővé az álláspontot, és milyen jogkövetkezményekkel járhat a munkáltatói mulasztás?

Rövid válasz: Nem, de fenntartásokkal, mivel más – a munkavállaló rendelkezésre állása miatti bérfizetési – kötelessége keletkezik, amelynek elmulasztása esetén már megállapítható a kötelezettség-szegés.

A munkáltatói utasítások hiányának kérdése nemcsak dogmatikai, hanem gyakorlati szempontból is komoly dilemmát vet fel. A jelen értekezés vonatkozó részében³⁶ megfogalmazott kérdés („milyen helyzet áll elő a munkáltatói utasítások elmaradása esetén: munkáltatói kötelezettség-szegés vagy „önállóságra nevelés”?) igyekszik e dilemmát összefoglalni. E felvetés rámutat arra, hogy a munkaviszony sajátosságaiból adódóan a munkavállaló csak a munkáltató utasítása mellett tudja megfelelően ellátni feladatát. Az utasítások hiányában – különösen összetett, felelősségteljes, vezető állású munkakörökben – a munkavállaló önálló döntései könnyen eltérhetnek a munkáltató elvárásaitól, ami konfliktushoz vezethet.

Az egyik megközelítés szerint az utasítási jog gyakorlásának elmaradása a munkáltató kötelezettség-szegésének minősül, amely nem jogosítja fel arra, hogy a munkavállalóval szemben igényérvényesítéssel éljen a szerződés nem teljesítése miatt. Ez alapján az utasítások elmaradásából fakadó hátrányok a munkáltató terhén maradnak, mivel az utasítások, és ezáltal a foglalkoztatási kötelezettségének elmulasztásából eredően a munkavállaló a szerződés alapján – legalább az állásidő szerinti mértékben – jogosult az alapbérrre. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltató nem biztosít munkát, nem jelöli ki a munkavégzés helyét, vagy nem ad kellő eligazítást egy-egy, esetleg nem megszokott vagy olyan feladat vonatkozásában,

³⁴ MIHOLICS Tivadar: *A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban*, Magyar Jog, 2018/7-8. sz., 400., NÁDAS György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelezettség?*, In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2019., 33.

³⁵ A munkáltatói joggyakorlással összefüggő igények érvényesítése vonatkozásában lásd bővebben: SIPKA Péter: *A munkáltatói joggyakorlással összefüggésben okozott károk*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 20.0. : A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2023. 104-106.

³⁶ Lásd az értekezés II.1. alfejezetében rögzítetteket.

amelyhez szükséges a pontos instruálás, a munkavállaló nem szegi meg kötelezettségeit, a felelősség a munkáltatót terheli.³⁷

Másrészről létezik olyan álláspont is, amely szerint bizonyos esetekben – például magas szintű szakmai kompetenciát igénylő pozíciókban – a munkavállaló köteles saját szakmai ismeretei alapján ellátni a feladatait, még akkor is, ha konkrét utasítást nem kap. E megközelítés a munkavállalói önállóságot hangsúlyozza, ugyanakkor elismeri, hogy a munkáltató tartozik helytállni a munka megszervezésével és a feladatok kijelölésével kapcsolatosan. A gyakorlatban a kettő közti határvonal a munkaszerződés részletességétől, a munkaköri leírástól és a munkáltatói utasítások rendszerességétől függ.³⁸

Összességében – a fentiek figyelembe vétele mellett – a kérdés megválaszolásához szükséges információk a joggyakorlatból merített jogelvekből nyerhetők ki, ugyanis a jelen kutatás során igazolást nyert az a bírói gyakorlatból levonható következtetés, hogy az utasítások hiánya nem jelenti automatikusan a munkáltatói felelősség fennállását, de jelentős szerepet játszik abban, hogy milyen mértékben terheli a munkáltatót helytállás annak elmaradása esetén.³⁹ Abban az esetben ugyanis, ha a munkáltató elmulasztja az utasításadással kapcsolatos jogának gyakorlását – kötelességének teljesítését – attól függetlenül a munkavállalót rendelkezésre állása esetén megilleti a munkabér,⁴⁰ e mellett pedig kártérítési felelősség is felmerülhet a munkáltató oldalán. Mindaddig tehát, ameddig a munkáltató az utasításadás miatti foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget, azonban az annak ódiumaként felmerülő díjazást megtéríti a munkavállaló részére, nem beszélhetünk ebben a vonatkozásban kötelezettségsgzésről.

c) Elengedhetetlen-e az ellenőrzési jog gyakorlása ahhoz, hogy a munkáltató utasításai objektíven értékelhetők legyenek, és érvényesülhessen a fegyelmezés alapja? Ha igen, milyen jogi garanciák mellett valósítható meg az, hogy a munkáltató folyamatosan figyelemmel kísérje az utasítások teljesülését?

Rövid válasz: Igen, mivel kellő kontroll nélkül a munkáltatói utasítások mindösszesen súlytalan kijelentésnek minősülnének.

Dogmatikai szempontból az ellenőrzési jog ugyanazon hatalomból ered, mint az utasítási jog: mindkettő a munkáltató szervezetalkítási jogának része, amely a munkajogviszony létrejöttétől, a munkaszerződésből fakad. A munkavállaló alárendeltsége teszi lehetővé, hogy a munkáltató folyamatosan figyelemmel kísérje a munka folyamatát, korrigálja a hibákat, és szükség esetén módosítsa az utasításokat. E belső összefüggés mutatja, hogy az ellenőrzés nélkül az utasítások pusztá deklarációk maradnának, amelyek nem képesek befolyásolni a munkavállaló magatartását, ezáltal pedig a munkavégzés menetét. A munkaviszony lényegét adó szervezett együttműködés csak úgy biztosítható, ha a munkáltató jogosult ellenőrizni az utasítások végrehajtását, hiszen a munkáltató csak így tudja biztosítani a munkavállaló

³⁷ v.ö. PÁL Lajos: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása*, Munkajog, 2017/1. 54.

³⁸ v.ö.: NÁDAS György: *A vezető jogviszony tartalmi kérdései*, In: *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége: tanulmánykötet*. Szerk.: PÁL Lajos, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017., 81-92., PRUGBERGER Tamás – ROMÁN Róbert: *A vezető állású munkavállalók jogviszonya*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 2019/1, 422–446. <http://doi.org/10.32978/sjp.2020.024>

³⁹ v.ö.: Kúria Mfv.I.10.066/2016.

⁴⁰ PÁL Lajos: *Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelesség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt*, Glossa Iuridica, 2020. Különszám, 169-183.

kötelezettségeinek teljesülését. A kontroll hiányában az utasítások kikényszerítése és a visszacsatolás rendszere nem működne, s így a felelősségi jogviszonyok sem lennének tisztázottak.⁴¹

A fentiek alapján az utasítások végrehajtásának ellenőrzése a munkáltatói érdek védelmében elengedhetetlen a munkaviszony keretein belül, azonban ez nem lehet korlátlan. Hangsúlyozandó, hogy e jog gyakorlását a munkavállalói személyiségi jogok védelme, valamint az adatvédelemre vonatkozó garanciák korlátozzák. Az ellenőrzés célhoz kötött és arányos kell legyen, amelynek során a munkáltató nem figyelheti meg a munkavállaló magánéletét, nem kezelhet olyan személyes adatokat, amelyek nem kapcsolódnak szorosan a munkaviszonyhoz. Az ellenőrzés csak akkor jogszerű, ha azt a munkáltató konkrét, legitim céllal végzi (például a munkaszerződés teljesítése, munkahelyi biztonság), és az eszköz arányos a cél eléréséhez. A munkáltatónak előzetesen tájékoztatnia kell a munkavállalót az ellenőrzés módjáról, terjedelméről, időtartamáról és az annak során kezelt adatok köréről. Ezek a garanciák – melyeket az Mt., az Infotv. és a GDPR is tartalmaz – biztosítják, hogy a folyamatos ellenőrzés ne sértse a munkavállaló alapvető jogait. Mindezt a 2019. évi jogszabálmódosítások is megerősítették az által, hogy az ellenőrzési jogot csupán a munkaviszonnyal összefüggő magatartás vizsgálatára terjesztheti ki a munkáltató, és immáron az Mt. rendelkezései közé is bekerült az ezzel kapcsolatos előzetes tájékoztatási kötelezettséggel kapcsolatos előírás.⁴²

d) Alkalmazható-e a munkáltatói ellenőrzési jog olyan helyzetekben, ahol a technológiai fejlődés (például távmunka, digitális munkaeszközök) miatt a munka és a magánélet határai elmosódnak? Amennyiben igen, milyen jogszabályi korlátok biztosítják, hogy az ellenőrzés ne sértse a munkavállalók alapvető jogait?

Rövid válasz: Igen, de fokozott körültekintéssel, mivel ezen atipikus jogviszonyok vonatkozásában a munkavállaló magánszférája – és ezzel együtt a magánélet tiszteletben tartásához fűződő jogosultsága – nagyobb mértékben érintett, illetve veszélyeztetett, mint a „rendes” munkaviszonyok esetében.

A COVID-19 világjárvány alapjaiban változtatta meg a munkaszervezés formáit, és ezzel együtt a munkáltatói jogkör gyakorlását, előtérbe helyezve a távmunkavégzés és home office területét, amelynek során a munkáltató számára többletjogosítványokat biztosított.⁴³ A szabályozási környezet rugalmassá tétele ugyan lehetővé tette, hogy a munkáltatók gyorsan reagáljanak a pandémia okozta kihívásokra, ám ezzel párhuzamosan hiányoztak a munkavállalói jogokat védő garanciák, különösen az ellenőrzési jog gyakorlásával kapcsolatban.⁴⁴

⁴¹ v.ö. SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: „Felelősségi jogviszonyok” In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/felelossegi-jogviszonyok> (2020). elérhető: https://ijoten.hu/szocikk/felelossegi-jogviszonyok#_ftn41 (2020) [12] és KENDERES György: *A munkajogi felelősség ellentmondásai*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, 2017/25, 302–303.

⁴² Mt. 11/A.§ (1) bekezdés

⁴³ BERKE (2020: Munkajog veszélyhelyzetben) i.m. 21-41.

⁴⁴ SIPKA Péter: *A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020., 119.

Szükséges kiemelni, hogy a távmunka és a home office fogalma sem jogdogmatikai, sem gyakorlati szempontból nem azonos. Míg a távmunkát a törvény a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott tevékenységként definiálja, addig a home office nem rendelkezik ilyen letisztult fogalommal. A különbség a rendszerességben rejlik: a távmunkavégzés állandó jellegű, míg a home office inkább alkalmi, rendszertelen munkavégzést jelent. Ez a különbség befolyásolja az ellenőrzési jog alkalmazhatóságát is, hiszen a munkáltató távolról nehezebben tudja felügyelni a munkavégzést anélkül, hogy a munkavállaló magánszféráját sértene.⁴⁵

Tovább fűzve a fenti gondolatmenetet, fontos kiemelni, hogy a home office során alkalmazott technikai eszközök – például a webkamerák – a magánszféra érintettsége mellett adatvédelmi aggályokat is felvetnek. A NAIH álláspontját megismételve ki kell emelni, hogy a webkamera használata a munkavállalók otthoni megfigyelésére általában nem jogszerű, és csak kivételes esetek – mint a munkavédelem biztosítása – alapozhatják azt meg. Emellett az Mt. is kimondja, hogy a munkáltató nem követelhet a munkavállalótól a munkaviszonnyal össze nem függő személyes körülményekre vonatkozó nyilatkozatot, és nem figyelheti meg a munkavállaló magánéletét. Ezek az elvek a home office során is irányadók: a munkáltató csupán a munkaviszonnyal összefüggő tevékenységet ellenőrizheti, és ezt is előzetes tájékoztatás mellett.⁴⁶

A fenti elemzések alapján a home office-szal kapcsolatos kutatási kérdés megválaszolása túlmutat a munkáltatói jogkör pusztá kiterjesztésén. Arra is választ kell adni, hogy az otthoni munkavégzésre vonatkozó speciális körülmények között miként biztosítható az ellenőrzési jog gyakorlásának jogszerűsége, hogyan különíthető el a munkavégzéssel kapcsolatos tér a magánszférától, és milyen garanciákat kell a jogalkotónak és a munkáltatóknak nyújtaniuk a munkavállalók védelme érdekében. Erre szolgálnak iránymutatásul az Mt-ben a jelen értekezés keretei között is ismertetett általános magatartási követelmények, illetve az Mt. 11/A. §-ában rögzített, a magánélet ellenőrizhetőségével kapcsolatos rendelkezések. Mindezt pedig a munkáltatók egy belső szabályzat kibocsátásával alapozhatják meg, amelyben rögzítésre kerülnek az ellenőrzés szabályai, a garanciális feltételek és összességében minden, releváns tényező. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy ilyen munkáltatói belső szabályzat hiányában ne lenne jogszerű egy home office-ban dolgozó munkavállaló ellenőrzése, az mindösszesen megfelelő garanciát és hivatkozhatósági alapot biztosít a foglalkoztató számára egy esetleges – vele szemben történő – igényérvényesítés során, így mindenképpen javasolt ilyen tartalmú dokumentum előkészítése és alkalmazása ebben a vonatkozásban.⁴⁷

- e) *Tekinthető-e a fegyelmezési jog önálló, a többi részjogosítványtól független munkáltatói jogosultságnak? Ha nem, milyen feltételek mellett válik az utasítás és az ellenőrzés logikus következményévé?*

⁴⁵ HERDON István – RAB Henriett: *Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei*, Pro Futuro, 2020/3., 59-82.

⁴⁶ KATSABIAN, Tammy: *The Telework Virus: How the COVID-19 Pandemic Has Affected Telework and Exposed Its Implications for Privacy and Equality*. SSRN Electronic Journal, 2020. 13., 56–57. (doi:10.2139/ssrn.3684702).

⁴⁷ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: távolú horizontok joghézagokkal*, Pro Futuro, 2021/2: Munkajogi tematikus szám, 61-80.

Rövid válasz: Nem, az eshetőleges, figyelemmel arra, hogy az a munkavállaló kötelezettségszegéséhez kötődik.

A fegyelmezési jog a munkáltatói jogkör azon része, amely legszorosabban kapcsolódik a munkavállaló kötelezettségszegéséhez.⁴⁸ Szükséges utalni arra, hogy a kötelezettségszegés a munkavégzéssel összefüggésben merülhet fel a munkavállaló vonatkozásában, a munkavégzés alapját pedig a munkáltatói utasítások képezik. Az utasítások teljesítését ellenőrzés híján a munkáltató nem tudná objektíven megítélni, ezért az utasítások ellenőrzését követően – amennyiben kötelezettségszegés merülne fel a munkavállaló vonatkozásában – alkalmazható a szankciós fegyelmezési jog, amennyiben annak jogszabályi feltételei fennállnak. Hangsúlyozandó, hogy a fegyelmezési jog nem autonóm jogosultság, hanem az utasítási és ellenőrzési jog „folytatása”: csak akkor lehet szankcionálni a munkavállalót, ha a munkáltató előzetesen meghatározta a feladatokat, és jogszerűen ellenőrizte azok végrehajtását, valamint a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságát vagy kollektív szerződés vagy pedig munkaszerződés rögzíti.⁴⁹

Az Mt. 56. §-a és a felek között létrejött kollektív szerződés vagy munkaszerződés tartalma adják meg azokat a kereteket, amelyek között a munkáltató hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhat. Tekintettel arra, hogy e jogintézmény nagy mértékben befolyásolja a munkavállalók jogosultságait, illetve esetlegesen vagyoni hátrányt is okozhat, ezért a fegyelmezési jog gyakorlása ezért szigorú feltételekhez kötött: a jogszabály vagy kollektív szerződés előírja, hogy milyen formában (írásbeli figyelmeztetés, anyagi hátrányt okozó szankció stb.) és milyen eljárási garanciák mellett lehet alkalmazni.

Mindez azt jelenti, hogy a fegyelmezési jog akkor válik gyakorolhatóvá, ha teljesül annak négy konjunktív feltétele:

- (1) a munkáltató világos, jogszerű utasítást adott;
- (2) az utasítások alapján történő feladatellátást a törvényi előírásoknak megfelelő módon ellenőrizte;
- (3) az ellenőrzés során megállapítást nyer a munkavállaló oldalán a vétkes kötelezettségszegés, és
- (4) a munkajogviszonyban részes felek a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságát kollektív szerződésben vagy – amennyiben a munkáltató kollektív szerződés hatálya alatt nem áll – munkaszerződésben rögzítették, abban megállapodtak.

Amennyiben e feltételek nem állnak fenn, a fegyelmezési jog az adott munkavállalóval szemben nem gyakorolható.

f) Alkalmazhat-e a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt abban az esetben, ha az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlásának jogszerűsége nem kellően bizonyított?

Rövid válasz: Nem, a fegyelmezési jog jogszerűen csak kellő és legitim munkáltatói eljárást követően, a jogszabályi feltételek teljesülése mellett gyakorolható a munkavállalóval szemben.

⁴⁸ NÁDAS (2017) i.m. 401-408.

⁴⁹ A fegyelmi felelősség vonatkozásában lásd bővebben: RÁCZ Réka: *A munkajogi fegyelmi felelősség kérdései*, Doktori Értekezés, ELTE, 2020.

A disziplináris szankciók jogszerűsége nagyban függ attól, hogy a munkáltató eleget tett-e az utasítási és ellenőrzési jogból fakadó kötelezettségeinek. Az utasítás jogszabályba ütközésével kapcsolatosan nem vitatottan a munkavállaló köteles megtagadni annak teljesítését, és ebből eredően nem lehetséges szankcionálni. Ezáltal az utasítási jog jogellenes gyakorlásával kapcsolatosan egyértelműen állást lehet foglalni abban a vonatkozásban, hogy egy jogellenes utasítást jogszerűen megtagadó munkavállalói reakció – a körülmények mérlegelését követően – nem alapozhatja meg a jogviszony – szankciós jellegű – munkáltató általi azonnali hatályú felmondását, amely álláspontot a jelen értekezés keretein belül bemutatott esetjog is alátámaszt.

A helyzet kevésbé ilyen egyértelműen megítélhető a munkáltató általi ellenőrzés jogellenessége esetén. A jelen értekezés kereteiben ismertetett eset, amely a Bogdan Mihai Bărbulescu kontra Románia ügy alapján született, jól példázza annak összetettségét.⁵⁰ Az ügyben eljáró bíróság rámutatott, hogy a munkáltató ellenőrzési jogának és annak mentén a fegyelmi jog gyakorlása csak akkor jogszerű, ha előzetes tájékoztatáson alapul, arányos és célhoz kötött. Az ún. Bărbulescu-teszt szerint a bíróságoknak vizsgálniuk kell, hogy a munkáltató meghatározta-e az ellenőrzés módját, időtartamát és célját, valamint, hogy nyújtott-e megfelelő biztosítékot a munkavállaló jogainak védelmére. Az ilyen, jogszerűen végrehajtott ellenőrzés során beigazolódott kötelezettségszegés alapján lehetséges a fegyelmezési jogkörből eredő hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása, amennyiben annak lehetősége kikötésre került a felek között. Egy olyan helyzetben tehát, amikor a munkáltató jogellenes utasítást adott, vagy nem dokumentálta az ellenőrzés jogszerűségét, kétséges, hogy alkalmazhat-e hátrányos jogkövetkezményt.⁵¹

Dogmatikailag a disziplináris szankciók alkalmazásának előfeltétele a jogszerű utasítás és ellenőrzés. Ha a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy az utasítások betartásához szükséges információkat időben és megfelelően közölte, illetve hogy az ellenőrzést a törvényi előírásoknak megfelelően végezte, nem jogosult a munkavállalót hátrányos jogkövetkezményekkel sújtani.⁵² Mindezek alapján tehát az utolsó kutatási kérdés vonatkozásában az a válasz adható, hogy hátrányos jogkövetkezmény jogszerűen kizárólag abban az esetben alkalmazható, amennyiben a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a megelőző tevékenységek – vagyis az utasításadás és ellenőrzés – során megfelelően járt el, az az elérni kívánt célhoz szükséges és azzal arányos. E bizonyítottság hiányában a munkáltató jogszerűen – és egyben megalapozatlanul – nem alkalmazhat szankciókat az adott munkavállalóval szemben, amely alapján ismételt megállapítást nyer azon alaptézis, hogy a munkáltató hatalma nem korlátlan.⁵³

⁵⁰ v.ö.: FÜRJES Annamária – RÓZSAVÖLGYI Bálint – SZABÓ Anna: *Az Emberi Jogok Európai Bíróságának munkaügyi témájú legújabb joggyakorlata*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2022/1-2., 78–98.

⁵¹ RÁCZ Réka (2020) *i.m.* 118-127.

⁵² v.ö.: WELLMANN Barna Bence: *Az e-mail mint bizonyíték a munkaügyi perekben – adatvédelmi és eljárásjogi aggályok*, Erdélyi Jogélet, 2020/III., 229-245. és NÁDAS György – KISS Gergely Árpád: *A munkajogi perek átalakulása*, Pro Futuro, 2021/2: Munkajogi tematikus szám, 162-176.

⁵³ A munkáltatói hatalom korlátozottságát más nézőpontból is megközelíthető. Ebben a körben lásd bővebben: BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói hatalom korlátai a munkaviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban*, JURA, 2015/2., 5-10., ÁSVÁNYI Zsófia: *A munkáltatói hatalom és annak korlátai a munkavállalói részvételi intézmények vonatkozásában*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, Pécsi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kar, Pécs, 2016., 99-131.

II/2. Záró gondolatok

Összegezve és áttekintve a kutatási eredményeket, az alábbi következtetések vonhatók le a munkáltatói jogkör vonatkozásában. Jól látható, hogy a disszertáció elején felvázolt hipotézis igazolást nyert. E szerint a munkáltatói jogkört összetevő, egyes részjogosítványok egymást feltételezik, illetve egymásból fakadnak: az utasítási jog az ellenőrzési jog nélkül kiüresedne, míg a fegyelmezési jog kizárólag jogszerű utasításadást, illetve ellenőrzést követően gyakorolható jogszerűen, azonban feltételelesen. A fegyelmezési jog azonban nem jár szükségképpen együtt a fenti folyamattal, az a munkáltatói jogkör eshetőleges eleme; természetesen annak – számottevő jelentőségű – részét képezi, azonban gyakorlásához elengedhetetlen a munkavállalói kötelezettségszegés és az, hogy az annak során alkalmazandó hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságával kapcsolatosan a felek kollektív szerződés vagy – amennyiben a munkáltató nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – a munkaszerződés keretei között megállapodjanak egymással.

Azon, jelen kutatásomat összefoglaló értekezésben rögzített állítások során megerősített álláspont, amely szerint a munkáltatói jogkör terjedelmét az egyes részjogosítványok részletes, inverz vizsgálata során lehetséges megállapítani, továbbra is irányadó, figyelemmel arra, hogy azok – mivel kisebb területet ölelnek fel – könnyebben áttekinthetők, határaik viszonylag egyszerűen beazonosíthatóak. Mindez természetesen nem jelenti azt, hogy az egyes részjogosítványok – főként az ellenőrzési jog – kapcsán a feladat könnyű lenne: az a vékony határvonal, amely a munkáltatói jogos érdekek védelme érdekében lefolytatott ellenőrzésekhez fűződnek és az azokkal szembenálló, alapjogi szinteken kezelendő munkavállalói jogok kollíziója között feszül rendkívül érzékeny területe a munkajognak. E kényes egyensúly könnyen átbillenhet egy felek között fennálló jogvita alapjává, egy esetleges pervesztesség esetén rendkívüli mértékű költségeket és károkat generálva a munkáltatóra nézve. A jelen kutatásomban elsődlegesen olyan joggyakorlati példákat igyekeztem beemlíteni, amelyek a munkáltató eljárásának jogszerűségét állapították meg, azonban a részletesebb vizsgálódás során világossá vált, hogy e vállalkozásom meghaladja a disszertációs kereteket. Az általam áttekintett bírói gyakorlat során ugyanis tisztán kirajzolódott, hogy az esetek nagy száma a munkáltató (gazdasági) érdekeivel szemben a munkavállalói jogokat helyezi előtérbe, és elenyésző azon ügyek száma, amelyek során a foglalkoztató állt a pernyertes oldalon. Mindezen szkeptikus és egyben kismértékben kritikainak számító észrevétel azonban nem jelenti azt, hogy a joggyakorlat teljes körűen elbillent volna a munkavállalók védelme felé, az mindösszesen – vélhetően a munkaviszonyban a gyengébbik fél segítése céljából – szigorúbb feltételeket támaszt egy munkáltató felé az esetleges igényérvényesítés során.

A fentiek mellett szükségesnek tartom annak rögzítését is, hogy a munkáltatói jogkör klasszikus elemei nem kizárólag külső, technológiai vagy jogszabályi változások hatására alakulhatnak át, hanem magának a munkavégzés jellegének változása következtében is. A munkaviszony alá-fölérendeltségi jellege továbbra is annak egyik lényegi sajátossága marad, azonban e viszony gyakorlati tartalma a modern munkaszervezési formák között szükségképpen árnyaltabbá válik. Különösen igaz ez a szellemi munkát végző munkavállalók, valamint a távmunkában vagy hibrid munkavégzési formában dolgozók esetében, ahol a munkáltatói utasítás – mint a munkáltatói jogkör domináns jegye – sokszor nem a munkavégzés részletes, lépésről lépésre

történő meghatározásában, hanem a célok, határidők, minőségi követelmények és együttműködési keretek kijelölésében jelenik meg.

Mindez azonban nem jelenti az utasítási jog – és ezzel együtt a munkáltatói jogkör – munkajogi jelentőségének csökkenését, ugyanis álláspontom szerint sokkal inkább arról beszélhetünk, hogy egyes munkaviszonyokban annak funkciója részben átalakul. A klasszikus, parancsszerű utasítás helyét mind gyakrabban veszi át a keretjellegű irányítás, amelynek során a munkáltató továbbra is meghatározza a munkavégzés szervezeti célját, irányát és elvárt eredményét, ugyanakkor a teljesítés konkrét módja nagyobb mértékben a munkavállaló szakmai autonómiájára, önálló mérlegelésére és felelősségére épül. Az utasítási jog tehát nem szűnik meg, hanem bizonyos munkaviszonyokban kevésbé közvetlen, kevésbé operatív, és inkább koordinatív jellegűvé válik.

E változás az engedelmisségi kötelezettség értelmezésére is hatással van. Nem állítható, hogy az engedelmisségi kötelezettség helyébe teljes egészében egy új, kooperatív modell lépne, hiszen ez a munkaviszony szubordinatív természetével sem volna összeegyeztethető. Ugyanakkor megállapítható, hogy a modern, nagyobb önállóságot feltételező munkaviszonyokban az engedelmisség tartalma árnyaltabbá válik: az utasítás teljesítése nem kizárólag passzív végrehajtást, hanem aktív szakmai együttműködést is feltételez. A munkavállaló nem egyszerűen végrehajtja a munkáltató részletes rendelkezéseit, hanem saját szakértelme útján járul hozzá a munkáltató által meghatározott cél eléréséhez.

Ebből következően a kooperatív irányítási modell nem a munkáltatói hatalom megszűnését, hanem annak korszerűbb gyakorlását jelentheti. A munkáltató nem mond le az utasítás, az ellenőrzés vagy a fegyelmezés lehetőségéről, azonban e jogosultságok gyakorlása során nagyobb jelentőséget kap a bizalom, az előzetes tájékoztatás, az együttműködés és a munkavállalói autonómia tiszteletben tartása. A munkaviszony mellérendelt jogviszonnyá válása tehát véleményem szerint még nem állapítható meg, mindazonáltal egyes – és tipikusan a fent megjelölt – munkakörökben, munkavégzési formákban az alárendeltség kevésbé parancsszerű, és inkább célorientált, együttműködésen alapuló formában érvényesül.

Álláspontom szerint a jövő munkajogának egyik lényeges kérdése éppen az lesz, hogy a munkaviszony szubordinatív szerkezete miként őrizhető meg úgy, hogy közben a munkavállalói autonómia tényleges jelentősége is elismerést nyerjen. A válasz nem a munkáltatói jogkör lebontásában keresendő, hiszen az továbbra is szükséges a munkaszervezet működéséhez, a munkafolyamatok összehangolásához és a felelősségi viszonyok kijelöléséhez. Ugyanakkor e jogkör gyakorlása bizonyos munkaviszonyokban csak akkor lehet legitim és hatékony, ha nem pusztán az alárendeltségre, hanem az együttműködésre is épül. A munkáltatói hatalom tehát nem eltűnik, hanem differenciálódik: a klasszikus utasítási modell mellett egyre nagyobb jelentőséget nyerhet a keretszabó, koordináló és kooperatív irányítási forma.

A munkáltatóknak tehát álláspontom szerint jóval körültekintőbben szükséges eljárniuk a munkajogviszony keretein belül, amikor élni kívánnak a speciálisnak mondható jogkörükből eredő jogosultságaikkal annak érdekében, hogy annak jogszerűségét egy esetleges igényérvényesítés során kellő módon igazolni tudják. Ezzel szemben – nyilvánvalóan az irányadó jogszabályi rendelkezések megtartása mellett – a munkavállalók helyzete kevésbé

összetett, a vonatkozásukban megállapított, munkajogviszonybéli jogok és kötelezettségek köre javarészt megfelelően körülhatárolt.

Tudományos tevékenységem mellett szerzett gyakorlati tapasztalataim során gyakori problémaként merült fel a munkáltató helyes eljárása egy-egy nehézkes szituációban. Ebből eredően kutatásommal – a központi téma, vagyis a munkáltatói jogkör tartalmának, illetve legutóbbi átfogó jellegű elemzéséhez képest bekövetkező változások vizsgálatának kérdésköre mellett – a fenti, munkáltatói eljárás jogszerűségének feltételeit igyekeztem feltárni, főként azon területek vonatkozásában, amelyek életszerűek, ténylegesen felmerültek vagy felmerülhetnek egy foglalkoztató működése során. Álláspontom szerint a jelen értekezés megfelelő arra, hogy az annak elkészítése során feltárt és rögzített kutatási eredmények áttekintését követően a munkáltatók számára egy esetleges bázist képezzen a jogszerű joggyakorlás keretei között azzal, hogy természetesen mindegyik eset más és más, így azokat mindenképpen a felmerülő, irányadó tényállás valamennyi elemének értelmezését és értékelését követően szükséges felmérnie egy döntés meghozatala során. Általános séma tehát csak a legalapvetőbb mechanizmusok – például jogviszony létesítése, megszüntetése – vonatkozásában alakítható ki, amelyet a globális szintű változások tovább bonyolítanak.

Kutatómunkám tehát a kézirat lezárásának időpontjáig nyújt áttekintő, összefoglaló elemzést a munkáltatói jogkör vonatkozásában, azonban a bevezetőben, valamint az egyes részjogosítványokat tárgyaló fejezetekben is rögzített, illetve érintett változások miatt a terület további, illetve folyamatos vizsgálata indokolt. A változó munkajogviszonybéli elvárások, illetve a szintén változó munkaerőpiaci környezet – a joggyakorlat mutatta tendenciákból kiindulva – előbb-utóbb eléri azt a szintet, hogy a munkáltatói jogkör vonatkozásában mindeddig tett megállapításokat meghaladó új irányok és azokkal együtt további problémák kezdenek kibontakozni, amelyekre a jogalkotás, illetve a jogalkalmazás gyors reagálása és a felmerülő munkajogi dilemmák komplex értelmezése adhat kellően megalapozott megoldást.



Nyilvántartási szám: DEENK/424/2026.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Varga Dóra

Doktori Iskola: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

MTMT azonosító: 10072175

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (11)

1. **Varga, D.:** A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?
Munkajog. 3 (3), 27-33, 2024. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
2. **Varga, D.:** The future of artificial intelligence (AI) in the workplace: opportunities and challenges.
Curentul Juridic/Juridical Current. 98 (3), 34-44, 2024. ISSN: 1224-9173.
DOI: <http://dx.doi.org/10.62838/cjjc-2024-0018>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: D
3. **Varga, D.:** A munkáltatói jogkör gyakorlása veszélyhelyzet idején.
Jogtudományi közlöny. 1, 40-48, 2023. ISSN: 0021-7166.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
4. **Varga, D.:** The end of an era or a permanent life (emergency) situation? The (after)effects of the "coronavirus decrees" in employment relations: Part 2.
Public Goods & Governance. 8 (1), 56-59, 2023. EISSN: 2498-6453.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21868/PGnG.2023.1.5>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C
5. **Varga, D.:** A Kúria határozata a munkavállaló magántitokhoz és személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogának munkáltató általi megsértéséről.
Jogesetek magyarázata. 13 (2-3), 51-58, 2022. ISSN: 2061-4837.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
6. **Varga, D.:** Changes in exercising employers' rights during the course of the state of danger.
Lex et Scientia. 29 (2), 40-53, 2022. ISSN: 1583-039X.





7. **Varga, D., Kiss, G. Á.:** Élő szövet fémvázon, avagy a "platformmunkás" igényérvényesítési lehetőségei.
Debreceni jogi műhely. 19 (1-2), 141-161, 2022. ISSN: 1787-775X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/8>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
8. **Varga, D.:** Generációk munkajogi igényei a munkáltatókkal szemben.
Jog, állam, politika. 14 (4), 135-152, 2022. ISSN: 2060-4580.
DOI: <http://dx.doi.org/10.58528/JAP.2022.14-4.135>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
9. **Varga, D.:** The end of an era or a permanent life (emergency) situation? The (after)effects of the "coronavirus decrees" in employment relations: Part 1.
Public Goods and Governance. 7 (2), 36-39, 2022. ISSN: 2732-2882.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21868/PGnG.2022.2.3>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C
10. **Varga, D.:** A munkáltatói ellenőrzés korlátai a munkavállaló személyiségi jogaira és adatvédelemhez való jogára tekintettel.
In: Tavaszi Szél - Spring Wind 2019. Szerk.: Bihari Erika, Molnár Dániel, Szikszai-Németh Ketrin, Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 395-401, 2020. ISBN: 9786155586606
11. **Varga, D.:** Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében = The Questions of the Data Protection and the Employer's Right to Control in View of the 21st Century's Employment Relationships.
Miskolci Jogtudó. 2019 (1), 81-89, 2019. ISSN: 2630-9505.

További közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (9)

12. Takács, D., **Varga, D.:** Recenzió Kártyás Gábor "Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban" című könyvéről.
Pro futuro. 12 (1), 209-220, 2022. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2022/1/11161>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A





13. Kiss, G. Á., Takács, D., **Varga, D.**: "Csillagok háborúja": A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól.
Munkajog. 5 (4), 47-53, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
14. Sipka, P. M., **Varga, D.**: A Bérgarancia Alap jelentősége a munkaügyi jogvédelem keretei között.
Pro futuro. 11 (2), 177-192, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10249>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
15. Takács, D., **Varga, D.**: Gondolatok az Európai Parlament és a Tanács megfelelő minimálbérekre vonatkozó irányelvjavaslatának margójára.
Munkajog. 2021 (1), 35-42, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
16. **Varga, D.**: A munkáltatói személyiségi jogok - jogos érdek, jogos védelem?
In: A jog tudománya, a mindennapok joga III. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Praetor Szakkollégium, Debrecen, 304-313, 2020. ISBN: 9789634902058
17. **Varga, D.**: Az európai szociális koordináció a gyakorlatban.
In: Tudományos Diákest tanulmánykötet VI.. Szerk.: Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 225-242, 2019, (ISSN 2630-8738)
18. **Varga, D.**: GDPR a munkajogban.
In: A jog tudománya, a mindennapok joga I. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 212-236, 2019. ISBN: 9789634900566
19. **Varga, D.**: Privát levelezés a munkahelyen, és ami mögötte van: a Bărbulescu-ügy jelentősége az emberi jogok tekintetében.
In: A béke őre, az emberi jogok védője : Az Egyesült Nemzetek Szervezetének aktuális tevékenységei napjainkban. Szerk.: Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Praetor Szakkollégium, Debrecen, 134-144, 2019. ISBN: 9789634901594





20. **Varga, D.:** A sérelemdíj fogalmi alapkérdései a munkajogban.

In: Tudományos Diákest Tanulmánykötet V.. Szerk.: Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Papp László J, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 130-143, 2018, (ISSN 2630-8738)

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottsága irányelvei szerint:

„A” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 5, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 3

„B” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 4, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 2

„C” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 2, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 2

„D” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 1, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 1

A DEENK a Jelölt által a Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2026.06.08.



University Doctoral (PhD) Dissertation Abstract

Current Issues Concerning the Content of the Employer's Prerogatives, with Particular Regard to Changes in the Framework of the Right to Give Instructions and the Right of Control

Dóra Varga

Supervisor: Márton Leó Zaccaria, PhD
Habilitation Associate Professor



UNIVERSITY OF DEBRECEN

Géza Marton Doctoral School of Legal Studies

Debrecen

2026

I. Background and objectives of the doctoral dissertation, research methodology

I/1. Reasons for and timeliness of the choice of topic

Employer power. This expression may sound unusual in the context of a contractual legal relationship; nevertheless—as the Reader holding this dissertation is undoubtedly well aware—it does exist, creating a peculiar relationship between the parties to the employment relationship. In Hungarian, power means the strength, capacity and possibility necessary to carry out a will, plan or intention, as well as the exercise thereof.⁵⁴ This power is the principal characteristic of employment relationships and has played a key role between the parties ever since the emergence of the employment relationship,⁵⁵ distinguishing it from other legal relationships for the performance of work that are classified within the field of civil law.⁵⁶

Within labour law, power indisputably lies on the employer's side, shifting the delicate balance otherwise present in civil-law relationships towards the employing party and creating an internal hierarchy between the parties.⁵⁷ As a consequence of this relationship of subordination, the employer enjoys, to a certain extent and in comparison with the employee, additional rights that may collectively be defined as the “employer's prerogatives”. A prerogative means the totality of rights associated with power, and the sphere within which a person may exercise a particular right.⁵⁸ In labour law, this denotes the totality of rights and obligations that exclusively vest in, or bind, the employer; it is therefore an exceptionally diverse and broad field that permeates every aspect of the employment relationship and may influence it even after its establishment or termination.⁵⁹ Its principal elements—which also form the backbone of this dissertation—are the right to give instructions (the right of direction), the right of control and the disciplinary power,⁶⁰ although it also encompasses the right to determine personnel policy (HR), the right to organise work, rights and obligations relating to occupational safety, and even the right to grant rewards. This raises the question of why, if the employer possesses such extensive power within the legal relationship, the employee's presence as a contracting party is necessary at all, and why it would not be sufficient for the employee simply to act in accordance with the employer's instructions in the performance of tasks, thereby creating a unilateral relationship without agreement between the parties. Naturally, the picture is far more nuanced than such a simple treatment would suggest.

When exercising its rights—whose legal basis, like that of every legal relationship, derives from the contract between the parties—the employer must have regard to the rights of the employee, respecting the employee's fundamental rights and the requirements of the law, which impose

⁵⁴ BÁRCZI Géza – ORSZÁGH László (szerk.): *A magyar nyelv értelmező szótára, III. kötet*, 1962., „Hatalom” címszó.

⁵⁵ The “work-community” society that formed the basis of the development of human society also required individuals to be subject to the direction of a designated person. For a more detailed discussion of the emergence and existence of the relationships falling within the scope of labour law, see: ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 32-66.

⁵⁶ See: RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata különös tekintettel a magyar jogra*. Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/2. sz. 9-14.; KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/1. sz. 3-17.; PRUGBERGER Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2. sz. 19-27.

⁵⁷ In his study, ROMÁN identified three closely interrelated types of relationships as constituting the subject matter of labour law, among which he characterised subordination as a relationship of direction. A relationship of direction exists where, of two persons, one is in a position to make decisions and issue instructions that are binding on the other. See: ROMÁN (1989) *i.m.* 13.

⁵⁸ BÁRCZI – ORSZÁGH *i.m.* „Jogkör” címszó.

⁵⁹ KISS György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2000., 146.

⁶⁰ The threefold classification—referred to as the “triad”—was first formulated by László ROMÁN in his study. See: ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei, II. kötet*, University Press, Pécs, 1996. 210.

strict limits on the employer. Owing to recent global changes, the number—and the figurative “height”—of these limits appears to be increasing, or at any rate changing, because employees’ interests are receiving an ever greater degree of protection.⁶¹ Given that the most recent comprehensive analysis was presented by Román⁶² approximately thirty years ago, the development of law and society, together with the other global changes discussed below, has made a renewed examination of the employer’s prerogatives and the rights deriving from them clearly necessary.

Our world is changing without interruption. Thanks to rapid innovation, technology is flourishing, with the result that almost every step we take may be recorded by some device. Technological developments are appearing widely within employment relationships, sometimes cooperating with human labour, sometimes replacing it, and at times even acting as a substitute for the employer itself. It is undisputed that the coronavirus pandemic that emerged in 2019 contributed significantly to the rapid advance of the Fourth Industrial Revolution; I would note, however, that the field and its effects on the labour market had already been examined before the pandemic, as is reflected in the working paper submitted to the National Economic and Social Council.⁶³

Digitalisation as an umbrella term is therefore present and raises an exceptionally complex set of questions in labour law as well, even though, at the time of this dissertation, no comprehensive legislative framework can yet be identified. Although an EU-level directive is already available in relation to certain areas of “digital employment relationships”, such as platform work,⁶⁴ the detailed regulation of artificial intelligence in the context of employment is not yet evident,⁶⁵ notwithstanding that it may influence the employer’s legal personality to a certain extent and, with it, the employer’s prerogatives.⁶⁶ It must be stated at the outset that, in the absence of legal personality, the employer’s prerogatives cannot be fully delegated to entities operated by artificial intelligence. Nevertheless, such entities may be vested with a

⁶¹ KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak*, In: BODZÁSI Balázs (szerk.), *Jogászegyleti Értekezések 2023. Válság és jog*, Magyar Jogász Egylet, Budapest, 59-77. DOI: <https://doi.org/10.61382/MJE-Ertekezesek.2023.Kun.59>

⁶² ROMÁN László: *A jogegyenlőség természete és főbb rendellenességeinek sajátos „előfordulása” a munkajogban*, In: *Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica*, 1999/55., 287-306.

⁶³ KELEMEN Melinda: *A munka átalakulása, a digitalizáció és a robotizáció lehetséges következményei (munkanyag)*, Szakszervezeti háttéranyag a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács 2018. október 12-i ülésére, Budapest

⁶⁴ KISS Gergely Árpád: *Platform Office? - Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban*, *Közjogi Szemle*, 2021/1. 53-59., FERENCZ Jácint – BICZI Dorottya: *A platformmunka minősítő jegyei az egyes nemzeti bíróságok ítélezési gyakorlatában*, In: BERKE Gyula – PETROVICS Zoltán (szerk): *Európai kihívások a magyar munkajog előtt – A Magyar Munkajogi Társaság és a Károli Gáspár Református Egyetem Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék 2024. május 30-i közös konferenciájának előadásai*, ORAC Kiadó, Budapest, 2025., 7-21.

⁶⁵ EU initiatives concerning the standardisation of artificial intelligence (AI) have already emerged, such as the European Commission’s White Paper (*White Paper on Artificial Intelligence: A European Approach to Excellence and Trust*), and a regulation has also been developed; however, none of these regulates the role of AI in employment. For a more detailed discussion of the current regulatory framework governing AI, see: MEZEI Kitti: *A mesterséges intelligencia jogi szabályozásának aktuális kérdései az Európai Unióban*, In *Medias Res*, 2023/1., 53-70. o.

⁶⁶ Several studies have addressed the possibility of granting legal personality to robots and artificial intelligence; however, as regards the assessment of this issue, I agree with RICZU’s conclusion. According to RICZU, decision-making authority attributable to a human must be preserved, even though artificial intelligence may acquire the capacity for autonomous decision-making by learning from a database generated from experience. See: RICZU Zsófia: *A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga*. *Infokommunikáció és Jog*, 2022/1. 6.

decision-support function in certain sub-areas, and outsourcing may therefore still take place to a certain extent.⁶⁷

One such sub-area is the employer's right to give instructions and right of direction, the outsourcing of which is most pronounced in certain forms of platform work.⁶⁸ Although several studies have addressed the question of who should in fact be regarded as the employer in the case of the above forms of work, and their legislative environment is also taking shape,⁶⁹ it is beyond doubt that artificial intelligence participates in the legal relationship through the application used, whether as an intermediary or as an actual decision-support mechanism.⁷⁰

Artificial intelligence may also play a role in employer monitoring, in connection with which serious concerns likewise arise.⁷¹ It must also be borne in mind in this context that artificial-intelligence-based systems learn from processing and organising substantial quantities of data and develop the appropriate strategy on that basis. Although artificial intelligence is founded on a human-created program, its continuous learning means that, when processing a particular dataset, it is unable to perceive the fine boundary between work and private life, thereby infringing the employee's right to respect for private life.⁷²

In view of the above, it is apparent that labour law has recently been, and in the even nearer future will be, affected by influences that also require a substantive response from employers if they are to survive in the changing—digital—world while protecting their economic interests; neither the applicable legislation nor judicial practice was prepared for these influences at the time of the present research. The principle of “if you fall behind, you miss out” is relevant here as well: the ability to react quickly is the key to employers' survival and may, to a certain extent, transform the internal system of employment relationships, the composition of the employer's prerogatives and their outsourcing—even to an entity based on artificial intelligence. Compared with the most recent comprehensive research concerning the employer's prerogatives, this digital development had not yet appeared as a new phenomenon; from the perspective explained above, the timeliness of my research is therefore clearly justified.

Alongside digital development, however, it is essential that—as employers—we continuously monitor the scope of the individual rights and obligations and the related expectations of persons belonging to different generations; the need for this is no different within individual

⁶⁷ However, this cannot be regarded as “outsourcing” in the classical sense. For a more detailed discussion of the phenomenon of outsourcing, see: SZEKERES Bernadett: *A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban*, Miskolci Jogi Szemle, 2018/2. 141.

⁶⁸ VARGA Dóra – KISS Gergely Árpád: *Élő szövet fémvázon, avagy a "platformmunkás" igényérvényesítési lehetőségei*, Debreceni Jogi Műhely, 2022/1-2. 141-161.

⁶⁹ For a more detailed discussion of the legislative framework governing platform work, see: KISS Gergely Árpád: *A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében*, Közjogi Szemle, 2023/3. 65-70.

⁷⁰ In the context of platform work, Ildikó RÁCZ has addressed algorithmic performance evaluation and work organisation on several occasions. For a more detailed discussion in this regard, see: RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált teljesítményértékelés, Infokommunikáció és Jog*, 2018/1. (70.), 32-35., RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés*. In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter (szerk.): *XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*, Jog és Állam 29. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 227-235. RÁCZ Ildikó: *Teljesítményértékelés – kiszervezve?* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 417-432.

⁷¹ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt?* In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.*, Dialóg Campus, Budapest, 2018., 837-848.

⁷² VARGA Dóra: *A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?*, Munkajog, 2024/3. 30.

employment relationships.⁷³ Generational changes also affect the employer's prerogatives, which are inevitably shaped by the expectations of the various generations; my research is therefore timely from this perspective as well, for the reasons set out below.

Employers typically employ workers belonging to four different generations,⁷⁴ who must cooperate effectively with one another in order to achieve organisational objectives. The age composition of the workforce varies from one organisation to another, but the number of representatives of newer generations necessarily increases everywhere. This is well illustrated by the fact that differences in workplace behaviour and values between generations have been recurring topics at management and HR conferences in recent years.⁷⁵ In order to confront the increasingly serious challenge of labour-force replacement and to secure a committed workforce for the high-quality performance of tasks, employers must recognise and understand generational differences.⁷⁶ All of this also affects the employer's prerogatives and the scope of the rights and obligations deriving from them, since, in order to employ the generations together, the employer must also adapt to a considerable extent to the needs of employees belonging to the different cohorts, as a result of which its firm position may become less rigid.⁷⁷

In addition to being occupied with responding to the economic situation, employment and development—or, more precisely, survival—employers cannot turn a blind eye to further tasks generated by the present age, such as marketing and management. In this context—while naturally preserving the fundamental principles derived from labour law, including the protection of personality, respect for privacy and the requirement of equal treatment—it is necessary to develop a system of workplace objectives and an action plan capable of creating the conditions required and desired by both older and younger generations. The employer can address this through the right to give instructions forming part of its prerogatives, by adopting unilateral workplace decisions and measures that serve the interests of all employees who are “employed together”.⁷⁸ Since the needs of persons belonging to different generations focus on different considerations, the employer's right to give instructions/right of direction also appears

⁷³ v.ö.: CSUTORÁS Gábor Ákos: *A közigazgatási szervek kihívásai az Y generációs munkaerő kezelésében*, Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, Egyesület Közép-Európa Kutatására/SZTE-Juhász Gyula Pedagógusképző Kar, 2018/1., 16.

⁷⁴ A négy generáció: a baby boomerek, az X generáció, az Y generáció és a Z generáció. Ebben a vonatkozásban lásd: BECTON, Julian Frederick – WALKER, Harvell Jack – JONES, Allison: *Generational differences in workplace behavior*, Journal of Applied Social Psychology. Wiley Periodicals, LLC., 2014/3., 175-189.

⁷⁵ The concept of a generation is approached in various ways by scholars researching the subject. According to one view, a generation is a group of individuals of a similar age. Under another approach, a generation is formed by a group whose members were born within a particular period and grew up in a highly similar historical and sociocultural environment. Cf.: MANNHEIM, Karl: *The sociological problem of generations: essays on the sociology of knowledge*. RKP, London, 1952., LYONS, Sean – KURON, Lisa: *Generational differences in the workplace: a review of the evidence and directions for future research*, Journal of Organizational Behavior, John Wiley & Sons Ltd., 2014/3., 139-157. KERTZER, David: *Generation as a sociological problem*, Annual Review of Sociology. 1983/9., 125-149. JOSHI, Aparna: *Unpacking the generational identities in organizations*, Academy of Management Review, 2011/35., 392-414.

⁷⁶ VARGA Dóra: *Generációk munkajogi igényei a munkáltatókkal szemben*, Jog-Állam-Politika, 2022/4., 135-152. DOI: 10.58528/JAP.2022.14-4.135

⁷⁷ RAB Henriett: *Új szempontok a munkajogi szabályozás megítéléséhez – Kimutatható-e kapcsolat a rugalmas foglalkoztatás kérdése és az emberierőforrás-menedzsment szempontjai között?*, In: HORVÁTH István (szerk.): *Tiszteletgés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, Budapest. 2015. 394.

⁷⁸ This is referred to as generational management, which likewise constitutes a specific power deriving from the employer's powers and has been discussed in greater detail by JAKAB – MÉLYPATAKI – SOLYMOSI-SZEKERES – BERÉNYI. Lásd: JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett – BERÉNYI Laura: *A generációk közötti együttműködés elősegítése a kiskereskedelmi munkahelyeken*, Miskolci Jogi Szemle, 2021/4., 59., <https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.4.1258>

to be narrowing, particularly because employees formulate different expectations in relation to it and therefore also expect different forms of protection of their interests.⁷⁹

Alongside generational differences and the advance of artificial intelligence brought about by digital changes, neither the state of danger arising from the coronavirus pandemic—which may be less perceptible today but existed during most of the present research—nor the state of danger caused by war made employers' lives any easier.⁸⁰ Economic decline and uncertainty made the maintenance of employment relationships more difficult physically, psychologically and operationally, since their structure also necessarily underwent transformation with the spread of the “home office” phenomenon.

Interestingly, in my view, the employer's prerogatives did not narrow during the pandemic; on the contrary, they expanded in comparison with their content under the “ordinary” legal order. This expansion, however, was not accompanied by adequate safeguards on either the employee's or the employer's side to prevent possible subsequent adverse consequences.⁸¹ We now essentially live with this expansion in practice—on the basis of the amendment to Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter: the Labour Code) in force from 1 June 2022—having regard to the changes in the provisions on telework. Although those provisions establish rights of the same content on the employer's side, the number of dispositive provisions permitting derogation has nevertheless been reduced to a minimal extent, thereby withdrawing certain possibilities from employees.⁸² This vividly illustrates that the scope of the employer's prerogatives is constantly changing and that, under the effect of major external influences, such changes may even take root at legislative level and become incorporated into the pre-existing rules.⁸³

Notwithstanding the above, the primary purpose of my research is not to provide a detailed comparative analysis of the individual components of the employer's prerogatives by reference to the legislation and judicial practice applicable in different periods. My aim is to use the dynamics displayed by these individual prerogatives to examine the framework of the employer's prerogatives and to provide a complete picture of the actual role of the dominant party to the employment relationship, which is naturally influenced by the global changes and events raised in this introduction and also analysed—briefly—within the framework of the dissertation.

The subject of my present research is the examination of certain aspects of the employer's prerogatives, in the course of which I seek, on the basis of the results recorded, to identify and summarise in sufficient depth the extent and limits of those prerogatives, as well as certain possibilities and consequences arising from their exercise. In doing so, I examine exclusively the principal rights forming the backbone of the employer's prerogatives—the triad of instruction, control and discipline—while recognising that the range of rights and obligations

⁷⁹ It is important to note, however, that, in addition to exercising the various employer's rights and taking the relevant interests into account, the employer must continue to devote particular attention to ensuring the effective protection of employees' fundamental rights. For a more detailed discussion in this regard, see: ZACCARIA Márton Leó: *Idejétmúlt koncepció vagy garanciális minimum? avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.

⁸⁰ BERKE Gyula: *Munkajog veszélyhelyzetben*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020., 21–41.

⁸¹ This “expansion” is particularly apparent in relation to telework and working from home, as well as the imposition of mandatory vaccination, given that, in the two categories of cases referred to above, consequences may arise that are of particular significance in the period following the state of danger.

⁸² In the context of this “expansion”, it is necessary to highlight the now-repealed statutory possibility under which the employer could unilaterally—without the employee's consent—determine the place of work, which otherwise constitutes an essential term of the employment contract and could even coincide with the employee's home.

⁸³ Cf.: JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018.

on the employer's side is by no means closed and is highly diverse; in my view, however, they may be derived from this triad.

The reason for my choice of topic—following an initial approach in which I considered employers' rights with a partly unstructured interest—may therefore be described as comprising the analysis of special situations generated by the continuously occurring, actually observable and measurable changes relating to the employer's prerogatives, together with my professional curiosity in this respect. The question may accordingly be asked whether, despite this periodically recurring “test”, the relationship of subordination within the employment relationship will withstand the challenge, or whether, in a few years' time, it will no longer be possible to speak of employer power in the classical sense.⁸⁴

I/2. Methodological foundations and structure of the dissertation

In order to achieve my research objective, I applied several methods, seeking to provide a comprehensive overview of my chosen topic. It is necessary to clarify already in this methodological subsection that my research is based on the analysis of Hungarian labour-law provisions, with such reference to civil law and European fields of law as is necessary to attain the research objective. In my view, the latter perspective is essential both for answering the research questions I have raised and for verifying my hypotheses. The examination of civil-law provisions is of considerable relevance in relation to the right to give instructions, which constitutes an essential part of the employer's prerogatives, since this right—although the person exercising it is not called an employer in such legal relationships—is also present in the purely private-law sphere, in other legal relationships for the performance of work. The European perspective is indispensable in relation to the right of control because the relevant conventions and the case law interpreting them have developed important legal principles in this field, and Hungarian courts also rely on those decisions when delivering and reasoning their judgments.

On the basis of the above, the principal method of the research is legal-dogmatic and descriptive analysis. In preparing the dissertation, I interpreted the relationship between the triad of the rights of instruction, control and discipline—which, in my approach, forms the central element that most characterises and fills the employer's prerogatives—on the basis of the essential features of those rights and the applicable Hungarian labour-law provisions. The fundamental propositions are based on the rules of written law, serving in some instances as a point of departure and in others as a basis of verification. It is important to emphasise that reference to legislation alone is naturally insufficient to answer the research questions I have formulated—and thereby to verify my hypotheses—so a broad analysis of the available scholarly literature was also indispensable in order to draw clear and unambiguous conclusions concerning the subject. I supplemented the above legal-dogmatic method, which rests on doctrinal foundations, with a “systematising” interpretation, examining the closer interconnections between the components of the triad identified within the employer's prerogatives and demonstrating, in accordance with my hypothesis, that they belong together.

The review of the applicable legislation and scholarly sources cannot, however, be complete without examining relevant examples from judicial practice and incorporating them into the research. Since my aim in this dissertation is, while maintaining the required academic standard, to carry out an examination from a more practical perspective and to present research findings

⁸⁴ MÉLYPATAKI Gábor – LIPTÁK Katalin: *Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán*, International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) 2020/1. 116-130., DOI: 10.21791/IJEMS.2020.1.10, COUNTOURIS, Nicola: *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, (Future of Work Research Paper Series 4). International Labour Office: Gene, Svájc.

that may subsequently—perhaps—be worthy of application, or at least consideration, by employers operating in the economic sphere, I devoted considerable attention, alongside the descriptive analysis outlined above, to the analysis of judicial practice, since “the wise person learns from the mistakes of others, the fool from his own”.⁸⁵

Accordingly, I reviewed, analysed and incorporated examples from case law that are also relevant to employers and are of particular significance for the triad forming the substantive core of the dissertation. These examples illustrate, as a form of deterrent example, where a “fellow employer” erred, why it acted unlawfully or, conversely, what it relied upon when successfully defending itself against an employee’s claim. Within this framework, I principally examine domestic case law, while also considering relevant judgments delivered in cases before the European Court of Human Rights (hereinafter: ECtHR) that, in my view, have exerted the greatest influence on the Hungarian legislative environment and judicial practice. It must be emphasised that the present dissertation is based on the analysis of the Hungarian legal environment; the perspective arising from the critical examination of case law supplements this dogmatic approach and, in certain instances, substitutes for the position of the literature and the legislature, while assessing the extent and direction of legal development and formulating proposals for possible further steps required exclusively for the most precise possible determination of the scope of the employer’s prerogatives and the rights deriving from them.

It is important to emphasise that the present research seeks to provide a complex picture of the employer’s prerogatives and their legal-dogmatic foundations primarily through an examination of Hungarian legislation—civil-law rules to a limited extent and labour-law provisions predominantly. Alongside the descriptive and analytical research, including case law, I applied the comparative method in several respects. This methodology is reflected in the analysis of the right to give instructions, where the parallels and differences between employment relationships and certain other legal relationships for the performance of work known in civil law fall within the scope of the examination. The comparative method also recurs in each subject area as a form of historical comparison, in the analysis of the relevant provisions of Act XXII of 1992 on the Labour Code (hereinafter: the former Labour Code) and the Labour Code currently in force, illustrating the changes in the scope of the employer’s prerogatives since the most recent comprehensive codification in labour law.

The structure of the doctoral dissertation essentially follows the dynamism I seek to illustrate: the rights that largely encompass the employer’s prerogatives—and, as will also become apparent later, obligations of a certain degree—form the backbone of the research, preserving the unity of the “triad” while being addressed in separate chapters. Finally, concluding observations containing the conclusions are recorded, in which I identify the answers to the research questions and draw the conclusions relevant to my hypothesis.

Following the present introductory considerations, the second chapter highlights the practical aspect of the employer’s prerogatives, namely the right to give instructions, which is a dominant element of the employment relationship. It presents an attempt to clarify dogmatically the right to give instructions arising from the relationship of subordination, distinguishes it from the right of direction and emphasises the role of the institution within the employment relationship. In this context, I also address the dual function of an instruction, that is, the decisive conceptual question associated with it. Thereafter—still in the second chapter—I attempt to determine the scope of the right to give instructions in an inverse manner by presenting its limits under positive law and the limits arising from the prohibition of abuse of rights, the requirement of equal treatment and the principle of equitable assessment, all of which are of particular significance among the general requirements of conduct. Finally, as a bridge to the chapter on

⁸⁵ Herbert George WELLS, cited by: NÓGRÁDI Gábor: *Ide nekem a címlapot is!* Presskontakt Bt., 2004., 47.

the right of control, I analyse the possible employee responses to an instruction, of which the employer may become aware through the exercise of the second component of its prerogatives, namely the right of control. The chapter concludes with a summary of the individual interim conclusions I have drawn concerning the employer's right to give instructions.

In the third chapter of the dissertation, the analysis reaches the second stage in the dynamics of the employer's prerogatives and examines the framework of the right of control. The chapter rests on the recognition that instructions would not carry sufficient weight in the absence of employer control and would remain confined to the theoretical plane. Its aim is to identify the foundations and limits of the right of control and the employer's practice as revealed through judicial cases. Preserving the internal structure of the chapter and creating coherence within the dissertation, I first seek to clarify the definition of the right of control, on the assumption that it follows directly from the right to give instructions. In examining the scope of the right of control, and drawing on a substantial body of national and international case law, I identify the framework within which the employer may lawfully exercise this right, whether in connection with the performance of instructions, employees' personal data or the verification of fitness for work. Since technological development is now producing an evident shift towards atypical legal relationships, and even relationships that may be less readily defined as employment relationships, it is also necessary to highlight the boundaries of the right of control in these new types of cases, which the chapter likewise addresses. This chapter also concludes with interim findings, serving as a guide for the Reader and facilitating an overview of the essential conclusions.

The circle is completed in the fourth chapter by the disciplinary power, whose function I discuss implicitly in the context of the rights of instruction and control. Following a brief historical overview, I again conduct a legal-dogmatic analysis, this time in relation to disciplinary power, which I present as the instrument providing the legal basis for the employer's application of adverse legal consequences. It must already be emphasised in these introductory observations that discipline for its own sake is naturally prohibited in employment relationships as well, since an employer sanction may be imposed only for a breach of an obligation arising from the employment relationship. After a descriptive and comparative analysis of the legislative provisions, I drew substantive conclusions through the formal manifestations of discipline, which—similarly to the preceding two chapters—I sought to support and illustrate with examples drawn from judicial practice, while examining the limits of disciplinary power. In order to preserve the framework structure, the principal conclusions concerning the employer's disciplinary power are also recorded in a separate subsection at the end of the chapter.

The fifth chapter summarises the principal questions, propositions and findings addressed in the dissertation and, on the basis of the results arising from the examination of the triad of employer rights, draws conclusions concerning the scope of the employer's prerogatives and power.

I/3. Hypotheses and research questions

In view of the above and of the reasons for my choice of topic, my scientific proposition approaches the subject of the present research from several perspectives. According to my hypothesis, the employer's prerogatives constitute a complex system of mutually interdependent individual rights in which the rights of direction, instruction and control derive from a common legal basis—the employment contract and the employer's role arising from its conclusion. Although varying in scope, these rights jointly ensure that the content of the employment relationship is made specific: instructions determine the detailed content of the work, while control guarantees their performance. Without these two elements, the employer would be unable to assess objectively whether the employee's obligations had been fulfilled,

and discipline—as an occasional response to breaches of obligation—could not operate either. Employer power is therefore not an aggregation of independent individual rights, but the totality of functionally interconnected rights arising from hierarchy, whose purpose is to organise work processes, determine working time and work equipment and ensure order in the workplace.

Determining the scope of this complex set of prerogatives is far from simple, and it is therefore necessary—despite the above—to examine it through its individual components. The right to give instructions may be understood not only as a right but, in a certain sense, also as an obligation, and its exercise is subject to numerous legal and ethical limits. Proper exercise of rights requires that direction extend only so far as it does “not become a weapon against the employee”; in other words, employers’ rights must not become unlimited power. Likewise, the right of control is purpose-bound and proportionate and may be exercised only with due respect for employees’ personality rights and data protection. The employer’s prerogatives can therefore be defined only through a multi-faceted examination—from the perspectives of the employment contract, the specific provisions of the Labour Code, principle-based limitations and data-protection rules. This multifaceted approach makes possible the harmonious and abuse-free operation of the rights of instruction, control and discipline within the employment relationship.

In support of the above hypothesis—beyond the research findings recorded in the dissertation as a whole, and treating those findings in a structured manner—I consider it appropriate to formulate the following research questions in relation to the chapters addressing the individual components of the employer’s prerogatives.

1. With regard to the right to give instructions:

- a) Is there a legal-dogmatic interpretation according to which the employer’s right to give instructions is not merely a right but also an obligation? If so, how does this affect the specification of the content of the employment contract and the lawful framework of employer direction, having regard to the difficulty of defining the right to give instructions and to the fact that it may, in a certain sense, be understood as an obligation?*
- b) Can it be established that the absence of employer instructions does not in itself constitute a breach of obligation but instead indicates employee autonomy? If so, which elements of the factual situation make this position defensible, and what legal consequences may follow from the employer’s omission?*

2. With regard to the right of control:

- c) Is the exercise of the right of control indispensable in order for the employer’s instructions to be assessed objectively and for the legal basis of discipline to operate? If so, subject to which legal safeguards may the employer continuously monitor the performance of its instructions?*
- d) May the employer’s right of control be applied in situations where, owing to technological development—for example, telework or digital work equipment—the boundaries between work and private life become blurred? If so, which statutory limits ensure that monitoring does not infringe employees’ fundamental rights?*

3. With regard to disciplinary power:

- e) *May disciplinary power be regarded as an autonomous employer right independent of the other components of the employer's prerogatives? If not, under which conditions does it become the logical consequence of instruction and control?*
- f) *May an employer impose an adverse legal consequence where the lawfulness of the exercise of the rights of instruction and control has not been sufficiently demonstrated?*

II. Conclusion

At the conclusion of my research, it may be established that my undertaking constituted a complex task in several respects, since I first had to narrow the analysis of the employer's powers, which form a broader category, in order for my research to result in a comprehensive, coherent and readily comprehensible dissertation. For this reason, it was necessary to pass over certain areas which, in my own view and in practice, are of lesser relevance, and to refrain from analysing them, so that I could focus on specific and tangible problems and provide sufficiently detailed answers to the questions I had raised in relation to them.

My undertaking may be regarded as partially successful: since the specific powers identified by me constitute the central elements of the employer's powers, they largely cover the entire scope of those powers; consequently, this narrowing does not limit the comprehensive nature of the analysis. In my view, my findings may also be applied to situations not discussed within the framework of the present dissertation but which may nevertheless be defined as employer's rights.

II/1. Answers to the Individual Research Questions

Following the structure indicated in the introduction, and summarising the principal findings of the present research while also seeking to verify my hypothesis, the following answers may be formulated in relation to the questions I raised.

- a) *Is there a legal-dogmatic interpretation according to which the employer's right to give instructions is not merely a right but also an obligation? If so, how does this affect the specification of the content of the employment contract and the lawful framework of employer direction, having regard to the difficulty of defining the right to give instructions and to the fact that it may, in a certain sense, be understood as an obligation?*

Brief answer: Yes, because one of its principal functions is to make the work to be performed specific, which is closely connected with the employer's obligation to provide employment.

The legal-dogmatic interpretation of the employer's right to give instructions in Hungarian labour law may be approached from several perspectives. Accordingly, this is not a "pure" right, but an institution of a dual nature that both provides the employer with the capacity to act required for organising work and obliges it to exercise the right to give instructions. An instruction is not merely an authorisation but an act by which the employer's will is transmitted,⁸⁶ making the employee's obligation specific; the employer's omission may

⁸⁶ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972., 56.

therefore create not only an organisational problem but also the absence of a substantive element of the employment relationship.

The legal-dogmatic basis of this duality is that the contract establishing the employment relationship determines only its framework: the specific tasks, the working procedures and the scheduling of working time and rest periods acquire precise content through the employer's instructions. In the absence of employer instructions, the employment contract would—with slight exaggeration—remain an empty framework incapable of ensuring the effective coordination of work. For this reason, part of the legal literature—a view with which I also associate myself—regards the employer's right to give instructions as part of the obligation to provide employment, whose omission may even establish liability in damages.⁸⁷ The obligatory nature of employer instructions also follows from the fact that, under the contract, the employee is required to remain available and to perform work in the manner prescribed by the employer. If, however, the employer gives no instructions, or gives only incomplete instructions, the employee is placed in an uncertain position: it is unclear how the task is to be performed, to whom the employee must report and who is responsible for any shortcomings. Failure to exercise the right to give instructions is a risk borne by the employer. The employer is therefore obliged to provide the instructions necessary for the performance of work; otherwise, it may not require contractual performance from the employee and may not bring a claim in respect of omissions arising from that failure or possible intentional breaches of obligation.⁸⁸

b) Can it be established that the absence of employer instructions does not in itself constitute a breach of obligation but instead indicates employee autonomy? If so, which elements of the factual situation make this position defensible, and what legal consequences may follow from the employer's omission?

Brief answer: No, although with reservations, because a different obligation arises—namely the obligation to pay wages on account of the employee's availability—and failure to comply with that obligation may already constitute a breach.

The absence of employer instructions raises a serious dilemma not only from a legal-dogmatic but also from a practical perspective. The question formulated in the relevant part of this dissertation⁸⁹—“what situation arises where employer instructions are absent: a breach of obligation by the employer or ‘education towards autonomy’?”—seeks to encapsulate this dilemma. The proposition highlights that, owing to the characteristics of the employment relationship, the employee can perform the relevant duties properly only with the employer's instructions. In the absence of instructions—particularly in complex and responsible managerial positions—the employee's autonomous decisions may easily diverge from the employer's expectations, leading to conflict.

According to one approach, failure to exercise the right to give instructions constitutes a breach of obligation by the employer and does not entitle the employer to pursue a claim against the employee for non-performance of the contract. On this view, the disadvantages arising from the absence of instructions remain with the employer because, as a consequence of its failure to give instructions and thereby to comply with the obligation to provide employment, the

⁸⁷ MIHOLICS Tivadar: *A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban*, Magyar Jog, 2018/7-8. sz., 400., NÁDAS György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelezettség?*, In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2019., 33.

⁸⁸ For a more detailed discussion of the enforcement of claims arising in connection with the exercise of the employer's rights, see: SIPKA Péter: *A munkáltatói joggyakorlással összefüggésben okozott károk*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 20.0. : A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2023. 104-106.

⁸⁹ See the discussion set out in Subchapter II.1 of the dissertation.

employee is entitled under the contract to the basic wage, at least in the amount payable for downtime. This means that, if the employer does not provide work, does not designate the place of work or fails to give adequate guidance concerning a task—particularly an unusual task or one requiring precise instruction—the employee does not breach the relevant obligations, and responsibility rests with the employer.⁹⁰

Conversely, there is also a view according to which, in certain cases—for example, in positions requiring a high degree of professional competence—the employee is obliged to perform the relevant duties on the basis of his or her own professional knowledge even without receiving a specific instruction. This approach emphasises employee autonomy while recognising that the employer remains responsible for organising the work and assigning the tasks. In practice, the boundary between the two depends on the level of detail in the employment contract, the job description and the regularity of employer instructions.⁹¹

Overall, having regard to the foregoing, the information required to answer the question may be derived from legal principles drawn from judicial practice. The present research has confirmed the conclusion that may be drawn from the case law: the absence of instructions does not automatically establish the employer's liability, but it plays a significant role in determining the extent to which the employer must bear responsibility for the omission.⁹² If the employer fails to exercise the right—and perform the duty—to give instructions, the employee is nevertheless entitled to remuneration while remaining available,⁹³ and liability in damages may also arise on the employer's side. Therefore, for as long as the employer fails to comply with its obligation to provide employment by giving instructions but pays the employee the remuneration arising as the burden of that omission, no breach of obligation may be identified in this respect.

c) Is the exercise of the right of control indispensable in order for the employer's instructions to be assessed objectively and for the basis of discipline to operate? If so, subject to which legal safeguards may the employer continuously monitor the performance of its instructions?

Brief answer: Yes, because without adequate control the employer's instructions would be no more than declarations lacking any real weight.

From a legal-dogmatic perspective, the right of control derives from the same power as the right to give instructions: both form part of the employer's right to shape the organisation and arise, from the establishment of the employment relationship, out of the employment contract. The employee's subordination makes it possible for the employer continuously to follow the work process, correct errors and, where necessary, modify its instructions. This internal connection demonstrates that, without control, instructions would remain mere declarations incapable of influencing the employee's conduct and, consequently, the course of the work. The organised cooperation that forms the essence of the employment relationship can be ensured only if the employer is entitled to verify the performance of its instructions, since only in this way can the employer ensure fulfilment of the employee's obligations. In the absence of control, neither the

⁹⁰ Cf. PÁL Lajos: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása*, Munkajog, 2017/1. 54.

⁹¹ Cf.: NÁDAS György: *A vezető jogviszony tartalmi kérdései*, In: *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége: tanulmánykötet*. Szerk.: PÁL Lajos, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017., 81-92., PRUGBERGER Tamás – ROMÁN Róbert: *A vezető állású munkavállalók jogviszonya*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 2019/1, 422–446. <http://doi.org/10.32978/sjp.2020.024>

⁹² Cf.: Kúria Mfv.I.10.066/2016.

⁹³ PÁL Lajos: *Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási köteletség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt*, Glossa Iuridica, 2020. Különszám, 169-183.

enforcement of instructions nor the feedback system would function, and the relationships of responsibility would consequently remain unclear.⁹⁴

On the basis of the above, monitoring the performance of instructions is indispensable within the employment relationship in order to protect the employer's interests, but it may not be unlimited. It must be emphasised that the exercise of this right is restricted by the protection of employees' personality rights and by data-protection safeguards. Monitoring must be purpose-bound and proportionate: the employer may not observe the employee's private life or process personal data that are not closely connected with the employment relationship. Monitoring is lawful only where the employer conducts it for a specific legitimate purpose—for example, performance of the employment contract or workplace safety—and the means used are proportionate to the achievement of that purpose. The employer must inform the employee in advance of the method, scope and duration of the monitoring and of the categories of data processed in its course. These safeguards—contained in the Labour Code, the Infotv. and the GDPR—ensure that continuous monitoring does not infringe the employee's fundamental rights. The legislative amendments of 2019 further reinforced this by providing that the employer may extend its right of control only to the examination of conduct connected with the employment relationship and by incorporating into the Labour Code a requirement of prior information in this respect.⁹⁵

d) May the employer's right of control be applied in situations where, owing to technological development—for example, telework or digital work equipment—the boundaries between work and private life become blurred? If so, which statutory limits ensure that monitoring does not infringe employees' fundamental rights?

Brief answer: Yes, but with heightened caution, because in these atypical legal relationships the employee's private sphere—and, with it, the right to respect for private life—is affected and endangered to a greater extent than in “ordinary” employment relationships.

The COVID-19 pandemic fundamentally transformed the forms of work organisation and, together with them, the exercise of the employer's prerogatives, bringing telework and home office arrangements to the fore and granting the employer additional rights in that context.⁹⁶ Although making the regulatory environment more flexible enabled employers to respond rapidly to the challenges caused by the pandemic, this was accompanied by a lack of safeguards protecting employees' rights, particularly in relation to the exercise of the right of control.⁹⁷

It must be emphasised that the concepts of telework and home office are not identical from either a legal-dogmatic or a practical perspective. Whereas the law defines telework as an activity regularly performed at a place separate from the employer's premises, home office has no similarly clear-cut definition. The difference lies in regularity: telework is of a permanent nature, while home office generally denotes occasional and irregular work. This distinction also

⁹⁴ Cf.: SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: „Felelősségi jogviszonyok” In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/felelossegi-jogviszonyok> (2020). av.: https://ijoten.hu/szocikk/felelossegi-jogviszonyok#_ftn41 (2020) [12] és KENDERES György: *A munkajogi felelősség ellentmondásai*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, 2017/25, 302–303.

⁹⁵ Mt. 11/A.§ (1) bekezdés

⁹⁶ BERKE (2020: Munkajog veszélyhelyzetben) i.m. 21–41.

⁹⁷ SIPKA Péter: *A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során*. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020., 119.

affects the applicability of the right of control, since it is more difficult for the employer to supervise the performance of work remotely without infringing the employee's private sphere.⁹⁸

Continuing the above line of reasoning, it is important to emphasise that the technical devices used in home office arrangements—such as webcams—raise data-protection concerns in addition to affecting the private sphere. Reiterating the position of the Hungarian National Authority for Data Protection and Freedom of Information (NAIH), it must be stressed that the use of a webcam to monitor employees in their homes is generally unlawful and may be justified only in exceptional cases, such as ensuring occupational safety. The Labour Code further provides that an employer may not require an employee to make a statement concerning personal circumstances unrelated to the employment relationship and may not monitor the employee's private life. These principles also apply to home office arrangements: the employer may monitor only activities connected with the employment relationship, and even then only after providing prior information.⁹⁹

On the basis of the above analyses, answering the research question concerning home office goes beyond the mere expansion of the employer's prerogatives. It is also necessary to determine how the lawfulness of the exercise of the right of control can be ensured under the special circumstances of working from home, how the space connected with work may be separated from the private sphere, and what safeguards the legislature and employers must provide in order to protect employees. Guidance is provided by the general requirements of conduct set out in the Labour Code and discussed in the present dissertation, together with the provisions of Section 11/A of the Labour Code concerning the possibility of monitoring private life. Employers may establish the relevant basis by issuing an internal policy that records the rules of monitoring, the safeguarding conditions and, overall, every relevant factor. This does not, of course, mean that monitoring an employee working from home would be unlawful in the absence of such an internal employer policy; rather, the policy provides the employer with an appropriate safeguard and a basis on which it may rely in the event of a possible claim brought against it. The preparation and application of a document with such content is therefore strongly recommended in this context.¹⁰⁰

- e) *May disciplinary power be regarded as an autonomous employer right independent of the other components of the employer's prerogatives? If not, under which conditions does it become the logical consequence of instruction and control?*

Brief answer: No. It is contingent, because it is linked to a breach of obligation by the employee.

Disciplinary power is the component of the employer's prerogatives most closely connected with a breach of obligation by the employee.¹⁰¹ It must be recalled that an employee's breach of obligation may arise in connection with the performance of work, while the basis of that work is formed by the employer's instructions. In the absence of control, the employer would be unable to assess the performance of instructions objectively. Accordingly, after the instructions have been monitored, disciplinary power in its sanctioning function may be exercised—where a breach of obligation by the employee is identified—provided that the statutory conditions are satisfied. It must be emphasised that disciplinary power is not an autonomous right but a “continuation” of the rights of instruction and control: the employee may be sanctioned only if the employer has previously specified the tasks and lawfully

⁹⁸ HERDON István – RAB Henriett: *Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei*, Pro Futuro, 2020/3., 59-82.

⁹⁹ KATSABIAN, Tammy: *The Telework Virus: How the COVID-19 Pandemic Has Affected Telework and Exposed Its Implications for Privacy and Equality*. SSRN Electronic Journal, 2020. 13., 56–57. (doi:10.2139/ssrn.3684702).

¹⁰⁰ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal*, Pro Futuro, 2021/2: Munkajogi tematikus szám, 61-80.

¹⁰¹ NÁDAS (2017) *i.m.* 401-408.

monitored their performance, and if the possibility of imposing adverse legal consequences is laid down in either a collective agreement or the employment contract.¹⁰²

Section 56 of the Labour Code and the content of the collective agreement or employment contract concluded between the parties establish the framework within which the employer may impose adverse legal consequences. Since this institution significantly affects employees' rights and may also cause a pecuniary disadvantage, the exercise of disciplinary power is subject to strict conditions: the law or the collective agreement determines the form in which it may be applied—such as a written warning or a sanction causing a financial disadvantage—and the procedural safeguards that must be observed.

This means that disciplinary power becomes exercisable only if its four cumulative conditions are satisfied:

- (1) the employer has given a clear and lawful instruction;
- (2) the performance of the tasks based on the instructions has been monitored in accordance with the statutory requirements;
- (3) the monitoring establishes a culpable breach of obligation on the employee's part; and
- (4) the parties to the employment relationship have provided for, and agreed upon, the possibility of imposing adverse legal consequences in a collective agreement or—where the employer is not covered by a collective agreement—in the employment contract.

If these conditions are not satisfied, disciplinary power may not be exercised against the employee concerned.

f) May an employer impose an adverse legal consequence where the lawfulness of the exercise of the rights of instruction and control has not been sufficiently demonstrated?

Brief answer: No. Disciplinary power may lawfully be exercised against an employee only after an adequate and legitimate employer procedure and where the statutory conditions are satisfied.

The lawfulness of disciplinary sanctions depends to a considerable extent on whether the employer has complied with the obligations arising from the rights of instruction and control. It is undisputed that an employee is required to refuse to comply with an instruction that is contrary to law and therefore cannot be sanctioned for doing so. It may consequently be stated clearly, in relation to the unlawful exercise of the right to give instructions, that an employee's lawful refusal of an unlawful instruction—following an assessment of the circumstances—cannot constitute grounds for the employer's immediate termination of the employment relationship as a sanction. This position is also supported by the case law presented in the dissertation.

The position is less straightforward where the employer's monitoring itself is unlawful. The case discussed in the dissertation, arising from *Bogdan Mihai Bărbulescu v Romania*, illustrates the complexity of the issue well.¹⁰³ The court hearing the case pointed out that the exercise of the employer's right of control and, on that basis, its disciplinary power is lawful only if it is based on prior information, is proportionate and is directed towards a specified purpose. Under the so-called *Bărbulescu* test, courts must examine whether the employer defined the method, duration and purpose of the monitoring and whether it provided adequate safeguards for the protection of the employee's rights. Where a breach of obligation is established through monitoring conducted lawfully in this manner, an adverse legal consequence deriving from

¹⁰² For a more detailed discussion of disciplinary liability, see: RÁCZ Réka: *A munkajogi fegyelmi felelősség kérdései*, Doktori Értekezés, ELTE, 2020.

¹⁰³ Cf.: FÜRJES Annamária – RÓZSAVÖLGYI Bálint – SZABÓ Anna: *Az Emberi Jogok Európai Bíróságának munkajogi témájú legújabb joggyakorlata*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2022/1-2., 78–98.

disciplinary power may be imposed, provided that the possibility of doing so has been stipulated between the parties. In a situation where the employer has given an unlawful instruction or has failed to document the lawfulness of the monitoring, however, it is doubtful whether an adverse legal consequence may be imposed.¹⁰⁴

From a legal-dogmatic perspective, lawful instruction and lawful control are preconditions for the imposition of disciplinary sanctions. If the employer is unable to prove that the information necessary for compliance with its instructions was communicated in due time and in an appropriate manner, and that the monitoring was conducted in accordance with statutory requirements, it is not entitled to subject the employee to adverse legal consequences.¹⁰⁵ Accordingly, the answer to the final research question is that an adverse legal consequence may lawfully be imposed only where the employer is able to prove that it acted properly in the preceding activities—namely, the giving of instructions and the exercise of control—and that those activities were necessary for, and proportionate to, the objective pursued. In the absence of such proof, the employer may not lawfully—or with a proper basis—impose sanctions on the employee concerned. This once again confirms the fundamental thesis that employer power is not unlimited.¹⁰⁶

II/2. Concluding remarks

Summarising and reviewing the research findings, the following conclusions may be drawn concerning the employer's prerogatives. It is clear that the hypothesis set out at the beginning of the dissertation has been verified. According to that hypothesis, the individual components of the employer's prerogatives presuppose one another and derive from one another: the right to give instructions would be emptied of substance without the right of control, while disciplinary power may be exercised lawfully only—although conditionally—after lawful instructions have been given and lawful control has been exercised. Disciplinary power does not, however, necessarily accompany the above process; it is a contingent component of the employer's prerogatives. Although it is naturally a part of considerable significance, its exercise requires a breach of obligation by the employee and an agreement between the parties, in a collective agreement or—where the employer is not covered by a collective agreement—in the employment contract, concerning the possibility of imposing the adverse legal consequences applicable in that event.

The position confirmed by the propositions recorded in the dissertation summarising the present research—according to which the scope of the employer's prerogatives may be determined through a detailed, inverse examination of their individual components—remains applicable, since those components cover smaller areas, are easier to review and have boundaries that are relatively straightforward to identify. This naturally does not mean that the task is easy in relation to the individual components—particularly the right of control. The fine line between monitoring conducted to protect the employer's legitimate interests and the conflicting rights of employees, which must be treated at the level of fundamental rights, is an exceptionally sensitive area of labour law. This delicate balance may easily tip into a dispute between the parties and, if the employer loses the resulting litigation, may generate exceptionally high costs

¹⁰⁴ RÁCZ Réka (2020) *i.m.* 118-127.

¹⁰⁵ Cf.: WELLMANN Barna Bence: *Az e-mail mint bizonyíték a munkaügyi perekben – adatvédelmi és eljárásjogi aggályok*, Erdélyi Jogélet, 2020/III., 229-245. és NÁDAS György – KISS Gergely Árpád: *A munkajogi perek átalakulása*, Pro Futuro, 2021/2: Munkajogi tematikus szám, 162-176.

¹⁰⁶ The limitations of the employer's authority may also be approached from a different perspective. For a more detailed discussion in this regard, see: BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói hatalom korlátai a munkaviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban*, JURA, 2015/2., 5-10., ÁSVÁNYI Zsófia: *A munkáltatói hatalom és annak korlátai a munkavállalói részvételi intézmények vonatkozásában*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, Pécsi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kar, Pécs, 2016., 99-131.

and losses for it. In the present research, I primarily sought to incorporate examples from judicial practice in which the employer's conduct was found lawful; a more detailed examination, however, made clear that this undertaking exceeded the framework of the dissertation. The judicial practice I reviewed showed distinctly that, in a large proportion of cases, employees' rights were given priority over the employer's economic interests, and the number of cases in which the employer was the successful party was negligible. This sceptical and, to a limited extent, critical observation does not mean that judicial practice has shifted completely towards employee protection; it merely imposes stricter requirements on the employer in the event of a claim, presumably in order to assist the weaker party in the employment relationship.

In addition to the above, I consider it necessary to record that the classical elements of the employer's prerogatives may be transformed not only by external technological or legislative changes, but also by changes in the nature of work itself. The subordinate nature of the employment relationship remains one of its essential characteristics, but the practical content of that relationship necessarily becomes more nuanced within modern forms of work organisation. This is particularly true for employees performing intellectual work and for those working through telework or hybrid arrangements, where employer instructions—as the dominant characteristic of the employer's prerogatives—often appear not in a detailed, step-by-step determination of the work, but in the specification of objectives, deadlines, quality requirements and frameworks of cooperation.

This does not, however, mean that the labour-law significance of the right to give instructions—and, with it, of the employer's prerogatives—has diminished. In my view, it is more accurate to say that its function is partly transformed in certain employment relationships. Classical, command-like instructions are increasingly replaced by framework-based direction, in which the employer continues to determine the organisational objective, direction and expected result of the work, while the specific method of performance relies to a greater extent on the employee's professional autonomy, independent judgment and responsibility. The right to give instructions therefore does not disappear; in certain employment relationships it becomes less direct, less operational and more coordinative in nature.

This change also affects the interpretation of the duty of obedience. It cannot be maintained that the duty of obedience is entirely replaced by a new cooperative model, since that would be incompatible with the subordinate nature of the employment relationship. It may nevertheless be established that, in modern employment relationships presupposing greater autonomy, the content of obedience becomes more nuanced: compliance with an instruction requires not merely passive execution but also active professional cooperation. The employee does not simply carry out the employer's detailed directions, but contributes, through his or her own expertise, to the achievement of the objective determined by the employer.

Consequently, a cooperative model of direction may represent not the disappearance of employer power, but its more modern exercise. The employer does not relinquish the possibility of giving instructions, exercising control or imposing discipline; however, trust, prior information, cooperation and respect for employee autonomy assume greater importance in the exercise of those rights. In my view, it cannot yet be concluded that the employment relationship has become one between parties of equal standing. Nevertheless, in certain positions and forms of work—typically those identified above—subordination operates in a less command-like and more goal-oriented, cooperative form.

In my view, one of the essential questions for the labour law of the future will be how the subordinate structure of the employment relationship can be preserved while the genuine significance of employee autonomy is also recognised. The answer is not to dismantle the

employer's prerogatives, since they remain necessary for the operation of the work organisation, the coordination of work processes and the allocation of responsibility. At the same time, in certain employment relationships those prerogatives can be legitimate and effective only if they are based not merely on subordination but also on cooperation. Employer power therefore does not disappear but becomes differentiated: alongside the classical model of instruction, framework-setting, coordinating and cooperative forms of direction may acquire increasing significance.

In my view, employers must therefore act with substantially greater care within the employment relationship when seeking to exercise the rights arising from their special prerogatives, so that they can adequately demonstrate the lawfulness of that exercise in the event of a claim. By contrast—subject, obviously, to compliance with the applicable legislation—the employee's position is less complex, since the range of rights and obligations established for employees within the employment relationship is for the most part appropriately defined.

In the course of the practical experience I acquired alongside my academic activity, the question of how an employer should act correctly in difficult situations arose as a recurring problem. Accordingly, through my research—in addition to the central subject, namely the content of the employer's prerogatives and the changes that have occurred since their most recent comprehensive analysis—I sought to identify the conditions governing the lawfulness of employer conduct, principally in areas that are realistic and have arisen, or may arise, in the operation of an employer. In my view, after the research findings identified and recorded during its preparation have been reviewed, the present dissertation is capable of providing employers with a possible basis for acting within the framework of lawful exercise of rights. Naturally, each case is different and must therefore be assessed, when a decision is made, only after every element of the relevant factual situation has been interpreted and evaluated. A general scheme can thus be developed only in relation to the most fundamental mechanisms—for example, the establishment and termination of a legal relationship—while global changes render even these matters more complex.

My research therefore provides an overview and summary analysis of the employer's prerogatives up to the date on which the manuscript was closed. Nevertheless, the changes recorded or addressed in the introduction and in the chapters dealing with the individual components of those prerogatives justify further and continuous examination of the field. Changing expectations within employment relationships and the equally changing labour-market environment—judging from the trends shown by judicial practice—will sooner or later reach a point at which new directions extending beyond the findings so far made concerning the employer's prerogatives, together with further problems, begin to emerge. A sufficiently well-founded solution may be provided by a rapid legislative and judicial response and by a complex interpretation of the labour-law dilemmas that arise.



Registry number:
Subject:

DEENK/424/2026.PL
PhD Publication List

Candidate: Dóra Varga

Doctoral School: Géza Marton Doctoral School of Legal Studies

MTMT ID: 10072175

List of publications related to the dissertation

Articles, studies (11)

1. **Varga, D.:** A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?
Munkajog. 3 (3), 27-33, 2024. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Sciences: B
2. **Varga, D.:** The future of artificial intelligence (AI) in the workplace: opportunities and challenges.
Curentul Juridic/Juridical Current. 98 (3), 34-44, 2024. ISSN: 1224-9173.
DOI: <http://dx.doi.org/10.62838/cjc-2024-0018>
HAS Committee on Legal and Political Sciences: D
3. **Varga, D.:** A munkáltatói jogkör gyakorlása veszélyhelyzet idején.
Jogtudományi közlöny. 1, 40-48, 2023. ISSN: 0021-7166.
HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
4. **Varga, D.:** The end of an era or a permanent life (emergency) situation? The (after)effects of the "coronavirus decrees" in employment relations: Part 2.
Public Goods & Governance. 8 (1), 56-59, 2023. EISSN: 2498-6453.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21868/PGnG.2023.1.5>
HAS Committee on Legal and Political Sciences: C
5. **Varga, D.:** A Kúria határozata a munkavállaló magántitokhoz és személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogának munkáltató általi megsértéséről.
Jogesetek magyarázata. 13 (2-3), 51-58, 2022. ISSN: 2061-4837.
HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
6. **Varga, D.:** Changes in exercising employers' rights during the course of the state of danger.
Lex et Scientia. 29 (2), 40-53, 2022. ISSN: 1583-039X.





7. **Varga, D.**, Kiss, G. Á.: Élő szövet fémvázon, avagy a "platformmunkás" igényérvényesítési lehetőségei.
Debreceni jogi műhely. 19 (1-2), 141-161, 2022. ISSN: 1787-775X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/8>
HAS Committee on Legal and Political Sciences: B
8. **Varga, D.**: Generációk munkajogi igényei a munkáltatókkal szemben.
Jog, állam, politika. 14 (4), 135-152, 2022. ISSN: 2060-4580.
DOI: <http://dx.doi.org/10.58528/JAP.2022.14-4.135>
HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
9. **Varga, D.**: The end of an era or a permanent life (emergency) situation? The (after)effects of the "coronavirus decrees" in employment relations: Part 1.
Public Goods and Governance. 7 (2), 36-39, 2022. ISSN: 2732-2882.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21868/PGnG.2022.2.3>
HAS Committee on Legal and Political Sciences: C
10. **Varga, D.**: A munkáltatói ellenőrzés korlátai a munkavállaló személyiségi jogaira és adatvédelemhez való jogára tekintettel.
In: Tavasz Szél - Spring Wind 2019. Szerk.: Bihari Erika, Molnár Dániel, Szikszai-Németh Ketrin, Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 395-401, 2020. ISBN: 9786155586606
11. **Varga, D.**: Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében = The Questions of the Data Protection and the Employer's Right to Control in View of the 21st Century's Employment Relationships.
Miskolci Jogtudó. 2019 (1), 81-89, 2019. ISSN: 2630-9505.

List of other publications

Articles, studies (9)

12. Takács, D., **Varga, D.**: Recenzió Kártyás Gábor "Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban" című könyvéről.
Pro futuro. 12 (1), 209-220, 2022. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2022/1/11161>
HAS Committee on Legal and Political Sciences: A





13. Kiss, G. Á., Takács, D., **Varga, D.**: "Csillagok háborúja": A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól.
Munkajog. 5 (4), 47-53, 2021. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Sciences: B
14. Sipka, P. M., **Varga, D.**: A Bérgarancia Alap jelentősége a munkaügyi jogvédelem keretei között.
Pro futuro. 11 (2), 177-192, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10249>
HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
15. Takács, D., **Varga, D.**: Gondolatok az Európai Parlament és a Tanács megfelelő minimálbérekre vonatkozó irányelvjavaslatának margójára.
Munkajog. 2021 (1), 35-42, 2021. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Sciences: B
16. **Varga, D.**: A munkáltatói személyiségi jogok - jogos érdek, jogos védelem?
In: A jog tudománya, a mindennapok joga III. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Praetor Szakkollégium, Debrecen, 304-313, 2020. ISBN: 9789634902058
17. **Varga, D.**: Az európai szociális koordináció a gyakorlatban.
In: Tudományos Diákezt tanulmánykötet VI.. Szerk.: Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 225-242, 2019, (ISSN 2630-8738)
18. **Varga, D.**: GDPR a munkajogban.
In: A jog tudománya, a mindennapok joga I. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 212-236, 2019. ISBN: 9789634900566
19. **Varga, D.**: Privát levelezés a munkahelyen, és ami mögötte van: a Bărbulescu-ügy jelentősége az emberi jogok tekintetében.
In: A béke őre, az emberi jogok védője : Az Egyesült Nemzetek Szervezetének aktuális tevékenységei napjainkban. Szerk.: Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Praetor Szakkollégium, Debrecen, 134-144, 2019. ISBN: 9789634901594





20. **Varga, D.:** A sérelemdíj fogalmi alapkérdései a munkajogban.

In: Tudományos Diákezt Tanulmánykötet V.. Szerk.: Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Papp László J, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 130-143, 2018, (ISSN 2630-8738)

By the directives of HAS Committee on Legal and Political Sciences:

Publications in periodicals level „A”: 5, related to the dissertation: 3.

Publications in periodicals level „B”: 4, related to the dissertation: 2.

Publications in periodicals level „C”: 2, related to the dissertation: 2.

Publications in periodicals level „D”: 1, related to the dissertation: 1.

The Candidate's publication data submitted to the Tudóstér have been validated by DEENK on the basis of the Journal Citation Report (Impact Factor) database.

08 June, 2026

