

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

dr. Varga Dóra

Debrecen
2026

**DEBRECENI EGYETEM
MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI
DOKTORI ISKOLA**

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

Készítette:
dr. Varga Dóra

Témavezető:
Dr. Zaccaria Márton Leó PhD
habilitált egyetemi docens

A doktori program címe:
Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője:
Prof. Dr. Szabadjfalvi József DSc
egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2026. június 12.

**DEBRECEN
2026**

NYILATKOZAT

Alulírott, **dr. Varga Dóra**, büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, *A munkáltatói jogkör tartalmának aktuális kérdései, különös tekintettel az utasítási és ellenőrzési jog kereteinek változására* című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti leelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Debrecen, 2026. június 12.


aláírás



Témavezetői ajánlás

Varga Dóra

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

című egyetemi doktori (PhD) értekezéséhez

Alulírott Zaccaria Márton Leó *Varga Dóra* doktorjelölt doktori témavezetőjeként az alábbi nyilatkozatot teszem a jelölt nyilvános doktori védésre benyújtott értekezésére vonatkozóan.

Varga Dóra doktori disszertációja a munkajogviszony, tágabb értelemben pedig a munkajogi tárgyú szabályozás egyik esszenciális kérdésköréről szól. A kutatás fókuszja a munkaviszony alanyainak jogait és kötelezettségeit érintő elméleti, szabályozási és gyakorlati kérdésekből kiindulva a munkáltatói jogosítványokon volt, ami lehetővé tette e jogcsoport valamennyi lényeges elemének részletekbe menő vizsgálatát. Habár a munkáltatói jogok – illetve megfordítva a nézőpontot a munkavállalói kötelezettségek – többféleképpen osztályozhatók és többirányú jogtudományi megközelítést is indokolhatnak, *Varga Dóra* doktori értekezésében a hagyományosnak tekinthető „munkáltatói triász” diktálta metodikát vette alapul. Erre figyelemmel az alapul fekvő PhD dolgozat kiemelten fontos részét képezi a munkáltató utasítási (irányítási), ellenőrzési és fegyelmezési joga, illetőleg ezek bizonyos olyan koncepcionális leágazásai, amelyek a disszertáció címében is szereplő „változásra” reflektálnak (például adatvédelmi és a munkavállaló magánéletének védelmét érintő kérdések).

A feldolgozás koherenciája megítélésem szerint mindvégig megmarad az említett szerteágazóság vonatkozásában, ugyanis nem a szerző tárgyalja az egyes témaköröket esetlegesen nem kellően egységes vagy átgondolt módon, hanem éppen azok sokszínűségére figyelemmel választotta az említett, munkajogtudományi szempontból tradicionálisnak mondható megközelítést. A kutatás ennek keretei között egyaránt figyelemmel volt a munkáltatói jogkör fogalmi alapjaira, annak jogalapjára, kiterjedtségére, ugyanakkor annak szükségszerű hatáira is. Az értekezésben ilyen értelemben a munkavállalói oldal kisebb figyelmet kap ugyan, de ez szándékolt módszertani megoldás a doktorjelölt részéről, ugyanis az értekezés központi kérdései kivétel nélkül valóban a munkáltatói oldalhoz kötődnek. Erre is figyelemmel különös érdeme a dolgozatnak az, hogy – elsősorban a feldolgozott joggyakorlaton keresztül – a munkavállalói oldal sem marad teljes mértékben figyelmen kívül, és az egyes munkáltatói aktusok, illetve joggyakorlás tekintetében kitér az alárendelt fél szempontjaira is (például az utasítás megtagadhatóságával összefüggésben a II.4.3. pontban).

A szerző doktori disszertációjában döntően a már említett hagyományosnak tekintett munkajogtudományi irányvonalak mentén folytat jogdogmatikai vizsgálatot a munkáltatói jogok vonatkozásában. A kidolgozás során a szerző igyekezett továbbá a feldolgozott témakörök között szinergiát is teremteni, ami megítélésem szerint egy ilyen komplex, elméleti és gyakorlati szempontból egyaránt kiemelten fontos, ugyanakkor tudományos kutatásokkal viszonylag kevészer érintett téma kapcsán különösen dicséretes és fontos. Az értekezés ugyanakkor nem ragad le a jogdogmatikai analízis klasszikus leíró-elemző jellegénél, és az elemzett, bemutatott szabályozásokat – legyenek azok a dolgozat nagyrésztében domináns



magyar munkajogi normák vagy akár nemzetközi, emberi jogi vonatkozások – tovább gondolja, kiegészíti a releváns joggyakorlat alapján megfogalmazható eredményekkel és előremutató gondolatokkal, a szükséges mértékű jogösszehasonlítás mellett (német-osztrák munkajog). Példaként említem az értekezés III.4.3. pontját, amelyben a munkáltatói ellenőrzés koncepcionális elemzését követően főként – mintegy negatív megközelítést alkalmazva – annak korlátait tárgyalja kellő alapossággal és széleslátókörűséggel, figyelemmel különösen az emberi jogi szempontokra és a munkavállaló adatvédelemhez és magánélethez való jogára. Az ilyen típusú kutatómódszertani dualitás egyébként is áthatja a dolgozatot, ugyanis bár a fő hipotézisek és kutatási szempontok döntően elméleti megalapozásúak, az értekezés mindvégig fokozott figyelemmel van a vonatkozó munkajogi gyakorlatban felmerülő hasonló problémákra is. Ilyen, alapvető összefüggések felismerésére és kifejtésére épülő, kettős természetű analízis olvasható például a dolgozat IV.3.1 pontjában a munkáltatói figyelmeztetés jogi természetét illetően.

Jelen doktori értekezés konstruktívan és logikusan megfogalmazott hipotéziseket tartalmaz, azok – véleményem szerint – kétséget kizáróan jogtudományi kutatásra alkalmasak. Következésképpen a szerző az értekezés elején – többek között – előfeltevéseinek bizonyítását, esetleg cáfolatát tűzi ki célul, ami megfelelő keretet biztosít az értekezésnek. Ehhez hozzájárul az is, hogy az értekezés V. fejezetében a jelölt kellő részletességgel és megfelelő indokolással megerősítve vissza is igazolja a hipotéziseket, külön kitérve azon érdemi következtetéseire, amelyek a leginkább kézzel fogható munkajogi problémákra reflektálnak értekezésében (értve ez alatt például a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlati módozatait és korlátait). Mindez végeredményben azt mutatja, hogy a jelölt kutatómunkáját egy alaposan átgondolt koncepcióra építette fel, a témát megfelelően lehatárolta, illetőleg olyan esszenciális munkajogi összefüggéseket tárt fel kutatásai során, amelyek a dolgozat címében megjelölt munkáltatói jogok sajátosságainak tárgyalása során elengedhetetlenek.

Mindezen elméleti és gyakorlati megalapozások mellett a jelölt célul tűzte ki a munkáltatói jogkör bizonyos, a 21. században eddig megfigyelhető módon különösen releváns változásainak vizsgálatát is, ami megítélésem szerint kellőképpen színesíti és egészíti ki a disszertáció egyebekben hagyományos munkajogtudományi koncepcióját. A szerző egyfajta dinamizmusban gondolkodott tudományos munkája során, hiszen feltárta egyrészt az utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési jog fundamentális jellemzőit, kihívásait és azok potenciális fejlesztési irányait, ez alatt egyaránt értve a szabályozási és joggyakorlati vonatkozásokat.

A disszertáció – értékelésem szerint – magas színvonalát erősíti a jelölt által alkalmazott szakirodalmi bázis is. Ez utóbbi a választott témában irányadó munkajogi szakirodalmakat jelentős mennyiségben tartalmaz, ideértve a hagyományos megközelítésűnek tekinthető – adott esetben akár jogtörténeti vonatkozású – és újabb forrásokat is. A feldolgozott forrásanyag – figyelemmel a korábban írtakra is – színes képet mutat, a munkáltatói jogosultságok és azok gyakorlati módja, valamint korlátaik kellő alapossággal jelennek meg a feldolgozott forrásanyagban. A dolgozat egyaránt tartalmaz számos releváns magyar és külföldi szakirodalmat is, ami a kutatás koncepcionális kiterjedtségének bizonyítéka.

A szerző nemcsak mennyiségi, hanem minőségi szempontból is alapos munkát végzett a forráskutatás során, ugyanis a disszertációban megjelenő elemzések, érvek, a követett gondolati



ív és a feltárt eredmények mind azt mutatják, hogy a jelölt egyfelől a felhasznált forrásokat érdemben feldolgozta, törekedve azok szintézisére, különös figyelemmel az esetlegesen felmerülő vitatott álláspontokra és kritizálható normákra, másfelől pedig a saját következtetéseit, érveit, kritikáját és következtetéseit egyértelműen és mindvégig transzparens módon jelöli és fejti ki.

Összességében úgy vélem, hogy *Varga Dóra* doktori értekezése egy aktuális, fontos, a munkajogtudományi diskurzusban releváns témát foglal magában. A dolgozat valódi tudományos novumokat tartalmaz a munkáltatói jogkör sajátosságait illetően. A kidolgozás módszertana és szemlélete újszerű, hiszen abban egyaránt megjelenik a téma – munkajogtudományi szempontból – klasszikus és újabb, 21. századi munkajogi problémákra épülő oldala is. A dolgozat erre tekintettel a hagyományos munkajogi elemzés elveit követi, ugyanakkor a kutatási módszerek és eredmények kellően fókuszáltak és időszerűek is, különös figyelemmel az előremutató, az újabb munkajogi szabályozási és jogértelmezési metodikára is kitérő elemzés következtében. Az értekezésben felvázolt, tudományos értékű hipotézisek kellően megalapozott és előremutató elemzés eredményeképpen kerülnek bizonyításra vagy cáfolatra az értekezés végén. A dolgozat formai szempontból megfelelő, logikusan szerkesztett és átlátható, a szerző érvelése és gondolati íve tisztán kivehető a műből. Fentiekre figyelemmel a doktorjelölt témavezetőjeként a művet – figyelemmel a sikerrel lezajlott doktori műhelyvitára és az értekezés szövegén a szakértői vélemények nyomán elvégzett korrekciókra – nyilvános doktori védésen történő megvitatásra feltétlenül ajánlom.

Debrecen, 2026. június 10.

Zaccaria Márton Leó

habilitált egyetemi docens, doktori témavezető
Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Tartalomjegyzék

I. Bevezető gondolatok.....	9
I.1. A témaválasztás indoka, aktualitása.....	9
I.2. Módszertani alapvetés, az értekezés struktúrája	16
I.2.1. Módszertani kitekintés: munkáltatói jogok a német-osztrák munkajogban	19
I.3. Hipotézisek és kutatási kérdések.....	29
II. A munkáltatói jogkör domináns eleme: az utasítási jog.....	32
II.1. Az utasítási jog fogalmának meghatározása, elhelyezése a munkaviszonyon belül	32
II.2. Az utasítási jog mint kiindulópont a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása során	36
II.2.1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok és az utasítás kapcsolata	37
II.2.2. Az egyes minősítő tényezők rövid áttekintése	38
II.3. A munkáltatói utasítás jogi természete: jog vagy kötelezettség?.....	41
II.4. Az utasítási jog terjedelme és annak korlátai – A „mit? mikor? miért?” kérdések a munkaviszonyban	48
II.4.1. Tételesjogi korlátok az utasítási jog tekintetében	49
II.4.2. Kölcsönhatás a munkajog általános magatartási követelményei és az utasítási jog között.....	52
II.4.3. Munkavállalói reakciók a munkáltatói utasítással kapcsolatosan	68
II.5. Részkonklúzió.....	77
III. A „Mit?” után a „Hogyan?” kérdése – a munkáltató ellenőrzési joga.....	81
III.1. Általános áttekintés a munkáltatói ellenőrzés jelentőségéről	81
III.2. A munkáltatói ellenőrzést érintő jelentősebb Mt.-módosítások 2018-tól napjainkig: hatás-ellenhatás?.....	84
III.2.1. Az Mt. ellenőrzési joggal kapcsolatos módosítása adatvédelmi szempontból	84
III.2.1.1. Rövid – futurisztikus – kitekintés: A „black box” jelenség jelentősége az MI-alapú munkáltatói ellenőrzésben	92
III.2.1.2. Következtetések.....	100
III.2.2. Az Mt. releváns rendelkezéseit érintő ideiglenes módosítások a koronavírus miatt fennálló veszélyhelyzet ideje alatt	101
III.3. Az ellenőrzési jog dogmatikai alapjai: korlátok és nehézségek	111
III.3.1. A munkáltatói ellenőrzés jogi fogalma és jogdogmatikai alapjai	111
III.4. A munkáltatói ellenőrzés gyakorlati oldala	115

III.4.1. A magyar bíróságok által kidolgozott, releváns jogelvek – a munkáltatói ellenőrzés és az adatvédelem kollíziója	115
III.4.2. A magyar bíróságok által kidolgozott, releváns jogelvek – az alkoholos befolyásoltság munkáltatói ellenőrzése	129
III.4.3. Az Emberi Jogok Európai Bírósága vonatkozó gyakorlatának kivonata.....	136
III.5. Részkonklúzió	145
IV. A munkáltató fegyelmezési jogának természete	150
IV.1 A fegyelmezési jog jogalapjának alakulása a magyar munkajog berkein belül	150
IV.2. A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságának jogalapja a munkajogi kódexben.....	153
IV.3. A fegyelmezési jog gyakorlati megjelenése: a hátrányos jogkövetkezmények egyes formáinak áttekintése.....	156
IV.3.1. Az írásbeli figyelmeztetés munkajogi sajátosságai	161
IV.3.2. Anyagi hátrányt okozó jogkövetkezmények	166
IV.3.3. Egyéb – nem anyagi hátránnyal járó – jogkövetkezmények	167
IV.3.4. Az azonnali hatályú felmondás mint hátrányos jogkövetkezmény	168
IV.4. Részkonklúzió	172
V. Konklúzió	175
V.1. Az egyes kutatási kérdésekre adható válaszok	175
V.2. Záró gondolatok.....	183
Bibliográfia.....	188
Felhasznált szakirodalmi források	188
Jogszabályok.....	219
Magyar és nemzetközi bírói és hatósági gyakorlat.....	220
Magyar hatósági gyakorlat, iránymutatás, állásfoglalás	220
Nemzetközi hatósági gyakorlat, iránymutatás, állásfoglalás	221
Hazai joggyakorlat	222
Nemzetközi joggyakorlat	224

I. Bevezető gondolatok

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 élelét 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

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 viszonyfajtaban 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.

(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 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,

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.

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.

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 hiányában, azonban annak egyes részterületei vonatkozásában döntéstámogató funkcióval felruházhatók, 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

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 ítélkezési 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.

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 szöveg fémvázon, avagy a "platformmunkás" igényérvényesítési lehetőségei*, Debreceni Jogi Műhely, 2022/1-2. 141-161.

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

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

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 bőrtönt? 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

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.): *Tiszteltetés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, Budapest. 2015. 394.

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 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

²⁵ Ezt nevezzük generációmenedzsmentnek, amely szintén a munkáltatói jogkörből fakadó részjogosultság, amelyről bővebben JAKAB – MÉLYPATAKI – SOLYMOSI-SZEKERES – BERÉNYI írt. 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>

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: *Idejélmúlt 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 szembeütnő, tekintettel arra, hogy a fenti két esetkör vonatkozásában kiemelten beszélhetünk olyan jellegű következményekről, amelyek a veszélyhelyzetet követő időszakban kiemelt jelentőséggel bírnak.

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

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

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.

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.

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

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, bemutatva, 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

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

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: bemutatva 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 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 joggal 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.

1.2.1. Módszertani kitekintés: munkáltatói jogok a német-osztrák munkajogban

Habár kutatásom középpontjában a magyar munkajogi rendelkezések vizsgálata áll, annak érdekében, hogy a választott témám központi elemét képező munkáltatói jogkör összetettségét, mélységét érzékeltethessem, mindenképpen indokoltnak tartom egy rövid, német-osztrák jogi központú levezetés rögzítését, fenntartva azt, hogy továbbra sem célom nemzetközi, vagy európai jogi összehasonlító elemzés elvégzése a jelen értekezés keretei között.

Ahogy azt a későbbiekben többször említtem, a magyar munkajogi dogmatikában a „munkáltatói triász” alapján a munkáltatói hatalom nem egyetlen, homogén jogosultságként, hanem több, egymással funkcionálisan összefüggő részjogosítvány összességeként ragadható meg. E megközelítés ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a munkáltatói jogkör ilyen formában valamennyi európai munkajogi rendszerben azonos szerkezetben jelenne meg. Éppen ellenkezőleg: a külföldi szakirodalmi és jogdogmatikai háttér áttekintése azt mutatja, hogy a

munkáltatói hatalom, irányítás, ellenőrzés és szankcionálás kérdését az egyes jogrendszerek eltérő fogalmi rendszerben és eltérő hangsúlyokkal dolgozzák fel. Ebből következően a német–osztrák jogra irányuló jelen kitekintés célja nem az, hogy a magyar munkáltatói jogköri triász tételes megfelelőit mechanikusan azonosítsa, hanem az, hogy a dolgozatban vizsgált részjogosítványok funkcionális megfelelőit keresse meg a német és osztrák munkajogi dogmatikában.

A német–osztrák kitekintés indokoltságát több körülmény is alátámasztja. Egyrészt a magyar munkajogi gondolkodás több ponton kapcsolódik a német nyelvű magánjogi és munkajogi dogmatikához, különösen a munkáltatói utasítási jog és a méltányos mérlegelés elve körében. Másrészt a hatályos Mt. egyes rendelkezéseinek értelmezésekor is felismerhető a német jogból ismert egyoldalú teljesítméghatározás hatása, különösen a munkáltató azon jogosultságánál, hogy a munkaszerződés keretein belül egyoldalúan konkretizálja a munkavégzés részleteit. Harmadrészt a német és osztrák munkajog egyaránt kontinentális, szerződéses alapokon álló munkajogi rendszer, amelyben a munkáltató irányítási pozíciója a munkavállalói személyiségi jogok, adatvédelmi garanciák és általános arányossági követelmények mentén korlátozott. A kitekintés ezért alkalmas arra, hogy a magyar jog elemzéséhez viszonyítási pontot adjon, anélkül, hogy a dolgozat fókuszát a magyar szabályozásról áthelyezné egy szélesebb körű összehasonlító jogi vizsgálatra.

A jelen alfejezetben alkalmazott módszer ezért funkcionális összehasonlításként ragadható meg. Ennek kiindulópontja az, hogy a magyar jogban utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési jogként azonosított munkáltatói részjogosítványok más jogrendszerekben nem feltétlenül ugyanezen elnevezéssel és nem feltétlenül önálló munkáltatói jogként jelennek meg. A német jogban például az utasítási jog megfelelője elsősorban a *Direktionsrecht*, illetve *Weisungsrecht* fogalmaiban keresendő, míg az ellenőrzési jog többnyire a foglalkoztatotti adatvédelem, a munkavállalói személyiségi jogok, a compliance és a munkáltatói szervezési érdek metszéspontján kerül feldolgozásra. A fegyelmezési funkció pedig nem feltétlenül önálló „fegyelmezési jogként”, hanem a munkavállalói kötelezettségszegésekre adott munkáltatói reakciók – így különösen a figyelmeztetés, a felmondás vagy az azonnali hatályú megszüntetés – rendszerében értelmezhető. Hasonló megállapítás tehető az osztrák jog vonatkozásában is: az utasítási jog jól azonosítható, az ellenőrzés és a szankcionálás azonban eltérő dogmatikai összefüggésben jelenik meg.

A német munkajog központi kategóriája az utasítási jog körében a *Direktionsrecht*, illetve *Weisungsrecht*. A német Gewerbeordnung (a továbbiakban: GewO) 106. §-a alapján a munkáltató a munkateljesítés tartalmát, helyét és idejét méltányos mérlegelés szerint

határozhatja meg, amennyiben e munkafeltételeket munkaszerződés, üzemi megállapodás, kollektív szerződés vagy jogszabály nem rögzíti. A rendelkezés kiterjed továbbá a munkavállalók üzemi renddel és magatartással kapcsolatos kötelezettségeire is, vagyis a német jogban a munkáltatói irányítás nem kizárólag a szűken vett munkafeladatokra, hanem a munkaszervezeten belüli együttműködés és rend fenntartására is irányulhat. A szabály dogmatikai jelentősége abban áll, hogy a munkáltató egyoldalú meghatározási jogosultságát nem önmagában, hanem a munkaszerződés, a munkáltatóra irányadó normatív keretek, a jogszabályi rendelkezések és a méltányos mérlegelés együttes korlátai között értelmezi. A német szakirodalom ezért a *Direktionsrecht* nem korlátlan munkáltatói hatalomként, hanem a munkaszerződésben szükségképpen csak keretszerűen meghatározott munkavégzési kötelezettség konkretizálásaként fogja fel.³³

A német *Direktionsrecht* dogmatikai alapja szorosan kapcsolódik a Bürgerliches Gesetzbuch (a továbbiakban: BGB) 315. §-ában szabályozott egyoldalú teljesítésmeghatározáshoz. A BGB 315. §-a abból indul ki, hogy ha a szolgáltatást az egyik szerződő fél jogosult meghatározni, akkor kétség esetén azt méltányos mérlegelés alapján kell megtennie; az ilyen meghatározás csak akkor köti a másik felet, ha megfelel a méltányosság követelményének. Ez a magánjogi szabály a munkajogban sajátos funkciót kap: a munkáltató ugyanis a munkaszerződésben meghatározott keretek között jogosult egyoldalúan konkretizálni, hogy a munkavállaló milyen munkát, hol, mikor és milyen üzemi rend mellett végezzen. A jogviszony tartalma tehát nem módosul minden egyes utasítással, hanem a munkáltató a már fennálló szerződéses kötelezettséget tölti meg konkrét tartalommal. E dogmatikai háttér különösen fontos a jelen értekezés szempontjából, mert megerősíti azt az állítást, hogy a munkáltatói utasítás nem klasszikus magánjogi értelemben vett jogviszony-alakító aktus, hanem a munkaviszony teljesítését meghatározó és konkretizáló munkáltatói rendelkezés.³⁴

A német jogban különös súlyt kapott az úgynevezett „*unbillige Weisung*”, vagyis a méltánytalan munkáltatói utasítás jogkövetkezményeinek vizsgálata. KLEIN kifejezetten e problémát elemző munkája arra épül, hogy a munkáltatói utasítási jog gyakorlása nem pusztán az utasítás tartalmának, hanem az utasítás jogkövetkezményeinek szempontjából is dogmatikai kérdéseket vet fel: másként kell ugyanis megítélni az utasítás kötőerejét, a munkavállalói engedelmségi kötelezettséget, valamint az utasítás megtagadásából eredő munkajogi

³³ HROMADKA, Wolfgang – MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht*, Springer, Berlin–Heidelberg, újabb kiadások; PREIS, Ulrich – TEMMING, Felipe: *Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht – Lehrbuch für Studium und Praxis*, Otto Schmidt, Köln; BROX, Hans – RÜTHERS, BERND – HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*, Kohlhammer, Stuttgart.

³⁴ Bürgerliches Gesetzbuch, § 315 Bestimmung der Leistung durch eine Partei.

következményeket akkor, ha az utasítás nem felel meg a méltányos mérlegelés követelményének.³⁵

A méltánytalan munkáltatói utasítás német jogban felmerülő problémája különösen az engedelmisségi kötelezettség határainak kijelölése szempontjából bír jelentőséggel. A kérdés lényege abban ragadható meg, hogy köteles-e a munkavállaló ideiglenesen teljesíteni azt az utasítást, amely ugyan nem nyilvánvalóan jogellenes, azonban utóbb a bíróság megállapíthatja róla, hogy nem felelt meg a billiges Ermessen követelményének. A német joggyakorlatban e körben hosszabb ideig bizonytalanság mutatkozott, mivel a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása a munkavállaló oldalán jelentős kockázattal járt: ha az utasítás utóbb mégis jogszerűnek bizonyult, a megtagadás kötelezettségszegésként, sőt akár munkaviszony-megszüntetési okként is értékelhetővé vált. A német szövetségi munkaügyi bírósági gyakorlat fejlődése ugyanakkor abba az irányba mozdult el, hogy a méltányos mérlegelés követelményének meg nem felelő utasítás nem köti a munkavállalót, így annak teljesítésére a munkavállaló nem köteles.³⁶

E megközelítés dogmatikai szempontból azért lényeges, mert a munkáltatói utasítási jog korlátait nem csupán az utasítás utólagos jogellenességéhez kapcsolja, hanem már annak kötőerejét is a méltányos mérlegelés követelményéhez köti. Ez a magyar jog szempontjából is fontos összehasonlítási pont: a hazai szabályozás ugyan más rendszerben, az utasítás megtagadásának kötelező és megengedett esetei, valamint az általános magatartási követelmények útján jelöli ki az engedelmisségi kötelezettség határait, azonban a dogmatikai alapkérdés azonos. Mindkét rendszerben arra kell választ adni, hogy a munkáltatói utasítás meddig tekinthető a munkaszerződés teljesítését konkretizáló, kötelező erejű rendelkezésnek, és mikortól válik olyan munkáltatói aktussá, amelyet a munkavállaló jogszerűen nem köteles követni.

A német jogi modell ebből következően az utasítási jogot nem elszigetelt munkáltatói jogosultságként, hanem a munkaszerződés teljesítését meghatározó, a munkáltatói szervezési hatalomhoz kötődő jogosultságként kezeli. A munkaszerződés rendszerint nem tartalmazza a munkavégzés valamennyi részletét, ezért a munkáltató irányítási joga szükséges ahhoz, hogy a munkavállaló főkötelezettsége a mindennapi munkavégzés során ténylegesen teljesíthető legyen. A *Direktionsrecht* ugyanakkor csak addig terjedhet, ameddig a munkaszerződés, a jogszabályi és egyéb normatív rendelkezések azt lehetővé teszik. A német kommentárirodalom

³⁵ KLEIN, Florian: *Unbillige Weisungen des Arbeitgebers und ihre Folgen. Zugleich ein Beitrag zu ausgewählten Grundlagenfragen des Weisungsrechts*, Nomos, Baden-Baden, 2024., 220.

³⁶ KLEIN *i.m.* 234.

– összhangban az irányadó magyar gyakorlattal – e körben következetesen rámutat arra, hogy a munkáltatói utasítás nem alkalmas a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeinek egyoldalú módosítására: ha a munkaszerződés valamely munkafeltételt kifejezetten és kellően konkrétan rögzít, akkor az utasítási jog e körben beszűkül. Ez a megközelítés párhuzamba állítható a magyar munkajog azon tételével, amely szerint a munkáltató utasítása főszabály szerint a munkaszerződés keretei között konkretizál, de nem írhatja felül a felek megállapodásának lényeges tartalmát.³⁷

Az osztrák munkajog hasonló dogmatikai alapból indul ki, ugyanakkor a szabályozási háttér kevésbé egyetlen, a német GewO 106. §-hoz hasonló általános rendelkezésben összpontosul. Az osztrák jogban a munkáltatói utasítási jog a munkaszerződésből, a munkaviszony alá-fölérendeltségi jellegéből, valamint a munkavállaló engedelmisségi kötelezettségéből vezethető le. Az osztrák szakirodalom és joggyakorlat szerint a munkaszerződés a munkavégzés fajtáját és kereteit jelöli ki, míg a munkáltató *Direktionsrechtje* vagy *Weisungsrechtje* e keretek között konkretizálja a munkavállaló munkakötelezettségét. A munkavállaló tehát nem általában köteles bármely munkáltatói akaratnak engedelmeskedni, hanem azoknak az utasításoknak, amelyek a munkaszerződés által kijelölt kereteken belül maradnak, és nem ütköznek jogszabályba, valamint nem sértik a munkavállaló személyiségi, egészségi, illetve méltányolható érdekeit.³⁸

Az osztrák Legfelsőbb Bíróság gyakorlata is a munkaszerződés keretei között érvényesülő konkretizálásból indul ki. Az OGH 9 ObA 120/04v. számú döntésében rögzített tétel szerint a munkaszerződés általánosan írja körül a munkavégzés fajtáját, és ez jelöli ki azt a keretet, amelyen belül a munkavállaló a munkáltató igényei szerint különböző feladatok ellátására kötelezhető. Az utasítási jog tehát az osztrák jogban is a munkakötelezettség konkretizálására szolgál, nem pedig a munkaszerződés egyoldalú, korlátlan átalakítására. A döntés azért különösen releváns a jelen értekezés szempontjából, mert a magyar munkajogi dogmatikával összhangban mutatja meg, hogy a munkáltatói utasítás határa nem pusztán az, hogy az utasítás a munkáltató érdekében áll-e, hanem az is, hogy az még a munkaszerződésben vállalt munkavégzési kötelezettség keretei között marad-e.

A német és osztrák jog utasítási joggal kapcsolatos megközelítése alapján megállapítható, hogy a magyar munkajogi triász első eleme, vagyis az utasítási jog, külföldi összevetésben is

³⁷ MÜLLER-GRÖGE, Rudi – PREIS, Ulrich – SCHMIDT, Ingrid: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, München, Verlag C. H. Beck, 2013. GewO § 106-hoz fűzött magyarázat, elérhető: www.beck-online.beck.de, (letöltés dátuma: 2026. június 09.)

³⁸ LÖSCHINGG, Günther: *Arbeitsrecht*, 14. Auflage, ÖGB Verlag, Wien, 2024, 135-143.

jól azonosítható. A lényeg azonban nem a terminológiai azonosság, hanem a funkcionális megfelelés: a *Direktionsrecht* és a *Weisungsrecht* a német–osztrák jogban is azt a célt szolgálja, hogy a munkaszerződésben csak keretszerűen meghatározott munkavégzési kötelezettség a munkaviszony teljesítése során konkrét tartalmat kapjon. Ezzel együtt mindkét jogrendszer hangsúlyozza, hogy e jogosultság gyakorlása nem korlátlan. A munkaszerződés, a jogszabály, a munkavállalói személyiségi jogok, az egészségvédelmi követelmények és az arányosság követelménye egyaránt behatárolják azt, hogy a munkáltató milyen mértékben határozhatja meg egyoldalúan a munkavégzés körülményeit.

Az ellenőrzési jog külföldi dogmatikai megfelelőinek feltérképezése már összetettebb képet mutat. A magyar munkajogi gondolkodásban az ellenőrzési jog a munkáltatói jogkör egyik önállóan vizsgálható elemeként jelenik meg, amely szorosan kapcsolódik az utasítási joghoz: az utasítás teljesítésének vizsgálata nélkül az utasítási jog tényleges érvényesülése bizonytalan maradna. A német és osztrák jogban ugyanakkor az ellenőrzés nem minden esetben jelenik meg önálló, egységesen nevesített munkáltatói jogként. A munkavállalói ellenőrzés sokkal inkább több jogterület metszéspontján értelmezhető, a munkáltatói irányítási és szervezési jog, a munkáltatói tulajdonosi és gazdasági érdek, a compliance-kötelezettségek, a munkavédelmi kötelezettségek, az adatvédelem és a személyiségi jogok együttesen határozzák meg annak kereteit.

A német jogban a munkáltatói ellenőrzés különösen a *Beschäftigtendatenschutz*, vagyis a foglalkoztatotti adatvédelem körében kap részletes dogmatikai feldolgozást. MASCHMANN munkája a munkajog és a foglalkoztatotti adatvédelem kapcsolatát abból a szempontból vizsgálja, hogy a munkáltató milyen jogszerű keretek között gyűjthet, használhat fel és értékelhet munkavállalói adatokat, különösen akkor, ha az ellenőrzés compliance, munkaszervezési vagy kötelezettségszegések feltárására irányuló célokat szolgál. E megközelítés a magyar ellenőrzési jog szempontjából is tanulságos, mivel a munkáltatói kontroll nem pusztán munkajogi kérdés, hanem szükségképpen adatvédelmi és személyiségi jogi kérdés is. A munkáltató ugyan jogosult meggyőződni arról, hogy a munkavállaló teljesíti-e a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit, de ennek során nem kezelheti a munkavállalót a munkaszervezet pusztá tárgyaként, és nem alkalmazhat olyan ellenőrzési formát, amely a célhoz képest aránytalanul korlátozza a munkavállaló magánszféráját.³⁹

³⁹ MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz*, C. F. Müller, Heidelberg, 2021., 8-13. elérhető: https://www.cfmueller.de/media/9783811438095_Leseprobe_03.pdf (letöltés ideje: 2026. június 09.)

A német jogi gondolkodásban az ellenőrzés különösen a digitális technológia és az automatizált személyügyi döntéstámogatás területén vált hangsúlyossá. WEDDE az automatizált HR-rendszerek munkajogi és adatvédelmi kérdéseit vizsgálva arra mutat rá, hogy az algoritmikus vagy automatizált személyügyi eszközök a munkavállalók értékelését, kiválasztását, ellenőrzését és teljesítményük mérését olyan módon tehetik a munkaszervezet részévé, amely a hagyományos ellenőrzési formákhoz képest új garanciális kérdéseket vet fel. A digitális ellenőrzés sajátossága, hogy gyakran nem egyetlen jól körülhatárolható munkáltatói aktusban jelenik meg, hanem folyamatos adatgyűjtési, értékelési és döntéstámogató folyamatként. Ez a magyar jog szempontjából is kiemelt jelentőségű, mert az ellenőrzési jog klasszikus felfogása – amely egy adott munkáltatói ellenőrzési cselekmény jogszerűségét vizsgálja – nem minden esetben képes megfelelően kezelni az automatizált, adatvezérelt és folyamatos megfigyelési rendszereket.⁴⁰

Az osztrák jogban az ellenőrzési jog dogmatikai kereteit szintén elsősorban az adatvédelmi, személyiségi jogi és munkajogi szempontok együttesen határozzák meg. Az osztrák szakirodalmi feldolgozások az ellenőrzés területén azt hangsúlyozzák, hogy a technikai ellenőrzési rendszerek nem önmagukban jogellenesek, azonban bevezetésük és alkalmazásuk során vizsgálni kell, hogy érintik-e a munkavállalók emberi méltóságát, magánszféráját vagy személyiségi jogait. SCHNEPFLEITNER munkája az osztrák munkavállalói megfigyelés különböző formáit tárgyalva kiemeli, hogy az ellenőrzési intézkedések dogmatikai megítélésénél nem pusztán az alkalmazott technológia a döntő, hanem az is, hogy az ellenőrzés milyen intenzitású, milyen időtartamú, milyen célhoz kapcsolódik, milyen adatokat érint, és biztosít-e megfelelő garanciákat a munkavállalók számára. Hasonló megközelítés jelenik meg az osztrák egyetemi szakirodalomban is, amely az ellenőrzést a munkavállalói személyiségi jogok és adatvédelmi követelmények összefüggésében vizsgálja.⁴¹

A fegyelmezési jog német–osztrák vizsgálata még inkább igazolja, hogy a magyar triász nem minden elemének van közvetlen terminológiai megfelelője. A magyar munkajogi dogmatikában a fegyelmezési jog a munkáltatói jogkör harmadik elemeként értelmezhető, amely az utasítási és ellenőrzési joghoz kapcsolódva a munkavállalói kötelezettségszegésekre

⁴⁰ WEDDE, Peter: *Automatisierung im Personalmanagement – arbeitsrechtliche Aspekte und Beschäftigtendatenschutz*, AlgorithmWatch, 2020. 41. elérhető: https://algorithmwatch.org/de/wp-content/uploads/2020/03/AlgorithmWatch_AutoHR_Gutachten_Arbeitsrecht_Datenschutz_Wedde_2020.pdf, (letöltés ideje: 2026. június 09.)

⁴¹ SCHNEPFLEITNER, Silke: *Überwachung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz*, Diplomarbeit, Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Graz, 2009. elérhető: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr%3A66068cfa-e1c1-4f21-8cc9-70a8c29a7e55/Schnepfleitner_Graz_Mitarbeiter_am_Arbeitsplatz.pdf, (letöltés ideje: 2026. június 09.)

adott munkáltatói reakciókat foglalja magában. A német jogban azonban a magyar értelemben vett önálló „fegyelmezési jog” nem ugyanilyen dogmatikai kategóriaként jelenik meg. A munkavállalói kötelezettségszegésekre adott munkáltatói reakciók elsősorban a figyelmeztetés, a magatartási okú felmondás, az azonnali hatályú megszüntetés, valamint egyes kártérítési és szerződéses jogkövetkezmények rendszerében értelmezhetők. A fegyelmezési funkció tehát létezik, de nem feltétlenül önálló munkáltatói részjogként, hanem a szerződésszegéshez kapcsolódó munkáltatói reakciók rendszerében.

A német figyelmeztetés (*Abmahnung*) intézménye különösen fontos a fegyelmezési jog funkcionális megfelelőjének azonosítása során. A német szakirodalom e körben rendszerint megkülönbözteti a kifogásoló, dokumentáló és figyelmeztető funkciót: egyrészt rögzíti a munkáltató által sérelmezett magatartást, másrészt felszólítja a munkavállalót a jövőbeni szerződészerű teljesítésre, harmadrészt előkészítheti egy későbbi magatartási okú munkaviszony-megszüntetés jogszerűségét. Ebből következően az figyelmeztetés nem egyszerűen informális munkáltatói rosszallás, hanem olyan munkajogi aktus, amely a munkavállalói kötelezettségszegés és a későbbi szankció között közvetítő szerepet tölt be.⁴²

A német „figyelmeztetés” intézménye a magyar fegyelmezési jog dogmatikai értelmezése szempontjából azért különösen tanulságos, mert nem önálló büntető jellegű munkáltatói hatalomként, hanem a szerződészerű teljesítés kikényszerítését és a későbbi jogkövetkezmények előkészítését szolgáló munkáltatói reakcióként jelenik meg. Ebből következően az *Abmahnung* nem azonos a magyar munkajogban ismert hátrányos jogkövetkezménnyel, mivel önmagában nem feltétlenül jár közvetlen joghátránnyal, mégis fegyelmezési funkciót tölt be azáltal, hogy a munkavállalói magatartást a munkáltatói elvárásokhoz igazítja.

A német megoldás arra mutat rá, hogy a fegyelmezési funkció nem feltétlenül igényel önálló, dogmatikailag elkülönített „fegyelmezési jogot”. A munkáltató kötelezettségszegésre adott reakciója több lépcsőben is megjelenhet, először a szerződészerű magatartás követelményének egyértelmű közlésében, majd a jövőbeni jogkövetkezmények kilátásba helyezésében, végül pedig – ismételt vagy súlyos kötelezettségszegés esetén – a munkaviszony megszüntetésében. E szerkezet a jelen értekezés szempontjából azért releváns, mert alátámasztja a fegyelmezési jog járulékos természetét. A munkáltatói szankcionálás nem önmagában áll, hanem feltételezi, hogy a munkáltató előzetesen meghatározta az elvárt magatartást, a munkavállaló számára

⁴² MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz*, C. F. Müller, Heidelberg, 2019, az *Abmahnung* dokumentációs és figyelmeztető funkciójáról

felismerhetővé tette a teljesítendő kötelezettséget, majd annak megszegését ellenőrizhető módon azonosította.

Az osztrák jogban a fegyelmezési funkció szintén nem kizárólag önálló munkáltatói részjogosítványként ragadható meg. A szakirodalom különbséget tesz az egyszerű munkáltatói figyelmeztetés és a tényleges hátrányt okozó fegyelmi jellegű intézkedések között. Az egyszerű figyelmeztetés elsősorban a munkáltatói rosszsallás közlésére, a munkavállaló magatartásának kifogásolására és a jövőbeni szerződésszerű teljesítés elvárásának rögzítésére szolgál, míg a súlyosabb, joghátránnyal járó intézkedések már közelebb állnak a szankcionáló jellegű munkáltatói fellépéshez. E megközelítés a magyar jog szempontjából azért hasznos, mert árnyalja a fegyelmezési jog fogalmát: a munkáltatói reakciók nem minden esetben jelentenek klasszikus értelemben vett szankciót, mégis alkalmasak lehetnek a munkavállalói magatartás befolyásolására, a munkáltatói elvárások egyértelműsítésére és a későbbi, súlyosabb jogkövetkezmények előkészítésére.⁴³

Mindezek alapján a német és osztrák megközelítés közös tanulsága, hogy a fegyelmezési funkció a munkáltatói jogkörön belül nem feltétlenül önálló, elkülönült hatalmi jogosultsággént, hanem az utasítási és ellenőrzési joghoz kapcsolódó, azokból következő reakcióként értelmezhető. A munkáltató előbb meghatározza az elvárt magatartást, majd ellenőrzi annak teljesítését, végül a kötelezettségszegésre valamilyen munkajogi választ ad. Ez a válasz lehet pusztán figyelmeztető vagy orientáló jellegű, de súlyosabb esetben joghátrányt is eredményezhet.

Összességében a német–osztrák kitekintés azt mutatja, hogy a munkáltatói jogkör dogmatikai szerkezete többféleképpen ragadható meg. A magyar jogirodalomban ismert utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési jogból álló triász nem univerzális fogalmi séma, hanem egy olyan magyar dogmatikai rekonstrukció, amely a munkáltatói hatalom működését jól strukturálhatóvá teszi. A német–osztrák modellben a központi kategória elsősorban a *Direktionsrecht* vagy *Weisungsrecht*, amely a munkáltató teljesítéskonkretizáló jogosultságát fejezi ki, az ellenőrzés inkább adatvédelmi, személyiségi jogi és compliance-összefüggésben jelenik meg, a fegyelmezési funkció pedig főként az figyelmeztetésen, vagy a magatartás-alapú munkaviszony-megszüntetés rendszerében értelmezhető.

A német–osztrák munkajogi háttér feldolgozása alapján megállapítható, hogy a jelen értekezésben vizsgálatra kerülő munkáltatói triász – az utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési

⁴³ RAUCH, Thomas: *Ist eine Verwarnung oder eine Auflösungserklärung eine Disziplinarmaßnahme?*, Linde Datenbank, 2013.

jog hármasa – elsősorban magyar dogmatikai konstrukció, ugyanakkor annak funkcionális elemei a német és osztrák munkajogban is azonosíthatók. A különbség nem az irányítási, kontrolláló vagy szankcionáló funkció meglétében, hanem azok dogmatikai elhelyezésében áll. A magyar modell az utasítást, ellenőrzést és fegyelmezést egymásra épülő részjogosítványokként kezeli: az utasítás a munkavégzés tartalmát konkretizálja, az ellenőrzés ennek teljesülését vizsgálja, a fegyelmezés pedig a kötelezettségszegésre adott munkáltatói reakcióként jelenik meg.

Az utasítási jog területén a magyar és a német–osztrák megközelítés között jelentős párhuzam mutatható ki. A magyar munkajogban a munkáltatói utasítás a munkaszerződésben keretszerűen meghatározott munkavégzési kötelezettség konkretizálását szolgálja. Hasonló logika figyelhető meg a német jogban is, ahol a munkáltató *Direktionsrechtje*, illetve *Weisungsrechtje* a munkajogviszony tartalmának teljesítés közbeni alakítását, pontosítását fejezi ki. KISS e kérdést az egyoldalú teljesítésmeghatározás dogmatikájához kapcsolja, PRUGBERGER – JAKAB szerzőpáros pedig az *einseitige Leistungsbestimmung*, illetve a *Leitungsmacht* fogalmai felől közelítik meg.⁴⁴ MÉLYPATAKI elemzése szerint a német jogban a személyi függőség, a munkaszervezetbe illeszkedés és az utasítás szerinti munkavégzés a munkavállalói minőség lényegi elemei közé tartozik.⁴⁵ Az osztrák jog e körben szintén a munkaszerződés által kijelölt keretből és a munkáltatói konkretizálásból indul ki.

Az ellenőrzési jog tekintetében a magyar modell önállóbb dogmatikai szerkezetet alkalmaz. A munkáltató az ellenőrzés révén győződhet meg arról, hogy a munkavállaló a munkaszerződésből, jogszabályból vagy utasításból eredő kötelezettségeit teljesíti-e, ezért az ellenőrzés az utasítási jog gyakorlati biztosítékaként is felfogható. A német és osztrák jogban az ellenőrzési funkció tartalmilag jelen van, de kevésbé önálló jogként, inkább a munkáltatói irányítás, a munkaszervezési hatalom, a személyiségi jogok, az adatvédelem és a felelősség metszéspontján jelenik meg. A magyar szakirodalomban is megjelenik az a következtetés, hogy az utasításokhoz kötött munkavégzés feltételezi a munkavégzés követésének és értékelésének lehetőségét, az osztrák felelősségi tárgyú feldolgozások pedig az ellenőrizhetőséget a

⁴⁴KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, Állam- és Jogtudomány, 2014/1., 36–76.; PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra: *A munka-, és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása*, Miskolci Jogi Szemle, 2019/1., 16–41.

⁴⁵MÉLYPATAKI Gábor: *A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából*, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXX/2., 2012., 521–540.; továbbá lásd még: DELI Petra Eszter: *A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek jogösszehasonlító keresztmetszetében*, PhD-értekezés, Szeged, 2013.

kötelezettségszegés megállapításának és a munkáltatói felelősségi kockázatok kezelésének előfeltételeként mutatják be.⁴⁶

A fegyelmezési jog összehasonlítása mutatja meg leginkább, hogy a magyar triász nem vetíthető rá mechanikusan a német–osztrák dogmatikára. A magyar jogban a fegyelmezési jog az utasítási és ellenőrzési jogra épülő munkáltatói reakcióként értelmezhető: a munkáltató a munkavállalói kötelezettségszegésre figyelmeztetéssel, hátrányos jogkövetkezménnyel vagy súlyosabb esetben a munkaviszony megszüntetésével reagálhat. A német jogban ezzel szemben az önálló „fegyelmezési jog” kevésbé központi kategória, a kötelezettségszegésekre adott reakciók inkább az *Abmahnung*, a magatartási okú felmondás, az azonnali hatályú megszüntetés és a kártérítési felelősség rendszerében jelennek meg. Az osztrák jogban hasonló módon a figyelmeztetés, a felelősség és a jogviszony megszüntetésének rendszere hordozza a fegyelmezési funkciót.

Összességében a magyar jogban a munkáltatói jogkör hármas szerkezete erőteljesebben rendszerezett formában jelenik meg, míg a német és osztrák jog inkább az egyes funkciókat külön dogmatikai mezőkben tárgyalja. Ez azonban nem gyengíti a magyar triász magyarázó erejét. Éppen ellenkezőleg: a kitekintés azt igazolja, hogy a munkáltatói hatalom funkciói többféle dogmatikai szerkezetben is leírhatók, de tartalmilag hasonló kérdések köré rendeződnek. A további elemzés középpontjában ezért nem az áll, hogy a német vagy osztrák jogban megtalálható-e a magyar triász valamennyi eleme azonos dogmatikai néven, hanem az, hogy a magyar munkajogban e három részjogosítvány miként alkot egységes, egymásra épülő rendszert a munkáltatói hatalom gyakorlása során.

1.3. 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

⁴⁶v.ö.: MÉLYPATÁKI (2012) *i.m.* 521–540.; TRENYISÁN Máté – BARTÁK Áron: *Kitekintés a munkáltatói kárfelelősség osztrák szabályaira*, Munkajog, 2021/4., 39–46.

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

II. A munkáltatói jogkör domináns eleme: az utasítási jog

II.1. Az utasítási jog fogalmának meghatározása, elhelyezése a munkaviszonyon belül

Ahogy az korábban említettem, a munkaviszonyok *differentia specifica*-ja a felek között fennálló nagyfokú alá-fölrendeltségi viszony.⁴⁷ Az egyéni munkavállaló függősége tehát kétséget kizáróan megállapítható, azzal, hogy az általa nyújtott „szolgáltatás” tárgya a munkavégzés vagy a még elvégzendő munka eredményének megteremtése.⁴⁸

A fentiekből következik, hogy a munkaviszony keretében a munkavállaló által nyújtott szolgáltatás meghatározása, annak igazítása, koordinálása a munkáltató jogosultsági körébe tartozik, befolyásolva ezzel a munkavégzést. E munkáltatót megillető „alakító jog” az utasítási vagy irányítási jogban csúcsosodik ki, amelyet az Mt. 42. § (2) bekezdése, illetve 52. § (1) bekezdésének c) pontja deklarál jogszabályi szinten.⁴⁹ E körben ugyanakkor már e bevezető gondolatok között szükséges pontosítani, hogy a munkáltatói utasítás „alakító” jellege nem a klasszikus magánjogi alakító jog fogalma szerint értendő. A hagyományos magánjogi dogmatikában az alakító jog gyakorlása közvetlenül jogviszonyt hoz létre, módosít vagy szünteti meg, illetve valamely jogi helyzetet a másik fél közreműködése nélkül alakít át.⁵⁰ A munkáltatói utasítás ezzel szemben főszabály szerint nem érinti a munkaviszony létét, és nem módosítja a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeit, hanem a már fennálló munkavégzési kötelezettséget konkretizálja. Az utasítás alakító jellege ezért csak munkajogi, funkcionális értelemben említhető meg, figyelemmel arra, hogy a munkáltató a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és az általános magatartási követelmények keretei között jogosult egyoldalúan meghatározni a teljesítés részleteit, azonban e jogosultság nem azonos a munkaszerződés egyoldalú módosításával. De miért is beszélhetünk e vonatkozásban irányítási és/vagy utasítási jogról? Mit takarnak e fogalmak: különbséget vagy azonos jelentéstartalmat?

A kérdések megválaszolásához kisebb kitekintő kutatás szükséges, figyelemmel arra, hogy a fent említett jogszabályhelyek sem tisztázzák a helyzetet: az Mt. 42. § (2) bekezdése a

⁴⁷ Lásd többek között: BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói jogkörök: az utasítási jog*, Cég és Jog 2000/7-8. 15-19.; HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2011. 147-150.; HORVÁTH István: *Munkajog, 2. kiadás*, Novissima, Budapest 2007. 22-23.; KISS György: *Munkajog*, Osiris, Budapest 2005. 129, 169-170.; LEHOCZKINÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog. I.*, Vince Kiadó, Budapest 2002. 73, 177-179., KISS György: *A munkajog lehetőségei és határai*, Jogtudományi Közlöny, 2023/6., 262.

⁴⁸ SZLADITS Károly: *Magyar magánjog*, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó, 1938. 546.

⁴⁹ A munkáltatói utasítás, mint „alakító jog” vonatkozásában lásd bővebben: KISS György (2014) i.m. 65-71.

⁵⁰ LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 1997. 162–163.

munkaszerződés vonatkozásában fogalmazza meg, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alapján munkát végezni, míg az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja a munkavállalói kötelezettségek körében már az utasítás szerinti munkavégzést emeli ki, így látszólag a jogalkotói szándék nem kívánt e jogosultságok között különbséget tenni. A kérdés azonban nem válaszolható meg ilyen egyszerűen.

Az „irányítás” mint fogalom tudományáganként eltérő értelmezést kap, amelyek közül a munkaviszonyhoz legközelebbi tartalmat a közigazgatás adja meg. Ennek értelmében az irányítás egy több elemből álló jogosítványrendszer, amely – egyebek mellett – magában foglalja a szabályalkotás, az utasítás és az ellenőrzés jogát.⁵¹ Jól látható, hogy a fenti definíció szerint az irányítási jog a közigazgatásban egy tágabb kört ölel fel, mint az utasítási jog. Megjegyzendő, hogy ezeket a munkáltatói jogosultságokat egyebekben az Mt. is nevesíti, az ellenőrzési jogot ráadásul külön szakaszban, így álláspontom szerint az – a munkaviszonyokra vetítve – egy külön ágát képezi a munkáltatói jogkörnek, nem értendő az irányítási jog hatálya alá.⁵² A fenti fogalomban szereplő további (rész)jogosultságok, mint a szabályalkotás és az utasítás – osztva LÖRINCZ álláspontját – a munkajogban nem határolható el élesen egymástól, mert mindkét aktus ugyanazon alapból ered, nevezetesen a munkáltató irányítási jogából. Ez a jogalap pedig nem tesz különbséget a két irányítási forma között aszerint (ami közigazgatási felfogásban domináns), hogy belső vezetésről (azaz utasításról), vagy külső irányításról (tehát szabályalkotásról) van-e szó, így a két norma mögött azonos tartalmat fedezhetünk fel.⁵³

ROMÁN álláspontja szerint az utasítás valaki felé gyakorolt rendelkezést jelent, amely támaszthat direkt és indirekt kötelezettséget, utóbbi esetben maga az utasítás tilalom formájában jelenik meg. A munkáltatói utasítás egy akaratátviteli forma, akaratközvetítő jogi aktus, célja a munkavállalói kötelezettséget konkretizálása. Ebben a körben kiemeli ROMÁN, hogy a munkáltatói utasítás nem keletkeztet jogviszonyt, nem módosítja azt, és még csak meg sem szünteti: mindösszesen konkretizál, a munkáltató saját hatalmával kényszerítheti ki azt, amit relatíve egyoldalúan ő maga előírt.⁵⁴

⁵¹ BOSÁNSZKY Lajos: *Az igazgatás, irányítás, vezetés, felügyelet, ellenőrzés, vizsgálat fogalmakról*. Állam- és Igazgatás, 1988. 4. szám.

⁵² v.ö.: VARGA Dóra: *A munkáltatói jogkör gyakorlása veszélyhelyzet idején*, Jogtudományi Közlöny, 2023/1., 40-48.

⁵³ LÖRINCZ György: *A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései*, Munkajog 2020/3., 5.

⁵⁴ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*. Akadémiai Kiadó, Budapest 1977. 35-36. o.; ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog és az utasításteljesítés kötelezettsége*. Kandidátusi értekezés. Pécs 1968.; ROMÁN László: *Az engedelmisségi kötelezettség és a diszkrecionális jogkör problematikája a munkajogban*. Tankönyvkiadó, Budapest 1964.; ROMÁN László: *Joga-e vagy kötelessége a munkavállalónak a bűncselekményt eredményez(het)ő utasítás megtagadása?*, Magyar Jog 1992. 12. sz. 720-724. o., ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás elhatárolása az államigazgatási konkrét utasítástól*, Jogtudományi Közlöny, 1970/7. 365-373.

Mindezt tovább erősíti NÁDAS álláspontja, amely alapján az utasítás elvi jelleggel és általánosan is megfogalmazható, akár szabályzat formájában is, így a munkaviszonyok vonatkozásában az utasítás terminus használata sokkal konkrétabb, tisztább helyzetet teremt.⁵⁵ A fentiek alapján tehát a továbbiakban az utasítási jog fogalmat használom, azzal, hogy az alatt a szabályzataalkotást és egyúttal irányítást is érteni szükséges.

Az utasítási jog nehezen történő körülhatárolhatóságát támasztja alá az is, hogy – a munkaviszony tartalmából adódóan – arra nemcsak, mint jogosultság, hanem bizonyos értelemben vett kötelezettségként is gondolhatunk.⁵⁶ A fentiek – illetve a jelen alfejezetben később kifejtettek – szerint a munkáltató utasításai, iránymutatásai töltik fel kifejezett tartalommal a munkaviszonyt, kijelölve a legfőbb csapásirányt a munkavállaló számára. De milyen helyzet áll elő a munkáltatói utasítások elmaradása esetén: munkáltatói kötelezettségszegés, vagy csupán „önállóságra nevelés”? Köteles-e dolgozni a munkavállaló, ha nem kap utasítást arra nézve, hogy hogyan lássa el az adott feladatot? Okozhat-e kárt a munkáltató azzal, hogy elmulasztja gyakorolni irányítási jogosultságát? E kérdések megválaszolására szintén a későbbiek során kerül sor, tekintettel arra, hogy e vállalkozáshoz szükséges az utasítási jog mélyebb elemzése.

Alapvető tézis a munkajogban, hogy a munkáltató utasítási joga a munkaviszony egyik leglényegesebb eleme.⁵⁷ Az utasítási jog gyakorlása, annak mértéke alapvetően meghatározó eleme egy adott, a munkavégzésre irányuló jogviszonynak, hiszen – többek között – ez alapján kerülhet sor annak munkaviszonyként vagy a Ptk. hatálya alá tartozó jogviszonyként történő minősítésére, ahogyan azt a későbbiek során a jelen alfejezetben bemutatom.⁵⁸

Fontos kiemelni, hogy a munkaviszonyt létrehozó munkaszerződésben a felek csak a munkavégzés kereteit és lényeges tartalmi elemeit – úgy, mint a munkakör és az alaphér – kötelesek meghatározni, az adott jogviszonyt a munkáltatói utasítások töltik fel tartalommal,

⁵⁵ A munkáltatói utasítást főként formájuk szerint csoportosíthatóak: egyedi, normatív, címzett, és nem címzett stb. Ebben a vonatkozásban lásd bővebben: NÁDAS György: *A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2023/1. elérhető: https://hlj.hu/letolt/2023_1/M_02_NadasGy_hlj_2023_1.pdf (letöltés ideje: 2026. január 15.) 17., A munkáltatói szabályzatokkal kapcsolatosan lásd bővebben: BERKE Gyula: *A munkáltatói szabályzat jogi természete és jelentősége*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 20.0.: A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 21-43. RÁTZ Gyula: *A munkáltató önszabályozási szabadsága – A normatív utasítás*, In: PÁL, Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2019. 38-58.

⁵⁶ RADNAY az utasítási jogot a munkavállaló munkavégzési teljesítési kötelezettségeként azonosítja. Lásd: RADNAY József: *Munkajog*. Szent István Társulat. Budapest 2009. 113-114. o.

⁵⁷ ROMÁN László: *A munkáltatói jogok természetéről*. Tankönyvkiadó, Budapest 1965.

⁵⁸ Mindezt az irányadó joggyakorlat is megerősíti, lásd Debreceni Ítéltábla Mf.50.048/2021/5., BH 2018.3.93 [42] bekezdése, Kúria Mfv.II. 10.214/2012/5., EH 2001.576., EBH 2005.1236., illetve a jelenleg hatálytalan, de a jogviszonyok minősítése során továbbra is vezérfonalként használható, a kifejezetten a munkaviszony és polgári jogi jogviszony elhatárolására kidolgozott – a 7001/2005. FMM-PM együttes irányelv is.

konkretizálva a pontos feladatokat, illetve az eljárásrendet, a munkaszervezést. Az utasítási jognak tehát – a munkaviszony tartalmának konkretizálása mellett – további funkciója is felmerül, amely a szervezet összehangolt működését szolgálja.

A munkáltatók mint gazdasági szervezetek szabályozzák a munkafolyamatokat, kialakítják a belső irányítási rendet, meghatározzák a munkaköröket, amelynek alapján mindenki tudja, hogy mi a kötelessége, meddig terjed a felelőssége.⁵⁹ A szervezet működését biztosító utasítások tehát egyfajta folyamatszabályozásként is értelmezhetőek, amelynek keretében meghatározásra kerülnek a munkahelyi viselkedés szabályai: a munkavégzés menete, a munkabiztonsággal kapcsolatos előírások, az egyes munkavállalók egymás közötti, illetve a munkavállalók, valamint a munkáltató közötti együttműködését vezérlő elvek. Az a tény, hogy mindezt a munkáltató az Mt. 15. § (5) bekezdésében rögzített jogszabályi lehetőségénél fogva egyoldalúan meghatározhatja – összhangban a jelen alfejezet bevezetőjében rögzítettekkel –, a munkaviszony egyediségét támasztja alá.⁶⁰ Ebben a vonatkozásban szükséges kiemelni, hogy az Mt. említett rendelkezése nem korlátozza a munka közvetlen irányítására a szóban forgó szabály alkalmazását, így – utalva az Mt. 42. § (2) bekezdésében foglalt előírásra – valamennyi, a munka szervezésével kapcsolatos aktusra kiterjed a hatálya. Ezt azért kell hangsúlyozni, mert az említett utasítások tipikusan munkáltatói szabályzat formájában jelennek meg, amelynek mint normatív tartalmú jognyilatkozatnak könnyen lehet egyfajta jogforrási jelleget is tulajdonítani.⁶¹ Mindebből eredően a jognyilatkozathoz való kötöttség⁶² e koordinációs célú utasítások esetében nem érvényesül, következésképpen azok bármikor módosíthatók, visszavonhatók.

A fentiek alapján egyértelműen kirajzolódik, hogy annak ellenére, hogy a munkáltató utasítási joga rendkívüli jelentőséggel bír az egyes munkaviszonyok tekintetében, terjedelme, tartalma rendkívül sokrétű, ezáltal azt még mindig sok bizonytalanság övezi, amely ésszerű keretek közötti tisztázására teszek a jelen alfejezetben kísérletet.

⁵⁹ JÁVOR István – ROZGONYI Tamás: *A szervezet és a munka világa*. L'Harmattan, 2007. 31-32. o.

⁶⁰ Ebben a vonatkozásban megjegyzendő azon felvetés, amely szerint az Mt. 15. § (5) bekezdése terminológiai bizonytalanságot hordoz, amikor a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatról rendelkezik. A munkáltatói utasítás ugyanis dogmatikailag nem klasszikus értelemben vett jognyilatkozat, mivel főszabály szerint nem keletkeztet, nem módosít és nem szünteti meg jogviszonyt, hanem a munkaszerződésből eredő munkavégzési kötelezettséget konkretizálja. A jogszabályhely ezért minősülhet úgy, hogy nem az utasítás jognyilatkozati természetét igazolja, hanem azt fejezi ki, hogy a munka irányításához kapcsolódó munkáltatói rendelkezésekre a jognyilatkozatok megtételének egyes technikai szabályait – különösen a képviselőre, alakiságra, közlésre és határidőre vonatkozó rendelkezéseket – megfelelően alkalmazni kell. Ebben a körben lásd bővebben: BALOGH Áron Péter: *A munkáltatói normatív nyilatkozatok vizsgálata a szerződéses konszenzus fényében*, Munkajog, 2018/4., 20.

⁶¹ lásd bővebben: GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila: *A munkáltatói szabályzat az új munka törvénykönyvében*. Magyar Jog, 2013. 9. szám, 557-558. o.

⁶² Mt. 15.§ (4) bekezdése

II.2. Az utasítási jog mint kiindulópont a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása során

A munkáltatói utasítás jogi természetének megítélését segíti a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban adott utasítással történő összehasonlítása. Mára teljes mértékben tisztázottnak és elfogadottnak tekinthető az a tétel, miszerint a munkaviszony alapja is a munkáltató és a munkavállaló által megkötött munkaszerződés. A szerződés magánjogi aktus, amelynek középpontjában a két szerződő fél egybehangzó és kölcsönös akaratnyilatkozata jelenik meg, amely jognyilatkozatok a szerződés lényeges, illetve a felek által lényegesnek minősített tartalmi kérdéseit tisztázzák.⁶³ Ezzel összefüggésben kiemelt elvárás a szerződésben részes felekkel szemben, hogy a kölcsönösen meghatározott cél elérésének érdekében a szerződés megkötésekor, illetve annak teljesítése során egymással együttműködjenek.

Ebből következik, hogy az utasítás mint egyoldalú alakító jog definiálása és megjelenítése a szerződéses viszonyokban mindenképpen kivételnek számít, hiszen a magánjogban meglévő mellérendeltség miatt hierarchikus viszony fennálltáról nem beszélhetünk, illetve az csak rendkívül szűk körben képzelhető el: az utasítási jog elsősorban olyan tartós jogviszonyokra jellemző a magánjogon belül is, ahol a felek hosszú távú együttműködésre készülnek, amelynek biztosítására az egyik fél oldalán egyoldalú nyilatkozattételi lehetőség áll fenn. Mindezek alapján tehát több, munkavégzésre irányuló szerződés – és jogviszony – típusról beszélhetünk a magyar jog keretein belül, amelyek mindegyike valamilyen feladatellátásra irányul – ezek eredmény-, illetve gondossági kötelelemnek minősülnek –, azonban azt eltérő módon érik el.⁶⁴ A polgári jogi, szerződéses viszonyokban alapvetően két esetben beszélhetünk utasítási jogról: a vállalkozási és megbízási szerződések vonatkozásában, az alábbiak szerint.⁶⁵

⁶³ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:58.§-a szerint a szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, amelyből kötelezettség keletkezik a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követelésére.

⁶⁴ A megkülönböztetésnek sajnos kevésbé nemes oka is van: gyakori a versenyszférában, hogy az adó- és járuléktérhek – amelyek a munkabért igen, azonban esetenként a vállalkozói és megbízási díjat nem terhelik – elkerülése érdekében, valamint az Mt. egyes, főként a munkaviszony megszüntetéssel (végkielégítés, felmondási védelem, felmondás) és munkavégzéssel (rendkívüli munkaidő, heti pihenőidő betartására vonatkozó szabályok) kikerülése miatt kerül sor gyakran megbízási vagy vállalkozási jogviszony, illetve szerződés címszó alatt a feladatellátásra. A jelenséget RÁCZ „Menekülés a munkajogból” elnevezéssel illette tanulmányában. Lásd bővebben: RÁCZ Zoltán: *Menekülés a munkajogból?*, Állam- és Jogtudomány, 2006/3., 379-405. Ezzel összefüggésben adójogi szempontból lásd: DARAI Péter: *A jogviszony eltérő minősítésének tilalma az adójogban, különös tekintettel az egyes ellenőrzéstípusok sajátosságaira*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 2022/2, 96–116. <https://doi.org/10.32978/sjp.2022.015>

⁶⁵ A jogviszonyok elhatárolása korábban is foglalkoztatta a jogtudományt. Lásd bővebben: SIMONYI Sándor: *A munkajogviszony elhatárolása a munkavégzéssel kapcsolatos polgári jogviszonyokról*, Acta Juridica et Politica Szegediensis, Szegedi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kara, 1960., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*, Budapest, 1942.

II.2.1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok és az utasítás kapcsolata

Tekintettel arra, hogy az egyes szerződéseket nem elnevezésük, hanem azok tartalma szerint szükséges megítélni, így az az alapján létrejött jogviszonyok minősítése során a szerződés elnevezésétől függetlenül az eset összes körülményére – különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásai, a szerződés megkötésekor és annak teljesítése során tett jognyilatkozataira, a tényleges feladat jellegére, a felek jogaira és kötelezettségeire – figyelemmel szükséges megítélni és megállapítani, nem pedig a szerződés vagy az abban szereplő felek elnevezéséből.⁶⁶

Mindezek alapján tehát megállapítható, hogy amennyiben a felek valójában munkaviszonyt kívántak létrehozni, azonban azt megbízási szerződés formájában kívánták leplezni, akkor irreleváns az, hogy a szerződést megbízási szerződésnek és a felek magukat megbízónak és megbízottnak nevezik, hiszen a szerződés tartalma és a felek eredeti akarata nem e kötelelem létrehozására irányul.⁶⁷ Elvileg a felek szabadon dönthetnek az egyes polgári jogi (megbízási, vállalkozási) szerződések és a munkaszerződések között.⁶⁸ Amennyiben a munkavégzésre irányuló jogviszonyban az elvégzendő feladatok köre vagy tartalma olyan, hogy azt a fent megjelölt több jogág „felségterülete” alá tartozó egyes jogviszonyok keretében is lehetséges teljesíteni, akkor a felek szerződéskötési akaratának van döntő jelentősége a jogviszony minősítése szempontjából.⁶⁹ Ebben az esetben tehát típusszabadság érvényesül, amely azonban nem korlátlan, mivel visszaélésekhez vezethet.⁷⁰ Így jutunk el a színlelt szerződésekhez, amelyben – a fentiek alapján – különös relevanciával bír az utasítási jog mint minősítő tényező.

A polgári jogban színlelt szerződés – úgynevezett szimulált ügylet – akkor jön létre, amikor a felek akarata és nyilatkozata tudatosan eltér egymástól: külsőleg egy bizonyos jogügyletet színlelnek, miközben valódi akaratuk más jogviszony létesítésére irányul.⁷¹ A polgári jogi szabályok kimondják, hogy a színlelt szerződés semmis, és ha egy másik ügyletet leplez, akkor

⁶⁶ KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. PhD-értekezés, Miskolc. 2007., 129.

⁶⁷ Lásd ebben a körben a bírói gyakorlat által kimunkált elveket: BH 2002.504.; BH 2003.432.; EBH 2002.677., illetve FERENCZ Jácint: *Színlelt és alaki hibás szerződések a munkajogban*, Jog-Állam-Politika 2020., Különszám, 21. o.

⁶⁸ GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?*, Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014/1. 1-25.

elérhető: https://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf (letöltés ideje: 2026. január 16.)

⁶⁹ BH 1982/347.

⁷⁰ KISS György: *A munkaviszony, a megbízási és vállalkozási szerződés elhatárolása*, Cég és Jog, 1999/1., 23.

⁷¹ GELLÉN Klára: *A színlelt szerződés meghatározó jegyei és egyéb ismérvei*, In: SZABÓ Imre – TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Besenyei Lajos egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2007, 191.

a rejtett szerződés hatályai irányadóak.⁷² Ezt a szabályt a munkajog is ismeri, ugyanis az Mt. 27. (2) bekezdése kimondja, hogy ha a felek valójában munkaviszonyt kívántak létrehozni, de azt polgári jogi konstrukción keresztül jelenítik meg (például megbízási vagy vállalkozási szerződésként), akkor a rejtett munkaviszony az irányadó, és a jogviszonyt ez alapján kell elbírálni.⁷³

Annak megítélése azonban, hogy hol húzódik a határ a megbízási, illetve vállalkozási és a munkaviszony között, a gyakorlatban sem egységes, hiszen azt mindig az adott eset sajátosságai, körülményei alapján lehetséges mérlegelni.⁷⁴ Ebben a körben – ahogyan arra korábban is utaltam – szükséges kiemelni azokat a minősítő jegyeket, amelyek vizsgálata során megítélhető egy jogviszony tényleges „fajtája”.⁷⁵ Miért szükséges ennyire hangsúlyozni mindezt a munkáltató utasítási jogával kapcsolatosan? Ahogyan azt a későbbiek során látni fogjuk, e jog terjedelmének vizsgálata – mivel az széleskörű konkretizálási funkcióval kizárólag a munkaviszony keretein belül bír – elengedhetetlen a pontos minősítés során, hozzájárulva azon felvetésem igazolásához, amely alapján – bizonyos alapvető és tételes jogi korlátok között, de – a munkáltatói jogkör legmeghatározóbb eleme maga az említett jogosultság és kötelezettség: az utasításadási jog.

II.2.2. Az egyes minősítő tényezők rövid áttekintése

A munkaviszony minősítése során szükséges megkülönböztetni az elsődleges minősítő jegyeket és másodlagos minősítő jegyeket, melyhez iránymutatást a 7001/2005. (MK. 170.) FMM-PM együttes irányelv (a továbbiakban: MK 170.) nyújt. Bár az irányelv a régi Mt. szabályaira utal, és jelenleg már nem hatályos, így bírósági vagy hatósági eljárásban kockázatot jelent az erre történő hivatkozás, azonban összességében elmondható, hogy a bírói gyakorlat –

⁷² Ptk. 6:92.§ (2) bekezdés

⁷³ FERENCZ (2020) *i.m.* 21.

⁷⁴ Az egyes szerződések besorolása, minősítése nemcsak a magyar jogot állítja kihívások elé. Az egyes szerződéstípusokkal kapcsolatosan elméleti felvetéseket és az európai államok jogösszehasonlításával kapcsolatosan lásd: PRUGBERGER Tamás: *A tevékenységi és szolgálati szerződéstípusok egymással fennálló kapcsolatának elméleti kérdései*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus, 2025/1., 200–235. <https://doi.org/10.32978/sjp.2025.011>

⁷⁵ vö.: PRUGBERGER – JAKAB (2019/1) *i.m.* 16-41.

és egyebekben egy ellenőrzés során az (adó)hatóság –, illetve a szakirodalom e minősítő jegyeket vonja elemzés alá az egyes jogviszonyok elhatárolása során.⁷⁶

Mivel a jelen értekezés célját nem a munkaviszony – illetve a munkaszerződés – tartalmi, illetve „besorolási” kérdéseinek megválaszolása, hanem a munkáltatói jogkör átfogó elemzése képezi, ezért az egyes minősítő jegyekről is röviden ejtek szót, oly mértékben, amely elegendő a témával kapcsolatos összkép átláthatóságának biztosításához.

Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban alkalmasak lehetnek arra, hogy megállapítható legyen: munkaviszony áll-e fenn a felek között, vagy sem.⁷⁷ Elsődleges minősítő jegyek csoportjába sorolható a munkavállaló és a munkáltató alá-fölérendeltségi viszonyát, melyet széleskörű munkáltatói irányítási, utasításadási és ellenőrzési jogkör jellemez, a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét, a munkakörként történő feladatmeghatározást is, továbbá a személyes munkavégzési kötelezettséget.⁷⁸

Az önmagukban nem feltétlenül meghatározó másodlagos minősítő jegyként lehet megemlíteni az irányítási, utasítási és ellenőrzési jogot, az utasítással szorosan összefüggő munkaidő és munkavégzési hely meghatározását, az elvégzett feladatért járó díj összegszerűségének megállapítását, illetve a munkaeszközök, alapanyagok, valamint a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítását.⁷⁹

A jelen értekezés témájának szempontjából talán a legjelentősebb elsődleges minősítő jegy az alá-fölé rendeltségi viszony, míg a másodlagos minősítő jegyek csoportjából az utasítási jog

⁷⁶ Az irányelv merev kategorizáltságával szemben kritikát fogalmazott meg GYULAVÁRI Tamás tanulmányában, amikor álláspontja szerint a rendelkezés egy ismérvet szed szét elemekre, amikor – hibásan – külön tárgyalja az alá-fölé rendeltségi viszonyt, mint elsődleges ismérvet, és a munkáltató irányítási, utasításadási, ellenőrzési jogát, mint másodlagos ismérvet. Ebben a körben lásd bővebben: GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014. 80. GYULAVÁRI álláspontjával kapcsolatosan annyit kívánok megjegyezni, hogy ugyan tényként kezelendő az alá-fölé rendeltségi viszony és a munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog szoros – mintegy egymásból eredő – kapcsolata, azonban véleményem szerint önmagában az utasítási jog fennállta még nem alapozza meg egyértelműen a munkaviszony fennálltát, függetlenül annak terjedelmére. Egy jogviszony minősítésénél annak tartalma lényeges szerepkört tölt be, azonban a felek viszonya még relevánsabb, így a kettő együttes vizsgálata elengedhetetlen a megállapítás során. Az, hogy egy jogviszonyban kétséget kizáróan megállapításra kerülhet a felek alá-fölé rendeltségi viszonya, önmagában elegendő a munkaviszonyként történő definiáláshoz, tekintettel arra, hogy a polgári jogi viszonyokban ez nem fellelhető motívum, míg az utasítási, irányítási, ellenőrzési jog a mellérendelt szereplők között is fennáll, ezáltal amellett véleményem szerint szükséges a további vizsgálódás, amely indokolja az irányelv kategorizáltságát.

⁷⁷ GYULAVÁRI Tamás (szerk.) (2013): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 35.

⁷⁸ FERENCZ (2020) *i.m.* 22.

⁷⁹ KOZMA Anna – LÖRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert (KARDKOVÁCS Kolos szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének Magyarázata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest. 2012. 91.

terjedelme.⁸⁰ Ahogyan az széles körben ismert és elismert, a munkaviszonnyal ellentétben a fent említett szerződések esetén a felek mellérendelt viszonyban állnak, és nincs közöttük hierarchikus kapcsolat, ezáltal az utasítás sem központi eleme e jogviszonyoknak.⁸¹ Mindezt kiegészítve a másodlagos – jelen téma szempontjából releváns – minősítő jegyekkel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy a vállalkozó vagy a megbízott önállóan, a megrendelőtől függetlenül – jellemzően saját eszközeivel, saját személyzetével és saját időbeosztása szerint – végzi feladatait. Noha a megrendelő is rendelkezik utasítási joggal, ez a jogosultság sokkal szűkebb, mint a munkáltató oldalán fennálló, munkáltatói hatalomból fakadó utasításadás. A megrendelő ugyanis nem jogosult a teljesítés valamennyi feltételének meghatározására, míg a munkaviszonyban a munkáltató sorozatos utasításaival határozza meg magát a teljesítendő szolgáltatást. Egy másik megközelítésből szemlélve az utasítási jog szerepét, az a következtetés vonható le, hogy a polgári jogi jogviszonyokban érdekközvetítő, kívánság jellegű útmutatás, egyfajta jelzés, a szerződés sajátos „korrekciója”⁸² míg a munkaviszonyokban akaratközvetítő jellegű az utasítás.⁸³

A munkavállaló ugyanis főszabályként köteles a munkáltató akaratát teljesíteni, tehát rendkívül szűk azon esetek köre, amikor eltérhet a foglalkoztató által kiadott feltételek útján történő megvalósítástól. Ezzel szemben a vállalkozó vagy a megbízott – természetesen minden esetben a megrendelő és a megbízó érdekeinek figyelembevételével – önállóan jár el, esetenként pedig megilleti az utasítástól való eltérés lehetősége, ha az optimálisabb végeredményhez vezet a megbízó, megrendelő szemszögéből, sőt, ez némiképp elvárás is a feladat elvégzése során.⁸⁴ Ebben a vonatkozásban fontos kiemelni azt is, hogy – a munkáltatói jogkörből eredően – a munkaviszonyok keretén belül a munkáltató jogosult, és – a foglalkoztatási kötelezettsége miatt – köteles a munkát a lehető legpontosabban és részletekbe

⁸⁰ Természetesen a többi, elsődleges, illetve másodlagos minősítő jegy is lényeges szerepet tölt be az egyes jogviszonyok minősítése során: általában például egy vállalkozási vagy megbízási szerződés esetén a megbízó pusztán a végeredményt kívánja, és nem várja el a vállalkozótól/megbízotttól, hogy személyesen végezze a munkát, akár alvállalkozót is igénybe vehet, ezzel szemben azonban a munkaviszonyban a munkavállaló köteles személyesen végezni a munkáját, és nem kérheti meg valamelyik kollégáját, barátját vagy ismerőst, hogy végezze el helyette a munkáltató által adott feladatot. A feladatellátás megszervezése egy vállalkozó/megbízott esetében saját hatáskörbe tartozik, míg munkaviszonyok vonatkozásában általánosságban rögzíthető, hogy arra a munkáltató utasítása alapján kerül sor. Lásd bővebben: PRUGBERGER Tamás – SZALMA József: *A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk.*, Gazdaság és Jog, 2012/10. sz., 14-17. o., PRUGBERGER Tamás: *Az egyszerű és a bizalmi típusú tevékenységi szerződések egymástól való elhatárolásának jogdogmatikai és rendszertani kérdései de lata és de lege ferenda*, Miskolci Jogi Szemle, 2025/3. Bíró Gyula Különszám, 53-58.

⁸¹ KISS György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest., 2000. 77.

⁸² lásd bővebben: JOBBÁGYI Gábor – FAZEKAS Judit: *Kötelmi jog*, Szent István társulat, Budapest, 2007.

⁸³ ZAMBÓ Réka, *A munkaviszony GPS-e: a munkáltató utasítási joga*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2019., 78.

⁸⁴ ROMÁN (1996) i.m. 210. o.

menően megszervezni, a munka- és pihenőidőt beosztani és az elvégzendő feladatokhoz szükséges helyszínt kijelölni, a munkaeszközöket biztosítani.⁸⁵

Jól látható tehát, hogy a megbízó/megrendelő és a munkáltató utasítási joga közötti különbség nem pusztán intenzitásbeli, ugyanis míg a megrendelő, illetve a megbízó utasítása korrekciós jellegű, addig a munkáltatói utasítás minden esetben konkretizál.⁸⁶

Ebben a vonatkozásban osztom KAJTÁR álláspontját, aki szerint a polgári jogi alapokon nyugvó munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében az utasítás egy megrendelő/megbízó eredeti állapotához képesti változtatást igényel a feladatot ellátó személytől, amelyet az érintett személy vagy elfogad, vagy sem. A munkáltató utasítása ebben minőségileg tér el, amennyiben nem az eredeti állapot változását célozza meg, mivel ilyen megváltoztatható tényező a munkaszerződésben nincs, hiszen a szerződés tárgyaként fennálló szolgáltatás eleve általánosan kerül meghatározásra, ami ebben az összefüggésben a munkáltató számára ad felhatalmazást a teljesítés konkretizálására.⁸⁷ Az utasítási jog további specialitása annak megtagadásában és az abból eredő, szerződéstől történő elállásban rejlik: míg a megbízott/vállalkozónak bizonyos esetkörökben lehetősége van elállni, úgy munkaviszony esetében a figyelmeztetés ellenére fenntartott utasítás vagy az utasítás megtagadása esetén a munkavállaló nem állhat el a szerződéstől.⁸⁸

II.3. A munkáltatói utasítás jogi természete: jog vagy kötelezettség?

A fenti áttekintést követően rátérek az utasítási jog legfőbb ismérveinek elemzésére. A bevezetőben is említett kettősség vonatkozásában az utasítás mint jogosultság vonatkozásában már ismertettem ROMÁN azon álláspontját, amely alapján az a munkáltatói akarat átviteli formátuma, ebből eredően a munkáltató azon joga, amely alapjaiban meghatározza a

⁸⁵ A másodlagos minősítő jegyek körébe tartozó munkaidő-munkahely-munkaeszköz biztosítása nem minden esetben segít meghatározni egy adott jogviszony minőségét. Az atipikus jogviszonyokban (pl. bedolgozói jogviszony, vezető állású munkavállaló jogviszonya stb.) a felek között létrejött jogviszony bizonyos aspektusokban eltér a klasszikus munkaviszonytól, akként, hogy a munkáltató vonatkozásában felmerülő jogosultságok és kötelezettségek a munkavállaló oldalára pozicionálódnak, a munkaszerződésben rögzített rendelkezések, vagyis a felek közös akaratelhatározása mellett. Az atipikus jogviszonyok vonatkozásában lásd bővebben: BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialog Campus, Pécs 2010., BANKÓ Zoltán: *Táv munka. Az információs társadalom munkajogi kérdései*, Jogtudományi Közlöny 2000. 6. sz. 220-229. o., PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai*. HVG-ORAC, Budapest 2007. 65., FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2015.

⁸⁶ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás alapproblémái*, KJK, Budapest, 1972. 25-41.

⁸⁷ KAJTÁR Edit: *A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában*, JURA, 2014/2. 215.

⁸⁸ TASS Edina: *Az elállás és közlése*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0 - A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2021. 112-128.; HORNYÁK Virág: *Valódi szabadulás vagy csapda? – Elállás a munkaszerződéstől*, Munkajog, 2023/3., 1-10.

munkáltatói jogkört. Mindezek alapján a munkáltatót alapvetően megillető utasításadás jogosultság jellege kétséget kizáróan megállapítható.

A másik irányból megvizsgálva a kérdést azonban kiemelem azt is, hogy az utasítás jogosultság jellege mellett látványosan megjelenik annak kötelezettség minősége is. Az Mt. alapján a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.⁸⁹ Ebből is jól látható módon kirajzolódik, hogy a munkáltató oldalán a munkavállaló irányítása, illetve az utasításadás nemcsak jogként jelenik meg, hanem egyben kötelezettséggént is, hiszen az az Mt. alapján fennálló alapvető kötelezettséggént definiálható, amely nélkül a foglalkoztató foglalkoztatási kötelezettségét más módon aligha tudná teljesíteni.⁹⁰

Kiemelem, hogy a fent említett foglalkoztatási kötelezettség nem teljesítése sajátos értelmezési problémához és jogalkalmazási kérdésekhez vezethet, ugyanis az utasítási jog gyakorlása nélkül elképzelhetetlen a foglalkoztatási kötelezettség abszolválása. Osztom NÁDAS álláspontját⁹¹ a foglalkoztatási kötelezettség lényege tekintetében, ugyanis véleményem szerint is az abban ragadható meg, hogy a munkáltató által közölt utasításoknak megfelelően a munkavállaló munkát végez, annál is inkább, mert a szerződés erre jött létre a felek között. A munka irányítása, a szükséges tájékoztatás megadása ugyancsak alapvető kötelezettség, amelyre példaként említhető az Mt. 46. §-ában rögzített, munkáltatót terhelő munkaviszony létrejöttétől számított hét napos határidőhöz kötött informálási kötelezettség.

A fenti jogszabályi rendelkezés alapján a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, a munkaviszony kezdetéről, tartamáról, a munkahelyről, a munkakörbe tartozó feladatokról, a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről,⁹² a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, a szabadságnapok számáról, számítási

⁸⁹ Mt. 51.§ (1) bekezdés

⁹⁰ Ezt a kötelezettséget árnyalja részben PÁL is. Lásd: PÁL Lajos: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása*, Munkajog, 2017/1. 54. A foglalkoztatási kötelezettség vonatkozásában lásd bővebben: LÖRINCZ György: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása*, Munkajog, 2018/1., 31-36.;

⁹¹ 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. 23-37.

⁹² Mt. 90. §

módjáról és kiadásának szabályairól, a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól, a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról, a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.⁹³

Jól látható, hogy a fenti tájékoztatási kötelezettséghez kötött információcsoportok lényegében a munkaviszony alapvető tartalmát képező kérdések is egyben, amelyekről a munkavállaló tudomásszerzése – a megfelelő munkavégzés érdekében – mindenképpen indokolt. Ez természetesen összefüggésben áll azzal, hogy a munkaviszonyban a munkavégzésre rendszerint a munkáltató székhelyén vagy telephelyén, illetve fióktelepén, a munkáltató munkaeszközeivel, az általa létrehozott és vezetett munkaszervezet keretében kerül sor. Ami pedig az irányítási és tájékoztatási kötelezettség részletesebb tartalmát illeti, ez különösen magában foglalja a munkával kapcsolatos utasítások adására vonatkozó munkáltatói jogosultságot, illetőleg kötelezettséget, a munkavállalónak a munkával kapcsolatos szakmai kérdései megválaszolását és végül a folyamatos tájékoztatás kötelezettségét a munkavégzést érintő lényeges ismeretekről, tudnivalókról.⁹⁴ Ebben a vonatkozásban mindenképpen szükséges szót ejteni az utasítást – és egyúttal a tájékoztatást – adó fél személyéről is.

A joggyakorlás körében az Mt. nem határoz meg konkrétumokat, amikor kimondja, hogy a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.⁹⁵ Ebből következik, hogy az utasítást – és egyben a munkáltatói jogkör gyakorlását – nem valamilyen absztrakt jogként szükséges értelmezni, hanem – rendszerint – egy vagy több személyhez kötődő konkrét utasítási pozícióként, amiben a munkáltató képviselőjében az adott személy konkrétan ki tudja fejezni a munkavállalóval szembeni elvárásokat, és tolmácsolja a szükséges jognyilatkozatokat.⁹⁶ A törvény szerint ezek nem feltétlenül szorítkoznak kizárólag az eseti utasításokra, hanem ettől szélesebb körben is értelmezhetőek, akár a munkáltatónál működő munkaszervezet felállítását és működtetését is magában foglaló valamennyi aktus ide értendő.⁹⁷

⁹³ Mt. 46. § (1) bekezdés

⁹⁴ MIHOLICS Tivadar: *A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban*, Magyar Jog, 2018/7-8. sz., 392-400.

⁹⁵ Mt. 20.§ (1) bekezdés

⁹⁶ Ez természetesen nemcsak az utasítási jog körében bír relevanciával. Az Mt. 20.§ (1) bekezdése a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személyt jelöli meg, aki a munkáltató képviselőjében eljárhat. Mindebből következik, hogy az érintett személy vagy személyek a munkáltatói jogkörből eredő valamennyi aspektusban – az ellenőrzés, a fegyelmelés, illetve további, jelen értekezés keretein belül nem tárgyalt esetekben – jogosultak a munkáltató képviselőjében eljárni, jognyilatkozatot tenni.

⁹⁷ TERCSÁK Tamás: *Az ügyvezető jogai, kötelességei, feladatai, hatásköre és jogállása*, Wolters Kluwer, Budapest, 2022., 38.

Ismételten hangsúlyozom, hogy a munkáltató az utasításadás során képes a foglalkoztatási kötelezettségének, ezáltal pedig a munkaszervezési kötelezettségének eleget tenni, amelynek alapja a munkáltatói joggyakorlás rendjének kialakítása. Az Mt. 20. § (2) bekezdése a fentiekkel összefüggésben kimondja, hogy a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályi keretek között – a munkáltató határozza meg. eltérő intézkedés hiányában a munkáltatói jogkört gyakorló személy gyakran azonos a munkáltató vezető tisztségviselőjével – amennyiben az gazdasági társaság vagy jogi személyiséggel rendelkező egyéb szervezet –, tekintettel arra, hogy habár azt a Ptk. nem nevesíti a foglalkoztatással összefüggő kötelezettségeket, az irányítás fogalmába a munkaszervezet kialakítása beletartozik.⁹⁸ A teljeskörűség érdekében azonban szükséges kiemelni, hogy a vezető tisztségviselői pozícióból nem következik egyértelműen a munkáltatói jogkör gyakorlására való jogosultság is, tekintettel arra, hogy egy esetleges munkáltatói szabályzat, vagy épp az alapító okiratban történő külön rendelkezés alapján személyében elválhat e két pozíció egymástól. Ebben a vonatkozásban pedig az sem feltétel, hogy ez a személy a munkáltatóval ténylegesen munkaviszonyban álljon.⁹⁹

A fentiek alapján megállapítható, hogy az Mt. fent hivatkozott rendelkezése azáltal, hogy előírja a munkáltatói joggyakorlás rendjének kialakítását, egyben kötelezettséget keletkeztet a munkáltató felé annak meghatározására. Amennyiben mindezt a munkáltató elmulasztja úgy – háttérjogszabályként – a Ptk. 3:29. §-a nyerhet kiegészítő alkalmazást, amelynek (1) bekezdése kimondja, hogy a jogi személy képviseletét a vezető tisztségviselő látja el. Fontos kiemelni, hogy amennyiben a joggyakorlás – ezáltal pedig az utasításadására jogosult személy vagy személyek köre – nem kerül meghatározásra a munkáltató által, úgy az súlyos jogkövetkezményekkel járhat. A Mt. ugyanis kimondja, hogy amennyiben a munkáltatói jogkört nem az arra jogosult személy gyakorolta – vagyis a jelen fejezet szempontjából nem az arra jogosult személy vagy személyi kör adta az utasítást – úgy eljárása érvénytelen, kivéve, ha azt a jogkör gyakorlója jóváhagyta.¹⁰⁰ Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára.¹⁰¹

⁹⁸ TERCSÁK (2022) *i.m.* 39.

⁹⁹ Gyakorlati problémát jelentett az a valóságban is előforduló eset, amelyben egy multinacionális tulajdoni háttérrel rendelkező zártkörűen működő részvénytársaság alapszabályában rögzítésre került, hogy a társaság munkavállalói fölött a munkáltatói jogkört a mindenkor személyügyi (HR) igazgató jogosult ellátni. A munkakör gazdasági okból megszüntetésre került, így az az érdekes helyzet állt elő, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló személy pozíciója is megüresedett. Mivel az alapszabály módosítása számottevő mértékű időt ölelt volna fel, így a megoldást egy közgyűlési határozat hozta el: a munkavállalók fölötti munkáltatói jogkört ideiglenesen a társaság jogi képviselője látta el, amely tényről valamennyi foglalkoztatott tájékoztatására is sor került.

¹⁰⁰ lásd többek között a Kúria Mfv.10.035/2022/7. számú határozatának [86] pontját, amelyben a bíróság rögzítette, hogy az indulatos hangnemben, szóban történő jogviszony-megszüntetés jogellenes.

¹⁰¹ Mt. 20.§ (3) bekezdés

A fenti kötelezettségszegést enyhíti az utólagos jóváhagyás jogintézményén túlmenően az is, hogy a munkáltató – amennyiben képviselője jogkörét túllépve járt el – hivatkozhat arra, hogy a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró személy jogosultságára. E rendelkezéssel a jogalkotó a törvényben rögzített tájékoztatási kötelezettséget az üzleti érdek és az életszerűség mentén némiképpen háttérbe szorult, mivel az olyan esetekben, amikor a valós utasítás mögött bár nincs tényleges felhatalmazás, a szituáció egyéb részleteiből levezethető lenne a munkáltatói akarat és érdek, így a jognyilatkozat érvényessége fennmarad.¹⁰²

Összességében álláspontom szerint igazolást nyert, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlásával a munkáltató számottevő mértékű és számú esetben tud jogsérelmet – ezzel együtt pedig kárt – okozni a munkavállalónak, amivel szemben a munkavállaló kevésbé cizelláltan tud fellépni. A munkáltatói jogkörből eredően leggyakrabban a jelen fejezet szempontjából is kiemelt jelentőséggel bíró, utasítások nyomán történő munkaszervezéssel kapcsolatosan merülhetnek fel olyan esetek, amelyekben a munkáltató felelőssége megállapítható. Eme állításom lényegét a néhány példával szemléltetem az alábbiakban.

Ugyan nem jutott a legfelsőbb bírósági szintre, a fenti problémakört mégis rendkívül jól példázza a Debreceni Törvényszék 9.M.70.260/2020/19. számú döntése, amelyben az eljáró bíróság a folyamatos készenlét előírása miatt, a pihenéshez való jog megsértésére történő hivatkozás mellett marasztalta a munkáltatót sérelemdíj megfizetésére. A Debreceni Törvényszék a pihenéshez való jogot a személyiségi jogok részeként értelmezte, amely az érintett munkavállaló magánszférájának védelmét hivatott védeni. A munkáltató utasítási jogának alkalmazása során nem sértheti a munkavállaló e – személyiségi – jogát, az oldalán fennálló hatalmassággal nem élhet vissza. Ahogyan ebből a döntésből is kirajzolódik, a munkaidőbeosztás vonatkozásában sem lehetséges a joggal való visszaélés, ezáltal az a munkáltatói utasítás korlátját képezi, amelyről a későbbiek során szólok bővebben.

A munkáltatói jogkör gyakorlásával – vagyis jelen esetben az utasításadással, illetve munkaszervezéssel, munkaidőbeosztással – kapcsolatosan elsődlegesen szükséges kiemelni, hogy annak során is szembetűnő a jogosultság-kötelesség kettőssége. Az Mt. kimondja ugyanis, hogy a munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg, és erről megfelelő módon tájékoztatja a munkavállalót.¹⁰³ Mindebből következik, hogy a munkáltatónak nemcsak joga,

¹⁰² 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.,103.

¹⁰³ Mt. 96.§ (1) bekezdés és Mt. 18.§

hanem kötelezettsége is beosztani a munkaidőt, kialakítani a munkarendet, amely során a munkavállalói jogaira – illetve az általános magatartási követelményekre – is figyelemmel kell lennie.

Egy másik, szintén törvényszéki szintig jutott esetben a munkavállaló azt sérelmezte, hogy kénytelen volt emelt – tizenkét órát is meghaladó – óraszámban dolgozni, amely miatt magánéleti válságba került. Mindezért pedig a munkáltatótól származó munkaidő-beosztását, illetve a számára kialakított munkarendet okolta. Az említett ügyben ugyan a bíróság nem látta megalapozottnak a munkavállaló keresetét – mivel a magánéleti válsága, illetve a munkaidő-beosztása közötti okozati összefüggésben igazolni nem tudta – azonban jól példázza a munkáltató felelősségét az általa kibocsátott munkaidő-beosztás, illetve munkavégzésre irányuló utasítása kapcsán felmerülő aggályokért.¹⁰⁴ Ebben a vonatkozásban szükséges kitérni röviden a rendkívüli munkaidő elrendelésével kapcsolatos munkáltatói jogra, amely szorosan összefügg a munkáltató munkaidő-beosztási jogosultságával.¹⁰⁵

Fontos kiemelni, hogy a rendkívüli munkaidő fogalmát az Mt. nem határozza meg, azonban rögzíti azon esetköröket, amelyek bekövetkezése esetén az fennáll.¹⁰⁶ Rendkívüli munkavégzést – annak jellegéből eredően – előzetesen nem lehetséges beosztani, ezáltal elrendelésére is valamilyen különös munkáltatói indok fennállása esetén van jogszerű lehetőség.¹⁰⁷ A munkáltató rendkívüli munkát elrendelő utasítása tehát szintén – az Mt-ben rögzített szigorú formai, követelmények mellett – korlátokba ütközik, azzal, hogy egyebekben kivételesen, kifejezett utasítás hiányában is rendkívüli munkaidőnek minősül az, ha a munkavállaló a munkáltató érdekében és a munkáltató tudomásulvételével vagy ellenőrzése mellett végez a munkáltatónak szükséges és indokolt munkát olyan időszakban, amely

¹⁰⁴ Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.945/2019. Egyebekben a sérelemdíj munkaviszonyokon belüli megítélhetősége körében lásd bővebben: KRAJECZ Laura: „Fontolva haladás”? – *Láttelel a sérelemdíj munkajogi bírói gyakorlatának alakulásáról*, In: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Exemplis discimus, Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria, Pázmány Press, Budapest, 2022. 203.

¹⁰⁵ Ebben a körben lásd bővebben: EUB C-477/21., IH kontra MÁV-START-ügy, Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. Az ügyek alapján a napi pihenőidő a heti pihenőidőtől elkülönülő jogosultság, amelyet a heti pihenőidő előtt is biztosítani kell; ha a munkáltató ezt elmulasztja, a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősülhet, és bérpótlék-fizetési kötelezettséget alapozhat meg. Ezzel kapcsolatosan vesd össze: FODOR T. Gábor: *Ha rossz időben vagyunk bátrak - a jövőbe tekintő kritikai gondolatok és javaslatok a napi és heti pihenőidő kapcsán született alkotmánybírói, uniós bírósági és kúriai döntésekről*, Munkajog, 2024/4., 69-72. o.

¹⁰⁶ Rendkívüli munka: a munkaidő-beosztástól eltérő időpontban történő munkavégzés, a napi munkaidőnél hosszabb időtartamban kerül sor munkavégzésre (munkaidőkereten vagy elszámolási időszakon felüli munkavégzés, illetve az ügyelet tartama).

¹⁰⁷ PÁL – LÖRINCZ – KOZMA – PETHŐ – KARDKOVÁCS (szerk.) i.m. 205.

fogalmilag rendkívüli munkaidőnek minősülne, mivel a bírói gyakorlat alapján az arra irányuló utasítást a munkáltató ráutaló magatartása valósítja meg.¹⁰⁸

A jelen gondolati egységben rögzítettek alapján levonható következtetésként, hogy a munkáltató – amennyiben utasítási jogát nem vagy nem megfelelően gyakorolja a munkaviszonyon belül – felelősséggel tartozik az általa okozott kárért. A bírói gyakorlatból kiemelt jellemző példák áttekintését követően arra az álláspontra helyezkedek, hogy jelenleg még nem került sor olyan döntés meghozatalára, amely az utasítási jog gyakorlásának elmaradásáért fennálló munkáltatói kötelezettségszegést állapítana meg. Természetesen a foglalkoztatási kötelezettség elmaradása – amely részben magában hordozhatja az utasítással kapcsolatos munkáltatói passzivitást – felsejlik a Kúria joggyakorlatában, ez azonban a tényállás szorosabb áttekintését követően más okból válik problémássá.¹⁰⁹

Mindezek alapján – visszanyúlva a munkaviszonyt övező alapvető jogosultságokhoz és kötelezettségekhez – álláspontom szerint a munkavállaló munkáltatói utasítás hiányában is köteles legalább rendelkezésre állni, az általános szabályok szerint a munkáltató általa ismert székhelyén vagy telephelyén, általános munkarendben, feladatellátásra kész állapotban. Amennyiben ettől pontosabban nem kerül sor a munkavégzéssel kapcsolatos teendők meghatározására a munkáltató által, az a munkavállalót hátrányosan nem érheti, érvényesen létrejött munkaszerződés alapján munkabérre – legalább az állásidő szerinti mértékben – jogosult, és minden, utasítás-elmaradásból eredő hátrány a munkáltató terhén marad, azzal, hogy az nem minősül kötelezettségszegő magatartásnak a részéről, egészen addig, amíg munkabér fizetési köteletségének eleget tesz.

Mintegy kiegészítésként jegyzem meg, hogy a későbbiek erről bővebben fogok szólni – szintén az irányadó joggyakorlat áttekintéséből eredően megállapítható, hogy az utasítási joggal

¹⁰⁸ EBH1999.53., azzal, hogy megjegyezzük: az önmagában a munkaidő lejártát követően a munkahelyen tartózkodás nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, amely alapján az nem alapozza meg az ezzel kapcsolatos bérpótlék jogalapját.

¹⁰⁹ Lásd: EH 2017.06.M16, amely ügy tényállása alapján a munkavállaló egészségi alkalmatlansága miatt nem volt foglalkoztathatósági állapotban. A munkáltató nem szüntette meg a jogviszonyt, ebből eredően foglalkoztatási kötelezettsége – a megfelelő munkakörülmények kialakítását követően – fennállt. Mivel ennek nem tett eleget, ezért az Mt. 147. § (1) bekezdésében foglalt, állásidőre járó bérezéssel kapcsolatos kötelezettsége áll fenn. A döntés ugyanakkor a későbbi bírói gyakorlat fényében már nem tekinthető változatlanul irányadónak: a Kúria a BH2024.16. szám alatt közzétett határozatában kimondta, hogy a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, ha a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörének betöltésére alkalmatlan, a munkáltató kötelezettsége ilyenkor elsősorban az Mt. 51. § (3) bekezdése szerinti munkafeltételek és munkaidő-beosztás megfelelő módosításának vizsgálatára terjed ki. Az 1/2025. (II. 27.) AB határozat ugyanakkor e későbbi szabályozási és jogalkalmazási helyzetet tovább pontosította: megsemmisítette az Mt. 146. § (2) bekezdésének azt a fordulatát, amely az egészségi okból alkalmatlan munkavállalót kizárta a munkaszüneti napi távolléti díjból, és alkotmányos követelményként rögzítette, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának alkalmazása során a munkavállaló adott munkaköre ellátására való egészségi alkalmatlansága esetén a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége változatlanul fennáll.

kapcsolatosan főként annak túllépése okoz komolyabb bonyodalmat és fejtörést a munkáltatóknak. Ugyan az utasítás megtagadásának jogát az Mt. ismeri, ugyanakkor ezek csak rendkívül szűk körben érvényesülhetnek, önmagában a munkavállaló szubjektív alapokon nyugvó rosszallása még nem elegendő a jogszerű ellenkezéshez.

II.4. Az utasítási jog terjedelme és annak korlátai – A „mit? mikor? miért?” kérdések a munkaviszonyban

A fentiek alapján jól látható, hogy a legszélesebb körben a munkáltatónak áll fenn az utasítási joga a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban. Ezt támasztja alá az ítélkezési gyakorlat is, amely kimondta, hogy a szervezett munkavégzésben történő munkabalesetnek minősül az az esetkör is, ha munkakörbe, illetve tevékenységi körbe nem tartozó munkavégzésre a munkáltató utasítása szerint, munkaidőben, munkabér fizetése mellett kerül sor, és a munkavállaló halálos balesetet szenved.¹¹⁰

A munkáltató utasítási joga – a fentiek alapján bemutatott esetkörökön keresztül igazolt módon egyben kötelezettsége – a munkaviszony teljes tartalmát áthatja és meghatározza, hiszen többek között ezen keresztül ad a munkáltató konkrét feladatokat a munkavállalók munkakörébe tartozó feladatok ellátására, a munka- és pihenőidő beosztására, meghatározására, illetve – annak ellenére, hogy a munkabér a munkaszerződés egyik leglényegesebb eleme, ezáltal pedig annak összege konszenzuson alapul – a díjfizetés időpontjának meghatározása is a munkáltató kompetenciájába tartozó kérdéskör, amelyek során figyelemmel kell lennie a munkaviszonyban is irányadó, alapelvi szintű rendelkezésekre.¹¹¹ Mindezek alapján – annak összetettsége miatt – a munkáltató utasítási jogának terjedelmét az annak keretét képező egyes jogintézményeken keresztül igyekszem bemutatni, mintegy kezelhető mederbe terelve annak alkalmazhatóságát vagy épp megfordítva a kérdést: mit nem tehet meg a munkáltató a munkavállaló részére adható instrukciók megfogalmazása, illetve kibocsátása során?

Előljáróban megemlítem, hogy a munkáltatói utasításnak mind tételesjogi, mind pedig az általános magatartási követelményekből eredő korlátait ismereteseek, a megtagadási, illetve megtagadhatósági okok mellett. Ezek alapján az alábbiakat szükséges szem előtt tartania az érintett munkáltatónak, hogy jogszerű utasításokat adhasson munkavállalóinak.

¹¹⁰ BH2015.1.38.

¹¹¹ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog terjedelme*, Jogtudományi Közlöny, 1963/6. 334-344.

II.4.1. Tételesjogi korlátok az utasítási jog tekintetében

Ahogy az fentebb jeleztem, egyes tételesjogi szabályok jelentős korlátját képezik a munkáltató utasítási jogának. Ezek körében elsődlegesen a felek között létrejött munkaszerződést és az abból eredő jogosultságokat, valamint kötelezettségeket szükséges megemlíteni.¹¹²

Az eddig írtak alapján megállapítható, hogy a munkáltató egyoldalú utasítási jogának alapját és egyben korlátját a munkaszerződés képezi. Az utasítások – főszabályként, amely alól mindig vannak kivételek – nem térhetnek el a munkaszerződésben konszenzuson alapuló rendelkezésektől, főként a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeinek tekintetében. A munkáltató tehát egyfajta „keretbe” kényszerül: úgy alakíthatja egyoldalúan a teljesítési feltételeket utasításai révén, hogy közben a fennálló munkaviszony alapjait nem érintheti, ezen felül pedig nem sértheti a munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályokat sem, többek között nem lehet ellentétes a kollektív szerződésekben lefektetett elvekkel sem.¹¹³

Fontos hangsúlyozni, hogy – a gyakorlat talaján maradva – a munkáltatók igyekeznek a munkaviszonyt létrehozó szerződést a lehető legszűkebb, jogszabályi rendelkezéseknek eleget tevő tartalom mellett megkötni az érintett munkavállalóval, mindezzel biztosítva az utasítási jog akadályozatlan gyakorlását. E hozzáállás jelentősen eltér a polgári jogi jogviszonyokban jól ismert széleskörű szerződési szabályozottsági igénytől, amely mögött azon egyszerű gondolat áll, hogy a szűkkörű, mintegy formalizált tartalmú munkaszerződések mellett a munkáltató egyoldalú nyilatkozata utasításain keresztül, munkavállalói beleegyezés és hozzájárulás nélkül is jogosult alakítani a munkaviszony tartalmán.¹¹⁴

Mindez azonban ellentétes a mai magyar szerződési jogot átható, alapvetően polgári jogi alapon nyugvó gyakorlattal, amely alapján a felek a magánjogi szerződésekben igyekeznek minél egyértelműbben megállapíthatóbbá tenni a kölcsönös szolgáltatások körét, a teljesítés helyét, idejét, módját, illetve a felmerülő díjfizetés részleteit, azzal a céllal, hogy minél kisebb legyen a valószínűsége az esetlegesen bekövetkező kártérítés vagy egyéb hátrányos következmények (pl. kötbérfizetés) alkalmazásának. Ezzel szemben a munkajogviszonyokban az az általános gyakorlat, hogy a felek tulajdonképpen blankettának minősülő szerződést kötnek egymással, amelyben az Mt-ben meghatározott kötelező tartalmi elemeken túlmenően egyéb

¹¹² ROMÁN (1977) *i.m.* 133.

¹¹³ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017., 84. o.

¹¹⁴ NÁDAS (2019) *i.m.* 34.

szerződéses rendelkezés nem kerül rögzítésre, teret biztosítva ezzel a munkáltatói utasítás széleskörű gyakorlásának, ezzel együtt pedig az egyoldalú alakító jog befolyásának. Mindez azonban – osztva NÁDAS álláspontját – bizonyos veszélyeket is magában hordoz, figyelemmel arra, hogy olyan kérdésekben is az utasításadason keresztül vállal kockázatot a munkáltató, amely felelősség egy kiterjesztett munkaszerződés keretei között áttelepíthető vagy akár ki is zárható.¹¹⁵ Abból kiindulva viszont, hogy a munkáltató utasítási joga az egyik legalapvetőbb „hatalmasság” a munkaviszonyban, e minőségéből eredően egy esetleges részletekbe menően le szabályozott szerződéses keretrendszert is részben felülírhat.

Ebben a vonatkozásban szükséges kitérni a szintén a munkaviszonyból – ezáltal pedig az azt létrehozó munkaszerződésből eredő – egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos alapvető munkáltatói kötelezettségekre, valamint az Mt. 51. § (3) bekezdésében rögzített, munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakörülmények biztosításával járó köteleosségre is. A megjelölt kötelezettségeinek a munkáltató utasítási jogán keresztül tud eleget tenni, ahogyan azt a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény rendelkezései egyértelmű és objektív módon elő is írják.¹¹⁶ A fenti esetkörnek abban a vonatkozásban van jelentősége, hogy amennyiben a munkavállaló egészségi állapotában a munkaszerződés megkötését követően következik be változás, amely alapján nem válik szükségessé a megállapodás módosítása, a munkáltató egyoldalúan jogosult olyan utasításokkal kijelölni a jogszabályi feltételeknek megfelelő munkavégzési feltételeket, illetve feladatokat, amelyeket a foglalkoztatott megváltozott képességei alapján képes ellátni. Így tehát a munkáltató nem köteles a szigorú feltételeket megkövetelő felmondással megszüntetni a jogviszonyt a munkaszerződés megkötését követően bekövetkező körülmények megváltozása esetén, lehetősége van önállóan, egyoldalúan reagálni, annak érdekében, hogy a munkafeltételeket az új környezethez igazítsa.¹¹⁷

Mint ahogyan azt fent is kiemeltem, a munkáltató utasításával rendkívüli mértékben meg tudja határozni a munkavégzés irányát, módját, a munkaviszony legapróbbnak tűnő részletét, ez azonban nem korlátlan: valamennyi aspektusban figyelemmel kell lennie az Mt. tételes jogi előírásaira is, így lényegében minden olyan jogszabályi rendelkezés relevanciával bír, amelyet

¹¹⁵ NÁDAS (2019) *i.m.* 35.

¹¹⁶ vö.: TÓTH Kinga – NÉKÁM-GARAI Gabriella: *Munkavédelem-felesleges vagy a működés alapja?*, HUMÁNSALDO 2025/5. 29-32., illetve TÓTH Kinga: *A munkavédelem relevanciája a munkáltató munkajogi kártérítési felelősségének megállapítása során – a kis- és középvállalkozások munkajogi és munkavédelmi felelőssége a gyakorlatban*, Doktori (PhD) értekezés, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2025.

¹¹⁷ ROMÁN (1996) *i.m.* 35.

az nem utal a felek közös megállapodásának hatáskörébe.¹¹⁸ E rendelkezések – többek között a fent említett munkaidőbeosztás, pihenőidő, szabadság kiadásával kapcsolatos döntés,¹¹⁹ a munkakörbe tartozó feladatok meghatározása, azok ellátásának rendjével kapcsolatos kialakítás – rendszerint ténylegesen a munkavégzés részleteibe nyúlóan képesek befolyásolni a munkáltatói utasítást azzal, hogy annak konkrét tartalmát nem írják elő, mindösszesen általános követelményeket fogalmaznak meg azokkal szemben.¹²⁰ Ebben a körben – a fentieken túlmenően, az utasítási jog széleskörűségének és részletességének jegyében – kiemelhető az a joggyakorlat által is kiemelt álláspont, amely a munkavállaló munkaviszonyon kívüli harmadik személytől származó díjazásával kapcsolatosan került kialakításra. Az Mt. 52. § (2) bekezdése ugyanis szabályozza, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el vagy nem köthet ki. Ezzel összefüggésben a Kúria rámutatott: a törvény értékhatárra tekintet nélkül, általánosságban tiltja a harmadik személyektől származó díjazást a munkavállaló munkavégzésével kapcsolatosan, azonban a munkáltató utasításával – akár kisebb mértékű juttatásokat engedélyezve – eltérhet.¹²¹

Mivel alapvetően a tételes jogi korlátok vonatkozásában is a leegyszerűsített metódust követem – vagyis azt, hogy a munkaszerződésben meghatározottak képezik legfőképpen a munkáltató utasítási jogának korlátját, amelyek kiegészülnek az Mt. részletszabályaival a megállapodásban nem szabályozott kérdésekben – így értelemszerűen az egyes rendelkezések külön-külön történő, részletes elemzésére nem teszek a jelen értekezés keretei között kísérletet. Ennek oka egyrészt az, hogy az a terjedelmi és koncepcionális kereteket meghaladná, továbbá – mivel a munkáltatói utasítás a munkaviszonyt elemi szinten áthatja – a pontos lehatárolás is problémába ütközne, így a következőkben áttérek a joghézagpótló funkcióval is bíró, és szintén az utasítási jog korlátjaiként definiálható általános magatartási követelmények tárgykörére.

¹¹⁸ Ebben a vonatkozásban utalni kívánok a kommentárirodalom által megalkotott álláspontra, amely alapján: „Alapvetően nem a jogszabály határozza meg az utasítási jog abszolút határát, hanem a munkaszerződés, amely már magában hordozza a munkajogviszony tartalmának struktúráját.” BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Complex Kiadó, Budapest, 2012. 54.

¹¹⁹ v.ö.: ROMÁN László: *A rendes szabadsághoz való (munkavállalói) jog és a szabadság-kiadás (munkáltatói) jogának viszonya – nem csak elméleti szempontból (egy szabadság-kiadási „vita” eset ürügyén)*, Magyar Jog, 1993/9. 529-436.

¹²⁰ v.ö.: LŐRINCZ György: *A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései*, Munkajog, 2020/3., 1-12., azon belül 5-11.

¹²¹ Kúria Mfv.I.10.319/2018/8. [64] bekezdése.

II.4.2. Kölcsönhatás a munkajog általános magatartási követelményei és az utasítási jog között

Az utasításadás során fokozott jelentőséggel bírnak, és betartandók az általános magatartási követelmények is, tekintettel arra, hogy az egyoldalú munkáltatói intézkedések – annak ellenére, hogy egyébként könnyen jogszerűnek tűnhetnek – sok esetben sérelmesek a munkavállalók számára. Ilyen általános tartalmú előírás többek között a joggal való visszaélés tilalma, amely biztosítja, hogy a munkáltató ne éljen vissza hatalmával, amikor a munkavállalók a kapott utasításokat végrehajthatják, és ily módon nem azért ad utasítást, hogy valamilyen munkavállalói magatartást megtoroljon.¹²²

Ezen túlmenően a munkáltatói utasítási jog gyakorlásának korlátja lehet az egyenlő bánásmód követelménye is. Az egyenlő bánásmód sérelmét az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) több tényállásban is nevesíti, és ezek szem előtt tartása az utasítások megfogalmazásakor is kötelezettséggé jelenik meg a munkáltató oldalán.¹²³ Jelen fejezet szempontjából külön említést érdemel az Ebktv. 10. §-ában rögzített zaklatás mint a munkáltatói utasítások esetében legtöbbször előforduló jogsértő magatartás¹²⁴. A Kúria elvi határozatában kimondta, hogy a zaklatás hátrányos megkülönböztetés, amelynek lényege, hogy a munkáltató visszaélve a foglalkoztatott kiszolgáltatott helyzetével, jellegadó tulajdonságára tekintettel az emberi méltóságot sértő, önkényes magatartásával ellehetetleníti a környezetében. A megtorlás mint a hátrányos megkülönböztetés másik speciális esete akkor áll fenn, ha a sérelmezett magatartás és a kérelmező diszkriminációval kapcsolatos fellépése között oksági kapcsolat áll fenn, illetve a

¹²² A jelen értekezésben elemzett általános elvek mellett természetesen relevanciával bír valamennyi, Mt-ben rögzített általános magatartási követelmény is, amelyeknek a felek mindenkor és minden körülmény között kötelesek megfelelni. A jelen értekezésben kiemelt három elv egyrészt az értekezés „hármass” struktúrájához történő alkalmazkodás miatt, másrészt azon okból jelentős, mert a gyakorlatban e három elv kerül közvetlen kapcsolatba az utasítási joggal, ahogy az a későbbiek során beigazolódik.

¹²³ Az Ebktv. bővebb elemzését és magyarázatát lásd: BIHARY László – FARKAS Lilla – KÁRPÁTI József – KÁDÁR András Kristóf: *Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Mással Alapítvány, Budapest, 2006.

¹²⁴ Ebben a vonatkozásban megjegyzem, hogy a zaklatás nem minden esetben érinti az Ebktv. szerinti védett tulajdonságok valamelyikét. Amennyiben védett tulajdonság a zaklatás vonatkozásában nem áll fenn, úgy az Ebktv. szerinti rendelkezések sem hivatkozhatóak, azok alapján igény nem érvényesíthető. Ebben az esetben az esetleges zaklatással szemben a joggal való visszaélés tilalmára hivatkozással léphet fel az érintett munkavállaló. Álláspontom szerint jelenleg az Ebktv. szerinti zaklatások száma magasabb az egyes munkaviszonyok keretei között, azzal, hogy a védett tulajdonságot nem érintő zaklatás – esetlegesen mobbing – térnyerése is növekszik. Ebben a vonatkozásban lásd bővebben: GARAMI Mária: *A mobbing európai uniós megfogalmazásának az emberi méltóságban való megnyilvánulása*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 2023/1., 41–66., KHOO, Soo Beng: *Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. Malaysian family physician*, the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia, 2010/5., 2, 61., továbbá lásd: LEYMAN, Heinz: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself)*. Rowohlt, Deutschland, Reinbek, 1993., SZAKÁCS Dóra: *A munkahelyi pszichoterror Magyarországon - egy kérdőíves kutatás tanulságai*, Munkajog, 2022/2., 45-53.

sérelmezett magatartás jogsérelmet jelent(het), mert sért(heti) a kérelmező emberi méltóságát, méltóságsérelem hiányában pedig önkényesnek minősülhet.¹²⁵

A fentieken túlmenően az Mt. általános magatartási követelményei közül kiemelkedik a méltányos mérlegelés elve mint a munkáltatói utasítási jog egyik releváns korlátja. Ezen elv alapján a munkáltatónak mindig mérlegelnie kell, hogy az adott utasítás végrehajtása mekkora sérelmet okoz a munkavállalónak, és ez a sérelem arányban áll-e a munkáltató érdekével.¹²⁶ A munkáltató utasítása csak akkor lesz ugyanis jogszerű, ha az nem okoz nagyobb, vagyis aránytalan sérelmet a munkavállalónak, mint amekkorát a munkáltató szenvedne el azáltal, ha elmaradna az adott utasítás végrehajtása.¹²⁷

A továbbiakban a fent kiemelt általános magatartási normák és a munkáltató utasítási joga közötti kapcsolatot analízálom.

II.4.2.1. A munkáltatói utasítás és a joggal való visszaélés tilalma

A munkáltatói utasítási jog és a joggal való visszaélés tilalma a magyar munkajog két olyan intézménye, amelyek egymást feltételezik, mégis állandó feszültségben állnak.¹²⁸ Ahhoz, hogy a kijelentést érdemben alátámaszthassam, szükséges röviden kitekinteni a joggal való visszaélés munkajogi aspektusára, mivel az utasítási jog dogmatikáját – ahogyan az a fentiekben bemutatásra került – már ismertettem.

A magyar magánjogban régóta jelen van az a tilalom, hogy a jogokat nem lehet visszaélésszerűen gyakorolni. A Ptk. a 4. §-ban kimondja, hogy a törvény tiltja a joggal való visszaélést, ezzel összhangban az Mt. 7. §-a – a régi kódex rendeltetésellenes joggyakorlási szabályát átörökítve – megtiltja, hogy a felek jogait a társadalmi rendeltetésükkel ellentétesen, mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekeik érvényesítésének korlátozására, zaklatásra, vagy véleménynyilvánításuk elfojtására használják. A fentiek alapján tehát a joggal való visszaélés olyan generálklauzula, amely önálló munkajogi tartalommal bír, ugyanakkor

¹²⁵ BH2014.5.234

¹²⁶ vö.: KUN Attila: *Az új munka törvénykönyve*, In: JAKAB András: *A magyar jogrendszer állapota*, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont (Budapest), 2016., 385-414.

¹²⁷ vö.: KUN Attila: *A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban – méltánytalanul mellőzve*, Magyar Jog, 2017/12. sz. 734-745. o.

¹²⁸ Ebben a körben utalni kívánok a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. KMK vélemény (a továbbiakban: 5/2017. KMK vélemény) 1. pontjában meghatározott jogelvre, amely rögzíti: „A joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt. Ezért valamely joggyakorlás nem lehet tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző.”

speciális abban a vonatkozásban, hogy alapvetően magánjogias jegyeket hordoz, ezáltal a polgári jogi gondolkodás és normaalkotás által formált jogelvet képvisel.¹²⁹

A magánjogias jelleg miatt az alapelv részletes, mélyreható, teljességre törekvő elemzése inkább a polgári jog oldalán jellemző, azonban kiemelem, hogy annak munkajogi jelentősége sem elhanyagolható. A munkajogban az elv már a régi Mt.-ben is jelen volt, a Mt. pedig a 7. §-ban rögzíti, hogy a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése nem irányulhat az elvárható célra, rendeltetésre tekintettel kirívó célra vagy más jogos érdek sérelmére. Az elv tartalma azonos az előző Mt. szerinti rendeltetésellenes joggyakorlással.¹³⁰

2023. január 1. napjától hatályosan, a jogalkotó – részben jogharmonizációs kötelezettség nyomán – a joggal való visszaélésre vonatkozó törvényi tényállást kibővítette, amely lényegében nem a jogintézmény megváltoztatására, hanem az annak hivatkozása mentén történő igényérvényesítés során felmerülő kérdések megválaszolására irányul.¹³¹ E rendezés akként jelent meg a normaszövegben, hogy az Mt. 7.§-át egy új bekezdéssel egészítette ki a jogalkotó, amelyben a feleket terhelő bizonyítási terhet határozta meg.¹³²

Mivel ezen általános jogelv törvényi tényállása rendkívül komplex, ezért annak elemzése a mai napig érdemi nóvumokat hozhat, akár jogalkotói, akár joggyakorlati szinten.¹³³ A joggyakorlatban ez az analízis pár évvel ezelőtt végbement, amely összefoglaló jelentés terjedelmes részt szentel a munkáltatói utasításokkal kapcsolatosan felmerülő jogviták jelentőségének, az azok során kidolgozott csapásirányoknak.¹³⁴ A továbbiakban a munkáltatói utasítási jog és a joggal való visszaélés tilalmának kapcsolatát e joggyakorlat-elemzés mentén haladva tárom fel, az alapelv részletesebb elemzésének elhagyása mellett, hiszen a jelen

¹²⁹ TERCSÁK Tamás: *Kényszer szülte útítársak vagy közeli rokonok? Az egyenlő bánásmód kötelezettsége és a joggal való visszaélés tilalma*, Munkajog, 2019/4., 1-3.

¹³⁰ HERDON István: *A joggal való visszaélés tilalmának gyakorlata a munkaviszony megszüntetése körében*, Lélektan és hadviselés – interdiszciplináris folyóirat, 2020/2. 90.

¹³¹ Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló T/1845. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása (a továbbiakban: T/1845. sz. miniszteri indokolás) 135-136.

¹³² Ezzel összefüggésben jegyezzük meg, hogy e jogfelfogás alapvetően eddig is fellelhető volt a joggyakorlatban, azonban a jogalkotó – részben jogharmonizációs kötelezettség, részben pedig a Kúria jogfejlesztő tevékenységéből eredően – törvényerőre emelte eme jogérvényesítési módozatot. A joggyakorlati megjelenés vonatkozásában lásd bővebben: 5/2017. KMK vélemény 3. pont

¹³³ ZACCARIA Márton Leó: *A joggal való visszaélés bizonyíthatósága - munkajogi fogalmi dilemmák és jogharmonizáció*, Közjogi Szemle, 2023/3. 32.

¹³⁴ A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (letöltés ideje: 2026.január 31.)

értekezés célja nem a joggal való visszaélés jogintézményének részletekbe menő vizsgálata, mivel azt a szakirodalom jeles képviselői már több nézőpontból megtették.¹³⁵

A hivatkozott kúriai összefoglaló vélemény az elemzés alá vont joggyakorlatot előbb két részre – a joggal való visszaélést megállapító vagy elutasító csoportokra – osztotta, majd ezen belül különböző alcsoportokat hozott létre, amelyek a rendeltetésellenes joggyakorlást a munkajogviszonyok megszüntetésén, a munkáltató egyoldalú, utasítási jogkörébe tartozó intézkedésein, illetve a munkavállaló részéről tanúsított rendeltetésellenes magatartáson keresztül vizsgálják. A jelen téma szempontjából a joggal való visszaélést megvalósító, egyoldalú, rendeltetésellenes intézkedések körét vonom részletesebb elemzés alá.

A jelenleg hatályos Mt. hatályba lépése utáni perekben több munkavállaló a munkáltatói utasítás rendeltetésellenes – vagyis joggal való visszaélés tilalmába ütköző – gyakorlására hivatkozott. A joggyakorlat-elemző csoport által vizsgált perek között több olyan ügy is volt, ahol a munkáltató egészségügyi vagy pszichológiai alkalmassági vizsgálatra utasította –, vagy épp nem utasította – a munkavállalót. Egy esetben a felperesi munkavállaló azt sérelmezte, hogy családi konfliktusok miatt pszichiátriai kezelés alatt áll, de a munkáltató ennek ellenére nem küldte el egészségügyi vizsgálatra, és a kezelések miatti késésekre, mint kötelezettségszegésekre alapítva felmondással szüntette meg jogviszonyát. Mindezt a bíróság alaptalannak ítélte és a keresetet elutasította.¹³⁶ Más ügyben viszont a munkáltató soron kívüli pszichológiai vizsgálatra kötelezett egy munkavállalót, aki szerint ennek oka kizárólag abban állt, hogy a foglalkoztatója bosszút állhasson korábbi hozzáállása miatt.¹³⁷ Az ítélkezési gyakorlat szerint önmagában az alkalmassági vizsgálat elrendelése nem jogellenes, ha azt objektív ok – például a munkavállaló munkaköréhez szükséges egészségi állapot – indokolja. A munkáltató „ártási szándéka” azonban vizsgálandó, és ha bizonyítható, akkor a vizsgálatra utasítás rendeltetésellenesnek minősülhet.¹³⁸

¹³⁵ A joggal való visszaéléssel kapcsolatosan többek között lásd: TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*. HVG-ORAC, Budapest 2018., RÚZS MOLNÁR Krisztina: *Gondolatok a rendeltetészerűség kérdéséről az Mt. néhány szakasza kapcsán*, Miskolci Jogi Szemle, 2017. 2. különszám, 501-510., HERDON István: *A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában*, Díjazott dolgozatok, Mailáth György Tudományos Pályázat, 2019., Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 547-600. HERDON István – ZACCARIA Márton Leó: *A Kúria munkaügyi határozatának megállapítása a joggal való visszaélés tilalmáról*, Jogesetek Magyarázata (JeMa), 2020/3-4., 43-51.

¹³⁶ A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye a joggal való visszaélés bírói gyakorlatával összefüggésben 31. oldal

¹³⁷ Mfv.I.10.484/2015/6.

¹³⁸ A joggyakorlat-elemző csoport hangsúlyozza, hogy általában nem tartozik a joggal való visszaélés kérdéskörébe az, hogy a munkáltató másnál, más esetben milyen döntést hozott, milyen intézkedést alkalmazott. Nem zárható ki azonban, hogy a munkavállaló például ártási szándékot, bosszút bizonyítson a munkáltató részéről. Lásd: A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye a joggal való visszaélés bírói gyakorlatával összefüggésben 70. oldal

A fentieken túl gyakori pereskedési alap az átirányítás vagy a munkavégzés helyének, illetve a munkakör tartalmának egyoldalú megváltoztatása. Több munkavállaló hivatkozott arra keresetében, hogy többször irányították át más részlegekhez anélkül, hogy a munkafeltételeket biztosították volna. Egyes ügyekben a munkáltató átirányítási jogkörét üzemi szervezési okokra alapozta, ám a munkavállalók szerint az áthelyezések valódi célja a munkavállaló megszokott munkavégzési helyéről történő „kiszorítása” volt.¹³⁹

A fenti perekben a bíróságok általában azt vizsgálták, hogy a munkáltató utasítása megfelelt-e a munkaszerződésnek, a jogszabályoknak és az együttműködési kötelezettségnek: ha ezek fennálltak, akkor nem állapítottak meg rendeltetésellenességet. Egy munkavállaló esetében a munkaköri leírás olyan tartalmú megváltoztatására került sor a munkáltató által, hogy az alapján az további munkakörbe tartozó feladatokat is felölelt. Ez visszaélészerű joggyakorlásnak minősül, mivel ezzel a foglalkoztató azt kívánja elérni, hogy a munkaszerződésben meghatározott díjazásért cserébe más – megállapodáson túli – munka is elvégzésre kerüljön, az adott személy által. Ennek természetesen az ellenkezője is megvalósulhat: egy adott munkakör olyan szintű kiürítése az érintett munkáltató által, hogy azzal már a foglalkoztatási kötelezettségének sem tesz eleget, mivel nem biztosít semmilyen feladatot az érintett munkavállaló számára.¹⁴⁰ Ezzel összefüggésben elvi élel mondta ki a Kúria eseti döntésében, hogy a munkavállaló munkakörének tartalmát a munkáltató utasításai töltik ki. Erre figyelemmel – amellet, hogy az nem tagadható meg jogszerűen – a munkavállaló a részére esetlegesen a munkaköri leírásban meghatározott feladatokon felül elrendelt munkavégzés ellátására köteles, feltéve, hogy az adott feladat szokásosan hozzátartozik az adott munkakörhöz, vagy az a korábban előírt kötelezettségekből következik, valamint képes annak elvégzésére.¹⁴¹

Végezetül szükséges kiemelni a harmadik nagyobb csoportot a munkáltató utasítási jogát támadó kereseti kérelmek vonatkozásában: az ítéletekben számos kereset hivatkozott arra, hogy a munkáltató a szabadság kiadásával vagy egyéb juttatások visszatartásával élt vissza jogával. Egy perben a jegyző munkakörű felperes szabadságának egy részét a helyettesítés terhére adta ki a munkáltató; a felperes szabadságmegváltást követelt. Más ügyekben a dolgozók az elmaradt munkabér, jubileumi jutalom, cafetéria és végkielégítés iránt indítottak kereseteket, mert szerintük a munkáltató önkényesen vonta meg ezeket a munkaviszonyuk megszüntetése

¹³⁹ A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye a joggal való visszaélés bírói gyakorlatával összefüggésben 31. oldal

¹⁴⁰ NÁDAS (2019) *i.m.* 28.

¹⁴¹ BH2019.117 [33] bekezdése

során.¹⁴² Ezekben az ügyekben a bíróságok jellemzően azt vizsgálták, hogy a munkáltató szempontrendszere megfelelt-e a jogszabályoknak; ha a juttatás nem járt automatikusan, a munkavállalók nehezen tudták bizonyítani a joggal való visszaélés tényét.

A joggyakorlat-elemző csoport által vizsgált esetek, illetve az azon felül hivatkozott szakirodalmi álláspontok alapján megállapítható, hogy a munkavállalók sokszínű magatartásokat támadnak a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmára hivatkozva: átirányítás, továbbképzés megvonása, pszichológiai vizsgálat elrendelése, jutalmak visszatartása vagy azonnali hatályú felmondás jogellenes alkalmazása. A bíróságok azonban csak kivételesen állapítják meg a joggal való visszaélést az ezekre irányuló utasítások vonatkozásában, főként azért, mert az utasítási jog gyakorlása rendeltetésellenesnek akkor minősül, ha a munkáltató bizonyíthatóan rosszhiszeműen – ténylegesen visszaélve jogaival – jár el.¹⁴³ Az esetek többségében az ítéletek arra az eredményre jutnak, hogy ha az utasítás jogszerű indokon alapul, és a munkavállaló megtagadja annak teljesítését, a munkáltató munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozata okszerű és jogszerű.¹⁴⁴

Összességében megállapítható, hogy a joggal való visszaélés tilalma és a munkáltatói utasítási jog szoros kapcsolatban állnak egymással, és együtt határozzák meg a munkaviszony határait, akként, hogy a joggal való visszaélés tilalma a joggyakorlás korlátját jelenti. Az utasítási jog a munkáltató munkaszervezési eszköze, azonban az csak addig érvényesülhet, amíg nem válik a munkavállaló elleni fegyverré. Az alanyi jog a jogosult számára a jog által biztosított cselekvési lehetőséget jelent, amely azonban nem önmagáért való, hanem annak a mögötte levő jogszabályi céllal összhangban kell lennie. Amennyiben az adott jog gyakorlása ennek nem megfelelő, az joggal való visszaélést valósít meg, ugyanis az alanyi jog gyakorlása nem történhet mások rovására. Az Mt. – főként a 2023. év óta hatályos módosítások – a joggal való visszaélés tilalmának még nagyobb súlyt ad. A bíróságok számára a jövő feladata, hogy a

¹⁴² Ebben a vonatkozásban szükséges kiemelni, hogy a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye alapján nemcsak a kifejezetten károkozásra irányuló joggyakorlás tekinthető joggal való visszaélésnek, annak nem feltétele, hogy az alanyi jog gyakorlásának célja a másnak való károkozás legyen. Nemcsak akkor állapítható meg a joggal való visszaélés, ha annak célja a zaklatás, jog vagy érdek csorbítása, hanem akkor is, ha egyéb jogi érdeket sért a magatartás. Lásd: A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye a joggal való visszaélés bírói gyakorlatával összefüggésben 91.

¹⁴³ RÚZS MOLNÁR a rendeltetészerű joggyakorlás elemzésekor négyelemű struktúrát azonosít: a joggal való visszaélés megállapításához (1) valós jogosultságra, (2) a rendeltetésétől eltérő gyakorlásra, (3) a munkavállaló jogos érdekeinek sérelmére és (4) felróhatóságra van szükség. Lásd: RÚZS MOLNÁR *i.m.* 505.

¹⁴⁴ Külön esetként képez az, hogy a joggal való visszaélésre hivatkozhat-e a fél akkor, ha nem a munkáltató döntése, egyoldalú nyilatkozata alapján történik a jogviszony megszüntetése, hanem a munkajogviszony megszűnésének a tényét ő csak megállapítja. Ebben a vonatkozásban a Kúria kimondta, hogy általában nem megalapozott a joggal való visszaélésre hivatkozás, ha a jogviszonyt a munkáltató nem egyoldalú intézkedésével szüntette meg, hanem az a törvény rendelkezése folytán szűnt meg, és ezt a munkáltató csupán megállapította. Annak eldöntésénél azonban, hogy a törvényi feltételek valóban fennállnak-e, vizsgálni szükséges a felperes hivatkozásait a joggal való visszaélés körében. Bővebben lásd: Mfv.II.10.992/2015/8.

visszaélés tilalmát következetesen és kiegyensúlyozottan alkalmazzák, figyelembe véve mind a munkáltatók jogos érdekeit, mind a munkavállalók alapvető jogait. A tudományos vita és a gyakorlat továbbra is azt erősíti, hogy az utasítási jog nem válhat korlátlan hatalommá: a joggal való visszaélés tilalma fontos bástya a munkajog rendszerében, amelynek helyes alkalmazása biztosíthatja a felek közötti méltányos egyensúlyt és a munkaviszony stabilitását.

II.4.2.2. A munkáltatói utasítás és a méltányos mérlegelés elve

Szintén a jelenleg hatályos Mt. vívmánya a méltányos mérlegelés követelményének alapvető szintű rögzítése, amelynek lényege, hogy a munkáltató az utasítási jog gyakorlása során köteles a munkavállalói érdekeket is figyelembe venni, amely által az intézkedései nem okozhatnak aránytalan sérelmet a munkavállalónak.¹⁴⁵ A méltányos mérlegelés a rendeltetésszerű joggyakorlás elvéből, a joggal való visszaélés tilalmából és az Alaptörvényben foglalt emberi méltóság védelméből vezethető le.¹⁴⁶

A méltányos mérlegelés elvének dogmatikai jelentőségét ugyanakkor nem kizárólag az általános magatartási követelmények rendszerén belül szükséges értelmezni, hanem annak eredeti funkciójára is figyelemmel kell lenni. A szabály ugyanis nem tisztán hazai munkajogi konstrukcióként jelent meg az Mt.-ben, hanem alapvetően a német jogból ismert egyoldalú teljesítésmeghatározás gondolatához kapcsolódik.¹⁴⁷

A BGB 315. §-a abból indul ki, hogy amennyiben a szolgáltatás meghatározása az egyik szerződő fél jogosultsági körébe tartozik, úgy azt kétség esetén méltányos mérlegelés szerint kell megtennie; az ilyen meghatározás pedig csak akkor köti a másik felet, ha megfelel a méltányosság követelményének.¹⁴⁸ E magánjogi gyökerű szabály munkajogi megfelelője a GewO 106. §-ában jelenik meg, amely szerint a munkáltató a munkateljesítés tartalmát, helyét és idejét méltányos mérlegelés szerint határozhatja meg, amennyiben azokat munkaszerződés, üzemi megállapodás, kollektív szerződés vagy jogszabály nem rögzíti.¹⁴⁹ Ebből következően a méltányos mérlegelés elve nem általános, erkölcsi jellegű „méltányossági” klauzula, hanem kifejezetten a munkáltatói egyoldalú teljesítménymeghatározással kapcsolatos jog gyakorlásának korlátjaként értelmezhető. Jelentősége éppen abban áll, hogy a munkáltató a munkaviszony alá-fölérendeltségi szerkezetéből fakadóan széles körben jogosult a teljesítés

¹⁴⁵ Mt. 6.§ (3) bekezdés

¹⁴⁶ KUN (2017) *i.m.* 735.

¹⁴⁷ A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása a 6. §-hoz, 96.

¹⁴⁸ BGB 315.§: Bestimmung der Leistung durch eine Partei.

¹⁴⁹ GewO 106.§ Weisungsrecht des Arbeitgebers.

módját egyoldalúan meghatározni, azonban e jogosultság gyakorlása során nem hagyhatja figyelmen kívül a munkavállaló oldalán fennálló, méltányolható érdekeket. A magyar munkajogban a méltányos mérlegelés fogalma nem volt ismeretlen a jelenleg hatályos Mt. megalkotása előtt sem, azonban ekkor még elsősorban a bírósági gyakorlatban jelent meg mint a jóhiszeműség és a tisztesség elvének konkrét megnyilvánulása. A régi Mt. a joggal való visszaélés tilalmát a 4. § (4) bekezdésében kodifikálta, ám külön „méltányossági” klauzulát nem tartalmazott.¹⁵⁰ A méltányos mérlegelés elve az Mt. általános érvényű alapelvei közé tartozik, és szoros kapcsolatban áll a jóhiszeműség és tisztesség követelményével,¹⁵¹ valamint a joggal való visszaélés tilalmával.¹⁵² A szakirodalom rámutat, hogy a méltányos mérlegelés tulajdonképpen a joggal való visszaélés tilalmának pozitív formája: míg az utóbbi a rendeltetésszerű joggyakorlástól való eltérést tiltja, addig a méltányosság a jog gyakorlása során megkívánt egyensúlyt hivatott biztosítani.¹⁵³

A méltányos mérlegelés elvének munkajogi alkalmazásakor tulajdonképpen a munkáltató egy olyan kötelezettségéről beszélünk, amely szerint a jogon, illetve az írott jogszabályokon kívüli szempontokat is figyelembe kell vennie egy-egy döntés meghozatalakor.¹⁵⁴ Mindez azt jelenti, hogy a munkáltató nagyfokú önállóság mellett döntheti el, hogy megtartotta-e az adott esetben a méltányos mérlegelés elvét, vagy épp már megsértette e követelményt.¹⁵⁵ A méltányos mérlegelés jelen értekezés szempontjából fennálló kiemelt jelentősége az egyoldalú teljesítménymeghatározás jogához kapcsolódik, amely – álláspontom szerint egy munkaviszonyon belül nem vitatottan – a munkáltatóhoz kapcsolódik, és az utasításadás során realizálódik.¹⁵⁶ A következőkben áttekintem, hogy melyek azok a munkáltatói utasításokkal tűzdelt területek, amelyek vonatkozásában a méltányos mérlegelés követelményének megtartása – vagy épp megsértése – szembetűnően kirajzolódik. E vizsgálódásomhoz szintén a

¹⁵⁰ A méltányos mérlegeléssel kapcsolatos rendelkezések megfelelősége a jogirodalomban kétséges: MIHOLICS szerint a rendelkezés beváltotta a hozzá fűzött reményeket (lásd: MIHOLICS (2018) *i.m.* 393.), míg a NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás szerzőpáros szerint nem felel meg a garanciális követelményeknek a jogszabály szövege. Lásd: NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: Egy törvényjavaslat margójára – módosul a Munka Törvénykönyve, Gazdaság és Jog, 2016/2. 4.

¹⁵¹ Mt. 6. § (2) bekezdés

¹⁵² Mt. 7. §

¹⁵³ HERDON István – ZACCARIA Márton Leó: *A Kúria munkaügyi határozatának megállapítása a joggal való visszaélés tilalmáról*, Jogesetek Magyarázata (JeMa), 2020/3-4., 43.

¹⁵⁴ NÁDAS György: *A méltányos mérlegelés aktuális kérdései*, Miskolci Jogi Szemle, 2022/2. 285.

¹⁵⁵ Tekintettel arra, hogy a bíróságok nem az elvet, hanem az adott eset konkrét tényállását vizsgálják egy jogvita keretei között, így a munkáltatók kifejezetten nehéz helyzetben vannak, amelyre megoldást az egyensúly megteremtése hozna. Ebben a körben lásd bővebben: MIHOLICS Tivadar: *Problémák, javaslatok a munkaviszonyt érintő egyes szabályok körében*, Munkajog, 2021/5. 289.

¹⁵⁶ JAKAB Nóra – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Két kodifikáció margójára – Gondoltak a munkajog magánjogi jellegéről*, elérhető: https://vmtt.org.rs/mtn2022/075_101_Jakab%20Szekeres%20bepformazott%202022.pdf (letöltés ideje: 2026. január 31.) 88.

joggyakorlatból előhívott példákat veszem alapul, tekintettel arra, hogy ezek szemléltetik leginkább a jogszerű utasítás és a méltányos mérlegelés követelményének megtartása közötti vékony határvonalat.

A méltányos mérlegelés elvének sérelme leggyakrabban a munkaszerződéstől történő egyoldalú eltérésekkel kapcsolatos munkáltatói utasítások vonatkozásában következik be, legyen szó akár a munkavégzési hely, a munkakör vagy épp a munkaidő beosztásának ideiglenes megváltoztatásáról.¹⁵⁷ Fontos kiemelni, hogy a munkáltató e döntései meghozatala során is köteles figyelemmel lenni a munkavállaló egyéni körülményeire, legyenek azok egészségi állapottal vagy családi körülményekkel kapcsolatosak, és a vizsgálat során mérlegelnie kell, hogy a tervezett intézkedés nem okoz-e aránytalan sérelmet az érintett foglalkoztatottnak.¹⁵⁸

A fenti, munkáltatót terhelő kötelezettség – illetve pontosabban az arányosság megtartásával kapcsolatos előírást – jól példázza az az eset, amelyben a munkáltató a munkavállaló rossz egészségi állapotát és idős édesanyja felé fennálló gondozási kötelezettségét figyelmen kívül hagyva elrendelte a munkavállaló kiküldetését. A döntéssel szemben a munkavállaló keresettel élt, az eljáró bíróság pedig megállapította a munkahelytől eltérő foglalkoztatás jogszerűtlenségét.¹⁵⁹ Egy másik esetben – szintén munkavégzési hely egyoldalú megváltoztatásával kapcsolatos – megállapította a bíróság a munkavállaló aránytalan sérelmét azzal a munkáltatói döntéssel szemben, amely alapján az érintett, időskorú foglalkoztatottnak az eredetitől több száz kilométerre lévő fióktelepen kellett volna munkát végeznie, ráadásul a korábbiól jóval alacsonyabb presztízsű, ezáltal díjazásában is alacsonyabb szintű munkakörben.¹⁶⁰

Szintén megsértette a méltányos mérlegelés elvét a munkáltató abban a kúriai esetben, amelynek tényállása alapján olyan feladatokkal bízta meg a munkavállalót, amelyek nem tartoztak munkaköri leírásába, és a feladatok teljesítését többletbér fizetése nélkül várta el. A Kúria megállapította, hogy az Mt. 6. § (3) szerinti méltányos mérlegelés kötelezettsége sérült, mert a munkáltató egyoldalúan határozta meg a követelményeket, és nem vette figyelembe a

¹⁵⁷ v.ö.: ZAMBÓ *i.m.* 83.

¹⁵⁸ Mindezt a Kúria is megerősítette egy eseti döntésében. lásd: Mfv.10.017/2023/4. Itt jegyzem meg, hogy a munkáltató a méltányos mérlegelés követelményének abban az esetben tud megfelelni, ha a munkavállaló is eleget tesz a méltánylást érdemlő körülményeivel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségének. Álláspontom szerint, a munkáltató általa nem ismert körülmények vonatkozásában képtelen a méltányosságot gyakorolni az egyes döntései, illetve az egyes munkavállalói vonatkozásában, így egy esetleges későbbi, ezzel összefüggő igényérvényesítés során az eljáró bíróságnak vizsgálnia kell azt is, hogy kellő mértékben került-e sor a foglalkoztató tájékoztatására.

¹⁵⁹ BH2010.195.

¹⁶⁰ EBH2008.1897

munkavállaló érdekét. A bíróság kimondta, hogy az utasítás aránytalan sérelmet okozott, ezért a munkáltatónak meg kellett volna állapodnia a munkavállalóval, vagy pótlólagos díjazást kellett volna fizetnie. A döntés tehát rámutat – és egyben megerősíti azt a joggal való visszaélés körében már kifejtett álláspontot, amely kimondja – hogy a munkáltató nem terhelheti a munkavállalót olyan többletfeladatokkal, amelyekhez nem jár megfelelő anyagi kompenzáció.¹⁶¹

A fenti esetek jól mutatják, hogy a méltányos mérlegelés kiemelten fontos szerepet tölt be a munkáltatói utasítás körében: a munkáltató azok meghozatala során is köteles egyensúlyt teremteni a saját gazdasági szükségletei és a dolgozó egyéni érdekei között, korlátot képezve a munkáltatói autonómiának. Az irányadó joggyakorlat pedig egyértelművé teszi, hogy a munkáltató döntése csak akkor tekinthető jogszerűnek, ha azt a joggal való visszaélés elkerülése mellett, a munkavállaló méltányos érdekeit figyelembe véve hozta meg.

II.4.2.3. A munkáltatói utasítás és az egyenlő bánásmód követelménye

A fentiek alapján tehát látható, hogy a munkáltató hatalma korlátok közé szorított, amely korlátok következő pillére az egyenlő bánásmód követelménye. Ebből a szempontból főként egyrészt azon egyoldalú alakító aktusok¹⁶² bírnak relevanciával, amelyek a munkajogviszony munkáltató általi felmondásával kapcsolatosak, ugyanis a felmondás és korlátai – így tipikusan az egyenlő bánásmód követelménye¹⁶³ – jól jelzik azt, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében megjelenő hatalmi jogosultságok széleskörűek, azonban nem lehetnek korlát nélküliek, a munkaviszonyban részes felek nyilvánvaló státuszbeli különbsége ellenére sem.¹⁶⁴ A másik – egyenlő bánásmód szempontjából szintén kiemelt jelentőségű – aspektusa a munkáltatói utasításoknak a díjazással kapcsolatos egyoldalúság a munkajogviszony keretein belül.¹⁶⁵ Mivel a munka díjazásának kérdése a törvényi előírás szerint a felek közös

¹⁶¹ Kúria Mfv.10127/2020/8. [66] bekezdése

¹⁶² Az egyoldalú alakító aktusokkal kapcsolatosan lásd bővebben: PRUGBERGER Tamás: *A munkaviszony munkáltatói oldalról kiinduló módosításának és módosulásának problémája*, Miskolci Jogi Szemle, 2014/1., 5-15.

¹⁶³ A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata – joggyakorlat-elemző csoport jelentése, Kúria, 24., 46., 58., 66-67. és 78. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés ideje: 2026. február 02.)

¹⁶⁴ Lásd: GYULAVÁRI Tamás – HŐS Nikolett: *The road to flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code*, European Labour Law Journal, 2012/4. 256.

¹⁶⁵ Külön szükséges kezelni a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat, akik vonatkozásában az időarányos juttatás elv bír relevanciával, azonban nem lehet általános érvennyel meghatározni azt, hogy mely juttatások járnak időarányosan és melyek függetlenek a teljesített munkaórák számától. Ezzel összefüggésben az Európai Bíróság kimondta, hogy az a tény, hogy a végkielégítés csak teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak járt, indirekt diszkriminációt valósít meg. Lásd: C-33/89. Kowalska v. Freiei- und Hansestadt Hamburg.

megállapodásán nyugszik, ezért fellelhetjük a szerződési szabadság bizonyos kapcsolódási pontjait is,¹⁶⁶ azonban ez nem minden esetben domináns a gyakorlatban, visszaszorítva a munkavállaló szerződési akaratának gyakorolhatóságát.¹⁶⁷

Ezzel összefüggésben kiemelem az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvet, amely alapján – annak ellenére, hogy az attól történő eltérésre legitim lehetősége van a munkáltatónak – azonos feladatok ellátásáért azonos mértékű bért kell fizetni a munkavállalók részére.¹⁶⁸

Annak ellenére, hogy nem vitatottan korlátozható a munkáltatói hatalom az általános magatartási követelmények által is, az már korántsem egyértelmű, hogy az egyenlő bánásmód elvének konstans alkalmazása határt szabhat-e az utasítási jog gyakorlásának, még akkor sem, ha mindez az Mt. felépítéséből és az Ebktv.-ből egyértelműen következik.¹⁶⁹

A munkáltatói utasítás korlátainak vizsgálata során az egyenlő bánásmód követelményének jelentősége nem szűkíthető le a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére vagy a munkabér megállapítására. A Kúria egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatot elemző összefoglaló véleménye alapján a foglalkoztatási jogviszonyban megvalósuló hátrányos megkülönböztetés a munkaviszony teljes tartamát átfoghatja, így a munkafeltételek meghatározása, a munkavégzés megszervezése, a munkaidő-beosztás, a díjazás, az előmenetel, a munkáltatói értékelés, valamint a munkaviszony megszüntetése körében egyaránt felmerülhet.¹⁷⁰ Mindez a munkáltatói utasítási jog szempontjából azért lényeges, mert az utasítás nem csupán semleges munkaszervezési eszköz, hanem olyan munkáltatói rendelkezés is lehet, amely közvetlenül vagy közvetetten eltérő bánásmódot eredményez a munkavállalók között. Ebből következően a munkáltatói utasítás jogszerűsége nem kizárólag abból a szempontból vizsgálandó, hogy az a munkaszerződés, az

¹⁶⁶ v.ö.: KISS György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1. 1-14.

¹⁶⁷ A felek alkupozíciója nem egyenlő a szerződés létrehozásakor, erre tekintettel – a szabad megállapodás kereteinek figyelembe vételével – a munkabér jellemzően a munkáltató anyagi mozgásterének, finansziális érdekeinek alapulvételével kerül meghatározásra. Ebben a vonatkozásban lásd: ZACCARIA Márton Leó – BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói hatalom az egyenlő bánásmód tükrében*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, Pécsi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kar, Pécs, 2016., 66-71.

¹⁶⁸ Természetesen a munkáltatónak lehetősége van arra is, hogy munkavállalóit differenciálja ilyen téren, eltérő alkalmazási feltételek mentén, összhangban az Ebktv. 22.§-ában rögzített „kimentéses kivétellel”, azonban pontosan ez ellen nyújt védelmet az egyenlő munka fogalma, ugyanis megteremti az egyenlő bánásmód követelményéhez szükséges összehasonlíthatóságot a munkavállalók között. Lásd tipikusan: EBH 2014.M.8., EBH 2014. M.19. és EBH 2010.2155. Az Ebktv. 22.§-ában rögzített kimentéssel kapcsolatosan lásd bővebben: ZACCARIA Márton Leó: *Kúriai joggyakorlat nagyító alatt – egyenlő bánásmód a munkajogban – 1. rész*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/2. 94-112.

¹⁶⁹ Az egyenlő bánásmód követelményének elve, mint alapelv a jogviszony tartalmát alapjaiban formálja, hasonlóan más alapvető tézishoz. Ebben a vonatkozásban lásd: KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka törvénykönyve általános rendelkezéseire és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9. 15-19.

¹⁷⁰ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról, 2017, 4., 17–19., 36–37.

Mt. vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály keretein belül marad-e, hanem abból a szempontból is, hogy az utasítás tartalma, célja vagy tényleges hatása nem eredményez-e valamely védett tulajdonsághoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetést.

A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának megállapításai alapján különös jelentősége van annak, hogy a munkáltatói utasítás vagy egyéb munkaszervezési döntés formálisan gyakran jogszerűnek tűnhet, mégis vizsgálni kell annak tényleges hatását és indokát. A munkáltató ugyanis széles körben jogosult a munkavégzés megszervezésére, a munkavégzés helyének, idejének, a feladatok elosztásának és az ellenőrzés módjának meghatározására, azonban a jogosultság gyakorlása során az egyenlő bánásmód követelménye is korlátként érvényesül. A joggyakorlat-elemző csoport által vizsgált esetek között szerepelt olyan ügy, amelyben a munkavállaló a munkafeltételek biztosításával összefüggésben állította az egyenlő bánásmód sérelmét: a kölcsönzött munkavállalót a munkáját értékelő minőségi ellenőr megalázó, szexuális irányultságára utaló kijelentéssel illette, majd a munkáltatónak azt kellett vizsgálnia, hogy megfelelően reagált-e a munkavállaló által jelzett konfliktusra.¹⁷¹ Az eset arra mutat rá, hogy az utasítási és ellenőrzési jogot gyakorló vagy a munkavégzést értékelő személy magatartása a munkáltató felelősségi körében értékelhető, és a munkáltató nem hivatkozhat pusztán arra, hogy a sérelmes kijelentés vagy magatartás nem közvetlenül a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott.

A munkáltatói utasítás és a munkaszervezési döntések diszkriminációs szempontú megítélése ugyanakkor nem vezethet oda, hogy minden eltérő munkáltatói rendelkezés önmagában jogellenesnek minősüljön. A Kúria által elemzett ügyekből az is következik, hogy a munkáltató kimentheti magát, ha bizonyítani tudja, hogy az eltérő bánásmódnak a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő, tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka volt, illetve a foglalkoztatás területén a munka jellege vagy természete alapján lényeges és jogszerű feltételre alapított, arányos megkülönböztetés történt.¹⁷² Így például a Kúria által hivatkozott egyik ügyben nem minősült hátrányos megkülönböztetésnek, hogy a munkáltató a felperest kérelme ellenére nem osztotta be a külső medencéknél történő munkavégzésre, mert az adott munkaterületen összeszokott fürdőmesteri csoportok dolgoztak, és a munkáltató a munkaszervezési egységet nem kívánta megbontani.¹⁷³ Ez az eset a jelen értekezés

¹⁷¹ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 36–37.

¹⁷² Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 55.; Ebktv. 7. § (2) bekezdés, 22. §.]

¹⁷³ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 132.; továbbá Kúria Mfv.I.10.517/2014/4.

szempontjából azért releváns, mert szemlélteti, hogy az utasítási jog gyakorlásával összefüggő eltérő beosztás vagy feladatkijelölés önmagában nem jogellenes, ha annak racionális, a munkaszervezettel összefüggő oka van, és az nem valamely védett tulajdonsághoz kapcsolódó hátrányokozást takar.

Az egyenlő bánásmód követelménye tehát nem a munkáltatói irányítási jog megszüntetését, hanem annak indokolható, átlátható és nem önkényes gyakorlását követeli meg. Ezt támasztják alá azok az esetek is, amelyekben a Kúria a munkáltatói döntések mögött álló ésszerű indokot vizsgálta. A külszolgálat visszavonásával kapcsolatos ügyben a bíróság elfogadta, hogy a szolgálati érdek és az uniós elnökségre való felkészülés olyan indok lehetett, amely a munkáltatói döntést igazolta, hangsúlyozva ugyanakkor, hogy a védett tulajdonságok nem biztosítanak „érintheetlenséget”, hanem attól védenek, hogy a munkavállalót pusztán e tulajdonságok miatt érje hátrány.¹⁷⁴ Hasonló logika érvényesült abban az ügyben is, amelyben a Kúria elfogadta, hogy a jutalmazási időszakban ténylegesen munkát végző munkavállalók részére fizetett jutalom meghatározása nem sértette az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, mivel a differenciálás a munkateherhez és a teljesítményhez kapcsolódó, a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű szempontokon alapult.¹⁷⁵

Az egyenlő bánásmód követelményének munkáltatói utasítással való kapcsolata a bizonyítási szabályok miatt is kiemelt jelentőségű. A joggyakorlat-elemző csoport összegzése szerint a sérelmet szenvedett munkavállalónak azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és a jogsértéskor rendelkezett valamely, az Ebktv.-ben meghatározott védett tulajdonsággal; ha e valószínűsítés sikeres, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.¹⁷⁶ A Kúria EBH2015.M.24. számú határozatára is figyelemmel a munkavállalót nem terheli annak bizonyítása, hogy a hátrány és a védett tulajdonság között okozati összefüggés áll fenn; a munkáltató kimentési bizonyításának körébe tartozik annak igazolása, hogy az utasítás, intézkedés vagy gyakorlat nem diszkriminatív okból történt.¹⁷⁷ Ez a munkáltatói utasítás jogszerűségének utólagos megítélése során különösen fontos, mert a munkáltatónak nem elegendő általánosságban hivatkoznia a

¹⁷⁴ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 134., illetve Kúria Mfv.II.10.681/2013/5.

¹⁷⁵ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 134–135., illetve Kúria Mfv.I.10.646/2012/4.

¹⁷⁶ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 54. és 72.

¹⁷⁷ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 74–75., illetve EBH2015.M.24.

munkaszervezési érdekre: azt konkrétan, az adott utasítással vagy döntéssel összefüggésben kell igazolnia.

A joggyakorlat-elemző csoport az egyenlő bánásmód követelménye és a joggal való visszaélés elhatárolására is lényeges iránymutatást adott. Mindkét esetben közös, hogy a munkáltató a munkavállaló valamely jogos érdekét sérti, és az intézkedésnek nincs a munkaviszony rendeltetésével összefüggő racionális indoka; az elhatárolás alapja az, hogy a hátrányozás összefüggésbe hozható-e valamely védett tulajdonsággal.¹⁷⁸ Ha igen, az ügyet az egyenlő bánásmód követelményének megsértéseként kell vizsgálni, a munkavállalóra kedvezőbb bizonyítási szabályok mellett; ha ilyen védett tulajdonság nem állapítható meg, a sérelmes munkáltatói utasítás vagy intézkedés joggal való visszaélésként értékelhető. A munkáltatói utasítási jog szempontjából ez azt jelenti, hogy az önkényes, indokolatlan vagy megtorló jellegű utasítás dogmatikailag nem minden esetben diszkriminatív, azonban védett tulajdonsághoz kapcsolódó hátrány esetén az egyenlő bánásmód követelményének megsértése önállóan is megállapítható.

Mindezek alapján a Kúria összefoglaló véleménye a jelen értekezés szempontjából elsősorban azt erősíti meg, hogy a munkáltatói utasítási jog nem pusztán a munkaszervezés technikai eszköze, hanem olyan egyoldalú munkáltatói jogosultság, amelynek gyakorlása során az egyenlő bánásmód követelménye érdemi, tartalmi korlátként érvényesül. Az utasítás akkor jogszerű, ha nemcsak a munkaszerződés és az Mt. keretei között marad, hanem a munkavállalók közötti különbségtétel szempontjából is igazolható. A munkáltató tehát jogosult differenciálni a munkavállalók között munkakör, teljesítmény, munkaszervezési szükséglet, munkaterhelés vagy munkahelyi körülmények alapján, de e differenciálásnak tárgyilagos, a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő és ésszerű indokon kell alapulnia. Ha az utasítás vagy annak végrehajtása valamely védett tulajdonsághoz kapcsolódó hátrányt eredményez, a munkáltató irányítási joga az egyenlő bánásmód követelménye által korlátozottá válik, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy döntése nem volt diszkriminatív, illetve annak jogszerű, arányos és racionális indoka volt. Konkrétan az utasítási jogra vetítve a kérdést, az egyenlő bánásmód követelményének vizsgálata inverz módon jelenik meg a hátrányos megkülönböztetés által: olyan, negatív tartalmú jogintézmények kerülhetnek előtérbe egy-egy intézkedés kapcsán, amelyek kimeríthetik a zaklatás vagy a megtorlás törvényi tényállását. A zaklatás törvényi tényállását tekintve azon, az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás releváns, amely az érintett személynek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott (védett)

¹⁷⁸ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról 73–74.

tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.¹⁷⁹ A munkahelyi zaklatás több vonatkozásban is felmerülhet, így nehéz elképzelni, hogy az éppen a munkáltatói utasításokon keresztül is tetten érhető. A korábban működő Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatából – amelynek egy része a bírósági fórumokat is megjárta – számos példa hozható abban a vonatkozásban, hogy a munkáltató milyen módon zaklatta munkavállalóit utasításain keresztül. Ilyen volt többek között az az eset, amikor egy munkavállalót szakszervezeti hovatartozása miatt kezdett el zaklatni a munkáltató, munkavégzését befolyásolta, akként, hogy alacsonyabb képzettséget, illetve végzettséget igénylő munkakörbe kívánta – egyoldalúan – helyezni a foglalkoztatottat.¹⁸⁰

A megtorlás mint a hátrányos megkülönböztetés másik speciális, munkáltatói utasítás szempontjából kiemelendő esete akkor áll fenn, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.¹⁸¹ Szintén az egykori Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatából – amely jelenleg is irányadónak tekinthető egy-egy bírósági döntés meghozatala során – vett példa szemlélteti a megtorlás munkáltatói utasításon keresztül történő kivitelezését.¹⁸² A kérelmező nyelvtanárként dolgozott egy iskolában. Az iskolaigazgatónak szándékában állt megválni a tanárnőtől, erre azonban nem volt lehetősége, mert a panaszos emberi reprodukciós kezelés miatt felmondási tilalom alatt állt. Az igazgató ezért igyekezett ellehetetleníteni a tanárnő munkáját. Nyelvóráit átadta például egy újonnan felvett másik nyelvtanárnak, miközben panaszos testnevelésórákon helyettesített, és haladéktalanul vissza kellett adnia az oktatáshoz használt tankönyveket.¹⁸³ Ezzel szemben nem találta jogellenesnek a Kúria azt a munkáltatói eljárást, amely alapján megállapította, hogy jogszerűen került a felperesi munkavállaló jogviszonya megszüntetésre a munkáltató által, amikor előbbi a közvetlen munkahelyi vezető bérezéssel kapcsolatos döntését

¹⁷⁹ Ebktv. 10.§ (1) bekezdés

¹⁸⁰ A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái, „EBH-füzetek”, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2015. elérhető:

<https://www.perkata-online.hu/pdf/ebh-fuzetek-01.pdf#:~:text=hat%C3%B3s%C3%A1g%20hat%C3%A1rozat%C3%A1ban%20meg%C3%A1llap%C3%ADt%C3%A1s%20az%20anyas%C3%A1gga,ind%C3%ADtott%20elj%C3%A1r%C3%A1s%20miatti%20megtorl%C3%A1sk%C3%A9rt%20%C3%A9rt%C3%A9kelte> (letöltés ideje: 2026. február 02.) 13.

¹⁸¹ Ebktv. 10.§ (3) bekezdés

¹⁸² A megtorlással kapcsolatos bírói gyakorlat vonatkozásában lásd: Mfv.I.10.612/2013/5., Mfv.I.10.438/2015/6.

¹⁸³ A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái, „EBH-füzetek”, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2015. elérhető:

<https://www.perkata-online.hu/pdf/ebh-fuzetek-01.pdf#:~:text=hat%C3%B3s%C3%A1g%20hat%C3%A1rozat%C3%A1ban%20meg%C3%A1llap%C3%ADt%C3%A1s%20az%20anyas%C3%A1gga,ind%C3%ADtott%20elj%C3%A1r%C3%A1s%20miatti%20megtorl%C3%A1sk%C3%A9rt%20%C3%A9rt%C3%A9kelte> (letöltés ideje: 2026. február 02.) 13.

szakmai szempontból kritizálta. Ebből kifolyólag nem hivatkozhatott alappal arra a felperesi munkavállaló, hogy a vele utóbb közölt felmondás az egyenlő bánásmód megsértése miatti kifogás vagy eljárás miatt került kiadásra. Ebben a körben a Kúria kiemelte: a felperes nem jelölt meg semmilyen, Ebktv. 8. §-ában rögzített védett tulajdonságot, amely a felmondással megsértésre került volna, és a felperes korábbi kritikája szakmai, nem diszkriminációra vonatkozó kifogás volt, így a munkáltatói intézkedés nem minősült megtorlásnak.¹⁸⁴ Mindezt erősíti a jelenleg az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan működő, az ilyen ügyekben illetékes, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala alá betagozódó Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság gyakorlata is, amikor egy folyamatban volt eljárásban kijelentette: azon esetkör, hogy egy adott munkáltató – ugyancsak közvetetten, de – arra alapítja felmondását, hogy az érintett munkavállaló az egészségügyi állapota miatti diszkrimináció miatt teszi meg a hatósági eljárás megindításához szükséges lépéseket, kimeríti az Ebktv.-ben rögzített megtorlás tényállását, ezért a munkaviszony megszüntetésére jogellenesen kerül sor.¹⁸⁵

A fentiek alapján – és osztva a ZACCARIA – BANKÓ szerzőpáros álláspontját – megállapítható, hogy a munkáltató hatalmát – jelen esetben az utasításadási jogát – nem abban korlátozza az egyenlő bánásmód elve, hogy jogszabályi kereteket ad a munkavállalók védelmének biztosítása érdekében, hanem azáltal, hogy a munkáltató adott esetben eltervezett gazdasági vagy személyi, illetve szervezeti terveit nem juttathatja érvényre, arra tekintettel, hogy intézkedése esetlegesen jogsértő lehet egy olyan foglalkoztatottal szemben, aki valamilyen védett tulajdonsággal rendelkezik.¹⁸⁶

Ezáltal tehát összességében az egyenlő bánásmód adta tényleges korlátokat nem az jelenti a jogalkotó szemszögéből, hogy az esetleges munkáltatói előítéletet¹⁸⁷ szankcionálni rendeli, hiszen ezzel lényegében emberi jogi értékeket helyez „extra-védelem” alá.¹⁸⁸ A jogalkotó az egyenlő bánásmód követelményének kilátásba helyezésével azáltal képez gátat a munkáltatói utasításnak, hogy az egyébként munkajogi értelemben vett hatalmában álló intézkedését vagy nem hajthatja végre, vagy pedig nem úgy, nem olyan tartalommal hajthatja végre a

¹⁸⁴ Kúria Mfv.10572/2018/5. [93] bekezdése

¹⁸⁵ EBF-AJBH-195/2025.

¹⁸⁶ ZACCARIA – BANKÓ *i.m.* 75.

¹⁸⁷ Alexander, LARRY: *What makes wrongful discrimination wrong?*, University Pennsylvania Law Review, 1992/1. 149.219.

¹⁸⁸ „A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.” Lásd: 9/1990. (IV.25.) AB határozat.

foglalkoztató, ahogyan azt leghatékonyabbnak gondolja, tekintettel arra, hogy figyelemmel kell lennie a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos normákra.

II.4.3. Munkavállalói reakciók a munkáltatói utasítással kapcsolatosan

A fentiekén túlmenően az utasítási jog bizonyos értelemben vett korlátját képezi az annak megtagadásához, illetve megtagadhatóságához való munkavállalói kötelezettség, illetve jogosultság. Mindezt „hibás utasításként” definiálhatjuk, amelynek az Mt. három esetkörét rögzíti. A hibás utasítás egyes csoportjaira a munkavállaló eltérően reagálhat: Az első esetcsoportnál kötelezően meg kell tagadnia az utasítást,¹⁸⁹ a második esetcsoportnál lehetősége van a megtagadásra,¹⁹⁰ a harmadik esetcsoportnál pedig jogosult eltérni az utasítástól.¹⁹¹

II.4.3.1. Az utasítás megtagadása mint munkavállalói kötelesség

Az Mt. 54. § (1) bekezdése a hibás munkáltatói utasítás legsúlyosabb esetét szabályozza, történetesen azt, amikor az utasítás végrehajtása más, munkaviszonyon kívül álló személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetőleg a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ahogyan azt korábban is rögzítettem,¹⁹² az utasítás szerinti munkavégzés, az utasítás teljesítése a munkavállaló törvényben előírt kötelezettsége, ezáltal annak szándékos megtagadása súlyos megítélés alá esik, különösen akkor, amikor a teljesítésnek nincs figyelembe vehető akadálya.¹⁹³

A fenti főszabály alól ugyanakkor van kivétel, amelyet az Mt. 54. § (1) bekezdése fogalmaz meg. A jogszabályi rendelkezésre figyelemmel a munkavállaló ekkor nemcsak mentesül az utasítás teljesítési kötelezettség alól, hanem azt – mérleges nélkül – köteles megtagadni is, ezáltal egyenesen tiltott az utasítás végrehajtása. A megtagadás, a munkavállaló egyoldalú jognyilatkozata, lényegében negatív reakálás a kötelességmegállapító munkáltatói akaratnyilvánításra, amely szándékos ellenszegülést jelent az uralmi helyzetben lévő foglalkoztató akaratával, és mint ilyen, csak ultima ratio-ként alkalmazható.¹⁹⁴

¹⁸⁹ Mt. 54.§ (1) bekezdés

¹⁹⁰ Mt. 54.§ (2) bekezdés

¹⁹¹ Mt. 54.§ (4) bekezdés

¹⁹² Lásd a jelen értekezés II.1. alfejezetében kifejtetteket.

¹⁹³ BH1999.532

¹⁹⁴ ROMÁN (1972) *i.m.* 285.

A kötelezően megtagadható utasítások esetén azok vagy más személy testi épségét, életét, egészségét vagy a környezetet veszélyeztetik. Fontos hangsúlyozni, hogy a törvény nem rendelkezik külön az esetleges bűncselekmény megvalósítására indító vagy arra irányuló utasítások megtagadásáról. Erre magyarázat az Alkotmánybíróság esetei között található.

A 1354/B/1992. számú AB határozatában az Alkotmánybíróság – ugyan még a régi Mt. vonatkozásában, azonban – rámutatott, hogy mivel a mindenkori Büntető Törvénykönyv és a mindenkori Munka Törvénykönyve egyenrangú jogforrásnak minősül, ezért általánosnak minősül az az elv, amely alapján mindenki számára tilalmazott bűncselekmény elkövetése.¹⁹⁵ Mindebből következik, hogy az ilyen magatartástól történő tartózkodásra a munkavállalót felesleges ismételten kötelezni, ezáltal annak ismételt rögzítése nem indokolt az utasítás megtagadásának körében.¹⁹⁶ Mintegy kiegészítésképpen jegyzem meg, hogy gyakorlati szempontból is egyszerűsödött a megtagadás büntetőjogi szempontból történő munkavállalói mérlegelése: adott esetben nehéz megítélni, hogy az utasítás teljesítése bűncselekményt valósít-e meg, amely mellett értékelni kell azt a körülményt is, hogy az „engedetlenség” sok esetben a munkaviszony fenntartását, ezzel együtt pedig a foglalkoztatott egzisztenciáját veszélyezteti.

A megtagadandó utasítások köre a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztető utasításokkal bővült a jelenleg hatályos jogszabályi környezetben. Alaptörvényi szinten került deklarálásra, hogy mindenkinek joga van testi és lelki egészségének megőrzéséhez.¹⁹⁷ E jog érvényesülésének eszköze többek között a munkavédelmi szabályok kialakítása, illetve a természeti környezet védelmének biztosítása.¹⁹⁸ A testi és lelki egészséghez való alapjogot az Mt. a hibás utasítások szabályozásánál úgy konkretizálja, hogy megtagadási kötelezettséget, illetve jogot ír elő. A más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetve a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztető utasítás nem hajtható végre, azt a munkavállalónak meg kell tagadnia.

A fenti esetkör a bírói gyakorlat szintjén is megjelenik, tekintettel arra, hogy mind a jogszerűen, és a jogsértő módon megtagadott utasítások körében is találhatunk esetjogi példát. A Kúria – akkor még Legfelsőbb Bíróság – egy eseti döntésében mutatott rá többek között arra, hogy egy gépjárművezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogszerűen tagadta meg a vezetési idő betartásának figyelmen kívül hagyásával kapcsolatos munkáltatói utasítás

¹⁹⁵ 1354/B/1992. számú AB határozat

¹⁹⁶ A régi Mt. utasítás megtagadási jogról rendelkező 104.§ (2) bekezdése feloldotta a kettős helyzetet a munkavállalót terhelő munkajogi és büntetőjogi felelősség között. A korábbi rendelkezésekkel kapcsolatosan lásd bővebben: ROMÁN László: *Még egyszer a büntetőjog-ellenes utasítás megtagadhatóságáról*, Magyar Jog, 1993/12., 705-714.

¹⁹⁷ Magyarország Alaptörvénye XX. cikk

¹⁹⁸ KAJTÁR i.m. 219.

teljesítését.¹⁹⁹ Egy másik – szintén legfelső fokot megjárta – ügyben jogszerűként értékelte a munkavállaló teljesítést megtagadó magatartását az eljáró bíróság azon munkáltatói utasítás vonatkozásában, amely olyan tevékenység ellátására kötelezte, amelyre képesítéssel nem rendelkezett, veszélyeztetve ezzel más személy testi épségét.²⁰⁰

Ezzel szemben – amennyiben az Mt. 54. § (1) bekezdésében rögzített különös veszélyeztetettség feltétele nem teljesül, úgy – a munkavállaló jogszerűen nem hivatkozhat a kötelező megtagadás esetkörének fennállására, ezáltal pedig magatartása megalapozhatja a munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú felmondásának lehetőségét. Ezzel összefüggésben mondta ki a Kúria egy eseti döntésben, hogy egy adott napi feladattól részben, kis időre eltérő, azonban sem munkakör, sem pedig munkavégzési hely megváltoztatásával nem járó munkáltatói utasítás nem tagadható meg jogszerűen.²⁰¹

II.4.3.2. A munkavállaló döntésének fontossága – a megtagadás lehetősége

Az előzőekben kifejtett kötelező esetkörön túlmenően, azzal némiképp hasonlóságot mutatva, de mégis külön rendelkezésként rögzíti a törvény az utasítás megtagadhatóságának lehetőségét. Az Mt. 54. § (2) bekezdése az utasításoknak azt a csoportját rögzíti, amelyek végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, illetőleg a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Fontos kiemelni, hogy a megtagadhatóság lehetőségének feltételei egymással vagylagos viszonyban állnak, így célszerű e két esetet külön-külön tárgyalni.

Az utasítás hibájának egyik fajtája az, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az Mt. 293. §-ában foglaltak szerinti egyeztető bizottsági határozat.²⁰² A munkavállaló ebben az esetben maga dönt, azaz mérlegelhet, megtagadhatja az utasítás teljesítését, illetve akként is dönthet, hogy végrehajtja azt. Ez azt jelenti, hogy az Mt. 54. § (2) bekezdésében foglalt szabály szerint az érintett utasítás kizárólag abban az esetben lesz érvénytelen, ha a munkavállaló a teljesítést megtagadja. Megfordítva a kérdést: amennyiben annak megítélését, hogy az utasítás munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik-e a munkavállalóra telepítjük, úgy a feltételes érvénytelenség esetéről lenne szó: az utasítás

¹⁹⁹ Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.477/2008.

²⁰⁰ BH 2015.233.

²⁰¹ BH 2019.4.117. [37] bekezdése

²⁰² Mt. 13.§

érvényessége a címzett munkavállaló magatartásától függ.²⁰³ A jelenleg hatályos Mt. nem határozza meg expressis verbis azt, hogy a munkáltatói utasításnak jogszerűnek kell lennie, így e „hallgatás” akként is értelmezhető, hogy a munkavállaló nem köteles végrehajtani a jogszabályba ütköző munkáltatói utasítást, ezzel pedig az semmisnek minősül.²⁰⁴

Ezzel összefüggésben ismételten hangsúlyozom, hogy az Mt. nem rendelkezik expressis verbis arról az esetről sem, amikor az utasítás teljesítése egyben bűncselekmény elkövetése is. Amennyiben a munkavállaló felismeri, hogy bűncselekményt követne el utasítás teljesítésével, a Btk. alapján kötelessége az utasítás megtagadása, így jogszerűen akkor jár el, ha az utasítás megtagadásával elkerüli a bűncselekmény megvalósítását. Az utasításra elkövetett bűncselekmény minősítése a büntetőjogi felelősségre vonás általános elvei szerint történik, a büntetőjogi felelősség nem hárítható át a munkáltatóra.²⁰⁵

A jogszerű utasítás újabb kritikus pontját képezi például az adójogszabályokba, társadalombiztosítási szabályokba, vagy akár a közlekedési szabályokba ütköző instrukció értékelése. Kérdés, hogy miként reagálhat a munkavállaló ezekre az utasításokra. Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésével, például adó- vagy táppénzcsalást követ el, felelőssége független a munkajogi szabályoktól. Abban az esetben nem bír relevanciával, hogy munkáltatója utasítására, vagy saját belátása szerint – akár a foglalkoztató tudta nélkül – járt-e el az érintett munkavállaló. Ezeket a jogellenes magatartásokat nem az Mt., hanem különböző, azonban az Mt.-vel egyenrangú jogszabályok tiltják és szankcionálják, így azokat a munkavállaló függetlenül e minőségétől köteles betartani.²⁰⁶

A megtagadható utasítás másik esetkörét az az utasítás képezi, amelynek végrehajtása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztet. A munkavállaló életének, testi épségének, egészségének védelme különösen fontos érdek, ezért első látásra különösként hat az a jogalkotói álláspont, hogy a munkavállaló saját életét, testi épségét veszélyeztető utasítás végrehajtásának megtagadását csak lehetőségként, és nem kötelességként szabályozza. Az alacsonyabb szintű védelem oka az, hogy egyes munkakörök

²⁰³ v.ö.: ROMÁN (1977) *i.m.* 36-55.

²⁰⁴ Ezzel összefüggésben kis mértékben szükséges kiemelni az Mt. 27-30.§-ait, amely a jognyilatkozat érvénytelenséget szabályozza. Az Mt. 27. § (1) bekezdése szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jön létre. Az Mt. 15. § (3) bekezdése értelmében az egyoldalú jognyilatkozatokra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

²⁰⁵ Az utasításra elkövetett bűncselekmények vonatkozásában v.ö.: TÓTH Attila Tas – SZOMORA Zsolt: *A hűtlen kezelés minősítési kérdései a bűncselekmény polgári jogi háttérének fényében*, Acta Universitatis Szegediensis : forum : acta juridica et politica, 2020/10., 135-149.

²⁰⁶ Az egyes társadalombiztosítási juttatásokkal kapcsolatos visszaélések, illetve a költségvetési csalás tényállása vonatkozásában lásd bővebben: TÓTH Mihály: *A gazdasági bűnözés és bűncselekmények néhány aktuális kérdése* In: A jogrendszer mint a gazdasági fejlődés infrastruktúrája, MTA Law Working Papers, 2015.

betöltői (például ipari alpinista) eleve vállalják a munkával járó kockázatot, így az általános szabályozás igényével került sor a fenti séma kialakítására, tekintettel arra, hogy az utasítás megtagadásának előírása ebben a körben ellehetetlenítené a munkavégzést. Ugyanakkor a munkavállaló egészségének, testi épségének óvása a munkáltató alapvető kötelezettségei közé tartozik, a munkavállaló nem alkalmazható olyan munkára, amely testi alkatára, illetőleg fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel jár, így lehetőségként biztosítandó a munkavállaló oldalán az egyes utasítások megtagadása.²⁰⁷

Ebben a vonatkozásban szükséges kiemelni azon, bírói gyakorlat által kimunkált álláspontot, hogy a munkavállaló akkor is úgy dönthet, hogy megtagadja az utasítást, ha a veszélyhelyzet bekövetkezésének csak a valószínűsége állt fenn, az utóbb nem igazolódik be. Konkrét esetben veszélyes anyagok jelenléte miatt a munkavállalónak kötelezően egészségügyi orvosi alkalmassági vizsgálaton kellett részt vennie, ám azt elmulasztotta. A munkavállaló olyan egészségi állapotra hivatkozással tagadta meg az átirányítás teljesítését, amely később nem igazolódott be. A bíróság szerint a munkáltató ez okból nem élhetett rendkívüli felmondással.²⁰⁸

A munkáltatói utasítás megtagadása azonban nem jelenti azt, hogy a munkavállalót ne terhelné a rendelkezésre állási kötelezettség.²⁰⁹ A munkavállaló az Mt. 54. § (3) bekezdésének 2023. január 01. napját megelőző megfogalmazása alapján nem mentesült az egyéb feladatok, egyéb – nem hibás – utasítások teljesítése alól, megtagadás esetén is rendelkezésre kell állnia, azzal, hogy amennyiben a jogszerű megtagadás esetében nem végez munkát, úgy távolléti díjra jogosult.²¹⁰ A 2023. január 01. napjától hatályos törvényszöveg ugyanakkor kimondja, hogy a munkavállaló – a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve – az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni. Ebből következően, amennyiben a jogszerűen megtagadott utasítás nem valamely konkrét munkavégzési feladat ellátására, hanem magára a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozik, a munkavállaló az adott utasítás alapján rendelkezésre állni sem köteles.²¹¹

E szabály jelentősége túlmutat az utasításmegtagadás szűken vett kérdésén, mivel a rendelkezésre állási kötelezettség a munkavégzési kötelezettség előfeltételeként értelmezhető. Ha a munkavállaló jogszerűen nem köteles a munkáltató által meghatározott időben

²⁰⁷ Mt.51.§ (3) bekezdése

²⁰⁸ BH2008.97

²⁰⁹ TRENYISÁN Máté: *A munkáltatói utasítási jog természete és terjedelme, különös tekintettel a munkabeszüntetés ideje alatti utasítási jogra*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2019. 66.

²¹⁰ EBH2004.

²¹¹ Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról 2022. évi LXXIV. törvény indokolása az Mt. 54. § módosításához.

rendelkezésre állni, úgy erre az időszakra a munkáltató további jogai sem gyakorolhatók változatlan módon. A jogszerűen megtagadott rendelkezésre állási utasításra nem épülhet jogszerű munkavégzési utasítás, annak elmaradása nem értékelhető kötelezettségszegésként, és nem alapozhat meg hátrányos jogkövetkezményt sem. Ellenkező értelmezés esetén az Mt. 54. § (3) bekezdésében rögzített kivétel kiüresedne, hiszen a munkavállaló formálisan ugyan megtagadhatná a jogellenes rendelkezésre állási utasítást, ténylegesen azonban továbbra is szankcióval kellene számolnia annak nem teljesítése miatt.

Mindez a munkáltatói jogkör triásza szempontjából is lényeges következtetéshez vezet. Amennyiben a munkáltató a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozóan ad jogellenes vagy jogszerűen megtagadható utasítást, úgy ezzel saját további jogosultságainak gyakorlását is korlátozza. Az adott időszakra vonatkozóan nem csupán az utasítási jog gyakorlása ütközik akadályba, hanem az arra épülő ellenőrzési és fegyelmezési jog is. A munkáltató ugyanis nem ellenőrizheti kötelezettségszegésként azt, hogy a munkavállaló nem teljesítette a jogszerűen megtagadott rendelkezésre állási utasítást, és erre hátrányos jogkövetkezményt sem alapíthat. A rendelkezés ezért garanciális jelentőségű: megakadályozza, hogy a munkáltató a jogellenes utasítási joggyakorlást az ellenőrzési vagy fegyelmezési jog közvetítésével mégis kikényszerítse.

A fentiek alapján az Mt. 54. § (3) bekezdése nem az utasításmegtagadás általános kiterjesztéseként értelmezendő, hanem olyan, célzott korrekciós szabályként, amely a rendelkezésre állási kötelezettség és az utasítási jog viszonyában akadályozza meg az önellentmondó jogalkalmazást. A munkavállaló továbbra sem tagadhatja meg általában a munkáltatói jogkör gyakorlását, és nem vonhatja ki magát a munkaviszonyból eredő alapvető kötelezettségei alól. Ha azonban a munkáltató jogellenesen határozza meg a rendelkezésre állás idejét, akkor az erre épülő további munkáltatói joggyakorlás sem lehet jogszerű. A munkáltatói utasítás, az ellenőrzés és a fegyelmezés egymásra épülő rendszere ebben az esetben megszakad: a jogellenes rendelkezésre állási utasítás nem válhat olyan kiindulóponttá, amelyre a munkáltató később jogszerű ellenőrzési megállapítást vagy hátrányos jogkövetkezményt alapíthatna.

Különös kérdést vet fel a home office térnyerésével együtt felerősödő „lekapcsolódáshoz való jog” és a munkáltatói utasítás közötti kapcsolat vizsgálata. A lekapcsolódáshoz való jog – angol nyelvű megfelelőjeként „*right to disconnect*” – a technológiai és digitális fejlődéssel együtt bontakozott ki, figyelemmel arra, hogy a digitális technológiák a munkavégzés rugalmasságát és hatékonyságát növelik, ugyanakkor a folyamatos online jelenlét határai elmosódnak. A lekapcsolódáshoz való jog (*right to disconnect*) arra az alapvető igényre reagál,

hogy a munkavállalók munkaidőn kívül mentesüljenek a munkahelyi digitális eszközök használatától. A téma iránti érdeklődés a COVID-19 vírus okozta tömeges otthoni munka és az „állandó online” kultúra miatt erősödött, mely a munkavállalók egészségét, munka-magánélet egyensúlyát veszélyezteti.²¹²

A „*right to disconnect*” definíciója alapján a munkáltató munkaidőn kívüli jelenlétet – rendelkezésre állást, esetenként pedig munkavégzést – vár el a munkavállalótól, pontosabban azt, hogy a pihenőidejében kapott utasításoknak is tegyen eleget az érintett foglalkoztatott. Fontos kiemelni, hogy a jogintézmény természetesen a beosztás szerinti munkaidőn kívüli időtartamban bír relevanciával, azzal, hogy emiatt kérdésként merül fel, hogy az ilyen jellegű munkáltatói utasítások teljesítése munkaidőnek minősül-e, vagy sem. Szükséges rámutatni, hogy az irányadó bírói gyakorlat szerint az, hogy a munkáltató megkövetelte ugyan az állandó elérhetőséget a munkavállalótól, azonban annak elmulasztásához nem társított semmilyen jogkövetkezményt, jogszerű, és nem minősül készenlétnek sem.²¹³ Ebben a körben osztom RÁCZ álláspontját, amely szerint munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkaidőn felüli rendelkezésre állás elrendelje, azonban csak a törvényben meghatározott korlátokkal.²¹⁴ Így egyértelműen megállapítható, hogy az állandó elérhetőség igénye jogszerűtlen munkáltatói elvárás.²¹⁵ Figyelemmel arra, hogy a munkával kapcsolatos „aktivitás” begyűri a munkavállaló magánszférájába, korlátozva a pihenéshez való jogát, így felmerülhet a kérdés, hogy hosszabb távon esetlegesen – főként pszichés viszonylatban – egészségromláshoz vezethet a vonatkozásában. Mindez felveti az Mt. – jelen alfejezetben is tárgyalt – 54.§ (2) bekezdésében rögzített, utasítás megtagadhatóságának jogát. Véleményem szerint a hosszabb távon történő, folyamatos, munkajogviszonnyal kapcsolatos inger, illetve figyelemmegosztás számottevő mértékben – és negatívan – képes befolyásolni az adott munkavállaló egészségi állapotát, amely alapján jogosulttá válik az adott, munkaidőn túli, legalább digitális térben történő jelenléttel kapcsolatos utasítás teljesítésének megtagadására. Álláspontom szerint – mivel jelenleg a magyar munkajogi rendelkezések a lekapcsolódáshoz való jogot nem szabályozzák – a jövőben mindenképpen szükséges újragondolni az ezzel kapcsolatos

²¹² A távmunkára létrejött munkajogviszonyok vonatkozásában lásd bővebben: BANKÓ Zoltán – BÉKÉSI Gábor: *A távmunkára létrejött munkajogviszony és a lekapcsolódáshoz való jog a magyar munkajogban*, In: AUER Ádám – BANKÓ Zoltán – BÉKÉSI Gábor – BERKE Gyula – HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára: Clara pacta, boni amici*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2023., 42-49.

²¹³ EBH 2006. 1540.

²¹⁴ Ilyen korlát többek között a pihenőidővel kapcsolatos jogszabályi rendelkezés, vagy a beosztáson felüli munkavégzés időbeli korlátaival, illetve az esetleges „túlmunka” vonatkozásában fennálló bérpótlékfizetési kötelezettség a munkáltató oldalán.

²¹⁵ RÁCZ Ildikó: *Right to disconnect: Jog a kikapcsol(ód)áshoz*, Pro Futuro, 2019/8., 51.

jogszabályi előírásokat. Ennek során – ha még nem is tisztán jogszabályi alapokon nyugvó,²¹⁶ de – bizonyos szintű iránymutatások megfogalmazása mellett szükséges rendezni a lekapcsolódáshoz való jog okozta helyzetet mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói érdekek megóvás érdekében.

II.4.3.3. A „gondoskodó” munkavállaló: eltérés az utasítástól a munkáltató károsodásának elkerülése érdekében

A munkáltatói utasításra történő munkavállalói reakciók közé sorolható a fentiekén túl az Mt. 54. § (4) bekezdésében rögzített esetkör is, amely az utasítástól való eltérés lehetőségét rögzíti. Az eltérés minőségében és elvi háttérében is érdemben különbözik a megtagadástól és a megtagadhatóságtól is. Míg az utóbbi esetköröknél az utasítás egyáltalán nem teljesül, addig az eltérés lehetőségénél fogva a munkavállaló elvégzi az adott feladatot, csak az instrukciótól eltérő tartalommal. Természetesen ez sem lehet korlátlan – mivel bizonyos mértékben kötelezettségszegő magatartásként is hathat –, így komoly feltételeket társított az eltérés lehetőségéhez a jogalkotó.

Az első feltétel, hogy az eltérés hiányában a munkáltató károsodna, az eltérést tehát a károsodás elkerülése feltétlenül megköveteli. Mindez a kár bekövetkeztének közvetlen és azonnali veszélyére utal, illetve arra, hogy mind a kárt, mind pedig az abból eredő hátrányos következményeket képes elhárítani, azokat enyhíteni, amennyiben nem követi a munkáltató által kibocsátott utasítást.

A második feltétel, hogy a munkáltató értesítésére nincs mód, amely egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló elsődlegesen értesíteni köteles a munkáltatót és csak akkor módosíthatja az utasítást, ha figyelemfelhívásra nincs lehetősége. Fontos kiemelni, hogy az értesítési kötelezettség a munkavállalót terhelő együttműködési, illetve gondossági kötelezettségből vezethető le. Az utasítottnak fel kell hívnia az utasítást adó figyelmét a károsodás lehetőségére, értesítenie kell a károsodás lehetőségéről.

Amennyiben az utasítástól történő eltérés lehetőségének feltételei biztosítottak, és a munkavállaló valóban módosítja annak tartalmát, úgy minderről haladéktalanul tájékoztatnia kell a munkáltatót. Amennyiben az eltérést követően nem kerül sor a munkáltató

²¹⁶ A *right to disconnect* több állam munkajogában felmerül, eltérő megoldási lehetőségekkel társulva: Franciaországban és Olaszországban jogszabályi szinten bizonyos feltételekhez kötötten rendelkeztek e jog figyelembe vételével kapcsolatos munkáltatói kötelezettségről, míg Németországban a munkáltatók az önkéntes önszabályozás útját választva alakítottak ki hasonló policyket. Lásd bővebben: RÁCZ Ildikó (2019) *i.m.* 54-61.

tájékoztatására, úgy később a munkavállaló nem hivatkozhat jogszerű eljárására.²¹⁷ Tekintettel arra, hogy a munkáltatónak alapvető érdeke, hogy tudomást szerezzen a munkavállaló jelzett magatartásáról, fontos az azonnali tájékoztatás. A haladéktalanul kifejezés arra utal, hogy a munkavállaló nem késlekedhet, az értesítést a lehető leghamarabb meg kell adnia a munkáltatónak.

Kérdésként merül fel, hogy hogyan járjon el a munkavállaló, ha a munkáltató célszerűtlen, szakszerűtlen utasítást ad a részére. A megtagadás – akár jogként, akár lehetőségként merül az fel – csak az Mt. 54. § (1) és (2) bekezdésében szabályozott esetekben lehetséges, amelyek körét nem képezi utasítás célszerűtlen, ésszerűtlen, szakmailag hibás munkáltatói utasítás.

Mindezekből következik, hogy az utasítás célszerűtlen, szakszerűtlen volta nem szolgálhat megtagadás jogcímeeként, az ilyen utasítást a munkavállaló köteles végrehajtani.²¹⁸ Fontosnak tartom kiemelni, hogy az ilyen típusú utasítások legfeljebb a jelen alfejezetben részletezett, eltérést engedő, harmadik csoportjába sorolhatóak be, azzal, hogy arra továbbra is a törvényi feltételek fennállása esetén van lehetősége a munkavállalónak.

A hibás utasítás mindegyik eseténél előfordulhat azonban, hogy a munkavállaló rosszul méri fel a helyzetet, és téved, ezáltal az utasítás végrehajtásával valójában nem veszélyeztetné más személy életét, testi épségét vagy egészségét, vagy nem veszélyeztetné közvetlenül és súlyosan a környezetet. Tévedhet a munkavállaló továbbá a munkaviszonyra vonatkozó szabály tartalmát illetően, amikor úgy véli, az utasítás azzal ütközik, rosszul mérheti fel az utasítás végrehajtásával rá háruló veszélyt, vagyis azt, hogy az utasítás az életét, testi épségét vagy egészségét valójában nem veszélyeztetné közvetlenül és súlyosan. Végezetül, tévedhet arra nézve is, hogy a munkáltató károsodna. Az utasítás megtagadása így bizonyos kockázattal jár a munkavállaló oldalán.²¹⁹

²¹⁷ A Fővárosi Ítéltábla döntésében rögzítette, hogy egy későbbi, kötelezettségszegéskor történő munkáltatói értesítés sem felel meg az utasítástól történő eltérés feltételeinek. A perbeli esetben ugyan a munkavállaló több, munkáltató tulajdonát képező vagyontárgyat tulajdonított el, amelyet követően jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntették. A munkavállaló érvelésében többek között arra hivatkozott, hogy azért került sor a vagyontárgyak eltulajdonítására, mert a munkáltató károsodását hivatott azzal elkerülni. Lásd: Fővárosi Ítéltábla Mf.31093/2024/15. Egy másik – régebbi, de az eltéréssel kapcsolatos joggyakorlati szempontokat kiválóan szemléltető – esetben egy benzinkút vezetője utasította beosztottját, hogy kizárólag forintért árusíthat autópálya matricát. Mindez leszűkítette a vevők körét, és kárt okozott a munkáltatónak, így a munkavállaló felülbírálna az utasítást, külföldi valutát is elfogadott a matricák ellenértékeként. Minderre hivatkozással a munkáltató a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetette. A peres eljárás során a bíróság rámutatott, hogy az akkor hatályos, régi Mt. szerint csupán figyelem felhívási kötelezettség terhelte volna a munkavállalót, de a jelenlegi Mt. alapján sem térhetett volna el, hiszen az eltérés feltétele kettős: az eltérést a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. A benzinkutas nem figyelmeztette a munkáltatói jogkör gyakorlóját, hogy a kifejezett utasítástól eltért. A munkáltatói rendkívüli felmondást a bíróság jogszerűnek ítélte. Lásd: BH2003.263.

²¹⁸ KAJTÁR *i.m.* 220.

²¹⁹ ROMÁN (1977) *i.m.* 35.

Kérdés, hogy a tévedésben lévő munkavállaló felelősségre vonható-e az utasítás megtagadásáért, illetve az utasítástól való eltérésért. Álláspontom szerint amennyiben a munkavállaló úgy járt el, ahogyan az adott helyzetben általában elvárható, úgy felelősségre nem vonható. Mindazonáltal amennyiben nem ilyen magatartást tanúsított, a károkért a munkajogi kárfelelősség általános szabályai szerint felel, azzal, hogy adott esetben az a jogviszonyának munkáltató általi megszüntetésével is járhat (szankcióként alkalmazva).

Szükséges kiemelni ezzel összefüggésben azt az esetkört is, amely a megismételt munkáltatói utasítás munkavállaló általi megtagadását foglalja magában. A bírói gyakorlat szerint ha a munkavállaló a megismételt munkáltatói utasítás teljesítését anélkül tagadja meg, hogy erre jogoszerű indoka lenne, ez alapjául szolgálhat a jogviszony munkáltató általi a felmondásának, illetve az azonnali hatályú felmondásának. Az utasítás szerinti munkavégzés a munkavállaló munkaviszonyból származó lényeges kötelezettsége, annak – megalapozatlan – megtagadása lényeges kötelezettségszegés. Az ismételt megtagadás felmondási okként megjelölt bizonyított kötelezettségszegés, amely a munkaviszony megszüntetésének okszerű indokául szolgálhat.²²⁰ A munkaviszony erre alapított felmondásának jogoszerűségét ugyanakkor befolyásolja a munkáltatónál kialakult munkahelyi gyakorlat, amely alapján eldönthető, hogy az utasítás adója megkövetelte-e az utasítás végrehajtását, illetve konkrét esetben eltűrte-e az utasítás nemteljesítését.²²¹

II.5. Részkonklúzió

Összefoglalva a jelen alfejezet szerinti következtetéseket, elsődlegesen megállapítható, hogy az utasítási jog „ezerarcú” jogintézmény, az abból eredő funkciók száma szinte végtelen, amely miatt annak körülhatárolhatósága is komoly problémákba ütközik.

Az utasítási joggal kapcsolatban elmondható, hogy az olyan lehetőség a munkaviszonyban, amely a munkaviszony fennállása alatt annak minden elemére kiterjedő rendelkezést biztosít a munkáltatónak; azzal együtt azonban, hogy az utasítás adása olyan kötelezettség is, amelynek elmulasztása a munkáltató felelősségét, illetve általában mulasztáshoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását indukálhatja.²²²

A fentiekből eredően tehát a munkáltatói utasítás elsősorban inkább jogosultságként jelenik meg az egyes munkaviszonyokban, egyoldalú alakítójogként meghatározva a munkavégzést,

²²⁰ BH 1996.5.286

²²¹ BH2004.9.390.

²²² Mfv.I.10.319/2018/8. [64] bekezdése

kiteljesítve a jogviszony tartalmát. Osztva ROMÁN álláspontját megállapítható, hogy az utasítási jog olyan egyedisége a munkaviszonyoknak, amely konkretizáló funkciója mellett képes egyoldalúan alakítani a jogviszony kereteit, direkt vagy indirekt módon kötelezettséget támasztva a címzett munkavállaló irányába.²²³ E funkció képezi az alapját a munkaviszonyban fennálló, felek közötti hierarchikus viszonynak, amelyből eredően az élesen elválasztható a polgári jogban meglévő, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyoktól.²²⁴ Megállapítható tehát, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok osztályozásakor az utasítási jog kulcsfontosságú ismérv, akár az elsődleges minősítő jegyként – az alá-fölé rendeltségi viszony domináns elemeként felsejlő utasítási jogként – akár a másodlagos minősítő jegyként értékelt utasítási jogként asszociálunk rá.²²⁵

A jelen fejezetben rögzítettek alapján megállapítható, hogy az utasítási jog ténylegesen meghatározó eleme a munkaviszonynak, annak ellenére, hogy megítélése kettős. Habár tényszerűen – az Mt. szövegezéséből is eredően – az utasításra elsődlegesen a munkáltató legrelevánsabb hatalmi jogosultságaként kell tekintenünk, szükséges azt is kiemelni, hogy a jogintézmény maga kötelezettségként is megjelenik a jogviszony domináns felének oldalán azzal, hogy az azzal kapcsolatos mulasztás – vagyis az utasítás elmaradása – elméleti szempontból alkalmas arra, hogy kárt okozzon. Rögzíthető tehát, hogy a foglalkoztatási kötelezettség elmaradása – amely részben magában hordozhatja az utasítással kapcsolatos munkáltatói passzivitást – a Kúria joggyakorlatában jelen van, ez azonban kifejezetten az adott ügghöz kapcsolódóan válik problémássá.

A fentiek alapján széleskörű jogosultságot biztosító eszközként az utasítási jog – a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségéből levezethetően – munkáltatói köteleességként is domináns eleme a munkaviszonyoknak, hiszen a munkavállaló magatartása, munkavégzése az utasítás tartalmától függ, és így befolyásolhatja a munkavállaló kárfelelősségének vagy a munkaviszonyból származó kötelezettségei teljesítésének – vagy épp elmaradásának – megítélését is. Mindez figyelmet érdemel a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmezésével

²²³ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás elhatárolása az államigazgatási konkrét utasítástól*, Jogtudományi Közlöny 1970. 7. sz. 365-373.

²²⁴ KISS György: *A munkafeltételek változásának lehetőségei, az ún. kiterjesztett utasítási jog problematikája*, HR&Munkajog, 2013/10., 4-7.

²²⁵ Hozzávetőlegesen újkeletű problémát jelentenek a platformmunkások, akik különös hatást gyakorolhatnak a jogviszonyok minősítésével kapcsolatos feltételrendszerre is. Ebben a vonatkozásban lásd bővebben: GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás és bizonytalan foglalkoztatási formák a magyar munkajogban*, In: „Ad imaginem et similitudinem nostram”, A Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karának Könyvei. Tanulmányok (51), Pázmány Press, Budapest, 2024., 449-462., KISS Gergely Árpád: *Platform Office? – Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban*, Közjogi Szemle, 2021/1., 53-59.

kapcsolatosan is, figyelemmel arra, hogy a munkáltatói intézkedések és a munkavállalói szerződésszerű teljesítés gyakorlatilag ebbe az irányba mutatnak.

A munkáltató utasítási joga azonban nem lehet korlátlan, annak komoly határát képezik az egyes tételes jogi, illetve az általános magatartási követelmények körében rögzített rendelkezések. A tételes jogi korlátok között – bár külön rendelkezik az Mt. az utasítás munkavállalói megtagadásának kötelezettségéről, illetve lehetőségéről²²⁶ – főként a munkaszerződésből eredő jogosultságok, előírások emelhetők ki. A munkáltató utasításával nem térhet el a munkaszerződésben konszenzuson alapuló rendelkezésektől, főként a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeitől. A munkáltató utasítási joga tehát egyfajta „keretbe foglalt” jogosultság, figyelemmel arra, hogy úgy alakíthatja egyoldalúan a teljesítési feltételeket utasításai révén, hogy közben a fennálló munkaviszony alapjait nem érintheti, ezen felül pedig nem sértheti a munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályokat sem.

A tételes jogi korlátok mellett azonban az Mt. általános magatartásai követelményei is fontosak az utasítási jog terjedelmének behatárolása körében, mintegy valódi határt szabva annak. Mivel alapvető jelentőségű rendelkezésekről van szó, ezért kétségtől nehéz e korlátozásokat tényleges formában definiálni, de a jelen alfejezetben rögzített magatartási követelmények – mint a joggal való visszaélés tilalma, az egyenlő bánásmód követelménye és a méltányos mérlegelés elve – a speciális jogi keretek és hangsúlyos alkotmányos, illetve emberi jogi aspektusuk miatt ténylegesen korlátot képezhetnek a munkáltató utasítási jogának gyakorlása során.²²⁷ Mi sem bizonyítja ezt jobban az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan, minthogy éppen a munkajog területén bír kiemelkedő és arculatformáló jelentőséggel ez az elv, és bármely aspektusból eredő diszkriminációs problémák aggályosságát vizsgáljuk, arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkavállaló alapvető jogainak védelme és biztosítása – még ha szűk körben is, de – keretek közé szorítja a munkáltató jogosultságait, még akkor is, ha azok annak gazdasági racionalitás egyik kivételési formájaként jelennek meg.²²⁸

²²⁶ Az utasítás megtagadásával kapcsolatosan vont le érdemi következtetéseket BERKE Gyula: A megtagadási kötelezettséggel, illetve lehetőséggel kapcsolatosan lásd bővebben: BERKE Gyula: *A munkáltatói hatalom és korlátai*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, Pécsi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kar, Pécs, 2016., 27-28.

²²⁷ ZACCARIA – BANKÓ *i.m.* 78.

²²⁸ A munkavállalói (alap)jogok és a munkáltató jogos gazdasági érdekének „ütközésével” kapcsolatosan KISS György rögzítette, hogy az individuális munkajogban a munkáltató nem csupán a munkajogviszony egyik alanyaként van jelen, hanem érdekeit vállalkozói – adott esetben esetlegesen egyenesen tulajdonosi – minősége határozza meg, míg a munkavállaló az egzisztenciális helyzetének stabilizálásában érdekelt, de nem csupán a ez határozza meg, hanem a munkáltatóhoz fűződő viszonyát átszövik az alapjogok általános, klasszikus relációjával. Lásd bővebben: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS Bt., Pécs, 7., az alapjogok konceptuális változásával kapcsolatosan lásd bővebben: ZACCARIA (2021) *i.m.* 84-112.

Összességében tehát a munkáltató utasítási joga a munkáltatói jogkör egyik domináns eleme, más megközelítésből a felek közötti munkajogviszony első releváns mozzanata, amely nélkül nem beszélhetnénk munkaviszonyról. Az utasítás a munkáltató munkaviszonyon belüli megnyilvánulása, amely kiadásával meghatározhatja a munkaviszony tartalmát, biztosíthatja a szervezett munkavégzést és – ahogyan az a következő fejezetben bővebben kifejtésre kerül – kontrollálhatja az annak alapján történő munkavégzést is.

III. A „Mit?” után a „Hogyan?” kérdése – a munkáltató ellenőrzési joga

III.1. Általános áttekintés a munkáltatói ellenőrzés jelentőségéről

Ahogy az már a jelen értekezés során többször említésre került, úgy itt is szükséges kiemelni, hogy a munkaviszonyban, mint minden jogviszonyban, a feleket különböző jogok illetik meg és kötelezettségek terhelik, amelyek egyensúlya bizonyos esetkörökben a munkáltató javára billen. Ez főként a munkáltatói jogkör sokszínűségével hozható összefüggésbe, tekintettel arra, hogy az abból eredő jogosultságok a munkaviszony egészét átszövik, ez azonban nem jelenti azt, hogy korlátlanul gyakorolhatóak lennének.

A korábbi fejezetekben az irányítási jogkör jelentős részét képező utasítási jogot vizsgáltam, megállapítva, hogy e jogosultság mintegy „uralmi” pozíciót generál a munkáltató oldalán, tekintettel arra, hogy – egyetértve ROMÁN álláspontjával – a munkáltatónak a munkaszerződés teljesítését annak teljes tartama alatt általánosan és részleteiben is koordinálnia kell.²²⁹ E koordináció azonban megfelelő visszacsatolás, és kontroll hiányában nem eredményezhet kielégítő eredményt sem a munkáltató, sem pedig a munkavállaló vonatkozásában. A megfelelő kontrollt a jelen fejezet tárgyát képező, szintén a munkáltató oldalán fennálló ellenőrzési jog jelenti, amely a munkáltatói jogkör egyik legvitatottabb területe, köszönhetően a munkaviszony alá-fölérendeltségi természetének.²³⁰ Kérdéses persze, hogy ez miért állítható ilyen biztosan? Elsődlegesen szükséges utalni arra, hogy a munkáltató ellenőrzési joga a jogirodalom²³¹ által kimunkált iránymutatások szerint alapvetően kettős természetet mutat: amellet, hogy a munkáltató egyik jelentős jogosultságának minősül, számottevő mértékű kötelezettséget is ró a foglalkoztatóra, amellyel kapcsolatosan a későbbiek során szólok bővebben.

A fentiekén túlmenően – ahogyan arra korábban utaltam – a munkaviszonyban részes felek alá-fölérendeltségi viszonyából következően a munkáltató „túlerőben” van a munkavállalóval szemben, könnyen visszaélhet(ne) „hatalmával” akár az ellenőrzés során is, így fontos, hogy pontos határvonalakat húzzunk meg e téren, annak érdekében, hogy – legalább látszólagos – egyensúlyt teremtsünk a munkaviszony alanyai között. E határvonal meghatározása komoly jogelméleti, illetve főként joggyakorlati aggályokat vet fel, ezáltal tovább fokozva az

²²⁹ ROMÁN (1972) *i.m.* 130-131. o.

²³⁰ v.ö.: KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert (szerk.: KARDKOVÁCS Kolos): *A munka törvénykönyvének magyarázata*, HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2016.

²³¹ NÁDAS (2023) *i.m.* 17.

ellenőrzési jog pontos értelmezésének, illetve munkaviszonyon belüli jelentőségének problémakörét.

Az általam a jelen fejezetben vizsgált témával kapcsolatban tehát – a fentiekkel összhangban – az alábbi kérdések megválaszolását látom szükségesnek: létezik-e pontos határvonal az egyik legfontosabb munkáltatói jogosultság, az ellenőrzési jog kapcsán, és ha igen, hol húzható az meg úgy, hogy az ne jelentsen sérelmet sem a munkavállaló, sem pedig a munkáltató számára? Lehetséges-e utasításalapú munkavégzés során valamennyi elvárás munkavállaló általi teljesítésének ellenőrzése akként, hogy az ne menjen a munkáltatói jogkört képező egyéb jogosultságok és a profitorientált gazdasági tevékenység rovására? A továbbiakban ennek meghatározására teszek kísérletet, némiképp inverz módon: az ellenőrzési jog munkáltató általi gyakorlásával kapcsolatos keretek, korlátok teljességre törőkvő feltárásával.

Az ellenőrzési jog szempontjából jelentős terület a munkáltató munkaszervezéséből eredően felmerülő követelmények teljesítésének kontrollja, amely a jogosultság elemi részét képezi. Főszabályként rögzítendő, hogy a munkavállaló elsődlegesen a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető.²³² A munkáltatói ellenőrzés megvalósulhat informatikai eszközzel vagy a munkakör jellegéből adódóan személyesen is, azonban az nem járhat – az erre vonatkozó munkavállalói nyilatkozat hiányában – a másik fél személyiségi jogainak korlátozásával, csorbításával. E vonatkozásban szükséges kiemelni, hogy a digitális változásoknak köszönhetően erősödtek azon munkavégzési formák, amelyek nem követelik meg a személyes kontaktust a munkáltató – vagy képviselője – és a munkavállaló között, biztosítva ezzel azt, hogy a munkavállaló távolról lássa el feladatait.

E globális folyamatot tovább erősítette a 2019-ben felbukkanó, majd 2020-ban kitörő világjárvány is, amely a munkaviszonyok átszerveződését, ezzel együtt a munkáltatói jogok – főként az ellenőrzési jog – kereteit is nagymértékben befolyásolta. Az erre vonatkozó jogalkotói reakciókat is tartalmazó álláspontot, illetve az azzal kapcsolatosan felmerülő gyakorlati problémákat szintén érintem a jelen fejezet keretei között, tekintettel arra, hogy az értekezésem megszületéséhez szükséges kutatás jelentős tartamában a koronavírus miatti veszélyhelyzeti jogszabályok szolgáltak iránymutatásul. Mindazonáltal már a jelen bevezető körében hangsúlyozandó, hogy a járványhelyzet sem oldja fel azon, munkáltatót terhelő kötelezettséget, amely a munkavállalók személyiségi jogának védelmét foglalja magában az ellenőrzési jog gyakorlása során.

²³² Mt. 11/A.§ (1) bekezdés

Tekintettel arra, hogy e kööttség az ellenőrzési jog vonatkozásában elsődlegesen a munkaviszonyban megvalósuló adatkezelés vonatkozásában érhető tetten, így az ellenőrzési jog rövid dogmatikai szempontú áttekintését követően a jelen fejezetben kiemelt jelentőséget tulajdonítok e jogterület munkajogra gyakorolt hatásának. Ezzel összefüggésben szükséges kiemelni, hogy az általam felvetett probléma megoldásához megfelelő kiindulási pontot jelent az adatkezelés jogalapjának kérdése, tekintve, hogy ezzel kapcsolatban sem beszélhetünk egységes álláspontról. Ahhoz ugyanis, hogy a munkáltató megfelelően, azaz – adatkezelési kontextusban – jogszerűen járjon el – egyúttal pedig gyakorolhassa ellenőrzési jogát az általa foglalkoztatott személy felett – szükséges valamilyen, a tevékenységét a lehető legteljesebben alátámasztó jogalappal rendelkeznie. Szükséges rámutatni, hogy a magyar jogban több, munkaviszonyban eltérő mértékben alkalmazható jogalapról beszélhetünk az adatkezelés kapcsán: az önkéntes hozzájárulásról, a törvényi felhatalmazásról és a munkáltató jogos gazdasági érdekéről is. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy teljes biztossággal egyikről sem állítható biztosan a „megfelelőség”, így további fontos kérdéseket vethet fel az alkalmazásuk a jövőre nézve. E jogalapokat pedig részben kiegészítik az általános adatvédelmi rendeletben (GDPR) szereplő jogalapok,²³³ azonban ezek vizsgálata nem képezi jelen tanulmány tárgyát.

Azon véleményem, amely szerint az adatkezelés mint jogterület milyen jelentős mértékű befolyással van a munkaviszonyokban végbemenő folyamatokra, mi sem támasztja alá jobban, hogy 2019-ben – főként a GDPR hatására – meghatározó módosítások mentek végbe az Mt. vonatkozásában is, különösen annak 11. §-a esetében. Minderre figyelemmel a jelen téma szempontjából álláspontom szerint szükséges áttekinteni az Mt. releváns, vonatkozó rendelkezéseit, illetve azoknak a közelmúltban történt – főként adatvédelmi szempontú – módosításait, változásait, így a későbbiek során a jogszabályváltozás háttérét is magában foglaló elemzés körében vonok le érdemi következtetéseket.

Végezetül – a releváns jogszabályi rendelkezések, valamint az irányadó joggyakorlat áttekintését követően, hasonlóan az előző, utasítási jogot elemző fejezethez – érdemi következtetések levonására törekszem hipotézisem igazolásának érdekében.

²³³ ARANY-TÓTH Mariann, *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) alapján*, Munkajog, 2018/1.

III.2. A munkáltatói ellenőrzést érintő jelentősebb Mt.-módosítások 2018-tól napjainkig: hatás-ellenhatás?

III.2.1. Az Mt. ellenőrzési joggal kapcsolatos módosítása adatvédelmi szempontból

Ahogy arra a jelen fejezet bevezetésében is utaltam, a munkáltató általi ellenőrzés egy, a munkajoghoz a munkaviszonyban részes felek személyes adatai miatt jelentősen kapcsolódó jogterület, az adatvédelmi jog vonatkozásában is kritikus mélységű határokba ütközik. Annak érdekében, hogy átfogó elemzés alá vonhassam a munkáltatói jogkör – általam alkalmazott bontásban – második aspektusát, a szoros kapcsolódás miatt szükséges kitekintenem az Mt. adatkezeléssel kapcsolatos – és a GDPR miatt 2019 során során átfogó módosításon átesett – rendelkezéseire.

A GDPR-ban foglalt szabályokból arra következtethetünk, hogy az újítással az összhang elérése volt a cél a foglalkoztatási viszonyokat rendező tagállami joggal, valamint az egyes ágazati törvényekben szereplő adatvédelmi előírásokkal. E mellett nem hanyagolható el az sem, hogy a jogalkotás mellett a jogalkalmazók számára is egyszerűbbé tette a szabályozást. Ennek megfelelően lehetőséget biztosított arra, hogy a jogalkotó a GDPR új szabályozását szem előtt tartva felülvizsgálja a foglalkoztatási jogviszonyban megvalósuló adatkezelés tárgyában irányadó hatályos szabályozást, és amennyiben ez indokolt, az általános adatvédelmi rendelkezéseknél pontosabb szabályokat alkosson. Ebből eredően maga a tagállami jogalkotó döntheti el, mely területeken és mely tárgykörökben szükséges a pontosítás az adatkezelés foglalkoztatás-specifikus szempontjaira tekintettel.

A GDPR céljával összhangban a magyar jogalkotás is megkezdte a jogszabályi előkészítést, amely alapján utalok az Igazságügyi Minisztérium 2018. október 1. napján közzétett előterjesztésére, amely a hazai ágazati jogszabályok adatvédelmi szempontú reformját tartalmazta, többek között az Mt. tervezett módosítását is. A törvénymódosítás tervezetében meghatározásra kerültek a munkáltatók adatkezeléssel és a különleges adatok kezelésével összefüggő jogai és kötelezettségei, de az adatkezelés jogalapjai tekintetében a GDPR rendelkezései az irányadók.²³⁴

Az előterjesztés alapjaiban változtatta meg az Mt. 2019 előtt hatályos 10. §-át, új kihívások elé állítva a munkaviszonyban részt vevő feleket, valamint a jogalkalmazókat is. E módosítás alapján az akkor hatályos törvényszöveget látszólag egy egyszerű meghatározás váltotta fel,

²³⁴ vö.: RÁTKAI Ildikó: *Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben*, Munkajog, 2019/2., 69-75.

amely alapján a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, és a munkavállalónak olyan személyes adatát kezelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Meghatározásra került, hogy a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet az Mt.-ben meghatározott jogának gyakorlása vagy köteletségének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti, ezzel összefüggésben pedig adatot kezelhet. Ezek során okirat bemutatása követelhető, és ennek másolata kezelhető, erről a munkavállalót természetesen tájékoztatni kell. A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.²³⁵

Látható, hogy a módosított szabályozás a munkáltató számára nagyobb mozgásteret biztosít, valamint kikerül azon korlát is, amely alapján harmadik személlyel szemben csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet adatokat. Fontos újdonságként jelent meg, hogy az előterjesztésben beemelték a törvénykönyvbe a különleges adat fogalmát is, utalva az Infotv.-ben meghatározottakra. Ebből következik, hogy a munkáltató egy újabb adatcsoport kezelésére is jogosultságot kapott, ez pedig nem más, mint a munkavállaló egyedi azonosítását célzó biometrikus adat (pl. ujjlenyomat). Itt azonban korlátokba ütközhetünk: csak a törvényben meghatározott esetekben kezelhetők az e tárgykörbe tartozó információk, ilyen például az egészség megőrzése, a munkáltató jelentős vagyoni érdekének védelme, a törvény által védett titok megőrzése, az adat- és információbiztonsági szabályok megtartása, veszélyes anyag őrzése, és a munkavállaló kétséget kizáró azonosítása. Ezek munkaidő-nyilvántartás céljából is kezelhetők, tehát, ha a munkáltató területén lévő valamely egységbe történő, rövid ideig tartó bejutás céljából kezeli a munkáltató ezen adatokat, akkor az nyilván nem lesz alkalmas a munkaidő kezdetének és a végének a nyilvántartására.

Ahogy KÉRI is kiemeli, a biometrikus adatok kezelésével összefüggésben az Infotv. szabályozása meglehetősen hiányos volt, így az adatkezelési szabályokat a felügyeleti szerv, a 29. Munkacsoport véleményére alapította. E szerv adatkezelésekre vonatkozó állásfoglalása kiemeli, hogy a biometrikus adatok kezelése általában nem felel meg a szükségesség és

²³⁵ A munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében lásd bővebben: BERKE Gyula: *A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez)*. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*, Pécs, PTE ÁJK, 2008. 67.

arányosság követelményeinek, azaz az adatkezelés az adott cél eléréséhez nem elengedhetetlen és nem a legkíméletesebb adatkezelési eszköz. Ennek megfelelően annak használatát a 29. Munkacsoport 6/2014. számú véleményével összhangban például csupán olyan tudományos kutatólaboratóriumokban látja megengedhetőnek, ahol halálos vírusokat tartanak, hiszen ott támasztható leginkább alá az egyedi azonosítás szükségessége s a kevésbé korlátozó alternatíva hiánya.²³⁶

Azonban felismervén, hogy az ilyen módon történő azonosítás egyre nagyobb teret hódít meg, a GDPR felhatalmazza a tagállamokat egy más, kevésbé szigorú jogalkotásra, amennyiben az az érintett jogokat megfelelően védő szabályokkal társul. Ebben a vonatkozásban szükséges megjegyezni azt is, hogy ugyan a biometrikus adatok munkáltató általi kezelésére a jogszabály – a módosítás alapján – felhatalmazást ad, azonban több törvényi kötelezettség is felmerül a lehetőséggel karöltve. Ilyen többek között az, hogy amennyiben valamely munkáltató – mint adatkezelő – által bármilyen okból, tehát munkaidőnyilvántartás, vagy belépési, azonosítási funkcióból eredően kerül sor biometrikus adatok kezelésére, úgy ebben az esetben – mivel azt a GDPR 37. cikkének (1) bekezdés b) pontja előírja – az Infotv. 25/L. § (1) bekezdés b) pontja szerint adatvédelmi tisztviselőt szükséges igénybe vennie. Mindez a munkáltatóra nézve többletköltségekkel jár, mivel – a biometrikus rendszer adatbiztonsági megfelelőségének garantálása mellett – egy olyan, a személyes adatok védelmére vonatkozó jogi előírások és jogalkalmazási gyakorlat megfelelő szintű ismeretével rendelkező személy foglalkoztatása vagy megbízása is elengedhetetlen a jogszabályi megfelelőség biztosítása érdekében, aki eleget tud tenni az adatvédelmi tisztviselői feladatoknak.²³⁷

A GDPR hatására komoly változásokon ment keresztül az Mt. 11. §-a is, amely a munkáltató ellenőrzési jogát volt hivatott szabályozni. Az Mt. 11/A. §-ának beemelése a munkáltató ellenőrzési jogköréből folyó adatkezeléséről, valamint a munkavállaló számára biztosított számítástechnikai eszközök használatáról és az eszközökön tárolt adatokba való betekintésről rendelkezik.

A munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközökkel kapcsolatosan a változás abban mutatkozik meg, hogy a magánélet ellenőrzésének kizárása helyett a hangsúly arra került, hogy a munkavállaló a rendelkezésére bocsátott számítástechnikai eszközt kizárólag a munkaviszony

²³⁶ KÉRI Ádám: *Különleges adatok kezelése a munkaviszonyban*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest 2018., 384.

²³⁷ RÁTKAI Ildikó: *Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) hatása a munka világára*, Munkajog, 2018/4., 35.

teljesítése érdekében használhatja. Mindezt az indokolja, hogy az Alaptörvényből és a Ptk.-ról szóló törvényből is levezethető a munkáltató azon kötelezettsége, hogy a magánélet nem ellenőrizhető, amely előírás az eszközök magáncélú használatától történő eltiltással garantálható.

Az Mt. 11/A. § (3) bekezdése alapján tehát a munkáltató az átadott számítástechnikai eszközön tárolt adatba az ellenőrzés során addig tekinthet be, ameddig el nem tudja dönteni, hogy az adat magáncélú adat-e.

Az átfogó módosítás részletes elemzéshez hozzátartozik a NAIH elnökének az akkori, valamennyi változást magában foglaló törvényjavaslatra vonatkozó állásfoglalása²³⁸ is. PÉTERFALVI kiemelte, hogy e jogalkotási folyamatoknak elsősorban deregulációra kell irányulniuk, vagyis azoknak a magyar törvényi szabályoknak a hatályon kívül helyezéséről kell rendelkezni, amelyekre nézve az uniós jog vált közvetlenül alkalmazandóvá, illetve amelyek esetén nincs a tagállami jogalkotónak szabad mozgásteret az uniós szabályokat kiegészítő vagy azoktól eltérő rendelkezések alkotására. Megítélése szerint a tervezett szabályozás számos eleme nem felel meg e célkitűzéseknek, melynek oka több részről tevődik össze. Egyrészt számos olyan norma²³⁹ deregulációját nem tartalmazza az Előterjesztés, amely összeegyeztethetetlen az uniós adatvédelmi szabályozással, másrészt a tervezett szabályok egy része olyan adatkezelési jogviszonyok szabályozására irányul, amelyekre nézve a tagállami jogalkotó már nem rendelkezik szabályozási mozgástérrel, főként olyan téren, ahol az érintettre nézve nem kötelező az adatkezelés.²⁴⁰ Ehhez továbbá azt hangsúlyozza az állásfoglalás, hogy az adatkezelők elszámoltathatóságának alapelvét tartalmazza az uniós szabályozás, és az ilyen szabályok elfogadásával a jogbiztonság érvényesülését veszélyeztetné, hiszen az uniós és tagállami norma ellentmondásából eredően a jogalkalmazókat is egy kettős gyakorlatra köteleznék, ellenben azzal a kikötéssel, hogy az adatkezelés jogszerűsége során az uniós jog elsőbbségének elve kell, hogy érvényesüljön.²⁴¹

Összességében tehát a NAIH állásfoglalása kimondta, hogy koncepcióját tekintve az Mt. módosítására irányuló tervezet nem állt összhangban az általános adatvédelmi rendelet rendelkezéseivel, tekintve, hogy a 88. cikk elsősorban garanciális célzattal hatalmazza fel a jogalkotókat a pontosabb adatkezelési feltételek meghatározására, ahogyan azt korábban

²³⁸ NAIH/2018/6123/2/J.

²³⁹ Pl.: a kutatás és közvetlen üzletszerzés célját szolgáló név – és lakcímadatok kezeléséről szóló 1995. évi CXIX. törvény

²⁴⁰ GDPR 6. cikk (1) bek. c) és e) pont

²⁴¹ vö.: DAVIES, Simon, *The Data Protection Regulation: A Triumph of Pragmatism over Principle?*, European Data Protection Law Review, 2016/3. 290 – 296.

említettem azért, hogy azok alkalmasak legyenek az érintett emberi méltóságának, jogos érdekeinek és alapvető jogainak megóvására. Ennek ellenére azonban a törvénymódosítási javaslat elfogadásra került.

Álláspontom szerint a munkáltató számára biztosított lehetőségek azonban nem arányosak a munkavállalókra nézve, hiszen számukra „többletkötelezettségeket” ír elő a módosítás, amellyel szemben jogosultságaik köre nem bővül, ahogyan erre korábban is utaltam. Ezzel összefüggésben – annak ellenére, hogy a módosítás a jelen értekezés írásakor több, mint hat éve hatályban van – egyetértek PÉTERFALVI azon véleményével, mely alapján a beemelt módosítások közül a különleges és bűnügyi személyes adatok kezelésére vonatkozó rendelkezések jelenlegi nyelvi megformálásukra tekintettel ezzel szemben többségében nem a célok elérésére, garanciák biztosítására irányulnak, hanem arra, hogy a munkáltatót mint adatkezelőt az általános adatvédelmi rendelet alapján terhelő elszámoltathatóság alapvető követelményéből fakadó felelőssége és a Rendeletben ehhez kapcsolódóan előírt kötelezettségek (adatvédelmi hatásvizsgálat, jogos érdek mérlegelése stb.) alól részben mentesítse, és számára törvényi felhatalmazást adjon meghatározott adatkezelési műveletek elvégzésére.²⁴² E problémák kiküszöbölésére továbbra is megoldást jelentenének az érintett szakmai érdekképviselőkkel történő, valamint általános társadalmi egyeztetések, amelyek során a munkáltatói és munkavállalói jogokra és kötelezettségekre, illetve a jogviszony jellegéből fakadó sajátosságokra,²⁴³ valamint az érintettek körének nagyságára tekintettel nagyfokú körültekintéssel szükséges eljárni.

Kiemelten hangsúlyozandó, hogy ezek mellett a jogalkotó eleget tett az adatkezelésre vonatkozó jogszabályi rendelkezések pontosítására irányuló kötelezettségének, amely előrevetíti a munkáltató adatkezelési műveleteinek korlátait és feltételeit különösen a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlása terén.

Látható tehát, hogy az e fejezetben elemzett munkáltatói ellenőrzési joggal összefüggésben meglévő magyar munkajogi szabályok számottevő változáson mentek keresztül az elmúlt években, amelynek legfőbb indikátora az adatvédelmi rendelkezések előtérbe kerülése volt.

A változásokat a digitális forradalom tovább befolyásolta, amelyet a mesterséges intelligencia (a továbbiakban: MI) térnyerése csak még jobban felgyorsított. Nem vitatott, hogy az MI egyre nagyobb szerepet kap – illetve vesz át a munkaviszonyon belül is. A munkavállalók „robotizációja” mellett a jelen értekezés középpontjában lévő munkáltatói

²⁴² NAIH/2018/6123/2/J. 14.

²⁴³ lásd: KENDERES György, *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*, Jogtudományi Közlöny, 2001. 2. szám 113-120.

jogkör vonatkozásában szükséges kiemelni, hogy az MI nagymértékben hozzájárulhat a munkáltatót terhelő HR-feladatok egyszerűsítéséhez, felgyorsításához, azonban – többek között – adatkezelési szempontból korántsem aggálytalan. A mesterséges intelligencia alapú „segítő” ugyanis rengeteg adat feldolgozásából képes tanulni, ezáltal pedig lényegalkotásával szembetűnő következtetéseket levonni. Mindez a folyamat az egyre szigorodó adatkezelési szabályozásban is kikristályosodott, ugyanis a GDPR – felismerve annak szükségességét – már szigorú előírásokhoz köti az automatizált adatkezelést.

Mindenekelőtt fontos rögzíteni, hogy GDPR 22. cikke – reagálva a technológiai fejlődés nagymértékű előretörésére – kimondja, hogy az *„érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené”*. A (71) számú preambulumbekkezdés definiálja a profilalkotás fogalmát, amely szerint *„a természetes személyekre vonatkozó személyes jellemzők bármilyen automatizált személyes adatok kezelése keretében történő kiértékelése, különösen az érintett munkahelyi teljesítményére, gazdasági helyzetére, egészségi állapotára, személyes preferenciáira vagy érdeklődési körökre, megbízhatóságra vagy viselkedésre, tartózkodási helyére vagy mozgására vonatkozó jellemzők elemzése és előrejelzése”*. E fogalom ráilleszthető a mesterséges intelligencia alapú HR-rendszerek által végzett tevékenységekre, ezáltal ezek alkalmazása a GDPR szempontjából biztosan profilalkotásnak minősül, és munkáltatói szempontból rendkívül releváns szabályokat fogalmaz meg.²⁴⁴

Mindezek alapján tehát a teljesen mesterséges intelligencia által „automatizált” döntéshozatal, valamint profilalkotás általános tilalom alá esik adatvédelmi szempontból, vagyis főszabály szerint e folyamat alkalmazása – különösen a munkaviszonyok vonatkozásában – kizárt. Ezekben az esetekben nincs szó emberi részvételtől, ugyanis azon túlmenően, hogy az adatokat a gépi entitás gyűjti össze, valamint elemzi, és az abból eredő döntést is önállóan hozza meg. Fontos kiemelni, hogy a fenti esetkör – a jogszabályi rendelkezés szoros nyelvtani értelmezését követve – kikerül az általános tilalom hatálya alól.²⁴⁵ A fenti főszabály alól kivételt képez az a kérdéskör, ha a döntéshozatal teljesen automatikus, érdemi emberi beavatkozás nélküli, és a GDPR 22. cikk (2) bekezdésében felsorolt valamely kivétel alá tartozó jogalap megjelölése mellett kerül sor annak kivitelezésére: e jogalapok közé tartozik

²⁴⁴ A profilalkotás adatvédelmi jelentőségével kapcsolatosan lásd bővebben: ESZTERI Dániel: *Hogyan tanítsuk jogszerűen a mesterséges intelligenciánkat?* Magyar Jog, 2019/12., 669-682.

²⁴⁵ G. KARÁCSONY Gergely: *A mesterséges intelligencia által támogatott munkáltatói döntéshozatal adatvédelmi kérdései*, Erdélyi Jogélet, 2020/4. 33.

a szerződés megkötése vagy teljesítése, az érintett kifejezett hozzájárulása vagy a jogszabály felhatalmazása.

Az emberi közreműködés esetében hangsúlyozom, hogy az adatkezelőnek – vagyis a jelen esetben a munkáltatónak – biztosítania kell, hogy a döntést érintő áttekintés érdemi gesztus legyen. Mindezt alátámasztja a 29. számú Adatvédelmi Munkacsoport állásfoglalása is, amely szerint az érdemi közreműködésnek egy olyan személy részéről kell megvalósulnia, aki megfelelő jogkörrel és kompetenciával rendelkezik a döntés megváltoztatására.²⁴⁶ Egyértelműen megállapítható, hogy az egyes munkaviszonyokban a döntéshozáshoz megfelelő hatáskörrel a munkáltató rendelkezik, akinek kötelezettsége egy olyan támogató rendszer kiépítése, amelyben az esetlegesen a mesterséges intelligencia által összegyűjtött és elemzett adatok kifejezetten hozzá jutnak el, majd ezt követően saját meggyőződése és egyedi szempontrendszere alapján, mérlegelési jogkörében eljárva megalapozott döntést hozzon. A jogszabályi előírásoknak történő megfeleléshez tehát elegendő az érdemi beavatkozás lehetőségét beépíteni a döntési mechanizmusba.²⁴⁷

A másik, kivételt képező esetkör, amikor a teljesen mesterséges intelligencián alapuló automatikus döntéshozatalra jogszerűen kerülhet sor, a kivételt képező jogalapok köre. Ebben a vonatkozásban szükséges megvizsgálni az egyes, GDPR 22. cikkének (2) bekezdésében felsorakoztatott jogalapok hivatkozhatóságát a munkaviszonyok vonatkozásában. Az említett jogalapok közé tartozik a jogszabályi felhatalmazás, amelynek keretei a magyar jogban jelenleg még nem bontakoztak ki olyan mértékben, hogy számottevő következtetést vonhassak le azok elemzéséből, így annak jelen tanulmány keretei közötti vizsgálatától eltekintek.

A fenti felhatalmazáson kívül megfelelő jogalapot teremt a mesterséges intelligencián alapuló automatikus döntéshozatalhoz az érintett kifejezett hozzájárulása. A GDPR előírásai szerint a hozzájárulás az érintett akaratának önkéntes, konkrét, megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű kinyilvánítása.²⁴⁸ Elsőként fontos megjegyezni, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban az érintett önkéntes hozzájárulása főszabály szerint nem értelmezhető, ugyanis a 29. számú Adatvédelmi Munkacsoport ajánlásaiban és a magyar adatvédelmi gyakorlatban az érintett hozzájárulása kapcsán világossá vált, hogy csak az egyes esetekben tölti be funkcióját a foglalkoztatási jogviszonyokban, amelyet jól szemléltet az Mt. 9. § (3) bekezdése. Ez alapján a munkavállaló személyiségi jogáról általános jelleggel előre

²⁴⁶ A 29. cikk szerinti munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679. rendelet alkalmazásához. WP251rev01., Brüsszel, 2017. október 3. 22.

²⁴⁷ G. KARÁCSONY *i.m.* 34.

²⁴⁸ GDPR 4. cikk 11. pontja

nem mondhat le, ilyen nyilatkozatait pedig írásban kell megtennie. A hozzájárulás önkéntessége megkérdőjeleződött, az alá-fölérendeltségi viszony jellegéből adódóan a hozzájárulás jogalapja nem, vagy nehezen értelmezhetővé vált. A NAIH gyakorlata szerint nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban, mivel ha az érintett a hozzájárulását megtagadja, ez anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki. A NAIH gyakorlatában így kimunkálásra került, hogy az érintett hozzájárulására mint jogalapra csak kivételesen lehet hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén. Mindezt megerősíti az Európai Adatvédelmi Testület állásfoglalásában, amikor rögzíti: a munkaviszony keretében történő adatkezelés esetében általában annak jogalapját nem képezheti a munkavállaló hozzájárulása a közötte és a munkáltató közötti hierarchikus viszonyból eredően.²⁴⁹

Mindezek alapján megállapítható, hogy a munkaviszonyhoz kapcsolódóan a mesterséges intelligencián alapuló automatikus döntéshozatal és profilalkotás nem végezhető jogszerűen az érintett – javarészt tehát a munkavállalók – kifejezett hozzájárulása mint jogalap alapján, mivel az a munkaviszonyban meglévő alá-fölérendeltségi erőviszonyból eredően csak rendkívül szűk körben értelmezhető.²⁵⁰

Végezetül a fennmaradó jogalap, vagyis az adatkezelő és érintett közötti szerződés létesítése vagy annak teljesítése vonatkozásában kiemelendő, hogy az azon alapuló, mesterséges intelligencia által végzett adatkezelés csak azon esetekben tekinthető jogszerűnek ha a beérkező adatok mennyisége miatt a rutinszerű emberi beavatkozás nem lenne eredményes. Mindezek alapján a szerződéses kötelezettség teljesítésére mint adatkezelési szempontból megfelelő jogalapra történő hivatkozás csak a nagyvállalatok esetében értelmezhető, a kisebb gazdasági társaságoknál, amelyek méretükből adódóan kevesebb munkavállaló adatait kezelik, nem lesz minden esetben megalapozott. Kiemelem, hogy a nagyvállalatok vonatkozásában is le kell folytatni a szükségesség-arányosság tesztjét a 29. számú Adatvédelmi Munkacsoport állásfoglalása alapján, amellyel igazolást nyerhet, hogy a mesterséges intelligencia

²⁴⁹ European Data Protection Board Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679. (Brüsszel, 2020. május 4.) 9.

²⁵⁰ A mesterséges intelligencia alkalmazásával kapcsolatosan fontos kiemelni, hogy az erre vonatkozó európai uniós rendeletet - Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a továbbiakban: AI Act) – már hazánk is átültette az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról szóló 2025. évi LXXV. törvénnyel. Ez azonban korántsem jelenti azt, hogy a szabályozás köre lezártként lenne kezelhető, figyelemmel arra, hogy a munkaviszonyokon belüli alkalmazhatóság vonatkozásában több nyitott kérdés is fennmaradt.

igénybevétele mellett nincs más, hatékonyabb, illetve célszerűbb módszer az adatok kezelésére és a döntéshozatalra.²⁵¹

Összességében tehát jól látható módon kirajzolódik, hogy a munkaviszonyok vonatkozásában lefolytatott, mesterséges intelligencián alapuló automatikus döntéshozatal és profilalkotás akkor lehet legitim, ha az említett entitás kizárólag támogatói szerepkörben lép fel, azonban az érdemi döntés meghozatala egy, arra jogkörrel rendelkező személyt illet meg. A teljesen automatizált döntéshozatal csak szűk körben, a szerződésre mint jogalapra támaszkodva, a számottevő mértékű adatmennyiséget kezelő gazdasági társaságok esetében értelmezhető, és ebben az esetben is csak akkor, amennyiben annak szükségessége igazolt. A mesterséges intelligencia használatának szabályozott mederbe terelése a munkaviszonyokban kiemelt jelentőségű, akár az egyes munkáltatói jogkörből eredő jogosultságok gyakorlását, akár az adatkezelés jogszerűségének biztosításának szemszögéből közelítem meg a témát. Az MI térnyerése tehát számottevő mértékű hatással van a munkáltatói jogkörre, azon belül is az egyes „sarokterületekre”, mint a HR vagy a teljesítményértékelés kérdésköre, azonban – mivel a munkáltatói jogkör kizárólag mint egység értelmezhető – jelentős relevanciája van a munkáltatói ellenőrzés során is. Mindezt tovább erősíti az a tény, hogy az MI – mint egy digitalizált „adatbank” – nagyszámú információ feldolgozásából képes érdemi összefoglalást, kiterjedt véleményt és eredményt produkálni, amely adatbeszerzés elsődlegesen a munkáltató feladata. Az adatok ismerete és ismertetése, illetve tárolása pedig a munkáltató ellenőrzési jogosultságának adatvédelmi előírásoknak megfelelő gyakorlásával hozható szoros párhuzamba, ezáltal – a fentiek alapján röviden – szükséges azt ebben a kontextusban is megvizsgálnom a konzekvenciák teljesértékű levonásának érdekében.

III.2.1.1. Rövid – futurisztikus – kitekintés: A „black box” jelenség jelentősége az MI-alapú munkáltatói ellenőrzésben

A munkáltatói ellenőrzési jog digitalizációval összefüggő átalakulásának egyik legnehezebben megragadható, mégis gyakorlati szempontból kifejezetten lényeges kérdése az úgynevezett „black box” jelenség. A kifejezés alatt e körben nem pusztán azt szükséges érteni, hogy a munkáltató által alkalmazott technológiai rendszer működése a munkavállaló előtt ismeretlen, hanem azt is, hogy a rendszer által előállított értékelés, rangsorolás, kockázati jelzés

²⁵¹ A 29. cikk szerinti munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679. rendelet alkalmazásához. WP251rev01., Brüsszel, 2017. október 3. 24.

vagy döntési javaslat oksági útja a munkáltató számára sem feltétlenül rekonstruálható teljeskörűen. Mindez különös jelentőséget nyer akkor, ha az algoritmikus értékelés nem a munkafolyamat semleges technikai segédeszköze, hanem az utasítási, ellenőrzési vagy fegyelmezési jog gyakorlásának tényleges előszobájává válik.

A black box jelenség általános társadalmi-jogi megközelítését PASQUALE klasszikus monográfiája helyezte tágabb kontextusba, amikor az algoritmikus rendszerek átláthatatlanságát nem csupán technikai nehézségként, hanem hatalmi aszimmetriaként értelmezte.²⁵² E gondolatmenet munkajogi vetülete abban ragadható meg, hogy a munkáltató a munkavállalóról egyre több adatot képes gyűjteni, a munkavállaló azonban egyre kevesebbet tud arról, hogy ezen adatok milyen logika alapján válnak munkáltatói következtetések, értékelések vagy hátrányos jogkövetkezmények alapjává. A hatalmi egyensúlytalanság tehát a klasszikus munkajogi alá-fölérendeltségen túl információs aszimmetriaként is újratermelődik.

BURRELL a gépi tanulási algoritmusok opacitását három, egymással összefüggő tényező mentén ragadja meg: a szervezeti vagy üzleti titokként kezelt működés, az érintettek technikai ismereteinek hiánya, valamint a gépi tanulási modellek olyan belső komplexitása, amely adott esetben még szakértők számára is nehezen értelmezhető.²⁵³ E hármas felosztás a munkáltatói ellenőrzés körében különösen használható, mert jól elkülöníti egymástól azt az esetet, amikor a munkáltató tudna, de nem akar magyarázatot adni; azt, amikor a munkavállaló nem rendelkezik a magyarázat megértéséhez szükséges ismeretekkel; valamint azt, amikor a rendszer maga olyan összetett, hogy a konkrét kimenet és az ahhoz vezető út csak részlegesen magyarázható. A munkajog számára mindhárom eset eltérő, de azonos súlyú garanciális problémát jelent.

A munkáltatói jogkör szempontjából ezért a black box nem kezelhető pusztán informatikai működési sajátosságként. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló magatartását, teljesítményét, megbízhatóságát, munkára képes állapotát vagy éppen szervezeti alkalmasságát algoritmikus rendszerrel vizsgálja, a technológia eredménye szükségképpen jogi jelentőséget nyer. A kérdés ekkor már nem az, hogy a rendszer statisztikai értelemben kellően pontos-e, hanem az, hogy a munkáltató a rendszerre alapított intézkedést képes-e jogilag is indokolni, ellenőrizni és szükség esetén korrigálni.

²⁵² PASQUALE, Frank: *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press, Cambridge–London, 2015. különösen Introduction – The Need to Know, 1–18.; Toward an Intelligible Society, 189–220.

²⁵³ BURRELL, Jenna: *How the Machine “Thinks”: Understanding Opacity in Machine Learning Algorithms*. Big Data & Society, 2016/1., 1–12. DOI: 10.1177/2053951715622512.

Az ellenőrzési jog klasszikus dogmatikája abból indul ki, hogy a munkáltató jogosult meggyőződni arról, hogy a munkavállaló a munkaszerződésből, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokból, valamint az utasításokból eredő kötelezettségeit teljesíti-e. E jogosultság azonban csak akkor illeszthető be a munkajog garanciális rendszerébe, ha az ellenőrzés célhoz kötött, szükséges, arányos, előzetesen megismerhető és utólag is számon kérhető. A black box jelenség éppen ezt a számonkérhetőséget gyengíti: az ellenőrzés látszólag objektívvá válik, miközben az objektivitás feltételei gyakran ellenőrizetlenek maradnak.

A szakirodalomban BROŻEK, FURMAN és KUCHARZYK arra hívják fel a figyelmet, hogy a black box probléma nem egyetlen, homogén jelenség, hanem több, egymással összefüggő kérdés rétegződése. Elemzésük szerint különbséget kell tenni az opacitás, az idegenség, az előrejelezhetetlenség és az igazolási probléma között.²⁵⁴ E felosztás munkajogi hasznosíthatósága abban áll, hogy az algoritmikus munkáltatói ellenőrzés hibája nem mindig ugyanott keletkezik. Előfordulhat, hogy a rendszer működése tényszerűen nem ismert; előfordulhat, hogy a rendszer idegen logikát alkalmaz a munkajog normatív szempontjaihoz képest; előfordulhat, hogy a kimenet váratlan vagy instabil; és végül előfordulhat, hogy a munkáltató nem képes a rendszer által adott eredményt saját döntéseként igazolni. A jogvita szempontjából az utolsó eset a legsúlyosabb, mert itt már nem egyszerűen technikai bizonytalanságról, hanem indokolási hiányról beszélünk.

A black box jelenség emiatt közvetlen kapcsolatban áll a munkáltatói ellenőrzés arányosságával is. Az arányossági mérlegelés ugyanis csak akkor végezhető el érdemben, ha ismert, hogy az ellenőrzés milyen adatokat használ, milyen következtetéseket von le, milyen kockázatokat eredményez, és milyen hátrányokkal járhat a munkavállaló számára. Ha ezek a tényezők rejtve maradnak, akkor a munkáltató által hivatkozott gazdasági, szervezési vagy biztonsági érdek nem mérhető össze a munkavállaló személyiségi, adatvédelmi vagy egyenlő bánásmódhoz fűződő érdekeivel. Ebben az esetben az arányosság nem valódi jogi mérce, hanem utólagos, formai legitimációvá válhat.

A technikai magyarázhatóság szakirodalma mindezt azzal egészíti ki, hogy a fekete dobozként működő döntéstámogató rendszerek nem egyszerűen kevés információt adnak a felhasználó számára, hanem kifejezetten elrejtik a belső logikát, amely alapján a bemeneti

²⁵⁴ BROŻEK, Bartosz – FURMAN, Michael – KUCHARZYK, Bartłomiej: *The black box problem revisited. Real and imaginary challenges for automated legal decision making*, Artificial Intelligence and Law, 2024. DOI: 10.1007/s10506-023-09356-9.

adatokból kimeneti minősítés keletkezik.²⁵⁵ A munkajog számára ebből nem az következik, hogy minden algoritmikus rendszer alkalmazása eleve jogellenes lenne, hanem az, hogy a rendszer eredménye önmagában nem válhat jogi értelemben vett indokká. A munkáltatónak azt kell igazolnia, hogy az algoritmikus kimenetet milyen emberi mérlegelés követte, mely tények erősítették meg vagy cáfolták azt, és az intézkedés miért volt a konkrét jogviszonyban szükséges és arányos.

A black box jelenség munkajogi jelentősége különösen az algoritmikus menedzsment keretei között válik nyilvánvalóvá. Algoritmikus menedzsmentről akkor beszélhetünk, amikor a munkaszervezés, a teljesítményértékelés, a munkavállalók rangsorolása, a feladatkiosztás, a díjazási elemek meghatározása vagy a fegyelmezési kockázat az emberi vezetői döntés helyett részben vagy egészben adatalapú, automatizált rendszer közvetítésével történik. E technológiai változás nem szünteti meg a munkáltatói jogkört, de átalakítja annak gyakorlási módját: a munkáltatói akarat nem közvetlen utasításként, hanem adatvezérelt szervezési és értékelési környezetként jelenik meg.

KELLOGG, VALENTINE és CHRISTIN az algoritmusok munkahelyi szerepét a kontroll új, vitatott terepeként írják le. Elemzésük szerint az algoritmikus technológiák a szervezeti kontrollt nem pusztán gyorsabbá vagy hatékonyabbá teszik, hanem átrendezik azt a módot is, ahogyan a munkavállalók teljesítménye mérhetővé, összehasonlíthatóvá és befolyásolhatóvá válik.²⁵⁶ E gondolatmenet a munkáltatói jogkör triászra szempontjából azért lényeges, mert az algoritmus egyszerre jelenhet meg utasítási, ellenőrzési és fegyelmezési funkcióban. A feladatkiosztás az utasítási jog digitalizált formájaként, a folyamatos adatgyűjtés az ellenőrzési jog intenzív gyakorlásaként, a negatív értékeléshez kapcsolódó munkáltatói reakció pedig a fegyelmezési jog előkészítő mechanizmusaként értelmezhető.

AJUNWA kifejezetten a munkahelyi black box paradoxonát emeli ki: a munkavállaló oldalán egyre nagyobb transzparenciát követel meg az adatgyűjtés, miközben a munkáltatói döntéshez vezető algoritmikus folyamat egyre átláthatatlanabbá válik.²⁵⁷ Ez a paradoxon a munkajogban különösen veszélyes, mert a munkaviszonyban a munkavállaló már eleve alárendelt pozícióban áll. Ha ehhez olyan technológiai környezet társul, amelyben a munkavállaló minden mozdulata,

²⁵⁵GUIDOTTI, Riccardo – MONREALE, Anna – RUGGIERI, Salvatore – TURINI, Franco – GIANNOTTI, Fosca – PEDRESCHI, Dino: *A Survey of Methods for Explaining Black Box Models*, ACM Computing Surveys, 51(5), 2018/2019, 1–42. DOI: 10.1145/3236009.

²⁵⁶KELLOGG, Katherine C. – VALENTINE, Melissa A. – CHRISTIN, Angèle: *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, Academy of Management Annals, 14(1), 2020, 366–410. DOI: 10.5465/annals.2018.0174.

²⁵⁷AJUNWA, Ifeoma: *The “black box” at work*, Big Data & Society, 7(2), 2020, 1–6. DOI: 10.1177/2053951720938093.

kommunikációja, teljesítményadata vagy rendelkezésre állása mérhetővé válik, miközben nem tudja, hogy e mérések miként hatnak jogi helyzetére, akkor az alá-fölérendeltség új minőséget kap. A munkáltatói hatalom ilyenkor nem feltétlenül nyílt utasításként, hanem rejtett értékelési és előrejelzési infrastruktúráként fejti ki hatását.

A platformmunka irodalma e problémát különösen élesen mutatja. ROSENBLAT és STARK Uber-sofőrökre vonatkozó esettanulmánya az algoritmikus munkaszervezés és az információs aszimmetria kapcsolatát vizsgálja, rámutatva arra, hogy a platform által közvetített munka esetében a munkát végző személy sokszor nem ismeri teljeskörűen a feladatkiosztás, értékelés vagy szankcionálás logikáját.²⁵⁸ A hagyományos munkaviszonyra vetítve mindez azért tanulságos, mert a munkáltatói jogkör gyakorlása akkor is elmozdulhat ebbe az irányba, ha a jogviszony továbbra is klasszikus munkaviszonyként kerül minősítésre. A lényeg nem a platform mint szervezeti forma, hanem az, hogy a munkáltatói kontroll adatvezérelt, részben automatizált, és a munkavállaló számára nehezen feltárható mechanizmusok útján valósul meg.

A magyar szakirodalomban ZÓDI az algoritmikus menedzsment platformmunkában betöltött szerepét vizsgálva hangsúlyozza, hogy a szabályozási válaszok között megjelenhet az algoritmusok előzetes megfeleléségének értékelése, az érintettek tájékoztatása, az átláthatóság biztosítása, ideértve a döntésekben szerepet kapó paraméterek és azok egymáshoz való viszonyának megismerhetőségét is, valamint a panaszkezelési mechanizmusok kialakítása.²⁵⁹ E megközelítés álláspontom szerint a klasszikus munkaviszonyokban is irányadó lehet, mivel a munkáltató algoritmikus rendszerhasználata nemcsak adatvédelmi, hanem munkajogi megfeleléségi kérdés is. A munkavállaló ugyanis nem általában az algoritmussal áll szemben, hanem az algoritmust munkáltatói jogkör gyakorlására felhasználó foglalkoztatóval.

A fenti szakirodalmi álláspontok alapján megállapítható, hogy az algoritmikus menedzsment nem valamely különálló, munkajogon kívüli technológiai jelenség, hanem a munkáltatói hatalom gyakorlásának új technikai közege. Ezért téves lenne az a megközelítés, amely szerint a rendszer által generált eredmény a munkáltatói felelősséget csökkenti. Épp ellenkezőleg: minél átláthatatlanabb a rendszer, annál nagyobb jelentősége van annak, hogy a munkáltató előzetesen megvizsgálja annak működését, korlátait, torzításait és joghatásait, majd a konkrét intézkedés meghozatalakor emberi, jogilag is ellenőrizhető mérlegelést végezzen.

²⁵⁸ ROSENBLAT, Alex – STARK, Luke: *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, International Journal of Communication, 10, 2016, 3758–3784.

²⁵⁹ ZÓDI Zsolt: *Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában*. Állam- és Jogtudomány, LXIII. évf., 2022/1., 89–108., különösen 103. DOI: 10.51783/ajt.2022.1.05.

A black box jelenség egyik kézenfekvő jogi kapcsolódási pontja az általános adatvédelmi rendelet automatizált döntéshozatalra és profilalkotásra vonatkozó szabályrendszere. A GDPR 22. cikke a kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló, az érintettre joghatással járó vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintő döntésekkel szemben teremt védelmet. A munkaviszonyban ez különösen akkor bír jelentőséggel, ha az automatizált értékelés felvételi döntéshez, teljesítményértékeléshez, előléptetéshez, munkabeosztáshoz, díjazáshoz vagy jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódik.

A GDPR magyarázhatósági potenciáljával kapcsolatban ugyanakkor a szakirodalom óvatosságra int. WACHTER, MITTELSTADT és FLORIDI amellett érvelnek, hogy a GDPR-ból nem vezethető le olyan általános és erős, minden egyedi automatizált döntésre kiterjedő „magyarázathoz való jog”, ahogyan azt a rendelet hatálybalépése körüli diskurzus gyakran feltételezte.²⁶⁰ E megállapítás a munkajog szempontjából különösen fontos: a munkavállalói jogvédelem nem épülhet kizárólag arra, hogy az érintett utólag majd teljes technikai magyarázatot kap a rendszer működéséről. A jogvédelemnek ennél előrébb kell helyeződnie: a munkáltató oldalán kell megjelennie a rendszer alkalmazása előtti kockázatelemzésnek, az emberi felülvizsgálatnak és a döntési felelősség személyhez kötésének.

EDWARDS és VEALE hasonlóan arra figyelmeztetnek, hogy a magyarázathoz való jog önmagában nem feltétlenül alkalmas az algoritmikus károk orvoslására, mert a magyarázat lehet túl technikai, túl általános, vagy éppen a konkrét jogsérelmet nem érintő.²⁶¹ E megközelítés alapján a munkajogi kérdés nem merülhet ki abban, hogy a munkáltató valamiféle tájékoztatót ad az algoritmus működéséről. A valódi garancia az, hogy a munkavállaló számára ténylegesen vitatható legyen a döntés, a munkáltató pedig ne mentesülhessen az indokolási és bizonyítási kötelezettség alól arra hivatkozással, hogy a rendszer belső működését maga sem látja át.

WACHTER, MITTELSTADT és RUSSELL e probléma gyakorlati megoldásaként a kontrafaktuális magyarázatok lehetőségét dolgozzák ki. Álláspontjuk szerint az érintett számára nem minden esetben az a legfontosabb, hogy a rendszer teljes belső logikáját megismerje, hanem az, hogy értse: milyen lényeges körülmény változása vezethetett volna más eredményhez, illetve milyen alapon vitathatja a döntést.²⁶² Munkajogi szempontból mindez

²⁶⁰ WACHTER, Sandra – MITTELSTADT, Brent – FLORIDI, Luciano: *Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation*, International Data Privacy Law, 7(2), 2017, 76–99. DOI: 10.1093/idpl/ix005.

²⁶¹ EDWARDS, Lilian – VEALE, Michael: *Slave to the Algorithm? Why a “Right to an Explanation” Is Probably Not the Remedy You Are Looking For*, Duke Law & Technology Review, 16, 2017, 18–84. DOI: 10.2139/ssrn.2972855.

²⁶² WACHTER, Sandra – MITTELSTADT, Brent – RUSSELL, Chris: *Counterfactual Explanations without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR*. Harvard Journal of Law & Technology, 31(2), 2018, 841–887. DOI: 10.2139/ssrn.3063289.

azzal a következtetéssel jár, hogy a munkáltató által adott magyarázatnak nem feltétlenül kell forráskód-szintű technikai feltárást jelentenie, de alkalmasnak kell lennie arra, hogy a munkavállaló megértse a számára hátrányos következtetés lényegi okait, és érdemben vitathassa azokat.

A magyarázhatóság tehát kettős funkciót tölt be. Egyrészt megelőző funkciója van, mert rákényszeríti a munkáltatót arra, hogy már a rendszer bevezetésekor számot vessen annak céljával, működésével, adatforrásaival és kockázataival. Másrészt jogvédelmi funkciója van, mert a munkavállaló csak akkor tud fellépni az utasítás, ellenőrzés vagy fegyelmezés jogszerűtlenségével szemben, ha legalább a döntés lényeges indokai, adatforrásai és mérlegelési szempontjai hozzáférhetőek. E kettős funkció hiányában az automatizált döntéstámogatás a munkavállaló szempontjából megfoghatatlan hatalmi tényezővé válik.

A diszkriminációs kockázatok ezt tovább erősítik. LUKÁCS a digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal munkajogi összefüggéseit vizsgálva arra mutat rá, hogy a munka világában alkalmazott automatizált döntések az egyenlő bánásmódhoz való jog szempontjából is kihívást jelentenek.²⁶³ A black box jelenség e körben azért különösen problematikus, mert az algoritmikus hátrányos megkülönböztetés gyakran nem nyílt, szándékos különbségtételként jelenik meg, hanem múltbeli adatok, torzított mintázatok vagy látszólag semleges változók közvetítésével. A munkáltató felelőssége azonban nem szűnik meg attól, hogy a diszkriminatív hatás nem emberi előítélet közvetlen megnyilvánulása, hanem automatizált értékelési logika eredménye.

A black box jelenség legnehezebb munkajogi következménye a felelősség szétforgácsolódásának veszélye. A hagyományos munkaviszonyban a munkáltatói jogkör gyakorlója – még akkor is, ha a munkáltató szervezete bonyolult – elvileg azonosítható. Az algoritmikus rendszerek esetében azonban a döntési folyamatban több szereplő jelenik meg: a szoftver fejlesztője, a rendszer szolgáltatója, az adatbázis összeállítója, a munkáltató HR-szervezete, a közvetlen vezető, az adatvédelmi tisztviselő, valamint maga az automatizált modell. A munkavállaló számára ebből gyakran csak a végeredmény látható: nem kapott állást, rosszabb értékelést kapott, kedvezőtlenebb beosztásba került, vagy fegyelmi jellegű intézkedéssel szembesült.

A felelősség szétforgácsolódása azonban álláspontom szerint nem vezethet a munkáltatói felelősség relativizálásához. A munkaviszonyban ugyanis nem az algoritmus gyakorolja a munkáltatói jogkört, hanem a munkáltató alkalmaz algoritmikus eszközt saját jogkörének

²⁶³ LUKÁCS Adrienn: *Digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal, különös tekintettel a munka világára*. Miskolci Jogi Szemle, 18(2), 2023, 103–117.

előkészítésére vagy támogatására. ALOISI és DE STEFANO monográfiája éppen arra mutat rá, hogy a robotok, algoritmusok és online platformok munkavilágra gyakorolt hatása szabályozási térképet igényel, mert a technológiai közvetítés nem szünteti meg a munkát végző személyek védelmi igényét.²⁶⁴ Ebből következően a munkáltató nem hivatkozhat eredményesen arra, hogy a döntés „nem tőle”, hanem a rendszertől származott. A rendszer kiválasztása, bevezetése, célhoz kötött alkalmazása és a kimenet jogi értékelése a munkáltatói szervezet döntési körébe tartozik.

DE STEFANO már korábbi tanulmányában is arra hívta fel a figyelmet, hogy az automatizáció és a mesterséges intelligencia munkajogi vitáit nem kizárólag a munkahelyek számának csökkenése felől kell vizsgálni, hanem a munka minősége és a munkavállalói védelem szempontjából is.²⁶⁵ Ez a megközelítés a black box jelenségre is irányadó. A kérdés nem az, hogy az algoritmus átveszi-e a munkáltató helyét, hanem az, hogy az algoritmus alkalmazása mellett megmaradnak-e azok a munkajogi garanciák, amelyek a munkavállaló kiszolgáltatottságát hivatottak ellensúlyozni. Ha a döntési folyamat olyan módon oszlik meg emberi és gépi szereplők között, hogy a munkavállaló nem tudja azonosítani a döntés okát és címzettjét, akkor a jogvédelem formálissá válik.

E körben külön hangsúlyozandó az emberi felülvizsgálat tartalma. Nem elegendő, ha a munkáltató formálisan kijelöl egy személyt, aki az algoritmikus döntést jóváhagyja. Valódi emberi felülvizsgálatról csak akkor beszélhetünk, ha az érintett személy rendelkezik a rendszer kimenetének megértéséhez szükséges információkkal, jogosult attól eltérni, és döntését önállóan, a konkrét munkavállalói körülmények mérlegelésével hozza meg. Ellenkező esetben az emberi közreműködés pusztán pecsételő funkcióvá silányul, amely a black box jelenséget nem megszünteti, hanem jogi látszattal fedi el.

A munkáltatói jogkör dogmatikájából következően ezért az algoritmikus rendszer csak döntéstámogató szerepet tölthet be. Az utasítási jog, az ellenőrzési jog és a fegyelmezési jog gyakorlása továbbra is olyan jognyilatkozati és felelősségi pozíciót feltételez, amely emberhez, illetve jogi személy munkáltató esetén az annak nevében eljáró, azonosítható személyhez köthető. Amennyiben a munkáltató e kapcsolatot megszakítja, és a döntést ténylegesen magyarázhatatlan automatizmusra bízta, úgy nem a munkáltatói jogkör modernizációjáról, hanem annak garanciális kiüresítéséről beszélhetünk.

²⁶⁴ ALOISI, Antonio – DE STEFANO, Valerio: *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, Oxford–New York–Dublin, 2022.

²⁶⁵ DE STEFANO, Valerio: *“Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, ILO Employment Working Paper No. 246, 2018.; később: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019.

III.2.1.2. Következtetések

A fentiek alapján álláspontom szerint a black box jelenség a munkáltatói ellenőrzési jog egyik legfontosabb kortárs korlátjaként értékelhető. Nem azért, mert az algoritmikus rendszerek alkalmazása önmagában kizárt lenne a munkaviszonyban, hanem azért, mert e rendszerek használata a munkáltatói jogkör gyakorlásának alapvető dogmatikai feltételeit érinti. A munkáltató ugyanis csak olyan ellenőrzési mechanizmust alkalmazhat jogszerűen, amelynek célját, adatkezelési logikáját, munkavállalóra gyakorolt hatását és jogkövetkezményeit képes előzetesen meghatározni és utólag igazolni.

A black box jelenség első következtetése tehát az, hogy az algoritmikus átláthatatlanság nem semleges technikai körülmény. A munkáltató oldalán ez a jogszerű joggyakorlás feltételeit érinti, a munkavállaló oldalán pedig a jogvédelem tényleges igénybevételét. Amennyiben a munkavállaló nem ismeri meg, hogy milyen adatok, milyen értékelési szempontok és milyen döntési logika alapján jutott a munkáltató számára hátrányos következtetésre, úgy az igényérvényesítéshez szükséges tényállítási és bizonyítási pozíciója érdemben gyengül.

Második következtetésként rögzíthető, hogy a magyarázhatóság nem azonos a teljes technikai transzparenciával. A munkavállalónak rendszerint nincs szüksége a forráskód, a modellparaméterek vagy a matematikai súlyozások teljes ismeretére. Arra azonban szüksége van, hogy megértse: milyen lényeges körülmény vezetett a hátrányos értékeléshez, milyen módon vitathatja azt, és milyen emberi döntés kapcsolódott az algoritmikus kimenethez. A munkáltató részéről ezért a jogilag releváns magyarázat nem technikai dokumentáció, hanem a munkajogi indokolási kötelezettség digitális környezethez igazított megfelelője.

Harmadik következtetésként hangsúlyozandó, hogy a felelősség szétforgácsolódása nem szükségszerű jogkövetkezmény, hanem olyan veszély, amely megfelelő munkáltatói szervezéssel és jogi kontrollal kezelhető. A munkáltató nem veszíti el felelősségi pozícióját amiatt, hogy külső szolgáltatótól származó vagy saját fejlesztésű algoritmikus rendszert alkalmaz. Éppen ellenkezőleg: az ilyen rendszer alkalmazása fokozott előzetes gondosságot, dokumentációt, emberi felügyeletet és utólagos vitathatóságot követel meg.

A kiinduló kérdésre – vagyis arra, hogy beszélhetünk-e valódi, tudatos munkáltatói joggyakorlatról, vagy a felelősség szétforgácsolódása miatt a munkavállaló jogvédelmi lehetőségei illuzórikussá válnak – álláspontom szerint differenciált válasz adható. Beszélhetünk valódi és tudatos munkáltatói joggyakorlatról akkor, ha az algoritmikus rendszer alkalmazása nem váltja ki, hanem támogatja az emberi döntést; ha a munkáltató ismeri a rendszer lényeges

működési korlátait; ha a munkavállaló előzetesen és érthetően tájékoztatást kap az ellenőrzésről; ha a rendszer kimenete nem automatikus jogkövetkezményként, hanem ellenőrizendő jelzésként funkcionál; és ha a munkáltató a konkrét döntést sajátjaként, jogilag indokolható módon vállalja.

Ezzel szemben a munkavállalói jogvédelem valóban illuzórikussá válhat akkor, ha a munkáltató a black box jelenséget felelősségelhárító eszközként használja: vagyis nem tudja megmagyarázni a rendszer működését, nem tudja azonosítani a döntés lényeges okait, nem biztosít érdemi emberi felülvizsgálatot, és a munkavállalóval szembeni hátrányos intézkedést pusztán az algoritmikus kimenetre alapítja. Ilyen esetben nem tudatos munkáltatói joggyakorlásról, hanem a munkáltatói jogkör technológiai közvetítéssel történő kiüresítéséről beszélhetünk.

Végül rögzíthető, hogy a black box jelenség nem a munkáltatói jogkör megszűnését, hanem annak újraértelmezését teszi szükségessé. A digitális munkáltatói ellenőrzés jogszerűsége nem merül ki abban, hogy a munkáltató rendelkezik-e adatkezelési tájékoztatóval vagy beszerezte-e a megfelelő technológiai eszközt. A jogszerűség mércéje az, hogy a munkáltató képes-e a technológiai közvetítést a munkajogi felelősségi rendszerbe visszacsatolni. Amennyiben igen, az algoritmikus ellenőrzés a munkáltatói jogkör modern eszköze lehet. Amennyiben nem, a black box jelenség a munkaviszony alanyvédelmi rendszerét veszélyeztető, a munkavállaló jogérvényesítését kiüresítő mechanizmussá válik.

III.2.2. Az Mt. releváns rendelkezéseit érintő ideiglenes módosítások a koronavírus miatt fennálló veszélyhelyzet ideje alatt

Tekintettel arra, hogy a jelen értekezés alapját képező kutatás egy jelentős része alatt a koronavírus miatti veszélyhelyzeti jogszabályok voltak érvényben – melyek utóhatását jelenleg is tapasztalhatjuk, figyelemmel a jelen alfejezetben is elemzett jogszabálymódosításra –, így nem hagyható figyelmen kívül azok munkáltatói jogkörre gyakorolt impulzusai sem.

A pandémia miatt fennállt veszélyhelyzet – többek között – a munkaviszonyban álló felek életét is megnehezítette. A folyamatosan változó jogszabályi környezet, valamint a vírushelyzet fokozott jelenléte mind gazdaságilag, mind emberileg nehéz helyzetbe sodorta a munkáltatókat és munkavállalóikat egyaránt. Az alábbiakban a koronavírus miatt fennálló veszélyhelyzet alatti munkavégzéssel kapcsolatos szabályanyagot tekintem át a munkáltatói jogkör szempontjából, kiemelve az ellenőrzési jog vonatkozásában releváns aspektust: a home office tárgykörét.

A 2019-ben kezdődött koronavírus-járvány olyan politikai, gazdasági és társadalmi válaszlépéseket kényszerített a jogrendszerek dimenziójában is, amelyekre nem volt korábban példa. Láttuk, hogy a magyar jogalkotó is az elmúlt időszakban – köszönhetően a pandémia generálta nehézségeknek – számos, első ránézésre olykor kevésbé logikusnak tűnő intézkedést fogadott el. A továbbiakban veszélyhelyzet „rendezésére” szolgáló kormányrendeleteket tekintem át, főként a munkáltatói jogkört érintő változások középpontba helyezésével.²⁶⁶

A munkáltatói jogkör – és ezáltal az ellenőrzési jog – a vírushelyzeti rendelkezések miatt kiszélesedett, azonban e bővülést nem követték megfelelő, garanciális védelmi eszközök sem a munkavállalók, sem pedig a munkáltatók oldalán, az esetleges későbbi, hátrányos következmények elkerülésének érdekében. E „kiszélesedés” főként a távmunkavégzés, illetve az otthoni munkavégzés kérdésköre, valamint a védőoltásokra kötelezés esetén volt szembetűnő, tekintettel arra, hogy a fenti két esetkör vonatkozásában kiemelten beszélhetünk olyan jellegű következményekről, amelyek a veszélyhelyzetet követő időszakban kiemelt jelentőséggel bírnak. Álláspontom szerint olyan, alapjog gyakorlását is nagyban befolyásoló többletjogosítványok kerültek a munkáltató kezébe, amelyek jogszerű alkalmazása a „rendes” jogrend ideje alatt az állami szerepkört betöltő szervezetek is komoly fejtörést okoz. E többletjogosítványokhoz azonban beláthatatlan következményekkel járó többletkötelezettségek társultak, amelyek kivédéséhez a veszélyhelyzeti jogalkotás nem biztosított megfelelő eszközöket.²⁶⁷

A fenti probléma vizsgálatának eszköze, egyben jelen alfejezet célja, hogy összehasonlítással éljen a munkáltatói jogkört érintő „rendes” és rendkívüli jogrend ideje alatti szabályozások tartalma között, rámutatva az időközben bekövetkező változásokra, hangsúlyozva azok esetleges, jövőre gyakorolt hatásait is. Összhangban mindezzel, nagyvonalakban összehasonlításra kerülnek a távmunka és a home office fogalmi kettőségeinek vonatkozásában született, közvetlenül a munkáltatói jogkört érintő kormányrendeletek, valamint az általános jogrendben fennálló, munkajogot érintő jogszabályok, mindazonáltal hangsúlyozandó, hogy a jelen alfejezet célja nem az adott jogintézmények dogmatikai

²⁶⁶ A relevánsabb kormányrendeletek áttekintését Gyulavári Tamás részletezte tanulmányában. Lásd: GYULAVÁRI Tamás: Covid-19 and Hungarian Labour Law: the 'State of Danger'. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/1. http://hlj.hu/letolt/2020_1_a/06_TGyulavari_ENG_hlj_2020_1.pdf (2025.08.16)

²⁶⁷ A COVID-19 vírus okozta veszélyhelyzet munkajogra gyakorolt hatását vizsgálta Békési Gábor PhD-értekezésében. Lásd bővebben: BÉKÉSI Gábor: *Munkajog veszélyhelyzetben, A Covid-19 járvány munkajogi aspektusai a különleges jogrendre vonatkozó szabályok alakulása tükrében, különös tekintettel az alapjogok érvényesülésére*, Doktori (PhD) értekezés, 2025., Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

összevetése. A fókusz e helyett az időállapotok közötti differenciákból levonható következtetéseken és azok esetleges későbbi hatásain lesz.

Mindennek megfelelően, a pandémia ideje alatt ugyancsak a tudományos érdeklődés középpontjába került távmunka és home office elhatárolásával, az azok során felbukkanó munkáltatói jogokkal, kötelezettségekkel kapcsolatos lényeges információk kerülnek kiemelésre.²⁶⁸ E szerkezeti struktúra nagyban tükrözi a jelen tanulmány fent meghatározott célját, azáltal, hogy e terület középpontba állításával érdemi következtetések vonhatók le a „veszélyhelyzet munkáltatói jogkörével” kapcsolatosan.

Fontos, hogy annak ellenére, hogy a koronavírus által generált veszélyhelyzet megszűnt, az annak fennállása alatt megalkotott jogszabályok okozta gyakran hátrányos következmények napjainkban, valamint az elkövetkezendő években is éreztetik hatásukat a munkaerőpiacon. Mindezekre tekintettel ezen alfejezet – amellet, hogy javarészt már hatálytalan jogszabályi rendelkezéseket állít középpontba – nem tekinthető „elavultnak” a munkaviszony alanyait érintő, olykor negatív hatások szempontjából, így helye a jelen disszertációban vitathatatlan.

Ahogy azt jelen alfejezetben korábban említettem, központi elemként az otthoni munkavégzés kérdéskörének a magyar munkajogi környezetbe történő beemelése kerül elemzésre a feltett kérdések megválaszolásának érdekében. Elsődlegesen szükséges megjegyezni, hogy az alábbiakban csupán azon aspektusokat emelem ki, amelyek sarkalatos pontjait képezték a vírushelyzet alatt meghozott, munkáltatói jogkört, azon belül is a munkáltató ellenőrzési jogát érintő jogszabályi rendelkezéseknek, és amelyek mentén megfelelő módon kirajzolódhat az a többlet – vagy épp hátrány –, amely az elmúlt években érte a munkaviszony alanyait.

A modernizáció nem csak a technológiai vívmányokat hívja életre, az hatással van a munkaviszonyok dinamikájára is.²⁶⁹ Egyre gyakoribb, sőt bizonyos munkakörök vonatkozásában elvárt a munkavállaló részéről, hogy munkáját rugalmasan, akár otthonról végezhesse el, olyan időpontban, amely számára megfelelő.²⁷⁰ Mindezek alapján nem meglepő, hogy egy olyan globális válság során, amelyet egy vírusfertőzés robbantott ki, a fenti igények azon felül, hogy megszorodtak, jóval nagyobb figyelmet, kiemelt szerepet tudhatnak

²⁶⁸ A munkáltató alapvető kötelezettségeivel kapcsolatban lásd bővebben: MIHOLICS (2018) *i.m.* 392-400.

²⁶⁹ v.ö.: FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában: A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*, Budapest, Nemzeti Közszerológálati Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar, 2019. 29-57.

²⁷⁰ v.ö.: BÉKÉSI Gábor – KAPPEL Gergely: *Az otthoni munkavégzés lehetősége a járványhelyzetben*, SCRIPTURA, 2020/2., 7-14.

magukénak, ezáltal kimozdítva mind a munkáltatókat, mind pedig a munkavállalókat a „hagyományos” munkaviszony keretei közül.²⁷¹

Mindenekelőtt szükséges rámutatni a veszélyhelyzet ideje alatti foglalkoztatás egyik leggyakrabban felmerülő kérdéskörére, amely a fent említett digitalizációval összefüggésben is kiemelt jelentőséggel bír: home office vagy távmunka?²⁷² Habár a szakirodalmat e probléma régóta foglalkoztatja,²⁷³ e kérdés vonatkozásában már a kezdeti lépések tekintetében nehézségekbe ütközünk, ugyanis míg a távmunkavégzésnek van jogszabályban is rögzített fogalma, addig a home office-szal összefüggésben már korántsem beszélhetünk a definíció-meghatározás terén ilyen szintű letisztultságról.²⁷⁴

Mivel jelen tanulmány célja a veszélyhelyzeti jogalkotás hatására bekövetkezett jogszabálmódosítások munkáltatói jogkörre gyakorolt hatásának vizsgálata, célszerű vizsgálat alá vonni a kiemelt aspektussal bíró távmunkavégzés előző törvényi időállapotnak megfelelő definícióját. A fentiek szerint a veszélyhelyzet előtt hatályos törvényi fogalom alapján a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.²⁷⁵ Ha e fogalmat tekintem kiindulópontnak, úgy a fentiekkel történő összehasonlítás eredményeképp megállapítható, hogy bár köznapi értelemben sok esetben idesorolják, mégsem tekinthető távmunkavégzésnek az, ha a munkáltató a munkavállaló részére engedélyezi az otthoni munkavégzést, valamint azt, hogy ennek során valamilyen számítástechnikai eszköz használatával tartsa a kapcsolatot munkatársaival, illetve felettesével.²⁷⁶

A fő irányvonal, amely alapján különbséget szükséges tenni, nem más, mint a rendszeresség és rendszertelenség kettőssége.²⁷⁷ Ez alapján míg a távmunkavégzés rendszeresen folytatott

²⁷¹ A Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) kimutatása szerint miközben a járvány hullámaihoz igazodva a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya folyamatosan változott, 2020 egészére nézve 8,6%-ot tett ki, ami háromszorosa volt a megelőző tíz év 2,9%-os átlagának. (<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>) (letöltés ideje: 2022. 08. 09.)

²⁷² A két „munkaforma” vonatkozásában lásd bővebben: FERENCZ Jácint: *Távmunkavégzés a "home office" előtt*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0: A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020, 78-89.

²⁷³ PÁL LAJOS: *A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka*, Munkajog, 2018/2. 56–59.

²⁷⁴ HERDON István – RAB Henriett: *Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei*. PRO FUTURO, 2020/3. sz., 66.

²⁷⁵ Mt. 196. §

²⁷⁶ BANKÓ Zoltán: *A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon*. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2. sz. https://hlj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hlj_2016_2.pdf (2022.08.15.)

²⁷⁷ E körben lásd: HERDON ISTVÁN: *A munkavégzés helyének megváltoztatása – távmunka, „home office”*. Mailáth György Tudományos Pályázat 2020: Díjazott Dolgozatok, Budapest, Országos Bírósági Hivatal, 2021, 650-706.

tevékenység, addig a home office esetében – bővebb elemzés alapján – megállapítható, hogy az egyrészt megvalósulhat a munkáltató azon, munkavégzési hellyel kapcsolatos egyoldalú jogosítványának munkavállaló részére történő „átengedésével”, amely miatt – az Mt. 16. §-ában foglalt egyoldalú kötelezettségvállalással kapcsolatos rendelkezések adta lehetőség által – a munkavállaló válik jogosulttá lakásának mint munkavégzési helyének megválasztására.²⁷⁸ Másrészt azonban nem hagyható figyelmen kívül a munkáltatói jogkörből fakadó lehetőség sem, tekintettel arra, hogy a munkáltató – az Mt. 53. §-ából eredően – lényegében bármikor, egyoldalúan elrendelheti a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást, akár a munkakört, akár a munkavégzési helyet illetően.²⁷⁹ Így – főként a veszélyhelyzet ideje alatt – gyakorta előfordulhat, hogy a munkáltató – mintegy diszkrecionális jogkörében eljárva – a munkavállaló számára munkahelyként annak otthonát jelöli ki, amely a gyakorlatban főként rendszertelenül valósul meg, ellentétben a fenti, távmunkavégzés fogalmában is meglévő rendszerességgel.²⁸⁰

E fenti, munkáltatói jogkörből fakadó lehetőséget erősítette meg a jelenleg már nem hatályos a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) számú Kormányrendelet, amikor egy viszonylag „meglepő” rendelkezést vezetett be. Ennek alapján az Mt-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kellett alkalmazni, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti.²⁸¹ Ebben a vonatkozásban szükséges kiemelni, hogy ezeknek a változásoknak az indoka a veszélyhelyzet időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása, tehát az új szabályokat csakis e célok érdekében kellett és lehetett alkalmazni. Célhoz kötöttsége, illetve határozott idejű alkalmazása mellett a kormányrendelet átformálta a munkajoggal kapcsolatos jogforrások hierarchiáját,²⁸² amely szerint a felek megállapodási mozgástere csak az Mt. Második Része tekintetében relatív diszpozitív, míg az Mt. többi része jelentős számban tartalmaz kógens rendelkezéseket.²⁸³ Ez alapján a Kormányrendelet a távmunkavégzéssel

²⁷⁸ A home office elrendelésének vonatkozásában ezen álláspontra helyezkedett Molnár Bence tanulmányában. MOLNÁR Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2020/1. sz., 40. http://ius.jak.ppke.hu/letolt/2020_1/03_MolnarB_M_hlj_2020_1.pdf (2022.08.15.)

²⁷⁹ v.ö.: FERENCZ Jácint: *Atipikus távmunka-viszonyok*. In: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Exemplis discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria-Pázmány Press, Budapest 2022., 61-72.

²⁸⁰ PÁL i.m. (2018) 58-59.

²⁸¹ v.ö.: GYULAVÁRI Tamás: *Veszélyhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom*. Fundamentum 2020/1. sz. 75-84.

²⁸² GYULAVÁRI Tamás: *Munkajogi jogforrások*, In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog (ötödik kiadás)*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó Kft., 2019, 47-56.

²⁸³ E körben hasonlókat fogalmaz meg Kun Attila is tanulmányában, a 40/2022. (III.11.) Korm. rendelettel összefüggésben. Lásd: KUN Attila: *Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről*. *Glossa Iuridica*, 2020/VII. (Jog és Vírus Különszám), 146.

kapcsolatos alapvető követelménynek mondott ellent, amely szerint a munkaszerződésben a feleknek kifejezetten meg kell állapodniuk, ha a munkavállaló foglalkoztatására távmunkavégzés keretében kerül sor. E körben látható, hogy a munkáltatói jogkör kiszélesedett, csökkentve a konszenzus lehetőségét, mindazonáltal álláspontom szerint nem sértve a munkavállalói érdekeket, tekintettel arra, hogy a rendelkezés a fenti lehetőséget csak határozott időtartamban jelölte meg gyakorolható jogosultságként a munkáltató oldalán.

Természetesen a fenti differencia több aspektusból vizsgálható, többek között a munkarend, a munkaidő, a munkaidőkeretet érintő módosítások,²⁸⁴ a munkaeszközök biztosítása, valamint bizonyos munkavédelmi előírások megtartása vonatkozásában, ugyanis továbbra is kérdéses lehet, hogy a munkavállaló otthonában rendelkezik-e megfelelő eszközökkel munkájának elvégzéséhez, valamint, hogy a szükséges feladatokat biztonságos körülmények között, a munkavédelmi szempontoknak megfelelő helyen végzi-e. Ezzel összefüggésben különös körülmétekintés szükséges a munkáltató részéről figyelemmel arra, hogy a fenti előírások megtartásáért és biztosításáért – tekintet nélkül arra, hogy földrajzilag hol zajlik maga a munkavégzés – továbbra is őt terheli a felelősség. Álláspontom szerint – amennyiben a munkáltató kellő körülmétekintéssel jár el, és a munkavállalók számára megfelelő terjedelmű, mindenre kiterjedő tájékoztatással szolgál az általa megkövetelt feltételek megtartásának módjáról – akár egyoldalú utasításban, akár egy különálló szabályzatban közli azt a foglalkoztatottakkal, úgy eleget tehet a fentiekkel összefüggő alapvető kötelezettségeinek.²⁸⁵

Látható, hogy a vírushelyzet következményeként olyan jogintézmények kerültek előtérbe, amelyek már korábban is léteztek, viszont jelentőségük most vált megkérdőjelezhetetlenné. Idesorolható a távmunka, valamint a home office típusú munkavégzés is. Ez a két sajátos munkavégzési forma vált a munkajogi szereplők mindennapjainak részévé.²⁸⁶

A jogalkotó legnagyobb kihívása volt ezen a ponton megtalálni az egyensúlyt a gazdasági racionalitás és a munkajog társadalmi jellege között. Egyetértek SINKÓ véleményével, amely szerint *„a cél a rugalmasabb munkaviszonyok kialakítása, ugyanakkor pedig a munkavállalók nagyobb fokú védelmének a biztosítása. Ez nem csak a sürgősségi helyzetek és vészhelyzeti állapotok kezelésének okából indokolt: nemzeti és európai uniós szinten is minden jel arra*

²⁸⁴ A veszélyhelyzet ideje alatti munkaidő szabályokkal összefüggésben lásd bővebben: KÁRTYÁS Gábor: *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején. Megvéd vagy gúzsba köt?* Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2020/1, 47-62. https://hllj.hu/letolt/2020_1/04_KartyasG_M_hllj_2020_1.pdf (letöltés ideje: 2022.08.16)

²⁸⁵ A munkáltatói szabályzatokkal kapcsolatosan lásd: GYULAVÁRI – KUN *i.m.* 556-567.

²⁸⁶ E két jogintézmény között fennálló nagyfokú hasonlósággal összefüggésben lásd bővebben: FODOR T. Gábor – TÓTH Kristóf: *Occam borotvája, avagy a "home office" mint a munkajog unikornisa.* Munkajog, 2021/4. sz., 34-38.

mutat, hogy az információs-technológiai eszközök fejlődésével a digitalizáció mint jelenség egyre több területen veszi majd át az irányítást.”²⁸⁷

Mindezek alapján tehát a jogalkotónak szükséges volt megtalálnia azt a kényes egyensúlyt a fenti jogviszonyok szabályozásában, amellyel egyszerre védelmezheti a munkavállalói érdekeket, és segítheti a munkáltatók gazdasági progresszióját.

Észlelve a módosítás szükségességét, a jogalkotó az Mt. 2022. június 1. napjával hatályba lépett módosításával pontot tett a több éve húzódó kérdéses helyzet végére. A fenti módosítás a távmunkavégzés szabályait kibővítve a home office jellegű munkavégzést mintegy részhalmazként kezelve besorolta a már meglévő atipikus munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések alá, némiképp az egyszerűbb – és bizonyos szempontból talán biztosabbnak is mondható – megoldást választva a probléma lezáráshoz.

Az Mt. 2022. június 1. napján bekövetkezett módosítása szerint távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában. A szabályozás szembeutó sajátossága az egykori fogalomhoz képest, hogy az új normaszöveg szakít azzal a nemzetközileg is használt távmunka-definícióval, amely szerint e munkavégzés fogalmilag számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység.²⁸⁸

Jelen elemzés szempontjából kiemelendő, hogy a módosított Mt. eltérő szabályokat rögzít a munkáltatói jogkörből fakadó jogosultságok gyakorlásának körében is. A jogszabály rögzíti azt is, hogy eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról, számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,²⁸⁹ és a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, a munkáltató pedig biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen, és más munkavállalóval kapcsolatot tartson. Rögzíti még a törvény, hogy ha a munkáltató az ellenőrzés

²⁸⁷ SINKÓ Zoltán Péter: *A digitalizáció hatása az atipikus munkavégzésre. A távmunka és a Home Office szabályozásának irányvonalai.* Erdélyi Jogélet 2, 2022/1. sz., 55-68. <https://www.jogélet.ro/index.php/eje/article/view/191> (letöltés ideje: 2022. 08. 09.)

²⁸⁸ FERENCZ (2022) i.m. 70.

²⁸⁹ Ebben a vonatkozásban szükséges kiemelni a home office-ban dolgozók webkamerás megfigyelésével, ellenőrzésével kapcsolatos aggályokat. A webkamera használata a munkavállaló ellenőrzésével kapcsolatosan főként adatvédelmi kérdéseket, illetve az annak célját alátámasztó jogalapjának vonatkozásában vet fel elgondolkodtató problémakört. A munkavállalók webkamerás ellenőrzésével kapcsolatos osztom a LUKÁCS által közvetített NAIH -álláspontot: az eszköz a munkavállalók otthoni megfigyelésére nem használható jogszerűen, azonban vannak bizonyos esetkörök (például: munkavédelem, üzleti titok védelme), amelyek mégis megalapozhatják a webkamera igénybevitelét. Ezzel összefüggésben lásd bővebben: LUKÁCS Adrienn: *A főnök szeme mindent lát? Gondolatok a munkavállalók webkamerás ellenőrzéséről,* Munkajog, 2022/2. 14-19.

jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. Garanciális szabályként beépíti a kódex, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.²⁹⁰

Látható, hogy a jogalkotó a távmunkavégzés kategóriáját jelentősen kiszélesítette, a korábban számítástechnikai eszközzel végzett és továbbított végzett munka mellett a távmunkába tartozik az az eset is, amely során a munkaidő egy részét tölti csak távol, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen a munkavállaló. Így tehát egyértelműen tükröződik az a jogalkotói szándék, amely arra irányult, hogy a fennálló távmunka-home office kettősséget a legkézenfekvőbb módon oldják fel, mivel a módosításnak köszönhetően a home office jellegű munkavégzés besorolhatóvá vált a távmunkavégzés fogalma alá.²⁹¹

A távmunkavégzés fogalmi kiterjesztésével párhuzamosan szükséges volt rendezni a munkáltatói jogkört érintő kérdéseket is, amelyekkel kapcsolatosan a módosított szabályanyag – főként az utasítási jog vonatkozásában – nem tartalmaz szigorú értelemben vett változást, megtartja a korábbi terjedelmi kereteket, azonban mellőzi a felek közös megegyezésével kapcsolatos eltérést, ezáltal szintén a munkáltatónak biztosítva egzaktságot, körülhatárolható és eltérést nem engedő jogosultságokat.

FERENCZ a megváltozott szabályozással kapcsolatosan kiemeli, hogy hiányzik az új szövegből a kötetlen munkarendre vonatkozó kitétel is. Osztom azon álláspontját, hogy mindezzel a jogalkotó azt a gyakorlatot igyekszik kodifikálni, hogy a koronavírus-járvány alatt otthoni munkavégzésre „kényszerült” munkavállalók munkaideje javarészt igazodott korábbi munkarendjükhöz. Mindazonáltal a korábban távmunkára létrejött szerződéseknek a kötetlen munkarend egyértelműen a tartalmát képezte, a normaszöveg hatálybalépése után ez azonban nem kivitelezhető, így az ilyen típusú munkaszerződéseket módosítani szükséges, már csak azért is, mert egy korábban megszokott ritmus szükségszerűen munkabér-elszámolási anomáliákhoz fog vezetni.²⁹²

A fentieken túlmenően azonban mindennek „pozitív” oldala is van: a meglévő szabályozás kiterjesztésével kevesebb kockázat következhet be, tekintettel arra, hogy a távmunka-végzéssel kapcsolatosan kialakult joggyakorlat kiforrottnak tekinthető, és analógiával ezek

²⁹⁰ BANKÓ Zoltán: *A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után*, Miskolci Jogi Szemle, 2022/2. (1. különszám), 35.

²⁹¹ SZEKERES Bernadett: *Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről*, Miskolci Jogi Szemle, 2022/2. (1. különszám), 398.

²⁹² FERENCZ i.m. 70.

alkalmazhatóvá válhatnak a távmunka alá rendelt home office-jellegű munkavégzések során felmerülő vitás helyzetek rendezésével összefüggésben is.²⁹³ A jogszabálmódosítás mélyebb és messzemenőbb elemzése a jelenleg rendelkezésre álló joggyakorlat, illetve jogalkalmazás miatt mintegy „jóslatként” aposztrofálódna, így a bővebb vizsgálattól a jelen alfejezetben eltekintek, figyelemmel arra, hogy a munkáltatói jogkör szempontjából releváns kérdések – vagyis az, hogy az azt alkotó jogosultságok e vonatkozásban is bővültek, és e bővülés meg is jelenik az Mt.-ben – lényegében megválaszolásra kerültek.

A fenti rövid áttekintéssel arra törekedtem, hogy összehasonlítással rámutassak azon lényegi különbségekre, amelyek a „rendes” és a veszélyhelyzet miatt fennálló rendkívüli jogrend idején működő munkáltatói jogkört érintik, főként a távmunkavégzés vonatkozásában és amelyek az ellenőrzési jog során is érdemi hatást gyakorolhattak, illetve gyakorolhatnak a jövőre nézve.²⁹⁴ Ennek során – tekintettel arra, hogy az elmúlt időszakban e két tárgykör került mind a köznapi, mind pedig a tudományos élet érdeklődésének középpontjába – kiemeltem a munkavégzési helyet érintő, „home office” jellegű munkavégzés, illetve távmunkavégzés közötti differenciákat, vizsgálva a munkáltatói jogosultságok terjedelmét az adott munkavégzési forma vonatkozásában.²⁹⁵

Összességében megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör bizonyos aspektusból az általánoshoz képest minimálisan kiszélesedett a veszélyhelyzet ideje alatt, amely bővülést a jogalkotó 2022. június 1. napjától több részben is beemelt az Mt.-be, amelyek közül jelen tanulmányban a távmunkavégzés, mint kiemelt terület került elemzésre. Az elmúlt néhány évben módosult jogszabályi környezet szerint a munkáltató oldalára ugyanolyan tartalmú jogosultságok kerültek rögzítésre, azonban minimális mértékben mégis szűkült a diszpozitív, eltérést engedő rendelkezések száma, lehetőséget vonva meg ezzel a munkavállalók – és kis túlzással a munkáltatók – oldalán is.

E „kiszélesedés” körében szükséges kiemelnem azon, immár hatálytalan jogszabályi lehetőséget, amely szerint a munkáltató egyoldalúan – a munkavállaló hozzájárulása nélkül – határozhatta meg az egyébként a munkaszerződés lényeges elemének számító munkavégzési helyet, amely egybeeshetett akár a munkavállaló otthonával is. Fontos kiemelni azonban, hogy

²⁹³ KÁRPÁTI Csenge: *„Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái*, Munkajog, 2022/2. sz., 30.

²⁹⁴ Mintegy kiegészítésképpen szükséges megjegyezni azonban, hogy a veszélyhelyzeti jogalkotás a fókuszba állított tárgykörön túlmenően több aspektusból is érintette a munkajogi szabályanyagot: többek között ilyen a bővített mértékű munkaidőkeret a 104/2020 (IV.10.) Korm.rendelet alapján, vagy épp a hivatásos sportolókra irányadó díjazás szabályainak változását a 142/2020. (IV.22.) Korm. rendeletben foglalt rendelkezések szerint.

²⁹⁵ E körben lásd bővebben: BANKÓ ZOLTÁN – SÍPKA PÉTER: *Otthoni munkavégzés, távmunka: A munkavégzés helyének munkajogi kérdései*, Budapest, Saldo, 2021.

korántsem tekinthető korlátlanul a munkáltató hatalma, még a veszélyhelyzet ideje alatt sem, mivel a rendeleti szabályozás által jogkörébe tartozó jogosultságok kiterjesztő alkalmazására csak kellő körültekintés mellett, a munkavállalók érdekeinek, illetve jogainak sérelme nélkül, megfelelő munkavédelmi és kárfelelősségi keretek között kerülhetett sor a foglalkoztató által.²⁹⁶

Az egyes biztonsági óvintézkedések vonatkozásában – legyen szó akár a munkahelyi maszkhasználatról vagy épp a védőoltások felvételére történő utasítástól – hasonló módon a munkavégzési hely egyoldalú meghatározhatóságával kapcsolatos véleményemhez, megjegyzem, hogy habár arra a munkáltatónak jogosultságot biztosított a jogalkotó, ezzel szemben komoly, akár mindkét felet érintő alapjogi aggályokat generált.²⁹⁷ Ezen alapjogot érintő problémák nem, vagy viszonylag kisebb arányban kerültek felszínre a munkaviszonyokban. E körben szükséges rámutatnom, hogy a munkáltató számára biztosított többletjogosultságok nem jártak megfelelő garanciákkal sem a munkavállalók, sem pedig a munkáltatók szempontjából. Mindezt tovább erősíti az a tény is, hogy ezek vonatkozásában a jelen értekezés írásának időpontjában is kizárólag egy már hatálytalan rendelet áll rendelkezésre, amely megszabja ugyan a jogkövetkezmények alkalmazásának lehetőségeit, azonban nem nyújt garanciális védelmet a munkáltatónak, sem pedig a munkavállalónak. Fontos továbbá az is, hogy a kiszélesedett munkáltatói jogkör vonatkozásában elrendelt, munkavállalókat érintő kötelezettségek szinte minden esetben a jogszabályoknak történő megfelelés miatt kerültek megfogalmazásra és érvényesítésre. Az, hogy ezek miatt a jövőben esetlegesen fennálló, munkavállalói igényekkel szemben kellő hivatkozási alapots jelenthet-e egy, már hatálytalan kormányrendeletre történő hivatkozás, nagymértékben függ a bírói gyakorlat alakulásától. Mindezek alapján a jelen alfejezetben foglaltak szerint arra a következtetésre juthatunk, hogy a veszélyhelyzeti munkáltatói jogkör egyszerre áldás és átok, minden érintett vonatkozásában.

²⁹⁶ V.ö.: 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. 118-129.

²⁹⁷ E körben az önrendelkezési jogon túlmenően szükséges megemlíteni a munkához való jogot is, mint alkotmányos védelem alá eső alapvető jogosultságot. E körben lásd: KUN Attila: *A munkához való jog*. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. Budapest, HVG-ORAC, 2021. 1., 6. és 21. o. <https://ijoten.hu/uploads/a-munkahoz-valo-jog.pdf> (2022. 08. 15.)

III.3. Az ellenőrzési jog dogmatikai alapjai: korlátok és nehézségek

III.3.1. A munkáltatói ellenőrzés jogi fogalma és jogdogmatikai alapjai

Ahogy az többször hangsúlyoztam, a munkáltató ellenőrzési joga a munkaviszony tartalmát képező munkáltatói alanyi jogok egyike, az utasítási jog és a fegyelmezési jog mellett. ROMÁN már a hazai munkajog klasszikus elméleti megalapozásakor rámutatott értekezésében, hogy a munkáltatónak – a munkaviszony jellegéből fakadóan – a munkaszerződés teljesítését annak teljes időtartama alatt általánosan és részleteiben is koordinálnia kell.²⁹⁸ Dogmatikai szempontból tehát az ellenőrzési jog alapja a munkáltató irányítási joga, amely a munkavállaló alárendeltségéből fakad. FERENCZ megfogalmazása szerint a munkavállaló a munkáltató szervezeti hierarchiájában alárendelt szerepet tölt be, és ebből adódik a munkáltató egyoldalú utasításadási és ellenőrzési joga – ez olyan sajátosság, amely élesen megkülönbözteti a munkaviszonyt a polgári jogi jogviszonyoktól.²⁹⁹

NÁDAS rámutat, hogy ezek a munkáltatót megillető jogosultságok – így az utasítás, irányítás, ellenőrzés – klasszikusnak mondhatók, gyökerük a munkajogviszony szolgáltatás-jellegében keresendő. A munkavállaló munkaszerződés alapján köteles munkát végezni, s e szolgáltatás tartalmát a munkáltató jogosult meghatározni és a gazdasági szükségletekhez igazítani.³⁰⁰ Az ellenőrzési jog ennek a munkáltatói szerződéses pozíciónak a szerves része: biztosítja, hogy a munkáltató az utasításai teljesülését folyamatosan figyelemmel kísérhesse, visszajelzést kapjon, és szükség esetén beavatkozhat. Vagyis az utasítási jog gyakorlati érvényesülésének elengedhetetlen feltétele az ellenőrzési jog gyakorlása, így a két jogosítvány szorosan összekapcsolódik.³⁰¹ Mindezek alapján a jogirodalomban is megfogalmazódott, hogy az utasítások teljesítését ellenőrzés híján a munkáltató nem tudná objektíven megítélni, így a munkáltatói utasítások kikényszerítése, illetve a fegyelmezés alapja is az ellenőrzés.³⁰²

²⁹⁸ ROMÁN (1972) *i.m.* 145.o.

²⁹⁹ FERENCZ (2020) *i.m.* 22. o.

³⁰⁰ NÁDAS (2023) *i.m.* 20.

³⁰¹ MÉSZÁROSZÉ SZABÓ Zsuzsanna – HAJDU Edit – TALLIÁN Blanka: *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény). Kommentár a gyakorlat számára*, Budapest, HVG-ORAC, 42018, HVG-ORAC Jogkódex, 56. §-hoz fűzött magyarázat.

³⁰² SÍPKA Péter Máté – 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 [94] (letöltés ideje: 2025. december 28.)

Fontos hangsúlyozni, hogy a munkáltató ellenőrzési joga nem korlátlan³⁰³ és nem abszolút: annak gátját képezik a munkavállaló személyiségi jogaival kapcsolatos garanciális követelmények, így előbbi csak utóbbiak célhoz kötött és arányos korlátozásával érvényesülhet.³⁰⁴ Azon túlmenően tehát, hogy a munkáltató alapvető – és egyben, amennyiben az ellenőrzési jogra mint kötelezettségre tekintünk, a munkavállaló – érdekét³⁰⁵ is szolgálja, azt azonban soha nem lehet a munkavállaló alkotmányos jogainak sérelmére gyakorolni.³⁰⁶

Az Mt. jelenleg az Általános rendelkezések között szabályozza a munkavállaló személyiségi jogainak védelmét és a munkáltató ellenőrzési jogának korlátait. Ebből, illetve a szintén a törvény e fejezetében taglalt általános magatartási követelményekből következik, hogy a munkáltatónak az ellenőrzési jog gyakorlása során is úgy kell eljárnia, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható, vagyis figyelemmel kell lennie a jóhiszeműség és tisztesség elvére és az együttműködési kötelezettségre.³⁰⁷

Az Mt. korábbi szövegében is volt utalás a magánélet védelmére, bár más terminológiával. A régi Mt. még azt a kifejezést használta, hogy a munkáltató nem követelhet a munkavállalótól a munkaviszonnyal össze nem függő személyes körülményre vonatkozó nyilatkozatot, adatot. A gyakorlatban ezt úgy értelmezték, hogy a munkavállaló magánéletéhez tartozó információk kiszolgáltatására nem kötelezhető, és magánéletének megfigyelése – pl. munkahelyen kívüli viselkedésének kontrollja – tilos. Ugyanakkor a régi terminológia („személyes körülmények”) nem volt teljesen azonos az Emberi Jogok Európai Egyezménye (a továbbiakban: EJEE) 8. cikkében szereplő „magánélet” fogalmával.³⁰⁸

A 2019. évi jogszabálmódosítás megerősítette, hogy – összhangban a fent hivatkozott EJEE-vel – a munkáltató csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartást ellenőrizheti, és a munkavállaló személyiségi joga csak akkor korlátozható, ha az közvetlenül a munkaviszony

³⁰³ SIPKA (2023) *i.m.* 100.

³⁰⁴ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött*, Munkajog, 2018/2. 45.

³⁰⁵ Az ellenőrzési jog másik oldala, hogy a munkáltató e jogát, mintegy kötelezettséget a munkavállaló védelme érdekében is gyakorolja. Például a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén a munkáltató rendszeres ellenőrzése garantálja, hogy a munkavállaló az előírásoknak megfelelően, saját és mások épségét nem veszélyeztetve dolgozzon. Hasonlóképpen, a munkáltató ellenőrizheti a munkaidő-nyilvántartás vezetését, a pihenőidők kiadását, a munkaidő keret betartását stb., ami mind a munkavállaló jogainak (pl. megfelelő pihenőidő) érvényesülését is szolgálja. Látható tehát, hogy az ellenőrzési jog kiegyensúlyozó szerepet tölt be: egyszerre biztosítja a munkáltató utasításainak végrehajtását és a munkavállaló munkajogi érdekeinek (biztonság, egészség, jogszerű pihenőidő stb.) védelmét. V.ö.: TÓTH Kinga: *A munkavédelem jelentősége a munkáltató kártérítési felelősségének megítélése során*, PRO FUTURO, 2022/1. 175-191.

³⁰⁶ A munkáltatói ellenőrzéshez szorosan kapcsolódó munkavállalói személyes adatok kezelésével kapcsolatosan az Alkotmánybíróság is kidolgozta releváns jogelveit, főként az információs önrendelkezési jog gyakorlásának vonatkozásában. Ezzel összefüggésben lásd bővebben: 15/1991 (IV.13) AB határozat.

³⁰⁷ Lásd bővebben: MIHOLICS Tivadar: *Általános magatartási követelmények a munkaviszonyban*, Magyar Jog, 2015/4., 245-249. o.

³⁰⁸ EJEE 8. cikk

rendeltetésével összefüggő okból feltétlenül szükséges, továbbá a korlátozás arányos a cél elérésével, és arról a munkavállalót előzetesen tájékoztatta.³⁰⁹ E feltételek teljesülését minden ellenőrzési cselekmény esetén vizsgálni kell. Fontos azonban kiemelni, hogy az ellenőrzési jog közvetetten mégis beférkőzhet a munkavállaló magánszférájába, többek között egy készenlétre kötelezett dolgozó esetében, amikor is munkára képes állapotban, de a munkavállaló által megválasztott helyen kell a munkáltató rendelkezésére állnia.³¹⁰ Hasonlóképpen egy irodai dolgozó e-mailjeinek átvizsgálása akkor lehet jogszerű, ha konkrét okból – esetleg üzleti titoksértés gyanúja miatt – válik szükségessé, és csak a munkával összefüggő levelezésére terjed ki, nem az összes személyes üzenetére. A 2019 előtti szabályozás ebben a tárgykörben dilemmákat vetett fel: ha a munkavállaló a céges számítógépen személyes fájlokat tárol, a munkáltató ellenőrzése óhatatlanul ütközhet személyiségi jogokba. Ilyen esetekre a bírói gyakorlat addig azt az elvet követte, hogy a munkáltató csak addig tekintheti meg a fájlokat, amíg meg nem állapítja, hogy azok magáncélú adatok – ezt követően tovább nem vizsgálhatja azokat. Ezt a gyakorlatot rögzítette át az Mt. 11/A.§-a.

2019 áprilisában lépett hatályba a GDPR salátatörvény részeként elfogadott 2019. évi XXXIV. törvény, amely átfogóan módosította az Mt. adatkezelésre és ellenőrzésre vonatkozó rendelkezéseit. Ennek nyomán egyrészt újraszövegezték az Mt. 10. §-át (személyes adatok kezelése), másrészt két vadonatúj paragrafust iktattak be: az Mt. 11. §-át a munkavállaló személyiségi jogainak védelméről, illetve a 11/A. §-át kifejezetten a munkáltatói ellenőrzési jog gyakorlásának adatvédelmi vetületéről. A módosítás indokai között egyaránt szerepelt a GDPR 88. cikkében biztosított mozgástér kihasználása – azaz a foglalkoztatással összefüggő adatkezelés *nemzeti pontosítása* – és a hazai bírói gyakorlat során felmerült problémák orvoslása.

³⁰⁹ A tájékoztatási kötelezettség betartása a jogszerű ellenőrzés sine qua non feltétele. A tájékoztatási kötelezettség vonatkozásában lásd bővebben: RÁTKAI Ildikó: *A munkáltatói háttérellenőrzés – és ami mögötte van*, Munkajog, 2025/1., 38-51.; CSEH Gergely: *Kamerás megfigyelés a munkahelyeken – avagy milyen párhuzamok és ellentétek figyelhetők meg az adatvédelmi biztos és a Hatóság gyakorlata között*, *Miskolci Jogi Szemle*, 2014/2., 145-157.; PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: *A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján*, Magyar Jog, 2020/1., 30-44. Az Európai Emberi Jogi Bíróság több ítéletében (pl. Barbulescu-ügy, Antović és Mirković vs. Montenegró, Lopez Ribalda vs. Spanyolország) is kiemelte, hogy a munkavállalónak tudnia kell az ellenőrzés lehetőségéről ahhoz, hogy az beavatkozásnak a magánélethez való jogba arányosnak minősüljön. A magyar szabályozás e téren megfelel e nemzetközi követelményeknek: előírja, hogy előzetes tájékoztatás hiányában a munkavállaló joggal bízhat abban, hogy a munkáltató nem figyeli meg őt magáncélú tevékenysége során. Ha tehát elmulasztja a munkáltató a tájékoztatást (legyen szó akár egy e-mail fiók ellenőrzéséről vagy GPS-es nyomkövetésről), az így szerzett adatokat nem használhatja fel jogszerűen, és az ilyen ellenőrzés személyiségi jogsértésnek minősülhet.

³¹⁰ NÁDAS (2023) *i.m.* 22.

Az új Mt. 11. § (1) bekezdése generális klauzulaként rögzíti, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető, és nem kötelezhető olyan nyilatkozat vagy adat közlésére, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényegtelen. Ez lényegében a korábbi Mt. 10. § tartalmát foglalja újra össze korszerűbb megfogalmazásban. Az Mt. 11/A. § pedig kellő alapokat fektet le a munkáltatói ellenőrzés gyakorlásához, kitérve többek között a technikai eszköz alkalmazására, a számítástechnikai eszközök munkavállaló általi magáncélú használatára, illetve a kamerás megfigyelésre, illetve egyéb speciális esetekre. Hangsúlyozni kívánom, hogy az újonnan beemelt rendelkezések bővebb ismertetésére nem kerül sor, tekintettel arra, hogy az azok alkalmazása során végbement bírói gyakorlati folyamatok releváns jogelveket dolgoztak ki, így azokat az értekezés III.4. számú alfejezetében mutatom be. A módosítással kapcsolatosan azonban – a dogmatikai továbbfejlesztés szemléltetésének érdekében – mindenképpen szükséges kiemelni az alábbiakat az Mt. 11/A. §-ával kapcsolatosan.

A törvény kifejezetten tiltja továbbra is a munkavállaló magánéletének ellenőrzését. Ez a tilalom immár az Mt. 11/A. § (1) bekezdésében fogalmazódik meg, kimondva, hogy a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. A magánélet tehát abszolút védelmet élvez: ami abba a körbe tartozik, azt a munkáltató semmilyen körülmények között nem figyelheti meg vagy korlátozhatja. Mindezt egészíti ki az Mt. 9. § (2) bekezdésében rögzített – alkotmányos jogelvből eredő – szükségesség és arányosság megtartásával kapcsolatos jogszabályi kitétel, amely alapján – a magánélet mint személyiségi jog esetleges korlátozása – kizárólag a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

A szükségesség és arányosság követelménye tehát lényegében egyfajta „mérlegelési teszt” az egyes ellenőrzések előtt: a munkáltatónak objektíven igazolnia kell, hogy miért elengedhetetlen az adott beavatkozás a munkaviszony szempontjából, és hogy az a lehető legkisebb sérelmet okozza a munkavállaló magánszférájának.³¹¹ E jogvédelmi klauzula konkrét következménye, hogy a munkáltató – még ha műszakilag képes is rá – nem kutathat a munkavállaló személyes dolgai között, nem olvashat bele a kifejezetten magánjellegű elektronikus kommunikációjába, és általában nem követheti a dolgozó munkaidőn kívüli életvitelét. Például hiába biztosít a munkáltató okostelefont a dolgozónak, ha azon a dolgozó „privát” jelöléssel ellátott mappát tart fenn, abba a munkáltató nem jogosult belepillantani.

³¹¹ HALÁSZ Csenge: *Személyek a magánülethez való jog munkajogi tárgyú bírói gyakorlatából*, Miskolci Jogi Szemle, 2022/2. (1. különszám), 160.

Hasonlóképpen a munkahelyi öltözőben vagy mosdóban történő kamerás megfigyelés is a magánszféra nyilvánvaló megsértését jelentené, és szigorúan tilos.

Összefoglalva: a munkáltató ellenőrzési jogának mai magyar szabályozása dogmatikailag kiegyensúlyozott, azonban a jogalkotó a részletszabályokat nem határozta meg, hanem részben meghagyta a rugalmasságot a munkáltatóknak, garanciális minimumok beépítése mellett. A jövőben persze elengedhetetlen lesz a szabályok folyamatos felülvizsgálata és finomítása. A digitalizáció újabb és újabb kihívásokat generál (példaként említhető a mesterséges intelligencia alkalmazására a munkahelyi megfigyelésben, vagy a home office tartós elterjedésére), amelyekre a jognak reagálnia kell.³¹² Álláspontom szerint a jelenlegi szabályozás megfelelő egyensúlyt igyekszik teremteni a munkáltató jogos ellenőrzési érdekei és a munkavállaló személyiségi jogainak tiszteletben tartása között. A jogdogmatikai alapelvek – a szükségesség, arányosság, célhoz kötöttség, tájékoztatás – világosak és szilárdak, céljuk egyértelmű. A kihívás azok alkalmazásában rejlik: a munkáltatóknak belső szabályzataikban és napi gyakorlatukban is meg kell valósítaniuk e követelményeket, a munkavállalóknak pedig tudatosnak kell lenniük jogaik kapcsán. A hatályos jogi keretek e balansz fenntartását szolgálják, és a jövőbeni jogfejlődésnek is ezt a kényes egyensúlyt kell szem előtt tartania, amely jogfejlődést az alábbi, joggyakorlatot átfogóan elemző alfejezetben is igyekszem szemléltetni.

III.4. A munkáltatói ellenőrzés gyakorlati oldala

III.4.1. A magyar bíróságok által kidolgozott, releváns jogelvek – a munkáltatói ellenőrzés és az adatvédelem kollíziója

A munkáltatói ellenőrzés egyik legaggályosabb vetülete a munkahelyi adatkezelés.³¹³ E kérdéskör már hosszabb ideje jelen van nemcsak a jogirodalom képviselői által tárgyalt témakörök „listájában”, hanem a munkaügyi perekben is, meglehetősen nagy kihívás elé állítva

³¹² A digitalizáció munkajogi hatását vizsgálja SIPKA Péter – SIMON ANDRASITZ István – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán tanulmányukban. Álláspontjuk szerint a nagyfokú előretörés pozitív hozadéka mellett számolni szükséges bizonyos hátrányokkal, amelyek érdemben képesek a munkaviszony hétköznapi határvonalait feszegetni. Lásd bővebben: SIPKA Péter – SIMON ANDRASITZ István – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2025. különszám, 29–51.

³¹³ Az adatkezelés, illetve adatvédelem munkajogi relevanciáját, illetve az azzal kapcsolatos aggályokat WELLMANN vizsgálta doktori értekezésében bővebben. Lásd: WELLMANN Barna Bence: *A személyes adatok kezelésének szabályai, formái és ellentmondásai munkajogi aspektusból*, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2023.

a jogalkalmazást. A vonatkozó jogi szabályozás ugyanis rendkívül szerteágazó és gyorsan változó: egyszerre és közel azonos súllyal alkalmazandók a magyar jogszabályok és a nemzetközi jogi rendelkezések azzal, hogy jellemzően ajánlásokba, állásfoglalásokba foglalják a gyakorlati tudnivalókat, melyre a perekben előszeretettel hivatkoznak is a felek. A technológia fejlődésével minduntalan újabb és újabb kérdések merülnek fel, amikre az adott válaszok is gyakran változnak, igazodva a modernizációhoz.

A másik, korántsem elhanyagolható területe a munkáltatói kontrollal kapcsolatos bírói gyakorlatnak a tényszerű ellenőrzések köre. Mindez magában foglalja többek között a munkavállaló személyi ellenőrzését, a táskák, egyéb tárolók munkáltató általi átkutatását, az alkoholos befolyásoltság vizsgálatát, a munkaidőben történő tartózkodási hely meghatározását és az azzal kapcsolatos adatok elemzését, a munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott eszközök használatának áttekintését. Tekintettel arra, hogy az általam a jelen bekezdésben rögzített területek vonatkozásában a magyar bíróságok jelentős jogelveket dolgoztak ki az ítélkezési gyakorlatukban, így – a munkahelyi adatkezelésen túlmenően, azzal bizonyos részterületek esetében összhangban – konkrét eseti példákon keresztül kísérem meg azok teljességre törekvő bemutatását a jelen alfejezetben.

Figyelemmel arra, hogy a folyamatosan változó jogszabályi környezetre elsősorban a jogalkalmazás csúcsaként emlegetett bíróságoknak – azon belül is a hazai hierarchia csúcsán álló Kúriának – szükséges reagálnia megfelelő és egységes joggyakorlat kialakításával, így elengedhetetlen a hazai bírói gyakorlat átfogó vizsgálata mind a munkahelyi adatkezelések, mind pedig a szoros értelemben vett munkáltatói ellenőrzés vonatkozásában. Mindezek alapján a jelen alfejezetben a munkahelyi adatkezeléssel kapcsolatos bírói gyakorlat elemzésének középpontját a BH 2020.2.48. (Mfv.I.10.397/2018/7.) sorszám alatt meghozott ítélet vizsgálata képezi, mindazonáltal hangsúlyozandó, hogy a joggyakorlat-elemzési metódus köre itt korántsem záródik le.

A kúriai határozat alapjául szolgáló tények szerint a felperes 2007. szeptember 11-től állt az alperes alkalmazásában, 2011. október 1-jétől on-trade területi vezető munkakörben. Feladatát képezte, hogy három megyében az alperessel szerződött vendéglátóhelyek, kocsmák, éttermek lejáró szerződését újrakösse, az ezen a területen dolgozó területi képviselőket irányítsa. 2015 októberében az alperes belső vizsgálatot indított az általa kibocsátott hordómatricákkal kapcsolatos visszaélések kivizsgálására, amellyel egy „külsős” céget bízott meg. A vizsgálatra azért került sor, mert az alperes észlelte, hogy hamis hordómatricák vannak forgalomban, amelyek mögött nem áll tényleges sörértékesítés.

Az eljárás során elkérte több alkalmazott, közöttük a felperes mobiltelefonját és céges laptopját vizsgálat céljából. A felperes az értékesítési igazgató utasítására a saját tulajdonú, de céges SIM-kártyát tartalmazó mobiltelefonját is rendelkezésre bocsátotta a vizsgálathoz. Az eszközök átadásával összefüggésben 2015. október 20-án nyilatkozatot írt alá. Az ellenőrzés során 2015. november 2. napján, majd 2015. december 8. napján meghallgatták a felperest, amelyekről emlékeztető jegyzőkönyv készült.

A 2015. december 8. napi meghallgatáson a felperest tájékoztatták, hogy egy feltételezett visszaélés kapcsán merült fel a neve, majd két üzenetváltásról kérdezték, amely a mobiltelefonján volt megtalálható, és szerepelt bennük a "csaló" és az "5B12ST" szó. A felperes ekkor úgy válaszolt, hogy az egyik üzenetben a testvérével kommunikált magánügyben, és a munkájától független kerékpáreladáshoz kapcsolódóan beszéltek „csalóról”, míg a másik üzenetben egy kocsmárossal tárgyalt arról, hogy milyen mennyiségű sört kell értékesíteni. Az alperes a meghallgatás során szerinte terhelő tartalmú levelet mutatott a felperesnek, azonban a felperes az őt ért vádakát, a hordómatricákkal kapcsolatos visszaélésben való részvételt visszautasította. A felperes a magánéletével összefüggő kérdésekre (büntetőeljárás folyamatban léte, anyagi helyzet) válaszolt.

Ekkor az alperes átadta a felperes részére az előre megszövegezett közös megegyezési megszüntetésről szóló dokumentumot, amelyet a felperes átolvasást követően aláírt, annak tartalmát nem kifogásolta. Ezt követően a felperes 2015. december 21-én írásban megtámadta a közös megegyezési megállapodást tévedésre hivatkozással. Az alperes 2016. január 6-án személyes egyeztetésen úgy nyilatkozott, hogy a megtámadást nem fogadja el, ezt írásban meg is erősítette.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Megállapította, hogy 2015. december 9. napján konszenzussal döntöttek arról a felek, hogy a felperes munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntetik. A felperes által sérelemdíjként érvényesített követeléssel összefüggésben az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a saját írásbeli nyilatkozata alapján hozzájárulását adta ahhoz, hogy az alperes által a felperes rendelkezésére bocsátott elektronikai eszközök, így többek között az egyéb adathordozó tartalmát megismerje és kezelje. Ehhez az ellenőrzést végző vállalkozás képviselőjében eljáró tanú vallomása szerint kapcsolódott egy szóbeli tájékoztatás, amelynek során közölték a felperessel az eljárás menetét, az adatok felhasználásának módját. Ezek alapján az eljáró elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a felperes azon előadását, miszerint az alperes jogellenes magatartásával megsértette a magánélethez és „a családhoz való jogát.” A fentiekben túlmenően az ítélet meghozatalakor számításba vette a bíróság, hogy a munkáltató szóban tájékoztatta a felperest azon

lehetőségéről, amely alapján a vizsgálat előtt a mobiltelefon átadását megelőzően személyes adatait lementheti, törölheti, illetve megtagadhatja a saját tulajdonú telefon átadását, azonban a felperes egyik lehetőséggel sem élt. Mindebből azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem tanúsított jogellenes magatartást akkor, amikor a vizsgálat tárgyává tette a felperes mobiltelefonján lévő személyes adatokat is, mivel ehhez a felperes a hozzájárulását adta.

A fentiekén túlmenően a bíróság úgy foglalt állást, hogy a felperes a személyes meghallgatása során a vagyoni helyzetére, illetve az ellene folyó büntetőeljárásra vonatkozóan a válaszadást megtagadhatta volna, ezt azonban nem tette, önként válaszolt. Önmagában a felperesnek feltett kérdésekkel a munkáltató nem tanúsított olyan magatartást, amely sérelemdíj megállapítására adhatna alapot.

A felperes fellebbezése folytán másodfokon eljáró Győri Törvényszék ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A törvényszék megvizsgálva Ptk. 2:52. §-át, hangsúlyozta, hogy a sérelemdíj megállapításának három konjunktív feltétel fennállása esetén van helye, amely a személyiségi jog megsértéséből, a nem vagyoni kár, sérelem fennálltából és a jogsértő felróhatóság alóli kimentés hiányából tevődik össze. Ezek közül az elsőfokú bíróság a jogsértő magatartást ítélte hiányzó feltételnek. Fontos körülményként értékelte a törvényszék, hogy a felperes a szóbeli tájékoztatást követően a telefonon lévő személyes tartalmak törlésére biztosított idő után, kényszerítő körülmény nélkül adta át a készüléket az alperes közreműködője részére. Az ellenkérelem mellékleteként csatolt hozzájáruló nyilatkozat pedig egyértelműen rögzíti azt is, hogy az adatkezelés célja kizárólag az alperesnél folyó jogszabályoknak és belső szabályzatoknak való megfelelést ellenőrző tényfeltáró vizsgálat lefolytatása volt. Ebből az állapítható meg, hogy a munkáltató eljárása áttételesen sem a felperes magánéletének ellenőrzésére irányult.

E körben értékelte a törvényszék a felperesi beleegyező nyilatkozatot is. Megítélése szerint maga a nyilatkozat vagy a beleegyezést kifejező magatartás nem értelmezhető kiterjesztően, azonban az a körülmény, hogy az alperes a felperes számára lehetővé tette, hogy készüléke átadását megelőzően személyes adatait letörölje, vagy az átadást megtagadja, alapul szolgál a jogszerű eljárásnak, tekintettel arra, hogy felperes e lehetőségekkel nem élt, vagyis beleegyező magatartást tanúsított azzal összefüggésben, hogy a visszaélésekkel összefüggésben a készülék teljes adatállományát az alperes ellenőrizze.

Ezen túlmenően a másodfokú bíróság értelmezésében az elsőfokú bíróság által hiányzó feltételnek minősített jogsértő magatartásnak a sérelemdíj megállapíthatóságával összefüggésben további konjunktív feltétele is hiányzik, ami nem más, mint annak az immateriális hátrálynak a felperes általi megjelölésének hiánya, amely őt az általa állított

jogsértő magatartás következtében érte. Ezzel összefüggésben megjegyezte a törvényszék, hogy a munkáltatónál hatályban lévő IT-szabályzat értelmében a felperes mobiltelefonja olyan személyes készülék volt, amelyet felperes alperes által engedélyezetten használt.

Összességében tehát a másodfokon eljáró törvényszék egyetértett az elsőfokú bírósággal abban a tekintetben, hogy a munkaviszony megszüntetése a közös megegyezéssel megállapodás aláírásával jogszerűen történt. Kiemelte, hogy a felperes a fellebbezésében is azt adta elő, hogy a munkaviszony megszüntetésének „realizálása” érdekében jelent meg 2015. december 9. napján a budapesti irodában, a bizonyítási eljárás alapján pedig egyértelművé vált az, hogy a közös megegyezésről szóló megállapodás aláírásakor a felperes a helyzetét és lehetőségeit ismerve írta alá az okiratot.

A jogerős ítélet ellen a felperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, amelyben elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett az alperes sérelemdíjban való marasztalását – mivel álláspontja szerint az alperesi munkáltató megsértette a magánéletének ellenőrzésével összefüggésben a személyiségi jogait -, másodlagosan pedig az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte.

A Kúria álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelem megalapozott. Áttekintve a felülvizsgálati kérelemben és ellenkérelemben foglaltakat a Kúria az alábbiakat tartotta szem előtt döntése meghozatala során. A munkáltató ellenőrzésével kapcsolatban megállapította, hogy az akkor hatályos Mt. 11. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése szerint a munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak. A tényállás alapján megállapította, hogy az eljárás során az nem volt vitatott, hogy az ellenőrzéssel összefüggésben az alperes a felperes magánéletére vonatkozó, a testvérével váltott üzenet tartalmát is megismerte.

E tekintetben a Kúria megvizsgálta az EJEB joggyakorlatát. Beemelte indokolásába a Bogdan Mihai Bărbulescu kontra Románia [GC] ítéletben (no. 61496/08.) meghatározott szempontokat, amelyeket a nemzeti bíróságoknak figyelembe kell venniük annak értékelése során, hogy a munkáltató ellenőrzési, fegyelmi jogkörének gyakorlása jogszerű-e. Az érintett ügyről bővebben még szólok jelen tanulmány későbbi alfejezetében, mindazonáltal fontos e körben is kitérni annak lényegi elemeire.

A Kúria kiemeli, hogy a Bărbulescu-teszt egyik leglényegesebb eleme az előzetes tájékoztatásra vonatkozó követelmény. A magyar jogban mind az Mt., mind az Infotv. rendelkezései megfelelő garanciális szabályokat tartalmaznak az előzetes tájékoztatással kapcsolatban a személyiségi jogok korlátozásának lehetőségével és a munkáltató ellenőrzésével összefüggésben. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a Kúria megállapította, hogy a felperest a saját tulajdonú, de munkavégzés céljából is használt mobiltelefonjának ellenőrzésével kapcsolatban a készülék önkéntes átadása előtt az alperes munkáltató nem tájékoztatta megfelelően. E következtetést támasztja alá a tanúvallomás is, hiszen a tanúként meghallgatott, ellenőrzést végző személy által szóban elmondottak nem tekinthetők az előzőekben kimerítően részletezett kritériumoknak megfelelő előzetes tájékoztatásnak. Az alperes nem igazolta a perben, hogy egyértelműen és előzetesen tájékoztatták-e a felperest az ellenőrzés idejéről és módjáról, annak tartalmáról, arról, hogy az milyen kommunikációra terjed ki, hogy a munkáltató a személyes adatokat megismerheti, amennyiben azokat a felperes nem törli, vagy különíti el. Nem volt arról szó a tanú vallomása alapján, hogy az ellenőrzés eredményét ki ismerheti meg, a munkáltató magánszférát érintő ellenőrzése indokolt-e, és hogy az a jogszerűség szempontjából igazolható-e.

314 A teszt részletes leírását lásd az ítélet 121. pontjában. Elérhető: [https://hudoc.echr.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:\[%22Barbulescu%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:[%22Barbulescu%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-177082%22]}) (letöltés ideje: 2025. november 15.)

120

értelmezni, hiszen magát a készüléket nem a munkáltató bocsátotta a felperes rendelkezésére. A felperes kellő tájékoztatást követően adott kifejezett írásbeli hozzájárulása hiányában pedig az alperes adatkezelése jogellenes volt az Mt. 9. § (2) és (3) bekezdése, illetve az Infotv. 5. § (1) bekezdés a) pontja alapján. A törvényszék álláspontja jogsértő, mivel az Mt. 9. § (3) bekezdésébe ütközik abban a tekintetben, hogy a felperes beleegyező magatartása

(a készülék teljes adatállománnyal történő átadása) a hozzájárulásának tekintendő. Az Mt. 9. § (1) bekezdés alapján jelen munkaügyi jogvitában irányadó Mt. 9. § (3) bekezdés alapján a munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

Az alperes által felülvizsgálati ellenkérelmében is említett, és az általa használt IT-szabályzat, amely az ellenőrzés lehetőségét általánosságban megteremtő belső szabályzatnak minősül, szintén nem rendelkezett azon eszközökről, amelyek nem a munkáltató tulajdonát képezik. A helyes értelmezés szerint az IT-szabályzat hatálya a „tulajdon” címszó alatt írtak alapján nem terjedt ki a felperes magántulajdonában álló személyes eszközén található magánjellegű üzeneteire. Minderre figyelemmel a Kúria megállapította, hogy az alperes a vizsgálati eljárás során jogosulatlanul ellenőrizte a felperes magánéletét, jogszerűtlenül kezelte a magánüzenetét úgy, hogy annak a tartalmát is megismerte.

Mindenekelőtt ki kell emelni, hogy a Kúria döntésével, illetve az ahhoz fűzött indokolással egyetértek. A fent elemzett ügyben a Kúria egyértelműen kiemeli azt az alapvető munkáltatói kötelezettséget, hogy a munkavállaló – munkavállalói írásbeli nyilatkozat hiánya mellett megszerzett – személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogainak sérelme következik be az erre vonatkozó, nem megfelelő terjedelmű munkáltatói tájékoztatás elmulasztásával.

E körben szükséges kiemelni, hogy a konkrét eset tényállásából, illetve a Kúria indokolásából jól láthatóan kirajzolódik a munkáltatóval szemben támasztott – immár evidensnek mondható – elvárás, hogy pontos, mindenre kiterjedő szabályzatot alkosson, nemcsak az adatkezelés, de a munkaviszony minden területére kiterjedően, ahol arra jogszabály alapján lehetősége van. A jelen esetben a munkáltatónál ugyan hatályban volt egy „IT szabályzat”, amely az ellenőrzés lehetőségét általánosságban megteremtő belső szabályzatnak minősült. A dokumentum azonban nem rendelkezett azon eszközökről, amelyek nem a munkáltató tulajdonát képezik, így az említett szabályzat nem fedett le minden esetkört.

Ezzel összefüggésben meg kívánom jegyezni, hogy – a rendelkezésre álló peradatok alapján – csupán maga a telefonkészülék volt a munkavállaló tulajdonában, az abban használt SIM-kártyát, amely az üzenetküldés és fogadás szempontjából elengedhetetlen, a munkáltató bocsátotta a felperes rendelkezésére. E tény Kúria általi mérlegelése, amely alapján a szabályzatban „tulajdon” címszó alatt írtak nem terjednek ki a felperes magántulajdonában álló

személyes eszközén található magánlevelére, magánüzenetére, egy rendkívül szigorú és szűk értelmezésre enged következtetni, amelyből azon álláspont tűnik ki, hogy a jogalkalmazás keretein belül az eddigieknél is nagyobb hangsúlyt kíván fektetni a munkáltatói szabályzatok tartalmának egzakt, jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelő meghatározására, visszaszorítva ezzel az esetleges visszaéléseket. Ezzel azonban álláspontom szerint a munkáltatói jogkör terjedelmét negatívan befolyásolhatják, nagymértékben szűkítve az abból fakadó ellenőrzési jog tartalmát, ugyanis a túlzott – akár bírói, akár egyéb, hatósági – kontroll során szinte ellehetetlenülhet a munkaviszony alapját, tartópillérét jelentő alá-fölé rendeltségből fakadó munkáltatói hatalom, veszélybe sodorva ezzel nemcsak az adott jogviszony, hanem az egész jogág jövőjét is.³¹⁶

A felülvizsgálati eljárás során a Kúria helytállóan vette számba az alperesi munkáltató adatkezelésének jogszerűtlenségét alátámasztó bizonyítékokat, amelyeket az alsóbb rendű bíróságok nem, vagy nem megfelelően vettek figyelembe ítéletük meghozatalakor. Elsődlegesen aláhúzendó, hogy a Kúria a vonatkozó – perrel érintett időszakban hatályos – Mt. 11. §-ának rendelkezései mellett döntése meghozatalának során főként az EJEB esetjogára támaszkodott, amely mindenképp előremutató joggyakorlati tendenciára enged következtetni. Az ítélet indokolásának magját képező Bărbulescu-ügy³¹⁷ jelentősége azonban nemcsak a jogalkalmazókra gyakorolt nagy hatást, hanem az a szakirodalmi álláspontokat is nagymértékben befolyásolva változtatta meg – vagy épp támasztotta alá – a munkáltatói szabályzatokkal kapcsolatos elképzeléseket, véleményeket.³¹⁸

Ahogy a Kúria is kiemelte döntésének [58] pontjában, a Bărbulescu-teszt lényegesebb elemei közé tartozik az előzetes tájékoztatási kötelezettség a munkáltató részéről. Ez a magyar jogban a fentiek alapján az Mt. és az Infotv. hivatkozott szakaszaiban is megtalálható garanciális szabályokkal jelenik meg, összefüggésben a személyiségi jogok korlátozásának lehetőségével és a munkáltató ellenőrzésével. Így tehát ha a munkavállaló munkaidőben munkahelyi eszközről folytat magánjellegű kommunikációt, és a munkáltató előzetesen tájékoztatta ennek tilalmáról, úgy az annak betartását ellenőrző munkáltató jogszerűen járhat el

³¹⁶ v.ö.: JAKAB Nóra, *Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról*. Jogtudományi Közlöny, 73 (4). 2018., pp. 182-189.

³¹⁷ Bogdan Mihai Bărbulescu kontra Románia (no. 61496/08.)

³¹⁸ Többek között lásd: SÍPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 45-49. ; KOLTAY András: *A social media platformok jogi státusa a szólásszabadság nézőpontjából*, In Medias Res, 2019/1., 1-56.; JERVIS, Claire: *Barbulescu v Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in Workplace*, Blog of the European Journal of International Law, SYCHENKO, Elena – CHERNYAEVA, Diara: *The Impact of ECHR on Employee's Privacy Protection*, Italian Labour Law e-Journal, 2019/12., elérhető: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10015> letöltés ideje: 2022. február 27.)

akkor, ha az eljárás céljáról, lehetőségéről, terjedelméről korábban a dolgozót tájékoztatta.³¹⁹ E vonatkozásban lelhető fel az „ellentét” az alsóbb fokú bíróságok és a Kúria bizonyítékok értékelésével összefüggésben felmerült mérlegelésében. Mind a perben beszerzett tanúvallomás tekintetében, mind pedig a felperes által – kellő tájékoztatás hiánya ellenére megtett – nyilatkozat tekintetében eltérés fedezhető fel az ügyben érintett bíróságok által levont következtetésekből.³²⁰

Álláspontom szerint a Kúria megállapításai helytállóak abban a tekintetben, hogy az alperesi oldalon álló munkáltató nem tett teljes körűen eleget tájékoztatási kötelezettségének, ugyanis azáltal, hogy ugyan rendelkezett „IT-szabályzattal”, az abban foglaltak a munkáltatói engedéllyel használt, de felperesi, vagyis munkavállalói tulajdonban lévő eszközökre nem terjedt ki.³²¹ Az e szabályzatban fellelhető hiányosság a munkavállaló által – és egyébként a másodfokon eljáró bíróságnak által jogellenesen értékelt – kifejtett hozzájáruló magatartással, mint ráutaló magatartással sem pótolható, tekintettel az Mt. 9. § (3) bekezdésében foglalt, lényegében egyértelmű rendelkezésre: A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet. E rendelkezés kétséget kizáróan a munkavállalók fokozottabb védelmét szolgálja, az Mt. 9. § (2) bekezdésében foglalt, a személyiségi jogok korlátozásával járó, munkáltató oldalán fennálló, – a polgári jogi viszonyok alanyaihoz képest is többletkötelezettséget megfogalmazó – előzetes tájékoztatási kötelezettség mellett. Mindezek alapján tehát a vonatkozó jogszabályi rendelkezéssel a jogalkotó többletvédelmet biztosít a személyiségi jogról általános jelleggel, előre történő lemondás tilalmát és a személyiségi jogról rendelkező nyilatkozat érvényességét kötelező írásbeliséghez kötő rendelkezéssel, és ide sorolhatók a személyes adatok védelmével, a magánszférába való beavatkozással kapcsolatos, az Mt. 10-11. §-ában szereplő konkrét tényállások is, köztük a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlását korlátozó, az emberi méltóság tiszteletben tartását biztosító szabály is.³²²

Tekintettel arra, hogy a per alapját képező tényállás szerint a felperesi oldalon álló munkavállaló ugyan tett egy írásbeli nyilatkozatot, azonban az – ellentétben az alsóbb fokú

³¹⁹ RÓZSAVÖLGYI Bálint: *Mikor lehet jogszerű a munkáltató ellenőrzése? - az Emberi Jogok Európai Bírósága Nagykamarája Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítéletének iránymutatásai*, Munkajog, 2018/1., 48.

³²⁰ Lásd: ÁBRÓK Kamilla: *Véleménynyilvánítás kontra munkajogi kötelezettségek – esettanulmány a közösségi médiahasználaton keresztül*, Munkajog, 2021/2. 38-45.

³²¹ A munkavállalói véleménynyilvánítással összefüggésben lásd bővebben: ZACCARIA Márton Leó: *Korlátozott szabadság? A véleménynyilvánítás joga a munkaviszonyban*, Jogtudományi Közlöny, 2022/77., 24-32., ZACCARIA Márton Leó: *Szabadság vagy felelősség?*, In: PÁL Lajos (szerk.): *A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban, A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*, HVG-ORAC, 2022., 147-159.

³²² MAGYARFALVI Katalin: *Munkavállalók emberi méltósága*, Gazdaság és Jog, 2016/7-8., 18-25.

bíróságok álláspontjával – kizárólag az alperes, vagyis a munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott elektronikai eszközökkel volt kapcsolatos, az abban foglalt „*bármely egyéb adathordozó*” fogalmat nem lehet kiterjesztően értelmezni. Kiegészítésképpen megjegyzem azonban, hogy amennyiben a munkáltató pontosabb meghatározással élve nyilatkoztatta volna a munkavállalót az ellenőrzési jog gyakorlását megelőzően, úgy a jogvita – még ha elkerülhető nem is lett volna, de – megítélhetősége nagy mértékben egyszerűbbé vált volna, ugyanis az egzakt, mindenre kiterjedő szabályzat, amely az adott esetre vonatkoztatható, megfelelt volna mind az EJEB, mind az annak értékrendjét szintén szem előtt tartó Kúria „mércejének”, vagyis a Bărbulescu-tesztnek.

Hangsúlyozom, hogy álláspontom szerint az elemzés alá vont kúriai ítélet megfelelő kezdőlépés volt a munkahelyi adatkezelés megalapozásához, az annak során felmerülő, a munkáltatói jogkör terjedelmével, tartalmával kapcsolatos kérdések kezdeti megválaszolásához. Hozzá kell tenni, hogy a GDPR hatályba lépése óta³²³ a joggyakorlat tovább specifikálódott, mondhatni még jobban előtérbe kerültek az adatkezelés olyan jellegű jogalapjai, amelyekre hivatkozva a munkáltató jogszerűen ellenőrizheti munkavállalóit.³²⁴ Ezek közül kiemelendő a munkaviszonyok szempontjából a munkáltatói jogos érdek, illetve az önkéntes hozzájárulás mint hivatkozási alapok. Csupán a teljesség kedvéért jegyzem meg, hogy az érintett esetben a munkáltató azon hivatkozása, amely szerint a munkavállaló írásbeli nyilatkozata megfelelő hozzájárulásként kezelendő a magánadataiba történő betekintéshez, összhangban a Kúria álláspontjával, nem helytálló.³²⁵ Ezt támasztják alá az Adatvédelmi Munkacsoport és a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) állásfoglalásai, amelyek szerint a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban az érintett önkéntes hozzájárulása főszabály szerint nem értelmezhető.

Az Adatvédelmi Munkacsoport ajánlásaiban és a magyar adatvédelmi gyakorlatban az érintett hozzájárulása kapcsán világossá vált, hogy csak az egyes esetekben tölti be funkcióját a foglalkoztatási jogviszonyokban,³²⁶ amelyet jól szemléltet az Mt. 9. § (3) bekezdése. Ez alapján a munkavállaló személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le, a

³²³ ARANY-TÓTH (2018/1.) i.m. 25-30.

³²⁴ A munkáltató által biztosított e-mailfiók ellenőrzésével kapcsolatosan lásd bővebben: RÁTKAI Ildikó: *A munkavállaló e-mail címe – a munkáltató problémája? A munkahelyi elektronikus levelezés ellenőrzésének hatósági gyakorlata*, Munkajog, 2020/2., 10-17.

³²⁵ ARANY-TÓTH Mariann: *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) alapján 2. rész*, Munkajog, 2018/2., 15-21.

³²⁶ NAIH: Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, Art. 29 Data Protection Working Party: Opinion 15/2011 on the definition of consent, 13 July 2011, WP187, 13., Opinion 2/2017 on data processing at work, 8 June 2017, WP249, 6-7., Guidelines on Consent under Regulation 2016/679, 28 November 2017, WP259, 8.

személyiségi jogaira vonatkozó, azokról rendelkező nyilatkozatait pedig írásban kell megtennie. A hozzájárulás önkéntessége megkérdőjeleződött, az alá-fölé rendeltségi viszony jellegéből adódóan a hozzájárulás jogalapja nem vagy nehezen értelmezhetővé vált. A NAIH gyakorlata szerint nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban, mivel ha az érintett a hozzájárulását megtagadja, ez anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki.³²⁷ A NAIH gyakorlatában így kimunkálásra került, hogy az érintett hozzájárulására mint jogalapra csak kivételesen lehet hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén.³²⁸

Összegezve a fentieket, álláspontom szerint a tárgyalt ügyben egy tartalmilag helyes, formailag is megfelelő kúriai ítélet született, amelynek központi elemét képezi az EJEB esetjogának beemelése, és ami talán még fontosabb, helyes alkalmazása a magyar joggyakorlatban. Mind az eset tényállásából, mind a Kúria érveléséből kitűnik, hogy a tárgyalt ügyben inkább ténykérdésben, mintsem jogkérdésben kellett állást foglalnia a bíróságoknak. A hangsúly ugyanis nem az egyébként egyértelműen megítélhető jogszabályi rendelkezésekre helyeződik, hanem mindinkább arra, hogy a gazdasági munkaviszonyokban fennálló hierarchikus rendszerben domináns munkáltatók milyen eseti, vagy épp általános jellegű hibákat vétnek a belső szabályzatok és az azok alapján történő eljárásuk során. A Kúria az általam jelen értekezésben taglalt döntésével esélyt és alapot teremt arra, hogy a jövőben minden érdeket szem előtt tartó és jogszerű keretek között működő foglalkoztatási jogviszonyok alakuljanak ki.³²⁹

Az ítélet jelentőségét legfőképpen abban a vonatkozásban szükséges kiemelni, hogy az az elsők között rögzíti és teremt keretet az addig rendszerszinten tisztázatlan, „senki földjének” tartott munkáltatói belső szabályzatok, illetve az azokkal szorosan összefüggő adatkezelési kérdések vitatott területén belül. Habár a hosszan elemzett ítélet nem minden aspektusával érték egyet, annyit mindenképp érdemes leszögezni, hogy mérföldkövet jelent a munkáltatói jogkör értelmezése tekintetében, méghozzá azáltal, hogy az elvi jelentőségű döntés megalapozza, és

³²⁷ A jogalapok vonatkozásában lásd bővebben: KOLLÁR Gergő: *Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta*, Közigazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok, 2021/1. 17-32.

³²⁸ ARANY-TÓTH (2018/1) i.m. 27.

³²⁹ A munkahelyi adatkezeléssel kapcsolatban jelentős számú tanulmány jelent meg a GDPR hatálybalépése óta, amelyek az adatvédelem különböző aspektusaiból közelítik meg a problémát. Többek között lásd: KÉRI Ádám: *A munkáltató ellenőrzéseinek adatvédelmi aspektusai*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, 2019. Budapest, 328-334., RÁTKAI Ildikó, *Életképek – gyakori kérdések a GDPR alkalmazásával kapcsolatban a foglalkoztatás területén*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, 2019. Budapest, 336-352.

egzakt határokat szab a munkaviszony alanyai közötti személyes adatok kezelésével, megismerésével kapcsolatos térben. A Kúria döntésében – álláspontom szerint helyesen – egy, az EJEB által meghozott ítéleten keresztül mutatja be a konkrét esetet, az abban megtalálható munkáltatói hibákat és hiányosságokat. Előremutató a jogalkalmazás egészére nézve, hogy a Kúria jelen döntésével beemeli a hazai bírói gyakorlatba az EJEB által kimunkált jogelveket, amelyeket a hazai bíróságoknak figyelembe kell venniük annak megítélése során, hogy a munkáltató ellenőrzése és az azzal szorosan összefüggő esetlegesen gyakorolt fegyelmi jogköre valóban jogszerű volt-e. A Bărbulescu-teszt „honosításával” a Kúria kellő alapot teremt mind a hazai bíróságok, mind az adatkezeléssel érintett munkáltatók számára a jogszerű eljáráshoz, megakadályozva az esetleges jogsértéseket, gördülékenyebbé téve a munkáltatói ellenőrzés folyamatát.

Az adatkezeléssel összefüggésben a munkáltató oldalán fennálló tájékoztatási kötelezettség pontos, mindkét fél érdekét szem előtt tartó szabályozása egyre gyakoribb igényként merül fel mind a hétköznapi, mind a bírói gyakorlatban, így a Kúria álláspontom szerint kielégítő döntést hozott e területen, mindemellett ítéletével deklarálta azt a kifejezett jogalkotói szándékot is, amely a személyiségi jogok korlátozása, illetve az ahhoz történő hozzájárulás arányát hangsúlyozza a munkaviszonyban.

Az általam elemzett ítélet továbbélése – a jogszabályi környezet jelentős megváltozásának ellenére is – számottevő jelentőséggel bír. Az alapvetően adatkezelési kérdésekkel tarkított eset a GDPR, illetve az annak hatályba lépése miatt a magyar jogszabályokban bekövetkezett változások szemszögéből történő megítélése során is előremutató következmények vonhatóak le a Kúria által kimondott elvi tételekből. A GDPR tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó rendelkezései nagymértékben összhangban állnak a Kúria által ítéletében hivatkozott Bărbulescu-ügyben kimondott követelményekkel. Ilyen követelmény a munkáltatói – vagy épp adatkezelői – tájékoztatással kapcsolatosan az átláthatóság, az érthetőség, a fokozatosság, a könnyen hozzáférhetőség, a világos és közérthető megfogalmazás és az írásbeliség.³³⁰ Ezen túlmenően hangsúlyozandó – szintén a Kúria döntésével összhangban – a GDPR-hoz képest alkalmazandó, speciálisan munkáltatókra vonatkozó szabályként az Mt. 9. § (2) bekezdése,

³³⁰ v.ö.: LUKÁCS Adrienn: *A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére*. Kúriai Döntések: Bírósági Határozatok, Kúria Lapja 2022/70, 1852-1858.

amely a tájékoztatás írásbeliségét írja elő, a személyiségi jogok korlátozhatóságának vonatkozásában.³³¹

A GDPR okozta változások tekintetében kiemelendő – az elemzett eset vonatkozásában – az Mt. 10. § (5) bekezdése, amely az adatkezelésre vonatkozó tájékoztatást kifejezetten írásban tekinti érvényesnek, illetve a 11/A. §-ának rendelkezései. Az Mt. 11/A. §-ának módosítása a munkáltató ellenőrzési jogköréből folyó adatkezeléséről, valamint a munkavállaló számára biztosított számítástechnikai eszközök használatáról és az eszközökön tárolt adatokba való betekintésről rendelkezik. A 11. § (4) bekezdése alapján a munkáltató az átadott számítástechnikai eszközön tárolt adatba az ellenőrzés során addig tekinthet be, ameddig el nem tudja dönteni, hogy az adat magáncélú adat-e.³³²

Fontos megjegyezni azonban, hogy a munkavállaló magánélete és magánadatai akkor sem ellenőrizhetők, ha a magáncélú eszközhasználatot – ahogyan az a jelen esetben is történt – kizárta a munkáltató. Ebből következik az, hogy bár egy eszköz utasításától eltérő használata eredményezhet munkajogi jogkövetkezményeket, a munkavállalói szabályszegés még ebben az esetben sem jogosítja fel a munkáltatót arra, hogy a tárolt adatokat megismerje.³³³ Levonva a következtetéseket látható, hogy a munkáltatói ellenőrzés – mint a munkáltatói jogkör egyik részjogosítványa – annak ellenére, hogy megfelelő jogalappal rendelkezik, rendkívül kritikus pontja egy munkaviszonynak. Ennek okaként az hozható fel, hogy bizonyos esetekben a munkáltató jogos érdekéhez fűződő ellenőrzés és a munkavállaló személyiségi jogainak korlátozása közötti határvonal igen vékony, így könnyen átléphető.³³⁴

Fontos megjegyezni, hogy bármely eszköz³³⁵ ellenőrzésekor – legyen az számítógép, okostelefon, tablet vagy tágabb értelemben az internet is – elengedhetetlen egy jogi előkészítés,

³³¹ Megjegyezzük, hogy a citált jogszabályi rendelkezés 2019. április 26. napjától kiegészült a korlátozás szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekkel. A témával összefüggésben lásd bővebben: ZÁRDAI Zoltán: *Az adatkezelési tájékoztató a munkavállalók részére*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, 2019. Budapest, 365-388.

³³² VARGA Dóra: *Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében*, Miskolci Jogtudó, 2019/1., 88. elérhető: <https://jogtudo.uni-miskolc.hu/files/4159/MJ2019iss1art9Varga.pdf> (letöltés ideje: 2022. március 30.)

³³³ SÍPKA – ZACCARIA (2018) i.m. 47.

³³⁴ A munkáltatói ellenőrzéssel kapcsolatban lásd még: Kúria Pfv.IV.20.087/2011/4., Mfv.III.10.082/2013/5., Kúria Mfv.I.10.427/2016/4., Mfv.II.10.367/2017/6., Mfv.I.10.261/2018/5., 55.Mf.639.294/2011/4., 7.Mf.680.059/2018/8.

³³⁵ A munkáltatói ellenőrzés természetesen nemcsak a munkaeszközök jogszabályoknak és esetleges belső szabályzatoknak történő megfelelő használatának és ezzel a munkavégzési kötelezettség ellátásának kontrolljára terjed ki, hasonlóan szükséges eljárni a munkavállaló személyének (ruházatának) vagy táskájának, munkahelyre bevitt egyéb tárolójának átvizsgálása során is, a szükségesség-arányosság tesztjének lefolytatása, és az előzetes tájékoztatás vonatkozásában. Ezzel összefüggésben lásd bővebben: HADADY-LUKÁCS Adrienn: *"Mutasd a táskád, megmondom ki vagy!" A munkavállaló csomagjának munkáltató általi ellenőrzése*, Kúriai Döntések, 2024/8., 1459-1465. o., illetve: Kúria Mfv.1.10.427/2016/4., Kúria Mfv.X.10.281/2019/4., NAIH/2017/439/8/H 12. számú NAIH határozat.

amelybe beletartozik a használat terjedelmének, módjának és ellenőrzésének kidolgozása is, amivel a nem kívánt jogi eljárások elkerülhetővé válnak.³³⁶ A fent említett, munkáltató számára megszabott, és álláspontom szerint rendkívül világos feltételek megsértése esetén azonban a munkavállalónak lehetősége nyílik igényérvényesítésre.

Összefoglalva a fentieket elmondható, hogy az elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban egyre elterjedtebb, így az annak kapcsán felmerülő nyitott kérdések rendezése a munkavégzéshez kapcsolódóan elkerülhetetlen. Egyetértek a FÜRJES – GUBA³³⁷ szerzőpárossal, akik szerint az új technikai eszközök és platformok megjelenése megkívánja a korábban használatos fogalmak modernizálását. Épp ezért fontos, hogy ezen a területen is kialakuljon egy egységes gyakorlat, amelyet a Kúria – a jelen esettanulmányban is kifejtett módon – igyekszik kialakítani a változó jogszabályi környezet és digitalizációs hatások övezte úton.

A fentiek alapján tehát a jogszabályi környezet változásának ellenére a Kúria döntései helytállóak a munkáltatói tájékoztatás, így ezzel együtt a munkáltatói szabályzatok megfelelőségével összefüggésben. Mind a GDPR, mind az Mt. előírásai alapján egy olyan, adatkezeléssel kapcsolatos munkahelyi tájékoztató elkészítésére, amely valóban az adott munkáltató adatkezeléséről szól, és maradéktalanul megfelel a felállított feltételrendszernek, akkor van lehetőség, ha előzőleg megtörtént az adatkezelést megvalósító munkáltatói folyamatok és az irányadó jogszabályi rendelkezések „összefésülése”. Kétségtelen, hogy mindezzel a joggyakorlat – és ezzel a jogalkotó is – nagymértékben befolyásolja a munkaviszonyban fennálló alá-fölé rendeltségből eredő munkáltatói hatalom központjában lévő munkáltatói jogkört, amikor megfelelő jogalaphoz – mintegy indokoltsághoz – köti a munkavállalókat érintő adatkezelés, vagyis a munkáltatói ellenőrzés kereteit. Azzal, hogy mind a joggyakorlat, mind a jogalkotó elvárja a munkáltatótól, hogy megfelelő jogalappal támassza alá az adatkezelés jogszerűségét, csorbíthatja a munkáltatói érdekeket, elsőbbségiként kezelve a munkavállalók személyiségi jogait, valamint magánélethez való jogát. Mindazonáltal kiemelendő, hogy természetesen a munkáltatói és munkavállalói érdekek közötti egyensúly

³³⁶ A munkáltatói ellenőrzés sarokterülete a fentiekén túlmenően a munkavállaló tartózkodási helyének ellenőrzése, akár mobil nyomkövető rendszerrel, akár a munkáltató által biztosított gépjármű GPS adatainak monitorozásával kerül arra sor. A GPS-nyomkövetéssel kapcsolatosan szintén a munkáltatót terheli az előzetes tájékoztatás és a szükségesség-arányosság biztosítása is. A munkavállalók tartózkodási helyének vizsgálata lehet jogszerű, amennyiben az a személyiségi jogokat a jogszabályi határokon belül korlátozza, és arra a munkaviszonnyal, az abból eredő munkavállalói kötelezettség teljesítésével összefüggésben kerül sor. A munkaidőn kívüli helyadatok ellenőrzése azonban a fentiek biztosítása mellett sem lehet jogszerű. Ebben a vonatkozásban lásd bővebben a Kúria Mfv.I.10.077/2013/7. számú ítéletét.

³³⁷ vö.: FÜRJES Annamária – GUBA Veronika Rita: *Elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban*, In.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018, 361 – 373.

fenntartható, figyelemmel a munkáltatói jogkört alkotó egyéb jogosultságok, úgy, mint a széleskörű utasítási³³⁸ vagy épp fegyelmezési jog, némiképp „kárpótolhatják” a munkáltatót egy esetlegesen fennálló, túlzott, jogos érdekeit sértő munkavállalói érdekvédelemmel szemben.³³⁹

Összességében tehát az ítélet érdemi és előremutató a munkaviszonyban meglévő adatkezelés, adatvédelem területén, tekintettel arra, hogy meghatározza mindazon elvi tételeket, amelyeket végigkövetve a munkáltató – az őt megillető jogosultságok keretei között – jogszerűen járhat el. Ezek közül kiemelendő az előzetes tájékoztatás fontossága, amellyel kapcsolatban a Kúria jelen döntésében megerősíti azt a nemzetközi, illetőleg uniós gyakorlatot, hogy mindenféleképpen az adott munkáltatói tevékenységgel szorosan összefüggő, az érintettek érdekeinek szem előtt tartásával kapcsolatos, munkáltató által írásban kibocsátott, a szükségesség-arányosság követelményét teljes mértékben kielégítő munkáltatói szabályzat tekinthető megfelelő tájékoztatásnak. Ezen túlmenően a jelen alfejezet középpontjában lévő ítélet megfelelő iránymutatással rendelkezik a munkáltatók számára a személyes adatokat érintő, jogszerű eljárás megalapozásához, így nemcsak a jelenbeli, hanem a jövőben kibontakozó, hasonló jellegű jogviták tekintetében is különös jelentőségű döntésként definiálhatjuk az abban foglaltakat.

III.4.2. A magyar bíróságok által kidolgozott, releváns jogelvek – az alkoholos befolyásoltság munkáltatói ellenőrzése

A munkahelyi adatkezeléssel összefüggésben felmerülő munkáltatói ellenőrzés mellett – ahogyan azt a jelen alfejezet bevezetésében rögzítettem – az ítélkezési gyakorlat elemzése a munkaviszonyból eredő, munkavállalói kötelezettségek teljesítésére irányul. Ennek megfelelően a következőkben a munkavállalók alkoholos befolyásoltságának munkáltató általi ellenőrzését, illetve az azzal kapcsolatosan a hazai bíróságok által kimunkált jogelveket tekintem át. Habár a joggyakorlat mellett a hazai jogirodalom is számottevő mértékben

³³⁸ Hozzá kívánom tenni, hogy az említett jogosultságok sem korlátlanok. E körben osztom NÁDAS György álláspontját azzal összefüggésben, hogy a munkáltatói utasítási jog alapvető korlátja az egyenlő bánásmód követelményén túl a méltányos mérlegelés, mint a munkajogi szabályozás egyik nagy újdonsága. Tételes jogi korlátként említhetők az egyes munkavédelmi szabályok, illetve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési körülmények megszervezésére, biztosítására vonatkozó kötelezettség. V.ö.: NÁDAS (2019) *i.m.* 23-37. oldal, továbbá ZAMBÓ *i.m.* 77-87.

³³⁹ 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.

foglalkozott már a munkavégzés alatti alkoholos befolyásoltsággal, mint a munkaviszonyból eredő kötelezettség lényeges megsértésével, az a jelen értekezés központi témájának – a munkáltatói jogkörnek – szempontjából sem elhanyagolható. Kiindulópontként az Mt. 52. § (1) bekezdésében rögzített, munkavállalót terhelő kötelezettség, a munkára képes állapotban történő munkavégzés, illetve rendelkezésre állás vonatkozásában bocsátkozom elemzésbe, a jelen alpont alátámasztásához szükséges mértékben. Az Mt. 52. § (1) bekezdésének a) és b) pontja kimondja, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, illetve munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni. Tekintettel arra, hogy az Mt. nem tartalmaz konkrét definíciót arra nézve, hogy pontosan milyen állapot felel meg a fenti törvényi kritériumnak, ezért a jogirodalom által kimunkált elvek mentén ragadom meg annak lényegét. LUKÁCS szerint a munkára képes állapot általánosságban az a fizikai és mentális/szellemi állapot, amely nem gátolja a munkavállalót a munkaköri feladatainak ellátásában.³⁴⁰

A KÁRTYÁS – KRAJECZ szerzőpáros – továbbfűzve a fenti gondolatot– kiegészítésképpen hangsúlyozza, hogy a fogalom egzakt tartalma csak a konkrét munkakör alapján határozható meg, azt jogszabály nem, csak kollektív szerződés, munkaszerződés vagy a munkáltató egyoldalú rendelkezése pontosíthatja.³⁴¹ Álláspontom szerint a fenti „definíció-palánta” megfelelő úton halad ahhoz, hogy a munkára képes állapotot a lehető legjobban körülhatárolja, azonban az említett megfogalmazásban túl általános, annak pontosítása mindenképp szükséges, ahogyan azt a szakirodalmi képviselő is hangsúlyozta. Ennek megfelelően munkára képes állapotban van az a munkavállaló, aki az általa betöltött munkakör vonatkozásában megfelelő fizikai és szellemi erőnlétnek és kipihentségnek örvend, egészségi állapota is az előzőeket tükrözi, és nem áll alkohol, gyógyszer, kábítószer hatása alatt, ideértve a posztalkoholos állapot tilalmát is.³⁴²

Azt követően, hogy meghatározásra került a munkára képes állapot mint a munkavállaló vonatkozásában a szabályszerű munkavégzés követelményeként előírt feltételt, annak megtartásával kapcsolatosan szükséges kitérni a jelen alfejezet középpontját képező

³⁴⁰ LUKÁCS Adrienn: *"Csak még egy pohárával!" - A munkavállalók alkohol és kábítószer fogyasztásának szabályozása és ellenőrzése*, Kúriai Döntések, 2023/11., 2093.

³⁴¹ KÁRTYÁS Gábor – KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára I. rész*, Magyar Jog, 2021/2., 87.

³⁴² TAKÁCS Gábor: *A munkaszerződés teljesítése*. In: GYULAVÁRI Tamás – HÖS Nikolett – KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: *A Munka Törvénykönyve 2015. Egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal*. Komkonzult Kiadó, Budapest, 2015, 100., HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: *Munka Törvénykönyve 2014*, Vezinfó, 2014, 166.

munkáltatói ellenőrzés kérdésére. A munkára képes állapot fennálltát a munkáltató – a munkáltatói jogkörből eredően, illetve a munkaszerződés teljesülése érdekében – jogosult és munkavédelmi szempontból köteles folyamatosan ellenőrizni. Ennek alapját az alkoholos befolyásoltság vonatkozásában a 16/1986. (XII. 17.) EüM rendelet alkotta meg, amely az ittasság munkahelyi ellenőrzése véralkohol-vizsgálattal történő módjával kapcsolatosan fogalmazott meg előírásokat, azzal, hogy az eljárásrendet az MK. 122. számú állásfoglalás tartalmazza. Mivel a rendelet a még a régi Mt. ideje alatt, 2008-ban hatályon kívül helyezésre került, így annak részletekbe menő bemutatásától eltekintek, azonban a lényegi, kollégiumi állásfoglalásban is rögzített, munkáltatói eljárásrenddel kapcsolatos előírásokat – az ellenőrzési jog szerepének jelentősége miatt – szükséges megemlíteni.

Az irányadó jogelvek szerint ha a munkahelyi alkoholvizsgálat – amelyet rendszerint szondával végeznek – eredményét bármelyik fél vitatja, akkor orvosi véralkohol vizsgálatot kellett kérni, a munkáltató költségére. Erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kellett. Ha a vizsgálat pozitív eredményét a munkavállaló nem vitatta, akkor további eljárás nélkül élehetett szankciókkal a munkáltató. Ellenkező esetben – orvos közreműködésével – vérvizsgálatra kerülhetett sor. A Legfelsőbb Bíróság arra is rámutatott, hogy ha a vizsgálat elvégzését, illetve az abban való közreműködést a munkavállaló megtagadja, az önmagában vétkes kötelezettségszegést jelent.³⁴³

Gyakorlati szempontból a fentiek vonatkozásában hangsúlyozni kell, hogy a fentiek nem jelentettek kötött bizonyítási rendszert.³⁴⁴ Az MK 122. sz. állásfoglalás is utalt rá, hogy az alkoholos befolyásoltsággal kapcsolatos perben a bíróság a szabad bizonyítás szabályának megfelelően, a felmerült bizonyítékok egybevetésével határoz, ezáltal a bizonyítékokat egyesével és összességükben értékeli, és meggyőződése szerint bírálja el a jogvitát. A fenti keretek mellett tehát számos egyéb bizonyítási eszköz is szóba jöhet, a személyes tapasztalástól a tanúvallomásokig,³⁴⁵ mérlegelve minden esetben a munkavállaló együttműködő magatartását vagy annak hiányát.³⁴⁶ A szabad bizonyítás ma is irányadó az alkoholos állapottal kapcsolatos joggyakorlatban, ebben nincs különbség a korábbi rendelet alatti és az azt követő jogalkalmazásban. Az alkoholos állapot bizonyítása az emiatt szankcióval élő munkáltatót terheli, ami – a munkavállaló beismerése nélkül – szondavizsgálattal, vérvizsgálattal vagy egyéb, a személyes tapasztaláson alapuló bizonyítékokkal lehetséges.

³⁴³ MK 122.

³⁴⁴ KÁRTYÁS – KRAJECZ (2021a) *i.m.* 88.

³⁴⁵ HORVÁTH István: *Micsoda buli. Alkoholos állapotban a munkahelyen*, Humán Szaldó, 2010/11-12., 354-356.

³⁴⁶ BH 2002.459.

Az ittaság adott esetben külön vizsgálat nélkül is megállapítható. Például egy gátőr közalkalmazott esetében a munkáltató – pár nap különbséggel – két ízben is munkaellenőrzést tartott, ahol alapos gyanú merült fel, hogy a gátőr munkaidőben szeszestalt fogyasztott. Ezt a közalkalmazott³⁴⁷ mindkét esetben elismerte, a jegyzőkönyvet aláírta, de az alkoholszondázást megtagadta.³⁴⁸ Az alkoholos állapota mindkét alkalommal "személyes tapasztalással is megállapítható volt". A második alkalommal a munkavállaló ugyan kérte véralkohol vizsgálat elvégzését, ám attól a munkáltató a tényállás egyértelmősége okán eltekintett. Az eljáró bíróságok – az MK 122. állásfoglalásra is figyelemmel – a fegyelmi büntetesként kiszabott elbocsátást megalapozottnak, a cselekmény súlyával arányosként mérlegelték.³⁴⁹ Egy másik esetben a rendkívüli felmondással elbocsátott targoncavezető közepes fokú ittaságát a munkáltató ügyvezetőjének személyes tapasztalása, tanúvallomások és a munkavállaló helyszíni elismerése alapján – és szonda használatának hiányában is – a bíróságok bizonyítottak látták.³⁵⁰

Nem volt kétséges annak az esetnek a megítélése sem, ahol az oktatásra kötelezett munkavállaló a képzés alatt "erősen ittas állapotban" jelent meg, oktatás közben többször közbeszólt, a viselkedése olyan volt, ami a többieket zavarta, és ezt észrevételezték. Szondáztatásra nem került sor, ám a helyszínen felvett jegyzőkönyv szerint az oktatáson jelenlévők a „fentiek alapján megállapították, hogy a munkavállaló az oktatáson nem szolgálatképes állapotban jelent meg”. A munkavállaló a jegyzőkönyvben foglaltakat a helyszínen elismerte. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy az oktatáson részt vett nagyszámú munkavállaló által tett nyilatkozatok, az azok tartalmával egyező elismerő nyilatkozat és az oktató tanúként tett előadása alapján megalapozottan lehetett következtetni a rendkívüli felmondás indokának bizonyítottságára.³⁵¹

Egy másik esetben a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát azért szüntette meg rendkívüli felmondással, mert a munkahelyén eldugva négy üres és egy pálinkával teli kétliteres műanyag ballont, egy pálinkával félig töltött félliteres üveget, valamint egy féldecis üvegpoharat talált. A munkavállaló elismerte, hogy a megtalált tárgyak a tulajdonát képezik,

³⁴⁷ A bírói gyakorlat hasonlóan bírálja el a közbizalom megingatására alkalmas cselekmény kérdését a munkaidőn kívüli alkoholfogyasztásból eredő szabálysértések, bűncselekmények kapcsán is, lásd: Mfv.II.11.016/2008/7., Mfv.II.10.060/2010/3., Mfv.II.10.206/2000/3., Mfv.II.10.432/2008/4., Mfv.II.10.758/2010/5.

³⁴⁸ Egységes a bírói gyakorlat abban a vonatkozásban, hogy a szonda alapú vizsgálaton történő részvétel megtagadása – alapos ok nélkül – már önmagában megalapozhatja a munkáltatói szankcionálást. Lásd: Mfv.I.10.544/1993/3., Mfv.I.10.619/2012/8., Mfv.I.10.632/2001/4., Mfv.I.10.699/1995/3., Mfv.I.10.043/1995/3., Mfv.I.10.051/1998/4., Mfv.I.10.283/1998/2., Mfv.I.10.220/2000/3.

³⁴⁹ Mfv.II.10.153/1998/2.

³⁵⁰ Mfv.I.10.051/2016/4.

³⁵¹ Mfv.II.10.153/1998/2.

azért nem vitte haza a pálinkát, hogy ünnepi alkalommal fogyasszanak belőle. A raktárban hozzáférhető helyen helyezte el a pálinkát, így akit egyszer már megkínált, az azt követően hozzájuthatott az italhoz. A munkavállaló és a munkatársai néhányszor, munkaidőn kívül fogyasztottak belőle, de pénzért nem árulta. A jegyzőkönyvet a munkavállaló aláírta, az abban foglaltakat a per során nem vitatta, így a rendkívüli felmondás jogszerű volt.³⁵²

A munkavállaló beismerő nyilatkozata és ellentmondásmentes tanúvallomások nélkül aggályos lehet az alkoholos állapot megállapítása. Egy esetben például a munkáltatói felmondás oka – többek között – az volt, hogy a munkavállaló több alkalommal alkoholos állapotban végzett munkát. A munkáltató alkoholszondás, illetve véralkohol vizsgálatot nem végzett, ilyen eseményről jegyzőkönyvet nem vett fel. A perben tanúbizonyítással kívánta igazolni a felmondás ezen indokának valóságát, azonban ez nem győzte meg az eljáró bíróságokat kétséget kizáróan. A munkavállalónál az ittas emberre jellemző viselkedést egyetlen tanú sem tudta alátámasztani, az ittasság jelét rajta soha nem észlelték, kizárólag alkohol szagot éreztek, illetve azt látták, hogy munkaidőben bemegy egy alkoholt is árusító presszóba. Mindez kevés volt a felmondás indoka valóságának alátámasztására.³⁵³

Természetesen az alkoholos befolyásoltság mellett további, munkára képes állapotot negatívan érintő behatás is érheti a munkavállalókat. Többek között ilyen a kábítószer vagy egyéb tudatmódosító szer hatása alatt állás, vagy – szélsőséges esetben – a számottevő mértékű kimerültség miatti elalvás is. Az alkoholos befolyásoltság ellenőrzése mellett szükséges röviden kitérni a kábító hatású szerek fogyasztásának munkáltatói ellenőrzésére is, figyelemmel arra, hogy e körben szintén a munkára képes állapot fennállása képezi a vizsgálat központi elemét. A munkavállaló ugyanis nem csupán alkoholos, hanem kábító vagy bódító hatású szer befolyása alatt sem képes a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit az adott helyzetben általában elvárható módon teljesíteni, különösen akkor, ha munkaköre fokozott figyelmet, veszélyes munkaeszköz használatát vagy más személyek testi épségének védelmét feltételezi. A munkáltató ellenőrzési joga e körben is abból vezethető le, hogy köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, ugyanakkor az ellenőrzés gyakorlása nem lehet korlátlan.³⁵⁴ A kábítószer-fogyasztás ellenőrzése ugyanis az alkoholteszthez képest érzékenyebb adatvédelmi és személyiségi jogi kérdéseket vet fel, mivel a vizsgálat eredménye nem feltétlenül a munkavégzéskori aktuális befolyásoltságot, hanem

³⁵² Mfv. I.10.535/1995/3.

³⁵³ Mfv.I.10.129/2016/6.

³⁵⁴ LUKÁCS (2023) *i.m.* 2092–2099.

adott esetben korábbi fogyasztás tényét is jelezheti.³⁵⁵ Erre tekintettel a kábító hatású szerekre irányuló munkáltatói ellenőrzés csak célhoz kötötten, szükséges és arányos módon, előzetesen meghatározott eljárásrend mellett képzelhető el jogszerűen. Általános, minden munkavállalóra kiterjedő, preventív jellegű drogtesztelés ezért főszabályként nem tekinthető elfogadhatónak, különösen akkor, ha azt nem támasztja alá a munkakör jellege, munkavédelmi kockázat vagy konkrét, objektív körülmény.

Tekintettel arra, hogy a fenti állapotok vonatkozásában, a fenti eltérések mellett a munkáltatónak szintén hasonló körülményekkel kell eljárnia az ellenőrzés során, illetve munkavállalók hasonló – ha nem ugyanolyan – mértékű és tartalmú szankciókra számíthatnak, így bővebben e pszichés, valamint fizikai állapotokról nem szólok a jelen értekezés keretein belül.³⁵⁶

A fenti joggyakorlati példákból kitekintve a munkáltatói ellenőrzés dogmatikája felé fontos megemlítenem, hogy – ellentétben azzal a hatással, amelyet a beemelt esetek tükröznek – nem mindig egyértelmű a munkára képes állapot vizsgálatához szükséges módszer eredménye. Mindez a tesztek jellege, illetve a vizsgálati alany szervezetétől függ, figyelemmel arra is, hogy egy ember alkohol-lebontási „képessége” biológiailag nem kezelhető egyformán valamennyi érintett vonatkozásában. *„Az egyén aktuális alkoholtűrő képességétől, az alkoholhoz történő hozzászokástól függően egyes tünetek még magas véralkohol értékek mellett is negatívak maradhatnak, más tünetek alkoholhoz nem szokott személynél a valósánál súlyosabb ittasságot jelezhetnek. A klinikai tünetek vizsgálata mindössze arra alkalmas, hogy a tudatállapokra és a viselkedésre következtethessünk. Az ennek alapján becsült alkoholos befolyásoltság az egyéni különbségek miatt jelentősen eltérhet a mért érték alapján számoltól.”*³⁵⁷ Mindezek alapján a teszteknek az alany metabolizmusa miatti „megbízhatatlansága”, illetve az esetleges – gyulladásgátlók szedése miatti – ál-pozitív eredményekből eredően a munkáltató ellenőrzése kizárólag a munkavállaló munkára képes állapotának fennálltára irányulhat, még akkor is, ha az esetek többségében a munkavállaló alkohol- és/vagy kábítószerfogyasztása nem a munkahelyen és nem a munkaideje alatt, hanem pihenőidejében történik. Az elfogyasztott szer – ürülési sebességére figyelemmel – kihatással lehet a munkavállaló munkára képes állapotára.

³⁵⁵ ARANY-TÓTH Mariann: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2016., 166.

³⁵⁶ A kábítószer vagy egyéb tudatmódosító szer hatása alatti munkavállalóval szembeni munkáltatói eljárásokkal kapcsolatosan lásd bővebben: Mfv.II.10.157/2001/6.; Mfv.II.10.191/2008/2. (EBH 2010.2167.); Mfv.II.10.233/2012/3., Mfv.II.10.192/2015/8., Mfv.III.10.603/2017/6. (EBH 2018.M37.)

³⁵⁷ A 2010. december 29-én megjelent, "Az alkoholos állapot, valamint az alkoholos befolyásoltság orvosszakértői vizsgálatáról és véleményezéséről" szóló NEFMI szakmai irányelv.

Erre tekintettel szintén fontos kérdéskört jelent a munkáltatói ellenőrzés és a munkavállaló magánélethez való joga, mint személyiségi jog.

Ahogy az a jelen értekezésben többször is említettem, úgy ebben a vonatkozásban is szükséges rögzíteni, hogy az Mt. 2019. április 25. napjáig hatályban lévő szövege *expressis verbis* kimondta, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Ezt – mivel az az Alaptörvényből és a Ptk. szabályrendszeréből is levezethető – jelenleg az Mt. már nem tartalmazza, azonban – összhangban a korábbi álláspontommal – létezik a munkavállaló magánéletének olyan része, amelyre kiterjedhet a munkáltató ellenőrzési jogosultsága, így helyesebbnek tartom BANKÓ – BERKE – KISS – SZÖKE³⁵⁸ megfogalmazását, akik a magánélet ellenőrizhetőségének tilalmát abból vezetik le, hogy a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Mindebből következik, hogy a munkaviszonnyal összefüggő magatartás ellenőrzése során a munkavállaló személyiségi joga – ezáltal pedig magánélethez való joga – a szükséges mértékben korlátozható, amennyiben az a cél eléréhez szükséges és azzal arányos. Annak megítélése, hogy a mi minősül munkaviszonnyal összefüggő magatartásnak – jogszabályi definíció hiányában – az eset összes körülményének egyesével és összességében történő mérlegelésén alapszik. Ebben a körben vizsgálni kell a munkavállaló munkakörét, a kötelezettségszegés súlyát, mértékét, a fennálló munkáltatói jogos érdeket, illetve egyéb, releváns körülményt is. Amennyiben mindezek alapján akként ítéli meg a munkáltató, hogy az ellenőrzése – és az ennek alapján esetlegesen alkalmazott szankció – szükséges és arányos a cél elérése és a munkáltató jogos érdekének védelme érdekében, úgy maga az eljárás jogszerű lehet, amennyiben arról és az azzal járó személyiségi jogkorlátozásról – összhangban az Mt. által előírt alaki és tartalmi követelményekkel – előzetesen, írásban tájékoztatja az érintett munkavállalót.

Áttekintve az alkoholos befolyásoltsággal kapcsolatos esetjogra, illetve a jogirodalom által kialakított nézőpontokra megállapítható, hogy a munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát, a munkáltatót a munkabiztonsági szabályok megtartására vonatkozó ellenőrzési jogosítvány illeti meg, amely bizonyos esetekben kötelező.³⁵⁹ Összességében tehát a munkáltató a munkavállaló munkára képes állapotának, vagyis tágabb körben a munkaviszonnyal összefüggő magatartásának

³⁵⁸ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÖKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez, az Mt. 11/A. §-ához fűzött kommentár.*, elérhető a Wolters Kluwer Jogtárában.

³⁵⁹ KÁRTYÁS Gábor – KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára II. rész*, Magyar Jog, 2021/2. 102.

ellenőrzésére jogosult, amellyel kapcsolatosan számos garanciális szabályra kell figyelemmel lennie.³⁶⁰ Így elsősorban – ahogyan arra már az MK 122. sz. állásfoglalás is utalt – az ellenőrzés nem járhat az általános magatartási követelmények, különösen a joggal való visszaélés tilalmának sérelmével. Emellett már a jelen alfejezetben is említett bírói gyakorlat is kimondta, hogy az ellenőrzés során a munkavállaló személyiségi jogait tiszteletben kell tartani, ahogyan azt az Mt. 9. § (2) bekezdése tartalmazza, előírva az ellenőrzéssel kapcsolatos formai és tartalmi követelményeket. Utóbbi kapcsán kiemelten fontos, hogy az ellenőrzés akkor megengedett, illetve jogszerű, ha a cél elérésével arányos és a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges. Ez a követelmény – a jelen alfejezet szempontjából – elsősorban azon munkáltatók vonatkozásában jelenthet kihívást, akik zéró toleranciát hirdettek az alkohol, a kábítószer, illetve egyéb tudatmódosító szerek használatával kapcsolatosan, illetve az olyan esetekben is nehézséget jelent, amikor a munkavállaló még a pihenőidejében (a magánéletében) tanúsít olyan magatartást, amely a munkára képes állapotát a munkaidő alatt is hátrányosan befolyásolja. A bírói gyakorlat ugyanakkor a magánélet ilyen korlátozását – és ezzel együtt a munkáltatói ellenőrzéssel kapcsolatos eljárást, valamint az annak során esetlegesen felmerülő szankciót – elfogadja, ha a munkavállaló munkaköréből eredő feladatok veszélyes jellege ezt indokolja.

Ha a munkáltató a fenti feltételeknek nem tesz eleget, a munkavállaló munkára képes állapotának a munkavállaló magánszférájába való beavatkozással történő ellenőrzése a munkavállaló személyiségi jogait sérti, azaz jogszabályba ütközik. Mindezek alapján az ellenőrzéssel kapcsolatos eljárást a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja. Amennyiben viszont a munkáltató a fenti követelményeknek eleget tett, a munkavállaló az Mt.-ben rögzített együttműködési kötelezettségéből fakadóan köteles alávetni magát a munkáltató ellenőrzésének. Ennek jogszerűtlen megtagadása esetén a munkavállaló magatartása – az Mt. 56. § (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállása esetén – hátrányos jogkövetkezménnyel szankcionálható, vagy akár a munkaviszonyának munkáltató általi, jogszerű megszüntetésével járhat.

III.4.3. Az Emberi Jogok Európai Bírósága vonatkozó gyakorlatának kivonata

Habár magyar vonatkozásban is találhatunk példákat a témában, ahhoz, hogy egy jól körülhatárolható képet alkothassak, véleményem szerint szükséges kitekinteni a nemzeti jog

³⁶⁰ Lásd bővebben: TATÁR Irén: *A munkahelyi alkohol-ellenőrzés egyes kérdései*, Munkajog, 2021/4., 68-79.

határain túlra is a munkáltatói ellenőrzés vonatkozásában. A jelen alfejezetben olyan, EJEB által tárgyalta ügyeket, illetve az azokat lezáró döntéseket, indokolásokat elemzek, amelyek a változó technikai feltételekre reagálva iránymutatásul szolgálnak a magyar jogalkalmazók részére is. Fontos, hogy ezzel a rövid kitekintéssel nem a teljeskörű elemzésre törekszem, mindösszesen kutatási témám összetettségének szemléltetésére szolgál, illetve pótolja – esetenként erősíti – azon jogelveket, amelyek a magyar jogalkotó, illetve a magyar joggyakorlat által még nem, vagy pontosan az elemzett döntések útján kerültek kialakításra. Az európai emberi jogi bírósági gyakorlat hivatkozhatósága, amellet, hogy kifejezetten erősen járul hozzá egyes ítéletek megalapozottságához, a jogalkalmazást mint egészet is befolyásolja. Az EJEB esetjoga olyan jogtömeget alkot, amelyet a tagállamok kötelesek figyelembe venni egyrészt az előttük lévő eljárások elbírálása során, másrészt akkor, amikor jövőbeli jogsértések megelőzése érdekében új szabályozást vezetnek be, „erga omnes” hatállyal ellátva ezzel az EJEB ítéleteit.

A munkáltatói ellenőrzéssel összefüggésben az európai bírósági esetjogban leggyakrabban az emberi méltóság sérelmével találkozhatunk, amelyből levezethető a munkaviszonyban az egyik legvitatottabb terület: a személyiségi jogok tárgykörébe tartozó személyes adatok védelme.³⁶¹

Az általam feltett kérdés fontosságára, illetve bonyolultságára hívja fel a figyelmet az is, hogy az EJEB is kidolgozott bizonyos jogelveket, melyek – párhuzamban a magyar joggal – az ellenőrzési jog határainak megállapítására irányulnak.

Ilyen jogelv az is, hogy maga a munkáltatói ellenőrzés a magánéletre nem terjedhet ki. Ezt az emberi jogi és munkajogi alapelv tekinthető kiindulópontnak, amely alapján levezethető a személyes adatok védelméhez fűződő joggal való összefüggés az EJEB gyakorlatával kapcsolatban. Az idézett jogszabályhelyből kiderül, hogy konjunktív feltételeket támaszt, vagyis egy adott munkáltatói intézkedés tekintetében nem elegendő csak az egyiknek teljesülnie, hanem mindnek fenn kell állnia a korlátozás jogszerűségéhez. Ebből következik az is, hogy a munkáltató csak a munkaviszonnyal összefüggésben ellenőrizheti a munkavállalót, tehát az azon kívül tanúsított magatartást jogszerűen nem vizsgálhatja. Bár megállapítható az ellenőrzési jog a munkáltató részéről, de annak terjedelmét nehéz meghatározni, tekintve, hogy ezzel szemben mindig ott áll a munkavállaló személyiségi jogának védelme. Ez a látszólagos szabály abban az esetben válhat nehezen érhetővé, bonyolulttá, ha a magánélet és a szakmai élet ötvöződik. Erre nézve a leggyakrabban akkor találhatunk példákat, ha például a munkáltató által biztosított olyan eszközön történik a munkavégzés, amely rendeltetésénél fogva egyaránt

³⁶¹ v.ö. KULISITY Mária: *Bizonyítás a munkaügyi perben*. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös, Budapest, 2015., 235-255.

alkalmas munkavégzésre és személyes adatok tárolására is.³⁶² Az EJEB a közelmúltban szembesült olyan ügyel, amelyben a munkavállaló az EJEE 8. cikkét hívta fel arra tekintettel, hogy a munkaeszköztől való távolléte alatt a munkáltató olyan fájlokat is megnyitott, amelyek magánjellegűek voltak, és a munkaviszony felmondását ezekre alapította.³⁶³

A jogi környezet egyértelműen előírja, hogy az ellenőrzéshez a munkáltatónak előzetesen ki kell alakítania az eszközhasználat során elvárt magatartási követelményeket és szokásokat, amelyek ellenőrzését csak transzparens módon, a munkavállaló által előzetesen megismert folyamat alapján végezheti el. Mindezt betetőzi a munkáltatóval szemben az az elvárás, amely szerint az általános magatartási követelményeknek megfelelő magatartást kell tanúsítania, illetőleg ellenőrzési joga sem korlátlan. Mi több, a magánélet ellenőrzésének explicit tilalmát kimondó idézett szabályból a SIPKA – ZACCARIA szerzőpáros szerint levezethető a Libert-ügyben megállapított fogalmi kettősség, hiszen az Mt. kifejezetten a „magánélet” terminust,³⁶⁴ és nem a személyes körülmények kifejezést alkalmazza.³⁶⁵

A szerzők által elemzett Libert-ügy³⁶⁶ tényállása szerint Eric Libert úr 1976 óta dolgozott a Francia Nemzeti Vasúttársaságnál (SNCF). A munkáltató 2007-ben ideiglenesen felfüggesztette a munkavállalót a munkavégzés alól, majd 2008 márciusában, mikor ismét munkába állt, számítógépét – megfelelő tájékoztatás után – ellenőrzés alá vonta. A vizsgálat lezártaival felettesei arról tájékoztatták a munkavállalót, hogy a számítógépén harmadik személyek számára jogalap nélkül kiállított, az SNCF fejlécét viselő lakhelyigazolásokat, illetőleg nagyszámú pornográf filmet és képet találtak, majd ezek mérlegelése után a munkáltató megszüntette a munkaviszonyát.³⁶⁷ Ezután a munkavállaló jogorvoslattel élt a munkáltatói felmondással szemben, azonban keresetlevelét mind első- mind másodfokon elutasították. A végső reményt a Semmítőszék jelentette Libert úr számára, azonban itt sem járt sikerrel. Mindegyik bíróság indokolásában kifejtette, hogy a munkáltató jogszerűen járt el, vagyis nem sértette a munkavállaló magánélethez való alapvető jogát, ugyanis ellenkező adat hiányában egy dokumentumról vélelmezhető, hogy az munkahelyi, és nem a munkavállaló privát szférájába tartozik.

Az ügy végül az EJEB elé került, mivel Libert úr szerint sérült az EJEE 8. cikkében foglalt magánélethez való alapvető emberi joga. (Ezen kívül állítása szerint a 6. cikk (1) bekezdése is

³⁶² SIPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 45.

³⁶³ SIPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 45.

³⁶⁴ BERKE Gyula – KISS György (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 61-65.

³⁶⁵ SIPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 48.

³⁶⁶ Application no. 588/13, EJEB

³⁶⁷ SIPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 47.

sérült, ugyanis nem volt biztosított a nemzeti bíróságok előtti eljárás során a tisztességes eljáráshoz való jog.) Az EJEB a keresetet elutasította, ugyanis véleménye szerint nem sérültek az idézett jogok. Kifejtette, hogy a 8. cikk szerinti védelem nem áll fenn akkor, ha a munkavállaló nem jelöli meg egyértelműen ezen adatokat „magán”-ként, vagy ha ez nem derül ki a jelölésből. Ha ugyanis ez a megjelölés hiányzik, akkor a Bíróság szerint a fájlok és dokumentumok nem minősülnek magánadatoknak, legalábbis a munkáltatónak a betekintés során erre nem kell következtetnie.

Az ítélet jelentősége abban rejlik, hogy kirajzolódnak azok a legfontosabb kritériumok, amelyeknek a munkáltatónak meg kell felelniük. Ilyen kritérium az, hogy a munkáltatónak elfogadott és elismert joga, hogy ellenőrizze a munkavállalót, valamint a számítógépen tárolt, munkavisztonnyal kapcsolatos adatokat, azonban fontos feltétel, hogy erről a munkavállalót megfelelően tájékoztassa és lehetőséget biztosítson számára, hogy nyomon követhesse az ellenőrzést. Ezeknek leggyakrabban úgy felelhetnek meg a munkáltatók, hogy belső szabályzatban, vagy más utasítással szabályozzák a folyamatot.

A magyar szabályozás összhangban áll egy korábbi EJEB ítélettel,³⁶⁸ amelyben a bíróság kimondta, hogy előzetes tájékoztatás hiányában a munkavállaló joggal bízhat abban, hogy a munkáltató elektronikus levelező rendszerét vagy a munkáltató által biztosított internetet magáncélból, személyes jelleggel is használhatja, és ilyen esetben az e-mail fiók, az internethasználat és a telefonhívások az EJE³⁶⁹ 8. cikke alapján védelemben részesülnek.³⁷⁰ Azonban szembesülnünk kell azzal, hogy ez egy folyamatosan változó terület, köszönhetően a technikai fejlődésnek, így állandó kihívást jelent mind a jogalkotók, mind a jogalkalmazók számára, hiszen a munkaviszony teljesítése, a munkáltató ellenőrzése során számos új helyzet is bekövetkezhet, amelyek jogértelmezési anomáliákhoz vezethetnek. Az Mt. bölcs mértéktartással csak az ellenőrzési jog gyakorlásának kereteit határozza meg, a részletszabályokat a munkáltató belső szabályzóiban szükséges, és az EJEB által megfogalmazott követelmények alapján erősen ajánlott is lefektetni. E követelményeket a korábban már hivatkozott, azonban részletesen az alábbiakban elemzett Bărbulescu-ügyből ismerhető meg.³⁷¹

³⁶⁸ Copland v. Egyesült Királyság, no. 62617/00., AnheuserBusch Inc. v. Portugal, no. 73049/01, S. és Marpel v. Egyesült Királyság, no. 30562/04 és 30566/04., Kotov v. Oroszország, no. 54522/00, Liseyitseva és Marlov v. Oroszország, no. 39483/05, RENFE v. Spanyolország, no. 35216/17.

³⁶⁹ Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény

³⁷⁰ FÜRJES – GUBA *i.m.* 369.

³⁷¹ Bărbulescu v. Romania (Application no. 61496/08), RÓZSAVÖLGYI *i.m.* 43.

A Bărbulescu-ügyben kifejtett EJEB-álláspont alapján a munkavállaló magánélete (és magánadatai) akkor sem ellenőrizhetők, ha a magáncélú eszközhasználatot kizárta a munkáltató. Ebből következik az, hogy bár egy eszköz utasítástól eltérő használata eredményezhet munkajogi jogkövetkezményeket, a munkavállalói szabályszegés még ebben az esetben sem jogosítja fel a munkáltatót arra, hogy a tárolt adatokat megismerje.³⁷² A feladat nehézségét jól érzékelteti, hogy a hivatkozott ítélet kapcsán az EJEB első fokon meghozott, elutasító döntését a Nagykamara megváltoztatta. A gyakorlat számára ugyanakkor örömhír, hogy ezzel egyidejűleg felállított egy egységes szempontrendszert, az ún. Bărbulescu-tesztet, meghatározva azokat a szempontokat, amelyeket a nemzeti bíróságoknak figyelembe kell venniük annak értékelése során, hogy a munkáltató ellenőrzési, fegyelmi jogkörének gyakorlása jogszerű volt-e.³⁷³

Az EJEB Nagykamarája 2017. szeptember 5. napján ítéletet hozott a 61496/08. számú Bogdan Mihai Bărbulescu kontra Románia ügyben, amelynek kiemelkedő jelentősége van a munkáltató gazdasági érdeke és a munkavállaló magánélethez és levelezése tiszteletben tartásához való joga közötti egyensúly meglétével összefüggésben. Az EJEB már egy korábbi ítéletében³⁷⁴ kimondta, hogy előzetes tájékoztatás hiányában a munkavállaló joggal bízhat abban, hogy a munkáltató elektronikus levelező rendszerét magáncélból is használhatja, és ilyen esetben az e-mail fiók, az internethasználat az EJEE 8. cikkének³⁷⁵ hatálya alá esnek, azaz védelemben részesülnek.

Az ügy tényállása alapján Bărbulescu úr, a kérelmező 2004. augusztus 1. és 2007. augusztus 6. között állt munkaviszonyban mérnökként egy magáncégnél. A munkáltató a munkavégzéssel összefüggésben arra utasította a kérelmezőt, hogy Yahoo Messengeren folytasson kommunikációt az ügyfelekkel, ennek érdekében pedig hozzon létre egy ilyen fiókot. Később a munkáltató arról tájékoztatta a kérelmezőt, hogy a Yahoo Messengeren folytatott kommunikációját ellenőrizte, és az adatok szerint a kérelmező a munkáltatónál hatályban lévő belső szabályzatot megsértve személyes célokra használta az internetet. A kérelmező a magáncélú internethasználatot tagadta. Erre azonban a munkáltató elé tárta azt a negyvenöt oldalnyi iratot, amely tartalmazta a megfigyelt időszak valamennyi üzenetét, köztük a

³⁷² SIPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 47.

³⁷³ FÜRJES – GUBA *i.m.* 370.

³⁷⁴ COPLAND kontra Egyesült Királyság, no. 62617/00.

³⁷⁵ EJEE 8. cikke alapján: „Mindenkinek joga van arra, hogy magán- és családi életét, lakását és levelezését tiszteletben tartsák. E jog gyakorlásába hatóság csak a törvényben meghatározott, olyan esetekben avatkozhat be, amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság vagy az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükséges.”

kérelmezőnek a menyasszonyával és a testvérével ezen idő alatt váltott kommunikációját is. A munkáltató által megfigyelt periódusokról készült leiratban szerepelt öt olyan rövid üzenet, amelyek intim jellegűek voltak, és amelyeket szintén a Yahoo Messengeren váltott a kérelmező a menyasszonyával. A munkáltató erre alapozva megszüntette a kérelmező munkaviszonyát, hiszen megsértette a belső szabályzatot. A kérelmező bírósághoz fordult a munkáltató intézkedésével szemben. Azt állította, hogy a munkáltató megsértette a magánlevelezéshez fűződő jogát, amelyet a román Alkotmány és büntető törvénykönyv is véd. A kérelmező keresetét az elsőfokú román bíróság elutasította, a másodfokon eljáró bíróság az elsőfokú ítéletét pedig helybenhagyta. Ezt követően a kérelmező az EJEB-hez fordult, és azt állította: a munkáltató döntése a munkaviszony megszüntetéséről az Egyezmény 8. cikke szerinti magánélete és levelezése tiszteletben tartásához fűződő jog megsértésén alapult. Az eljárás során úgy nyilatkozott, hogy a munkáltató beavatkozott a magánéletébe és a magánlevelezésébe, e beavatkozás pedig nem volt arányos az elérni kívánt céllal.³⁷⁶

A munkáltató azzal érvelt a bíróságon, hogy a Yahoo Messenger fiók létrehozását célhoz kötötten követelte meg a munkavállalótól, annak egyedüli rendeltetése az ügyfelekkel való kommunikáció biztosítása volt, továbbá a cég belső szabályzata egyértelműen megtiltotta a munkahelyen található számítógépek magáncélú használatát. A munkavállaló által is ismert belső szabályzat értelmében, a munkáltató joggal bízhatott abban, hogy a munkahelyi eszközök használatának ellenőrzése során csak szakmai tartalmat fog találni, a szakmai tartalom ellenőrzése pedig jogszerű. Ráadásul a megfigyelés célhoz kötötten, határozott időtartamban történt, és a munkavállaló előtt is ismert volt, hogy a munkáltató bármikor végezhet ilyen ellenőrzést.³⁷⁷

Az EJEB Kamarája helyben hagyta a román bíróság döntését, szerinte a cég jogszerűen szerezte meg a munkavállaló üzenetváltásait, így azt bizonyítékként felhasználhatta. Ezen túlmenően különös jelentőséget tulajdonított annak, hogy a munkáltató azért lépett be a kérelmező Yahoo Messenger fiókjába, mert azt gondolta, hogy ott csak a munkájával összefüggő tartalmakat talált, ugyanis korábban a kérelmező is arra hivatkozott, hogy azon keresztül adott tanácsokat az ügyfeleknek. Mindezekből arra lehet következtetni a Bíróság Kamarája szerint, hogy a munkáltató jogszerűen léphetett be a Yahoo Messenger fiókba, mert azt feltételezte, hogy az ott tárolt információk a kérelmező munkájához kapcsolódnak. Ez nem ésszerűtlen, illetve indokolatlan lépés a munkáltató részéről, hiszen bármikor meggyőződhet

³⁷⁶ RÓZSAVÖLGYI *i.m.* 44.

³⁷⁷ <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/strasbourg-a-munkavallalo-munkahelyi-chatelese-es-levelezese-megfigyelhető/> (letöltés ideje: 2025. november 30.)

arról, hogy a munkavállalói teljesítik-e kötelezettségeiket, e cél elérése érdekében pedig az ellenőrzése szükséges és arányos volt.

Összességében tehát az EJEB döntésének értelmében két alapvető dolog miatt nem volt jogsértő munkáltató eljárása. Az egyik az, hogy a Yahoo Messenger fiókot kifejezetten a munkáltató kérésére az ügyfelekkel való kapcsolattartás céljából nyitatták a kérelmezővel, és a munkáltató csak a Messengeren keresztül folytatott kommunikációt ellenőrizte, egyéb dokumentumot nem. A másik döntő elem pedig az, hogy a munkáltatónál hatályos a kérelmező által is ismert szabályzatban a magáncélú kommunikáció általános munkahelyi tilalmát rögzítették, ezzel összefüggésben a munkavállaló pedig nem tudta meggyőzően igazolni, hogy miért használata a szolgálati célból létesített Yahoo Messenger fiókot személyes célból.³⁷⁸

Végkövetkeztetésként pedig azt tartalmazza az ítélet, hogy a román bíróságok nem bontották meg az egyensúlyt a kérelmező 8. cikk szerinti magánélet tiszteletben tartásához fűződő joga és a munkáltató jogos gazdasági érdekei között, e cikk sérelme tehát nem volt megállapítható. A kérelmező indítványozta az ügy Nagykamara elé terjesztését. A Kamara döntésével ellentétben a Nagykamara úgy ítélte meg, hogy a munkáltató megsértette a kérelmező magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jogát³⁷⁹ azzal, hogy figyelemmel kísérte annak Yahoo Messenger fiókját. Az EJEB kiemelte, hogy a munkahelyi magánélet vonatkozásában nem beszélhetünk „zéró-korlátozásról” a munkáltató külön utasításának ellenére sem, így arra a következtetésre jutott, hogy a kérelmező tevékenysége a fent említett jogok közé sorolható, vagyis az Egyezmény 8. cikkének hatálya alá tartozik.³⁸⁰

A Nagykamara döntése nem a konkrét eset miatt érdekes, hiszen annak megítélésében meglehetősen megosztott volt, amit nemcsak a szavazati arány jelez, hanem az is, hogy a többségi döntés ellenére semmilyen kártérítést nem ítélt meg a panaszosnak, megfelelő elégtételnek bizonyult a jogsértés tényének megállapítása az EJEB részéről. Az ügyet azért hasznos ismerni és ismertetni, mert tételesen sorolja fel benne az EJEB, hogy milyen feltételeknek kell megfelelni ahhoz, hogy a magánlevelezés megfigyelése egy munkáltató által jogszerű legyen. Amikor a nemzeti bíróságok egy hasonló jogvitát döntenek el, akkor a strasbourgi döntés alapján a következőket kell megvizsgálniuk és mérlegelniük:

³⁷⁸ RÓZSAVÖLGYI *i.m.* 44.

³⁷⁹ vö.: MENYHÁRT Attila: *A magánélethez való jog elméleti alapjai*, 2014., Elérhető: <http://media-tudomany.hu/archivum/a-maganelethez-valo-jog-elméleti-alapjai/> (letöltés ideje: 2022. március 20.)

³⁸⁰ vö.: JERVIS, Claire: *Barbulescu v Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in Workplace*, Blog of the European Journal of International Law, elérhető: <https://www.ejiltalk.org/barbulescu-v-romania-why-there-is-no-room-for-complacency-when-it-comes-to-privacy-rights-in-the-workplace/> (letöltés ideje: 2025. november 20.)

1. Egyértelműen és előzetesen tájékoztatták-e a munkavállalót az ellenőrzés lehetőségéről és módjáról?
2. Milyen mértékű az ellenőrzés? Kiterjed-e a tartalom megfigyelésére, vagy csak adatforgalmi mennyiségi adatokat rögzítenek e körben? Minden kommunikációt ellenőriznek, vagy csak egyes formáit? Meddig tartott az ellenőrzés és az eredményeit ki ismerhette meg?
3. Megfelelő indokot, jogszerű alapot szolgáltatott-e a munkáltató a magánszférát korlátozó megfigyelés szükségessége mellett?
4. A konkrét eset összes körülményei alapján lehetséges lett volna az magánszférát kevésbé korlátozó ellenőrzéssel elérni az egyébként jól megindokolt célt? Milyen következményekkel járt a megfigyelés a munkavállalóra? A visszaéléssel szemben a rendszer megfelelő biztosítékokat tartalmaz-e?
5. Az érintett munkavállalóknak biztosítanak-e jogorvoslatot arra az esetre, ha a felsorolt követelményeknek szerinte nem felel meg a munkáltatója eljárása?³⁸¹

Ez az ún. Bărbulescu-teszt, amelynek azért van nagy jelentősége, mert az EJEB ezzel felállított egy egységes szempontrendszert, amely a hasonló tárgyú ítéletekben nagy segítséget nyújthat a későbbiekben, és mint kritériumok, valamint összegző megállapítások a hazai jogalkalmazás során is irányadóak.

A Bărbulescu-teszt lényegesebb elemei közé tartozik az előzetes tájékoztatási kötelezettség a munkáltató részéről. Ez a magyar jogban a fentiek alapján az Mt. és az Infotv. hivatkozott szakaszaiban is megtalálható garanciális szabályokkal jelenik meg, összefüggésben a személyiségi jogok korlátozásának lehetőségével és a munkáltató ellenőrzésével. Így tehát hasonló tényállási elemek mellett a Nagykamara ítéletének ismeretében, ha a munkavállaló munkaidőben munkahelyi eszközről folytat magánjellegű kommunikációt, és a munkáltató előzetesen tájékoztatta ennek tilalmáról, úgy az annak betartását ellenőrző munkáltató jogszerűen jár el akkor, ha az eljárás céljáról, lehetőségéről, terjedelméről korábban a dolgozót tájékoztatta.³⁸²

A fentiekből látható, hogy az ügy a magyar jogalkalmazás szempontjából érdemi változást nem hoz, azonban összefoglaló jelleggel meghatároz egy, a magyar jogszabályi környezetben is irányadó tesztet, amely segítségül szolgál mind a munkáltató, mind az eljáró bíróságok számára az egyes hasonló jellegű tényállásokkal kapcsolatban.

³⁸¹ FÜRJES – GUBA *i.m.* 370.

³⁸² RÓZSAVÖLGYI *i.m.* 48.

Összességében elmondható, hogy a Bărbulescu-teszt mellett jó motiváció a fent említett Libert-ügyben hozott ítélet, amelyben kibontakozó érvelés alapján az EJEE 8. cikke által csak a „magán” jelölésű adatok védettek. Hangsúlyos még az ítélet azon része, amelyben kifejti a „private” és „personal” jelzésű adatok közötti különbséget. Kiderül, hogy a „personal” jelző alapvetően több jelentéstartalmat hordoz, ugyanis annak valóban van egyfajta „magán”, csak az adott személyhez kapcsolható textúrája, összességében mégis személytelenebb, emberi jogi szempontból kevésbé szenzitív, mint a „magán” adat. „Személyes” adat lehet ugyanis a kizárólag a munkavállaló személyéhez kötődő, de a munkavégzéssel összefüggésben álló adat, információ is (munkahelyi elérhetőség, teljesítményszámok, szakmai besorolás stb.), azonban ez a fajta adat nem hordoz az EJEE 8. cikkével védett magánélethez való jogon belül értett „magán” jelleget.³⁸³ Következésképpen személyes adatok alatt nem minden esetben kell privát adatokat értenünk, vagyis abban az esetben, ha egy adat nem privát, úgy a munkáltató sem sérti meg a betekintéssel vagy ellenőrzéssel az EJEE 8. cikkét.

Mindezekből következik, hogy a munkáltatónak a későbbi bonyolultság – és esetleges jogvita – elkerülése érdekében célszerű meghatároznia, hogy a munkavállaló milyen mértékben és módon használhatja magáncélra a munkahelyi eszközöket. Ennek egyik legalkalmasabb módja az, ha a munkáltató egy elkülönített részt, alkönyvtárat nevez meg a munkavállaló részére, melyen tárolhatja a meghatározott adatait. Levonva a következtetéseket látható, hogy a munkáltatói ellenőrzés, annak ellenére, hogy megfelelő joggal rendelkezik, rendkívül kritikus pontja egy munkaviszonynak. Ennek okaként rögzíthető, hogy bizonyos esetekben a munkáltató jogos érdekéhez fűződő ellenőrzés és a munkavállaló személyiségi jogainak korlátozása közötti határvonal igen vékony, így könnyen átléphető.

Levetítve a nemzetközi bírói gyakorlat által meghatározott jogelveket a magyar szabályrendszerre, kiemelendő, hogy a magyar jogban az előzetes tájékoztatás akkor lesz megfelelő, ha kielégítő információval szolgál arra nézve, hogy a munkáltató milyen eszközöket használ az ellenőrzés során, illetve, hogy rögzítik, tárolják-e a felvételeket, bizonyos adatokat és ha igen, milyen célból. Ezzel összhangban mondta ki az EJEB a Copland v. Egyesült Királyság ügyben, hogy az előzetes tájékoztatás hiánya miatt a munkavállaló joggal bízhat a munkahelyi eszközök magáncélú használatában, azok az EJEE 8. cikkében meghatározott védelem alatt állnak, így e tájékoztatás a munkáltató felelőssége.³⁸⁴ A másik sarokköve a magyar szabályozásnak is, hogy a hazai jog okos mértéktartással csak az ellenőrzési jog kereteit határozza meg, annak tartalmát a munkáltató belső szabályzata vagy épp a munkaszerződés,

³⁸³ SÍPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 48.

³⁸⁴ FÜRJES – GUBA *i.m.* 361-374

esetleg kollektív szerződés tölti ki. Ennek során azonban figyelemmel kell lenni az EJEB által a Bărbulescu-ügyben megfogalmazott követelményekre is, amely legfőképp a pontos meghatározásra hívja fel a figyelmet. Az ítéletből levonható egyik legjelentősebb következtetés az, hogy egy, a munkáltatónál érvényben lévő, előzetes, általános érvényű tilalom sem váltja ki és nem mentesíti a foglalkoztatót a jogszerű ellenőrzés lefolytatásával kapcsolatos kötelezettsége alól. Nem elég tehát az egyes magatartási követelményeket tudatosítani a munkavállalókban, alaposan és körültekintően kell eljárni az ellenőrzés szabályainak lefektetése és ismertetése során is. Ezzel egyidejűleg az EJEB felállított egy egységes szempontrendszert, amely a munkáltatók számára könnyíti meg az ellenőrzési folyamat tartalmának meghatározására irányuló szabályozás megalkotását. A teszt alapján a hatóságoknak azt kell megvizsgálniuk, hogy a munkáltató meghatározta-e azokat a módszereket, amelyek útján közvetlenül hozzáférhet a munkavállaló kommunikációjának tartalmához. A munkavállaló ellenőrzésének következményeit kell arányba állítani a munkáltató által elérni kívánt, deklarált céllal és megfelelő biztosítékot kell nyújtani a visszaélésekkel szemben.³⁸⁵

Mintegy ösztönzésképpen hozható fel ismételten a Libert-ügyben hozott ítélet,³⁸⁶ amelynek jelentősége abban rejlik, hogy kirajzolódnak azok a legfontosabb kritériumok, amelyeknek a munkáltatóknak meg kell felelniük. Ilyen kritérium az, hogy a munkáltatónak elfogadott és elismert joga, hogy ellenőrizze a munkavállalót, valamint a számítógépen tárolt, munkavisztonnyal kapcsolatos adatokat, azonban fontos feltétel, hogy erről a munkavállalót megfelelően tájékoztassa, és lehetőséget biztosítson számára, hogy nyomon követhesse az ellenőrzést. A döntés alapján az a következtetés vonható le, hogy a munkáltató által jól megírt, alapos szabályzat jogszerű ellenőrzéshez vezethet, így az annak során feltárt jogsértések megfelelő alappal szolgáltak a munkavállaló elbocsátáshoz.

III.5. Részkonklúzió

Összefoglalva a fentieket, jól látható módon kirajzolódik, hogy a munkáltatói ellenőrzés vonatkozásában elsősorban az Mt. 9. § (2) bekezdését szükséges megemlíteni. E jogszabályi rendelkezés értelmében a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél

³⁸⁵ RÓZSAVÖLGYI *i.m.* 45.

³⁸⁶ SÍPKA – ZACCARIA (2018) *i.m.* 63.

elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. Ezzel némiképp összhangban a 11/A. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja, ezzel eleget téve az előzetes tájékoztatás kötelezettségének. A jelenleg hatályos törvényi rendelkezések fontos aspektusa, hogy az Mt. mintegy kiküszöbölve az ebből eredő problémák nagy részét, kimondja: a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. Természetesen az eltérő megállapodás kitétel magában foglalhatja a munkáltató egyoldalúan meghatározott szabályait, amelyet utasítási, ellenőrzési jogának gyakorlása során hozhat meg, és amelyek egyúttal korlátozhatják a munkavállalók személyhez fűződő jogát. Az internet magáncélú használatának munkaidőben történő tiltása például beavatkozást jelent a személyiség szabad kibontakoztatásához való jogba, vagy a szolgálati jellegű telefonbeszélgetés ellenőrzése korlátozza a magánélethez való jogot.³⁸⁷

A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be, ellenőrzési jogosultság szempontjából pedig munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat is. Ezzel kapcsolatban a munkáltatónak egy belső szabályzatban szükséges kitérnie a fontosabb kérdésekre, így például arra, hogy a munkáltató által biztosított e-mail fiók magáncélból használható-e, és ha igen, annak milyen szabályok alapján kell megvalósulnia.

Az említett munkajogi szabályokon túlmenően kiemelendő, hogy az ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezeléseknek összhangban kell lenniük az adatvédelmi követelményekkel is. Az Infotv. szerint az ellenőrzés jogalapja előzetes tájékoztatáson nyugszik. Így ahhoz, hogy a munkáltatói jogkörből eredően akár a munkahelyi e-mail fiók, akár más eszköz, vagy maga a munkavállaló személyének ellenőrzése valóban jogszerű legyen, a munkáltatónak előzetesen részletes tájékoztatást kell nyújtania a munkavállaló számára többek között arról, hogy milyen célból történik az ellenőrzés, ki jogosult azt elvégezni a munkáltató részéről, mi az eljárás menete (figyelemmel a fokozatosság elvének betartására), és mely jogorvoslati lehetőségei

³⁸⁷ ARANY- TÓTH Mariann: *A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban*, Miskolci Jogi Szemle, 2011., 1. szám, 144. oldal

vannak az érintett munkavállalónak az ellenőrzéssel kapcsolatos adatkezeléssel összefüggésben.

Összességében elmondható, hogy ha a munkáltató az internet használatát csak a munkavégzéssel összefüggésben engedélyezi, azaz a privát használat tilos, akkor lehetősége van ennek ellenőrzésére. Ehhez azonban szükséges, hogy előzetesen felhívja a dolgozók figyelmét a korlátozásra, és annak folyamatos vagy utólagos ellenőrzésére is. Abban az esetben, ha a munkavállalók előzetesen nem kaptak ilyen jellegű tájékoztatást, vagy a munkáltató kifejezetten hozzájárult az internet magáncélú használatához, akkor az így látogatott oldalakat, az ilyen módon történő kommunikációt a munkáltató nem ismerheti meg. Ha ennek ellenére mégis vizsgálja az internethasználatot, akkor jogellenes adatkezelést végez, és ezáltal jogellenesen gyakorolja ellenőrzési jogát is.

A fenti, jogszabályi rendelkezések gyakorlati leképeződésének alátámasztása érdekében a jelen alfejezetben áttekintettük az európai és magyar joggyakorlat által kidolgozott elveket, amelyek alapján egyrészt elmondható, hogy az elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban egyre elterjedtebb, így az annak kapcsán felmerülő nyitott kérdések rendezése a munkavégzéshez kapcsolódóan elkerülhetetlen. Egyetértek a FÜRJES – GUBA³⁸⁸ szerzőpárossal, akik szerint az új technikai eszközök és platformok megjelenése megkívánja a korábban használatos fogalmak modernizálását. Ezen a területen kialakult vagy következőként érvényesülő gyakorlatról nem beszélhetünk, az egyes konkrét eseteken keresztül a hazai és az európai bíróságokra vár a joggyakorlat egységesítése és formálása olyan kérdésekben, mint például, hogy hogyan kerülhet sor a munkáltatók részéről az online és offline munkavégzés meghatározására és nyilvántartására, az ilyen módon történő munkavégzés, illetve az igénybe vett eszközökön elhelyezett – remélhetőleg nem személyes – adatok ellenőrzésére, amely nem csupán jogszabályból levezethető kötelezettségük, hanem tényleges érdekük is. Az elektronikus eszközök ellenőrzése terén a munkáltatók már valamivel szerencsésebb helyzetben vannak, hiszen számos forrásból juthatnak információhoz arra nézve, hogy milyen feltételek mellett gyakorolhatják az őket – a törvény szerint – megillető ellenőrzési jogukat, és mi az a határ, amit már nem léphetnek át következmények nélkül.³⁸⁹

Természetesen a munkáltató ellenőrzési jogának nemcsak adatvédelmi, illetve adatkezelési aspektusai vannak, tekintettel arra, hogy e jog gyakorlásának fő célja a munkavállaló feladatellátásának koordinációja. Ebben a vonatkozásban a munkáltató jogosult a magánszféra mellett – és azt részben érintve – a munkavállaló munkára képes állapotának időszakonként

³⁸⁸ v.ö.: FÜRJES – GUBA *i.m.* 361 – 373.

³⁸⁹ FÜRJES – GUBA *i.m.* 373.

történő ellenőrzésére is, annak érdekében, hogy a megfelelő munkavállalói teljesítmény elősegítését nemcsak mikroszinten (az adott cég eredményessége), hanem makroszinten is biztosítsa: a gazdaság egészére kihat, hogy a munkavállalók betartják-e kötelezettségeiket, és fennmarad-e a munkafegyelem.³⁹⁰

Ebben a körben vizsgáltam a munkavállaló alkoholos befolyásoltságának kérdéskörét, amelynek – ahogyan azt a jelen alfejezetben láthattuk – kiforrott gyakorlata van a hazai bíróságok eljárásában. A munkaviszony alanyait megillető és terhelő jogokból és kötelezettségekből következik, hogy a munkáltató jogosult – és egyben köteles is – felmérni, hogy milyen kockázattal jár, ha a munkavállaló úgy végez munkát, hogy a szervezetében alkohol vagy egyéb tudatmódosító szer található, vagy alkoholtól, illetve egyéb tudatmódosító szertől befolyásolt állapotban van. Az ebből eredő későbbi problémák elkerülésének érdekében lehetséges egy munkáltatói belső szabályzatban, illetve utasításban rögzíteni a megnevezett szerek használatának tilalmát (teljes alkoholtilalom vagy alkoholos befolyásoltság tilalma), illetve a munkáltató rendelkezhet a korlátozás ellenőrzésének szabályairól, valamint az előírásokat megszegő munkavállalóval szemben munkajogkövetkezményeket alkalmazhat, azzal, hogy e rendelkezések meghozatala során is figyelemmel kell lenni a munkavállaló magánéletének tiszteletben tartására és adott esetben az érintett metabolizmusára, vagyis alkohollebontó képességére.³⁹¹ Mindezek alapján tehát az alkoholos befolyásoltság munkáltatói ellenőrzése során is figyelemmel kell lennie az Mt. 9. § (2) bekezdésében, illetve az Mt. 11/A. §-ában foglalt garanciális követelményekre. Ebben a vonatkozásban szükséges kiemelni az MK 122. állásfoglalást, amely pontos iránymutatásokat dolgozott ki az alkoholos befolyásoltság vizsgálatával kapcsolatos munkavállalói kötelezettségek, illetve az annak során alkalmazható szankciók vonatkozásában.³⁹²

Mindezekből álláspontom szerint következik, hogy a munkáltatói ellenőrzés – annak ellenére, hogy az esetenként mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló érdekét szolgáló egyoldalú eszköz a foglalkoztató kezében – továbbra is kérdéses területe a munkajognak. Éles határvonal meghúzása általánosságban álláspontom szerint nem lehetséges, tekintettel arra, hogy – csakúgy, mint a munkáltatói jogkör általánosságban – az ellenőrzési területek is sokszínűek lehetnek. Az értekezés szempontjából azonban rögzíthető, hogy a munkáltatói

³⁹⁰ KONTA Éva Mercédesz: „A munkáltató fegyelmezési joga” In: KECSKÉS Gábor (szerk.): *Doktori műhelytanulmányok 2015*, Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2015, 103.

³⁹¹ TATÁR i.m. 69-70.

³⁹² Többek között az alkoholos befolyásoltság munkáltatói ellenőrzésében történő közreműködés megtagadása is megalapozhatja a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását. Lásd bővebben: RÁCZ Réka: *A fegyelmi felelősség egyes kérdései a Munka Törvénykönyvében*, Munkajog, 2021/1., 31. oldal. A fegyelmezési jogról a jelen értekezés IV. fejezetében szólok bővebben.

ellenőrzésnek komoly korlátját képezi a munkavállaló magánélete, illetve az abból eredő egyéb személyiségi jogok, amelyek tiszteletben tartása – a legutóbbi jogszabályi rendelkezések módosításából is kirajzolódóan – egyre nagyobb hangsúlyt kap a munkajog, és ezáltal a munkaviszonyok világában. Így annak meghatározása, hogy egyes munkáltatói ellenőrzéssel felmerülő aspektusok sértik-e a munkavállalói jogosultságokat, mindig az eset összes körülményének mérlegeléséből szűrhető le. Mindezek alapján – a változó környezeti hatások miatt is – a bíróságok jogfejlesztő tevékenysége továbbra is indokolt, feltéve, ha az ennek során meghozott döntések életszerűen, a gyakorlat számára is érdemi információkat tartalmazva kerülnek meghozatalra.

IV. A munkáltató fegyelmezési jogának természete

IV.1 A fegyelmezési jog jogalapjának alakulása a magyar munkajog berkein belül

„...dolgozni csak pontosan, szépen, ahogy a csillag megy az égen, úgy érdemes”³⁹³ Az idézet mintegy bevezetőként szolgál a jelen fejezetben tárgyalt, munkáltatói jogkör eshetőleg elemét képező jogosultsághoz, figyelemmel arra, hogy egy adott munkaviszony dinamikáját lekövetve – a jelen értekezés gerincét képező – triász utolsó mozzanatához érkeztem, amely nem más, mint a munkáltató oldalán fennálló, úgynevezett fegyelmezési jog. A fegyelmezési jog fogalmának vonatkozásában elsődlegesen ROMÁN álláspontjára szükséges utalni, aki tanulmányában kifejtette, hogy e jogosultság a szervezet fegyelmezett működésének megteremtésére vonatkozó jog, amelyet gyakran szankciós jogosítványnak tekinthetünk, valamilyen – munkaviszonyon belül gyakorolható – büntetés alapját is képezheti.³⁹⁴

A fentiek alapján tehát a fegyelmezési jog az a hátrányos jogkövetkezményeknek „jogalapot” biztosító eszköz a munkáltató kezében, amely garantálja, hogy a munkavállaló a foglalkoztató által meghatározott elvárásokat betartsa. Mindebből az is kirajzolódik, hogy az általam a jelen értekezés keretein belül kiemelt „triász” elemei nem függetlenek egymástól, azok egy folyamat részei, így a munkáltatót megillető hatalmi jogosítványok nem tekinthetők önálló intézményeknek, hanem egymást feltételező és egymást korlátozó normarendszert alkotnak, amelyhez a munkajog speciális felelősségi elemeket társít. Kifejezetten a fegyelmezési jog vonatkozásában szükséges azt is kiemelni, hogy a munkaviszonyban nem létezik öncélú fegyelmezés: a munkáltatói szankció kizárólag a munkaszerződés teljesítésének biztosítását és ezzel együtt a jogviszony zavartalanosságát szolgálhatja. Mindez azt eredményezi, hogy a fegyelmezési jog nem önálló céllal, hanem funkcionális kapcsolódással bír az utasításhoz és az ellenőrzéshez. E kapcsolatáról a jelen alfejezetben később szólok bővebben.

Fontos azt is kiemelni, hogy a munkáltató fegyelmezési joga nehezen illeszthető be a magánjog rendszerébe, annak munkaviszonyokban történő szükségességét elsődlegesen az indokolja, hogy e jogviszonyok sajátosságából – vagyis az alá-fölé rendeltségből, illetve a munkáltatót terhelő munkaszervezési kötelezettségekből – eredően biztosítani kell egy teljesítést elősegítő eszközt. Ez a munkaviszony természetéből, rendeltetéséből okszerűen következik: a munkáltató e jogi lehetőség nélkül voltaképpen nem is tudná megfelelően

³⁹³ JÓZSEF Attila: Ne légy szeles, 1936. In: DOMOKOS Mátyás (szerk.): *József Attila összes versei*, Osiris Kiadó, Budapest, 2019., 473.

³⁹⁴ ROMÁN (1989) *i.m.* 164. oldal

teljesíteni a munka megszervezésére és irányítására vonatkozó kötelezettségeit, illetve biztosítani gazdasági érdekeit.³⁹⁵ E célok elérésének eszközét – vagyis a fegyelmezési jog mélységét – az aktuális társadalmi viszonyok határozzák meg, ezért minimálisan, de álláspontom szerint szükséges kitekinteni a jelen fejezet tárgyát képező munkáltatói jogosultság magyar jogrendszerben betöltött szerepére.

A szocialista munkajogban a munkáltató fegyelmezési jogköre szinte magától értetődő volt.³⁹⁶ A korabeli szabályozás legfontosabb szempontja az volt, hogy a munkáltatónak megfelelő eszközt biztosítson a munkafegyelem³⁹⁷ fenntartására. Míg a fent említett szocialista munkajog a munkafegyelem fenntartását „látta” a fegyelmezési jog mögött, addig a rendszerváltást követően régi Mt. a munkaviszony tartalmának szabályozásánál alapvetően a magánjogi dogmatikát tekintette kiindulási alapnak, a munkáltató korábbi fegyelmi hatalmát megszüntette,³⁹⁸ illetve ahelyett lehetővé tette a munkáltató számára, hogy rendkívüli felmondás mellett „egyéb jogkövetkezményeket” állapítson meg a munkavállalónak a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése esetére, amennyiben ennek a törvény által előírt további feltételei fennállnak.³⁹⁹

A fentiekén túlmenően a régi Mt. átvette azt, ami a jogállamiság szempontjából továbbra is helyesnek bizonyult: a fegyelmi vétség definícióját.⁴⁰⁰ El kellett hagynia viszont az állam túlhatalmát érvényesítő további rendelkezéseket, amelyek az államot megillető tulajdonosi és munkáltatói jogkörének egybeolvadása révén születtek, és amelyek – a piacgazdasággal

³⁹⁵ KISS György: *A munkajogviszony tartalma*, In: KISS György szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 197.

³⁹⁶ Lásd bővebben: az 1951. évi 7. törvény erejű rendeletet. és az 1967. évi II. törvényt, amelyek részletesen szabályozzák a munkáltató fegyelmezési jogát.

³⁹⁷ A munkafegyelem vonatkozásában szükséges kiemelni KERTÉSZ megállapításait. KERTÉSZ tanulmányában rámutatott, hogy a munkafegyelem a munkaszervezeti viszonyok követelményeként, az erkölcsi és jogi tudatformáknak a társadalmi munkaszervezet tükröződéseként kialakult része. Ehhez kapcsolódóan a munkafegyelmi kötelezettség, mint jogi kötelezettség tartalmát három csoportra osztja: a közvetlenül a jogszabály által megállapított, a munkáltató utasításai alapján, illetve az erkölcsi normák által meghatározott kötelezettségekre. Bővebben lásd: KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964. 13-15. o. és 215-216., WELTNER álláspontja szerint a fegyelmi jog intézménye a munkafegyelem megszilárdításának jogi eszköze. WELTNER szerint a munkafegyelem jogi szabályozása az értéktöbblet elsajátításának – a munkafegyelem önkéntes és tudatos magatartássá válásának – biztosítását szolgálja. Bővebben lásd: WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. 1958. 355. WELTNER Andor: *Munkajog II. füzet*, Felsőoktatási jegyzetellátó vállalat, Budapest, 1960. 207. A munkafegyelem – mint a szocialista munkajog által átvett jogintézmény – vonatkozásában utalni kívánok még EÖRSI álláspontjára, aki a szocialista felelősség célját a nevelésben látja, nézete szerint a nevelő célzat többet foglal magában, mint a megszokott preventív célzat megjelölése. Lásd bővebben: EÖRSI Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái: a polgári jogi felelősség*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1961.

³⁹⁸ KISS György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 181.

³⁹⁹ régi Mt. 109.§ (1) bekezdés

⁴⁰⁰ v.ö.: TÓTH Kristóf: *A munkajogi fegyelmi felelősség történeti előzményei*, In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter – JAKAB Éva (szerk.): *XXIV. Jogász Doktoranduszok Konferenciája Budapest*, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2023., 327-338.

megjelenő szerződési szabadságnak köszönhetően – részben átkerültek a kollektív szerződések rendelkezéseinek körébe.⁴⁰¹ A „nulla poena sine lege” helyébe a „nulla poena disciplinaris sine pacto colectivo” elve lépett.⁴⁰² A fegyelmi felelősség kollektív szerződéses szabályozás körébe történő utalása azt eredményezte, hogy a fegyelmezési jog gyakorlása – ellentétben a korábbi szabályozással, amikor a fegyelmi felelősség intézménye teljes egészében ex lege, bármiféle „személyre szabásra” való törekvés nélkül érvényesült – az adott a munkáltatói szervezet speciális felépítéséhez, lehetőségeihez szabhatóvá vált.⁴⁰³ A felek a kollektív szerződésben csak olyan – a munkaviszonyhoz kötődő – hátrányokat állapíthattak meg, amelyek a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát nem sértik, továbbá hátrányos jogkövetkezményként pénzbírságot nem írhattak elő.⁴⁰⁴

Mindezek alapján a régi Mt. rendelkezései hátrányos jogkövetkezményként kizárólag a figyelmeztetés jellegű hátrány, valamint az olyan munkáltató egyoldalú mérlegelésétől függő pénzügyi jellegű hátrány alkalmazását találta megalapozottnak, amely a szerződéses elvből kiindulva nem jelenti a munkajogviszony tartalmának módosítását.⁴⁰⁵ A jogalkalmazás azonban elfogadta az olyan jellegű hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását is, amely a munkaviszony valamely elemét – tipikusan munkakört vagy alapbért – módosította, e szankció

⁴⁰¹ Azzal, hogy a régi Mt. előírásai szerint a munkáltató kizárólag kollektív szerződés felhatalmazása alapján alkalmazhatott a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén hátrányos jogkövetkezményt, a jogalkotó a munkáltatók egy jelentős részét megfosztotta e jog gyakorlásától. Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződéssel lefedett munkáltatók aránya a versenyszférában ekkoriban hozzávetőlegesen négy-öt százalék volt – amely összességében a foglalkoztatottaknak csupán a húsz-huszonöt százalékát foglalta magában – magas volt azoknak a foglalkoztatóknak az aránya, ahol eleve kizárt volt a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatósága. A kollektív szerződések régi Mt.-vel érintett időszakbeli lefedettségi rátájával kapcsolatosan lásd: SOÓS NÉ CSIKÓS Szilvia: *A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők*, Acta Juridica et Politica, Szegedi Tudományegyetem, 2004. 28. oldal. A kollektív szerződések jelenlegi helyzetével kapcsolatosan lásd bővebben: BERKI Erzsébet – GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – SZABÓ Imre Szilárd: *Kollektív szerződési lefedettség: jelenlegi helyzet, trendek, potenciális munkajogi eszközök*, In: GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor (szerk.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról*, Budapest: Friedrich Ebert Stiftung, 7–20. oldal. Elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21335.pdf> (letöltés ideje: 2025. december 29.) A régi Mt. és a kollektív szerződések kapcsolatáról lásd bővebben: KOVÁCS Erika: *A kollektív szerződés jogi természete*, JURA, 2011/1., 77-89. o., SZABÓ Imre Szilárd: *A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban*, MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2015/1., elérhető: https://hlj.hu/letolt/2015_1/02.pdf#:~:text=lefedetts%C3%A9g%20az%20%C3%A9rintett%20munkav%C3%A1llal%C3%B3i%20k%C3%B6r,kiterjesztett%20hat%C3%A1ly%C3%BA%20kollekt%C3%ADv%20szer%C5%91d%C3%A9sek%20230 (letöltés ideje: 2025. december 29.) BERKE Gyula: (2014a) *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Pécs: Utilitates Bt., Pécsi Munkajogi Közlemények. Monográfiák 2., BERKE Gyula: (2014b) *A kollektív szerződés a magyar magánjogi gondolkodásban*, Pécsi Munkajogi Közlemények. Tanulmányok, 9–67., KISS György: *A kollektív szerződés magánjogi természetének megítéléséről*, Közjogi Szemle, 2023/4, 85–92.

⁴⁰² KERTÉSZ István: *Szerződési szabadság és fegyelmi felelősség*, Gazdaság és Jog, 1995/7-8. szám, 39.

⁴⁰³ RÜZS MOLNÁR Krisztina: *A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról*, Munkaügyi Szemle, 2005/11. szám, 47.

⁴⁰⁴ régi Mt. 109.§ (2) bekezdés

⁴⁰⁵ KONTA i.m. 103.

korlátja az arányosság követelményének biztosítása mellett csupán az, hogy a módosítás kizárólag határozott időre szólhat.⁴⁰⁶

IV.2. A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságának jogalapja a munkajogi kódexben

A jelenleg hatályos Mt. a szerződéses elv következetesebb érvényesítése érdekében⁴⁰⁷ módosította a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetére vonatkozó hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szabályait, egyszerűbben elérhető eszközt adva a munkáltatónak a munkahelyi fegyelem fenntartásához, megerősítéséhez. A szabályozás a „fegyelmi felelősség” kifejezést ugyan továbbra sem használja, e helyett „hátrányos jogkövetkezmények” alkalmazását teszi lehetővé, mintegy helyettesítve a közszolgálati jogviszonyokban fennálló fegyelmi felelősség szabályait.⁴⁰⁸

A munkáltató fegyelmezési jogának az alapja törvényi felhatalmazás alapján valamilyen szerződés.⁴⁰⁹ A fegyelmezési jog szerződéses bázisával kapcsolatosan osztom ZACCARIA véleményét, amely alapján a szerződési elv munkajogon – azon belül is főként a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságának körében – történő pozicionálása bizonyos aggályokat is felvet: *„azáltal, hogy a jogalkotó a fegyelmi felelősségi rendszer újraszabályozásának indokául gyakorlatilag ugyanazt a szempontot jelölte meg, mint az egész*

⁴⁰⁶ BH 1996.668; EBH 2002.691

⁴⁰⁷ A törvény Általános indokolása szerint a megelőző kódex kapcsán a jogalkotói szándék arra irányult, hogy az állami tulajdonon és az állami irányításon alapuló közigazgatási jogias szemléletű munkajogi szabályozást felváltsa a piacgazdaság viszonyainak megfelelő munkajogi rendszerrel. Ennek érdekében igyekezett visszaszorítani az állami beavatkozást és a korábbinál lényegesen nagyobb teret kívánt engedni a magánjogias szemléletű szabályozásnak. E körben jelentős szerepet szánt a jogalkotó a kollektív megállapodásoknak, mint a munkaerőpiac központi jelentőségű szabályozási faktorainak, illetve az individuális munkaszerződéseknek is.

⁴⁰⁸ Ebben a vonatkozásban megjegyzem, hogy osztom a NÁDAS – PRUGBERGER szerzőpáros álláspontját, amely alapján a magánjogias jellegű munkaviszonyokban nincs helye a fegyelmi felelősségre vonásnak, mivel az lényegében önbíráskodásra adna alapot egy magánmunkáltató vonatkozásában. Ugyanakkor ezzel szemben némi ellentmondást maga a törvény is megfogalmaz akkor, amikor a vagyoni jellegű hátrányos jogkövetkezmények (bírság) vonatkozásában, – amelyek a munkaviszonyból származó vétkes kötelezettségszegésért, vagyis esetlegesen a fegyelmi felelősségre vonás keretében is – kiszabhatóak, az Mt. 56.§ (2) bekezdésében foglaltak alapján jogszabályi alapot társít, ezáltal a legitimálva a munkáltató „egyeduralmát”, tekintettel arra, hogy ahhoz – a kötelezettségszegésen és az összecszerűség vonatkozásában a felső korlát meghatározásán túlmenően – további, garanciális feltételt nem társított a jogalkotó. Ezzel összefüggésben lásd bővebben: NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2016. 283-284. A versenyszféra és a fegyelmi felelősség kérdéskörének vonatkozásában a fentiekben túlmenően lásd bővebben: KASZA Péter Ferenc: *Lehet-e helye fegyelmi felelősségnek a versenyszféra munkajogában?* Humánpolitikai Szemle 2011/7-8., 58-61.

⁴⁰⁹ A szerződési szabadság munkaviszonyokban betöltött szerepével kapcsolatosan lásd bővebben: OROSZ Ferenc: *Fék vagy motor? A korlátozott diszpozitív munkajogi szerepe*, Gazdaság és Jog 2025/3-4., 43-50.; RAB Henriett – OROSZ Ferenc: *Valódi konszenzus, vagy az erősebb kutya mindig nyer?: az abszolút diszpozitív megvalósulása az Mt. szabályai alapján*, Jogtudományi Közlöny, 2025/9., 394-404.

rekodifikációét, egyúttal egy logikai ellentmondást is észre kell, hogy vegyünk a jogszabályban. A szerződéses elv érvényesítése ugyanis a teljes mértékben magánjogias munkajog koncepcióját vázolja fel, márpedig a magánjogias - polgári joghoz közeli - struktúrában nehezen képzelhető el ez a sajátos szankciórendszer. A szerződéses elv valóban azt kívánja meg a törvénytől, hogy a felek szabad akaratának engedjen teret e tekintetben is, de ezzel a lépéssel gyakorlatilag tudatosan negligálja a vétkes kötelezettségszegésért való helytállási kötelezettség magánjogi dogmatikától való idegenségét is. A szerződési szabadság gyakorlatilag egyedüli szempontként való megjelölése azt is magával hozhatja, hogy a munkafegyelem megtartása – vagyis a vétkes kötelezettségszegéstől mentes munkavállalói magatartás – sajátosan fog illeszkedni a munkavállalót terhelő kötelezettségek rendszerébe. Bár e kötelezettség másik oldalán is természetesen munkáltatói jogosultságok realizálódnak – név szerint az ellenőrzési és fegyelmezési jog, de (...) az utasításadási jog is megemlíthető -, mégis azt kell mondanunk, hogy egyik oldalról, amennyiben ex lege nem terheli e kötelezettség a munkavállalót, akkor nem kap kellő hangsúlyt (...).”⁴¹⁰

A rendelkezések nyelvtani elemzését tekintve megállapítható, hogy az Mt. 56. § (1) bekezdésének első fordulata tartalmában megegyezik a régi Mt. 109. §-ával: főszabályként a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásáról szóló megállapodást a kollektív szerződésre telepíti. Mindazonáltal, amennyiben a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt, a felek számára a jogszabály immáron lehetővé teszi e megállapodás munkaszerződésben történő rögzítését is.⁴¹¹ Ezzel a szabályozás lényegesen kiszélesítette azon munkáltatók körét, amelyeknek lehetőségük van hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására, megkönnyítve a munkáltatók számára az esetleges „büntetések” érvényesítését a munkavállalói vétkes kötelezettségszegés esetében.

⁴¹⁰ ZACCARIA Márton Leó: *A vétkes kötelezettségszegés ára - a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most*, Magyar Jog, 2013/1., 43.

⁴¹¹ Mindezt támasztja alá a jelenkor bírói gyakorlata is, lásd bővebben a Székesfehérvári Törvényszék M.70113/2023/32. számú határozatának [30] pontját, amely alapján: „A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának alapjául szolgáló kötelezettségszegések körét a kollektív szerződésnek, illetve a munkaszerződésnek egyértelműen meg kell határoznia. Ennek hiányában a munkavállalót felelősségre vonni nem lehet. A kollektív szerződést, illetve a munkaszerződést kötő felek megállapodásán múlik, hogy a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségei közül melyiknek a megszegéséhez fűznek hátrányos jogkövetkezményt. A felsorolás lehet összefoglaló jellegű, nem szükséges a kötelezettségszegéseket tételesen, egyenként felsorolni, rendelkezhetnek úgy a felek, hogy a munkaviszonyból származó bármely kötelezettség megszegése esetén lehetőséget biztosítanak a munkáltatónak a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására. Ezzel szemben, elengedhetetlen, hogy a munkaszerződés, illetve a kollektív szerződés tételesen felsorolja az alkalmazandó jogkövetkezményeket (a büntetéseket).”

Szükséges azonban kiemelni, hogy az Mt. megfogalmazása alapján a munkáltató és a munkavállaló egyéni szerződéses szabadságának korlátja maga a kollektív szerződés megléte, nem pedig annak tartalma, figyelemmel arra, hogy amennyiben a felek az utóbbi jogintézmény hatálya alatt állnak, úgy a munkaszerződésben már nem állapodhatnak meg a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságáról.⁴¹² Mindez abban az esetben is igaz, amennyiben a kollektív szerződés esetlegesen nem rendelkezik a hátrányos jogkövetkezmények kiszabhatóságának lehetőségéről. Abban az esetben, amennyiben a szankciót tartalmazó munkaszerződés megkötését követően a munkavállaló vagy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá kerül, a munkaszerződésnek a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó rendelkezése a kollektív szerződés hatályba lépésének időpontjától érvénytelenné válik, és a továbbiakban a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására nézve a kollektív szerződés rendelkezései az irányadók.⁴¹³ Mindezek alapján tehát – mintegy hierarchikus rendben – a jogalkotó a kollektív szerződést az egyéni megállapodások fölé helyezi, kizárva ezen munkáltatók vonatkozásában ezzel azt, hogy esetlegesen egy egyénnel szemben valamilyen túlkapásra kerülhessen sor.

A gyakorlatban előfordul, hogy a munkáltató szabályzatban, egyoldalúan rendezi a hátrányos jogkövetkezmények kiszabásának lehetőségét, jogellenesen.⁴¹⁴ Az Mt. 56. § (1) bekezdése ugyanis egyértelműen fogalmaz abban a vonatkozásban, hogy hátrányos jogkövetkezményeket a felek kizárólag kétoldalú megállapodásban állapíthatnak meg. Így bár a részletes eljárási szabályok lefektetésére ugyan lehetőség van munkáltatói szabályzat útján is, a hátrányos jogkövetkezmények alapvető szabályait mindenképp szerződésben kell rendeznie a feleknek. A hátrányos jogkövetkezmények munkaviszonyban történő alkalmazhatóságának jogszabályi hátterét az Mt. 56. § (2)–(5) kógens rendelkezései teremtik meg, amelyekről sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a munkavállaló javára sem.⁴¹⁵

Összességében tehát az Mt. jelenlegi rendelkezéseinek útján a jogalkotó a szerződéses szabadsággal összefüggő, munkáltatói jogosultságok biztosítása és a munkavállalók érdek- és jogvédelmének garanciális feltételeinek fenntartása között egyensúlyoz, ezáltal megalkotva egy olyan, „békés együttélésnek” is titulálható szabályanyagot, amely alapján a hátrányos

⁴¹² GERA Dániel: *Jogkövetkezmények a munkavállaló kötelezettségzegése esetén, avagy a munkáltató „fegyelmezési joga” – szabályozás és gyakorlati alkalmazás*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 20.0 A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest 2023. 52.

⁴¹³ CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft, Szeged, 2012. 193-194.

⁴¹⁴ A munkáltatói szabályzatok vonatkozásában lásd bővebben: BERKE Gyula: *A munkáltatói szabályzat jogi természete és jelentősége*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 20.0 A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest 2023. 21-44.

⁴¹⁵ Mt. 57. § (1) bekezdés e) pont

jogkövetkezmények adott munkaviszonyban történő alkalmazhatóságának kérdését – kollektív szerződés hiányában – a felek döntési kompetenciájába utalja. Mindezzel ugyan a jogalkotói teher csökkenni látszik, és egyben megteremte a munkajogi „szabadságot” a felek közötti jogviszonyban, azonban mindig lesznek olyan esetkörök, amelyek esetleges – főként a munkáltatói oldalon felmerülő – túlkapásra mutatnának.⁴¹⁶ Elméleti síkon mozgó gondolat ugyanis azt hinni, hogy amennyiben a munkáltatóknak – pontosabban a feleknek – ex lege lehetőségük nyílik arra, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságával kapcsolatos rendelkezéseket az individuális munkaszerződés részévé tegyék, akkor felmerülhet olyan foglalkoztatói magatartás is, amely visszaélészerűen, „erőnek erejével” követelné meg a munkavállalói büntetések jogalapjának biztosítását.⁴¹⁷

IV.3. A fegyelmezési jog gyakorlati megjelenése: a hátrányos jogkövetkezmények egyes formáinak áttekintése

A munkáltatót megillető fegyelmezési jog jogalapjának átalakulását, illetve jelenleg hatályos formáját áttekintve az alábbiakban annak gyakorlati megjelenését vizsgálom. Azelőtt azonban, hogy a munkáltató által alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket venném számba és vonnám elemzés alá, fontosnak tartom – röviden – áttekinteni a fegyelmezési jog differentia specificáját, vagyis azt, hogy miért beszélhetünk egyáltalán fegyelmezésről egy magánjogviszonyban.

Elsődlegesen fontos megjegyezni ROMÁN álláspontját abban a vonatkozásban, hogy maga a felelősség egy „másodlagos” jogviszonynak tekinthető, amely valamilyen elsődleges jogviszony – jelen esetben a munkaviszony – illetőleg az abból származó kötelezettség megszegésével jön létre. Ebből eredően tehát a felelősségi viszonyok – akár fegyelmi, akár kárfelelősségi jogviszonyról van szó – elkülönülnek az alapjogviszonytól, így önálló jogviszonynak tekinthetőek.⁴¹⁸ A munkaviszony ebből a szempontból speciálisnak mondható, tekintettel arra, hogy az abban részes felek megegyeznek az alapjogviszonyban jelen lévőekkel, azonban a pozíciójuk megváltozik, mivel ebben az esetben nem a foglalkoztatás a

⁴¹⁶ Mindezt támasztja alá a BH 1998.197. számú határozatában rögzített bírósági állásfoglalás, amelyben a Kúria kimondta, hogy a törvény értelmezése akkor helyes, ha még bizonyított vétkes kötelezettségszegés esetén sem lehet hátrányt alkalmazni a munkavállalóval szemben, ha a kollektív szerződés nem rendelkezik az eljárás szabályairól. Ugyan az Mt. jelenleg hatályos rendelkezései alapján a fenti bírói gyakorlat némiképp meghaladottá vált, azért az leszűrhető, hogy a munkaszerződésen alapuló jogkövetkezmény alkalmazása a munkavállalóval szemben felvetheti a fokozottabb mértékű foglalkoztatotti kiszolgáltatottságot.

⁴¹⁷ ZACCARIA (2015) *i.m.* 43.

⁴¹⁸ ROMÁN (1989) *i.m.* 326.

főkötelezettsége a munkáltatónak, hanem kvázi fegyelmi hatósággént jár el, amelyhez viszont – és ebben az esetben az első különbséget is feltárva – a felhatalmazást pontosan a foglalkoztatói szerepe adja meg a részére.

Mindezek alapján tehát – annak ellenére, hogy a fentiek szerint egy különálló jogviszonyt képeznek – a felelősségi alakzatok és a munkaviszony nem választhatók el egymástól, hiszen az elsődleges jogviszony (munkaviszony) jellemvonásai rányomják a bélyegüket a másodlagos jogviszony alakulására is, annak lényeges előkérdését alkotják.⁴¹⁹ Ebben a vonatkozásban szükséges megjegyezni azt is, hogy a kártérítési és fegyelmi felelősség egymástól elkülönült jogintézmény, egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesül.

Ahogy az a későbbiekben is látni fogjuk, az anyagi hátránnyal járó fegyelmi büntetés nem akadály a kártérítési felelősségre vonásnak, és nem is jelent egyet a munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megsértésével összefüggésben felmerült kár megtérítésével. A prevenciót és a reparációt több eszköz – akár egymás mellett, de egymástól függetlenül – is szolgálhatja, hatékonyságát csak fokozza az, ha kellően differenciáltak, és együttesen is alkalmazhatók, anélkül, hogy ez kétszeres felelősségre vonást jelentene. Tekintettel tehát arra, hogy a fegyelmi felelősség és a kártérítési felelősség jogalapja és célja is elválik egymástól, ezért szükséges rögzíteni, hogy azok egymástól függetlenek,⁴²⁰ jelen értekezés keretein belül kizárólagosan a fegyelmi felelősségre összpontosítok, amely azonban nem jelenti azt, hogy a kárfelelősség és az azzal kapcsolatosan felmerülő jogintézményének kívül esnének a munkáltatói jogkör keretein; azok mindkét esetkörben – vagyis amikor a munkáltató okoz egy munkavállalónak, illetve a munkáltatónak okoz kárt egy munkavállaló – beletartoznak a munkaviszony egészét

⁴¹⁹ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964. 287.

⁴²⁰ Mindezt a bírói gyakorlat is megerősíti, lásd a Debreceni Ítéltábla Mf.50040/2023/10. számú határozatának [24] pontját, amely szerint: „Az ítéltábla kiemeli ugyanakkor azt is, hogy hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának – köztük alapbér-csökkentésnek – a törvényi felhatalmazás alapján helye van akkor is, ha ezzel a munkavállaló nem feltétlenül okoz egyben kárt is. Ezt a felelősséget nevezzük általános értelemben „fegyelmi felelősség”-nek, így összességében annak, hogy milyen mértékű kárt okozott a felperes [munkavállaló], nincs kiemelt jelentősége.”.

átható hatalmasságba.⁴²¹ Jelen értekezés azonban a fentiek alapján aggályosabb és esetlegesen mindeddig kevésbé feltárt fegyelmi felelősség körét hivatott taglalni a munkajogon belül, többek között azért, mert – ahogyan arra korábban már utaltam – egy, a munkaviszonyból származó kötelezettség munkavállaló általi vétkes megszegése nem mindig jár együtt károkozással. Amennyiben pedig mégis felmerül valamilyen szintű kár, azt az Mt. előírásai szerint, esetlegesen egy peres eljárás keretében lefolytatott bizonyítási eljárást követően,⁴²² viszonylag egyszerűbben és átláthatóbban kezelheti a munkáltató.⁴²³

Utalva tehát a korábban kifejtettekre, a fegyelmi felelősség célja, hogy olyan „nevelőeszközöket” bocsásson a munkáltatók rendelkezésére, amelyek segítségével egyrészt a munkaviszonyukkal kapcsolatos kötelezettségeiket vétkesen megszegő munkavállalókat kötelezettségeik megtartására tudja sarkallni (speciális prevenció), másrészt az alkalmazott eszközök a többi munkavállalót visszatartsa a kötelezettségszegéstől (generális prevenció).⁴²⁴ Ahhoz, hogy a fegyelmi természetű felelősségre vonás elérje elsődleges célját, a megelőzést, elengedhetetlenül szükséges, hogy a hátrányos jogkövetkezmények, igazságosak és arányosak legyenek. Ennek alapján tehát a fegyelmi felelősségre vonás gyakorlatban is megjelenő, kézzel fogható megnyilvánulása a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása.

A hátrányos jogkövetkezmények definíciója magából az Mt. 56. §-ából is levezethető. Ez alapján a hátrányos jogkövetkezmény olyan kollektív szerződésben vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződésben előírható szankció (hátrány), amelynek megállapítására vétkes munkavállalói kötelezettségszegés esetén, a kötelezettségszegés súlyával arányos mértékben kerülhet sor. Tekintettel arra, hogy a szerződéses jogalapról a jelen értekezés II. fejezetében már bővebben szóltam, azt nem

⁴²¹ A kártérítési felelősség célja elsődlegesen a reparáció, a már bekövetkezett kár enyhítése, megtérítése, vagyis a megbomlott vagyoni helyzet értékegyensúlyának helyreállítása. A munkajogi kárfelelősségről számos szerző kifejtette már álláspontját tanulmányában, így többek között lásd bővebben: BERKE Gyula: *Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2., 127–138. o., PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *Jogelméleti és jogalkalmazási problémák a munkajogi kártérítési felelősség körében*, Magyar Jog, 2009/12. 705–716. FERENCZ Jácint: „Kár érte?” – *A munkáltatói kárfelelősség változása*, In: VEREBÉLYI Imre (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, Győr: Széchenyi István Egyetem ÁJTK Doktori Iskola, 2012., 279–291.; PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról*, Magyar jog, 2013./7., 293–402., NÁDAS György: *Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében? – Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módoszatai körében*, Miskolci Jogi Szemle, 2014/1. sz., 48–56. LÖRINCZ György: *Elmélkedés, időnként álmélkodás a munkáltató kárfelelősségét érintő egyes bírói döntésekről*, Munkajog, 2021/1., 18–23., SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata*, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2021., TRENYISÁN Máté: *A munkáltatói kárfelelősség célja és szabályozási modelljei*, Munkajog, 2024/4., 1–10.

⁴²² A munkaügyi perekben zajló bizonyítási eljárással kapcsolatosan vö.: KULISITY i.m. 237–263.

⁴²³ A kárfelelősség dogmatikai alapjairól lásd bővebben: SZALMA József: *A munkajogi kártérítési felelősség jogi természetéről*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. (Különszám) 546–560., SZALMA József: *A kárfelelősség alapelvei*, KRE ÁJK – L'HARMATTAN, Budapest, 2023.

⁴²⁴ KONTA i.m. 104.

ismétlem meg, az azzal kapcsolatos véleményemet változatlanul fenntartom ebben a tárgykörben is. A hátrányos jogkövetkezmény definíciójának további elemeinek áttekintése vonatkozásában pedig a bírói gyakorlatot hívom segítségül. A hátrányos jogkövetkezmény definíciójának központi eleme – és ezzel együtt alkalmazhatóságának lényegi feltételei – a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése. Elméleti síkon bármely vétkes munkavállalói kötelezettségszegés megalapozhatja a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságát, de ehhez szerződéses jogalap szükséges (kollektív vagy egyéni munkaszerződés).⁴²⁵ Fontos tehát kiemelni, hogy a szerződéses jogalap megléte mellett sem lehetséges hátrányos jogkövetkezményt megállapítani, amennyiben nem áll fenn vétkes kötelezettségszegés a munkavállaló oldaláról.⁴²⁶ Annak megállapítása körében, hogy mi a vétkesség, és ezzel együtt a vétkes kötelezettségszegés, a kártérítési felelősség körében kialakult joggyakorlat vehető alapul.⁴²⁷ A munkajogi kárfelelősség területén a bíróságok a munkavállaló vétkességének vizsgálatakor két alapvető fokozatot különböztetnek meg: a szándékosságot (egyeses és eshetőleges szándék) és a gondatlanságot (tudatos gondatlanság, illetve egyszerű hanyagság).⁴²⁸

TRENYISÁN tanulmányában kiemeli, hogy egyeses szándékról akkor beszélhetünk, ha a cselekvő előre látja és kívánja magatartása következményeit; eshetőleges szándékról pedig akkor, ha tudja, hogy a kár bekövetkezhet, de belenyugszik. Tudatos gondatlanság esetén a munkavállaló előre látja a lehetséges következményeket, de könnyelműen bízik elmaradásukban; a hanyagság pedig azt jelenti, hogy elmulasztja az általában elvárható figyelmet, ezért nem ismeri fel magatartása következményeit.⁴²⁹ A hátrányos jogkövetkezmények vonatkozásában a következő számottevő jelentőségű „feltétel” a hátrány felmerülése az adott munkavállalóval kapcsolatosan. Megfordítva mindezt, és egyben egy manapság divatos „szlogent” átalakítva: nincs hátrányos jogkövetkezmény hátrány nélkül.⁴³⁰

⁴²⁵ Gyakorlati szempontból nem kerülhető el az, hogy a munkáltatók visszaélve a jogosítványukkal – szerződéses alap mellett – egyéb okból, (például a munkavállalóval szemben fennálló unszimpatia miatt) élnek a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának lehetőségével, sértve ezzel a jogszabályi előírásokat. Ilyen esetben a munkavállaló bírósághoz fordulhat a sérelmes munkáltatói intézkedéssel szemben, amely – elméleti síkon – megoldást jelenthet a kialakult helyzetre, azonban a valóságban annak elmérgesedését és a munkakörnyezet negatív irányba történő változását hozhatja magával.

⁴²⁶ vö. Fővárosi Ítéltábla Mf.31.122/2021/8. számú határozatával

⁴²⁷ A vétkesség vizsgálata a munkaügyi perekben a kármegosztás vonatkozásában szembetűnő: ennek körében hivatkozhatóak olyan bírósági határozatok, amelyekben a munkavállaló részleges vétkessége miatt a kártérítés csökkentésére került sor (pl. EBH 2004.1058., EBH 2002.789.). Ezekben az ügyekben a bíróságok azt vizsgálták, hogy a munkavállaló tudatosan vagy hanyagul jár-e el, illetve mennyiben volt előrelátható a kár bekövetkezése. Egyes döntésekben (pl. BH 2003.170. és BH 2014.55.) kimondták, hogy ha a munkavállaló munkaköri utasításait figyelmen kívül hagyja, és ez hozzájárul a kárhoz, akkor a munkáltató objektív felelőssége megáll ugyan, de a kárt részben a munkavállaló viseli. Más esetekben (pl. BH 1977.303.) a bíróság úgy ítélte meg, hogy az alkalmazott hanyag magatartása nem érte el a súlyos gondatlanság szintjét, ezért a kármegosztás csak mérsékelt volt

⁴²⁸ MK 25. számú állásfoglalás

⁴²⁹ TRENYISÁN Máté: *A kármegosztás esetei a munkáltatói kárfelelősség körében*, Munkajog, 2022/1., 27.

⁴³⁰ v.ö. a Kúria EH 2017.09.M22 (Mfv.10.673/2016.) számú döntésével

Azon munkáltatói eszközök, amelyek tehát nem generálnak valamilyen – anyagi vagy nem vagyoni – hátrányt a munkavállaló vonatkozásában, nem tekinthetők szoros értelemben véve hátrányos jogkövetkezménynek, ezáltal azok esetében nem vehetőek figyelembe az Mt. 56. §-ában foglalt részletszabályok.⁴³¹ Mindebből következik, hogy az utolsó, de talán legrelevánsabb definíció-elem, az arányosság körében is kizárólag azon intézkedések emelhetők ki, illetve vehetőek figyelembe, amelyek valamilyen hátrányt hordoznak magukban az érintett munkavállalóra nézve.

Az arányosság vonatkozásában az Mt. 56. § (1) bekezdésében rögzítettekre hivatkozással szükséges elsődlegesen kiemelni azt, hogy hátránynak nem az esetlegesen okozott kár mértékéhez, hanem a kötelezettségszegés súlyához kell igazodnia. Ebben a vonatkozásban utalni szükséges a korábban már hivatkozott, Debreceni Ítélőtábla Mf.50040/2023/10. számú határozatának [21] pontjára, amely szerint: *„az alkalmazott joghátránynak alkalmasnak kell lennie a speciális, illetve generális prevenciós hatás kifejtésére is, így a szankciónak egyéni és általános visszatartó hatása is kell hogy legyen. Nem elegendő így a kötelezettségszegést szankcionálni, hanem annak alkalmasnak kell lennie arra is, hogy a jövőben sem a felperes [munkavállaló], sem más munkavállaló hasonló mértékű kötelezettségszegést ne kövessen el.”*

Mindezek alapján tehát az arányosság követelményének megtartása során a munkáltatónak a munkavállaló által megvalósított kötelezettségszegés súlya mellett azt is mérlegelnie kell, hogy az általa alkalmazott intézkedés megakadályozza – vagy legalább alkalmas legyen arra, hogy megakadályozza – a többi munkavállaló vétkes magatartásának bekövetkezését. Mindezek alapján tehát egy egyszeri, kismértékű, néhány perces késéssel érkező munkavállaló vonatkozásában – amennyiben a rövid távolmaradása nem okoz számottevő mértékű kárt a munkáltatónál – nyilvánvalóan aránytalan lenne az egyhavi alaphérnek megfelelő vagyoni hátránnyal kapcsolatos intézkedés, vagy esetlegesen az azonnali hatályú munkáltatói felmondás alkalmazása, mindazonáltal amennyiben a késések rendszeresek, és olyan munkakörű munkavállalóval kapcsolatosan merül fel, akinek pontossága számottevő mértékű relevanciával bír például az ügyfélfogadás megkezdésekor, úgy ez megalapozhatja a maximális mértékű vagyoni szankciót, de akár az azonnali hatályú jogviszonymegszüntetést is.⁴³²

Összességében tehát a munkáltató fegyelmezési joga – főként – a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását jelenti a gyakorlatban, amely minden esetben szerződésen

⁴³¹ Mindezek alapján a munkáltatótól származó szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetések sem tekinthetők hátrányos jogkövetkezménynek, azonban nem hagyhatóak figyelmen kívül a kétszeres értékelés tilalmának szemszögéből, amelyről a későbbiekben ejtek szót bővebben.

⁴³² BH 1989/37.

kell, hogy alapuljon, továbbá feltétele a munkavállalói vétkes kötelezettségszegés és az azzal arányban álló hátrány realizálódása az érintett foglalkoztatott vonatkozásában. Emellett természetesen meg kell felelnie a jogszabályban rögzített további garanciális követelményeknek is: az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények nem járhatnak a munkavállaló emberi méltóságának, személyiségi jogának sérelmével.⁴³³ A következőkben a fenti kategóriába tartozó – illetve egy azon kívül álló, „kivételnek tekinthető” – szankciók kellően részletes bemutatására teszünk kísérletet.

IV.3.1. Az írásbeli figyelmeztetés munkajogi sajátosságai

A gyakorlatban mintegy „bevett szokásként” terjedt el a figyelmeztetés – legyen az szóbeli vagy írásbeli – a munkáltatók körében. Erre rendszerint abban az esetben kerül sor, amikor csekély súlyú kötelezettségszegésre kerül sor a munkavállaló oldalán, amelyet a munkáltató nem akar – vagy a fent ismertetett arányosság követelményére figyelemmel nem tud – hátrányos jogkövetkezménnyel szankcionálni.

A Kúria joggyakorlata alapján az írásbeli figyelmeztetés olyan, munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét a helytelennek ítélt magatartástól történő tartózkodásra, illetve ezzel kapcsolatosan rosszállását fejezi ki.⁴³⁴ Az írásbeli figyelmeztetés joggyakorlat általi meghatározásából eredően okkal merülhet fel a kérdés, hogy e jogintézmény beillik-e az Mt. 56. §-ában rögzített fegyelmezési jog keretei közé, vagy az esetlegesen a munkáltatói jogkör egy másik eleméből vezethető-e le. E kérdés megvizsgálása kétségtelenül fontos, főként azért, mert amennyiben az írásbeli figyelmeztetés a fegyelmezési jog egy vetülete, úgy annak alkalmazására kizárólag abban az esetben kerülhet sor, ha abban kollektív szerződésben vagy – ennek hiányában – a munkaszerződésben a felek megállapodtak.

A fenti kérdés megválaszolása – konkrét jogszabályi rendelkezés hiányában – a joggyakorlatra maradt. A Kúria egy eseti döntésében – amelyben egy munkavállaló a vele szemben alkalmazott írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését kérte annak jogellenessége miatt, arra hivatkozva, hogy az nincs sem kollektív szerződésben, sem pedig munkaszerződésben szabályozva – elvi élel kimondta: az írásbeli figyelmeztetés nem tartozik az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezmények körébe, hanem a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából fakadó, a munkafegyelmet biztosító eszköz. Lényege, hogy a munkáltató

⁴³³ Mt. 56. § (2) bekezdés

⁴³⁴ Kúria Mfv. 10.443/2017/5., Kúria Mfv.II.21.173/2021/4., Kúria Mfv.10.035/2023/7.

rosszallását fejezze ki, és felhívja a munkavállaló figyelmét a helytelenített magatartástól való tartózkodásra; ezért a figyelmeztetéshez nincs szükség kollektív szerződésre vagy munkaszerződésre. A döntés hangsúlyozta, hogy a munkáltató a munkavállaló kötelezettségeinek betartását (pl. a munkavégzésre rendelkezésre állás, a szabályok és utasítások követése, a munkatársakkal való együttműködés) ellenőrizheti, és e jog alapján szóban vagy írásban figyelmeztetheti a dolgozót. Az írásbeli figyelmeztetés elhelyezhető a személyi anyagban, ami nem jogellenes, mert a foglalkoztatási jogviszony tartós és bizalmi jellegét szolgálja. A Kúria azt is rögzítette döntésében, hogy a figyelmeztetésben rögzített rosszallás önmagában nem minősül olyan „hátránynak”, amelyhez munkaszerződés vagy kollektív szerződés felhatalmazása lenne szükséges. Ennek megfelelően az írásbeli figyelmeztetés jogszerűen alkalmazható kollektív vagy munkaszerződéses szabályozás hiányában is, és hatékony munkafegyelmi eszköz ott, ahol nincs más szankciórendszer.⁴³⁵

Ezzel szemben a Kúria egy másik döntésében rögzítette, hogy amennyiben munkáltató az írásbeli figyelmeztetésben a lehetséges jogkövetkezmény megállapítása mellett arról is dönt, hogy a munkavállalóval szemben a jövőre nézve vagyoni hátrányt alkalmaz, intézkedése hátrányos jogkövetkezménynek minősül, amely kollektív szerződés vagy munkaszerződés felhatalmazása hiányában jogellenes.⁴³⁶

A hivatkozott ügy rövid tényállása alapján a munkáltató önkiszolgáló étkezdei rendszerében vizsgálatot tartott, és kiderült, hogy a dolgozó több mint tíz alkalommal nem a megfelelő terméket olvasta be a vásárlás során, ezzel pedig kisebb összegű kárt okozott. A munkáltató kollektív szerződéssel nem rendelkezett, és a munkaszerződés sem tartalmazta az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezményeket. A munkáltató e magatartásáért 2023. szeptember 19-én írásbeli figyelmeztetésben részesítette a munkavállalót, felhívva a figyelmét a szabályok betartására, és jelezve, hogy újabb kötelezettségszegés esetén a jogviszony megszüntetése is szóba kerülhet. E figyelmeztetésben azonban azt is rögzítette, hogy a munkavállaló 2024. évben és 2025. évben nem részesülhet fizetésemelésben. A munkavállaló ezt sérelmezte, pert indított, az ügy pedig a Kúriáig jutott.

A Kúria ismételten rámutatott: az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából fakadó, diszkrecionális eszköz annak legenyhébb formában történő szankcionálására, ha a munkavállaló kötelezettségszegést, mulasztást követ el. Mindez azonban önmagában nem jelent hátrányos jogkövetkezményt. A munkáltatót az írásbeli figyelmeztetés joga – az Mt. 56.

⁴³⁵ Kúria Mfv.I.10.354/2017., Kúria Mfv.10.035/2023/7.

⁴³⁶ BH 2024.12.299. [62] bekezdése

§ (1) bekezdésétől eltérően – kollektív szerződés, illetve munkaszerződés felhatalmazásának hiányában is megilleti.⁴³⁷

A munkaviszonyból eredően számos kötelezettség terheli a munkavállalót, amelyek betartását a munkáltató az Mt. 11/A. §-ában rögzített munkáltatói ellenőrzési jogról szóló rendelkezések alapján ellenőrizheti. Az úgynevezett felügyeleti jog körében a munkaviszonybéli munkavállalói teljesítést figyelemmel kísérheti, erre vonatkozóan következtetések levonására, megállapítások tételére jogosult. Ezzel összefüggésben megilleti az a jog, hogy kötelezettségszegések esetén megkövetelje a munkavégzésre és együttműködésre vonatkozó előírások betartását. Ennek eszköze a munkavállaló figyelmének erre történő felhívása, amely intézkedés tehát a munkavégzés szükséges feltételeit, köztük a munkarendet, a munkafegyelmet hivatott fenntartani. Ezt a munkáltató szóban és írásban is alkalmazhatja az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján. Ezek alapján az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató felügyeleti (ellenőrzési) joga, illetve – az alábbiak szerint – kötelezettsége körében értelmezhető.

A munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is adott esetben a figyelemhívás, ezzel tudja ugyanis fenntartani a munkahelyi rendet és fegyelmet, amely adott esetben harmadik személyek jogainak és érdekeinek a védelme szempontjából feltétlenül szükséges. A figyelmeztetés önmagában nem okoz érdemi hátrányt a munkavállalónak, és az Mt. sem rendelkezik a figyelmeztetéssel szemben támasztott részletes alaki, tartalmi és eljárási követelményekről, így az „általános” munkajogi magatartási követelményeket kell rá alkalmazni. A hivatkozott esetben azonban a hátrány megállapítása (fizetésemelésből való kizárás) az „írásbeli figyelmeztetés” szerves része volt, az erről hozott döntést is közölték, ezt azonban a munkáltató jogszerűen nem tehetett volna meg. Ugyan béremelésre – eltérő rendelkezés hiányában – a munkavállalónak nincs alanyi jogosultsága, azonban az alperesi munkáltató büntetésből, vétkes kötelezettségszegés okán abból kifejezetten, előre, minden egyéb körülmény értékelése nélkül kizárta a felperes munkavállalót, ami nem értelmezhető másként, mint az Mt. 56. §-a szerinti hátrányos jogkövetkezményként.

Ismételten utalni szükséges arra, hogy a hátrányos jogkövetkezmény – mint a jelen esetben a jövőbeni béremelés megvonása – csak akkor alkalmazható, ha azt kollektív szerződés vagy a munkaszerződés kifejezetten lehetővé teszi. A Kúria szerint a két intézmény nem keverhető össze: a figyelmeztetésben nem lehet anyagi hátrányt rögzíteni olyan munkahelyen, ahol nincs erre felhatalmazást adó megállapodás. Mivel a munkáltató a figyelmeztetésben fizetésemeléstől

⁴³⁷ Kúria Mfv.II.10.073/2021/4.

„tiltotta el” a munkavállalót, a Kúria a másodfokú ítéletet fenntartva megállapította, hogy az ilyen rendelkezést tartalmazó írásbeli figyelmeztetés semmis.

Röviden levonva az eset tanulságát, szükséges megjegyezni, hogy a kialakult joggyakorlat szerint amennyiben a munkáltatók szeretnék fenntartani annak lehetőségét, hogy az egyes munkavállalói magatartások vonatkozásában bizonyos figyelmeztetésekkel vagy hátrányos jogkövetkezményekkel élhessenek, úgy azokat célszerű már a szerződéskötési időszakban a leendő munkavállalóval egyeztetni és írásba foglalni. Amennyiben pedig kizárólag a figyelemfelhívás a cél, úgy nem célszerű bármilyen vagyoni vagy nem vagyoni hátrány kilátásba helyezése az írásbeli figyelmeztetés alkalmazása során. Ugyanis abban az esetben, ha nem a megfelelő keretek között kerülnek alkalmazásra ezek az enyhébb vagy adott esetben erőteljesebb szankciós eszközök, úgy jogszerű háttér hiányában a kívánt hatást nem tudják kiváltani, valamint azok érvényesíthetősége – és jogszerűtlenségük megalapozottságának megállapítása – egy peres eljárás során könnyedén bekövetkezhet.⁴³⁸

A fentiekén túlmenően sokszor előforduló gyakorlati problémaként merül fel a munkáltatók részéről az is, hogy mikor alkalmazzanak írásbeli figyelmeztetést, illetve szükséges-e adott esetben a munkáltatói felmondást írásbeli figyelmeztetésnek megelőznie.⁴³⁹ A magyar bírói gyakorlat egységesnek tekinthető a fenti kérdés vonatkozásában, tekintettel arra, hogy a Kúria elvi élel kimondta: a munkavállaló korábbi, írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált valamely magatartása önállóan nem képezheti később munkáltatói felmondás indokát.⁴⁴⁰ Ennek hátterét a – főként a büntetőjogból ismert – kétszeres értékelés tilalma képezi, amely a munkaviszonyok esetében azt jelenti, hogy a munkáltató ugyanazért a kötelezettségszegésért nem alkalmazhat egyszerre kétféle szankciót. Ezt a gyakorlatot az Mt. 56. § (4) bekezdése is kodifikálta, tekintettel arra, hogy e jogszabályi rendelkezés rögzíti, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

Ebben a vonatkozásban megjegyzem, hogy ugyan a bírói gyakorlat az írásbeli figyelmeztetést az Mt. 56. §-ától független, a munkáltató utasítási jogából eredő jogintézményként definiálta, a kétszeres értékelés tilalma szempontjából azonban, mint „szankciót” figyelembe venni rendeli, ezáltal furcsa „egyensúlyt” teremtve a munkaviszonyban

⁴³⁸ RÁTKAI Ildikó: *A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos eljárási kérdések*, konferencia előadás, Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád, 2025. október 15.

⁴³⁹ Egyes jogrendszerekben követelmény, vagy legalább elfogadott gyakorlat a munkaviszonyok munkáltató általi felmondásakor, hogy a foglalkoztató előzetesen figyelmeztesse a munkavállalót a kötelezettségszegésről, amely a fokozatosság elvéből is fakad, Magyarországon ilyen követelmény azonban – ahogyan az ismert – nincs.

⁴⁴⁰ EH 2016.12.M27.

részes felek között.⁴⁴¹ Azáltal ugyanis, hogy nem szükséges a kizárólag csak rosszallást tartalmazó írásbeli figyelmeztetés munkáltató általi alkalmazhatóságát a munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben rögzíteni, a munkáltatói pólusa erősödött, tekintettel arra, hogy e jogintézményt bármikor – akár indokolás nélkül – is használhatják egy adott jogviszony keretein belül. Egy írásbeli figyelmeztetés során már felrótt magatartást – úgymond – a munkáltató már elbírálta, a joggyakorlat gátat szabott annak, hogy ugyanazon esetkörre vonatkoztatva fel is mondjon az adott munkavállalónak, némiképp mintegy háttérbe szorítva ezzel a figyelmeztetések elszaporodásának lehetőségét és egyben védve az alárendelt fél munkához való jogát.⁴⁴² Természetesen az itt kifejtettek ellenére annak nincs akadálya, és ezáltal a munkáltatói felmondás sem lesz jogellenes abban az esetben, ha a munkavállaló által kifejtett magatartás többször is megvalósul, és azok közül egy ízben került sor írásbeli figyelmeztetés alkalmazására a foglalkoztató által. Az ilyen esetekben nem ugyanarról a kötelezettségszegésről van szó, ezért a munkaviszony jogszerűen megszüntethető a munkáltató által, továbbá a korábbi írásbeli figyelmeztetés a felmondás mint súlyosabb hátrányos jogkövetkezmény megalapozottságát, okszerűségét is alátámasztja.⁴⁴³

Végezetül fontos kiemelni az írásbeli figyelmeztetés mellékes, de az egyik legrelevánsabb funkcióját is, amely a hallgatólagos beleegyezés hiányában merül ki. Azáltal ugyanis, hogy a munkáltató egy esetleges csekélyebb mértékű kötelezettségszegést (pl. kismértékű késést) írásbeli figyelmeztetéssel „honorál”, egy ismételt, hasonló jellegű munkavállalói magatartás során az érintett foglalkoztatott nem hivatkozhat arra, hogy ez az adott munkáltatónál elfogadott, sőt bevett szokásnak minősül.⁴⁴⁴

⁴⁴¹ Itt szükséges megjegyezni, hogy az írásbeli figyelmeztetés kétszeres értékelés tilalmába ütközőségével kapcsolatosan kialakult joggyakorlat alapjaiban ellentétes az ILO e kérdésben kifejtett álláspontjával. Az ILO 158. számú egyezménye a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos elvárásokat fogalmaz meg. Az ehhez kapcsolódó 166. számú ajánlás egyebek mellett rögzíti azt is, hogy a munkavállaló nem megfelelő teljesítményére alapított felmondás előzetes írásos figyelmeztetéshez kötött. Ebben ésszerű időtartamot kell biztosítani a munkavállaló számára a fennálló problémák kiküszöbölésére. Tekintettel arra, hogy Magyarország nem csatlakozott az egyezményhez, így az az alapján kibocsátott ajánlás sem rendelkezik hazánkra nézve kötőerővel, azonban ennek értelmében is indokolt lehet a kialakult bírói gyakorlat újragondolása.

⁴⁴² A megjelölteken túlmenően a jogalkotó és a bírói gyakorlat az írásbeli figyelmeztetéssel szembeni megtámadás lehetőségét is megadta a munkavállaló részére, annak ellenére, hogy az nem tartalmazhat kifejezett hátrányt rá nézve. Lásd: Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja, és az ahhoz kapcsolódó Kúria Mfv.IV.10.056/2024/5. számú határozata.

⁴⁴³ GERA *i.m.* 54. (jogkövetkezmények)

⁴⁴⁴ KOZMA Anna: *A figyelmeztetés jogi természete*, konferencia előadás, Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád, 2025. október 15.

IV.3.2. Anyagi hátrányt okozó jogkövetkezmények

A vagyoni hátrányt okozó hátrányos jogkövetkezmények vonatkozásában a legtöbb szakirodalom az arányosság követelményét említi meg, utalva az Mt. 56. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakra. Az idézett jogszabályi rendelkezések rögzítik a fent is elemzett arányosság követelményét, illetve azt a garanciális szabályt, hogy vagyoni hátránnyal kapcsolatos jogkövetkezmény alkalmazásakor annak mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbérét.⁴⁴⁵ Megjegyzendő, hogy a jogszabályi limit nem munkavállalónként, hanem kötelezettségszegésenként értendőek, tehát az elméleti alapja adott annak, hogy több kötelezettségszegés esetén a kiszabott szankciók meghaladják a foglalkoztatott egyhavi alapbérét. Természetesen e munkáltatói jogosultságnak is korlátját képezi a jóhiszeműség és tisztesség követelménye, különösen akkor, ha a többször alkalmazott vagyoni hátrány a munkavállaló megélhetését veszélyezteti.

Fontos kiemelni, hogy az anyagi jellegű hátrány nemcsak a munkabérből történő levonást, hanem egyéb, – eshetőlegesen juttatott – munkabéren felüli vagyonelemből történő határozott idejű kizárást is jelentheti.⁴⁴⁶ Ez tekinthető a legenyhébb szankciónak ebben a kategóriában, tekintettel arra, hogy ezzel a munkavállaló alapbére érintetlen marad a kötelezettségszegés esetén. Súlyosságát tekintve a fentieket követi a munkabér ideiglenes csökkentése vagy abból történő valamilyen elvonás. Fontos kiemelni, hogy a munkabér csökkentése abban az esetben lehet jogszerű, ha az határozott időre történik, mindazonáltal az ilyen típusú szankció jogi megalapozottságára különös figyelmet szükséges fordítani. Utalva a jelen fejezet elején rögzített jogalapra, a munkabér szankciós csökkentéséhez megfelelő jogi háttér – vagyis kollektív szerződés vagy munkaszerződés – szükséges, ennek hiányában egy ilyen szankció a munkabér vagy más munkaszerződésben meghatározott juttatás egyoldalú (akár önkényes) módosítását tehetné lehetővé a munkáltató részéről, figyelemmel arra, hogy a munkabér annak kötelező tartalmi eleme, tehát annak módosítása is kizárólag a felek közös megegyezése alapján

⁴⁴⁵ v.ö.: KÁRTYÁS Gábor: *Mit érdemel az a bűnös? Fegyelmezési lehetőségek az új Mt. alapján*, HR & Munkajog. 2013. 7-8. szám, RÁCZ Réka: *A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei a figyelmeztetéstől a munkaviszony megszüntetéséig*, Munkajog, 2020/3., 48-52. oldal

⁴⁴⁶ Ebbe a kategóriába értendő az a jelen értekezés során korábban már említett esetkör is, amikor a munkáltató egy kötelezettségszegés miatt kizárja az adott munkavállalót az időközbeni béremelés lehetőségéből. lásd: BH 2024.12.299.

lehetséges.⁴⁴⁷ Mindezek alapján a munkabér csökkentéssel, vagy levonással járó szankció alkalmazásának tehát csak pontosan körülírt és meghatározott feltételek mellett lehet megítélésem szerint helye.⁴⁴⁸ Annak érdekében, hogy a fenti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során esetlegesen felmerülő jogvita elkerülhető legyen a munkáltató részéről, osztom GERA álláspontját, amely szerint célszerűbb egy olyan szabályozás és gyakorlat kialakítása, amely súlyosabb szankcióként nem a munkabért érinti, hanem attól függetlenül pénzbüntetés, bírság előírását rója a munkavállalóra, semmint egy szerződéses juttatás egyoldalú csökkentését teszi lehetővé.⁴⁴⁹

IV.3.3. Egyéb – nem anyagi hátránnyal járó – jogkövetkezmények

A hátrányos jogkövetkezmények azonban nem állnak meg a vagyoni jellegű szankcióknál, a fegyelmezési jogkörben meghozott munkáltatói döntés egyéb, munkaviszony feltételeit ideiglenesen érintő módosítást is elrendelhet a kötelezettségszegés hozadékaként. Annak ellenére, hogy az ezzel kapcsolatos szakirodalom, illetve joggyakorlat is csekély mértékű, az e kategóriába tartozó szankciók említése is indokolt a jelen fejezetben, annak érdekében, hogy teljeskörű képet vázolhassak fel a munkáltató fegyelmezési jogával kapcsolatosan.

⁴⁴⁷ A munkaszerződés tartalmi elemeiről lásd bővebben: KISS György: *A munkaszerződés tartalmának összetettségéről*, Jogtudományi Közlöny, 2017/3. 105-116., KISS György: *A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása?*, Pro Futuro, 2021/2., 12-28.; PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka – és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft, 2014. 151-176. PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései*, In: Collectio Iuridica Universitatis Debrecensis I. Debrecen, 2001., 19-36. oldal

⁴⁴⁸ Különös helyzetet eredményez az az esetkör, amikor az érintett munkavállaló munkabére a legkisebb kötelező munkabérben kerül meghatározásra. Bizonyos álláspontok szerint (lásd: KOZMA Anna – LÖRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: PETROVICS Zoltán), HVG ORAC Lap – és Könyvkiadó Kft., 2020. 192.) a hátrányos jogkövetkezményként történő alaphérsökkenés nem eredményezheti, hogy a munkavállaló alaphérs a kötelező legkisebb munkabér összege alá kerüljön. A másik álláspont a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (a továbbiakban: Vht.) 62. §-ának áttételes alkalmazása, amely alapján a munkabérből történő levonás mértéke nem érheti el az úgynevezett levonásmentes munkabérrészt, azaz azt az összeget, amelyet a munkavállalónak a havi béréből kézhez kell kapnia. Ez jelenleg a havonta kifizetett munkabérnek az a része, amely nem haladja meg a minimálbér nettó összegének 60%-át. Álláspontom szerint a munkavállaló megélhetését biztosító garanciális követelmények nem sérthetőek a munkáltató által az Mt. 56. §-ában foglalt hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával, azonban az sem elvárható

egy adott foglalkoztatótól, hogy jogos érdekeit háttérbe szorítva teret engedjen a munkavállaló kötelezettségszegő magatartásának. Mindezek alapján véleményem szerint a munkáltatói érdekek indokolják a Vht. rendelkezéseinek megfelelő alaphérsökkenést is, vagyis mérsékelhető a minimálbér összege alá a munkavállalót megillető alaphér, azzal, hogy az kizárólag határozott időre, a kötelezettségszegés súlyával arányos módon tehető meg. Lásd bővebben: KRISTÓF Nóra: *A munkabérfizetés és munkabérvédelem alapvető kérdései a magyar munkajogi szabályozásban és joggyakorlatban*, Debreceni Jogi Műhely, 2018. évi 3-4. szám.

⁴⁴⁹ GERA i.m. 55. A pénzbüntetés – mint hátrányos jogkövetkezmény – kiszabhatóságához szintén megfelelő jogalap szükséges, azzal, hogy annak „végrehajtására” két mód áll a munkáltató rendelkezésére: az Mt. 161. § (1) bekezdésében rögzítettek szerint a munkavállaló hozzájárulása alapján a munkabérből kerül levonásra vagy annak összegét az érintett foglalkoztatott saját vagyonából fedezi.

Az egyéb jogkövetkezmények körét a munkáltató „kreativitása” mellett az adott munkakör sajátosságai alkotják. Ilyen lehet többek között az, ha épp az érintett munkavállaló munkakörét, munkavégzési helyét, munkaidejét módosítja ideiglenesen a munkáltató, vagy akár az is, ha megvonja a home office jellegű munkavégzést vagy a kedvezményes munkaidőbeosztás lehetőségét, vagy épp a „hónap dolgozója” cím visszavonása.⁴⁵⁰ Természetesen itt is figyelemmel kell lenni az Mt. 56. § (4) bekezdésében rögzített korlátokra, vagyis arra, hogy az alkalmazott szankció nem járhat a munkavállaló személyiségi jogának sérelmével, és nem sértheti emberi méltóságát.⁴⁵¹

A jelen alfejezetben elemzett szankciók vonatkozásában a hangsúlyos elem az érintett jogkövetkezmény ideiglenes alkalmazhatósága. A bírói gyakorlat által kimunkált jogelv szerint a kötelezettségszegés miatt alkalmazott „büntetés” tartamának meghatározása során kizárólag az az idő vehető figyelembe, amely alatt a jogkövetkezményt ténylegesen alkalmazni lehetett.⁴⁵² Mindennek háttérében az áll, hogy a szankció céljából kiindulva a büntetést annyi időre kell alkalmazni, mint amennyi időre azt kiszabták, így a munkaviszony fennállása alatt azokat az időtartamokat figyelmen kívül kell hagyni, amikor annak végrehajtása objektív okból – többek között keresőképtelenség – nem volt lehetséges.

IV.3.4. Az azonnali hatályú felmondás mint hátrányos jogkövetkezmény

Maradva a jogszabályi rendelkezések, illetve a fokozatosság szemléltetésénél, a következőkben az azonnali hatályú felmondás mint úgynevezett „szankciós” felmondás esetkörét vizsgálom.⁴⁵³

Elsődlegesen szükséges kiemelni, hogy a jelenleg irányadó jogszabályi rendelkezések alapján természetesen nem kizárt az, hogy a munkavállalói vétkes kötelezettségszegés miatt – hátrányos jogkövetkezmények érvényesítése helyett – a munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú felmondással kerüljön megszüntetésre.⁴⁵⁴ Ebben a körben is szükséges azonban rámutatni, hogy – a kialakult és fent már részletebben ismertetett bírói gyakorlat,

⁴⁵⁰ Amennyiben a munkakör módosítása (lefokozás) a munkabér csökkentésével is együtt jár, úgy a munkáltatónak figyelemmel kell lennie a vagyoni hátránnyal kapcsolatos jogszabályi garanciákra is, vagyis az így bekövetkezett „levonás” nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét.

⁴⁵¹ Lásd bővebben: KOZMA – LÖRINCZ – PÁL: *i.m.* 192. Többek között jogsértő az olyan szankció alkalmazása, amely alapján a munkavállaló képmását tartalmazó fényképfelvételt nyilvános helyen, más munkavállalók és harmadik személyek által is látható módon, úgynevezett „szégyenfalra” helyezi ki a munkáltató.

⁴⁵² EH2001.567

⁴⁵³ Mt. 78.§ (1) bekezdés

⁴⁵⁴ NÁDAS György: *Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében*, Miskolci Jogi Szemle, 2017. 2. különszám 405.

valamint az Mt. 56. § (4) bekezdése alapján – ugyanazon vétkes kötelezettségszegés nem jelölhető meg a hátrányos jogkövetkezmény, és jogviszony megszüntetésének okaként. Az, hogy az adott kötelezettségszegés esetében a munkáltató milyen jogkövetkezmény alkalmazása mellett dönt, függ annak súlyától, gyakoriságától, a munkavállalóval fennálló jogviszony további részleteitől, körülményeitől, azonban – a fenti szabály figyelembevételével mellett – nem kizárt az, hogy a vétkes magatartás miatt a munkáltató a szankciós jogviszonyszüntetés mellett döntsön. Arra tehát nincs jogszerű lehetőség, hogy az azonnali hatályú jogviszonyszüntetés mellett még anyagi jellegű szankciót is alkalmazni rendeljen a munkáltató ugyanazon kötelezettségszegésért, az azonban lehetséges, hogy olyan feltételeket állítson akár egy belső munkáltatói szabályzatban, amely kizárja bizonyos anyagi jogosultságokból a munkavállalót, amennyiben jogviszony a fenti módon kerül megszüntetésre.⁴⁵⁵

Ezzel összefüggésben szükséges kiemelni azt az esetkört is, amikor egy vétkes kötelezettségszegés miatt a munkáltató a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának megalapozottságához eljárást folytat le az eset kivizsgálásának érdekében. A kivizsgálás során pedig további, súlyosító tényezők kerülnek feltárára, amelyek végül a jogviszony felmondásához vagy azonnali hatályú felmondásához vezetnek. Rá kell mutatni, hogy a joggyakorlat elfogadja és jogszerűnek ismeri el a fenti munkáltatói eljárást, így a fenti, Mt. 56. § (4) bekezdésében rögzített részletszabály ebben az esetben sem érvényesül.⁴⁵⁶

Álláspontom szerint a fenti kérdés – vagyis az, hogy egy adott kötelezettségszegés miatt milyen jogkövetkezményt alkalmaz az érintett munkáltató – mindig az eset összes körülményének alapos vizsgálata és mérlegelésének függvénye. Mindezt a munkaviszonyban is alkalmazandó fegyelmi eljárás körében mérheti fel a munkáltató, amelyről a későbbiek során szólok bővebben. Annyit azonban jelen alfejezetben is szükséges kiemelni, hogy ugyan az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonnyal összefüggésben alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények körén bizonyos mértékben kívül esik – amelyet megerősít az is, hogy az azonnali hatályú felmondás joga anélkül is gyakorolható vétkes kötelezettségszegés esetén, ha arról a felek kollektív szerződésben, ennek hiányában a munkaszerződésben nem rendelkeztek kifejezetten –, bizonyos logikai és jogszabályi kapcsolat fellelhető a két jogintézmény között, amelyet az Mt. 56. § (3) bekezdése tartalmaz.

Az Mt. 56. § (3) bekezdése utalószabályként kimondja ugyanis, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása során az Mt. 78. (2) bekezdésében rögzített rendelkezéseket

⁴⁵⁵ KOZMA – LÖRINCZ – PÁL *i.m.* 192.

⁴⁵⁶ BH 2000.31.

kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy a hátrányos jogkövetkezmények munkáltató általi alkalmazhatóságára is az azt megalapozó vétkes kötelezettségszegésről történő tudomásszerzést követő tizenöt napon belül, de legkésőbb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény esetében a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.⁴⁵⁷

Tekintettel arra, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása esetében is az azonnali hatályú felmondás közlésére irányadó szabályokat kell figyelembe venni, így a szubjektív határidő vonatkozásában a tudomásszerzést is az ezzel kapcsolatos jogelvek szerint lehetséges megállapítani.⁴⁵⁸ Ezzel összefüggésben tehát megállapítható, hogy a tudomásszerzés érdekében lefolytatott vizsgálat időtartama nem számít bele a fent megjelölt, szubjektív tizenöt napos határidőbe. Fontos azonban kiemelni, hogy az Mt. – ellentétben a korábbi joggyakorlattal⁴⁵⁹ – nem írja elő kötelező jelleggel az előzetes (fegyelmi) eljárás lefolytatásának szükségességét egy esetleges hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását megelőzően, így az annak nem feltétele. Annak természetesen nincs akadálya, hogy az eljárásrendet a kollektív szerződésben, munkaszerződésben a felek rögzítsék, de még az sem képez semmilyen aggályt, ha azt a munkáltató egyoldalúan, munkáltatói szabályzatban határozza meg, tekintettel arra, hogy az egyes részletszabályok rögzítésének módja – mivel egyébként sem kötelező jellegű a fegyelmi eljárás – hogyan kerül kivitelezésre a felek között. Ennek háttérében az Mt. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért címéhez tartozó szabályozás indokolásában foglaltak szerint az áll, hogy a törvény a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére alapított azonnali hatályú felmondás esetére sem ír elő sajátos eljárási kötelezettséget a munkáltató terhére, így az ehhez képest jóval enyhébb jogkövetkezmény alkalmazását megelőzően sem indokolt ilyen jellegű előzetes eljárás szabályozása.

Az Mt. e téren fennálló „hiányossága” vitás helyzetet szül: egyrészt előnyös, hogy az eljárásrendet rugalmasan kívánja rendezni, kevésbe avatkozva be a felek közötti jogviszony kereteibe. Mindazonáltal bizonyos mértékben a munkavállalót védő garanciális

⁴⁵⁷ A korábbi joggyakorlatot (BH2007.113) kodifikálva az Mt. 85.§ (2) bekezdésének e) pontja kimondja, hogy a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának eldöntésére rövidebb határidőt is meghatározhatnak a felek kollektív szerződésben vagy egyéb megállapodásukban.

⁴⁵⁸ Az irányadó kommentárirodalom szerint a tudomásszerzés azt jelenti, hogy „valamelyik fél mindazoknak az ismereteknek a birtokába jut, amelyek alapján a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást tud foglalni.” lásd: BANKÓ Zoltán: *Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló határidők*, In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÖKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2021.

⁴⁵⁹ BH 1998. 197.

követelményeket negatívan befolyásolja azzal, hogy a munkáltató érdekkörét is a teljeskörű szabályozottság védi a legmegfelelőbbben.⁴⁶⁰

Összességében osztom RÁCZ álláspontját annyiban, hogy a megfelelően szabályozott fegyelmi eljárás, a munkavállalónak is átláthatóságot, jogosultságot ad, így indokolt egy következetes és világos eljárásrend kialakítása, ugyanakkor a munkavállalói érdekvédelem mellett szükséges megemlíteni a munkáltatói oldalon felmerülő pozitívumokat is.⁴⁶¹ Véleményem szerint azonban a jelenlegi szabályozás – vagyis az, hogy az eljárásrend kialakítását és rögzítését a munkaviszonyban részes felekre vagy kizárólag a munkáltatóra telepíti a jogalkotó – erre lehetőséget ad, a megfelelő keretek megteremtése mellett megfelelő szabadságot adva valamennyi érintett számára. Fontos kiemelni azonban, hogy az eljárási szabályok meghatározásának elmaradása még nem eredményezi azt, hogy a munkáltató e jogával visszaélne, tekintettel arra, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatósága önmagában a felek közös megegyezésén alapszik, korlátot teremtve ezzel a foglalkoztató fegyelmezési jogosultságának.

A fenti garanciális követelmények sorát erősíti továbbá a munkáltató írásba foglalási és indokolási kötelezettsége, amely éppúgy terheli a foglalkoztatót egy hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során, mint a jogviszony megszüntetésekor. Az írásba foglalási és indokolási kötelezettségnek azért van különös relevanciája a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó munkáltatói döntés vonatkozásában, mert az Mt. 287. § (1) bekezdésének c) pontjában foglalt részletszabály alapján az érintett munkavállaló jogosult azzal szemben a közléstől számított harminc napos határidőn belül, peres eljárás keretein belül igényérvényesítéssel élni az illetékes bíróság előtt.⁴⁶² A munkaügyi perben az illetékes bíróság az indokolás jogszerűségét és a kiszabott szankció arányosságát is vizsgálhatja, amelyek megalapozottságát a munkáltató köteles bizonyítani. Mindezek alapján mindenképpen indokolt – az azonnali hatályú felmondáshoz társított követelményekhez mérten hasonló mélységű – alapos, valós, ok – és

⁴⁶⁰ KÁRTYÁS (2013) *i.m.* 32. Ezen túlmenően az eljárásrend kialakításával összefüggésben szükséges kiemelni VINCENTI álláspontját, amely alapján: „a fegyelmi jog szabályai általában kötelességet rónak a munkavállalókra, [...] azonban, annyiban, amennyiben a fegyelmi büntetés kiszabását meghatározott eljáráshoz kötik, egyúttal jogot is adnak nekik.” lásd: VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest, 1942. 129.

⁴⁶¹ RÁCZ Réka: *A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei a figyelmeztetéstől a munkaviszony megszüntetéséig*, Munkajog 2020/3. 51.

⁴⁶² Minderről a hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó döntésben tájékoztatni kell az érintett munkavállalót, azzal, hogy az Mt. 22.§ (5) bekezdésében foglalt rendelkezés alapján ennek elmaradása esetén a munkavállalói igény nem harminc napon, hanem hat hónapon belül is érvényesíthető.

tényszerű, világos döntés meghozatala, amennyiben foglalkoztató hátrányos jogkövetkezményt kíván egy adott munkavállalónkkal szemben érvényesíteni.⁴⁶³

IV.4. Részkonklúzió

Összességében tehát a jelen, hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságát vizsgáló részfejezet alapján megállapítható, hogy a magyar munkajogban a fegyelmi felelősség a munka- és közszolgálati jog történetében gyökeresen átalakult intézmény. A szocialista korszakban a munkafegyelem fenntartására hivatott fegyelmezési jog a foglalkoztatói hatalom szerves része volt. A rendszerváltás után azonban a korábbi „ex lege” fegyelmi hatalom helyét a szerződéses alapokra helyezett felelősség váltotta fel: a régi Munka Törvénykönyve megszüntette a tételes fegyelmi jogot, és „egyéb jogkövetkezmények” alkalmazására adott lehetőséget a munkaszerződés vagy kollektív megállapodás keretei között. Ezzel a „*nulla poena disciplinaris sine pacto colectivo*” elve került előtérbe, ami azt jelentette, hogy a hátrányos jogkövetkezmény alapja immár a kollektív szerződés.⁴⁶⁴ A felek azonban csak olyan hátrányokat határozhattak meg, amelyek nem érintik a munkavállaló személyiségi jogait vagy méltóságát, pénzbírságot pedig kifejezetten tiltott a törvény. A gyakorlatban ez a megoldás komoly alkalmazási nehézséget okozott: a kollektív szerződésekkel lefedett munkahelyek aránya alacsony volt, így a munkáltatók jelentős része eleve kizárta magát a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásából.

A jelenlegi Mt. – a 2012. évi kodifikáció nyomán – tágította a kereteket: ha nincs kollektív szerződés, a munkavállaló egyéni szerződésében is kiköthetők a hátrányos jogkövetkezmények. A jogalkotó ugyanakkor szigorú garanciális feltételeket szabott. Minden szankció csak vétkes kötelezettségszegéshez kapcsolódhat, és annak mértéke arányban kell álljon a magatartás súlyával. A fegyelmi intézkedés nem sértheti a munkavállaló emberi méltóságát vagy személyiségi jogait, határozott időre kell szólnia, valamint anyagi hátrány esetén a pénzbírság vagy bérlevonás nem haladhatja meg az érintett dolgozó egyhavi alaphétét. Ez utóbbi korlátot a jogalkotó kötelezettségszegésenként értelmezi, így elméletileg több egymást követő mulasztás esetén a szankciók összege meghaladhatja az egyhavi alaphét összegét; a

⁴⁶³ A döntéssel szemben támasztott indokolási kötelezettség vonatkozásában is szintén szükséges kiemelni a Kúria MK 95. számú állásfoglalását, amelynek bővebb ismertetésétől, illetve jogirodalmi elemzésétől a jelen értekezés keretein belül ugyan eltekintek, azonban szükséges megjegyezni, hogy az ezen állásfoglalásban kimunkált jogelvek azonos mértékű relevanciával bírnak a hátrányos jogkövetkezményekről született munkáltatói intézkedések esetében is.

⁴⁶⁴ KERTÉSZ *i.m.* 40.

jóhiszeműség és tisztesség követelménye azonban tilalmazza a munkavállaló megélhetését veszélyeztető „halmozást”. A határidők is szigorúak: az Mt. 56. § (3) bekezdése szerint a hátrány megállapítására a munkáltató az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül jogosult, de legfeljebb egy éven belül, illetve bűncselekmény esetén a büntethetőség elévüléséig.

A hátrányos jogkövetkezmények között megkülönböztethetők pénzbeli és nem anyagi jellegű szankciók. Az első kategóriába tartozik a pénzbírság vagy a bérelemekből való ideiglenes kizárás. A bírói gyakorlat szerint ez lehet a legsúlyosabb intézkedés, mert közvetlenül érinti a megélhetést, ezért a munkabércsökkentés csak határozott időre, megfelelő szerződéses háttérrel és indoklással alkalmazható. Másik lehetőség az egyéb juttatásokból történő kizárás, amely kíméletesebb, mert az alaphé változatlan marad. A nem anyagi hátrányok alkalmazása során a munkáltató jogosulttá válik arra, hogy a munkaviszony feltételeit (munkakör, munkavégzési hely, munkaidő, otthoni munkavégzés, kedvezményes beosztás, díjazott címek stb.) ideiglenesen, egyoldalúan módosítsa. Ezek esetén is érvényesül az arányosság és a határozott idő követelménye, továbbá a munkavállaló emberi méltóságának védelme.

Vizsgálat alá került az írásbeli figyelmeztetés jogi természete is a jelen fejezet keretei között. A Kúria döntésében egyértelművé tette, hogy ez az eszköz nem tartozik a hátrányos jogkövetkezmények körébe, hanem a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogából fakad. Lényege a rosszsallás kifejezése és a helytelen magatartástól való elrettentés, ezért kollektív szerződés vagy munkaszerződés nélkül is bármikor alkalmazható. A bírói gyakorlat szerint azonban amennyiben a figyelmeztetés mellé a munkáltató pénzbeli vagy más hátrányt rendel, az már hátrányos jogkövetkezménynek minősül, így jogszerűen csak megfelelő megállapodás alapján érvényesíthető. Az is jelentős következmény, hogy az egyszer már figyelmeztetéssel szankcionált magatartás később már nem szolgálhat felmondási okként, amellyel a jogalkotó a büntetőjogból ismert „kétszeres értékelés tilalmának” elvét emeli be a munkajogba. Ugyanakkor a figyelmeztetés kétarcú jellegére is szükséges felhívni a figyelmet: formálisan nem hátrány, de a jövőbeni szankciók megtiltása miatt *de facto* szankcióként funkcionál.

Az eljárási szabályozás hiányosságai szintén a fejezet visszatérő motívumai. Az Mt. nem írja elő fegyelmi eljárás lefolytatását minden szankció alkalmazása előtt; csupán az azonnali hatályú felmondásra utal, amelyhez analóg módon a hátrány megállapításához is határidőket rendel. A munkáltató tehát nagyfokú autonómiával rendelkezik: belső szabályzatban vagy kollektív szerződésben részletezheti a vizsgálat menetét, de annak hiánya önmagában nem teszi

jogellenessé a szankciót. Ez azonban – amint azt RÁCZ⁴⁶⁵ is megjegyzi – visszaélésre adhat lehetőséget, különösen ott, ahol a munkaszerződésbe épített fegyelmi rendelkezések nem kellően világosak. A korábbi bírósági gyakorlat még megkövetelte, hogy az eljárási szabály hiányában ne legyen helye szankciónak.⁴⁶⁶ Az új Mt. e korlátot lényegében megszüntette, ám hangsúlyozandó: célszerű „eljárásjogi mankót” kialakítani, hogy a munkáltatói döntések átláthatók, előre láthatók legyenek. Ilyen szabályozás a munkavállalók érdekvédelmét szolgálja, ugyanakkor nem korlátozza indokolatlanul a munkáltatói eszköztárat.

Összegzésként a fejezet legfőbb tanulsága, hogy a munkáltatói fegyelmi jog a modern magyar munkajogban a szerződési szabadság és a munkavállalói jogvédelem között keres egyensúlyt, kiszökve a közsféra „munkajogából”.⁴⁶⁷ A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása akkor jogszerű, ha azt kollektív vagy egyéni munkaszerződés alapozza meg, a szankció arányos és időben behatárolt, nem sérti az emberi méltóságot, és nem lépi túl az egyhavi alaphét maximumát. Az írásbeli figyelmeztetés különleges helyzetben van: formálisan nem fegyelmi büntetés, de mégis determinálja a későbbi szankciók kereteit. Az Mt. által nem részletezett eljárási rend megalkotása elsősorban a felek felelőssége, amelynek hiánya növeli a munkavállalói kiszolgáltatottságot, ezért indokolt annak belső szabályozásban történő rendezése.⁴⁶⁸ Álláspontom szerint ilyen keretek között érvényesülhet a fegyelmezési jog valódi funkciója: a munkafegyelem és a jogviszony zavartalanosságának biztosítása úgy, hogy közben nem sérülnek sem a munkavállalói, sem pedig a munkáltatói érdekek.

⁴⁶⁵ RÁCZ (2020) *i.m.* 51.

⁴⁶⁶ BH 1998.197.

⁴⁶⁷ A munkajogviszonyok és a szerződési szabadság közötti kapcsolatot elemzi Tóth Kristóf értekezésében. Lásd bővebben: TÓTH Kristóf: *A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban, Doktori (PhD) értekezés*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2025.

⁴⁶⁸ GERA *i.m.* 60.

V. Konklúzió

Habár valamennyi fejezet tartalmazza az adott részjogosítvánnyal kapcsolatosan kutatásom során levont következtetéseimet, illetve álláspontomat, a kutatási tárgy komplexitása okán és a könnyebb éttekinthetőség érdekében mégis szükséges kiemelni, hogy melyek azok az eredmények, amelyek relevanciával bírnak hipotézisem vonatkozásában.

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 a szűkítés nem szabja határát az átfogó elemzésnek: megállapításaim álláspontom szerint kivetíthetők a jelen értekezés keretein belül nem taglalt, de munkáltatói jogosultságként definiálható esetkörökre is.

V.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,⁴⁶⁹ 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 elmulasztása akár kártérítési felelősséget is megalapozhat.⁴⁷⁰ 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 kötelezettségszegésekkel szemben igényérvényesítéssel nem élhet.⁴⁷¹

- 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?

⁴⁶⁹ ROMÁN (1972) *i.m.* 56.

⁴⁷⁰ MIHOLICS (2018) *i.m.* 400., NÁDAS (2019) *i.m.* 33.

⁴⁷¹ A munkáltatói joggyakorlással összefüggő igények érvényesítése vonatkozásában lásd bővebben: SIPKA (2023) *i.m.* 104-106.

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

A munkáltatói utasítások hiányának kérdése nemcsak dogmatikai, hanem gyakorlati szempontból is komoly dilemmát vet fel. A jelen értekezés vonatkozó részében⁴⁷² megfogalmazott kérdés („*milyen helyzet áll elő a munkáltatói utasítások elmaradása esetén: munkáltatói kötelezettségszegés 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 kötelezettségszegésének 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, amelyhez szükséges a pontos instruálás, a munkavállaló nem szegi meg kötelezettségeit, a felelősség a munkáltatót terheli.⁴⁷³

Másrésről 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.⁴⁷⁴

⁴⁷² Lásd a jelen értekezés II.1. alfejezetében rögzítetteket.

⁴⁷³ v.ö. PÁL (2017) *i.m.* 50.

⁴⁷⁴ 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>

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.⁴⁷⁵ 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,⁴⁷⁶ 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 kötelezettségsszegésről.

- 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 kötelezettségeinek teljesülését. A kontroll hiányában az utasítások kikényszerítése és a

⁴⁷⁵ v.ö.: Kúria Mfv.I.10.066/2016.

⁴⁷⁶ PÁL Lajos: *Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelesség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt*, Glossa Iuridica, 2020. Különszám, 169-183.

visszacsatolás rendszere nem működne, s így a felelősségi jogviszonyok sem lennének tisztázottak.⁴⁷⁷

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.⁴⁷⁸

- 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.⁴⁷⁹ A

⁴⁷⁷ v.ö. SIPKA – ZACCARIA (2020) *i.m.* [12] és KENDERES György: *A munkajogi felelősség ellentmondásai*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, 2017/25, 302–303.

⁴⁷⁸ Mt. 11/A.§ (1) bekezdés

⁴⁷⁹ BERKE (2020: Munkajog veszélyhelyzetben) *i.m.* 21-41.

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.⁴⁸⁰

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.⁴⁸¹

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.⁴⁸²

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

⁴⁸⁰ SIPKA (2020) *i.m.* 119.

⁴⁸¹ HERDON – RAB (2020) *i.m.* 59-82.

⁴⁸² 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).

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.⁴⁸³

- 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?

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.⁴⁸⁴ 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.⁴⁸⁵

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

⁴⁸³ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal*, Pro Futuro, 2021/2: Munkajogi tematikus szám, 61-80.

⁴⁸⁴ NÁDAS (2017) *i.m.* 401-408.

⁴⁸⁵ A fegyelmi felelősség vonatkozásában lásd bővebben: RÁCZ Réka: *A munkajogi fegyelmi felelősség kérdései*, Doktori Értekezés, ELTE, 2020.

megszankcionálási 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 megszankcionálási 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 megszankcionálási jog az adott munkavállalóval szemben nem gyakorolható.

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

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

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.⁴⁸⁶ Az

⁴⁸⁶ 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.

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.⁴⁸⁷

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.⁴⁸⁸ 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.⁴⁸⁹

V.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

⁴⁸⁷ RÁCZ Réka (2020) *i.m.* 118-127.

⁴⁸⁸ 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.

⁴⁸⁹ 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.

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 feltételeesen. A fegyelmezési jog azonban nem jár szükségképpen együtt a fenti folyamattal, az a munkáltatói jogkör eshetőlegese 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 kutatásomba elsődlegesen olyan joggyakorlati példákat igyekeztem beemelni, amelyek a munkáltató eljárásának jogszerűségét állapították meg, azonban a részletesebb vizsgálódás során világossá vált, hogy e vállalkozás 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.

Bibliográfia

Felhasznált szakirodalmi források

1. ÁBRÓK Kamilla: *Véleménynyilvánítás kontra munkajogi kötelezettségek – esettanulmány a közösségi médiahasználaton keresztül*, Munkajog, 2021/2. 38-45.
2. ALEXANDER, Larry: *What makes wrongful discrimination wrong?*, University Pennsylvania Law Review, 1992/1. 149-219.
3. AJUNWA, Ifeoma: *The “black box” at work*, Big Data & Society, 2020/6., 1–6. DOI: 10.1177/2053951720938093.
4. ALOISI, Antonio – DE STEFANO, Valerio: *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, Oxford–New York–Dublin, 2022.
5. ARANY-TÓTH Mariann: *A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban*, Miskolci Jogi Szemle, 2011., 1. szám
6. ARANY-TÓTH Mariann (2018): *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) alapján 2. rész*, Munkajog, 2018/2., 15-21.
7. ARANY-TÓTH Mariann: *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) alapján*, Munkajog, 2018/1.
8. Arany-Tóth Mariann (2016) : *Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2016.
9. 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.

10. BALOGH Áron Péter: *A munkáltatói normatív nyilatkozatok vizsgálata a szerződéses konszenzus fényében*, Munkajog, 2018/4., 20.
11. BANKÓ Zoltán – BÉKÉSI Gábor: *A távmunkára létrejött munkajogviszony és a lekapcsolódáshoz való jog a magyar munkajogban*, In: AUER Ádám – BANKÓ Zoltán – BÉKÉSI Gábor – BERKE Gyula – HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára: Clara pacta, boni amici*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2023., 42-49.
12. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Complex Kiadó, Budapest, 2012.
13. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
14. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, 2019.
15. BANKÓ ZOLTÁN – SÍPKA PÉTER: *Otthoni munkavégzés, távmunka: A munkavégzés helyének munkajogi kérdései*. Budapest, Saldo, 2021.
16. BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói hatalom korlátai a munkaviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban*, JURA, 2015/2., 5-10.
17. BANKÓ ZOLTÁN: *A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után*, Miskolci Jogi Szemle, 2022/2. (1. különszám)
18. BANKÓ ZOLTÁN: *A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon*. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2. sz. https://hlj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hlj_2016_2.pdf (2022.08.15.)
19. BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialog Campus, Pécs 2010.

20. BANKÓ Zoltán: *Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló határidők*, In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2021.
21. BANKÓ Zoltán: *Táv munka. Az információs társadalom munkajogi kérdései*, Jogtudományi Közlöny 2000. 6. sz. 220-229.
22. BÁRCZI Géza – ORSZÁGH László (szerk.): *A magyar nyelv értelmező szótára, III. kötet*
23. BECTON, Julian Frederick – WALKER, Harvell Jack – JONES, Allison: *Generational differences in workplace behavior*, Journal of Applied Social Psychology. 2014/3., 175-189.
24. BÉKÉSI Gábor – KAPPEL Gergely: *Az otthoni munkavégzés lehetősége a járványhelyzetben*, SCRIPTURA, 2020/2., 7-14.
25. BÉKÉSI Gábor: *Munkajog veszélyhelyzetben, A Covid-19 járvány munkajogi aspektusai a különleges jogrendre vonatkozó szabályok alakulása tükrében, különös tekintettel az alapjogok érvényesülésére*, Doktori (PhD) értekezés, Pécsi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kar, 2025.
26. BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói jogkörök: az utasítási jog*, Cég és Jog 2000. 7-8. sz. 15-19.
27. BERKE Gyula – KISS György (szerk.), *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 61-65.
28. BERKE Gyula (2014a): *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Pécs: Utilitates Bt., Pécsi Munkajogi Közlemények. Monográfiák 2.

29. BERKE Gyula (2014b): *A kollektív szerződés a magyar magánjogi gondolkodásban*, Pécsi Munkajogi Közlemények. Tanulmányok, 9–67.
30. BERKE Gyula: *A munkáltatói hatalom és korlátai*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, Pécsi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kar, Pécs, 2016., 27-28.
31. BERKE Gyula: *A munkáltatói szabályzat jogi természete és jelentősége*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 20.0 A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest 2023. 21-44.
32. BERKE Gyula: *A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez)*. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, PTE ÁJK, 2008.
33. BERKE Gyula: *Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2., 127–138.
34. BERKE Gyula: *Munkajog veszélyhelyzetben*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 21-41.
35. BERKI Erzsébet – GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – SZABÓ Imre Szilárd: *Kollektív szerződési lefedettség: jelenlegi helyzet, trendek, potenciális munkajogi eszközök*, In: GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor (szerk.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról*. Budapest: Friedrich Ebert Stiftung, 7–20. oldal. Elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21335.pdf> letöltés ideje: 2025. december 29.
36. BIHARY László – FARKAS Lilla – KÁRPÁTI József – KÁDÁR András Kristóf: *Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Másság Alapítvány, Budapest, 2006.

37. BOSÁNSZKY Lajos: *Az igazgatás, irányítás, vezetés, felügyelet, ellenőrzés, vizsgálat fogalmakról*, Állam- és Igazgatás, 1988. 4. szám.
38. BROX, Hans – Rütters, BERND – HENSSLER, Martin: *Arbeitsrecht*, Kohlhammer, Stuttgart.
39. BROZEK, Bartosz – FURMAN, Michael – KUCHARZYK, Bartłomiej: *The black box problem revisited. Real and imaginary challenges for automated legal decision making*. Artificial Intelligence and Law, 2024. DOI: 10.1007/s10506-023-09356-9.
40. COUNTOURIS, Nicola: *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, (Future of Work Research Paper Series 4). International Labour Office: Gene, Svájc.
41. CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012.
42. CSEH Gergely: *Kamerás megfigyelés a munkahelyeken – avagy milyen párhuzamok és ellentétek figyelhetők meg az adatvédelmi biztos és a Hatóság gyakorlata között*, Miskolci Jogi Szemle 9. évfolyam (2014) 2. szám, 145-157.
43. CSUTORÁS GÁBOR ÁKOS: *A közigazgatási szervek kihívásai az Y generációs munkaerő kezelésében*, Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, 2018/1.
44. DARAI Péter: *A jogviszony eltérő minősítésének tilalma az adójogban, különös tekintettel az egyes ellenőrzéstípusok sajátosságaira*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 2022/2, 96–116.
<https://doi.org/10.32978/sjp.2022.015>
45. DAVIES, Simon, *The Data Protection Regulation: A Triumph of Pragmatism over Principle?*, European Data Protection Law Review, 2016/3. 290 – 296.
46. DE STEFANO, Valerio: *“Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, ILO Employment Working Paper No. 246, 2018.; később: Comparative Labor Law & Policy Journal, 2019.

47. DELI Petra Eszter: *A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek jogösszehasonlító keresztmetszetében*, PhD-értekezés, Szeged, 2013.
48. EDWARDS, Lilian – VEALE, Michael: *Slave to the Algorithm? Why a “Right to an Explanation” Is Probably Not the Remedy You Are Looking For*, Duke Law & Technology Review, 16, 2017, 18–84. DOI: 10.2139/ssrn.2972855.
49. EÖRSI Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái: a polgári jogi felelősség*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1961.
50. ESZTERI Dániel: *Hogyan tanítsuk jogszerűen a mesterséges intelligenciánkat?* Magyar Jog, 2019/12., 669-682.
51. 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.
52. FERENCZ Jácint: „Kár érte?” – *A munkáltatói kárfelelősség változása*. In: VEREBÉLYI Imre (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, Győr: Széchenyi István Egyetem ÁJTK Doktori Iskola, 2012., 279-291.
53. FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2015.
54. FERENCZ Jácint: *Atipikus távmunka-viszonyok*. In: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria-Pázmány Press, Budapest 2022., 61-72.
55. FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában: A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*, Budapest, Nemzeti Közsolgálati Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar, 2019. 29-57.

56. FERENCZ Jácint: *Színlelt és alaki hibás szerződések a munkajogban*, Jog-Állam-Politika 2020., Különszám
57. FERENCZ Jácint: *Távmunkavégzés a "home office" előtt* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0: A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020., 78-89.
58. FODOR T. GÁBOR: *Ha rossz időben vagyunk bátrak - a jövőbe tekintő kritikai gondolatok és javaslatok a napi és heti pihenőidő kapcsán született alkotmánybírósági, uniós bírósági és kúriai döntésekről*, Munkajog, 2024/4., 69-72. o.
59. FODOR T. GÁBOR – TÓTH KRISTÓF: *Occam borotvája, avagy a "home office" mint a munkajog unikornisa*. Munkajog, 2021/4. sz., 34-38.
60. FÜRJES Annamária – GUBA Veronika Rita, *Elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban*, In.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.), *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018, 361 – 373.
61. FÜRJES Annamária – RÓZSAVÖLGYI Bálint – SZABÓ Anna: *Az Emberi Jogok Európai Bíróságának munkaügyi témájú legújabb joggyakorlata*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2022/1-2., 78–98.
62. G. KARÁCSONY Gergely: *A mesterséges intelligencia által támogatott munkáltatói döntéshozatal adatvédelmi kérdései*. Erdélyi Jogélet, 2020/4.
63. GARAMI Mária: *A mobbing európai uniós megfogalmazásának az emberi méltóságban való megnyilvánulása*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 2023/1., 41–66.
64. GELLÉN Klára: *A színlelt szerződés meghatározó jegyei és egyéb ismérvei*, In: SZABÓ Imre – TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Besenyei Lajos egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2007.

65. GERA Dániel: *Jogkövetkezmények a munkavállaló kötelezettségszegése esetén, avagy a munkáltató „fegyelmezési joga” – szabályozás és gyakorlati alkalmazás*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 20.0 A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest 2023.
66. GUIDOTTI, Riccardo – MONREALE, Anna – RUGGIERI, Salvatore – TURINI, Franco – GIANNOTTI, Fosca – PEDRESCHI, Dino: *A Survey of Methods for Explaining Black Box Models*. ACM Computing Surveys, 51(5), 2018/2019, 1–42. DOI: 10.1145/3236009.
67. GYULAVÁRI Tamás – HÖS Nikolett: *The road to flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code*, European Labour Law Journal, 2012/4.
68. GYULAVÁRI TAMÁS – KUN ATTILA: *A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében*, Magyar Jog, 2013/9. sz., 556-567.
69. GYULAVÁRI Tamás (szerk.) (2013): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
70. GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?*, Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014/1. 1-25. elérhető: https://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf
71. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014.
72. GYULAVÁRI Tamás: *Covid-19 and Hungarian Labour Law: the 'State of Danger'*. Hungarian Labour Law E-Journal, 2020/1. http://hlj.hu/letolt/2020_1_a/06_TGyulavari_ENG_hlj_2020_1.pdf (2022.08.16)
73. GYULAVÁRI TAMÁS: *Munkajogi jogforrások*. In: GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog* (ötödik kiadás). Budapest, ELTE Eötvös Kiadó Kft., 2019, 47-56.
74. GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás és bizonytalan foglalkoztatási formák a magyar munkajogban*, In: „Ad imaginem et similitudinem nostram”, A

- Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karának Könyvei. Tanulmányok (51), Pázmány Press, Budapest, 2024., 449-462.
75. GYULAVÁRI Tamás: *Veszélyhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom*, Fundamentum, 2020/1. sz. 75-84.
76. HADADY-LUKÁCS Adrienn: *"Mutasd a táskád, megmondom ki vagy!" A munkavállaló csomagjának munkáltató általi ellenőrzése*, Kúriai Döntések 2024/8., 1459-1465.)
77. HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2011.
78. HALÁSZ Csenge: *Szemelvények a magánélethez való jog munkajogi tárgyú bírói gyakorlatából*, Miskolci Jogi Szemle, 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám)
79. Herbert George Wells, idézi: NÓGRÁDI Gábor: *Ide nekem a címlapot is!* Presskontakt Bt., 2004.
80. HERDON István – RAB Henriett: *Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei*, Pro Futuro, 2020/3. 59-82.
81. HERDON István – ZACCARIA Márton Leó: *A Kúria munkaügyi határozatának megállapítása a joggal való visszaélés tilalmáról*, Jogesetek Magyarázata (JeMa), 2020/3-4., 43-51.
82. HERDON István: *A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában*, Díjazott dolgozatok, Mailáth György Tudományos Pályázat, 2019., Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 547-600.
83. HERDON István: *A joggal való visszaélés tilalmának gyakorlata a munkaviszony megszüntetése körében*, Lélektan és hadviselés – interdiszciplináris folyóirat, 2020/2.
84. HERDON István: *A munkavégzés helyének megváltoztatása – távmunka, „home office”*. Mailáth György Tudományos Pályázat 2020: Díjazott Dolgozatok, Budapest, Országos Bírósági Hivatal, 2021, 650-706.

85. HORNYÁK Virág: *Valódi szabadulás vagy csapda? - Elállás a munkaszerződéstől*, Munkajog, 2023/3., 1-10.
86. HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal*, Pro Futuro, 2021/2: Munkajogi tematikus szám, 61-80.
87. HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: *Munka Törvénykönyve 2014*, Vezinfó, 2014.
88. HORVÁTH István: *Micsoda buli. Alkoholos állapotban a munkahelyen*. Humán Szaldó 2010/11-12., 354-356.
89. HORVÁTH István: *Munkajog. 2. kiadás*. Novissima, Budapest 2007.
90. HROMADKA, Wolfgang – MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht*, Springer, Berlin–Heidelberg, újabb kiadások;
91. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/strasbourg-a-munkavallalo-munkahelyi-chatelese-es-levelezese-megfigyelheto/> letöltés ideje: 2025. november 30.
92. 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>
93. JAKAB Nóra – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Két kodifikáció margójára – Gondolatok a munkajog magánjogi jellegéről*, elérhető: https://vmmt.org.rs/mtn2022/075_101_Jakab%20Szekeres%20beforeformazott%202022.pdf (letöltés ideje: 2026. január 31.)
94. JAKAB Nóra: *Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról*. Jogtudományi Közlöny, 2018/4., 182-189.

95. JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018.
96. JÁVOR István – ROZGONYI Tamás: *A szervezet és a munka világa*. L'Harmattan, 2007.
97. JERVIS, Claire: *Barbulescu v Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in Workplace*, Blog of the European Journal of International Law, elérhető: <https://www.ejiltalk.org/barbulescu-v-romania-why-there-is-no-room-for-complacency-when-it-comes-to-privacy-rights-in-the-workplace/> (letöltés ideje: 2025. november 20.)
98. JOBBÁGYI Gábor – FAZEKAS Judit: *Kötelmi jog*, Szent István társulat, Budapest, 2007.
99. JOSHI, Aparna: *Unpacking the generational identities in organizations*. In: Academy of Management Review. 2011/35., 392-414.
100. JÓZSEF Attila: *Ne légy szeles*, 1936. In: DOMOKOS Mátyás (szerk.): *József Attila összes versei*, Osiris Kiadó, Budapest, 2019.
101. KAJTÁR Edit: *A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában*, JURA, 2014/2.
102. KÁRPÁTI Csenge: *„Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái*. Munkajog, 2022/2. sz.
103. KÁRTYÁS Gábor – KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára I. rész*, Magyar Jog, 2021/2.
104. KÁRTYÁS Gábor – KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára II. rész*, Magyar Jog, 2021/2.

105. KÁRTYÁS GÁBOR: *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején. Megvéd vagy gúzsba köt?* Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2020/1, 47-62.
https://hllj.hu/letolt/2020_1/04_KartyasG_M_hllj_2020_1.pdf (2022.08.16)
106. KÁRTYÁS Gábor: *Mit érdemel az a bűnös? Fegyelmezési lehetőségek az új Mt. alapján.* HR & Munkajog, 2013. 7-8. szám
107. KASZA Péter Ferenc: *Lehet-e helye fegyelmi felelősségnek a versenyszféra munkajogában?*, Humánpolitikai Szemle, 2011/7-8., 58-61.
108. 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: <http://doi.org/10.32978/sjp.2020.024>)
109. 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
110. KELLOGG, Katherine C. – VALENTINE, Melissa A. – CHRISTIN, Angèle: *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, Academy of Management Annals, 14(1), 2020, 366–410. DOI: 10.5465/annals.2018.0174.
111. KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai.* PhD-értekezés, Miskolc, 2007.
112. KENDERES György: *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*, Jogtudományi Közlöny, 2001. 2. szám 113-120.
113. KENDERES György: *A munkajogi felelősség ellentmondásai*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXV, 2017, 302–303.
114. KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9. 15-19.

115. KÉRI Ádám, *A munkáltató ellenőrzéseinek adatvédelmi aspektusai*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, 2019. Budapest, 328-334.
116. KÉRI Ádám: *Különleges adatok kezelése a munkaviszonyban*, In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest 2018., 384.
117. KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964.
118. KERTÉSZ István: *Szerződési szabadság és fegyelmi felelősség*. *Gazdaság és Jog*, 1995/7-8. szám, 39.
119. KERTZER, David: *Generation as a sociological problem*, In: *Annual Review of Sociology*. 1983/9., 125-149.
120. KHOO, Soo Beng: *Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace*. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 2010/5.
121. KISS Gergely Árpád: *A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében*. *Közjogi Szemle*, 2023/3. 65-70.
122. KISS Gergely Árpád: *Platform Office? - Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban*. *Közjogi Szemle*, 2021/1. 53-59.
123. KISS György: *A kollektív szerződés magánjogi természetének megítéléséről*, *Közjogi Szemle*, 2023/4, 85–92.
124. KISS György: *A munkafeltételek változásának lehetőségei, az ún. kiterjesztett utasítási jog problematikája*, *HR&Munkajog*, 2013/10., 4-7.
125. KISS György: *A munkajog lehetőségei és határai*, *Jogtudományi Közlöny*, 2023/6.

126. KISS György: *A munkajogviszony tartalma*, In: Kiss György szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020.
127. KISS György: *A munkaszerződés tartalmának összetettségéről*, Jogtudományi Közlöny, 2017/3. 105-116.
128. KISS György: *A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása?*, Pro Futuro, 2021/2., 12-28.
129. KISS György: *A munkaviszony, a megbízási és vállalkozási szerződés elhatárolása*, Cég és Jog, 1999/1., 23.
130. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS Bt., Pécs
131. KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/1. sz. 3-17.
132. KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, Állam - és Jogtudomány, 2014/1., 65-71.
133. KISS György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2000.
134. KISS György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
135. KLEIN, Florian: *Unbillige Weisungen des Arbeitgebers und ihre Folgen. Zugleich ein Beitrag zu ausgewählten Grundlagenfragen des Weisungsrechts*, Nomos, Baden-Baden, 2024.
136. KOLLÁR Gergő: *Az adatkezelési jogalapok alkalmazhatóságával kapcsolatban bekövetkezett változások a GDPR hatályba lépése óta*, Közigazgatási és Infokommunikációs Jogi PhD Tanulmányok, 2021/1. 17-32.

137. KOLTAY András, *A social media platformok jogi státusa a szólásszabadság nézőpontjából*, In Medias Res, 2019/1., 1-56.
138. KONTA Éva Mercédesz: „*A munkáltató fegyelmezési joga*” In: KECSKÉS Gábor (szerk.): *Doktori műhelytanulmányok 2015*, Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2015.
139. KOVÁCS Erika: *A kollektív szerződés jogi természete*, JURA, 2011/1., 77-89.
140. KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert (szerk.: KARDKOVÁCS Kolos): *A munka törvénykönyvének magyarázata*, HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2016.
141. KOZMA Anna: *A figyelmeztetés jogi természete, konferencia előadás*, Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád, 2025. október 15.
142. KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata*, (szerk.: PETROVICS Zoltán), HVG ORAC Lap – és Könyvkiadó Kft., 2020.
143. KRAJECZ Laura: „*Fontolva haladás*”? – *Láttelet a sérelemdíj munkajogi bírói gyakorlatának alakulásáról*, In: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Exemplis discimus, Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria, Pázmány Press, Budapest, 2022.
144. KRISTÓF Nóra: *A munkabérfizetés és munkabérvédelem alapvető kérdései a magyar munkajogi szabályozásban és joggyakorlatban*, Debreceni Jogi Műhely, 2018. évi (XV. évfolyam) 3-4. szám.
145. KULISITY Mária: *Bizonyítás a munkaügyi perben*. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös, Budapest, 2015. 237–263.
146. KUN Attila: *A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban – méltánytalanul mellőzve*, Magyar Jog, 2017/12. sz. 734-745.

147. KUN Attila: *A munkához való jog*. In: JAKAB ANDRÁS – KÖNCZÖL MIKLÓS – MENYHÁRD ATTILA – SÜLYÖK GÁBOR (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. Budapest, HVG-ORAC, 2021. 1., 6. és 21. o. <https://ijoten.hu/uploads/a-munkahoz-valo-jog.pdf> (2022. 08. 15.)
148. KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak*, In: BODZÁSI B. (szerk.), *Jogászegyleti Értekezések 2023. Válság és jog, Magyar Jogász Egylet, Budapest, 59-77.* DOI: <https://doi.org/10.61382/MJE-Ertekezesek.2023.Kun.59>
149. KUN Attila: *Az új munka törvénykönyve*, In: JAKAB András: *A magyar jogrendszer állapota*, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont (Budapest), 2016., 385-414.
150. KUN Attila: *Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről*. Glossa Iuridica, 2020/VII. (Jog és Vírus Különszám)
151. LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 1997. 162–163.
152. LEHOCZKINÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog. I.* Vince Kiadó, Budapest 2002.
153. LEYMAN, Heinz: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself)*. Rowohlt, Deutschland, Reinbek, 1993.
154. LŐRINCZ György: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása*, Munkajog, 2018/1., 31-36.
155. LŐRINCZ György: *A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései*, Munkajog 2020/3.

156. LŐRINCZ György: *Elmélkedés, időnként álmélkodás a munkáltató kárfelelősségét érintő egyes bírói döntésekről*, Munkajog, 2021/1., 18-23.
157. LÖSCHINGG, Günther: *Arbeitsrecht*, 14. Auflage, ÖGB Verlag, Wien, 2024, 135-143.
158. LUKÁCS Adrienn: *"Csak még egy pohárával!" - A munkavállalók alkohol és kábítószer fogyasztásának szabályozása és ellenőrzése*, Kúriai Döntések 2023/11., 2093.
159. LUKÁCS Adrienn: *A főnök szeme mindent lát? Gondolatok a munkavállalók webkamerás ellenőrzéséről*, Munkajog, 2022/2. 14-19.
160. LUKÁCS Adrienn: *A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére*. Kúriai Döntések, 1852-1858., 2022.
161. LYONS, Sean – KURON, Lisa: *Generational differences in the workplace: a review of the evidence and directions for future research*. Journal of Organizational Behavior. 2014/3., 139-157.
162. MAGYARFALVI Katalin: *Munkavállalók emberi méltósága*, Gazdaság és Jog, 2016/7-8., 18-25.
163. MANNHEIM, Karl: *The sociological problem of generations: essays on the sociology of knowledge*. RKP, London, 1952.
164. MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz*, C. F. Müller, Heidelberg, 2021., 8-13. elérhető: https://www.cfmueller.de/media/9783811438095_Leseprobe_03.pdf (letöltés ideje: 2026. június 09.)
165. MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz*, C. F. Müller, Heidelberg, 2019, az Abmahnung dokumentációs és figyelmeztető funkciójáról

166. MÉLYPATAKI Gábor: *A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából*, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXX/2., 2012., 521–540.
167. 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
168. MENYHÁRT Attila, *A magánélethez való jog elméleti alapjai*, 2014., Elérhető: <http://media-tudomany.hu/archivum/a-maganelethez-valo-jog-elmeleti-alapjai/> (letöltés ideje: 2022. március 20.)
169. MÉSZÁROSNÉ SZABÓ Zsuzsanna – HAJDU Edit – TALLIÁN Blanka: *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény). Kommentár a gyakorlat számára*, Budapest, HVG-ORAC, 42018, HVG-ORAC Jogkódex, 56. §-hoz fűzött magyarázat.
170. MEZEI Kitti: *A mesterséges intelligencia jogi szabályozásának aktuális kérdései az Európai Unióban*. In Medias Res, 2023/1., 53-70.
171. MIHOLICS Tivadar: *A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban*, Magyar Jog, 2018/7-8. sz., 392-400.
172. MIHOLICS Tivadar: *Általános magatartási követelmények a munkaviszonyban*, Magyar Jog, 2015/4., 245-249.
173. MIHOLICS Tivadar: *Problémák, javaslatok a munkaviszonyt érintő egyes szabályok körében*, Munkajog, 2021/5.
174. MOLNÁR BENCE: *Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején*. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2020/1., http://ius.jak.ppke.hu/letolt/2020_1/03_MolnarB_M_hlj_2020_1.pdf (2022.08.15.)

175. MÜLLER-GRÖGE, Rudi – PREIS, Ulrich – SCHMIDT, Ingrid: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, München, Verlag C. H. Beck, 2013. GewO § 106-hoz fűzött magyarázat, elérhető: www.beck-online.beck.de, letöltés dátuma: 2026. június 09.
176. NÁDAS György – KISS Gergely Árpád: *A munkajogi perek átalakulása*, Pro Futuro, 2021/2: Munkajogi tematikus szám, 162-176.
177. NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Egy törvényjavaslat margójára – módosul a Munka Törvénykönyve*, Gazdaság és Jog, 2016/2.
178. NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2016. 283-284.
179. NÁDAS György: *A méltányos mérlegelés aktuális kérdései*, Miskolci Jogi Szemle, 2022/2.
180. 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. 23-37.
181. NÁDAS György: *A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben*, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2023/1. elérhető: https://hllj.hu/letolt/2023_1/M_02_NadasGy_hllj_2023_1.pdf (letöltés ideje: 2026. január 15.)
182. NÁDAS György: *A vezető jogviszony tartalmi kérdései*, In: PÁL Lajos (szerk.): *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*, tanulmánykötet. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017., 81-92.
183. NÁDAS György: *Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében*, Miskolci Jogi Szemle, 2017. 2. különszám

184. NÁDAS György: *Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében? – Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módozatai körében.* Miskolci Jogi Szemle, 2014/1. sz., 48–56.
185. OROSZ Ferenc: *Fék vagy motor? A korlátozott diszpozitivitás munkajogi szerepe,* Gazdaság és Jog 2025/3-4., 43-50.
186. PASQUALE, Frank: *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Control Money and Information.* Harvard University Press, Cambridge–London, 2015. különösen Introduction – The Need to Know, 1–18.; Toward an Intelligible Society, 189–220.
187. PÁL Lajos – LŐRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert – KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata,* HVG-ORAC, Budapest, 2012. 205.
188. PÁL Lajos: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása,* Munkajog, 2017/1. 54.
189. PÁL Lajos: *A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka.* Munkajog, 2018/2. 56–59.
190. PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai.* HVG-ORAC, Budapest 2007.
191. PÁL Lajos: *Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási köteleesség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt,* Gazdaság és Informatika, 2020. Különszám, 169-183.
192. PREIS, Ulrich – TEMMING, Felipe: *Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht – Lehrbuch für Studium und Praxis,* Otto Schmidt, Köln
193. PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra: *A munka-, és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása,* Miskolci Jogi Szemle, 2019/1., 16-41.

194. PRUGBERGER Tamás – ROMÁN Róbert: *A vezető állású munkavállalók jogviszonya*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus 2019/1, 422–446.
195. PRUGBERGER Tamás – SZALMA József: *A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk.*, Gazdaság és Jog, 2012/10. sz., 14-17.
196. PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: *A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján*, Magyar Jog, 2020/1., 30-44.
197. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka – és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft, 2014. 151-176.
198. PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései*, In: Collectio Iuridica Universitatis Debrecensis I. Debrecen, 2001., 19-36.
199. PRUGBERGER Tamás: *A munkaviszony munkáltatói oldalról kiinduló módosításának és módosulásának problémája*, Miskolci Jogi Szemle, 2014/1., 5-15.
200. PRUGBERGER Tamás: *A tevékenységi és szolgálati szerződéstípusok egymással fennálló kapcsolatának elméleti kérdései*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus, 2025/1., 200–235. <https://doi.org/10.32978/sjp.2025.011>
201. PRUGBERGER Tamás: *Az egyszerű és a bizalmi típusú tevékenységi szerződések egymástól való elhatárolásának jogdogmatikai és rendszertani kérdései de lata és de lege ferenda*, Miskolci Jogi Szemle, 2025/3. Bíró Gyula Különszám, 53-58.
202. 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.

203. PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról*, Magyar jog, 2013./7., 293-402.
204. PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *Jogelméleti és jogalkalmazási problémák a munkajogi kártérítési felelősség körében*, Magyar Jog, 2009/12. 705-716.
205. RAB Henriett – OROSZ Ferenc: *Valódi konszenzus, vagy az erősebb kutya mindig nyer?: az abszolút diszpozitivitás megvalósulása az Mt. szabályai alapján*, Jogtudományi Közlöny, 2025/9., 394-404.
206. 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.): *Tisztelgés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Budapest., 2015.
207. 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.
208. RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált teljesítményértékelés*, Infokommunikáció és Jog, 2018/1. (70.), 32-35.
209. RÁCZ Ildikó: *Right to disconnect: Jog a kikapcsol(ód)áshoz*, Pro Futuro, 2019/8.
210. 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.
211. RÁCZ Réka: *A munkajogi fegyelmi felelősség kérdései*, Doktori Értekezés, ELTE, 2020.
212. RÁCZ Réka: *A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei a figyelmeztetéstől a munkaviszony megszüntetéséig*, Munkajog, 2020/3., 48-52.

213. RÁCZ Zoltán: *Menekülés a munkajogból?*, Állam- és Jogtudomány, 2006/3., 379-405.
214. RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*, Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/1. sz., 9-14.
215. RADNAY József: *Munkajog*. Szent István Társulat. Budapest 2009.
216. RAUCH, Thomas: *Ist eine Verwarnung oder eine Auflösungserklärung eine Disziplinarmaßnahme?*, Linde Datenbank, 2013.
217. RÁTKAI Ildikó: *Életképek – gyakori kérdések a GDPR alkalmazásával kapcsolatban a foglalkoztatás területén*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, 2019. Budapest, 336-352.
218. RÁTKAI Ildikó: *A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos eljárási kérdések*, konferencia előadás, Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád, 2025. október 15.
219. RÁTKAI Ildikó: *A munkáltatói háttérellenőrzés – és ami mögötte van*, Munkajog, 2025/1., 38-51.
220. RÁTKAI Ildikó: *A munkavállaló e-mail címe – a munkáltató problémája? A munkahelyi elektronikus levelezés ellenőrzésének hatósági gyakorlata*, Munkajog, 2020/2., 10-17.
221. RÁTKAI Ildikó: *Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) hatása a munka világára* Munkajog, 2018/4.,
222. RÁTKAI Ildikó: *Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben*, Munkajog, 2019/2., 69-75.
223. RÁTZ Gyula: *A munkáltató önszabályozási szabadsága – A normatív utasítás*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2019. 38-58.

224. RICZU Zsófia: *A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga*. Infokommunikáció és Jog, 2022/1.
225. ROMÁN László: *A jogegyenlőség természete és főbb rendellenességeinek sajátos „előfordulása” a munkajogban*, Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica, 1999/55., 287-306.
226. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II. kötet*, University Press, Pécs, 1996.
227. ROMÁN László: *A munkáltatói jogok természetéről*. Tankönyvkiadó, Budapest 1965.
228. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás elhatárolása az államigazgatási konkrét utasítástól*. Jogtudományi Közlöny 1970. 7. sz. 365-373.
229. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*, Akadémia Kiadó, Budapest, 1977.
230. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972.
231. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog és az utasításteljesítés kötelezettsége*. Kandidátusi értekezés. Pécs 1968.
232. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog terjedelme*, Jogtudományi Közlöny, 1963/6. 334-344.
233. ROMÁN László: *A rendes szabadsághoz való (munkavállalói) jog és a szabadság-kiadás (munkáltatói) jogának viszonya – nem csak elméleti szempontból (egy szabadság-kiadási „vitás” eset ürügyén)*, Magyar Jog, 1993/9. 529-436.
234. ROMÁN László: *Az engedelmisségi kötelezettség és a diszkrecionális jogkör problematikája a munkajogban*. Tankönyvkiadó, Budapest 1964.

235. ROMÁN László: *Joga-e vagy kötelessége a munkavállalónak a bűncselekményt eredményez(het)ő utasítás megtagadása?*, Magyar Jog 1992. 12. sz. 720-724.
236. ROMÁN László: *Még egyszer a büntetőjog-ellenes utasítás megtagadhatóságáról*, Magyar Jog, 1993/12., 705-714.
237. ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1989.
238. RÓZSAVÖLGYI Bálint: *Mikor lehet jogszerű a munkáltató ellenőrzése? - az Emberi Jogok Európai Bírósága Nagykararaja Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítéletének iránymutatásai*, Munkajog 2018/1., 43-48.
239. RÚZS MOLNÁR Krisztina: *A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról. Munkaügyi Szemle*, 2005/11. szám
240. RÚZS MOLNÁR Krisztina: *Gondolatok a rendeltetésszerűség kérdéséről az Mt. néhány szakasza kapcsán*, Miskolci Jogi Szemle, 2017. 2. különszám, 501-510.
241. SCHNEPFLEITNER, Silke: *Überwachung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz*, Diplomarbeit, Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Graz, 2009. elérhető: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr%3A66068cfa-e1c1-4f21-8cc9-70a8c29a7e55/Schnepfleitner_Graz_Mitarbeiter_am_Arbeitsplatz.pdf (letöltés ideje: 2026. június 09.)
242. SIMONYI Sándor: *A munkajogviszony elhatárolása a munkavégzéssel kapcsolatos polgári jogviszonyokról*, Acta Juridica et Politica Szegediensis, Szegedi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kara, 1960.
243. SINKÓ ZOLTÁN Péter: *A digitalizáció hatása az atipikus munkavégzésre. A távmunka és a Home Office szabályozásának irányvonalai*. Erdélyi Jogélet 2, 2022/1. sz., 55-68. <https://www.jogélet.ro/index.php/eje/article/view/191> (2022. 08. 09.)

244. SIPKA Péter – SIMON ANDRASITZ István – BERKE Gyula- BANKÓ Zoltán: *A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2025 különszám, 29–51.
245. SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó, *A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött*, Munkajog, 2018/2. 45-49.
246. 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.
247. 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 (2025.november 20.)
248. 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. 118-129.
249. 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.
250. SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2021.
251. SOÓS NÉ CSIKÓS Szilvia: *A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők*, Acta Juridica et Politica, Szegedi Tudományegyetem, 2004. 28.

252. SYCHENKO, Elena – CHERNYAEVA, Diara: *The Impact of ECHR on Employee's Privacy Protection*, Italian Labour Law e-Journal, 2019/12., elérhető: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10015> letöltés ideje: 2022. február 27.)
253. SZABÓ Imre Szilárd: *A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban*, MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2015/1., elérhető: https://hlj.hu/letolt/2015_1/02.pdf#:~:text=lefedetts%C3%A9g%20az%20%C3%A9rintett%20munkav%C3%A1llal%C3%B3i%20k%C3%B6r,kiterjesztett%20hat%C3%A1ly%C3%BA%20kollekt%C3%ADv%20szerz%C5%91d%C3%A9sek%20230 (letöltés ideje: 2025. december 29.)
254. SZAKÁCS Dóra: *A munkahelyi pszichoterror Magyarországon - egy kérdőíves kutatás tanulságai*, Munkajog, 2022/2., 45-53.
255. SZALMA József: *A kárfelelősség alapelvei*, KRE ÁJK – L'HARMATTAN, Budapest, 2023.
256. SZALMA József: *A munkajogi kártérítési felelősség jogi természete*, Miskolci Jogi Szemle, 2017./2. (Különszám) 546-560.
257. SZEKERES Bernadett: *A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban*. Miskolci Jogi Szemle, 2018/2.
258. SZEKERES BERNADETT: *Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről*, Miskolci Jogi Szemle, 2022/2. (1. különszám)
259. SZLADITS Károly: *Magyar magánjog*, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó, 1938.
260. TAKÁCS Gábor: *A munkaszerződés teljesítése*. In: GYULAVÁRI Tamás – HŐS Nikolett KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: *A Munka Törvénykönyve 2015. Egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal*. Kompkonzult Kiadó, Budapest

261. TASS Edina: *Az elállás és közlése*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0 - A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2021. 112-128.
262. TATÁR Irén: *A munkahelyi alkohol-ellenőrzés egyes kérdései*, Munkajog, 2021/4., 68-79.
263. TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*. HVG-ORAC, Budapest 2018.
264. TERCSÁK Tamás: *Az ügyvezető jogai, kötelességei, feladatai, hatásköre és jogállása*, Wolters Kluwer, Budapest, 2022.
265. TERCSÁK Tamás: *Kényszer szülte útitársak vagy közeli rokonok? Az egyenlő bánásmód kötelezettsége és a joggal való visszaélés tilalma*, Munkajog, 2019/4.
266. TÓTH Attila Tas – SZOMORA Zsolt: *A hűtlen kezelés minősítési kérdései a bűncselekmény polgári jogi hátterének fényében*. Acta Universitatis Szegediensis : forum : acta juridica et politica, 2020/10., 135-149.
267. TÓTH Kinga – NÉKÁM-GARAI Gabriella: *Munkavédelem-felesleges vagy a működés alapja?*, HUMÁNSALDO 2025/5. 29-32.
268. TÓTH Kinga: *A munkavédelem jelentősége a munkáltató kártérítési felelősségének megítélése során*, PRO FUTURO, 2022/1. 175-191.
269. TÓTH Kinga: *A munkavédelem relevanciája a munkáltató munkajogi kártérítési felelősségének megállapítása során – a kis- és középvállalkozások munkajogi és munkavédelmi felelőssége a gyakorlatban*, Doktori (PhD) értekezés, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2025.
270. TÓTH Kristóf: *A munkajogi fegyelmi felelősség történeti előzményei*, In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter – JAKAB Éva (szerk.): *XXIV. Jogász Doktoranduszok Konferenciája* Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2023., 327-338.

271. TÓTH Kristóf: *A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban*, Doktori (PhD) értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2025.
272. TÓTH Mihály: *A gazdasági bűnözés és bűncselekmények néhány aktuális kérdése In A jogrendszer mint a gazdasági fejlődés infrastruktúrája*, MTA Law Working Papers, 2015.
273. TRENYISÁN Máté: *A kármegosztás esetei a munkáltatói kárfelelősség körében*, Munkajog, 2022/1.
274. TRENYISÁN Máté: *A munkáltatói kárfelelősség célja és szabályozási modelljei*. Munkajog, 2024/4., 1–10.
275. TRENYISÁN Máté: *A munkáltatói utasítási jog természete és terjedelme, különös tekintettel a munkabeszüntetés ideje alatti utasítási jogra*, In Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2019.
276. TRENYISÁN Máté – BARTÁK Áron: *Kitekintés a munkáltatói kárfelelősség osztrák szabályaira*, Munkajog, 2021/4., 39–46.
277. VARGA Dóra – KISS Gergely Árpád: *Élő szövet fémvázon, avagy a "platformmunkás" igényérvényesítési lehetőségei*, Debreceni Jogi Műhely, 2022/1-2. 141-161.
278. VARGA Dóra: *Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében*, Miskolci Jogtudó, 2019/1., 88. elérhető: <https://jogtudo.unimiskolc.hu/files/4159/MJ2019iss1art9Varga.pdf> (letöltés ideje: 2022. március 30.)
279. VARGA Dóra: *A Kúria határozata a munkavállaló magántitokhoz és személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogának munkáltató általi megsértéséről: A munkáltatói ellenőrzés jogszerűségének kérdései*, Jogesetek Magyarázata, 2022/2-3., 51-58.

280. VARGA Dóra: *A munkáltató és a mesterséges intelligencia, avagy felelős vagy azért, amit megszelídítettél?*, Munkajog, 2024/3.
281. VARGA Dóra: *A munkáltatói jogkör gyakorlása veszélyhelyzet idején*, Jogtudományi Közlöny, 2023/1. 40-48.
282. VARGA Dóra: *Generációk munkajogi igényei a munkáltatókkal szemben*, Jog-Állam-Politika, 2022/4., 135-152. DOI: 10.58528/JAP.2022.14-4.135
283. VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest, 1942. 129.
284. WACHTER, Sandra – MITTELSTADT, Brent – FLORIDI, Luciano: *Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation*, International Data Privacy Law, 7(2), 2017, 76–99. DOI: 10.1093/idpl/ipx005.
285. WACHTER, Sandra – MITTELSTADT, Brent – RUSSELL, Chris: *Counterfactual Explanations without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR*. Harvard Journal of Law & Technology, 31(2), 2018, 841–887. DOI: 10.2139/ssrn.3063289.
286. WEDDE, Peter: *Automatisierung im Personalmanagement – arbeitsrechtliche Aspekte und Beschäftigtendatenschutz*, AlgorithmWatch, 2020. 41. elérhető: https://algorithmwatch.org/de/wp-content/uploads/2020/03/AlgorithmWatch_AutoHR_Gutachten_Arbeitsrecht_Datenschutz_Wedde_2020.pdf (letöltés ideje: 2026. június 09.)
287. WELLMANN Barna Bence: *A személyes adatok kezelésének szabályai, formái és ellentmondásai munkajogi aspektusból*, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2023.

288. WELLMANN Barna Bence: *Az e-mail mint bizonyíték a munkaügyi perekben – adatvédelmi és eljárásjogi aggályok*, Erdélyi Jogélet, 2020/III., 229-245.
289. WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. 1958. 355.
290. WELTNER Andor: *Munkajog II. füzet*, Felsőoktatási jegyzetellátó vállalat, Budapest, 1960.
291. ZACCARIA Márton Leó – BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói hatalom az egyenlő bánásmód tükrében*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, Pécsi Tudományegyetem Állam – és Jogtudományi Kar, Pécs, 2016., 66-71.
292. ZACCARIA Márton Leó: *Korlátozott szabadság? A véleménynyilvánítás joga a munkaviszonyban*, Jogtudományi Közlöny, 2022/77., 24-32.
293. ZACCARIA Márton Leó, *Szabadság vagy felelősség?*, In: PÁL Lajos (szerk.): *A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban, A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésen elhangzott előadások, hozzászólások*, HVG-ORAC, 2022., 147-159.
294. ZACCARIA Márton Leó: *A joggal való visszaélés bizonyíthatósága - munkajogi fogalmi dilemmák és jogharmonizáció*, Közjogi Szemle, 2023/3.
295. ZACCARIA Márton Leó: *A vétkes kötelezettségszegés ára - a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most*, Magyar Jog, 2013/1.
296. ZACCARIA Márton Leó: *Idejétmúlt koncepció, vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban*. Budapest, HVG-ORAC, 2021.
297. ZACCARIA Márton Leó: *Kúriai joggyakorlat nagyító alatt – egyenlő bánásmód a munkajogban – 1. rész*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/2. 94-112.

298. ZAMBÓ Réka: *A munkaviszony GPS-e: a munkáltató utasítási joga*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, 2019. Budapest, 77-87.
299. ZÁRDAI Zoltán, *Az adatkezelési tájékoztató a munkavállalók részére*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary, 2019. Budapest, 365-388.

Jogsabályok

1. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
3. A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény
4. A kutatás és közvetlen üzletszerzés célját szolgáló név – és lakcímadatok kezeléséről szóló 1995. évi CXIX. törvény
5. Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény
6. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
7. a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló 104/2020 (IV.10.) Korm.rendelet
8. a veszélyhelyzet idején alkalmazandó egyes munkajogi szabályokról szóló 142/2020. (IV.22.) Korm. rendelet
9. A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról 7001/2005. FMM-PM együttes irányelv
10. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)
11. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról,

valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról

12. Az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról szóló 2025. évi LXXV. törvény
13. Bürgerliches Gesetzbuch
14. Gewerbeordnung

Magyar és nemzetközi bírói és hatósági gyakorlat

Magyar hatósági gyakorlat, iránymutatás, állásfoglalás

1. EBF-AJBH-195/2025.
2. NAIH/2018/6123/2/J.
3. NAIH/2017/439/8/H 12.
4. NAIH: Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, Art. 29 Data Protection Working Party: Opinion 15/2011 on the definition of consent, 13 July 2011, WP187, 13., Opinion 2/2017 on data processing at work, 8 June 2017, WP249, 6-7., Guidelines on Consent under Regulation 2016/679, 28 November 2017, WP259
5. Az alkoholos állapot, valamint az alkoholos befolyásoltság orvosszakértői vizsgálatáról és véleményezéséről" szóló NEFMI szakmai irányelv.
6. Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló T/1845. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása
7. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenye_-_egyenlo_banasmod.pdf
8. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélezési gyakorlata: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (letöltés ideje: 2026.január 31.)
9. A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata – joggyakorlat-elemző csoport jelentése, Kúria, 24., 46., 58., 66-67. és 78. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/felmondasok_gyakorlata.pdf

birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf

10. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. KMK vélemény
11. A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái, „EBH-füzetek”, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2015. elérhető: <https://www.perkata-online.hu/pdf/ebh-fuzetek-01.pdf#:~:text=hat%C3%B3s%C3%A1g%20hat%C3%A1rozat%C3%A1ban%20meg%C3%A1llap%C3%ADtotta%20az%20anyas%C3%A1ggal,ind%C3%ADtott%20elj%C3%A1r%C3%A1s%20miatti%20megtorl%C3%A1sk%C3%A9nt%20%C3%A9rt%C3%A9kelte> (letöltés ideje: 2026. február 02.)
12. Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról 2022. évi LXXIV. törvény indokolása az Mt. 54. § módosításához.

Nemzetközi hatósági gyakorlat, iránymutatás, állásfoglalás

1. A 29. cikk szerinti munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679. rendelet alkalmazásához. WP251rev01., Brüsszel, 2017. október 3.
2. European Data Protection Board Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679. (Brüsszel, 2020. május 4.)
3. ILO 158. számú egyezménye
4. ILO 166. számú ajánlás

Hazai joggyakorlat

1. 1/2025. (II. 27.) AB határozat
2. 1354/B/1992. számú AB határozat
3. 15/1991 (IV.13) AB határozat.
4. 55.Mf.639.294/2011/4.
5. 7.Mf.680.059/2018/8.
6. 9/1990. (IV.25.) AB határozat.
7. BH 1977.303.
8. BH 1982/347.
9. BH 1989/37.
10. BH 1996.5.286
11. BH 1996.668
12. BH 1998.197.
13. BH 1998.197.
14. BH 2000.31.
15. BH 2002.459.
16. BH 2003.170.
17. BH 2007.113
18. BH 2014.55.
19. BH 2015.233.
20. BH 2018.3.93.
21. BH 2019.4.117
22. BH2024.16.
23. BH 2024.12.299.
24. BH 1998. 197.
25. BH1999.532
26. BH2003.263
27. BH2004.9.390.
28. BH2008.97
29. BH2010.195
30. BH2014.5.234
31. BH2015.1.38.
32. BH2019.117
33. Budapest Környéki Törvényszék
8.Mf.20.945/2019.
34. Debreceni Ítéltábla
Mf.50.048/2021/5.
35. Debreceni Ítéltábla
Mf.50040/2023/10.
36. EBH 2002.691
37. EBH 2002.789.
38. EBH 2004.1058.
39. EBH 2005.1236.
40. EBH 2006. 1540.
41. EBH 2010.2155.
42. EBH 2014. M.19.
43. EBH 2014.M.8.
44. EBH 2015.M.24.
45. EBH 2018.M37.
46. EBH1999.53.
47. EBH2004
48. EBH2008.1897
49. EH 2001.576.
50. EH 2016.12.M27.
51. EH 2017.06.M16
52. EH 2017.09.M22
(Mfv.10.673/2016.)
53. EH2001.567
54. Fővárosi Ítéltábla
Mf.31.122/2021/8.
55. Fővárosi Ítéltábla
Mf.31093/2024/15.
56. Kúria Mfv.1.10.427/2016/4.
57. Kúria Mfv.I.10.077/2013/7.
58. Kúria Mfv.I.10.319/2018/8.

59. Kúria Mfv.X.10.281/2019/4.
60. Kúria Mfv.I.10.517/2014/4.
61. Kúria Mfv.I.10.646/2012/4.
62. Kúria Mfv.II.10.025/2024/6.,
63. Kúria Mfv.II.10.681/2013/5.
64. Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6.
65. Legfelsőbb Bíróság
Mfv.10.477/2008.
66. Mfv. 10.443/2017/5.
67. Mfv. I.10.535/1995/3.
68. Mfv.10.017/2023/4.
69. Mfv.10.035/2022/7.
70. Mfv.10.035/2023/7.
71. Mfv.10127/2020/8.
72. Mfv.10572/2018/5.
73. Mfv.I.10.043/1995/3.
74. Mfv.I.10.051/1998/4.
75. Mfv.I.10.051/2016/4.
76. Mfv.I.10.066/2016.
(EBH 2010.2167.)
77. Mfv.I.10.129/2016/6.
78. Mfv.I.10.220/2000/3.
79. Mfv.I.10.261/2018/5.
80. Mfv.I.10.283/1998/2.
81. Mfv.I.10.319/2018/8.
82. Mfv.I.10.354/2017.
83. Mfv.I.10.427/2016/4.
84. Mfv.I.10.438/2015/6.
85. Mfv.I.10.484/2015/6
86. Mfv.I.10.544/1993/3.
87. Mfv.I.10.612/2013/5.
88. Mfv.I.10.619/2012/8.
89. Mfv.I.10.632/2001/4.
90. Mfv.I.10.699/1995/3.
91. Mfv.II. 10.214/2012/5.
92. Mfv.II.10.060/2010/3.
93. Mfv.II.10.073/2021/4.
94. Mfv.II.10.153/1998/2.
95. Mfv.II.10.157/2001/6.
96. Mfv.II.10.191/2008/2.
97. Mfv.II.10.192/2015/8.
98. Mfv.II.10.206/2000/3.
99. Mfv.II.10.233/2012/3.
- 100.Mfv.II.10.367/2017/6.
- 101.Mfv.II.10.432/2008/4.
- 102.Mfv.II.10.758/2010/5.
- 103.Mfv.II.10.992/2015/8.
- 104.Mfv.II.11.016/2008/7.
- 105.Mfv.II.21.173/2021/4.
- 106.Mfv.III.10.082/2013/5.
- 107.Mfv.III.10.603/2017/6.
- 108.Mfv.IV.10.056/2024/5.
- 109.MK 122. sz. állásfoglalás
- 110.MK 25. számú állásfoglalás
- 111.MK 95. számú állásfoglalás
- 112.Pfv.IV.20.087/2011/4.
- 113.Székesfehérvári Törvényszék
M.70113/2023/32.

1. AnheuserBusch Inc. v. Portugal, no. 73049/01.
2. Antović és Mirković vs. Montenegró,
3. Bogdan Mihai Bărbulescu kontra Románia (no. 61496/08.)
4. Copland v. Egyesült Királyság, no. 62617/00.
5. IH kontra MÁV-START-ügy C-477/21.
6. Kotov v. Oroszország, no. 54522/00.
7. Kowalska v. Freie- und Hansestadt Hamburg C-33/89.
8. Libert-ügy 588/13,
9. Liseytseva és Marlov v. Oroszország, no. 39483/05.
10. Lopez Ribalda vs. Spanyolország
11. RENFE v. Spanyolország, no. 35216/17.
12. S. és Marpel v. Egyesült Királyság, no. 30562/04 és 30566/04.