
A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében*

Mélypataki Gábor**

1. Bevezető gondolatok

A munkajog területe elsősorban a személyes kapcsolatokat szabályozó jogágként jellemezhető. Ez persze igaz a jogágak nagy részére is. Azt azonban már sokkal kevesebb jogi szabályozási terület mondhatja el, hogy egy sajátos bizalmi jellegű kapcsolat áll fenn a felek között. Ez természetesen nem a klasszikus értelemben vett bizalom, de hasonlít arra. A munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat általában egy hosszú távú személyes közreműködésen alapuló kapcsolatot feltételez, melyben minden szereplőnek meg van a maga feladata, joga és kötelezettsége. Egy komplex viszonyrendszerről beszélünk, melyben kiemelten fontos szerepe van a személyességnek és az állandóságnak. A munkajogra vonatkozó szabályokat a Munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban Mt.) találjuk. Ezen felül persze beszélhetünk egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályokról is. Ezek szerepe inkább kiegészítő, így a terjedelmi korlátok okán ezekkel jelen tanulmány keretei között nem foglalkozom. A munkajogviszony alapján keletkező legfontosabb élethelyzetekre vannak szabályok, szépen kimunkált jobban vagy kevésbé működő jogintézmények formájában. A jogalkotónak azonban fel kellett készülnie, hogy lesznek olyan élethelyzetek, amelyekben a megalkotott szabályok nem tudnak segíteni. Ekkor szükséges az alapelvekhez fordulni. Véleményem szerint az alapelvek jelentik a statikusságot sokszor a szabályok dinamikája mellett. Szilárd alapokra már pedig szükség lesz. Ennek oka a mindennapi életünk folyamatos digitalizálódása. A munka az életünk részét képezi, ezért a munka világa is digitalizálódik. A munka digitalizálódása pedig új kérdéseket és élethelyzeteket teremt, melyekre nem feltétlenül találunk kész munkajogi szabályokat.¹

Az alapelvek azonban lassabban változnak, mint a szabályok, ha változnak egyáltalán, éppen ezért azokban az átmeneti időszakokban is, amikor a konkrét szabályozás nem tudja követni a technológia és társadalmi viszonyok változását lesznek segítségünkre az alapelvek.

* A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, *Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban* című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

** Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

¹ Dan Ţop, 2019: Artificial Intelligence and the Future of Labour Law, in: *Acta Universitatis. Sapientia, Legal Studies* 8:2, 245–252. pp.

Ez még akkor is igaz, ha a munkajogi alapelveket inkább tartjuk általános magatartási normáknak.

A címben megjelölt téma fontossága fokozatosan került fókuszba a kutatásaim során. Az elmúlt egy másfél évben a jelen kutatási projekten belül a munkavégzés digitalizálódásával foglalkoztam.² A munkajog és a munkaerőpiac digitalizációja egy komplex kérdéskör, melyben vizsgálni kell az új technológia és az ember kapcsolatát is. A személyes tér áthelyeződik a digitális térbe. A digitalizációnak az igénye ugrásszerűen megnő és ennek lesz az egyik leágazása a robotok jelentőségének a növekedése. Meglátásom szerint az egyes prognózisok az automatizálásról³ érvényüket veszítik abból a szempontból, hogy sok vállalkozás a munkafolyamatainak egy részét vagy akár egészét is szeretné robotizálni⁴. A fejlődő globalizált piacon a humán munkaerő az egyik leggyengébb láncszem⁵, melynek a gépekkel való kiváltása már évtizedekkel ezelőtt megkezdődött, és amit a jelenlegi kialakult helyzet csak gyorsítani fog. Ez azonban a digitalizálódás egyik iránya. Ugyanilyen fontos lesz majd az applikációk alkalmazása és a gig economy további jelenségei, mint a crowd work is.⁶ Az applikáció alapú munkavégzés esetében általában a hagyományos értelemben vett munkavégzés történik. A digitális piactérnek a megrendelő és a szolgáltatás nyújtója közötti üzlet lebonyolításában van jelentős szerepe.⁷ Ebben a vonatkozásban kerül előtérbe a *sharing*, amely az eszközök optimális kihasználtságát veszi alapul. Az applikációkon keresztül számtalan szolgáltatás megrendelhető a taxin keresztül az étel kiszállításig. Ebben az újítás, hogy az online platformok az applikáción keresztül összekapcsolják a keresletet és a kínálatot. Közelebb hozza egymáshoz a piaci szereplőket. Ezt a szegmenst még inkább növelte a pandémia okozta helyzet. A karantén időszakban egy jelentős növekedést hozott azokban a szektorokban, ahol ez a modell működik, különösen az ételkiszállítás területén.

A digitalizáció harmadik eleme pedig a mesterséges intelligencia alkalmazásának lehetősége. Ebben a relációban a mesterséges intelligencia vagy önmagában, vagy az általa

² Mélypataki Gábor, 2020: Effects of Artificial Intelligence on Labour Law and Labour Market: Can AI Be A Boss?, in: *European Integration Studies* 15:1, 64-74.pp.; Mélypataki Gábor, 2019a: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra in: *Magyar Munkajog: E-Folyóirat*, 6: 1m 14-26.pp.; Mélypataki Gábor, 2019b: Social Innovation and the Civil Service Law, in: *Lex et Scientia* XXVI: 1, 7-19.pp.; Mélypataki Gábor, 2019c: Dematerialisation of Workplace in Non-Classical Labour Law Relations, in: *Zbornik Radova Pravni Fakultet (NOVI SAD)* LII:2, 671-682.pp. (doi:10.5937/zrpfns53-22435); Mélypataki Gábor - Lipták Katalin, 2020: Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán, in: *Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények* 5:1, 120-134.pp.; Mélypataki, Gábor, 2020: Effects of New Employment Forms and Social Innovation on Social Security in Hungary, *Lex et Scientia* XXVII: 1, 72-84.pp.; Mélypataki, Gábor, 2020: A mesterséges intelligencia munkajogi és munkaerőpiaci hatásai. Lehet-e a mesterséges intelligencia főnök?, in: *Infokommunikáció és Jog* XVI :73, 10-14.pp.

³ McKinsey Global Institute: A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Full-report.ashx>, [2020. 01.12.]

⁴ Ez nem csak a klasszikus termelési munkát végző munkáltatóknál cél, hanem olyan munkaviszonyokban is, ahol a szellemi munkavégzés van az előtérben. Erről lásd: Rác, Zoltán (2019): Az ügyvédi hivatás jövője a robotika fejlődésének fényében, in: *Advocat* 22:1, 9-12.

⁵ Deloitte sajtóközlemény: A vállalati IT kihívásai COVID19 kapcsán. <https://www2.deloitte.com/hu/hu/pages/technologia/articles/a-vallalati-it-szerepe-az-uzletmenet-folytonossag-fenntartasaban.html#>, [2020. 03. 28.]

⁶ Tóth Hilda, 2017: A munkajog új kihívásai: a „GIG” gazdaság munkavállalói csoportjai. In: Szikora Veronika – Török Éva (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére. II. k. Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 381.p.

⁷ Mélypataki, 2019c; Tóth Hilda, 2018: A változó munkajogi környezet hatása az innovációra. *Miskolci Jogi Szemle*, 13:2, 65-77.pp.

vezérelt robotokon keresztül végez munkát.⁸ A munkafolyamatok egy része teljesen automatizált RPA folyamatok formájában valósul meg.⁹

A fentiekből is látszik, hogy a digitalizáció egy gyűjtőfogalom, amely mind valamilyen formában hatással lesz a munkára, ezáltal a munkajogi relációkra. A klasszikus értelemben vett munkavégzés középtávon át fog alakulni, amelynek egyik fő indikátora a jelenlegi járványhelyzet is. Mindhárom út különböző ugyan és könnyen előfordulhat ezek kombinációja is, de a hatásuk közös. Ez a hatás pedig a humán munkaerő kiszolgáltatottabbá válása. Ennek a kiszolgáltatottságnak lesz egy munkajogi és egy foglalkoztatáspolitikai vetülete is.¹⁰ Jelen tanulmány keretében a munkajogi kérdéseket szeretném kiemelni.

2. A szabályozási keret kialakításának a dilemmája

A fenti jelenségek, mind komplex jelenségek, melyek alapjaiban változtatnak a jelenlegi társadalmi helyzet egyes elemein. Fogalmak és tényezők fognak megváltozni a munkajogi relációban. Erre mutat rá Jakab Nóra is a már korábban idézett munkájában, melyben felsorolja, hogy mely kérdésekben várható változás:

- ki a munkavállaló?
- munkáltatói struktúra
- új munkavégzési viszonyok¹¹

A felsorolt kérdések természetesen alapkérdések, melyek további részkérdéseket hordoznak magukban. A digitalizált munkaerőpiacon egyre inkább jelentőségét veszíti a munkavállaló – munkáltató fogalmi kettős.¹² A két szélső érték közé számos másik érték is bekapcsolódik, mint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek köre¹³, vagy (erről azonban kevesebb szó esik) a munkáltatóhoz hasonló jogállású személyek köre.¹⁴ Azoknál a munkáltatóknál, ahol ténylegesen is alkalmazzák az új technológiát megváltozik a munkáltatói struktúra. Ehhez nem is kell bonyolult technológiát bevezetni, hanem elég a home office, vagy a távmunka végzés kiterjesztése is, mint ami idén 2020 tavaszán a pandémia miatt szükségessé vált.

Az új munkavégzési viszonyok pedig folyamatosan alakulnak ki és át. A technológiai fejlődés gyors ütemben halad, melyet a jogalkotó jelen helyzetben nem tud, de talán nem is akar követni. A jogalkotónak a XX. század jelszavait újra kell gondolnia és így a szolidaritás irányait is. A munka, mint a társadalom alapja fontos marad továbbra is, de ugyanilyen fontos a hozzá kapcsolódó választási szabadság és a szolidaritás. Ha el is fogadjuk, hogy a digitalizáció és a mesterséges intelligencia hosszabb távon több munkahelyet teremt, mint ami eltűnik, akkor is szükségesek új megoldások. A digitális jólét és az általa kiváltott

⁸ Jakab Nóra, 2020: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra I., in: *Miskolci Jogi Szemle*, 15:1, 52.p.

⁹ Juhász Zsófia, 2020: A munka digitalizálásának és a robotika bevezetésének munkajogi és foglalkoztatáspolitikai következményei, *Miskolci Jogtudó* 4:1, 116-125.pp.

¹⁰ Mélypataki Gábor - Lipták, Katalin, 2020: im. 122.p.

¹¹ Jakab, 2020: im. 49.p.

¹² Vallasek Magdolna, 2019: Alkalmazott, munkás, dolgozó – gondolatok a munkavállaló jogi fogalmának változásairól a XX. század elejétől napjainkig, különös tekintettel a román munkajogra In: Veress, Emőd (szerk.) *Ad salutem civium inventas esse leges : Tisztelegő kötet Vékás Lajos 80. születésnapjára*, Forum Iuris, Kolozsvár, 127-138.pp.

¹³ Szekeres, Bernadett. (2017): Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról, in: *Miskolci Jogi Szemle*, 12:2, 561-569.pp.

¹⁴ Véleményem szerint a platform munkavégzés esetében a szolgáltatást ténylegesen igénybe vevő személy látszólagos munkáltatói státuszban van.

megnövekedett emberi munkaerő keresletet megelőzi egy interim időszak, amikor sokan veszítik el a munkájukat az új technológia alkalmazása miatt.¹⁵

De mi legyen vajon az irány veti fel a kérdést Sipka és Zaccaria közös írásukban.¹⁶ Mennyire lehet előre tervezni? A jog mennyire szaladhat előre? A válasz az szerintem, hogy szinte semennyit, mert a jog gondolkodása időben lineáris, a technológia fejlődése pedig többször is periodikus és ciklikus. Ha a jog előrefut kikiáltva az egyik irányt, mint a munkaerőpiac digitális fő csapásirányát, akkor az olyan mintha jósolni próbálná a jövőt, ami nagyobb eséllyel nem jön be. A technológia percről percre változik, ami az egyik pillanatban ígéretes út másnapra lehet zsákutca.

Ami bizonyos, hogy a fejlődési irányoktól függetlenül felmerülnek standard kérdések. Az egyik alapvető kérdés, mely a Nemzeti Közzolgálati Egyetemen 2020. február 27.-én megrendezett „*A mesterséges intelligencia alkalmazásának hatása az alapjogokra*” című konferencia munkajoggal foglalkozó szekciójában is felmerült, hogy a jog és ezen belül is a munkajog hogyan tudja követni a technológiai fejlődést és változás következtében felmerülő állandóan új és újabb helyzeteket. A tételes jogi szabály nem képes követni ezeket a változásokat, és ez a jogbiztonságot sem szolgálná. A szekcióban részt vevők arra a konszenzusra jutottunk, hogy a technológiai változások a mindennapi kapcsolatrendszert befolyásolják ugyan, de a munkajogban mindig is lesznek olyan alapelvek, amelyek technológia függetlenül és relációktól függetlenül állandó értéket és védelmet kell, hogy képviseljenek.

3. A munkajog általános alapelvei

A munkajog alapelveit az Mt. bevezető rendelkezései tartalmazzák. A rendelkezések többféle alapvet is tartalmaznak:

- értelmezési alapelvek
- általános magatartási követelmények
- személyiségi jogok védelme
- adatkezelés általános elvei
- egyenlő bánásmód alapelve¹⁷

A felsorolt csoportokban találhatjuk meg a tényleges elveket, melyek alkalmazása teljesen áthatja a jogszabály egészét. Ezért is alkalmas arra, hogy segítséget nyújtson azokban az esetekben is mikor a jogi szabályozás a jogintézmény szintjén már nem képes követni a technológiai változásokat. Ehhez hozzá kell fűzni azt is, hogy az is előfordulhat, hogy olyan gyors technológiaváltások következnek be, mely alapján nagyon hosszú ideig csak interim időszakok léteznek vagy ex lex állapot. Ezekben a helyzetekben fontos elövenni az olyan általános magatartási követelményeket, mint a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség, az elvárhatóság, a jóhiszeműség és tisztesség és a méltányos mérlegelés elve. Természetesen az alapelvek és az általános magatartási követelmények száma ennél jóval több, de a jelen tanulmány keretei között. Éppen ezért a továbbiakban néhány példa keretében szeretném bemutatni az egyes alapelveket. Természetesen az alapelveknek

¹⁵ Csepeli György (2020): *Ember 2.0 – A mesterséges intelligencia gazdasági és társadalmi hatásai*, Budapest, Kossuth Kiadó, 120-126.

¹⁶ Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó, 2018: 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, 837-848.pp

¹⁷ Kun Attila, 2020: Munkajog alapelvei, in: Kiss György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 81-100.pp.

mindig együttesen kell fennállnia. Az általam bemutatni kívánt kérdésekben azonban próbálok mindig a legdominánsabb problémahalmazra fókuszálni.

3.1. Együtműködési és tájékoztatási kötelezettség. Az együtműködési és tájékoztatási kötelezettség esetében fontos kiemelni az idődimenzió szerepét. Ahogy azt Juhász Ágnes is kiemeli a feleket nem csak szerződés megkötésének pillanatától kezdve, hanem már azt megelőzően, a szerződéses tárgyalások időszakában, a prekontrakтуális létszakban is terheli.¹⁸ Ehhez hozzátenném, hogy a munkajogban a szerződés megszűnését, megszüntetését követően is lehet jelentősége az idődimenzióknak. Ez első sorban a munkaviszonyra tekintettel megkötött egyéb megállapodások kapcsán lesz markáns kérdés. Két megállapodás típust kell itt megemlíteni. Az egyik a versenytalalmi megállapodás¹⁹, melyet kifejezetten a munkaviszony megszűnésére/megszüntetésére tekintettel kötnek a felek. A másik ilyen megállapodás pedig a tanulmányi szerződés.²⁰

Kérdésként merülhet fel, hogyan kapcsolódik ez az alapelv az eddigi kutatásokhoz? Véleményem szerint igen is fontos, hogy a munkáltató megfelelő módon működjön együtt és adja meg a megfelelő szintű tájékoztatást a munkavállaló részére. Ezzel függ össze az általam korábban is vizsgált HR robot alkalmazása. Több kérdést is felvet. Ezek közül az egyik, kell-e szükséges-e idővel a mesterséges intelligencia emancipációja? A kérdésre adott válasz tényleges gyakorlati hasznosságának gyakorlati relevanciája már most releváns. Véleményem szerint éppen ezért nem hasztalan ennek a tapasztalati kérdésnek a jelenbéli vizsgálata sem. A kérdés vizsgálatának szükségességét támasztja alá az Amazonnál történt eset, mely egy HR robot kifejlesztésével kísérletezett. A kísérleti projekt számos eredménnyel és tanulsággal zárult. A híradásokból kiderül, hogy a projektet 2015-ben kezdték el, de 2017-re le is zárta a cég.²¹ A projekt nem volt sikeres, több olyan hiba is kijött, amely a későbbiekben súlyosan érinthetné a céget, és elég komolyan előtérbe állítaná a munkáltató felelősségét. Az egyik legnagyobb probléma az volt a HR robot alkalmazásával, hogy elkezdett indokolatlan különbségeket tenni férfi és női jelentkezők között.

A fenti példa több alapelvet is érint, ezek között az együtműködési és tájékoztatási kötelezettséget is. A munkavállalók ebben az esetben nem tudták, hogy a sorsukról egy algoritmus döntött. Azon túl, hogy a mesterséges intelligencia alkalmazható-e a mai jogi keretek között ilyen folyamatok levezénylésére²² a munkáltató megsejtette az alapelveket. Az együtműködés és a tájékoztatás a felek kölcsönösségén alapszik. Azon a bizalmon, amely fenn kell, hogy álljon a munkaviszony teljes időtartama alatt. A munkáltató megszegte ezt az alapelvet. A kérdést, ha tovább fűzzük, akkor felmerül, hogy egyáltalán

¹⁸ Juhász Ágnes: Az együtműködési és tájékoztatási kötelezettséghez kapcsolódó egyes kérdésekről, in: *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* 35, 285-301.pp.

¹⁹ Prugberger, Tamás - Zaccaria, Márton Leó (2018): A versenytalalmi megállapodás tartalmi és érvényességi kérdései a Kúria újabb joggyakorlatában, In: Bankó, Zoltán; Berke, Gyula; Tálné, Molnár Erika (szerk.) *Quid Juris? : Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*

Budapest - Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Kúria és a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 367-383.

²⁰ Ember, Alex (2015): A tanulmányi szerződés, in: *Miskolci Jogi Szemle* 10:2, 58-71.

²¹ Jeffrey Dastin: *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*, in: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>, [2019.09.21.]

²² Olyan kérdések is felvetődnek, hogy a munkáltatói jogok átruházhatóak-e mesterséges intelligenciára, személynek tekinthetjük-e? Stefán Ibolya (2020): A mesterséges intelligencia fogalmának polgári jogi értelmezése, in: *Pro Futuro* 10: 1, (10.26521/Profuturo/2020/1/7551); Stefán Ibolya, 2020: Examining the Issues of Legal Personhood of Artificial Intelligence and Robots, in: *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* (megjelenés alatt)

hogyan tartható be azokban az esetekben, amikor a munkáltató az új technológiát a munkavállalók ellenőrzésére akarja használni, delegálva az ellenőrzési jogát? Elég markáns etikai kérdéseket fog felvetni. A robot alkalmazása már ma is bevett gyakorlat. Nem is gondolnánk, hogy az egyes vállalkozások milyen sokfajta célra használnak robotot. A vállalkozások egy része kiegészítő munkaerőként alkalmazza a humán munkaerő mellett. Más munkáltatók pedig kifejezetten ellenőrzési cézzalatt.²³

3.2. Méltányos mérlegelés elve. Ha tovább fűzzük azt a korábbi példánkat, mely szerint a munkáltató legális keretek között engedné át az ellenőrzési jogot a robotok vagy a mesterséges intelligencia számára az alábbi kérdésekkel szembesülnénk. Ez a kérdés azon alapvet emeli ki, mely szerint a munkáltatónak a meghozott döntéseiben mindig érvényesíteni kell a méltányos mérlegelés lehetőségét, ezért is fontos kiemelni, hogy önmagukban a jogi szabályozási keretek nem elégségesek. A kollaboratív robotok (továbbiakban kobotok) és a humán munkaerő együttműködése rengeteg veszélyhelyzetet rejt magában. Ennek egyik oka, hogy a robotrendszer kizárólag a programot követi. A program egyértelmű parancsokat és célokat fogalmaz meg. A robot természetéből és jellemzőiből kiindulva nem képes megkérdőjelezni és értékelni ezeknek a parancsoknak a minőségét. A rendszer tökéletes szabálykövető rendszernek tűnik. Ez a rendszer nem ismeri a mérlegelést és az emberi körülmények jellegét. Az emberi dolgozók rendszere a robot szempontjából tökéletlen rendszer, mivel ha szükséges felülírja és átértékeli a kapott utasításokat, illetve kevésbé pontosan hajtja azokat végre a gépekkel összehasonlítva. A tökéletes rendszer minden alkalommal hibákat fog találni a hozzáképest tökéletlen rendszerben. Ezt két szempontból is vizsgálni szükséges. Az egyik szempont, hogy ha robotizált technológiát alkalmazunk a munkavállalók munkájának ellenőrzésére, a másik pedig a fentebb említett munkavédelmi szabályok struktúrájának a kialakítása. Az első szempontot, ha figyelembe vesszük és a munkáltató az emberi munkavállalók fölé emeli a robotot, akkor ez nagyon egyszerűen kihasználja a dolgozókat. A robot egy despota főnök a fent kifejtettek alapján amikor a tökéletes rendszer találkozik a tökéletlen rendszerrel. Josh Dzieza a már hivatkozott tanulmányában ismertet néhány olyan példát, amikor ezek a relációk megvalósulnak. Az emberek nem tudják fenntartani a robotok által megkövetelt intenzív munkát anélkül, hogy az egészségük meg ne romlana. A rendszerek közötti különbségek miatt a munkavállalók stresszes helyzetbe kerülnek, és sok ember rövid időn belül kiég.²⁴ Itt is szembesülünk azokkal a korlátokkal, hogy a mesterséges intelligencia ténylegesen nem mesterséges intelligencia, hanem programkódokat követve dönt, de a döntés is kódolt. Nem képes érzékelni azokat a változókat, amelyek alapján olyan döntést kellene hoznia, mely a méltányos mérlegelésre alapszik. Azokat a tényezőket tudja maximum figyelembe venni, melyek betáplálásra kerültek a programba. A mesterséges intelligencia, mint főnök (de egyébként sem) képes méltányossági alapú szociális megfontolásokat is tartalmazó döntést hozni. A mesterséges intelligencia nem érez. Ez önmagában teremt egy olyan paradox helyzetet, hogy mi emberek viszont érzelmileg képesek vagyunk kötődni egy olyan robothoz, mesterséges intelligenciához, illetve ezek fizikai megvalósulásához, mely nem viszonozza azt, és egyelőre az élet semelyik területén, így a munkavégzés területén sem várhatjuk el tőle.²⁵

²³ Josh Dzieza, 2020: *How hard will the robots make us work?*,

<https://www.theverge.com/2020/2/27/21155254/automation-robots-unemployment-jobs-vs-human-google-amazon>, (21.03.2020.)

²⁴ Josh Dzieza, 2020: im.; Ian Douglas (2020): *Megbetegíthet-e a modern technológia*, Budapest, Scolar, 36.

²⁵ Pusztahelyi, Réka, 2020: Emotional AI and its challenges in the viewpoint of online marketing, in *Curentul Juridic* 23 : 2, 13-31.pp.

4. Zárógondolatok az egyenlő bánásmód alapelv tükrében

A fenti példákból is jól látszik, hogy a munkajogi alapelvek érvényesülése fontos elem. Hiszen ezekre alapozva lehet kikényszeríteni majd a munkavállalói jogok érvényesülését azokban az időszakokban, melyekben a technológia változások okán átalakul a munkavégzés. Az átalakulás nem egyik percről a másikra fog történni ez egy folyamat lesz. A folyamatnak lesznek állomásai. Jó példaként hozható fel a tanulmányban eddig nem említett távmunkavégzés és a home office alkalmazása. A híradások szerint a hazai szabályozások változni fognak a pandémia miatt. A kérdés azonban, hogy a megváltozott körülmények között mennyire biztosítható az egyenlő bánásmód? Milyen védett tulajdonságokra kell figyelemmel lenni? Az Mt. alapból tartalmaz olyan szabályokat, melyek biztosítják a távmunkások védelmét. Persze ahogy Michal Baranski is kiemeli ehelyett más problémákat és veszélyeket rejt magában ez az atipikus munkavégzés.²⁶

Eljuthatunk-e oda, hogy az emberi lét védett tulajdonsággá változik? Befér-e az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) által felsorolt védett tulajdonságainak a körébe. Az Ebktv. tizenkilenc plusz egy védett tulajdonságot sorol fel. A plusz egy védett tulajdonság a gumiparagrafusként is alkalmazható egyéb kategória. Az egyéb kategóriába olyan tulajdonságok kerülnek, melyek nevesítve nincsenek, de az adott személy személyiségének olyan integráns részét képezi, amin az nem tud változtatni. Kérdés, hogy valakinek az emberi mivolta besorolható-e a tulajdonságok közé, vagy valamilyen teljesen más kategóriát fog leképezni? Ez a problémakör elsősorban a korábban felsorolt példákban merülhet fel. Egyrészt olyan kérdés formájában, hogy lehet-e diszkriminatív a mesterséges intelligencia? Az Amazon esetében alkalmazott HR robot esetében vizsgált megoldás vonatkozásában felmerült a programozott diszkrimináció gyanúja is. A szakirodalom ismei ennek a jelenségnek a lehetséges okait:

- ha az algoritmust előítéletes adatokon tanították
- ha a jelenlegi világot jól leképező adatokon tanítják az algoritmust
- ha a programozó a cél meghatározásában előítéletesen jár el
- ha a programozó az adatok betáplálása után kiválasztja azokat a változókat, amiket az algoritmus figyelembe vehet²⁷

A felsorolt lehetséges okok bármelyike okozhatta a HR folyamatokban bekövetkező hibát.

A másik pedig az az eset lehet, amikor a munkáltató diszkriminatív alapon majd a gépi munkaerőt preferálja az emberi helyett. Ez elsősorban indirekt formában megvalósuló jelenség lesz majd. A döntések alapja mindenhol a termeléssel összefüggő kiadáscsökkentés, hatékonyságnövelés. Az ember egy olyan versenytársat kap a munkaerőpiacon, mely a megfelelő fejlesztések után lekörözi az emberi munkaerőt. Dogmatikai kérdés lesz, hogy a munkáltató méltányossági jogkörben meghozott gazdasági döntése mennyire lesz peresíthető indirekt diszkrimináció miatt ebben az esetekben? Mennyire lesz alkalmazható az egyenlő bánásmód megsértése miatti kimentés. Az Ebktv. 7.§ (2) alapján egy cslekmény vagy magatartás nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, emennyiben hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére

²⁶ Michal Baranski, 2018: Labor Impact of Technological Devices in Poland, in: *IUSLabor* 1/2018, 44-52. pp.

²⁷ Kabos Eszter: *Már a mesterséges intelligencia is előítéletes, és ez az ember hibája*, <https://qubit.hu/2019/08/16/mar-a-mesterseges-intelligencia-is-eloteletes-es-ez-az-ember-hibaja>, [2019. 09.23.]

alkalmas és azzal arányos. Ezen kívül abban az esetben is kimenthető, ha tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogvisztonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van a másik félnek. Kérdés, hogy a munkáltató által meghozott azon gazdasági döntés, mely a költséghatékonyságon alapszik, vajon dogmatikai alapon beleillik-e a fenti két kimentési okcsoportba?

További kérdés pedig abból fakad, hogy az Ebktv által nevesített előnyben részesítés tartalma miként alakul át? Használható lesz-e ezekben az élethelyzetekben a humán munkaerő javára? Mindezek mellett külön vizsgálálandó lesz majd, hogy a gépesítés miatti elbocsátások miszerint hatékonyabb a gépi munkaerő az emberinél bevonható-e ebbe a körbe?

Rengeteg olyan kérdés lesz, amit meg kell majd válaszolni. Sok olyan magatartás lesz, mely ellentétes lesz a munkajogi alapelvekkel. Kérdésként felmerülhet, hogy akkor mire jó az alapelv, ha úgyis sok esetben nem ennek megfelelően járnak el? Az alapelvek ereje abban áll, hogy erre hivatkozással számon kérhetőek a munkajogi garanciák. Peresíthetőek és kikényszeríthetőek azok a magatartások és cselekmények, melyek védik a munkavállalókat, de szükséges esetben a munkáltatókat. A munkajogi alapelvek nem fognak változni, a védelmi jellegük megmarad. Szokás mondani, hogy az alapelveknek egy ultima ratio védelmi funkciója van. Az előttünk álló időszakban pont erre lesz szükség, ugyanis, ha ténylegesen is eltávolodik a jogi – társadalmi – és a technológiai fejlődés annyira, hogy a jogi garanciák másként nem biztosíthatóak, akkor végső eszközként a munkajogi alapelveket tudjuk majd segítségül hívni.
