

TANULMÁNYOK

Hornyák Virág

Utópia a jelenben – a mesterséges intelligencia által vezérelt gépek mint *de iure* munkavállalók

1. A mesterséges intelligencia térnyerése

A mesterséges intelligencia által vezérelt gépeknek egyre nagyobb jelentőségük van a munkaerőpiacon, amely alapjaiban írja át a munkajog eddig ismert dogmatikai alapvetéseit. A mesterséges intelligenciának „köszönhetően” belátható időn belül joghézag keletkezése várható, amely miatt a munkaerőpiaci folyamatok nem elhanyagolható része jogilag rendezetlen lesz. A munkajog ugyanis alapvetően a klasszikus munkaviszony szabályozását, valamint a – természetes személy – munkavállaló védelmét hivatott szolgálni. A munkavállalói definíció radikális expanziója szinte biztosan elkerülhetetlen, amely szükségszerűen együtt jár a munkajog garanciális rendszerének kiterjesztésével is. A 2020-as évek elejétől kezdve egyre erőteljesebben és egyre szélesebb körben jelentek meg és terjedtek el világszerte az új ipari forradalom generálta változások. A szükségszerű, de mégis ijesztően gyors és széleskörű átalakulás következtében a munkajogviszony alanyainak személyes kontaktsa háttérbe szorul, előtérbe kerül a munkavállaló és a digitalizált környezet kapcsolata. A munkajog jövőjével foglalkozó írások között elsősorban többségben vannak azok, amelyekben azt elemzik a szerzők, hogy a jövőben mely jogok lesznek azok, amik megmenthetők, vagy legalábbis változtatásokkal maradásra bírhatók, és mely jogokat kell feláldozni a gazdasági fejlődés oltárán. A jogok csorbulását egyre inkább akceptáló megközelítést erősíti, hogy a közelmúltban megjelent kutatások egyértelműen azt vetítik előre, hogy a következő években, évtizedekben a klasszikus, kézzel végzett munkára csökkenő igény fog mutatkozni, és a szellemi munkavégzés szerepe fel fog értékelődni. Egy 2020 decemberében megjelent tanulmány szerint például a munkaerő automatizálása miatt a következő öt évben 85 millió munkahely fog megszűnni, ugyanakkor a robotikai forradalom miatt 97 millió új munkahelyre lesz szükség. Ezekből a számokból látható az, hogy a munkaerőpiac olyan hihetetlenül gyorsan változó igényekkel lép fel, ami miatt minden munkavégzési formát újra kell gondolni, és alapjaiban kell megváltoztatni a munkáról és a munkavégzésről alkotott véleményeinket és jogi normáinkat.¹ Egy tanulmány szerint amennyiben egyik napról a másikra áttérnénk a robotokra, akkor a magyar munkavállalók 11%-a azonnal kiváltható lenne.² Ez az összefüggés előrevetíti azt a kérdést, hogy az alacsonyabb képzettségű munkavállalók, akiknek kiváltja a

¹ World Economic Forum: Future of Jobs Report 2020 – IMF F&D (2024.09.15.)

² HAJDU József: *A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra*. IN: GELLÉN Klára (szerk.): *Jog, innováció, versenyképesség*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 51.

munkaerejét a mesterséges intelligencia, milyen esélyekkel indul a jövő munkaerőpiacán?³ A technológiai innováció és fejlődés magával fogja hozni egy újabb társadalmi innováció szükségességét is. A munkajognak van egy erős szociális jellege, emberi szempontokat is figyelembe kell venni a szabályozás megalkotásakor és alkalmazásakor is. A munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) is az ember, főként a munkavállaló jellemének és igényeinek figyelembevételével került megalkotásra. A legfőbb kérdés a mesterséges intelligencia munkajogban történő térnyerése folytán felmerülő kihívások kapcsán, hogy a munkavállalói jogalanyiség tág koncepciója mennyiben alkalmazható az előttünk álló feladatok megoldásában? A munkavállalói jogalanyiságnak van átfogóbb megközelítése, amely jogi, gazdasági és társadalmi értelemben vett környezeti tényezők és személyes tényezők összessége. Ugyanis nemcsak az egyén általános mentális, fizikai állapota és képességei határozzák meg a foglalkoztatás sikerét, hanem a gazdasági és munkaerőpiaci körülmények, az azokat lekövető munkajogi szabályozás, az oktatási rendszer fejlettsége és hatékonysága, a szociális ellátórendszer működése, és még sorolhatnánk. A munkajog céljai között annak is szerepelnie kell, hogy az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztas megélhetést biztosít az automatizált környezetben is.⁴ Az európai országokban – akárcsak az Európán kívüli fejlett országokban – a munkavégzés szabályozása hagyományosan két alapvető munkavégzési formára épült: az alárendelt munkára munkavállalóként, és az autonóm munkára önfoglalkoztatóként. Míg a munkajog védelmi jellegű szabályai kizárólag az alárendeltségben, vagyis a munkaviszonyban történő munkára vonatkoztak, addig az önfoglalkoztatást lényegében kívül rekesztették a munkajogon. Ennek az volt az elsődleges oka, hogy az önálló munkavégzés szerepe marginális volt a korábban meghatározó ipari termelési rendszerben. Így a munkajogi és polgári jogi szabályozás együttesen jogi szakadékot képzett a jogilag védett alárendelt munka és az autonóm munka között. Az önfoglalkoztatók munkajogból való kirekesztése azon az elvi alapon állt, hogy az önfoglalkoztató az önállóságért cserébe átveszi a munkavégzésből eredő kockázatokat. A munkavállaló pedig azért kapja a kockázatoktól őt megszabadító munkavállalói jogokat, mert cserébe adja önállóságát, így személyi függőségbe, alárendeltségbe kerül. Ennél fogva a klasszikus bináris szabályozási modell a munkaviszony szabályozására épül. Hagyományosan ezt a rendszert követik a nemzeti munkajogi szabályozások. Ezt a bináris modellt csak néhány országban egészíti ki a gazdaságilag függő munkavégző harmadik kategóriája, így a bináris modell továbbra is meghatározó a munkavégzés szabályozásában. Üdvözlendő volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogintézményét bevezetni az Mt.-be.⁵ A platformalapú munkavégzés klasszifikációját illetően nemcsak a szakirodalomban bontakozott ki élénk diskurzus.⁶ A tanulmány kiindulási pontját az adja, hogy az egyre inkább elavulttá váló,

³ Ralf KOPP: Workplace Innovation (WPI) as Social Innovation (SI): Slow farewell or continuation of the techno-centric age, *Future of Work*, Neuchatel, 2019. 09.11.

⁴ JAKAB Nóra: *Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra II.* Miskolci Jogi Szemle, 2020/2. szám. 19-20.

⁵ GYULAVÁRI Tamás: *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?* Jogtudományi Közöny, 2019/3. szám, 104-05.

⁶ A platformmunkát övező szakmai diskurzus néhány példája a teljesség igénye nélkül ld. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.*

bizonytalan formákban dolgozók rendelkeznek a leggyengébb érdekérvényesítési képességgel, ebből adódóan jogaik védelme kiemelt feladata a munkájognak.

2. A digitalizáció ütköztetése a munkához való (alap)joggal – diszkriminatív-e a gépi munkaerő előnyben részesítése az emberrel szemben?

A munkához való jog Guy MUNDLAK izraeli munkajogász szerint mindenhol ott van, mégis sehhol. Számos nemzetközi egyezményben deklarált (alap)jog⁷, szinte valamennyi fejlett ország alkotmányában alapvető jelentőségű. A munkához való jog a felszín alatt többretegű, és olyan egymással egybefonódó és elválaszthatatlan jogokat takar, amelyek értékrendje kisugárzó hatású.⁸

Az Alaptörvény expressis verbis nem tartalmazza a munkához való jogot. Úgy rendelkezik e körben, hogy Magyarország gazdasága az értékteremtő munka és a vállalkozás szabadságán alapszik, továbbá mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Azt is deklarálták, hogy képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Alaptörvényünk kimondja e körben, hogy az állam törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.⁹ Fontos tehát, hogy míg a vállalkozáshoz való alapjog alanya természetes és jogi személy egyaránt lehet, addig a munka és a foglalkozás szabad megválasztása kizárólag a természetes személyekhez kötődik, tekintettel arra, hogy – a későbbiekben részletesen kifejtettek szerint – az Mt. alapján munkaviszony alanya kizárólag természetes személy lehet.

A munkához való jogot az állam azon a módon nem korlátozhatja, hogy ellehetleníti az emberek bizonyos csoportjának a munkavállalást. Amellett igaz ez, hogy senkinek nincs alanyi joga egy meghatározott foglalkozásra. Az állam a munkavégzést kötheti ugyanis bizonyos feltételek megvalósulásához, a leggyakrabban ez a feltétel a szakirányú végzettség. Az állam nem zárhatja ki azonban az állampolgárait egy adott munka végzéséből olyan feltételek miatt, amelyek teljesítésére az állampolgár

Jogtudományi monográfiák VI., Pázmány Press, Budapest, 2014. 212–216., RADNAI Veronika: *A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. Munkajog*, 2022/4. szám, 23–32., SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor: *A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán. Munkajog*, 2022./4. szám, SZÉKHELYI B. Réka: *A digitális platformokon keresztül nyújtott munka. Munkajog*, 2019./3. szám., 40–45., NÁDAS György – ZACCARIA Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* Jogtudományi Közlöny, 2024/6. szám 283-294.

⁷ ld. az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikk (1) bekezdése értelmében minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. Az Egyesült Nemzetek Szervezete égisze alatt elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 6. cikk 1. bekezdése kimondta, hogy az Egyezségokmányban részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre-, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkében kimondja, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához.

⁸ Guy MUNDLAK: *The right to work: Linking human rights and employment policy*. International Law Review, 2007. 192.

⁹ Alaptörvény M) cikk és XII. cikk

saját erőfeszítéséből nem képes.¹⁰ Viszont az Európai Szociális Karta 1. cikkének értelmében – amelynek kötelező hatályát a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény ismerte el – annak érdekében, hogy a munkához való jogot ténylegesen gyakorolni lehessen, a Felek vállalják, hogy hatékonyan védelmezik a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozással keresse megélhetését.¹¹ Lényeges kérdés azonban a korlátozás tekintetében, hogy az már a foglalkozásba kerülést is korlátozza-e (tipikus példái ennek a kamarai tagságot megkövetelő foglalkozások, például ügyvédi tevékenység ügyvédi kamarai tagság hiányában nem folytatható), vagy már az aktív munkavállaló további munkavégzését akadályozza meg olyan feltétel, ami a munkakör betöltésének kezdetén még nem volt ismert a munkavállaló előtt. A munkához való alapjog, valamint annak korlátozása szorosan kapcsolódik a tanulmány fő kérdéséhez, hogy lehetnek-e a mesterséges intelligencia által vezérelt gépek *de iure* munkavállalók, illetve diszkriminatív-e a gépi munkaerő preferálása az emberivel szemben. Az ugyanis egyre közelebbinek tűnik, amikor a munkajognak kezelnie kell azt a tömeges munkaerőpiaci jelenséget, amely szerint a munkáltató diszkriminatív alapon a gépi munkaerőt fogja célszerűség-hatékonysági okokból előnyben részesíteni az emberi helyett. Az nem kérdéses, hogy az ilyen irányú döntések indoka elvi szinten minden munkáltató részéről kézenfekvő lesz, vagyis, hogy a mesterséges intelligencia nem kér fizetést, nem betegszik meg, nincs szüksége pihenőidőre és nem romlik a teljesítménye az emberi lét természetes velejárója, a fáradékonyság miatt, ugyanis soha nem fárad el. Éppen ezért munkáltatói szempontból racionális, hatékonyságnövelő megoldás (lehet) teret engedni a mesterséges intelligenciának, akár az ember mint munkavállaló kárára, hátrányára is. Azonban a munkáltatói szemüvegen keresztül tökéletesnek tűnő megoldás mind alkotmányjogi (alapjogi), mind munkajogi szempontból aggályos a munkavállalói garanciák súlytalanná válása miatt, és érinti egyúttal a diszkrimináció kérdéskörét is. Nem kétséges ugyanis, hogy az ember egy olyan vetélytársat kap a munkaerőpiacon, amellyel képtelen felvenni a versenyt – emberi mivoltánál fogva.¹² Amellett, hogy a diszkrimináció kérdését felveti egy olyan munkáltatói döntés, amely a mesterséges intelligencia miatt okafogyottá váló munkavállaló munkaviszonyát megszünteti, a jövő munkajogának egyik legjelentősebb dogmatikai kérdése lesz, hogy a munkáltató gazdaságos működésével összefüggő, jogszerű munkaviszony-megszüntetési ok-e a gépi munkaerő helyzetbe hozása? A diszkrimináció kérdésénél maradva, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) alapján egy cselekmény vagy magatartás nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amennyiben a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik

¹⁰ HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila (szerk): *Emberi jogok*. Osiris, Budapest, 2003.

¹¹ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről 1. cikk

¹² Azt is tényként kezelhetjük ugyanakkor, hogy jelenleg a gyakorlat azt mutatja, hogy nem váltható ki teljesen az emberi munkaerő gépi által, ugyanis a mesterséges intelligencia által vezérelt eszközök feletti ellenőrzést, irányítást túlnyomórészt emberek végzik. A végső döntés, a gépek hibájának kijavítása, azok beprogramozása továbbra is emberi feladat. Ezeket a feladatokat azonban olyan természetes személy munkavállalók fogják elvégezni, akik a munkaerőpiaci hierarchiában képzettségüknél fogva a robotok fölött állnak. A munkaerőpiac átrendeződése folytán azonban azon műszakilag kevésbé képzett munkavállalók munkaköre, akik a gépek alatt helyezkednek el a hierarchiában, valós veszélynek van kitéve a következő évtizedekben.

alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Ezen kívül abban az esetben is kimenthető, ha tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van a másik félnek.¹³ Alapjogi szempontból kérdés, hogy a munkáltató által meghozott, gazdaságorientált döntés illeszkedik-e az Ebktv. fent meghatározott kimentési rendszerébe? Határozott álláspontom szerint az nem megkérdőjelezhető, hogy az Ebktv. nyújtotta védelmi rendszer ezekben az élethelyzetekben értelmezhető a humán munkaerő javára. Az Ebktv. kimondja ugyanis, hogy az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó *természetes személyekkel*, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.¹⁴ Az Ebktv. megalkotása mögött húzódo jogalkotási szándék az volt, és így az a törvény rendeltetése, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára. Az tehát kétségtelen, hogy az Ebktv. kimentési rendszere segítségül hívható annak eldöntésére, hogy diszkriminatív-e a gépeket a humán erőforrás elé helyezni, a munkáltató működésével összefüggő ok elég erős indok-e ehhez. Erre a kérdésre azonban csak akkor adható adekvát válasz, ha megvizsgáljuk, hogy a munkakör betöltésének kezdetekor még nem ismert, a munkaviszony teljesítése közben felmerült újabb feltétel¹⁵ a foglalkozás szabad megválasztását szükségtelenül és aránytalanul korlátozza-e. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvényben biztosított azon alapjoggal kapcsolatosan, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson, a következőket deklarálta¹⁶: "az Alkotmánybíróság már a [21/1994 \(IV.16.\) AB határozatában](#) kifejtette, hogy a munkához való jog - hasonlóan mint a vállalkozáshoz való jog - nem biztosít alanyi jogot egy meghatározott foglalkozás végzéséhez. Másként megfogalmazva, senkinek 'sincs abszolút joga a meghatározott foglalkozás, illetve valamely foglalkozásnak az általa kiválasztott formában történő gyakorlásához'.¹⁷ ¹⁸ Nincs tehát akadálya a XII. cikk (1) bekezdésében foglalt jog korlátozásának, amennyiben a korlátozás eleget tesz az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti követelménynek¹⁹. Eszerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Alaptörvény-ellenes tehát a korlátozás, ha nem elkerülhetetlen, vagyis ha kényszerítő ok nélkül történik, továbbá ha

¹³ Ebktv. 7.§ (2) a) és b)

¹⁴ Ebktv. 1.§

¹⁵ Amelynek nyilvánvalóan nem tud megfelelni, ugyanis nem versenyeztethető egy ember és egy gép. De feltételezzük, hogy a munkáltató olyan feltételt ír elő, amellyel nem azt várja el a munkavállalótól, hogy azonos „paraméterekkel” bírjon mint egy mesterséges intelligencia által vezérelt eszköz, hanem elméletben egy ember által is teljesíthető hatékonysági mérce kerül fellállításra az összehasonlításukkor.

¹⁶ 3243/2014 (X.3.) AB határozat

¹⁷ 3380/2012 (XII.30.) AB határozat

¹⁸ 3134/2013 (VII.2.) AB határozat

¹⁹ Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése értelmében az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.

a korlátozás súlya a korlátozással elérni kívánt célhoz képest aránytalan.²⁰ Elsődlegesen tehát annak vizsgálata indokolt, hogy a szabályozással összefüggésben van-e olyan alkotmányosan elfogadható cél, amely az alapjog-korlátozást igazolhatja, azaz, hogy az alapjog-korlátozás szükséges-e. A korlátozás "szükségessége két elemből áll: az alapjog korlátozásának alkotmányos célt kell követnie, és alkalmasnak kell lennie a cél elérésére".

²¹ Természetesen ebben az esetben azt is meg kell vizsgálnunk, hogy a korlátozás összeegyeztethető-e az Európai Szociális Karta céljaival. A korlátozásra kizárólag abban az esetben van ugyanis mód, amennyiben az nem sérti a Karta munkához való jogra vonatkozó rendelkezéseit, amelyek a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legtartósabb szintjének elérését és fenntartását hivatottak szolgálni. A munkához való jog tekintetében az sem egyértelmű, nincs szakmai konszenzus, hogy értelmezhető-e önálló alapjogként. Az Alaptörvényben a munkához való jog nem más, mint egy törekvés, egy állami cél a szociális biztonság megélhetéséhez való jogban való meghatározására, valamint a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának biztosítására és a már gyakorolt munka meghatározott szabályok szerinti végzésére. Éppen ezért a munkához való jog igazi tartalmát kizárólag más jogokkal összefüggésben, azok tartalmával együtt határozhatjuk meg.²² Nem marad ugyanis a munkához való joggal kapcsolatosan olyan alkotmányos követelmény, amelyet más nevesített alapjog már ne tartalmazna.²³ A tanulmány szempontjából kulcskérdés, hogy vajon érvényesíthető-e a korlátozás tesztje, amikor nem az állam, hanem a fentiek szerint a magánszektor munkáltatója korlátozza a munka gyakorlását, amely korlátozás magánjogi megállapodásban gyökerezik. Ha a klasszikus jogértelmezés szerint, absztrakt módon értelmezzük a magánfelek között létrejött munkaviszonyt, abban direkt alkotmányos védelem, arra vonatkozó törekvés nem tetten érhető.²⁴ A hatalom logikája ugyanis nem válogat, az ember ugyanolyan kiszolgáltatott helyzetben található magát a gazdasági hatalommal szemben, mint a politikaival. Erre különösen jó példa a munkajogviszony, amelyben a munkáltató erőfölénye folytán nemcsak a munkához kapcsolódó jogok, hanem a munkavállaló polgári és politikai jogai könnyen veszélybe kerülhetnek.²⁵ Álláspontom szerint ebben a magánjogi kérdésben az indokolja a munkavállaló alapjogi védelmi igényét, hogy a munkavállaló függő helyzetben van a munkáltatóval szemben. Természetesen abból az irányból is vizsgálandó a kérdés, hogy a felek szerződéses szabadsága alapján a munkáltató meddig, mennyiben korlátozhatja, akadályozhatja a munkavállaló munkához való jogát – amennyiben nem fogadjuk el az alkotmányos védelem segítségét, hanem elvont módon ragaszkodunk az Mt. rendelkezéseire, szó szerinti

²⁰ 32/2015 (XI.19.) AB határozat

²¹ 15/2016 (IX.21.) AB határozat

²² FÁBIÁN Ferenc: *A vállalkozáshoz való jog*. IN: Internetes Jogtudományi Enciklopédia (szerk.: JAKAB András - FEKETE Balázs) <http://ijoten.hu/szocikk/a-vallalkozashoz-valo-jog> (2024. 09. 19.)

²³ TAKÁCS Albert: *A szociális jogok*. IN: *Emberi jogok*. (szerk.: HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila) Osiris, Budapest, 2003. 848.

²⁴ Holott erre vonatkozó igény – főként értelemszerűen munkavállalói oldalról – kétségkívül mutatkozna, ugyanis a felek mellérendeltségének hiányából adódóan nem egyensúlyi helyzetet mutató munkaviszonyban a felek kötelezettségei és jogai olyan egyértelmű erőltetődást mutatnak, hogy a status quo megváltoztatása komplex – alkotmányos védelmi keretet is biztosító – szociális elemekkel tűzdelt gondolkodásmódot kíván.

²⁵ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. ELTE Eötvös, Budapest, 2022. – 177-78.

értelmezéséhez.²⁶ A munkavállalónak a szociális védelemhez való igénye átszövi a munkajogviszony valamennyi létszakát. A munkajog szabályrendszere is e követelmény mentén alakult és fejlődött ki, amelyhez hozzátartozik a munkajogi normák koherenciája a munkajogviszony tartalma egyensúlyának biztosítása érdekében. A munkajog tárgya a más részére történő ún. függő vagy önálló munka.²⁷ Ez a jellegzetesség megköveteli annak magyarázatát, hogy a más részére történő munkavégzés jogviszonyai közül a munkajogviszonynak a szubordináció miatt differentia specificaja, míg más jogviszonyoknak nem. A napjainkban uralkodó álláspont szerint a munkajogviszonyt jellemző alá- fölérendeltség nem jogon kívüli okokkal magyarázható – elvete ezzel a gazdasági és a személyi függőség eszméjét –, hanem a munkaszerződés tárgyának, a szolgáltatásnak az absztrakt definiálásával.²⁸ A szubordináció kétségkívül a munkajog természetes velejárója. A „munkások” gazdasági és szervezeti alárendeltsége a magyar munkajogi gondolkodásban is már több mint száz éve a munkaviszonyok dogmatikai alapkövének tekinthető.²⁹ A szerződés teljesítésének feltételei, módja és tartalma főként a munkáltató által meghatározottak szerint történik, amely körülmények alakítására a munkavállalónak tulajdonképpen nincs ráhatása.³⁰ Megítélésem szerint következetesen alkalmazni kellene a fentiekben kifejtett alapjogi logikát a mesterséges intelligencia és az ember viszonyának a munkához való jog, valamint a munkaviszony-megszüntetés tükrében történő értékelésekor. Mind az Alaptörvény, mind az Ebktv. hivatkozott rendelkezéseiből világosan kitűnik, hogy azok az egyén minél hatékonyabb védelmét, az emberi jogokat hivatottak védeni mindenekelőtt. Elsősorban az állami hatalmi egyenlőtlenséggel szemben igaz ez, nem tagadva ugyanakkor azt, hogy az állam mellett a magánszektor is megsértheti mások alapjogait. Így tehát álláspontom szerint a mesterséges intelligencia térnyerésének munkajogi kérdéseiben vegyíteni kell a közjogot a magánjoggal, mindenképpen értékelnünk kell alapjogi szempontból is a jövőben felmerülő munkajogi (magánjogi) kérdéseket.

3. *Differentia specifica* – a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége a munkaviszonyban

Ezen fejezet keretében a munkához való jog alapjogi vizsgálatát a munkajogviszony értelmezésére vetítve folytatom tovább. Álláspontom szerint a munkához való jog dinamikáját a munkajogi viszonyrendszer keretei között kell keresni, hiszen a tényleges munkavégzésre ezen szabályokra figyelemmel kerül sor.

Az Mt. szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások,

²⁶ Értve ez alatt természetesen a munkajogi szabályok betartásával (megfelelő ellenérték fejében, a munkajogi garanciák biztosítása mellett) történő korlátozást.

²⁷ KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*. Állam- és Jogtudomány, 2014/1. 51.

²⁸ KISS György: *i.m.* 37.-45.

²⁹ BERKE Gyula: *Agoston Péter, a munkajogász. Adalékok a magyar munkajog eszmetörténetéhez*. Jogtörténeti Szemle, 2014/1. 11.-13.

³⁰ NÁDAS György – SIPKA Péter: *A felek viszonya a munkaszerződés egyes létszakaiban*. In: AUER – BANKÓ – BÉKÉSI – BERKE – HAZAFI – LUDÁNYI (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára: Clara pacta, boni amici*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. 466.

utasítások és szokások szerint végezni.³¹ Az Mt. a munkavállalót olyan *természetes személyként* definiálja, aki munkaszerződés alapján munkát végez.³² A munkavállaló munkájának illeszkednie kell a munkáltatónál érvényesülő munkamegosztásba, felelősen kell kezelnie a rendelkezésére bocsátott munkaeszközöket, a munkáltató belső rendszerére vonatkozó ismereteket bizalmasan kell kezelnie, amely adott esetben állami, szolgálati vagy üzemi titkoknak minősülhet. Jelentős munkáltatói érdek fűződik tehát ahhoz, hogy a munkát kizárólag az a természetes személy végezze, akit a munkáltató képzettségére, gyakorlatára, megbízhatóságára, vagy éppen személyes tulajdonságaira tekintettel alkalmazott. A munkaviszony tehát olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amelyben a munkavállaló a rábízott munkát megfelelő ellenérték fejében személyesen köteles elvégezni. Ez leegyszerűsítve azt jelenti, hogy a munkaviszonyban tehát a munka másokkal való megosztása, alvállalkozásba adása és hasonló „könnyítő” megoldások alkalmazása nem járható út. A munkaviszonyban a személyes munkavégzés természetes, egyértelműnek tűnő követelmény, a jogviszony jellegéből és általános körülményeiből logikusan következik, ugyanis egy sajátos bizalmi jellegű kapcsolat áll fenn a felek között. Ez MÉLYPATAKI Gábor szerint természetesen nem a klasszikus értelemben vett bizalom, de hasonlít arra, amely értelmezéssel egyetértek. A munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat általában egy hosszú távú, személyes közreműködésen alapuló kapcsolatot feltételez, melyben minden szereplőnek megvan a maga feladata, joga és kötelezettsége.³³ Egy komplex, számos (munkajogi) garanciát feltételező és igénylő viszonyrendszerrel van szó, amelyben kiemelten fontos szerepe van a személyességnek és a kontinuitásnak. A munkaviszony ideális esetben - vagy ha úgy tetszik a jogalkotó szándéka szerint - egy stabil bizalmi viszony, amelyben jelenlegi tudásunk szerint elképzelhetetlen, vagy legalábbis nagyon nehezen elképzelhető a természetes személytől eltérő entitás *de iure* munkavállalói státuszra emelése. A törvény ugyan explicite csak a természetes személyi lét kritériumát támasztja a munkavállalói jogalanyisággal szemben, azonban a fenti rövid meghatározást az Mt. rendelkezéseinek különböző szabályai további nem elhanyagolható elemekkel egészítik ki. Viszont meg kell említenünk, hogy az Mt. alapján az abszolút diszpozitív szabályoktól kollektív szerződésben mind a munkavállaló javára, mind pedig a hátrányára el lehet térni. Így például elvi síkon az is lehetséges, hogy kollektív szerződéssel eltörölhető a személyes munkavégzési kötelezettség is. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.³⁴ A kollektív szerződés vonatkozásában, ha nincs eltérő szabály, mindkét irányú eltérés megengedett, akár a munkavállaló hátrányára történő eltérés is. Az alapvető kötelezettségek tekintetében egyébként nem tartalmaz tiltó szabályt az Mt.³⁵ ³⁶Ugyanakkor az Mt. a fentiek szerint

³¹ Mt. 52.§ (1) c)

³² Mt. 34.§ (1)

³³ MÉLYPATAKI Gábor: *A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében*. Miskolci Jogi Szemle, 2020/3. különszám. 97.

³⁴ Mt. 277.§ (1)

³⁵ Mt. 277.§ (2) és (3)

³⁶ Rögzíteni szükséges, hogy azért is csak elvi síkon lehetséges a munkavállaló alapvető kötelezettségének másítása, mert a kollektív szerződés értelmezésem szerint nem térhet el olyan módon az Mt.

egyértelműen nyilvánította, hogy csak természetes személy lehet munkavállaló, így a kollektív szerződés sem tartalmazhat olyan rendelkezést, amely esetlegesen mesterséges intelligencia által vezérelt eszközöket emel jogilag is munkavállalói státuszba. Arra vonatkozó igény a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi garanciáinak megteremtése körüli szakmai diskurzus során is felmerült, hogy a potenciális munkavállalói alanyi kört a törvény ne szűkítse indokolatlanul a személyes munkavégzés kizárólagosságának előírásával. Megítélesem szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy vonatkozásában nem zárja ki a munkajogi védelem kiterjesztését az, ha a munkavégzés nem 100%-ban személyes, néhány apró, a „nagy egész” szempontjából elhanyagolható jelentőségű munkát más végez el a munkát végző személy helyett (például a fordító helyett a gépelést egy leíró végzi el). Ebben az esetben úgy kellene megfogalmazni a személyes munkavégzési kötelezettség kritériumát, hogy döntő részben személyes munkavégzés történjen. Határozott álláspontom szerint azonban mivel a személyes munkavégzési kötelezettség a munkaviszony *differentia specifica*-ja, olyan minősítő jegye, amely alapjaiban és markánsan határolja el a többi munkavégzésre irányuló magánjogi jogviszonytól, a munkavállalónak jogi értelemben embernek kell lennie, mivel csak természetes személyek rendelkezhetnek olyan jogokkal és kötelezettségekkel, amelyek egy munkaviszony betöltéséhez szükségesek. A magyar jog értelmében csak természetes személyek és jogi személyek rendelkeznek jogalanyisággal. A mesterséges intelligencia jelenlegi formájában nem minősül sem természetes, sem jogi személynek, ezért nem köthet munkaszerződést, nem viselhet jogi felelősséget, és nem élvezheti a munkavállalókat megillető jogokat. Az Mt. kimondja, hogy a munkavállalónak milyen jogai és kötelezettségei vannak, amelynek egyik legfontosabb eleme a személyes munkavégzési kötelezettség. A mesterséges intelligencia nem tudja ezeket a kötelezettségeket teljesíteni emberi értelemben, például nem tudja vállalni a személyes munkavégzéshez kötődő felelősséget, nem rendelkezik tudatos döntéshozatali képességgel, és nem tartozik a munkajogi védelmi rendszer alá sem. A mesterséges intelligencia segítségével végzett munkával kapcsolatos döntésekért és esetleges hibákért a rendszer fejlesztői, üzemeltetői vagy tulajdonosai viselhetnek felelősséget, nem maga az eszköz. Az olyan jogi konstrukciók, mint amilyen a munkaviszony is, tipikusan olyan entitásokra vonatkoznak, akiknek jogi, erkölcsi és felelősségi kötelezettségeik vannak, amelyeket jelenleg a mesterséges intelligencia nem tud vállalni, így nem képes munkavállalói státuszt betölteni. A mesterséges intelligencia által vezérelt eszközökre semmiképpen nem tekinthetünk (egyelőre) aktív, jogilag felelős szereplőként. A jelenlegi jogi keretek között tehát a mesterséges intelligencia által vezérelt gépek az emberek munkáját segítő eszközként vagy technológiai megoldásként kezelhetők, nem pedig jogalanyként. Ilyenek lehetnek például az adatfeldolgozás és elemzés elősegítése, például HR rendszerek, ügyfélszolgálati chatbotok által, mint

rendelkezéseitől, hogy az a munkaviszony alapvető céljait aláássa, mivel az 52. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettségek a munkaviszony alapvető jellegéből fakadnak, és ezek módosítása ütközne az alapvető munkajogi elvekkel. Tehát bár az Mt. nem sorolja fel kifejezetten a felek munkaviszonyból származó kötelezettségeitől való lényeges eltérést az eltérési tilalmak között, az a munkaviszony alapelveivel és céljaival súlyosan ellentétes lenne. A kollektív szerződés rendeltetése inkább a technikai jellegű szabályoktól való eltérés lehetőségének biztosítása, mint például a munkaidő-beosztás vagy a szabadság kiadása, de az alapvető munkavállalói és munkáltatói kötelezettségeket érintő változtatások jogilag kockázatosak lennének.

amilyen Vanda a Telekomnál. Vanda a Telekom „virtuális asszisztense”. A mobilszolgáltató tájékoztatása szerint „A 1414-es telefonszám tárcsázását követően Vanda, a virtuális asszisztensünk fogadja a hívásodat. Vanda képes megérteni a szabadon megfogalmazott ügyintézési igényedet, pontosító kérdéseket tesz fel neked és a megfelelő kollégánkhoz irányít, bizonyos esetekben pedig ő segít neked és a megfelelő kollégánkhoz irányít, bizonyos esetekben pedig ő segít neked az ügyintézésben.” A chatbotok előnye a természetes személy munkavállalókkal szemben a hasonló, nonstop „jelenlétet” igénylő szolgáltatások esetében, hogy azok a hét minden napján, a nap bármely órájában hívhatóak az ügyfelek által, és a legtöbb esetben az ügyfelek problémái azonos sémák alapján épülnek fel, így a mesterséges intelligencia beprogramozható azok megválaszolására. A chatbotok esetében a mesterséges intelligencia tehát közvetlenül képes kezelni az ügyfélmegkereséseket. Használhatják azt továbbá automatizált döntéstámogatásra, ahol a mesterséges intelligencia alapú rendszerek segítik a dolgozók döntéshozatalát, de a végső döntést emberek hozzák meg. A robotok főként fizikai munkák automatizálásában is szerepet játszanak. Gyártási, logisztikai vagy más ipari területen gyakran alkalmaznak olyan intelligens gépeket, amelyek autonóm módon képesek elvégezni feladatokat, ilyenek például az önvezető járművek. Jogi és orvosi területen azonban ezzel szemben még gyerekcipőben jár a mesterséges intelligencia alkalmazása, azonban már esetlegesen használható elemzések készítésére, amelyek gyorsítják a dokumentumelemzést, diagnózisok előkészítését, bár itt az emberi felügyelet a többi területtől jelentősen nagyobb felelősség és kockázat miatt hatványozottan szükséges. A mesterséges intelligencia munkaerőpiaci jelenlétének eltérő mélysége miatt a legkülönbözőbb területeken merülnek fel munkajogi kérdések vele kapcsolatban. A mesterséges intelligencia alapú rendszerek gyakran nagy mennyiségű adatot gyűjtenek és elemeznek. Fontos, hogy a munkavállalók személyes adatai védve legyenek, és átlátható legyen, hogyan használják fel azokat. Ha egyre több munkakört vesznek át az ilyen rendszerek, biztosítani kell a dolgozók számára az átképzési lehetőségeket, illetve a hosszú távú foglalkoztathatóságot. A mesterséges technikai rendszerek által hozott döntések esetében garantálni kell azt is, hogy azok nem alapulnak diszkriminatív mintázatokon. Amennyiben az így meghozott döntés hibás, egy robot vagy rendszer hibázik, kérdéses, hogy ki viseli a felelősséget: a mesterséges intelligenciát használó cég vagy az azt fejlesztő vállalat? A technológia fejlődése és az új lehetőségek megjelenése számos munkakört radikálisan átalakít, így a munkajognak fel kell készülnie új típusú munkaviszonyok kezelésére is (pl. mesterséges intelligencia által irányított csapatokban dolgozó emberek jogai). Ezek az egyelőre elméletinek tűnő, de egyre inkább gyakorlati kérdések mind azt mutatják, hogy a munkajogi keretek folyamatos fejlesztésére van szükség.

4. A munkavállaló munkakörének mesterséges intelligenciával történő kiváltása mint a munkáltató működésével összefüggő munkaviszony-megszüntetési ok

Az Mt. alapján a munkáltató a munkavállalót csak olyan munkára alkalmazhatja, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos jogkövetkezményekkel nem járhat.³⁷ Azaz olyan feladatokra lehet alkalmazni a munkavállalót, melyhez a testi és szellemi téren is

³⁷ Mt. 51.§ (3)

rendelkezik a megfelelő kompetenciákkal. A legaktuálisabb kérdés e körben, hogy milyen munkaerőpiaci hatásai lesznek annak, ha a digitalizáció következtében a munkavállaló már nem rendelkezik a megfelelő kompetenciával a munka elvégzéséhez? Ha a munkavállaló nem képes már megfelelően ellátni a munkáját, mert a mesterséges intelligenciával nem tudja felvenni a versenyt, így inkompetenssé válik a munkavégzésre, akkor a munkáltató a jogszabályban foglaltaknak megfelelően a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva megszüntetheti a munkaviszonyt. A digitalizáció és a megváltozott munkakörülmények olyan új kompetenciákat követelnek meg a munkát végzőktől, amely elvárásokkal szemben a természetes személyek esélytelenek, eszköztelenek, így a közeljövőben várhatóan rohamosan nőni fog azon munkavállalók száma, akiknek a munkajogviszonya a mesterséges intelligenciának esett áldozatul. A munkajognak reagálnia kell erre a folyamatra. Az Mt. jelenleg egyáltalán nem tartalmaz rendelkezést arra vonatkozóan, hogy a munkáltató az automatizálással érintett munkakörökben kötelező átképzést biztosítson, vagy bármely más (akár a munkaviszony-megszüntetés témakörét érintő) rendelkezést, amely korunk legnagyobb kihívására adott, a munkavállalók fokozott kitérttségét megelőző reakcióként lenne értékelhető. Azonban éppen ebből a célból kötötték meg az európai szociális partnerek a *Digitalizációról szóló európai autonóm keretmegállapodást*. A keretmegállapodás **célja**, hogy felhívja a munkáltatók, munkavállalók és azok képviselőinek figyelmét a munka világában történő digitális átalakulás lehetséges nehézségeire, előnyeire és segítse azok megismerését és megértését. A keretmegállapodás **hatálya** széleskörű, kiterjed a köz- és a magánszféra teljes területére. A megállapodás a digitalizáció által érintett **négy kulcsterületet** emeli ki: a digitális készségek és a foglalkoztatás biztosítása, a kapcsolódás és lekapcsolódás módozatai, a mesterséges intelligencia szerepe a munkavégzésben, az emberi méltóság tiszteletben tartása.³⁸

Jelenleg nem áll még rendelkezésünkre olyan európai bírósági döntés, amely értékelt volna, hogy a munkaviszony megszüntethető-e jogszerűen csak azért, mert egy munkavállaló munkaköre mesterséges intelligencia által helyettesíthető. Az európai munkajog jelenlegi védelmi rendszerei azonban mindenképpen igyekeznek korlátok közé szorítani, hogy a munkáltató ezen az alapon önkényesen felmondja a munkavállaló munkaviszonyát. A mesterséges intelligencia és az emberi jogok kapcsolata egyre nagyobb figyelmet kap az Európai Unióban. Az *European AI Act* célja, hogy szabályozza a mesterséges intelligencia alkalmazását, beleértve annak lehetséges hatásait a munka világában. Az elsődleges cél e vonatkozásban, hogy az EU-ban használt mesterséges intelligencia rendszerek biztonságosak, átláthatóak, nyomon követhetők, megkülönböztetésmentesek és környezetbarátok legyenek. A mesterséges intelligenciát alkalmazó rendszereket pedig embereknek kell felügyelniük, nem pedig automatizálással, hogy megelőzzék a káros hatásokat.³⁹ Az EU a mesterséges intelligencia alkalmazásánál hangsúlyozza az emberközpontúságot, a méltányosságot és az átláthatóságot. A javasolt irányelvek és szabályok keretében a munkáltatóknak

³⁸Eurofound: „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*”, 2020 <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age> (2024.11.03)

³⁹ <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence> (2024.10.30.)

figyelembe kell venniük az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályokat, például a diszkrimináció tilalmát, amikor a mesterséges intelligencia is érintett a döntések során. Az egyik leginkább szabályozásra szoruló kérdés ebben a vonatkozásban, hogy hol vannak, hol legyenek a határai a munkavállaló munkaviszonyának mesterséges intelligencia miatti megszüntetésének. PETROVICS Zoltán szerint a munkáltató számára a munkajogviszony megszüntetésének joga az egyik legfontosabb jogosítvány, amely nélkül tevékenységének hatékony működése aligha képzelhető el. Ebből következően a munkáltatók joggal várják el a jogrendszerből, hogy elismerje annak lehetőségét, hogy megszüntethessék azokat a munkajogviszonyokat, amelyek számukra rendeltetésüket veszítették. Ez nem csupán egyéni érdekük, hanem a társadalomé is.⁴⁰ Az utóbbi megközelítéssel annyiban vitatkoznék, hogy mivel egyre több munkakör válik automatizálhatóvá, ezért fontos, hogy a munkavállalók jogai is lépést tartsanak ezzel a fejlődéssel, így a társadalomnak egyre kevésbé érdeke például a munkáltató azon jogának feltétel nélküli elismerése, hogy a mesterséges intelligencia miatt már „nem kellő” munkavállaló munkaviszonya gazdasági és technikai okokra hivatkozva jogszerűen megszüntethető legyen. Amellett természetesen, hogy valóban ellentétes lenne az általános jóléti megfontolásokkal, ha az alapvetően kapitalista társadalomban a munkavállaló olyan esetekben is ragaszkodhatna a munkajogviszonya fenntartásához, amikor ezt gazdasági okok nem indokolják.⁴¹ A munkáltató oldalán a rendeltetésvesztés egyfelől bekövetkezhet akkor, ha a működéséhez kapcsolódó feladatok ellátása már nem teszi szükségessé az adott munkakör fenntartását.⁴² Ezt olyan objektív gazdasági körülmények (keresletcsökkenés, külső verseny, technikai innováció), illetve azok munkáltató általi szubjektív megítéléséből következő, a szervezet belső felépítésére, feladatellátásának módjaira kiható döntések is előidézhetik, amelyek szükségtelenné teszik a munkavállaló munkaerejének felhasználását. Ezek a megszüntetések a munkáltató működésével kapcsolatos gazdasági megfontolásokra, technikai, szervezeti okokra vezethetők vissza (*economic dismissal*) és általában a munkavállaló által ellátott konkrét munkakör megszűnését eredményezik.⁴³ A munkajogviszony megszüntetésének szabályozásakor a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez. A munkajogviszony ugyanis nem csupán a kötelmi jog általános paramétereivel fejezhető ki, annak szociális rendeltetésére is figyelemmel kell lenni.⁴⁴ A szociális rendeltetés az, amely a munkavállaló és a munkáltató – mint a gazdaság két eltérő helyzetben lévő, egyenlőtlen alkupozícióval rendelkező szereplője – között az egyensúly megteremtésére ösztönöz, és ez az az eszme, amely végső soron a munkajog létezésére is magyarázatot ad.⁴⁵ A felek egyensúlyhiányos helyzete következtében a megszüntetési rendszernek olyan megoldást kell kialakítania, amely biztosítja, hogy e sajátos hatalmi és érdekstruktúrában egyik fél

⁴⁰ PETROVICS Zoltán: *i.m.* 61.

⁴¹ BOB HEPPLÉ: *European Rules on Dismissal Law?* Comparative Labour Law Journal. 18. (1996-97)/2., 224.

⁴² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. IN: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.*, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 2000. 125.

⁴³ PETROVICS Zoltán: *i.m.* 62.

⁴⁴ KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 228.

⁴⁵ KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”. Pécs, 2010. 149.

se szenvedjen aránytalan sérelmet, miközben elismerésre kerül a rendeltetését veszített munkaviszony megszüntetésének lehetősége. A szabályozás során mérlegelni kell, hogy az a munkajogviszony megszüntetéséhez fűződő érdekeket milyen feltétellel engedi érvényesülni, és milyen rendelkezésekkel teremti meg a felek viszonylagos egyensúlyi helyzetét. Az egyensúlyi helyzet megteremtése különösen azokban az esetekben merül fel hangsúlyosan, amelyekben a munkajogviszony csupán az egyik fél számára veszítette el a rendeltetését, ezért azt egyoldalúan kívánja megszüntetni.⁴⁶ Ahogyan már említettem, az Mt. jelenlegi szabályozása nem tartalmaz explicit tilalmat arra, hogy a munkavállalók elbocsátása mesterséges intelligencia által történő automatizációra hivatkozva történhessen. Ezzel kapcsolatban két fontos szempont merül fel, amelyek alapján érdemes lenne megfontolni a törvény módosítását. A technológiai fejlődés gyorsan alakítja a munkaerőpiacot. Egyre több munkakör válik automatizálhatóvá, ezért fontos, hogy a munkavállalók jogai is lépést tartsanak ezzel a fejlődéssel. Az Mt. ilyen irányú módosítása meg tudja (tudná) fékezni azt a tendenciát, hogy a munkáltatók a mesterséges intelligencia háta mögé bújva, gazdasági kényszer nélkül bocsássanak el embereket. A másik szempont, hogy a gépi intelligencia alkalmazásakor fennáll a veszély, hogy a döntéshozatali mechanizmusok rejtett diszkriminációt tartalmaznak, például bizonyos társadalmi csoportok (idősebb munkavállalók, alacsonyabb képzettségűek) hátrányos megkülönböztetéséhez vezethetnek. Az Mt. módosításával biztosítható lenne, hogy az ilyen technológiai váltások során a munkáltatók kötelesek legyenek figyelembe venni a társadalmi igazságosságot és átláthatóságot, például kötelező hatásvizsgálatok révén. Az ilyen módosítások tehát nemcsak a technológiai fejlődés negatív hatásainak enyhítésében segíthetnének, hanem az egyenlő bánásmód követelményének és a munkavállalói jogok érvényesülésének biztosításában is.

5. Se veled, se nélküled – *de lege ferenda* javaslatok a munkajog és a mesterséges intelligencia viszonyának rendezésére

A mesterséges intelligencia permanens alakítója a mindennapjainknak. A változások valamennyi hatása kiszámíthatatlan. Nem prognosztizálható, mennyiben fogják az MI alapú robotok befolyásolni, irányítani az életünket pár évtized, vagy akár csak néhány év múlva. A mesterséges intelligencia alkalmazása számos pozitív hozadéka mellett tartogat negatív hatásokat, vagy éppen veszélyeket is. Az egyik leginkább vészjósló tendencia, amelyet előrevetítenek, hogy a gyárakban szalag mellett dolgozó munkavállalók munkaköre jelenlegi várakozásaink szerint nem fogja „túlélni” a mesterséges intelligencia térhódítását. A technológia fejlődésével, a mesterséges intelligencia egyre komplexebbé válásával rohamosan növekedni fog azon - akár összetett, valódi szakértelmet igénylő - munkakörök száma, amelyeket mesterséges intelligencia által vezérelt gép is képes lesz betölteni. Megítélésem szerint bizonyos munkakörök kapcsán rövidesen arról kell majd beszélgetnünk, hogy nyilvánvalóan kiváltható géppel az ember, de vajon biztos, hogy megéri, és szükséges is? Talán nem túlzás azt állítani, hogy a következő években a leggyakoribb munkaviszony megszüntetési ok a technológia rohamos fejlődése miatti munkakör-megszűnés lesz, és

⁴⁶ PETROVICS Zoltán: *i.m.* 67.

ez a tendencia a technológia további innovációjával a jövőben exponenciálisan nőni fog. Ezzel párhuzamosan a mesterséges intelligencia miatt egyre nagyobb veszélynek vannak kitéve a munkavállalók. A munkavállalók sok esetben nem rendelkeznek elégséges digitális ismerettel, hogy meg tudják tartani a meglévő munkájukat, illetve nem rendelkeznek annyi készséggel sem, nem annyira terhelhetőek, mint egy gép. Ezért fogalmazódik meg a kérdés időről időre – egyre égetőbb sürgősséggel –, hogy a robotok elveszik-e az ember munkáját. A laikusok számára ez a legnagyobb aggály, munkajogi szempontból viszont számos más kihívás adódik. A mesterséges intelligencia munkajogi vonatkozásának vizsgálatában – annak egy-egy aspektusát érintve – publikáltak már ugyan tanulmányokat, ám annak valódi, átfogó vizsgálata egyelőre nem került megjelentetésre. Megítélésem szerint a következő évtizedekben olyan munkaerőpiaci, társadalmi-gazdasági változások tanúi leszünk, amelyekre ha nem készül elő modern szabályozási megoldásokkal a munkajog, nem lesz képes hatékony és valódi garanciákat biztosítani a munkaerőpiac szereplőinek – főleg a munkát végzőknek. Éppen ezért a jövőben szükség lehet a munka törvénykönyve számos rendelkezésének módosítására a természetes személy munkavállalók munkajogi garanciáinak biztosítása érdekében. Megítélésem szerint leghamarabb a munkaviszony megszüntetése körében fog jelentkezni a módosításra vonatkozó igény, így alapos megfontolásnak kellene alávetni az alábbi javaslatokat. A törvényben rögzíteni kellene, hogy a munkáltató a működésével összefüggő okra, gazdasági hatékonyságra hivatkozással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt kizárólag azzal az indokkal, hogy a munkavállaló munkaköre mesterséges intelligencia vagy automatizált rendszer által kiváltható. Amennyiben a munkáltató olyan technológiai újításokat vezet be, amelyek a munkavállaló munkakörét negatívan érintik, reálisan magukban hordozzák a megszüntetésének esélyét, köteles a munkáltató átképzési lehetőséget biztosítani a munkavállalónak, vagy más, a képzettségének és szakmai tapasztalatának megfelelő munkakört felajánlani. A munkaviszony megszüntetése mesterséges intelligencia bevezetése miatt csak akkor lenne lehetséges ideális esetben, ha a munkáltató igazolja, hogy minden szükséges erőfeszítést megtett a munkavállaló átképzésére vagy áthelyezésére, de objektív okok miatt ezek nem voltak megvalósíthatók. A mesterséges intelligencia által kiváltott technológiai változtatások során olyan követelmények is valid módon előírhatóak lennének a munkáltatóknak, hogy kötelesek előzetes hatásvizsgálatot készíteni, amely tartalmazza a technológia bevezetésének indoklását, a munkavállalókra gyakorolt hatásokat, és a tervezett átképzési vagy áthelyezési intézkedéseket. Ezek a módosítások biztosítanák, hogy a technológiai fejlődés és a mesterséges intelligencia térnyerése ne eredményezzen jogtalan elbocsátásokat, és a munkavállalóknak valódi és biztos esélyük legyen átképzésre vagy más munkakörben való elhelyezkedésre. Az átképzés és az alternatív munkakör felajánlása csökkentené a munkanélküliséget és segítené a munkavállalók alkalmazkodását az új technológiákhoz.