



Az algoritmuson alapuló munkáltatói döntések diszkriminációs kihívásai

Dr. Sipka Péter PhD, LLM

ügyvéd, egyetemi adjunktus

Problémafelvetés



MI térnyerése

Automatizált döntések a toborzástól az elbocsátásig



Új kockázatok

Strukturális hátrányok az adatok torzulásából



Jogi kihívás

Klasszikus védelem vs. algoritmikus döntések



Kiindulópont

Az MI-alapú HR-rendszerek proxy-változókon keresztül (irányítószám, iskola, munkaelőzmény) okoznak hátrányos megkülönböztetést

1

Védett tulajdonságok

pl. Nem, életkor, bőrszín, vallás, családi állapot, anyaság, stb.



Helyettesítő adatok

Irányítószám, iskola, előélet



Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Nehezen bizonyítható hátrány



Az MI döntése = Munkáltatói döntés?

Mt. 51. § alapján

A munkáltató **kizárólagos** jogosultsága:

- Munkavégzésre utasítás
- Munkavégzés ellenőrzése
- Körülmények meghatározása

 **Kulcs:** A szoftver nem jogalany, a felelősség mindig a munkáltatót terheli

Döntéstámogató

Javaslat, ajánlás

Automatizált

Közvetlen döntés

Mindkét esetben:
munkáltatói felelősség





Jogi felelősség sarokpontjai

1

Döntés meghozatala

MI-rendszer javaslatot generál

2

Alkalmazás

Munkáltató elfogadja, végrehajtja

3

Felelősség

Munkáltató felel a jogszerűségért

4

Jogorvoslat

Munkavállaló vs. munkáltató (nem vs. szoftver)

Magyar szabályozás



Alaptörvény XV. cikk

Emberi méltóság, hátrányos megkülönböztetés tilalma



Ebktv.

Védett tulajdonságok taxatív felsorolása



Mt. 12. §

Egyenlő bánásmód követelménye



Bizonyítási teher megfordulása

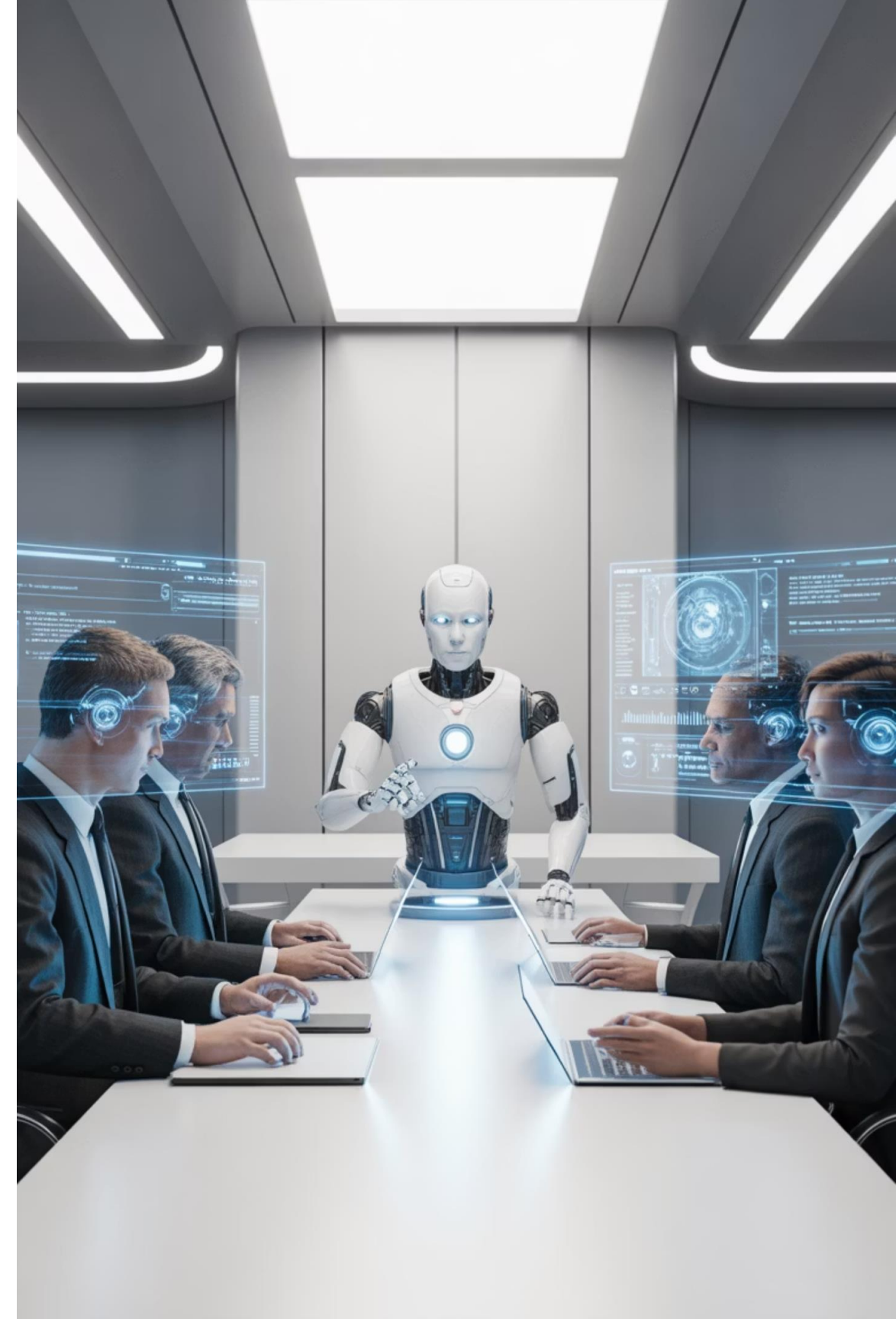
1. Munkavállaló

Valószínűsíti a hátrányt és a védett tulajdonságot

2. Munkáltató

Bizonyítja a jogszerűséget vagy arányos indokot

- ❏ **MI-specifikus nehézség:** Algoritmus működése, tanítási adatok, döntési logika gyakran hozzáférhetetlen (black box jelenség)





Védett tulajdonságok vs. Proxy-változók

Klasszikus védelem

- Nem
- Életkor
- Bőrszín
- Vallás
- Fogyatékoság
- stb.

MI által használt adatok

- Irányítószám
- Oktatási intézmény
- Munkaerő-piaci előélet
- Nyelvi készségek

Probléma: Erős korreláció, de nehezen bizonyítható kapcsolat

A woman with brown hair tied back, wearing glasses and a dark blazer over a white shirt, is seated at a desk. She is looking down at a document she is holding. On the desk, there is a laptop and a smartphone. The background is a blurred office interior with large windows. Overlaid on the image are various digital graphics, including a line graph, a bar chart, and some circular data visualizations.

Releváns európai ítélkezési gyakorlat

1

Meister-ügy (C-415/10)

Munkáltató nem köteles indokolni elutasítást, de **hallgatás erősíti a diszkrimináció vélelmét**

2

CHEZ-ügy

Csoportképző tulajdonság **kiterjesztő értelmezése** – nem kell kizárólagos jelleg

Tanulság: Átláthatóság hiánya + csoportos hatás = diszkrimináció vélelme



Strukturális hiányosságok



Transzparencia hiánya

Nincs kötelező audit-jelentés, modellparaméter-közzététel



Proxy-alapú diszkrimináció

Nem automatikusan elismert, nehezen valószínűsíthető



Adathozzáférés korlátai

Info tv. 6. § és GDPR 9. cikk szigorú korlátai



Jogorvoslat nehézsége

Munkavállaló nem ismeri a döntési mechanizmust

„Dobozos” szoftverek problémája

Munkáltatói felelősség

Nem hivatkozhat a szoftver hibájára munkavállalóval szemben

Lehetséges lépések

1. Szállítóval szembeni igényérvényesítés (hibás teljesítés)
2. Előzetes tesztelés, validálás
3. Emberi felügyelet biztosítása

Előre kódolt paraméterek

Munkáltató nem ismeri

Felelősség

Mégis a munkáltatót terheli



Munkáltatói kötelezettségek

01

Folyamattervezés

Bemeneti adatok körültekintő megválasztása

02

Előítélet-szűrés

Diszkriminatív adatok elkerülése

03

Transzparencia

Döntéshozatali folyamatok publikálása

04

Folyamatos felülvizsgálat

Rendszeres audit és korrekció

A méltányos mérlegelés mint védelem

Mt. 6. § (2)-(3): jóhiszeműség, tisztesség, méltányos mérlegelés kötelezettsége



Munkavállalói érdekek

Fokozott figyelembevétel
egyoldalú meghatározásnál



Bírói gyakorlat

Egyedi döntések esetében
védelem



Sarokpont

Jó gyakorlat alapja MI-
döntéseknél is

A jövő munkajogának feladata

Technológia + Jog



Cél: Jogszerű és előremutató MI-integráció a munka világában

Következtetések

Felelősség oszthatatlan

Marton Géza: „magatartás csak embertől eredhet” – MI nem mentesít

Jelenlegi keretek elméletileg alkalmasak

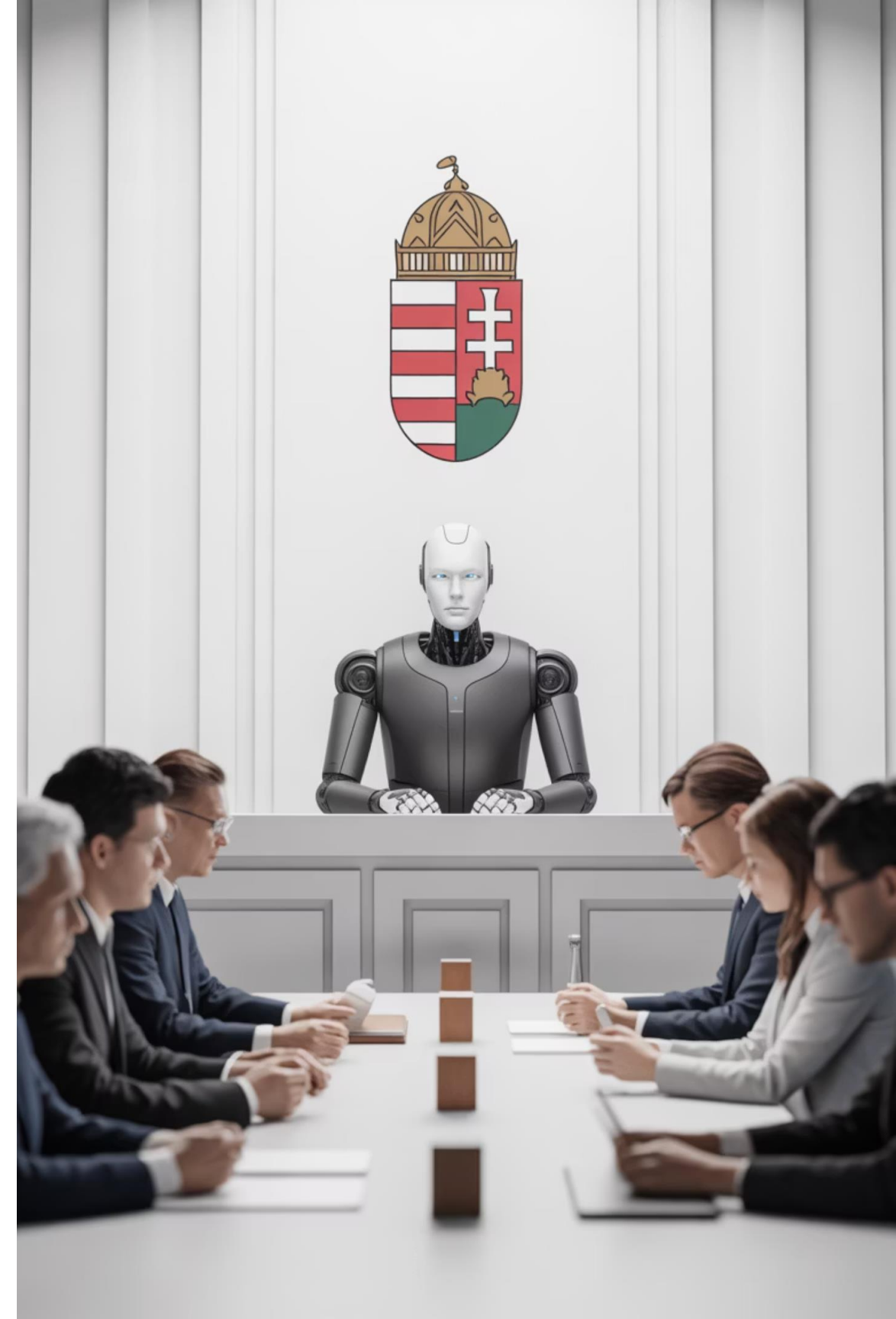
De gyakorlati érvényesülés esetleges

Jogi innováció

Auditálhatóság, átláthatóság biztosítása jogalkotással vagy kollektív szerződéssel

Nem csak technikai, hanem jogi-etikai kérdés

Felelős alkalmazás, elszámoltathatóság kulcsfontosságú



Köszönöm a figyelmet!

info@drsipka.hu

