

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

FORVM

Acta Juridica et Politica

XIV. évfolyam
1. szám

SZEGED
2024

Redigunt

TAMÁS ANTAL, ZSUZSANNA JUHÁSZ, KRISZTINA RÚZS MOLNÁR,
ZSOLT SZOMORA, NORBERT VARGA

Collegium scientiae actorum:

ATTILA BADÓ, MÁRTA DEZSŐ, ZSUZSANNA FEJES, KLÁRA GELLÉN,
ATTILA HARMATHY, JÓZSEF LICHTENSTEIN, BARNA MEZEY,
GÁBOR ROKOLYA, ARNDT SINN, BÉLA SZABÓ, ISTVÁN SZABÓ,
GERHARD THÜR

Redigit

MÁRIA HOMOKI-NAGY

Nota

FORVM Szeged

Szerkesztőbizottság:

ANTAL TAMÁS, JUHÁSZ ZSUZSANNA, RÚZS MOLNÁR KRISZTINA,
SZOMORA ZSOLT, VARGA NORBERT

A folyóirat tudományos testülete:

BADÓ ATTILA, DEZSŐ MÁRTA, FEJES ZSUZSANNA, GELLÉN KLÁRA,
HARMATHY ATTILA, LICHTENSTEIN JÓZSEF, MEZEY BARNA,
ROKOLYA GÁBOR, SINN ARNDT, SZABÓ BÉLA, SZABÓ ISTVÁN,
THÜR GERHARD

Főszerkesztő

HOMOKI-NAGY MÁRIA

Műszaki szerkesztő

MARVANEK JUDIT

Kiadja

GÖRÖG MÁRTA

dékán

Kiadványunk rövidítése

FORVM Szeged

ISSN 0324-6523 Acta Universitatis Szegediensis
ISSN 2063-2525 FORVM Acta Juridica et Politica

TARTALOMJEGYZÉK

ANTAL TAMÁS Fiume bíróságai az Osztrák-Magyar Monarchia időszakában.....	5
BALOGH ELEMÉR Veszélka Imre, Rózsa Sándor betyártársa.....	23
HADADY-LUKÁCS ADRIENN Platform munkavégzés és egyenlő bánásmód, különös tekintettel az Európai Unió platform irányelvére.....	35
HAJDÚ JÓZSEF A minimálbér szabályozása a nemzetközi normák, különösen az EU minimálberről szóló európai irányelv kontextusában.....	45
HOMOKI-NAGY MÁRIA Az árvabizottmányok szervezete és hatásköre a neoabszolútizmus korában.....	65
JAKAB ÉVA Ius et religio: Popilius Heracla sírfelirata és az ókori ember vágyódása a halhatatlanságra.....	81
JUHÁSZ ZSUZSANNA Technológiai átalakulás a börtönkörnyezetben, avagy az „okosbörtön”-konceptió....	99
LÖFFLER TIBOR A választások legitimitása a „politikai küszöbök” elméleti keretében.....	117
MERKOVITY NORBERT A félelem- és figyelemalapú politika közös metszetei a politikai kommunikációban.....	141
MIKE NIMRÓD – KARSAI KRISZTINA – ORBÁN GÁBOR – BUBELÉNYI ALEXANDRA MI-asszisztencia és a jogi oktatás: ChatGPT alkalmazása a joghallgatók kritikai gondolkodásának fejlesztésében.....	157
NAGY ZSOLT Reflexiók a jogszociológia elméleti fundamentumaira.....	191
RÉVÉSZ BÉLA Titkok és titokfogalmak.....	217
SCHIFFNER IMOLA A tényleges kapcsolat követelményének megjelenése az uniós tagállamok állampolgársági ügyeiben.....	247
SZABADFALFI JÓZSEF Kísérlet a szocialista normativizmus meghaladására – vázlat Szabó Imre jogelméleti életművéről.....	267

TAMÁSI ANNA ÉVA	
A magyar büntető perjog kodifikációs kísérletei a 19. század második felében....	285
ÚJVÁRI EMESE	
A magántulajdonban álló fák védelmét célzó római jogi normák.....	299

HADADY-LUKÁCS ADRIENN*

Platform munkavégzés és egyenlő bánásmód, különös tekintettel az Európai Unió platform irányelvére**

1. Bevezetés

A digitalizációs és automatizációs forradalom alapvető befolyást gyakorol a 21. századi munkavégzésre. Míg a technológiai fejlesztések (pl.: mesterséges intelligencia, metaverzum, stb.) lehetőséget nyújtanak a rugalmas, innovatív foglalkoztatásra, addig az alapvető jogok védelme terén számos kihívást okoznak. Az egyenlő bánásmódhoz való jog a gyorsan változó munkaerőpiaci körülmények között is kiemelt jelentőséggel bír.¹ Jelen tanulmány az egyenlő bánásmódhoz való jog platform munkavégzéssel összefüggésben felmerülő kihívásainak vizsgálatára fókuszál, különös tekintettel az Európai Unió platform irányelvére.

A platform munkavégzés jogi kihívásainak megoldására mind a jogirodalom, mind az EU-s jogalkotó kiemelt figyelmet fordít: 2021-ben látott napvilágot a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv javaslat.² Bár a tudományos művek fókusza és maga az irányelv is elsődlegesen a jogviszony minősítésének, és a dolgozót azzal összefüggésben megillető és terhelő jogok és kötelezettségek kérdésére irányul, a platformmunkavégzés ugyanakkor komoly kérdéseket vet fel az alapjogok, köztük az egyenlő bánásmód hatékony érvényesülését illetően is.³

* adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Kapcsolatok és Társadalombiztosítási Képzések Intézete

** A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-4 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

¹ L. többek között az Európai Unió által 2017-ben elfogadott Szociális jogok európai pillérét. A Szociális jogok európai pillére – mely olyan jogokat és elveket határoz meg, melyek kiemelkedő fontosságúak a 21. században – is kiemelt szerepet tulajdonít az esélyegyenlőségnek: az I. fejezete az „Esélyegyenlőség és munkavállalási jog” címet viseli és többek között magába foglalja a nemek közti egyenlőséget és az esélyegyenlőséget.

² Európai Bizottság: *Javaslat: az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról*. Brüsszel, 2021.12.9., COM(2021) 762 final, 2021/0414(COD)

³ KULLMANN, MIRIAM: *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2018/1. 2. p.

A tanulmány a dokumentumelemzés módszerére támaszkodva, a vonatkozó szakirodalom és jogforrások feldolgozása által szeretne a platform munkával és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogi kihívások tudományos feldolgozásához hozzájárulni. A tanulmány célja megvizsgálni, hogy a platform munkavégzés milyen kihívásokat okoz az egyenlő bánásmód területén és hogy miként reagál ezekre az Európai Unió. A tanulmány a platform munkavégzés és az arra vonatkozó szabályok ismertetését követően a platform munkavégzéssel összefüggésben felmerülő, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kihívásokat és azok szabályozását vizsgálja, végezetül összeggzéssel zárul.

II. A platform munkavégzés európai uniós szabályozása

A különféle technológiai innovációk térnyerése teret adott az (relatív) új, innovatívnak minősülő munkavégzési formák megjelenésének. Erre nyújt többek között lehetőséget a platform gazdaság,⁴ melynek munkaerőpiaci aspektusa a platform munkavégzésben ölt testet. A platform munkavégzés széles körű térnyerése számos jogi kihívást okoz és szükségessé teszi a meglévő jogi keretrendszer felülvizsgálatát, modernizálását. Annak érdekében, hogy javítsa a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeit, az Európai Bizottság 2021-ben terjesztette elő a platform munkára vonatkozó irányelv javaslatát, amellyel az első olyan jogalkotóvá vált, amely megkísérelte a kifejezetten a digitális platformokon kifejtett munkavégzésre vonatkozó jogi szabályozás létrehozását.⁵

1. A platform munka meghatározása

Amint arra a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is felhívja a figyelmet, a szakirodalomban nem található egységes definíció a platform munkavégzés körülírására,⁶ – a Eurofound jelentését alapul véve – jelentheti többek között „a fizetett munkaerő keresletének és kínálatának összehangolás[át egy] online platformon keresztül”.⁷ A Eurofound szerint a platform munkavégzés legfontosabb jellemzői közé tartozik, hogy a fizetett munka megszervezése egy online platformon keresztül történik; a munkavégzésben három fél vesz részt (online platform, platform dolgozó és az ügyfél); a munkavégzés célja

⁴ Fontos megemlíteni, hogy a platform munkavégzés csak egy szeletét képezi a platform gazdaságnak. A különféle platformokon a munkaerő felkínálásán túlmenően lehetőség nyílik például ingatlanok vagy ingóságok „megosztására” is. Példaként említhető a közösségi közlekedés (pl.: közösségi rollerek, telekocsi rendszerek), vagy a szállásslétszolgálatok (pl.: Airbnb vagy Couchsurfing).

⁵ EUROPEAN COUNCIL; COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: *EU rules on platform work*. 2024. Elérhető: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (Letöltés ideje: 2024. május 25.)

⁶ Maga a jelenség körülírására használt fogalomrendszer sem teljesen egységes. A kapcsolódó (ám nem szinonim) fogalmak közé tartozik a *hackni* munkavégzés („gig work”), az igény szerinti munkavégzés („on-demand work”), a „crowdwork”, „clickwork”. A fogalmi meghatározásokról l. bővebben: GYULAVÁRI TAMÁS: *Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai*. *Iustum Aequum Salutare* 2019/1. 25–51. pp.

⁷ DE STEFANO, VALERIO *et al.*: *Platform work and the employment relationship*. ILO Working Paper 27, 2021. Elérhető: <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp027/index.html#ID0EBE> (Letöltés ideje: 2024. május 25.).

konkrét probléma megoldása vagy feladat elvégzése; a munkavégzést kiszervezik, a munkákat feladatokra bontják, a munkavégzést igény szerint biztosítják.⁸ Az Európai Unió platform irányelve szerint digitális munkaplatformnak minősül „minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan szolgáltatást nyújt, amely az összes alábbi követelménynek megfelel: a) legalább részben távolról, elektronikus úton – így például weboldalon vagy mobilalkalmazáson keresztül – nyújtják; b) a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják; c) szükséges és lényeges elemként magában foglalja a magán-személyek által fizetés ellenében végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy azt a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e; [és] d) magában foglalja automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatát[.]”⁹

A szakirodalom¹⁰ a platform munkavégzés két típusát különbözteti meg: a crowdwork-ot, valamint az applikáción keresztül történő munkavégzést. Míg a crowdwork esetében a munkavégzés teljes egészében az online térben történik (pl.: fordítás, online tartalomgyártás, adatok címkézése), az applikáción keresztül történő munkavégzés szervezése online platformon keresztül, de maga a munkavégzés a fizikai világban történik (pl.: étel kiszállítás, személyfuvarozás, szerelési munkák elvégzése).¹¹

Ákár crowdwork-ról, akár applikáción keresztül történő munkavégzésről van szó, a platformmunka jellegadó sajátosságai többek között, hogy rendkívüli mértékben kódok és adatok által vezérelt. A munkavégzés egyre inkább virtualizálódik, a hagyományosan ember és ember közötti hierarchikus viszony a platformok esetében algoritmus és ember között jelenik meg.¹² Ezt a jelenséget nevezük algoritmikus menedzsmentnek, ami nem más, mint számítógéppel programozott eljárások alkalmazása egy szervezetben a munkaerő koordinálása céljából.¹³ Az algoritmikus menedzsment lényegében a különféle munkáltatói jogkörök (pl.: dolgozók irányítása, fegyelmezése, értékelése) gyakorlásának automatizálását foglalja magába.¹⁴

A platform munkavégzést átszövő algoritmikus menedzsment számos jogi kihívást vet fel: egyrészt kiemelendő, hogy az adatintenzív működés miatt kiemelt figyelem fordítandó a személyes adatok védelméhez való jogra. Másrészt, a jelen tanulmány fókuszában álló egyenlő bánásmóddhoz való jog hatékony érvényesülése is megkérdőjelezhető a digitális

⁸ Eurofound: *Typology*. Elérhető: <https://www.eurofound.europa.eu/hu/resources/platform-economy-repository/typology> (Letöltés ideje: 2024. május 25.).

⁹ Európai Parlament: *Az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2024. április 24-én került elfogadásra a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/... európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel*. 2024. P9_TC1-COD(2021)0414, 2. cikk (1) 1.

¹⁰ GYULAVÁRI 2019, 25–51. p.; COUNTOURIS, NICOLA – RATTI, LUCA: *The Sharing Economy and EU Anti-discrimination Law*. In: Davidson, Nestor M. (szerk.) – Finck, Michèle (szerk.) – Infranca, John J. (szerk.): *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*. Cambridge University Press. online, 2018. 487. p.; ALOISI, ANTONIO: *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*. *European Labour Law Journal* 2022/1. 5–6. p.; KULLMANN 2018, 4. p.; KOVÁCS ÉRIKA: *Gender Equality in Virtual Work I.: Risks*. *Hungarian Labour Law E-Journal* 2018/1. 92. p.

¹¹ KOVÁCS 2018, 92. p.

¹² ZÓDI ZSOLT: *Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában*. *Állam- és Jogtudomány* 2022/1. 95. p.

¹³ International Labour Organization – European Commission: *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*. Background paper n°9, June 2022. 5. p.

¹⁴ DE STEFANO, VALERIO – TAES, SIMON: *Algorithmic management and collective bargaining*. Foresight Brief, Brussels, 2021. 3. p.

diszkrimináció jelensége miatt. Az algoritmikus menedzsment által meghatározott bérezés, feladat kiosztás, a platform dolgozók értékelése, a platformokhoz történő hozzáférés ugyanis mind kérdéseket vet fel az egyenlő bánásmód hatékony érvényesülését illetően.

2. Az EU platform irányelve

Az Európai Bizottság 2021 decemberében tette közzé a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv javaslatát.¹⁵ A javaslat indokolása szerint a digitális munkaplatformok lehetőséget biztosítanak a rugalmas és innovatív munkavégzési formák térnyerésének, valamint számos előnyt nyújtanak mind a fogyasztók, mind a vállalkozások számára. Ugyanakkor fontos kérdéseket vetnek fel a már szabályozott, munkaügyi és szociális védelmi jogok és kötelezettségek érvényesülésével kapcsolatban. Ilyen, kardinális szabályokat tartalmaz az Európai Unió Alapjogi Kartája, valamint a Szociális jogok európai pillére,¹⁶ melyeknek betartásához járul hozzá az irányelv javaslat.

A javaslat lényegében három konkrét célkitűzésen keresztül szeretné elérni a platformokon keresztül munkát végző személyek munkakörülményeinek a javítását. Az első célkitűzés a foglalkoztatási státusz helyes besorolását szeretné elősegíteni, olyan eljárások által, melyek lehetővé teszik a jogviszony tényleges tartalma szerinti minősítést. A második célkitűzés az algoritmikus menedzsment által felvetett kihívásokra reagál, megvalósítva az algoritmikus irányítás méltányosságának, átláthatóságának és elszámoltathatóságának biztosítását. A harmadik célkitűzés a platformalapú munkavégzés átláthatóságának és nyomonkövethetőségének erősítését tűzi ki konkrét intézkedések bevezetése által, melyek támogatják az illetékes hatóságokat a munkakörülményekkel és a szociális védelemmel kapcsolatos meglévő jogok és kötelezettségek érvényesítésében.¹⁷

A javaslatot illetően hosszas tárgyalások után,¹⁸ 2024 februárjában ideiglenes megállapodásra jutott a Parlament és a Tanács. Ezt követően az Európai Parlament 2024. április 24-én jóváhagyta a 2024 februárjában megszövegezett szabályokat. Jelen tanulmány írásakor az elfogadott szöveg a Tanács hivatalos jóváhagyására vár, melyet követően a jogszabályt kihirdetik, a tagállamoknak pedig két év áll majd a rendelkezésükre, hogy az irányelvet átültessék a tagállami jogszabályaikba. Az irányelv az első olyan EU-s jogszabály, amely kifejezetten a munkavégzéssel összefüggő algoritmikus menedzsmenttel szemben fogalmaz meg szigorú követelményeket – ezek ismertetése a tanulmány III. 2. alfejezetében fog megtörténni.

¹⁵ Európai Bizottság 2021

¹⁶ L. különösen az Alapjogi Karta 31. cikkét, mely a Tisztességes és igazságos munkafeltételekről rendelkezik, és előírja, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”; valamint a Szociális jogok európai pillérének a biztonságos és rugalmas foglalkoztatásról szóló 5. alapelvét, amely értelmében „[a] munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy tisztességes és egyenlő bánásmódban részesüljenek a munkafeltételek, valamint a szociális védelemhez és a képzésekhez való hozzáférés tekintetében.”

¹⁷ Európai Bizottság 2021, 3-4. pp.

¹⁸ L. bővebben: European Parliament: *Legislative Train Schedule, Initiative to improve the working conditions of people working in the platform economy*. Elérhető: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-improving-working-conditions-of-platform-workers> (Letöltés ideje: 2024. május 25.).

III. Egyenlő bánásmód és platform munkavégzés

Bár a platform munkavégzéssel összefüggésben a jogviszony minősítésének kérdése¹⁹ irányult a tudományos figyelem döntő hányada, nem elhanyagolható az sem, hogy az algoritmikus menedzsment milyen hatást gyakorol a platformalapú munkát végző személyek jogaira. Mind a jogirodalom, mint pedig az irányelv vizsgálja ez utóbbi kérdést is, az algoritmikus menedzsment szabályozása által pedig a platform irányelv kifejezetten rendelkezik a platformalapú munkát végző személyek jogainak érvényesülésének garanciáiról (függetlenül a szerződéses jogviszony fajtájától).

1. Az egyenlő bánásmód követelményének sérelme a platform munkavégzéssel összefüggésben

A digitális munkaplatformok egyik jellegadó sajátossága közé tartozik, hogy az algoritmizált menedzsmentnek köszönhetően lényegében automatizált döntéshozatal keretében hozza meg a platform munkavégzés szervezésével összefüggésben felmerülő döntéseket. Az egyenlő bánásmóddal való jog kontextusában mindez felveti egyrészt a digitális diszkrimináció kérdését. A digitális diszkrimináció értelmezhető „a diszkrimináció egyik formája[ként], amelyben az algoritmusok által meghozott automatizált döntések – amelyek egyre inkább a mesterséges intelligencia technikáin, például a gépi tanuláson alapulnak –, tisztességtelenül, etikátlanul vagy éppen eltérően kezelik a felhasználókat személyes adataik (például jövedelem, iskolai végzettség, nem, életkor, etnikai hovatartozás, vallási nézetek) alapján.”²⁰ Bár az automatizált döntéshozatal munkavégzéssel összefüggésben történő alkalmazása, és az ezáltal felmerülhető digitális diszkrimináció jelensége nem kizárólagosan a platform munkavégzésre jellemző,²¹ a platform munkavégzést alapjaiban átható algoritmikus menedzsment miatt intenzívebben merül fel, mint a hagyományosnak tekintett munkavégzés esetében.

Maga a platform munkavégzés több olyan, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kihívást is felvet, melyek kifejezetten „platform specifikusak”. Egyrészt, a platform munkavégzés lényege, hogy rendkívül rugalmas, igény-szerinti, a platformalapú munkát végző személy akkor jelentkezik be az alkalmazásba, amikor szeretne, így a munkavégzés a dolgozó (és a felhasználó) igényeihez tud igazodni.²² Ugyanakkor a túl rugalmas, szinte már kiszámíthatatlan munka különösen nagy terhet ró a hozzátartozójukat gondozó plat-

¹⁹ A jogviszony minősítésével kapcsolatos lényegi probléma, hogy a platformok rendszerint önfoglalkoztatóként vagy önálló vállalkozóként minősítik a platform-munkavégzést folytató személyek jogviszonyát, holott a valóságban gyakran munkaviszonyról van szó. A téves minősítés által pedig a valójában munkaviszony keretében platform munkát folytató személy elesik a munkajog által biztosított védelemtől.

²⁰ CRIADO, NATALIA – SUCH, JOSE M.: *Digital discrimination*. 2019. Elérhető: https://www.researchgate.net/publication/336792693_Digital_Discrimination (Letöltés ideje: 2023. május 25.) 1. p.

²¹ A digitális diszkrimináció munkajogi összefüggéseiről l. bővebben: LUKÁCS ADRIENN: *Digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal, különös tekintettel a munka világára*. Miskolci Jogi Szemle: a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata 2023/2. 103–117. p.

²² CAHN, NAOMI – CARBONE, JUNE – LEVIT, NANCY: *Discrimination By Design?* Arizona State Law Journal (51)2019. 8. p., 16. p.

formalapú munkát végző személyek számára. Mivel a gondozást (legyen szó akár kisgyermekről, akár idős vagy fogyatékkal élő hozzátartozóról) többnyire a nők szokták végezni, így a platform munka kihívásokat vehet fel a nemi esélyegyenlőség terén.²³ A gondozást végző személyek egyrészt kevésbé tudják a platform munka által nyújtott rugalmasságot ténylegesen kihasználni, másrészt ez a bérezésükre, adott esetben a munkavállalási lehetőségeikre is hatást gyakorolhat. Az algoritmus ugyanis a munkavégzéssel kapcsolatos döntéseket – köztük a platformalapú munkát végző személynek járó bérezés mértékét – olyan kritériumok alapján határozza meg, melyekre (negatív) hatással lehet a gondozási feladatok ellátása is.²⁴ Ilyen kritérium például a platformalapú munkát végző személy rendelkezésre állása, az, hogy az egyes megkeresésekre mennyire gyorsan reagál vagy mennyi időt tölt a feladat elvégzésével – melyekre a gondozási feladatok ellátása jelentős befolyást gyakorolhat.²⁵ Fontos hangsúlyozni, hogy az ily módon megjelenő egyenlőtlenségeket nem önmagában a platform munkavégzés megjelenése és elterjedése hívta életre, hanem „csupán” tükrözi – és gyakran súlyosbítja – a már létező egyenlőtlenségeket.²⁶

Másrészt, a digitális munkaplatformok működési jellemzői közé tartozik, hogy nagyban támaszkodnak a felhasználói értékelésekre: a rendszer értékelési rendszere pedig befolyásolhatja a platformalapú munkát végző személy keresetét, valamint akár későbbi munkalehetőségeit is.²⁷ A platformokon adott felhasználói értékeléseket ugyanis nagy valószínűséggel befolyásolni fogják a társadalomban jelenlévő, nemi, faji, etnikai hovatartozáson, vagy egyéb védett tulajdonságon alapuló előítéletek.²⁸ Mindazonáltal önmagában nem is feltétlenül magával az értékeléssel van a probléma (hiszen a felhasználót megilleti a véleménynyilvánítás szabadsága), hanem azzal, hogy ezek a visszajelzések rendszerint automatikusan (mindenféle ellenőrzés vagy felülvizsgálat nélkül) az algoritmikus

²³ RENAN BARZILAY, ARIANNE: *The Technologies of Discrimination: How Platforms Cultivate Gender Inequality*. Law & Ethics of Human Rights 2019/2. 194. p.

²⁴ Azon platformok, ahol a platformalapú munkát végző személy szabja meg a feladat ellátásáért cserébe kért munkadíjat, szintén nem problémamentesek az nemek közötti béregyenlőség terén. Kutatások ugyanis kimutatták, hogy amennyiben nagy a bizonytalanság a bérezés mértékét, illetve az azt övező tárgyalásokat illetően, a nők kedvezőtlenebb bért alkudnak ki maguknak, tovább mélyítve a nemek közötti bérkülönbségeket. RENAN BARZILAY 2019, 191. p.

²⁵ KULLMAN 2018, 10. p.

²⁶ A nemi esélyegyenlőtlenséget nemcsak a gondozási feladatok többnyire nők által történő ellátása mélyíti, hanem egyéb, nemhez kötődő jelenségek is közrehatnak benne. Ilyen lehet például, ha egy személyfüvarozást nyújtó platform bónuszt ajánl bizonyos időszakban (pl.: késő esti órákban) végzett munkáért. A női sofőrök rendszerint kisebb arányban veszik igénybe ezt a lehetőséget, mivel gyakran aggályaik vannak biztonságukat illetően a megadott időszakban utazó közönség miatt. CAHN – CARBONE – LEVIT 2019, 4–5. pp; CAHN – CARBONE – LEVIT 2019, 4. p.

²⁷ ROSENBLAT, ALEX et al.: *Discriminating Tastes: Uber’s Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination*. Policy & Internet, 2017/3. 261. p.

²⁸ Emellett a felhasználói értékelések más szempontból sem mindig teljesen megbízhatók: egyrészt sok felhasználó az egyébként érzett feszültségét vezeti le az értékelés során, másrészt egyes dolgozók azt tapasztalták, hogy számos, rajtuk kívül álló dolog miatt részesültek alacsony minősítésben, harmadrészt egy laikus felhasználó nem képes megbízhatóan értékelni a munkavégzés szakmaiságát. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy beérkezett értékelésre a dolgozó gyakran nem is tud válaszolni, nem tudja magát „tisztázni”. ROSENBLAT et al. 2017, 262. p.; CAHN – CARBONE – LEVIT 2019, 29. p.

rendszer részévé válnak, ezáltal pedig közvetlen hatást gyakorolnak a platformalapú munkát végző személy tág értelemben vett munkalehetőségeire, tovább mélyítve a társadalomban jelenlévő egyenlőtlenségeket.²⁹

Harmadrészt, a felhasználók előítéletei nemcsak az értékelés, hanem a platformalapú munkát végző személy kiválasztása – amennyiben az adott platform engedi a választást – során is hangsúlyosabban jelenhetnek meg. Amennyiben ugyanis megismerhető a felhasználó által – akár a névből, profilképből, felhasználónévből –, a platformalapú munkát végző személy neme, faji hovatartozása, életkora, egyéb védett tulajdonsága, úgy azok a társadalomban és egyénben jelenlévő tudatos vagy tudat alatti előítéletek miatt a kiválasztásra is hathatnak.³⁰ Bár ezek a tendenciák a hagyományos munkaerőpiacon is megjelennek, a platform munkavégzéssel összefüggésben jelentős eltérés, hogy a kifejtett munka gyakran egy sokkal intimebb környezetben jelenik meg (pl.: a felhasználó vagy a platformalapú munkát végző személy gépjárművében, otthonában) – a tranzakció intimítása pedig fokozottan diszkriminációhoz vezethet.³¹

2. Az egyenlő bánásmód szabályozása a platform munkavégzéssel összefüggésben

A platform munkavégzés nem egy szabályozási vákuumba érkezett, az EU-nak számos olyan jogszabálya van, amely a platformalapú munkát végző személy jogait is védi.³² Példának okáért ide tartoznak bizonyos, az egyenlő bánásmód érvényesülését garantáló normák, valamint a személyes adatok védelméről rendelkező normák.

Az EU *antidiszkriminációs szabályai* testet öltenek mind elsődleges, mind másodlagos jogalkotási aktusokban. Kiemelendő az Alapjogi Karta, valamint a Szociális jogok európai pillére,³³ továbbá a vonatkozó irányelvek.³⁴ Bár ezen normák személyi hatályába rendszerint nemcsak a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók is beletartozhatnak,

²⁹ CAHN – CARBONE – LEVIT 2019, 31. p.

³⁰ A kiválasztáson túl mindez testet ölthet alacsonyabb árakban, vagy lassabb válaszban. Példaként említhetők a platform gazdaságban működő adásvételi oldalak, ahol az eladott tárgyak sötétebb bőrszínű eladói (amennyiben a bőrszín a vevő tudomására jutott) alacsonyabb áron tudták eladni termékeiket; továbbá a szálláshely-szolgáltatások, ahol az ázsiai vendéglátók alacsonyabb díjért tudták kiadni ingatlanjaikat, és az afroamerikai felhasználók szállásfoglalásait kisebb arányban fogadták el a vendéglátók. ROSENBLAT *et al.* 2017, 263-264. p.

³¹ SCHOENBAUM, NAOMI: *Gender and the Sharing Economy*. Fordham Urban Law Journal 2016/4. 1035. p.

³² Ezek a szabályok attól függetlenül irányadónak tekintendők, hogy a platformalapú munkát végző személy munkavállalónak minősül-e vagy sem – bár tény és való, hogy a munkajogi szabályozás kidolgozottsága és a védelmi intézmények megléte által egy munkavállaló valóban magasabb szintű védelemben részesül.

³³ Az Alapjogi Karta III., egyenlőség című fejezete többek között kimondja a törvény előtti egyenlőség elvét (20. cikk), a megkülönböztetés tilalmát (21. cikk), valamint a nők és a férfiak közötti egyenlőséget (23. cikk). A Szociális jogok európai pillérének 2. alapelve a nemek közötti egyenlőségről rendelkezik, melyet minden területen érvényre kell juttatni és elő kell mozdítani, a 3. alapelv pedig az esélyegyenlőség követelményét erősíti meg.

³⁴ L. különösen a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (2006. július 5.); a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (2000. június 29.); a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (2000. november 27.)

a gyakorlatban sajnos nehézségekbe ütközik ezen rendelkezéseknek az önálló vállalkozókra történő hatékony alkalmazása.³⁵ Az *adatvédelem* terén az általános adatvédelmi rendelet (a továbbiakban: GDPR) 22. cikke érdemel kiemelt figyelmet. A 22. cikk ugyanis az egyedi ügyekben történő automatizált döntéshozatallal (beleértve a profilalkotást) szemben támaszt követelményeket. Bár a GDPR nem kifejezetten az egyenlő bánásmód szemszögéből közelíti meg a kérdést, a 22. cikk fontos rendelkezéseket fogalmaz meg az adatkezelés jogszerűsége és tisztességessége érdekében, mely közvetetten az egyenlő bánásmód hatékony érvényesülésére is hatással lehet.³⁶

Mindennek ellenére, a létező szabályozás hiányosságaira, valamint a platform munkavégzés sajátosságaira tekintettel szükséges volt egy olyan szabályozás megalkotása, mely kifejezetten az algoritmikus menedzsment ellen nyújt védelmet a platformalapú munkát végző személyeknek. Ezt célozza a platform irányelv. Az Európai Parlament által elfogadott szabályok³⁷ ugyanis amellett, hogy bevezetnek a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyának helyes meghatározását elősegítő intézkedéseket;³⁸ előmozdítják az átláthatóságot, a méltányosságot, az emberi felügyeletet, a biztonságot és elszámoltathatóságot a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányítása terén.³⁹ Az irányelv számos követelményt támaszt az algoritmikus menedzsmenttel szemben. Megtiltja bizonyos adatoknak az automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek általi kezelését (pl.: a platformalapú munkát végző személy érzelmi vagy pszichológiai állapotra vonatkozó bármely személyes adatának, a magánjellegű beszélgetésekkel kapcsolatos személyes adatoknak, bizonyos szenzitív adatoknak, biometrikus adatok egyes fajtáinak, valamint az alapvető jogok gyakorlását előrejelző személyes adatoknak a kezelését),⁴⁰ rendelkezik a rendszer működésének átláthatóságáról,⁴¹ valamint

³⁵ COUNTOURIS – RATTI 2018, 494–496. pp.

³⁶ A 22. cikket azokra az esetekre kell alkalmazni, amikor kizárólag automatizált adatkezelésen alapul a döntés (azaz arra humán döntéshozónak nincs érdemi ráhatása) és az az érintettre nézve joghatással jár vagy őt jelentős mértékben érinti. Ezekben az esetekben az érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen rá ki a döntés hatálya. [GDPR 22. cikk (1) bekezdés] A 22. cikk (2) bekezdése meghatároz kivételeket is ezen tilalom alól amennyiben a döntés (a) az érintett és az adatkezelő közötti szerződés megkötése vagy teljesítése érdekében szükséges, (b) azt uniós vagy tagállami jog teszi lehetővé, (c) ahhoz az érintett hozzájárult. Az ilyen döntéshozatal esetében az adatkezelő köteles megfelelő intézkedéseket tenni az érintett jogainak, szabadságainak és jogos érdekeinek védelme érdekében, ideértve az érintettnek legalább azt a jogát, hogy az adatkezelő részéről emberi beavatkozást kérjen, álláspontját kifejezze, és a döntéssel szemben kifogást nyújtson be. [GDPR 22. cikk (3) bekezdés] Az automatizált döntéshozatal munkajogi összefüggéseiről l. bővebben: LUKÁCS ADRIENN – VÁRADI SZILVIA: *GDPR-compliant AI-based automated decision-making in the world of work*. Computer Law & Security Review 2023. Paper: 105848.

³⁷ Európai Parlament: *Az Európai Parlament állásfoglalása, amely első olvasatban 2024. április 24-én került elfogadásra a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/... európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel*. 2024. P9_TC1-COD(2021)0414.

³⁸ Észert az irányelv megállapít egy megdönthető vélelmet, miszerint vélelmezhető, hogy a platform és a platform-munkavállaló között fennálló jogviszony munkaviszony. Ha a digitális munkaplatform meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, neki kell bizonyítania, hogy az adott szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, a Bíróság ítélezési gyakorlatára is figyelemmel. EURÓPAI PARLAMENT 2024, 5. cikk (1).

³⁹ Európai Parlament 2024, 1. cikk (1) a)-b).

⁴⁰ Európai Parlament 2024, 7. cikk.

⁴¹ Európai Parlament 2024, 9. cikk.

az automatizált rendszerek emberi felügyeletéről.⁴² Utóbbi tekintetében ellenőrizni, és rendszeresen, de legalább 2 évente értékelni kell a döntéshozatali rendszerek platformalapú munkát végző személyekre gyakorolt hatását, beleértve az egyenlő bánásmódra gyakorolt hatást is.⁴³ Emellett – az átláthatósággal is összefüggésben – a tagállamoknak kötelességük biztosítani, hogy a platformalapú munkát végző személyek magyarázatot kapjanak az őket érintő döntésről, kapcsolatba léphessenek a platform által kijelölt kapcsolattartóval a döntéshez vezető tények, körülmények és indokok megvitatása és tisztázása céljából.⁴⁴ Ezen túlmenően a platformoknak kötelességük bizonyos automatizált döntések írásban történő indokolása (pl.: a felhasználó fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló döntések, a végzett munkáért járó fizetés megtagadására vonatkozó döntések, a platformalapú munkát végző személy szerződéses jogviszonyára vonatkozó döntések, a hasonló hatású döntések, vagy jogviszony alapvető szempontjait érintő bármely más döntések esetén),⁴⁵ adott esetben felülvizsgálata,⁴⁶ jogsértés esetén annak korrigálása.⁴⁷ Ezek a rendelkezések általánosságban írják elő a döntés átláthatóságát és az emberi felügyeletet, közvetetten azonban az egyenlő bánásmóddhoz való jog hatékonyabb érvényesülésére is kedvező hatást gyakorolhatnak.

IV. Összegzés

A diszkrimináció a tradicionális munkaerőpiacon is egy régóta létező jelenség, nem a platform munkavégzés megjelenése és elterjedése hívta azt életre. A platform munkavégzés által hozott „újdonság”, hogy léteznek olyan megjelenési formái, melyek kifejezetten a platform munkavégzésre jellemzőek, emellett a platform munkavégzés tovább mélyíti és felerősíti a már eleve létező társadalmi egyenlőtlenségeket.

Mindennek köszönhetően szükségessé vált a platform munkavégzés szabályozása annak érdekében, hogy a platformalapú munkát végző személyek jogvédelme a megváltozott munkavégzési környezetben is biztosítva legyen. A platform irányelvvel az uniós jogalkotó megtette a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy a platform munkavégzés feltételeit javítsa. Mivel az irányelv minimumkövetelményeket fogalmaz meg, valamint a tagállamoknak két év áll a rendelkezésükre, hogy átültessék azt a jogrendszerükbe, így a platformalapú munkát végző személyek jogvédelmének tényleges kivitelezése nagyban múlik azon, hogy a tagállamok milyen megoldást választanak az irányelv átültetésére és a benne megfogalmazott célkitűzések elérésére.

Bár az irányelv szignifikáns előrelépést jelent a platformalapú munkát végző személyek jogainak – köztük az egyenlő bánásmóddhoz való jognak – a biztosításában, önmagában nem szünteti meg az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos, a tanulmányban is ismertett problémákat. Általánosságban véve is szükséges a tudatosság növelése (mind a jogi

⁴² Európai Parlament 2024, 10-11. cikk.

⁴³ Európai Parlament 2024, 10. cikk (1).

⁴⁴ Európai Parlament 2024, 11. cikk (1).

⁴⁵ Európai Parlament 2024, 11. cikk (1).

⁴⁶ Európai Parlament 2024, 11. cikk (2).

⁴⁷ Európai Parlament 2024, 11. cikk (3).

szféra, mind az online munkaplatformokat üzemeltetők, mind a társadalom vonatkozásában). Mindemellett megfelelő technológiai beállítások, megoldások alkalmazása is hozzájárulhat bizonyos problémák megoldásához (pl.: profilkép elrejtése). A jogszabályok mellett tehát egyéb intézkedésekre is szükség van, hogy a társadalmakban és egyénekből gyökerező előítéletek ellen hatékonyan fel lehessen venni a harcot.

ADRIENN HADADY-LUKÁCS

PLATFORM WORK AND EQUAL TREATMENT, WITH PARTICULAR REGARD TO THE PLATFORM DIRECTIVE OF THE EUROPEAN UNION

(Summary)

The proliferation of various technological innovations has given rise to new, innovative forms of work, including platform work. Although much of the scholarly attention to platform work has focused on the classification of legal relationships, it is also important to consider the impact of algorithmic management on the rights of individuals engaged in platform-based work. Among these rights, this study aims to contribute to the scientific examination of challenges related to the right to equal treatment.

One of the defining characteristics of digital work platforms is that, due to algorithmic management, decisions related to the organization of platform work are essentially made through automated decision-making. In the context of the right to equal treatment, this raises the issue of digital discrimination. While digital discrimination is not exclusive to platform work, it arises more intensively in this area due to the pervasive algorithmic management, compared to more traditional forms of work. Additionally, there are also platform-specific challenges, such as the ability to fully exploit the flexibility of platform work, and the impact of user ratings and other user decisions on platform workers.

Platform work has not emerged in a regulatory vacuum; the EU has several laws that protect the rights of individuals engaged in platform-based work. However, there is a need for specific regulations that protect platform workers against algorithmic management. In this regard, the EU platform directive is noteworthy. Following an overview of platform work and the relevant regulations, this study examines the challenges related to equal treatment in platform work and their regulation, with particular emphasis on the EU platform directive.