

HADADY-LUKÁCS ADRIENN\*

# Az egyenlő bánásmódhoz való jog és a platformmunka, különös tekintettel a platform-alapú munkavégzés értékelésére

*The Right to Equal Treatment and Platform Work, with Particular Regard to the Evaluation of Platform Work*

## ABSZTRAKT

A digitális átállás alapvető hatást gyakorol a mindennapokra, köztük a munka világára is. Míg a digitális munkaplatformokon keresztül kifejtett munkavégzés számos lehetőséget rejt magában, addig a platformdolgozót megillető jogosultságok terén számos kihívást okoz. A tanulmány fókuszában az egyenlő bánásmódhoz való jog áll, célja áttekinteni, hogy milyen sajátos kérdések, kihívások merülnek fel a platformdolgozó fogyasztók általi értékelését illetően. A jogi problémát önmagában nem a fogyasztói visszajelzések figyelembevétele okozza, hanem az, hogy a platform más módon és mértékben támaszkodik az így adott fogyasztói visszajelzésekre, mint ahogy az egy tradicionális munkavégzéssel összefüggésben történne. Következésképp a platformokon keresztül leadott fogyasztói értékelések több tekintetben is megkérdőjelezzik az így adott visszajelzések megbízhatóságát és jogszerűségét.

**Kulcsszavak:** platformmunka, egyenlő bánásmód, a platformmunka értékelése, „csillagozás”, munkajog, digitalizáció

## ABSTRACT

The digital transition has a fundamental impact on everyday life, including the world of work. While working through digital work platforms offers numerous opportunities, it also presents several challenges regarding platform workers' rights. The paper focuses on platform workers' right to equal treatment and aims to review the questions and challenges that arise regarding the evaluation of platform workers by consumers. The legal problem is not caused by taking consumer feedback into account per se, but by the fact that the platform relies on such consumer feedback in a different manner and to a different extent than would be the case in traditional employment. Consequently, consumer evaluations and ratings raise several questions regarding the reliability and legality of such feedback.

**Keywords:** platform work, equal treatment, evaluation of platform work, ratings, labour law, digitisation

---

\* Dr. Hadady-Lukács Adrienn, egyetemi adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Kapcsolatok és Társadalombiztosítási Képzések Intézete; e-mail: lukacs.adrienn@szte.hu; ORCID: 0000-0002-1194-1944. A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-4 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

A digitalizációs forradalom alapvető befolyást gyakorol a munka világára<sup>1</sup> – ezen hatások közé tartozik többek között a digitális munkaplatformok megjelenése. A digitális (munka)platformok nemcsak a hétköznapjainkat szövik át (elég egy, a járda közepén hagyott közösségi rollerra vagy egy streamingszolgáltatóra gondolni), hanem a munka világában is egyre inkább elterjedtek. Míg a digitális munkaplatformok által lehetővé tett rugalmas, innovatív munkavégzés számos lehetőséget rejt magában, addig a platformdolgozót megillető jogosultságok terén számos kihívást okoz. Ezen jogosultságok közül a tanulmány az egyenlő bánásmóddhoz való jog érvényesülésére fókuszál.

Ugyan az egyenlő bánásmóddhoz való joggal kapcsolatos (munkajogi) kutatások nem új keletűek, a téma továbbra is rendkívül aktuális, az egyenlő bánásmóddhoz való jog a gyorsan változó munkaerőpiaci körülmények között is kiemelt jelentőséggel bír. Elengedhetetlen annak vizsgálata, hogy a technológiai fejlődés – jelen tanulmány esetében a platformalapú munkavégzés elterjedése – milyen új helyzeteket teremt, jogi kérdéseket vet fel, azokra milyen sajátos megoldások javasolhatók. A 2017-ben elfogadott Szociális jogok európai pillére<sup>2</sup> – ami olyan jogokat és elveket határoz meg, melyek alapvető fontosságúak a 21. században – is jelentős szerepet tulajdonít az esélyegyenlőségnek.<sup>3</sup>

A platformalapú munkavégzés fokozódó térnyerésére tekintettel szükséges megvizsgálni, hogy a platformmunka milyen sajátos kérdéseket vet fel az egyenlő bánásmóddhoz való jog hatékony érvényesülése terén. Elmondható, hogy a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben több tekintetben is kihívások merülnek fel az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőséghez való jog hatékony érvényesülése terén. Tágabb értelemben felmerül a digitális munkaplatformokhoz történő egyenlő esélyű hozzáférés kérdése, mely megteremti a digitális esélyegyenlőség meghatározásának igényét.<sup>4</sup> A digitális munkaplatformok működését alapjaiban átható algoritmikus menedzsment általi automatizált döntéshozatal a digitális diszkrimináció vizsgálatát teszi kiemelt fontosságúvá.<sup>5</sup> Jelen tanulmány egy harmadik területre fókuszál: a fogyasztók által adott dolgozói értékelések antidiszkriminációs vetületét veszi górcső alá, mely szűk fókusz lehetővé teszi a téma mélyebb feldolgozását.

A tanulmány célja áttekinteni, hogy milyen szerepet töltenek be a fogyasztói értékelések a platformokon, milyen kérdések, kételyek merülnek fel az egyenlő bánásmód hatékony érvényesülése kapcsán a platformdolgozó fogyasztók általi értékelését illetően. A tanulmány a dokumentumelemzés módszerére támaszkodva, elsődlegesen a szakirodalom analitikus elemzése által kíván hozzájárulni a témát övező tudományos diskurzushoz. A tanulmány négy fejezetből épül fel: az első fejezet a téma

<sup>1</sup> A digitalizáció munka világára gyakorolt hatásairól lásd bővebben HORVÁTH István–PETROVICS Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. *Pro Futuro*, 2021/2, 61–80. (DOI: 10.26521/profuturo/2021/2/10239).

<sup>2</sup> Az Európai Parlament, a Tanács és az Európai Bizottság: A szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről szóló intézményközi nyilatkozat. HL C 428,13/12/2017, 10–15.

<sup>3</sup> Az I. fejezet az *Esélyegyenlőség és munkavállalási jog* címet viseli, és többek között magában foglalja a nemek közti egyenlőség és az esélyegyenlőség követelményét.

<sup>4</sup> A hozzáféréssel összefüggésben a digitális egyenlőtlenségről lásd bővebben LUKÁCS Adrienn: Digitális egyenlőtlenség, különös tekintettel a munka világára. *Forum: Acta Juridica Et Politica*, 2023/13, 133–142.

<sup>5</sup> Lásd bővebben LUKÁCS Adrienn: Digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal, különös tekintettel a munka világára. *Miskolci Jogi Szemle*, 2023/18, 103–117. (DOI: <https://doi.org/10.32980/mjsz.2023.2.103>).

tárgyalásához szükséges alapvető fogalmi kereteket tisztázza. A második fejezet az egyenlő bánásmódra vonatkozó nemzetközi és hazai szabályozást ismerteti. A harmadik fejezet az értékelések platformokon betöltött szerepének ismertetését követően, az értékelések által felvetett diszkriminációs problémákat elemzi. A negyedik, záró fejezet tartalmazza a lehetséges megoldási javaslatokat és az összegzést.

## 1. Fogalmi alapvetések

A digitális munkaplatformok több millió személy számára biztosítanak munkavégzési lehetőséget: az Európai Unióban 2022-ben több mint 28 millió fő végzett ily módon munkát, mely szám 2025-re várhatóan a 43 millió főt is eléri.<sup>6</sup> A digitális munkaplatformok lehetővé teszik a kihasználatlan munkaerő kiaknázását, oly módon, hogy alkalmoszerűen végzett munkákat közvetítenek ki egy online platformon keresztül, közvetlen kapcsolatot biztosítva a platformmunkát végző és a szolgáltatást igénybe vevő személy között.<sup>7</sup> Bár az egységes definíció megalkotása terén nehézségekbe ütközünk, tekintettel az érintett tevékenységek heterogenitására,<sup>8</sup> érdemes a létező fogalmak közül párat kiemelni.

Az OECD meghatározása szerint „[a] digitális platformon történő foglalkoztatás magában foglal minden olyan tevékenységet, amelyet egy személy egy digitális platformon keresztül vagy azon végez azzal a szándékkal, hogy fizetést vagy nyereséget termeljen, és: (1) a digitális platform vagy egy telefonos alkalmazás irányítja és/vagy szervezi a tevékenységek lényeges szempontjait, például az ügyfelekhez való hozzáférést, az elvégzett tevékenységek értékelését, a munka elvégzéséhez szükséges eszközöket, a fizetések megkönnyítését, az elvégzendő munka elosztását és rangsorolását; és (2) a munka a referencia-időszakban legalább egy órára szól”.<sup>9</sup> A Eurofound meghatározása értelmében a platformmunkavégzés „olyan foglalkoztatási forma, amely egy online platformot használ arra, hogy szervezetek vagy magánszemélyek más szervezetekhez vagy magánszemélyekhez forduljanak problémák megoldása vagy szolgáltatások nyújtása céljából, fizetés ellenében”.<sup>10</sup> Az EU

<sup>6</sup> <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/> (2024. 07. 03.). Antóni szerint Magyarországon is több ezren, az általa hivatkozott becslések szerint 163 ezren dolgoznak főfoglalkozásként a platformgazdaságban. ANTÓNI Rita: A platform munka magyarországi terjedése, a szabályozás, jogvédelem hiányosságai az uniós jogalkotási kezdeményezés tükrében. *Munkaügyi Szemle*, 2023. június, 2.

<sup>7</sup> Zódi Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány*, 2022/1, 91–92. (DOI: <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>).

<sup>8</sup> ALOISI, Antonio: Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 2022/13 [a továbbiakban: ALOISI (2022a)], 5. (DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>); ALOISI, Antonio–DE STEFANO, Valerio: *Your Boss is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Hart, Oxford, New York, Dublin, 2022, 89. (DOI: <https://doi.org/10.5040/9781509953219>).

<sup>9</sup> OECD: Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. OECD, ILO, European Union, 2023. [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/0ddcac3b-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/0ddcac3b-en&\\_csp\\_=8da455136513bb7d98f2c418b2693ec0&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e2694-7197ccf766](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/0ddcac3b-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/0ddcac3b-en&_csp_=8da455136513bb7d98f2c418b2693ec0&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e2694-7197ccf766) (2024. 07. 03.) (DOI: <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>).

<sup>10</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE): *Artificial intelligence, platform work and gender equality*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021 (a továbbiakban: EIGE), 28. (DOI: 10.2839/372863).

platformirányelve értelmében digitális munkaplatformnak minősül minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan szolgáltatást nyújt, amelyik megfelel az alábbi négy követelménynek: (1) azt legalább részben távolról, elektronikus úton (például: weboldalon vagy mobilalkalmazáson keresztül) nyújtjanak; (2) a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják; (3) szükséges és lényeges elemként magában foglalja a magánszemélyek által fizetés ellenében végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy azt a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e, és (4) magában foglalja automatizált nyomon követési vagy döntéshozatali rendszerek használatát.<sup>11</sup> Aloisi és De Stefano – felhívva a figyelmet a definícióalkotás nehézségeire – a platformmunka kulcsának tekinti, hogy az az elvégzendő munkák feladatokra bontása köré szerveződik, melyet a platform a folyamatosan rendelkezésre álló, a munkát ideiglenesen végző platformdolgozók között oszt ki, miközben a platform nagy fokú hatalommal, de enyhe köztelezettségekkel rendelkezik.<sup>12</sup>

Az egységes definícióalkotás nehézségeire tekintettel érdemes a platformmunka általános jellemzőit görcső alá venni. Zódi a platformmunkavégzésnek három jellemző sajátosságát különbözteti meg. Eszerint a platformmunka egyrészt egy háromoldalú jogviszonyt feltételez, melyben a platformdolgozó, a platform és a fogyasztó vesznek részt, oly módon, hogy a platform köti össze a dolgozót a fogyasztóval, szolgáltatás igénybe vevőjével. Másrészt a digitális munkaplatformok működésére a kód- és adatvezéreltség jellemző, azaz algoritmusok valósítják meg a munka megszervezését. Harmadrészt pedig a platformokat hálózati hatások és egy sajátos erőfölény határozza meg.<sup>13</sup> Ezen jellemzőkkel részben átfedésben áll a Eurofound megközelítése, mely szerint a platformmunkavégzés legfontosabb elemei közé tartozik, hogy a fizetett munka megszervezése egy online platformon keresztül történik; a munkavégzésben három fél (online platform, platformdolgozó és ügyfél) vesz részt; a munkavégzés célja konkrét probléma megoldása vagy feladat elvégzése; a munkavégzést kiszervezik, a munkákat feladatokra bontják, a munkavégzést igény szerint biztosítják.<sup>14</sup>

Az eltérő definíciók ellenére konszenzus mutatkozik a platformmunkavégzés típusait illetően. A szakirodalom<sup>15</sup> a platformalapú munkavégzés tekintetében különbséget tesz egyrészt az applikáción keresztül történő munkavégzés, másrészt a crowdwork között. Míg az applikáción keresztül történő munkavégzés esetében a munkavégzés offline, a munkaszervezés viszont online, a platformon keresztül valósul meg (például:

<sup>11</sup> Az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2024. április 24-én került elfogadásra a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/2831 európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel [P9\_TC1-COD(2021)0414. 2. cikk (1) 1].

<sup>12</sup> ALOISI-DE STEFANO: i. m., 86.

<sup>13</sup> ZÓDI: i. m., 93.

<sup>14</sup> EIGE: i. m., 28.

<sup>15</sup> GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/XV, 25–51.; COUNTOURIS, Nicola–RATTI, Luca: The Sharing Economy and EU Anti-discrimination Law. In: Davidson, Nestor M.–Finck, Michèle–Infranca, John J. (szerk.): *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*. Cambridge University Press, online, 2018, 487. (DOI: <https://doi.org/10.1017/9781108255882.037>); ALOISI (2022a): i. m., 5–6.; KULLMANN, Miriam: Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2018/34, 4. (DOI: <https://doi.org/10.54648/ijcl2018001>); Kovács Erika: Gender Equality in Virtual Work I.: Risks. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2018/1 [a továbbiakban: Kovács (2018a)], 92.

ételkiszállítás, takarítás, egyes ház körüli munkák elvégzése), addig a crowdwork teljes egészében online történő munkavégzést foglal magába (például: fordítás, online tartalomgyártás, adatok címkézése).<sup>16</sup>

A platformok működését alapvetően meghatározó algoritmikus „uralom” kapcsán szükséges tisztázni az algoritmikus menedzsment fogalmát.<sup>17</sup> Az *algoritmikus menedzsment* lényegében a munkáltatót<sup>18</sup> megillető jogkörök digitalizálását, automatizálását jelenti (például: a platformdolgozó jogviszonyának létrehozatala és megszüntetése, a platformdolgozók irányítása és fegyelmezése, de részben ide sorolható a tanulmány központjában álló munkateljesítmény értékelése is),<sup>19</sup> számítógéppel programozott eljárások alkalmazását a szervezetben a munkaerő koordinálása céljából.<sup>20</sup>

A különféle munkáltatói jogkörök (például: utasítás, irányítás, fegyelmezés) önmagukban nem tekinthetők újdonságnak, ezen jogkörök létjogosultságát nem az algoritmikus irányítás hozta magával. Ugyanakkor az algoritmikus menedzsment lényegi változást eredményez ezen jogosultságok gyakorlása terén: a hagyományosan a munkáltatót megillető jogkörök egyre szélesebb körűvé, gyorsabbá és szigorúbbá válnak,<sup>21</sup> a nyomon követés által fokozódik a munkavégzés intenzitása, csökkennek az „üresjáratok”, a hagyományos munkahelyen és munkaidőn túlra is kiterjed a munkavégzés<sup>22</sup> – mely jelenség rendszerint a platformdolgozó fokozott kiszolgáltatottságával párosul.

Nem okoz meglepetést, hogy egy ilyen rendszer működése a személyes adatok kezelésén alapul, így kulcsfontosságú a személyes adatok védelmére vonatkozó szabályok tiszteletben tartása. Az adatvédelem mellett ugyanakkor egyéb *jogi kihívások* is felmerülnek. Többek között – bár jelen tanulmánynak elsődlegesen nem ez a tárgya – elengedhetetlen szólni a jogviszony minősítésének kérdéséről. A jogvi-

<sup>16</sup> Kovács (2018a): i. m., 92.

<sup>17</sup> Fontos hangsúlyozni, hogy az algoritmikus menedzsment nem kizárólag a platformmunkavégzésre jellemző: a digitalizáció és automatizáció térnyerésével a tradicionális munkahelyeken is egyre inkább teret nyer az alkalmazása, ha nem is olyan mértékben, mint a digitális munkaplatformok esetében – a platformmunkavégzést ugyanis alapjaiban hatja át.

<sup>18</sup> Központi kérdés ugyanakkor, hogy egyáltalán munkaviszonyról – és így munkáltatóról – beszélhetünk-e. Bár a jogviszony minősítésétől függetlenül kétségtelen, hogy a platformok működése az algoritmikus menedzsmenten alapszik, azok gyakran igyekeznek azt a fogyasztói vagy felhasználói védelem szempontjából tálni, nem pedig a munkáltatói ellenőrzés lényegi aspektusaként. ADAMS-PRASSL, Jeremias: Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence.' *European Labour Law Journal*, 2022/13, 33. (DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211062558>).

<sup>19</sup> ADAMS-PRASSL: i. m., 32.; DE STEFANO, Valerio–TAES, Simon: *Algorithmic management and collective bargaining*. Foresight Brief, 2021, 3.

<sup>20</sup> International Labour Organization–European Commission: *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*. Background paper No9, 2022, 5.

<sup>21</sup> ALOISI, Antonio: Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights. 2022, 4. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4235261](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4235261) (2024. 07. 03.).

<sup>22</sup> Az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2024. április 24-én került elfogadásra a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/2831 (2024. október 23.) európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására és 2024. október 23-ai kihirdetésére tekintettel (P9\_TC1-COD(2021)0414.), preambulum (50).

szony minősítésével kapcsolatos lényegi probléma, hogy a platformok rendszerint önfoglalkoztatóként vagy egyéb jogviszonyban állóként (rendszerint önálló vállalkozóként) aposztrofálják a platformalapú munkavégzést folytató személyek jogviszonyát, holott a valóságban gyakran a munkaviszony meghatározó jegyeit hordozó tevékenységről van szó. A téves minősítés által pedig a valójában munkaviszony keretében platformmunkát folytató személy elesik a munkajog által biztosított – az önálló vállalkozókat megillető védelemhez képest sokkal szélesebb körű<sup>23</sup> – védelemtől.

Az algoritmikus menedzsment pedig – a személyes adatok védelméhez való jogon túlmenően – egyéb jogosultságok hatékony érvényre jutását is megkérdőjelezheti, melyek közül a tanulmány az egyenlő bánásmóddhoz való jog érvényesülésével összefüggésben felmerülő kérdésekre fókuszál, melyet részletesen a 3.2. cím tárgyal.

## 2. Az egyenlő bánásmód szabályozása a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben

Bár a platformalapú munkavégzés nem egy szabályozási vákuumba érkezett, az általa hozott változások (különös tekintettel a jogviszony minősítésének a kérdésére és az algoritmikus menedzsmentre) szükségessé tették az ilyenfajta munkavégzés szabályozását. Az Európai Bizottság 2021-ben tette közzé a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv javaslatát, melyet – hosszas tárgyalások után – az Európai Parlament 2024. április 24-én fogadott el, és a kihirdetésére 2024. október 23-án került csak sor.<sup>24</sup> A jogviszony helyes meghatározása terén a platformirányelv bevezet egy a munkaviszony fennállását vélelmező megdönthető vélelmet;<sup>25</sup> valamint előmozdítja az átláthatóságot, a méltányosságot, az emberi felügyeletet, a biztonságot és az elszámoltathatóságot az algoritmikus irányítás terén.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Példának okáért egy önálló vállalkozót nem, de egy munkavállalót megillet a fizetett szabadság, betegszabadság, szigorú szabályok vonatkoznak a munka- és pihenőidőre, munkavédelemre stb.

<sup>24</sup> Az Európai Parlament állásponjtja, amely első olvasatban 2024. április 24-én került elfogadásra a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/2831 (2024. október 23.) európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására és 2024. október 23-i kihirdetésére tekintettel (P9\_TC1-COD(2021)0414.).

<sup>25</sup> Érdekesség, hogy míg az EU-s irányelv a munkaviszony irányába „mozdult el” (a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/2831 (2024. október 23.) európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel. (P9\_TC1-COD(2021)0414.) 2024, 5. cikk), addig a magyar legfelsőbb bírói fórum, a Kúria egyik 2023-as (várva várt) ítélete nem minősítette munkaviszonynak az érintett platformdolgozó (ételfutár) jogviszonyát (Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7., BH2024. 66.).

<sup>26</sup> Az Európai Parlament állásponjtja, amely első olvasatban 2024. április 24-én került elfogadásra a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/2831 (2024. október 23.) európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel (P9\_TC1-COD(2021)0414.) 2024, 1. cikk (1) a)–b). A platformirányelv tervezetéről lásd bővebben: Kiss Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében. *Közjogi Szemle*, 2023/3, 65–70.; HORVÁTH István–PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész). *Munkajog*, 2022/1, 34–42. [a továbbiakban: HORVÁTH–PETROVICS (2022a)]; HORVÁTH István–PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (2. rész). *Munkajog*, 2022/2, 20–26.

Annak ellenére, hogy a platformirányelv algoritmikus menedzsmenttel összefüggésben megfogalmazott követelményeinek döntő többsége nem kifejezetten az egyenlő bánásmóddal foglalkozik, közvetett módon hozzájárulhatnak az egyenlő bánásmóddal való jog érvényesüléséhez is.<sup>27</sup> Mindazonáltal lényeges szólni azon generális normákról, melyek kifejezetten az egyenlő bánásmód követelményéről rendelkeznek, és irányadóak többek között a platformalapú munkavégzésre is.

A platformalapú munkavégzésre vonatkozó szabályokkal ellentétben az egyenlő bánásmóddal való jog igencsak hosszú utat tudhat maga mögött. Az egyenlőség követelménye már a Római Szerződésben megjelent – ugyan a nemek közötti egyenlő bérezésre korlátozva<sup>28</sup> –, azóta pedig egyre jelentősebbé vált és a megkülönböztetés tilalma alapvető értéknek számít valamennyi tagállamban.<sup>29</sup> Mind a Szerződések, mind az Alapjogi Charta<sup>30</sup> igencsak szűkszavúan rendelkeznek az egyenlő bánásmódról.<sup>31</sup> Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó részletes szabályok másodlagos jogalkotási aktusokban, irányelvekben találhatóak, melyek ugyanakkor nem általános jelleggel, hanem meghatározott területeken, meghatározott védett tulajdonságok tekintetében<sup>32</sup> rendelkeznek az egyenlő bánásmódról. Ezen irányelvek rendszerint tág személyi hatállyal bírnak, így rendszerint nemcsak a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók is beletartozhatnak, ugyanakkor a gyakorlatban sajnos nehézségekbe ütközhet ezen rendelkezéseknek az önálló vállalkozókra történő ha-

<sup>27</sup> Lásd bővebben: LUKÁCS Adrienn: Platform munkavégzés és egyenlő bánásmód, különös tekintettel az Európai Unió platform irányelvére. *Forum: Acta Juridica Et Politica*, 2024/1, megjelenés alatt.

<sup>28</sup> Római Szerződés (1957) eredeti 119. cikk: „Az első szakaszban minden tagállam biztosítja és azt követően fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő díjazást kapjanak.”

<sup>29</sup> Az Európai Unióról szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata. HL C 326, 26/10/2012, 13–390, 2. cikk.

<sup>30</sup> Az Alapjogi Charta 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).

<sup>31</sup> Bár nem rendelkezik kötelező erővel, de érdemes említést tenni a Szociális jogok európai pillérééről, mely három témakörre fókuszálva (esélyegyenlőség és munkaerőpiacra való belépés, tisztességes munkakörülmények, szociális védelem és társadalmi befogadás), húsz olyan kulcsfontosságú alapelvet határoz meg, melyek célja a jobb élet- és munkakörülmények biztosítása. Az egyenlő bánásmóddal összefüggésben a 2. és a 3. alapelv érdemel kitüntetett figyelmet: előbbi a nemek közötti egyenlőségről rendelkezik, melyet minden területen érvényre kell juttatni és elő kell mozdítani, utóbbi pedig az esélyegyenlőség követelményét erősíti meg.

<sup>32</sup> Lásd például: A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról. HL L 180, 19/07/2000, 22–26.; A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. HL L 303, 02/12/2000, 16–22.; A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról. HL L 373, 21/12/2004, 37–43.; Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg). HL L 204, 26/07/2006, 23–36.; Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. HL L 180, 15/07/2010, 1–6.

tékony alkalmazása.<sup>33</sup> Megállapítható, hogy az önálló vállalkozókat megillető védelem szintje elmarad a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat megillető védelemhez képest.<sup>34</sup>

Mivel az irányelvek átültetési kötelezettséget írnak elő a tagállamok számára, szükséges a tagállami szabályok ismerete is. Hazánkban az Alaptörvény XV. cikke biztosítja az alapjogi védelmet,<sup>35</sup> a részletes szabályok pedig az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) található. Az Ebktv. III. fejezete ugyan nevesít pár kiemelt területet (például: foglalkoztatás), a jogszabály hatálya azonban valamennyi területre és valamennyi védett tulajdonságra kiterjed – ezáltal a jogviszony minősítésétől függetlenül kiterjed a platformmunkavégzésre is. Amennyiben viszont a platformmunkavégzés munkaviszonynak minősül, úgy megemlítendő a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §-a is, mely előírja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

### 3. Kihívások az egyenlő bánásmód terén a platformmunkavégzés értékelésével összefüggésben

Amint az a tanulmány bevezetésében is említésre került, az egyenlő bánásmóddal való jog sérelme több tekintetben is felmerülhet a platformmunkavégzéssel összefüggésben (például: digitális esélyegyenlőség, digitális diszkrimináció). Mindezek mellett a platformmunka értékelése is számos antidiszkriminációs kihívást vet fel – melyeket a továbbiakban elemzünk részletesen. Mielőtt azonban az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kihívásokat tárgyalnánk, szükséges az értékelések platformmunkavégzés során betöltött szerepéről szólni.

#### 3.1. A platformalapú munkavégzés értékelése

A digitális (munka)platformok alapvető működési jellemzői közé tartozik, hogy nagyban támaszkodnak a szolgáltatást igénybe vevő személy (fogyasztó vagy ügyfél) által adott értékelésekre. A szolgáltatás nyújtását követően a fogyasztó értékelheti a platformdolgozó teljesítményét, és gyakran fordítva, a dolgozó is visszajelzést adhat a fogyasztóról. Az értékelés sok esetben történik „csillagozással”, ahol egy

<sup>33</sup> COUNTOURIS–RATTI: i. m., 494–496.

<sup>34</sup> Kiss Gergely Árpád–TAKÁCS Dóra–VARGA Dóra: „Csillagok háborúja” – A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól. *Munkajog*, 2021/4, 53.

<sup>35</sup> Az Alaptörvény XV. szakaszának első bekezdése a törvény előtti egyenlőség elvét deklarálja, második bekezdése pedig kimondja, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.” A harmadik bekezdés a nemi egyenlőségről, a negyedik az esélyegyenlőségről és társadalmi felzárkózásról, az ötödik bekezdés pedig egyes társadalmi csoportokkal kapcsolatos pozitív intézkedésekről rendelkezik.



megadott skálán kell értékelni a szolgáltatást, de elképzelhető emellett szöveges visszajelzésnek a megfogalmazása is.

A munkaviszonyban a munkáltatót különféle jogkörök illetik meg, úgymint irányítás, utasítás, ellenőrzés, fegyelmezés. A munkáltató nemcsak arra jogosult, hogy utasítást adjon a munkavállalónak, hanem ellenőrizheti annak megtartását, és amennyiben szükségesnek látja, jogkövetkezmenyt is alkalmazhat. A munkáltatói jogkör gyakorlásához kapcsolódó döntések meghozatalában pedig támaszkodhat – többek között – a munkavállalóval kapcsolatba kerülő személyek visszajelzésére (például: szolgáltatást igénybe vevő ügyfél visszajelzésére).

Ezek a hagyományosan a munkáltatót megillető jogkörök a platformmunkavégzés esetében sem tűntek el, hanem a hagyományostól eltérő formában öltenek testet. A platformmunka esetében lényegében a munkáltatói jogkörök fogyasztókra történő kiszervezése valósul meg<sup>36</sup> – mely a 3.2. címbe kifejtettek alapján több szempontból is problematikusnak minősül az egyenlő bánásmód hatékony érvényesülése szempontjából. A platform ugyanis nincs a munkaviszonyhoz hasonló közvetlenebb kapcsolatban a platformdolgozó munkavégzésével, így „saját tapasztalatai” helyett döntően a fogyasztók visszajelzéseire támaszkodva hoz döntéseket. Ezáltal válik lényegében lehetővé, hogy a platform a dinamikusan változó, nagyszámú dolgozói kör teljesítményéről, munkavégzéséről visszajelzést kapjon, azt felügyelhesse.<sup>37</sup>

A fogyasztó által adott értékelések a felügyeletnek egy a hagyományos munkavégzéshez képest sokkal intenzívebb és kevésbé átlátható formáját valósítják meg.<sup>38</sup> Az értékeléseket visszacsatolják az algoritmikus irányításba. Az algoritmus pedig mind az értékeléseket, mind egyéb tényezőket (például: elfogadott és elutasított feladatok száma, feladat elfogadására és ellátására fordított idő stb.) figyelembe véve hoz a platformdolgozót érintő automatizált döntéseket. Ezen döntések komoly következményekkel járhatnak a platformdolgozóra nézve.<sup>39</sup> Egyrészt befolyásolhatják a dolgozó bérezését, közvetlenül érintve a már említett egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, munkavállalási lehetőségeit (például: tud-e magasabb díjazással járó időszakban munkát végezni, szélsőséges esetben profildeaktiválás).<sup>40</sup> Másrészt a kapott visszajelzések alkalmasak lehetnek a platformdolgozó magatartásának befolyásolására.<sup>41</sup>

<sup>36</sup> Kovács (2018a): i. m., 98.

<sup>37</sup> ROSENBLAT, Alex–LEVY, Karen E. C.–BAROCAS, Solon–HWANG, Tim: Discriminating Tastes: Uber's Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination. *Policy & Internet*, 2017/3, 258. (DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2858946>).

<sup>38</sup> Kovács (2018a): i. m., 95.

<sup>39</sup> ALOISI–DE STEFANO: i. m., 98.; ROSENBLAT–LEVY–BAROCAS–HWANG: i. m., 261.; KULLMANN: i. m., 10.

<sup>40</sup> *Rosenblat et al.* egy az Uber működését bemutató 2017-es tanulmányában felhívja a figyelmet arra, hogy az Uber rendszerében az utasok visszajelzései azonnali visszajelzést generálnak az Uber számára, lehetővé téve, hogy nyomon kövesse a sofőrök teljesítményét, és beavatkozzon az általa rosszul teljesítőnek ítélt dolgozók munkavégzésébe. Ezek az értékelések teszik lehetővé a fiók deaktiválását vagy a munkavégzés ellátására irányuló javaslatok megfogalmazását. Ahhoz, hogy a rendszerben aktívak maradjanak, a járművezetőknek el kell érniük egy átlagos értékelési célértéket, amely az 5 csillagból 4,6 csillag körül mozog. ROSENBLAT–LEVY–BAROCAS–HWANG: i. m., 258.

<sup>41</sup> Az értékelés lehetséges következményei miatt a platform az értékelésen keresztül közvetett elvárásokat támaszthat a platformdolgozók magatartását, munkavégzését illetően. ROSENBLAT, Alex–STARK, Luke: Algo-

A jogi problémát önmagában nem a fogyasztói visszajelzések figyelembevétele okozza (sőt, bizonyos munkakörök esetén kifejezetten hasznosak is lehetnek a fogyasztók, ügyfelek visszajelzései egy munkáltató számára), hanem az, hogy a platform sokkal nagyobb mértékben támaszkodik ezekre az értékelésekre, mint egy hagyományos munkáltató.<sup>42</sup> Különösen problematikus, hogy míg a platform lehetővé teszi az értékelés (akár szöveges megjegyzés) közzétételét, addig a platformdolgozó rendszerint nem tud arra válaszolni, nem tudja „tisztázni magát”.<sup>43</sup> Azaz az így adott visszajelzések automatikusan, mindenféle ellenőrzés és felülvizsgálat nélkül bekerülnek az algoritmikus irányítási rendszerbe.<sup>44</sup> Ez különösen problematikus az egyenlő bánásmód szempontjából.

### 3.2. A platformmunka fogyasztói értékelésének problematikája

A platformokon keresztül leadott fogyasztói értékelések több tekintetben is megkérdőjelezzik az ily módon adott visszajelzések megbízhatóságát és jogszerűségét. Társadalomtudományi kutatások rávilágítottak arra, hogy fogyasztói értékeléseket nagymértékben befolyásolják a fogyasztók előítéletei (például: a nem, vagy a faji, etnikai hovatartozás kapcsán),<sup>45</sup> ami végső soron akár diszkriminatív eredményhez is vezethet.<sup>46</sup>

Ugyan a hagyományos munkaviszony keretében adott, a munkavállaló tevékenységét illető fogyasztói, ügyféli visszajelzés is tükrözhet előítéleteket, a platformmunka esetében intenzívebben merülnek fel az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdések. *Schoenbaum* szerint a platformgazdaság fokozza a felek identitásának fontosságát, mivel megnövekedett a tranzakciók intimitása.<sup>47</sup> A hagyományos munkavégzésekhez képest a platformmunkavégzés – a konkrét feladat, tevékenység jel-

---

rhythmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 2016/10, 3772. *Rogers* felhívja a figyelmet arra, hogy ezek az elvárások akár úgynevezett érzelmi munka ellátására „kényszeríthetik” a dolgozót, azaz arra ösztönzik a dolgozókat, hogy „mikrokapcsolatokat alakítsanak ki, amelyektől az ügyfelek jól érzik magukat”. Ez olyan barátságos, de akár kissé szolgai magatartást feltételez, melyet az azonos tevékenységet a platformgazdaságon kívül folytató személynek nem kell ilyen mértékben vállalnia. Az érzelmi munka pedig aránytalan terhet róhat bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező személyekre nézve. Példaként említhetők a kisebbségek, akik az érzelmi munka kifejtése által próbálnak tenni az ügyfelek előítéletei ellen. *ROGERS, Brishen: The Social Costs of Uber. The University of Chicago Law Review Dialogue*, 2015/82, 97. (DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2608017>).

<sup>42</sup> CARBONE, June–CAHN, Naomi–LEVIT, Nancy: Discrimination by Design? *Arizona State Law Journal*, 2019/51, 30.

<sup>43</sup> CARBONE–CAHN–LEVIT: i. m., 29., EIGE: i. m., 27.

<sup>44</sup> EIGE: i. m., 27.

<sup>45</sup> Példaként említhetők a platformgazdaságban 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–LEVY–BAROCAS–HWANG: i. m., 263–264.*

<sup>46</sup> *ROSENBLAT–LEVY–BAROCAS–HWANG: i. m., 263., EIGE: i. m., 27., CARBONE–CAHN–LEVIT: i. m., 30., KOVÁCS (2018a): i. m., 99., CHERRY, Miriam A.: Age Discrimination in the On-Demand Economy and Crowdwork. Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2019/40, 48.

<sup>47</sup> *SCHOENBAUM, Naomi: Gender and the Sharing Economy. Fordham Urban Law Journal*, 2016/4, 1029.

lemzőit figyelembe véve – egy sokkal intimebb környezetben jelenhet meg (például: a fogyasztó vagy a platformalapú munkát végző személy gépjárművében, otthonában) – a tranzakció fokozott intimitása pedig fokozottan vezethet diszkriminatív értékelésekhez.<sup>48</sup>

Kovács szerint fontos beszélni az ilyen visszajelzések anonimitásának hatásáról: amennyiben a vélemény anonim, úgy az diszkriminatívabb értékelést eredményezhet, mivel a fogyasztók hajlamosabbak előítéletesebben, durvábban megnyilvánulni, mint ahogy azt az offline világban tennék.<sup>49</sup> A *crowdwork* esetében lehet különös jelentősége, hogy az ügyfelek könnyebben adnak kemény, elmarasztaló visszajelzést olyan dolgozóról, akivel személyesen nem találkoztak.<sup>50</sup>

További problémát okoz – és megkérdőjelezi az értékelések megbízhatóságát –, hogy adott esetben egy laikus fogyasztó kedvezőlenül értékelhet olyan tényezőket (például: tevékenység végzésének biztonságos volta), aminek valóságát szakértői ismeret hiányában nem tudja megfelelően megítélni.<sup>51</sup> Emellett az is előfordulhat, hogy a platformdolgozó hatókörén kívül eső tényező (például: a platform által meghatározott feltételek vagy a fogyasztó téves helymeghatározásából eredő fennakadás) miatt adnak negatív visszajelzést.<sup>52</sup>

Kérdéseket vethet fel az is, hogy a fogyasztók gyakran nincsenek tisztában sem a leadott értékelés súlyával,<sup>53</sup> sem annak a platformdolgozó későbbi munkavállalására gyakorolt hatásával. Az átláthatóság hiánya azonban nem csak a fogyasztók vonatkozásában áll fenn, gyakran a platformdolgozó sincs tisztában azzal, hogy az algoritmus pontosan milyen adatok alapján jut az adott döntésre, és miként tudna erre pozitív hatást gyakorolni.<sup>54</sup>

Álláspontunk szerint a probléma lényege továbbra sem abban áll, hogy a fogyasztók adhatnak ilyen jellegű visszajelzéseket (hiszen a munkajogban ismert kötöttségek nélkül illeti meg őket a véleménynyilvánítás szabadsága), hanem azok platform általi felhasználási módja. Nevezetesen, a már ismertetett jelenség, miszerint az értékelés automatikusan, bármiféle felülvizsgálat vagy ellenőrzés nélkül csatolódik vissza az algoritmikus irányítási rendszerbe, továbbá igen komoly hatást gyakorolhat a platformdolgozóra nézve.<sup>55</sup> Ráadásul a gépi döntéshozatalhoz gyakran társul az objektivitás érzete (hiszen egy algoritmusnak nincsenek előítéletei, gépiesen kiszámítható szabályok alapján hoz döntést), elfeledkezve a platformmunkavégzés

<sup>48</sup> SCHOENBAUM: i. m., 1035.; Kovács (2018a): i. m., 99.

<sup>49</sup> Kovács (2018a): i. m., 95.

<sup>50</sup> Kovács (2018a): i. m., 99.

<sup>51</sup> CARBONE–CAHN–LEVIT: i. m., 29.

<sup>52</sup> ROSENBLAT–LEVY–BAROCAS–HWANG: i. m., 261–262.

<sup>53</sup> Rosenblat *et al.* felhívják a figyelmet arra, hogy az utasok általában nincsenek tisztában az Uber értékelési rendszerének működésével. Azt is feltételezhetik, hogy a 4 csillag (az 5-ből) egy jó értékelésnek minősül (hazánkban például az egyetemeken használt rendszerben is az 5-ből 4-es osztályzat jó minősítést jelent) – holott valójában – az egyetemi osztályzási rendszer analógiájánál maradva – ez valójában egy elégtelen minősítés. ROSENBLAT–LEVY–BAROCAS–HWANG: i. m., 261.

<sup>54</sup> RENAN BARZILAY, Arianne: The Technologies of Discrimination: How Platforms Cultivate Gender Inequality. *Law & Ethics of Human Rights*, 2019/13, 194. (DOI: <https://doi.org/10.1515/lehr-2019-2006>).

<sup>55</sup> GERARDS, Janneke–XENIDIS, Raphaële: *Algorithmic discrimination in Europe: Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, 55–56. (DOI: 10.2838/544956).

esetén a gépi döntéshozatal meghatározó alapjául szolgáló szubjektív emberi véleményekről.<sup>56</sup> A fogyasztói értékelések automatikus felhasználása lehetővé teszi olyan szubjektív preferenciák és előítéletek figyelembevételét, melyet egy hagyományos munkahelyi környezetben működő munkáltató nem vehetne figyelembe.<sup>57</sup>

#### 4. Lehetséges megoldások, következtetések összegzése

A digitális munkaplatformok térnyerése elősegítette az új, rugalmas és innovatív foglalkoztatási formák megjelenését. Fontos, hogy ahhoz, hogy valóban ki lehessen aknázni a platformmunkában rejlő lehetőségeket, hatékony megoldást kell találni a platformdolgozókat megillető jogosultságok – köztük az egyenlő bánásmóddhoz való jog – megfelelő biztosításához. Az előző alfejezetben ismertetett, a platformmunkavégzés fogyasztók általi értékeléséhez kötődő problémák kiküszöbölésére több megoldási javaslatot is megfogalmaz a szakirodalom.

Jogi szemszögből megközelítve a kérdést, fontos a létező szabályok újragondolása, és amennyiben szükséges, az új technológiai környezethez igazítása, vagy új szabályok elfogadása.<sup>58</sup> E tekintetben jelentős előrelépést jelent a platformirányelv elfogadása, mely mind a jogviszony minősítése, mint az algoritmikus menedzsment kapcsán (függetlenül a jogviszony minősítésének eredményétől) fontos követelményeket határoz meg, melyek az egyenlő bánásmód hatékonyabb érvényesüléséhez is hozzá tudnak járulni. Bár ezen rendelkezések nem kifejezetten a platformmunkavégzés fogyasztók általi értékelésére vonatkoznak, hanem általában véve az algoritmikus menedzsmentre, véleményünk szerint kiemelt fontosságúak a téma szempontjából, tekintettel arra, hogy a leadott értékelések végső soron visszacsatolódnak az algoritmikus irányítási rendszerbe.<sup>59</sup> Ugyanakkor, mivel az irányelv átültetési kötelezettséget eredményez a tagállamok számára, sok fog azon múlni, hogy az egyes tagállamok pontosan milyen formában tesznek eleget ennek a kötelezettségüknek. Szintén elősegítheti a platformdolgozók hatékony jogérvényesítését az EU mesterséges intelligenciáról szóló rendelete.<sup>60</sup> Amennyiben ugyanis a digitális munkaplatform magas kockázatú MI-rendszereket szolgáltat, úgy számos követelménynek kell megfelelnie a rendelet értelmében (például kockázatkezelés, a dokumentáció és a nyilvántartás, az átláthatóság és tájékoztatás, az emberi felügyelet, a pontosság, stabilitás és kiberbiztonság<sup>61</sup>).<sup>62</sup>

<sup>56</sup> KISS-TAKÁCS-VARGA: i. m., 52.

<sup>57</sup> ROSENBLAT-LEVY-BAROCAS-HWANG: i. m., 265.; EIGE: i. m., 27.

<sup>58</sup> RENAN BARZILAY: i. m., 197.

<sup>59</sup> Álláspontunk szerint a téma szempontjából különösen relevánsak lehetnek a személyes adatok védelmének erősítésére, az átláthatóságra, valamint az emberi felügyeletre vonatkozó követelmények, melyek mind az értékelések leadása előtt, mind azt követően fontos garanciákat biztosítanak a platformalapú munkát végző személyek számára.

<sup>60</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról. HL L 2024/1689, 2024.7.12.

<sup>61</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete III. fejezet, 2. szakasz.

<sup>62</sup> HORVÁTH-PETROVICS (2022a): i. m., 38.

Magát a technológiát tekintve megoldás lehet (leginkább a crowdwork esetében) az ügyfél számára elérhető személyes adatok (például: a platformdolgozó fényképe, neve) korlátozása, így elejét lehet venni, hogy a faji és nemi alapú (vagy egyéb) előítéletek befolyásolják az értékelést. Ugyan ez a probléma gyökerét nem szünteti meg, de legalább „tüneti szinten” megoldást nyújthat.<sup>63</sup> Szintén érdemes lenne elgondolkozni azon, hogy hogyan lehetne lehetővé tenni az értékelések ellenőrzését, felülvizsgálatát, ugyanakkor azt be kell látni, hogy ilyen mennyiségű értékelés esetén nehézségekbe ütközik (ha egyáltalán megvalósítható) ezek áttekintése.

Kulcsfontosságú a tudatosítás kérdése, mind a jogi szféra (jogalkotók, jogalkalmazók), mind a platformok, fogyasztók és platformdolgozók, mind a társadalom vonatkozásában.<sup>64</sup> E tekintetben – figyelembe véve, hogy a felhasználók sokszor nincsenek tisztában az általuk leadott értékelés súlyával és következményeivel – kiemelt figyelmet érdemel a fogyasztók felvilágosítása az általuk adott vélemények lehetséges következményei tekintetében.

Összegzésként elmondható, hogy az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos problémákat nem a platformmunkavégzés hozta létre. A platformmunkavégzés által hozott újdonság abban áll, hogy a platformok algoritmusai kölcsönhatásba lépnek a társadalmakban jelen lévő előítéletekkel,<sup>65</sup> azokat becsatornázzák, tükrözve, gyakran felerősítve őket.<sup>66</sup> Kulcsfontosságú annak hangsúlyozása, hogy míg a fogyasztók értékelése véleménynyilvánításnak minősül, és – a szélsőséges eseteket leszámítva – jogszerűen kinyilvánítható, addig annak a platform által történő felhasználása, az algoritmikus rendszerbe történő automatikus beépítése már jogi következményekkel jár(hat).<sup>67</sup> Bár nem létezik egy átfogó, univerzális megoldás az ismertetett probléma megoldására, egy integrált megközelítés – magába foglalva az egyes jogi-technológiai-társadalmi megoldásokat – kidolgozása és alkalmazása jelentős lépés lenne az egyenlő bánásmód hatékony érvényesülése felé a platformmunka fogyasztók általi értékelése terén.

<sup>63</sup> Kovács, Erika: Gender Equality in Virtual Work II.: Regulatory Suggestions II. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2018/2, 10. [a továbbiakban: Kovács (2018b)].

<sup>64</sup> GERARDS–XENIDIS: i. m., 11.

<sup>65</sup> RENAN BARZILAY: i. m., 186.

<sup>66</sup> Kovács (2018a): i. m., 99.; CARBONE–CAHN–LEVIT: i. m., 33.

<sup>67</sup> Kovács (2018b): i. m., 12.