

A mesterséges intelligencia alkalmazása a munkaviszonyban – munkajogi és adatvédelmi kihívások

A mesterséges intelligencia (MI) rohamos fejlődése alapvetően alakítja át a munka világát. A munkáltatók egyre gyakrabban alkalmaznak MI-alapú rendszereket a kiválasztás, a teljesítményértékelés, a munkaidő-szervezés és a munkafolyamatok optimalizálása során. Bár ezek az eszközök jelentős hatékonyságnövekedést eredményezhetnek, alkalmazásuk során a munkáltató nem mentesül a munkajogi és adatvédelmi kötelezettségek alól.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) technológiasemleges szabályozást alkalmaz, ezért nem tartalmaz külön rendelkezéseket az MI használatára. Ugyanakkor az Mt. 6. §-ában rögzített jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelménye, valamint a kölcsönös együttműködési kötelezettség az algoritmusok alkalmazására is irányadó. Az Mt. 9–11/A. §-ai a személyiségi jogok védelmét és az ellenőrzés korlátait szabályozzák: a munkáltató kizárólag a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő, szükséges és arányos ellenőrzést alkalmazhat, amelyről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

A toborzás során használt MI-rendszerek automatikusan rangsorolhatják a jelentkezőket. Ez felgyorsítja a kiválasztást, ugyanakkor fennáll a veszélye annak, hogy a rendszer korábbi adatokból olyan mintázatokat vesz át, amelyek közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezetnek. A végső felelősség minden esetben a munkáltatót terheli, ezért indokolt az algoritmusok rendszeres felülvizsgálata és az emberi kontroll fenntartása.

A munkavállalók teljesítményének MI segítségével történő értékelése szintén számos kérdést vet fel. A billentyűleütések, az e-mail-forgalom, a belépési adatok vagy a GPS-adatok elemzése csak akkor jogszerű, ha megfelel az Mt. személyiségi jogi rendelkezéseinek és a szükségesség-arányosság követelményének. A folyamatos, általános megfigyelés könnyen sértheti a munkavállaló magánszféráját.

Az adatkezelés tekintetében a GDPR 22. cikke különös jelentőséggel bír, amely korlátozza a kizárólag automatizált döntéshozatalt. Ha az MI által hozott döntés jelentős hatással van a munkavállalóra – például felvételére vagy elbocsátására –, biztosítani kell az emberi beavatkozás, az álláspont kifejtésének és a döntés felülvizsgálatának lehetőségét. Magas kockázatú adatkezelés esetén adatvédelmi hatásvizsgálat elvégzése is indokolt.

Az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló **“AI Act”** rendelete fokozatosan alkalmazandóvá válik, és a foglalkoztatási célú MI-rendszereket jellemzően magas kockázatúnak tekinti. Ez fokozott dokumentációs, átláthatósági és kockázatkezelési kötelezettséget ró a fejlesztőkre, és a munkáltatókra egyaránt.

Gyakorlati szempontból célszerű belső MI-szabályzat kialakítása, amely rögzíti az alkalmazott rendszerek célját, az emberi felügyelet módját, a felelősségi köröket és az adatkezelési garanciákat. A HR-munkatársak és vezetők képzése szintén elengedhetetlen annak érdekében, hogy az MI döntéseit ne kritikátlanul fogadják el.

Összegzésként megállapítható, hogy a mesterséges intelligencia alkalmazása jelentős versenyelőnyt biztosíthat, azonban a technológiai innováció nem írhatja felül az Mt. alapelveit és a személyiségi jogok védelmét. A jogszerű működés kulcsa az átláthatóság, az emberi kontroll, a megfelelő tájékoztatás és a folyamatos jogi megfelelés biztosítása.

dr. Csontos Krisztián
ügyvéd