

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

dr. Kiss Gergely Árpád

Debrecen
2024

**DEBRECENI EGYETEM
MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI
DOKTORI ISKOLA**

**„Platformizáció” Magyarországon és az Európai Unióban –
evidenciák, kérdések és válaszok a platformmunka munkajogi
megítélése köréből**

Készítette:

dr. Kiss Gergely Árpád

Témavezető:

Dr. habil. Zaccaria Márton Leó PhD
habilitált egyetemi docens

A doktori program címe:

Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője:

Prof. Dr. Szabadsfalvi József
tanszékvezető egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2024. október 30.

**DEBRECEN
2024**


NYILATKOZAT

Alulírott dr. Kiss Gergely Árpád, büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában, a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, „*Platformizáció Magyarországon és az Európai Unióban – evidenciák, kérdések és válaszok a platformmunka munkajogi megítélése köréből*” című értekezésem saját, önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti leelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Debrecen, 2024. augusztus 25.



Dr. Kiss Gergely Árpád



Témavezetői ajánlás

dr. Kiss Gergely Árpád

***„Platformizáció” Magyarországon és az Európai Unióban – evidenciák, kérdések és
válaszok a platformmunka munkajogi megítélése köréből***
című egyetemi doktori (PhD) értekezéséhez

Alulírott dr. Zaccaria Márton Leó dr. Kiss Gergely Árpád doktorjelölt doktori témavezetőjeként az alábbi nyilatkozatot teszem a jelölt doktori műhelyvitára benyújtott értekezésére vonatkozóan.

Dr. Kiss Gergely Árpád doktori disszertációja a platform munkavégzés sajátos jogi természetéről, annak legfőbb munkajogi és szabályozási dilemmáiról, illetőleg e sajátos munkavégzési forma atipikus munkajogviszonyokkal való kapcsolatrendszeréről szól. A szerző munkájában világosan elhatárolja egymástól a platform munkavégzés egyes kulcskérdéseit, mint ahogyan azon témakörök között is differenciál, amelyek kiegészítik, teljesebbé teszik a doktori kutatás centrális tematikáját. Mindezt a szerző sikerrel valósítja meg annak ellenére, hogy a platform munkavégzés munkajogi és munkaerőpiaci aspektusai kifejezetten nagy terjedelmű, extenzív és szerteágazó kutatási témának számít, és a jelölt ezen szempontok közül majdnem mindről szót is ejt munkájában. Mindezen aspektusokat figyelembe véve tehát megállapítható, hogy jelen doktori disszertáció tematikai szempontból erős lábakon áll, a szerző pedig hatékonyan határolta le a ténylegesen kidolgozandó egyes témaköröket, amelyek – figyelemmel elsősorban az értekezés koherenciájára – egybefüggő egészet alkotva eredményeztek valódi eredményeket ígérő jogtudományi kutatómunkát. Az értekezés e komplexitás ellenére az irányadó fogalmakat és azok egyes összefüggéseit kellő alapossgal, szakirodalmi forrásokkal alátámasztva tárgyalja, így az említett koncepcionális és strukturális koherencia az értekezés egészére nézve fennáll.

Az értekezésben megfogalmazott hipotézisek és kutatási kérdések jellemzően a leíró és elemző, valamint jogösszehasonlító módszertan segítségével kerültek megfogalmazásra. A dolgozat előfeltevései főként a platformmunka sajátos jogi természetét, szabályozási és gyakorlati anomáliáit, valamint a hagyományos és atipikus munkajogviszonyokkal összefüggésben értett



„hagyományos” jellemzőinek vizsgálatára épül, az e kutatási tematika alapján feltett kérdések pedig megfelelően artikuláltak, és tudományosan értékes eredményeket ígérnek. A vizsgálat sok esetben kritikai hangvételű, ugyanis az értekezésben számos olyan jogforrás – legyen az nemzeti vagy nemzetközi – is szerepet kap, amelyeket a szerző akár szabályozásméleti, akár gyakorlati szempontból analizál, illetőleg saját álláspontját kiemelve tovább gondol. E körben különösen fontos az Európai Unió friss, irányelvi szintű szabályozása, illetőleg az első magyar platformmunka-ítélet is. A munkát egyébként is áthatja egyfajta praktikusságra törekvés, ennek érdekében a magyar és külföldi jogesetek elemzése, valamint az irányadó szabályok analízise kitölti az elméleti keretet, azt a szerző által következetesen alkalmazott metodikusság jellemzi. A részletesen feldolgozott szakirodalmak, joganyagok, további szakanyagok és jogesetek stabil alapot teremtenek mind a dolgozat elméleti keretrendszerének, mind pedig az értekezés által kifejtett tudományos eredményeknek.

Az értekezés – a korábban említettek szerint – több szempontból tárgyalja a platform munkavégzést, ugyanakkor a kutatás fókuszában annak munkajogi komponensei, illetőleg a platform munkát végző személyek sajátos jogi státusza és ebből adódó sajátos jogvédelmi garanciarendszere áll. Az elemzés az alapokkal kezd, amihez a releváns szakirodalmi álláspontok mellett az irányadó jogszabályokat használta fel a szerző. Az analízis különös figyelmet fordít a platformmunka munkajogi megítélésének nemzetközi irányvonalaira, figyelemmel arra, hogy maga a munkavégzés, illetőleg annak tudományos igényű vizsgálata elsődlegesen nem nemzeti, hanem országhatárokon átnyúló sajátosságokat hordoz magán. E mellett – a dolgozat tudományos kérdéseinek megválaszolása során – a szerző tárgyal egyes konkrét, tagállami jogértelmezéseket is. Továbbá az e témakörben jelenleg rendelkezésre álló egyetlen magyar – kúriai – ítéletet is részletekbe menően elemzi a szerző, ezzel is megalapozva a kutatási eredményeket a platformmunka munkajogi természetének körében.

A hagyományos, illetve atipikus munkajogviszonyokkal való összevetés során a szerző logikus rendszerben és részletesen tárgyalja a munkajogviszony egyes fogalmi elemeit. A szerző célja ezzel az, hogy a platform munkát annak meghatározó elemei alapján mintegy munkaviszonyként kezelve szemlélje, ugyanis előfeltevése szerint az ilyen formában munkát végző személyek jogvédelmét még akkor is garantálni kell, ha alapvetően vitatott az, hogy e



személycsoport egyáltalán „munkavállalónak” tekinthető-e a bevett fogalmi keretek között. A szerző ilyen módon analizálja magát a jogviszonyt létesítő szerződést, illetőleg az ahhoz kötődő további, munkajogi szempontból releváns attribútumokat is.

Utóbbi kérdéskör kapcsán, illetőleg a disszertáció egészére nézve is különösen fontos szerep jut az Európai Unió e körben irányadó irányelvének, amelynek jelentőségét, tartalmát és potenciális munkajogi és munkaerőpiaci hatásait is beépítette a szerző elemzésébe. A dolgozat tudományos eredményeinek fundamentumát – többek között – eme elemzés teremti meg, ami által igazolható az, hogy a jelölt hipotézisei és tudományos eredményei időszerűek, az azokhoz vezető elemzés pedig metodikailag megalapozottak. A dolgozat felépítése és strukturális sajátosságai is ezt igazolják, hiszen az átlátható szerkezet, valamint a fejezetekhez kötött részösszegzések megfelelően hangsúlyozzák a szerző mondanivalóját.

Összességében úgy vélem, hogy dr. Kiss Gergely Árpád doktori értekezése egy aktuális, fontos, a munkajogtudományi diskurzusban magyar és nemzetközi szinten egyaránt releváns témát dolgozott ki. A kidolgozás módszertana és szemlélete újszerű, a platform munkavégzés jogi sajátosságait és esetleges – hagyományos értelemben vett – munkajogi szabályozását a szerző középpontba állítja, az így elvégzett elemzés pedig megalapozott és előremutató. A dolgozat formai szempontból megfelelő, logikusan szerkesztett és átlátható, a szerző érvelése és gondolati íve tisztán kivehető a műből. Fentiekre figyelemmel a doktorjelölt témavezetőjeként a művet doktori műhelyvitán történő megvitatásra feltétlenül ajánlom, pozitív visszajelzések esetén pedig alkalmasnak találom nyilvános doktori védésre bocsátásra is.

Debrecen, 2024. augusztus 18.

Dr. Zaccaria Márton Leó

habilitált egyetemi docens, doktori témavezető
Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Tartalomjegyzék

1.	Bevezető gondolatok.....	9
1.1	Általános problémafelvetés	9
1.2	A disszertáció tárgya	12
1.3	Módszertani alapvetés, az értekezés struktúrája	13
1.4	A kutatási motiváció időszerűsége, kutatási kérdések definiálása.....	14
2.	A platformmunka dogmatikai és működésbeli alapvetéseiről.....	19
2.1	Munkajogi dogmatika és a platformmunka.....	19
2.2	A platformmunkavégzés számokban.....	24
2.3	A platformmunka működési mechanizmusai	30
2.3.1	A platformmunka alanyai	31
2.3.2	Értékelési kérdések.....	41
2.3.3	A kollektív munkajog és a platformmunka sajátos kapcsolata	55
2.3.4	A távoli munkavégzés megjelenése a platformmunkában.....	70
2.4	Részkonklúzió /a 2. fejezethez/	78
3	A platformmunka normatív háttere.....	83
3.1	Nemzetközi szintű szabályozás – I. szint	83
3.2	Uniós szintű szabályozás – II. szint	87
3.2.1	Az irányelv céljai	87
3.2.2	Az irányelv céljait illető konkrét rendelkezések	91
3.2.3	Az Európai Unió Bíróságának irányadó joggyakorlatának kivonata	101
3.2.4	Részkonklúzió	104
3.3	Tagállami szintű szabályozás – III. szint.....	106
3.3.1	A szabályozási kereteket meghatározó hatásköri kérdések áttekintése.....	106
3.3.2	Tagállami gyakorlat a számok tükrében	108
3.3.3	Az irányadó tagállami joggyakorlati irányvonalak áttekintése.....	114
3.3.4	A platform munkát érintő magyar joggyakorlat formálódása – a 2023-as Foodora-ítélet kritikai analízise.....	120
3.3.5	A Foodora-ügyben hozott döntések elemzése.....	136
3.3.6	Részkonklúzió	156
4	Összegzés és konklúzió.....	158
4.1	Az 1. kutatási kérdésre adható válaszok.....	158
4.2	A 2. kutatási kérdésre adható válaszok.....	161
4.3	A 3. kutatási kérdésre adható válaszokról	166
4.4	A 4. és 5. kutatási kérdésekre adható válaszokról.....	169

4.5	A 6. kutatási kérdésre adható válaszokról	174
4.6	Záró gondolatok.....	181
Bibliográfia		184
Felhasznált szakirodalmak		184
Felhasznált jogszabályok, bírósági ítéletek, további források		197

1. Bevezető gondolatok

1.1 Általános problémafelvetés

„A foglalkoztatás és a munkavégzés jogalapja, a jogviszony tartalma folyamatosan változott annak érdekében, hogy adekvát legyen a társadalmi, gazdasági és szociális szükségletekkel, követelményekkel. Amennyiben abból indulunk ki, hogy a munkajog szerkezete és tartalma igazodik a társadalmi, gazdasági változásokhoz a munkaszerződés jelenlegi egysége az egyre inkább differenciálódó tartalma ellenére képes-e adekvátan leírni a munkajog jelenlegi állapotát?”¹

A munkajog alapvetései, dogmatikai megalapozottsága, valamint annak eszközei hosszú évtizede képezi szakmai viták és tudományos értekezések tárgyát, mind elméleti, mind pragmatikai megközelítésben.² E témakörre reflektál KISS idézett gondolataiban, megfogalmazva egy (költői) kérdést, amely talán a probléma magját ragadja meg. Vitathatatlan tény, hogy a XXI. század első felében tapasztalt gazdasági tevékenységek – és erre tekintettel szükségszerűen a foglalkoztatás is – már más szervezettséggel, más modellek szerint zajlik, mint a munkajog kialakulása³ idején.⁴ A változások a társadalmi, gazdasági, politikai berendezkedés egészét érintették, és alapjaiban alakították át a napjainkban ismert munkaviszonyt, noha a munkavállalók irányában fennálló, szociális természetű óvó mechanizmusok csak alakításukban változtak, a jogág arculatát képező primer motivációk⁵ időtállóak.

Ezt a megállapítást ugyanakkor könnyű szöveges formába önteni, annál nehezebb a gyakorlatban érvényt szerezni annak, hiszen a munkajog esszenciáját adó munkavállalói védelmi eszközök garantálása egy folyamatosan változó, átalakuló munkaerőpiac mellett nem

¹ KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 37-38. o.

² KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, Állam- és Jogtudomány, 2014/1.

³ Ld. bővebben: PRUGBERGER Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságszociológiai folyamatok tükrében* In: *Competitio*, Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 4. évfolyam, I. szám, 2005. 63-88. o.

⁴ KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCZKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz* (Kutatási zárótanulmány), Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2006. 5. o. (A tanulmány teljes szövege elérhető: <https://www.hsw.hu/kepek/hirek/2018/04/Z%C3%81R%C3%93TANULM%C3%81NY-Munkajog%20digitaliz%C3%A1l%C3%A1sa.pdf>) (A letöltés ideje: 2021. január 3.)

⁵ JAKAB Nóra – SZEKERES Bernadett: *A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene* In: *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2019. 55-69. o.

könnyű feladat.⁶ Erre tekintettel a jelen dolgozattal összefüggő, átfogó kutatási motivációm is e körben keresendő, nevezetesen annak vizsgálata, hogy vajon tényleg naprakésznek és időtállóknak tekinthetők-e a jelenlegi munkajogi szabályok, legyen szó akár az Európai Unió (a továbbiakban: EU, Unió), akár a tagállami szintről – értelemszerűen mindezt a platformmunka szabályozási perspektívájából szemlélve.

Ezen nívumok tekintetében mindenképpen szükséges figyelemmel lenni a téma kutatójának azon radikális változásokra, amelyek elsősorban a digitalizációnak, a flexibilizációnak, a restruktúrálásnak és a demográfiai változásoknak köszönhető.⁷ E kérdés olyannyira nem tekinthető pusztán elméleti okfejtésnek, hogy már az Európai Parlament is kiadott ezzel kapcsolatban egy állásfoglalást,⁸ amelynek célja az volt, hogy beazonosítsa probléma alapját képező jelenségeket⁹ és azokat megfelelő módon kezelni tudja, tagállami és uniós szinten egyaránt.

Tagadhatatlan tény, hogy a munkajogot is szervesen érintő, felgyorsult információ-áramlás, a megváltozott munkaerőpiaci igények, az átalakuló gazdasági tevékenységek és struktúrák heterogén képet mutatnak a vizsgálat oldalán, amely egyfajta rendszer felállítását, a jelentkező dilemmák megfelelő azonosítását és pontos körülhatárolását igénylik, nem mellőzve a potenciális és már most érzékelhető joghézagok artikulációját.¹⁰

A platformmunkavégzés pontosan e felvázolt kategóriába illő, napjainkban újszerűként értékelhető munkavégzési forma, amely magában hordozza az említett, kardinális jelentőséggel

⁶ E körben ld. bővebben: ZACCARIA Márton Leó: *Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában – Stagnálás, változás vagy fejlődés?* In: *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1. 89-109. o.

⁷ DE STEFANO, Valerio – ALOISI, Antonio: *European Legal Framework for Digital Labour Platforms*, European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, 2. o. és KÁRTYÁS Gábor: *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején* In: *Munkaügyi Szemle*, 2009/1. 42-48. o.

⁸ A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Az Európai Parlament 2007. július 11-i állásfoglalása a munkajog korszerűsítéséről szembenézve a XXI. század kihívásaival (2007/2023(INI)) (Az állásfoglalás teljes szövege elérhető: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ecc9fee8-a52d-4732-b043-bebe0e3ca68c.0011.01/DOC_93&format=PDF) (A letöltés ideje: 2021. március 2.)

⁹ E körben (uo.) ekként fogalmaz az EP: „(...) a globalizáció, a gyors technológiai fejlődés, a demográfiai változások és a szolgáltatási ágazat nagymértékű növekedése idején a munkajognak a munkaadók és a munkavállalók által megkívánt növekvő rugalmasság iránti követelmény, valamint a munkavállalók nagyobb biztonsága iránti igény figyelembevételéhez szükséges korszerűsítése kulcsszerepet játszik mind a vállalkozók, mind a munkavállalók alkalmazkodóképességének biztosításában, ezáltal megerősítve az európai szociális modell értékeit(...)”

¹⁰ JOLLY, Cécile – PROUET, Emmanuelle: *L'avenir du travail: Quelles rédefinitions de l'emploi, des statuts et des protections?*, Document Travail, France Stratégie, 2016. (A tanulmány teljes szövege elérhető: https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ddt-avenir-travail-10-03-2016-final_0.pdf) (A letöltés ideje: 2021. március 10.) és HORVÁTH István – PETROVICZ Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal* In: *Pro Futuro*, DE-ÁJK, 2021/2., 61-80. o.

bíró dilemmákat,¹¹ amelynek jelentőségét a piaci igények növekedése, valamint a jogi státuszok relatív tisztázatlansága adja.¹² Így a kutatás elején nem kívánok ennél mélyrehatóbb megállapításokat tenni a konkuráló szabályozási és piaci igények megnyilvánulásával összefüggésben, azonban az már most megállapítható, hogy a két, alapvetően ellentétes előjelű érdek¹³ összeütközésének jogi vizsgálata potenciális eredményekkel kecsegtet.

Témaválasztásom oka tehát a strukturálatlan érdeklődésből organikusán kifejlődő, szakmai kíváncsiság által indukált, egy, szinte teljesen új munkajogi szabályozási határterület feltérképezéséből adódó ösztönzöttségben jelölhető meg. A már említett modernkori hatásokkal együtt járó változásokban számos átfogó tanulmány született ezidáig, azonban annak frissessége és folyamatosan változó jellege lehetetlenné teszi azon élményt a kutató számára, amely a kész mű érzéséből fakadhat. E körben tehát egy olyan átfogó kutatás elkészítése – állásponthoz szerint – *ab ovo* lehetetlen, amely ne válhatna meghaladottá a megalkotását követően.

Fontos hangsúlyozni ugyanakkor, hogy a jelenségek eredőinek feltárásával állásponthoz szerint szükségszerűen kéz a kézben jár egy olyasfajta logikai rendszer megalkotása,¹⁴ amely alkalmas arra, hogy a jövőbeli változásokra nézve egyfajta általánosabb prognózissal szolgáljon, elősegítve ezzel azt, hogy a jogalkotó, valamint a piaci szereplő egyaránt fel tudjon készülni a változásokra, valamint azok adaptációjára.

¹¹ E körben ld. bővebben: JAKAB Nóra – RAB Henriett: *A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében* In: Pro Futuro, DE-ÁJK, Debrecen, 2017/1. 26-40. o.

¹² Ezt a jelenséget ALOISI „platformizációnak” nevezi, a jelenséget – problémát – pedig abban ragadja meg, hogy a digitális eszközök fejlődése, valamint a túlnyomó részt azon alapuló munkaszervezési trendek előretörése csorbítja a platformmunkások – legyenek ők akármilyen jogviszonyban állóként is klasszifikálva – autonómiáját. ALOISI, Antonio: *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights* In: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 40(1), 2024. 39-40. o.

¹³ Értsd: piaci (munkáltatói) igények vs. szociális (munkavállalói) igények

¹⁴ E jelenséget JAKAB igen találóan egy „játékos” hasonlaltal jellemzi: „*A gazdaságban egy paradigmaváltás következett be. Az ipari forradalom időszaka régen lezajlott, és annak modelljei meghaladottá váltak: átléptünk a digitális korszakba. Ha arra keressük a választ, hogyan változtak meg a szereplők, akkor meg kell néznünk a játék változásait is, ideértve a játékeret és a játékszabályokat is.*” (JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018. 5. o.)

1.2 A disszertáció tárgya

A fentiekre tekintettel jelen dolgozat tárgyát elsősorban a platformmunkával összefüggő, XXI. századi modernizációval kapcsolatos jelenségek munka- és – részben – szociális jogi szempontú vizsgálata,¹⁵ azok azonosítása, kategorizálása képezi.

Másodsorban pedig – ezen analízist követően – azok megnyilvánulásainak vizsgálata kerül terítékre, összevetve a témában lefektetett elméleti alapokat a gyakorlati megvalósulással. Értelemszerűen a vizsgált jelenségek – azok sokrétűségére, valamint eltérő jellemzőire tekintettel – rendszerezésre „szorulnak”, ugyanis a jelenség rendszerszintű megértéséhez,¹⁶ és az azzal járó, adekvát következtetések levonásához ez elengedhetetlen.

E körben a konkrét kutatási folyamatok során meg fogom vizsgálni a platformmunkavégzés jogdogmatikai alapvetéseit, valamint e munkavégzési formának azon jellegadó sajátosságait, amelyek mentén érdemesnek tartom az e témában elvégzendő analízist. E kutatási tevékenységet akként kívánom megvalósítani, miszerint a témakörben elvégzett forrás- és adatkutatást követően, átfogó és rendszerező szándékkal bemutatom a megszerzett információk alapján a platformmunkavégzés természetét, jelenleg ismert főbb formáit, karakteradó sajátosságait.¹⁷

Ezt követően a platformmunka szabályozását vizsgálom értekezésemben, három vertikális tengely mentén. Eme elemzési fókuszpontok a következők: nemzetközi szint, uniós szint és tagállami szint. E szinteken a vizsgálatom ki fog terjedni a platform munkával kapcsolatos szakpolitikák átfogó vizsgálatára, a témában prognosztizált vagy már bekövetkezett jogalkotási termékek ismertetésére, valamint a tagállamok jogalkotási és jogalkalmazási gyakorlatának bemutatására.

A szükséges információk felkutatását és feldolgozását követően a nemzetközi és az uniós szintű megközelítéseket leíró módszerrel kívánom kidolgozni, míg a tagállamok vonatkozásában a deskriptív és az összehasonlító módszert egyítve fogom alkalmazni. A legfőbb vizsgálati

¹⁵ Ld. pl.: MORIN, Laure-Marie: *Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises* In: *Revue internationale du Travail*, Volume 144. 1., 2005. (A tanulmány teljes szövege elérhető: <http://oit.org/public/french/revue/download/pdf/morin.pdf>) (A letöltés ideje: 2021. március 18.)

¹⁶ KUN Attila: *A digitalizáció kihívásai a munkajogban*. In: HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018. 119-138. o.

¹⁷ A kutatásom főként *desk-research* jellegű.

keresztmetszetek azonosítását követően természetesen igyekszem majd egy olyan konklúziót megfogalmazni, amely reflektál a vizsgált szabályozási terület kihívásaira, valamint a kutatás során feltett kérdésekre – szándékom szerint – adekvát, a gyakorlatban is hasznosítható válaszokkal fogok szolgálni.

A kutatási témát illetően előzetesen megállapítható, hogy bár a platformmunkával összefüggésbe hozható, alapvetően a munkajog modernizációjával kapcsolatos számos tanulmány és doktori disszertáció született, ugyanakkor az e jelenségek dogmatikai fókuszú összefoglalása, valamint egységes rendszerbe foglalása még nem történt meg. Ezek alapján kutatásom végeztével egy olyan tudományos eredményeket szeretnék felmutatni, amelyek egy létező, problematikus, már kutatás alatt lévő munkajogi, munkaerőpiaci jelenséghez újszerű, gyakorlati jelentőséggel is bíró módszeren alapulnak.

1.3 Módszertani alapvetés, az értekezés struktúrája

Amint azt már említettem, határozott meggyőződéseim, hogy annak érdekében, hogy kellően alaposan rendszerezhessem a vázolt kutatási tematika kulcskérdéseit, úgy a platformmunka jogi alapvetéseihez, unikális jellemzőihez¹⁸ szükséges elsőként nyúlni, annak érdekében, hogy hatékonyan meg lehessen határozni azokat a jellemzőket, amelyekhez képest a modernizáció következményeként előálló, új munkavégzési forma eltérő fogalmi sajátosságokat mutat.

E körben szükségképpen említést érdemelnek a kötelelem speciális alanyi jogosultságokkal és kötelezettségekkel rendelkező résztvevői, a kötelelem tárgyát képező munkavégzés természete, valamint a kötelelem teljesítésének egyes, a tipikustól divergáló jellemzői.

Jelen disszertáció kutatási tárgyához tehát egyfajta teleologikus¹⁹ megközelítéssel fogok közelíteni, ez alatt azt értve, hogy, hogy kutatómunkámban arra fogok koncentrálni, hogy a „tipikusnak” tekinthető, hagyományos munkajogi elemektől való eltérés mennyiben jelentkezik a platformmunka esetében, illetve, hogy ezen eltéréseket mennyiben alakítják piaci és/vagy társadalmi igények. E körben természetesen nem mellőzhető azon kérdések vizsgálata, hogy a

¹⁸ E kifejezés alatt elsősorban azok a karakterjegyek értendők, amelyek sajátossá teszik és megalapozzák a munkajog „keresztülfekvő” és egyedi jellegét a magánjogon, mint jogágon belül. (Ld. még: KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája* In: Miskolci Jogi Szemle, 9. évfolyam, 2. szám, 2014. 5-17. o. és KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre* In: Polgári Jogi Kodifikáció, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, II. évfolyam, 1. szám, 2000. 3-17. o.)

¹⁹ Az ún. *purposive approach* módszertanát felhasználva, e körben ld.: DAVIDOV, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.

munkajog létét adó, az alá-fölé rendeltségi viszonyhoz²⁰ társított védelmi mechanizmusok²¹ mennyiben képesek betölteni szerepüket, valamint, hogy a jelen folyamatok tükrében van-e a munkajogunknak hatékony adaptív képessége, akár a közeli, akár a távolabbi jövőt vizsgáljuk.

Mindezekre tekintettel, valamint előzetes kutatásaim és vizsgálataim alapján jelen disszertációban célom az, hogy feltárjam, hogy milyen tényezőkből, indítóokokból és jelenségekből áll az a válság,²² amellyel a munkajog napjainkban küzd, valamint az, hogy igazoljam, esetleg cáfoljam azt, hogy a munkajog alapvetései és rendeltetése még akkor is időtállóan tekinthető, ha a gazdasági és piaci szereplők igényei, valamint a modernizálódó életkörülmények még meg is „tépázzák” egyes részterületek naprakész szabályozási kérdéseit, ideértve az e körbe igencsak beletartozó platformmunkát.

E körben, a fentiekén túl szükséges meghatározni konkrétabb, megfoghatóbb megválaszolendő kérdéseket, amelyek a munkajog jogági létjogosultsága²³ mellett a platform alapú munkavégzésben tevékenykedők markáns szociális vonzatú életkörülményeit hivatott rendezni, már amennyiben a jogállás egyértelmű tisztázása, és a követésre érdemes uniós és tagállami politikák szintetizálása erre alkalmas.

1.4 A kutatási motiváció időszerűsége, kutatási kérdések definiálása²⁴

²⁰ „A munkajogviszony alá-fölé rendeltsége egyben azt is jelenti, hogy a munkajogban egy felborult egyensúlyt kell a magánjog eszközeivel visszaállítani. (...)” BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014.

²¹ „(...) a munkavállaló a munkajogviszony alapján olyan szociális védelemben részesül, amely az önálló munkavégző jogviszonyaiban (vállalkozás, megbízás) nem található meg. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok tekintetében a munkajog konszolidációja azáltal valósult meg, hogy a munkavállalót a foglalkoztatás ténye által megilleti a munkavégzéshez kapcsolódó szakmai védelem, egy sajátos személyiségvédelem, valamint a munkaszervezet működésével együtt járó gazdasági kockázat elleni viszonylagos védelem.” (KISS György: *A munkajogviszony alanyai* in: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020. 137. o.

²² GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna – Európai vita a munkajog indentitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról*, In: *Esély*, 6. szám, 2009., 76-106. o.

²³ E körben érte a munkajogi védelmi mechanizmusok személyi hatályával összefüggésben alkalmazandó tag hatásköri kérdéseket. (Vö. önfoglalkoztatók jogállása Nyugat-Európában) (JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán – TÓTH Hilda: *A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel* (szerk.: MÉLYPATAKI – TÓTH), Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022. 17-18. o.

²⁴ Meglátásom szerint a disszertáció eredményes elkészítéséhez, azaz a megfelelő kutatási irányvonalak kijelöléséhez és az adekvát kutatási eredmények helyénvaló közléséhez vezető út egyaránt kezdődhet hipotézisek rögzítésével és kutatási kérdések artikulálásával. Jelen kutatásban a téma előzetes, strukturálatlan érdeklődésből fakadó kezdeti megismerése okán előállt és később megfogalmazott kérdései vezettek a kutatási kérdések megalkotásához.

A platformmunka – később részletesen ismertetésre kerülő – közelmúltbéli robbanásszerű népszerűség-növekedésével együtt járó folyamatok korántsem tekinthetők a globális, munkajoggal kapcsolatos paradigmaváltástól²⁵ idegennek, ugyanakkor ez még önmagában nem jelenti azt, hogy ezen újszerű munkavégzési forma által támasztott problémákra az újítási szándékok megoldást jelentettek volna eddig, vagy biztosan azt jelentenek majd.

E körben említést érdemel az Európai Bizottság által 2007-ben életre hívott – és később, több alkalommal megerősített – közpolitikai koncepció, a *flexicurity*,²⁶ amely fogalom később beolvadt a – szintén 2007-es – Európai Foglalkoztatáspolitikai Stratégiába,²⁷ és még ma is irányadónak tekintik az európai szintű munkajogi jogalkotásban.²⁸

A flexicurity-jelenség álláspontom szerint akár egy önálló doktori tanulmány terjedelmi követelményeit is feszegető mennyiségű információt és következtetést hordoz, így értelemszerűen nem az a célom, hogy policy-alakító jellegének minden részletét kibontsam, azonban az uniós jogalkotásra gyakorolt hatása a platformmunkával kapcsolatos normatív gyakorlatot is meghatározó mértékben befolyásolja ez utóbbit, így az ekként gerjesztett folyamatok – nem túlságosan részletekbe menő – megismerése elengedhetetlen a kutatási motivációk vázolásához és az adekvát kutatási kérdések megfelelő artikulálásához.

²⁵ KUN művében az itt említett folyamat kapcsán úgy utal a munkajogra, mint egy *válság-jogra*, aminek okát abban látja, hogy a gazdaság folyamatos nyomást gyakorol a munkajogi szociális védelmi jogintézményekre, és gazdasági recesszió esetén a munkajog munkavállalókat védeni hivatott normái kerülnek „támadás alá”. KUN hozzáteszi, hogy sok esetben az sem egyértelmű, hogy a munkajogi eszközökkel történő *politizálás* miként tud makrogazdasági célokat szolgálni, azonban az egyértelműen tisztázandó kérdés, hogy mi a célja a munkajogi jogalkotásnak – az újszerű erőltetése és adaptációja vagy a hagyományos megoldások és értékek korszerűsítése. A szerző ez utóbbi mellett teszi le a voksát, azzal, hogy ettől sem várható „csoda”, azonban a helyes kérdések feltétele esetén olyan válaszokhoz juthatunk, amelyek egyértelműen alátámasztják, hogy a munkajog nem a gazdasági fejlődés gátja, sokkal inkább *szimbiotája*, és az egyensúly felborulásának helyreállításához e két terület együttes átalakítása vezethet. E körben ld. bővebben: KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: Mozgásterek és lehetséges kiutak* In: Jogászegyleti Értekezések 2023 – Válság és Jog, Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2023. 59-78. o.

²⁶ A kifejezés az angol flexibility és security szavakból szóösszerántással képzett műszó, magyarra fordított jelentése: rugalmas biztonság. Ld. továbbá: BANKÓ, Zoltán – SZŐKE, Gergely László: *Issues of the Digital Workplace – the Situation in Hungary*, MTA-PTE Comparative and European Employment Policy and Labour Law Research Group, JurInfo, 2016. 33-34. o.

²⁷ Ld.: BIFFL, Gudrun: *The European Employment Strategy. A New Form of Governance of Labour Markets in the European Union*, WIFO Working Papers, No. 301., 2007. (A tanulmány teljes szövege elérhető: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp_301.pdf) (A letöltés ideje: 2024. július 4.)

²⁸ Flexicurity in Europe – Administrative Agreement, Final Report, JRC N°31962-2010-11 NFP ISP, European Commission, 2013. (A jelentés teljes szövege elérhető: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10227&langId=en>) (A letöltés ideje: 2024. július 4.)

Az Európai Bizottság már a 2000-es évek elején érzékelte azt, hogy a foglalkoztatáspolitikai egy olyan, átfogó reformot kíván meg, amelynek elmaradása esetén az uniós munkaerőpiac stabilitása komoly veszélybe kerül.

Ennek elsődleges oka az, hogy a digitális fejlődéssel nem tud lépést tartani a munkajogi jogalkotás, és ezen elmaradás meghaladottá teszi a jelenlegi – vagyis az akkori – jogi kereteket, így számos munkavállaló – GYULAVÁRI számos munkájában használt, találó kifejezéssel élve – a *szürke zóna* foglyává válik.²⁹

A jelenség megértéséhez, és a már megértett nehézségek kezeléséhez az Európai Bizottság „szakértői csoportjaihoz nyúlt”, amely visszaigazolta a megoldandó feladatok tényét és vélelmezett súlyát – ezekről tanúskodik a Wim Kok-³⁰ és a Supiot-jelentés is.³¹ Mindkét dokumentum amellet tör lándzsát, hogy a munkajog rugalmasabbá tétele – mint a digitalizációs folyamatok nyomán előálló újítások által megkívánt makrogazdasági szükségszerűség – mellett a munkavállalói biztonság arányos erősítése is jelentős követelmény kell hogy legyen a jogalkotás szemében.

A jelentésekről megállapítható, hogy „termékeny talajra hullottak”, hiszen az EU Gazdasági és Szociális Bizottsága a bizottsági munkákra alapozva előállt az ún. Zöld Könyvvel, amely a munkajog korszerűsítését tűzte célul maga elé, a már hivatkozott vezérelvek alapján.³²

A Zöld Könyv 4 fő pontban tárgyalja a munkajog modernizációjával kapcsolatos kérdéseket; a dokumentum rögzíti az elérni kívánt célokat, felméri a munkajog jelenlegi (akkori) helyzetét, megállapítja a releváns kihívásokat, és mintegy vitapontként 6 témakört jelöl meg, amelyek mentén elképzelhetőnek látja a rögzített célok megvalósulását.

²⁹ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014. 167-168. o.

³⁰ Enlarging the European Union – Achievements and Challenges (Report of Wim Kok to the European Commission), European University Institute Robert Schuman Centre for Advanced Studies, 2003. (A jelentés teljes szövege elérhető: <https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/2515/?sequence=1>) (A letöltés ideje: 2024. július 4.)

³¹ Transformation of labour and future of labour law in Europe – Final Report (A jelentés teljes szövege elérhető: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e>) (A letöltés ideje: 2024. július 4.)

³² Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Brussels, 22.11.2006. COM (2006) 708 final (A dokumentum teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708&from=DE>) (A letöltés ideje: 2024. július 5.)

Nem túlzás azt állítani, hogy már a Zöld Könyv megjelenése előre vetítette³³ a jelen dolgozatban is tárgyalt platformmunka munkajogi kérdéseit, ugyanis a gazdasági fejlődés és a piacon tetten érhető digitalizációs folyamatok szükségszerűen előirányozták a rugalmasabb munkavégzésre törekvő igényeket, amelyek számos esetben a munkavállalói státusz határait feszegetik, megkérdőjelezve ezzel a védelmi funkciók alkalmazhatóságát is.

A Zöld Könyv által megjelölt problémás területek között találjuk a foglalkoztatási formák átalakulását, az alkalmazandó joggal kapcsolatos bizonytalanságokat, a háromoldalú jogviszonyok problematikáját, a munkaidő-szervezéssel kapcsolatos kérdéseket, a mobilitást és a végrehajtási kérdéseket.³⁴

Határozott álláspontom szerint a platformmunka tökéletes látteleletet tud adni arról, hogy a feltárt kérdések milyen gyakorlati nehézségeket tudnak magukban hordozni, ugyanis – amint az majd a későbbiekben világosan látszani fog – valamennyi, már közel húsz éve felvetett esetkört magába foglalóan mutatja be a gyakorlati problémákat.

A kutatási időszerűség indokai tehát elsősorban tehát ezekben keresendők, hiszen jelen disszertáció arra vállalkozik, hogy egy átfogó, tudományos megközelítést és potenciális válaszokat adjon arra, hogy a piaci modernizáció és a digitális fejlődés nyomán előálló platformmunka kapcsán milyen aktuális jogszabályi környezet mentén alakul a szabályozás, milyen policy-alkotás uralja a témát, valamint milyen potenciális szabályzási és munkaerőpiaci evolúcióval számolhatunk az elkövetkezendő évekre nézve.

Mindezekből kiindulva kutatási kérdéseim a következőkben foglalhatók össze.

KK I. Definiálható-e a platformmunkavégzés? – Avagy léteznek-e azok az objektív kritériumokkal körül írható, karakterformáló attribútumokkal rendelkező meghatározások, amelyek alkalmasak arra, hogy a számos formában és arculattal rendelkező modern munkavégzési formák közül egyértelműen kiemeljük a platformmunkavégzést, és önálló

³³ A Zöld Könyv munkajogi és szociálpolitikai hatásaival kapcsolatban ld. bővebben: ZACCARIA Márton Leó: *Szociálisan védett vagy gazdaságilag veszélyeztetett? – Munkavállalói alapjogok az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában* In: Állam- és Jogtudomány, MTA-TK JTI, 2017/3., 73-98. o. és

³⁴ Zöld Könyv, 4. pont a-f) alpontok

fogalomkészlettel lássuk el annak érdekében, hogy a jelenséget érdemi vizsgálat és munkajogi szabályozás tárgyává lehessen tenni?

KK II. /Ha KK I-re „igen” a válasz/ Beszélhetünk-e önálló jogszabályi környezetről és jogi szabályozottságról a platformmunka esetében? – Avagy a platformmunkavégzés mint atipikus, modern munkavégzési forma rendelkezik-e saját, minden más modern munkavégzési formától elhatárolható szabályozottsággal, akár uniós, akár tagállami, akár magyarországi szinten?

KK III. /Ha KK II-re „igen” a válasz/ Tisztázott-e a jogállása a platformmunka résztvevőinek? – Avagy a platformmunkavégzés kapcsán megfeleltethetők-e a felek valamely klasszikus munkaviszonybéli szerepnek, vagy kívül esnek a munkajogi szabályok személyi hatályán, esetleg egy olyan kategória képzőelemei, amelyek átmenetet képeznek a polgári jogi és a munkajogi értelmezési keretek között?

KK IV. A platformmunka résztvevőinek jogállása ismeretében léteznek-e neuralgikus pontok, rendszerszintű, normatív problémák, amelyek akár a munkáltatói, akár a munkavállalói oldalra nézve veszélyt jelentenek? – Veszély kapcsán gazdasági (megélhetési, jövedelemszerzési stb.), jogbiztonságot érintő, társadalmi/szociális veszélyek értendők elsősorban.

KK V. /Ha KK IV-re „igen” a válasz/ A feltárt problémák orvoslására történt-e bárminemű jogalkotói szándéknyilatkozat, esetleg jogalkotási kezdeményezés? Az uniós és hazai környezetben fellelhetők-e olyan normák, amelyek a platformmunkában érintett felek jogállását szabályozzák, ha igen, milyen természetűek és tartalmúak?

KK VI. Megfelelőnek tekinthető-e a platformmunka szabályozottsága az EU-ban és hazánkban? Ha nem, tehetők-e olyan de lege ferenda javaslatok, amelyek képesek a platformmunka munkajogi szempontú, normatív helyzetének rendezésére?

2. A platformmunka dogmatikai és működésbeli alapvetéseiről

2.1 Munkajogi dogmatika és a platformmunka

Ha a munkaviszonyban uralkodó, klasszikus, magánjogi elveken nyugvó szerződési szabadság eszméjéből indulunk ki³⁵ – márpedig az atipikusnak címkézett, illetőleg újabb köntösben felbukkanó XXI. századi munkavégzési formáknál ez a megközelítés a szabályozásmódszertan egyik szükségszerű axiómája –, akkor tulajdonképpen arra kell következtetnünk, hogy valamilyen módon és mértékben szinte minden munkaviszonytípus atipikus karakterű. A szerződési szabadság munkaviszonyban értett dominanciája ugyanis a típusválasztás szabadságán keresztül³⁶ – noha számos kényszert is elszenvedve³⁷ – tulajdonképpen egy központi rendezőelvet tartalmaz, mégpedig azt, hogy a felek között létesülő jogviszony viselje magán a munkaviszonyokra hagyományosan jellemző tartalmi elemeket, pontosabban azoknak legalább egy részét.

Lehetséges ugyanis, hogy a döntően atipikus elemekből építkező, speciális munkajogviszonyok tartalmi essenciája már túlmutat a munkajogi dogmatikai kereteken, de érzékelhető egyfajta ragaszkodás, egyfajta implicit visszatérési kényszer a hagyományos jogviszony-klasszifikációs elvárásrendszerhez, ami persze sok esetben akár félrevezető is lehet a szabályozás megértése kapcsán.³⁸ Álláspontom szerint ugyanis önmagában annak a fogalmi keretrendszernek a vizsgálata, miszerint a munkaviszony alanyai szerződési szabadságukkal élve milyen típusú munkaviszonyt kívánnak létesíteni, másodlagos marad abban az értelemben, hogy közöttük egyáltalán létesülhet-e munkajogviszony a törvényi feltételek szerint. Hasonló szerződéselméleti aggály az is, hogy a törvényileg bevett, ismert, atipikus munkavégzésre irányuló jogviszonyok eredendően szétfeszítik a munkajogi kereteket, azaz ezeken keresztül a modern munkavégzési formák is „meghaladottá” válhatnak idővel.

³⁵ PÁL Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja*, in: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*, Kúria – Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogiudományi Kar – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest – Pécs, 2018, 336-337. o. és 343-346. o.

³⁶ KISS (2014/1) i.m., 46-47. o. és 68-69. o.

³⁷ KISS György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán: az atipikus foglalkoztatásról a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1, 2-4. o. és 6-7. o.

³⁸ GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása. Kényszer vagy lehetőség?*, Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2014/1, 1-5. o.

Ugyanakkor véleményem szerint a szerződési szabadság kulcsfontosságú premisszája mellett olyan gazdasági és piaci törvényszerűségek is láthatók a munkaviszonyok jelenkori transzformációja során, amelyek néhány évtizede a hagyományos, bevett atipikus munkavégzési formákra voltak jellemzők elsősorban.³⁹

A kérdés persze a megközelítés újdonsága mellett változatlan, hiszen nem biztos az sem, hogy a munkaerőpiac szereplőinek gazdasági érdeke és szerződési akarata egybeesik, és az adott gazdasági tevékenység elvégzésére éppen – a hagyományos értelemben vett – munkajogviszonyt kívánnak létesíteni. Ha ugyanis ebben biztosak lehetnénk – azaz, hogy pusztán formális jogi szempontból tapasztalható némi bizonytalanság a munkavégzésre irányuló jogviszonyok egyes kategóriái között – a feleket megillető szerződési szabadság ekkor bontakozhatna ki igazán.

Ugyanis a munkaviszony laza fogalmi és tartalmi keretei között *mutatis mutandis* szinte jelentőséggel sem bírna az a kérdés, hogy atipikus, tipikus, platform alapú,⁴⁰ online (internetes),⁴¹ otthoni⁴² stb. típusú munkavégzés-e a szerződés tárgya, ugyanis a legalapvetőbb jogalkotói elvárásokon, garanciális elemeken túl⁴³ valójában nem ütközhetne a jogi szabályozás által szükségszerűen konstruált akadályokba a felek gazdasági érdeke és valódi szerződési akarata sem.

Ez utóbbi gondolatmenetre nézve láthatunk szakirodalmi álláspontokat,⁴⁴ de azzal is számolni kell, hogy a jelenlegi jogi környezetben ez inkább csupán hipotetikus elképzelés. A munkaerőpiaci, munkajogi és társadalombiztosítási szabályok ugyanis sokkal szigorúbb szemléletet képviselnek, márpedig ez által szükségképpen az eredetileg felvázolt, hagyományos⁴⁵ jogviszony-klasszifikációs dilemma kerül előtérbe. Ez pedig egyértelmű gátja

³⁹ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg Campus, Budapest – Pécs, 2010, 61-75. o.

⁴⁰ GYULAVÁRI Tamás: *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?*, Jogtudományi Közlöny, 2019/3, 104-106. o.

⁴¹ GYULAVÁRI Tamás: *Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás?*, Pro Futuro, DE-ÁJK, 2018/3, 83-95. o.

⁴² Lásd aktuálisan: PÁL Lajos: *A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka*, Munkajog, 2018/2, 56-59. o. és MOLNÁR Bence: *Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején*, Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2020/1, 38-46. o.

⁴³ Értve ez alatt a munkaviszony létrehozásának kötelező tartalmi kellékeit, azaz az alapbért és a munkakört (Mt. 45. § (1) bekezdés).

⁴⁴ Lásd az átfogó, újszerű megközelítést: KISS György (2020) i.m.

⁴⁵ A magyar jog tekintetében több évtizedes jogértelmezési és tudományos dilemmáról kell beszélnünk, aminek eredete talán a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

a szerződéses dinamizmusnak, és alapvető fontosságúvá teszi a tipikus-atipikus, munkaviszony-polgári jogi klasszifikációs alapú⁴⁶ szigorú elhatárolásokat.

Mindezen dilemmák véleményem szerint különösen sújtják a jelen kutatás központi elemét képező, modern, XXI. századi – „modern atipikus” – platform munkavégzési formák, gazdasági kapcsolatok jogalkotási és szabályozási szemléletű történő vizsgálatát.

Ha ugyanis a napjainkban például különösen népszerű „home office” munkavégzési formára gondolunk, akkor könnyen azt állíthatjuk, hogy ez egy újabb típusú, sajátosan felépülő atipikus munkavégzési forma, amelyben az atipikus elemet a munkavégzési hely rugalmas alakítása jelenti.

Jelen esetben azonban a platform jellegű, applikáció-alapú⁴⁷ munkavégzések körében a munkát végző személy teljesítését érdemben befolyásoló harmadik személy – lényegében ügyfél – belépése a munkaviszonyba szintén ilyen új elem. Ugyanakkor nézetem szerint a bevett fogalmi rendszer alapján ezek a sajátos, részben munkaerőpiaci, részben jogi megoldások nem eredményeznek automatikusan atipikus munkavégzési formákat, márpedig ebben az esetben a jogalkotónak is eltérő szemlélettel kell közelítenie ezekhez a jogviszonyokhoz.

Álláspontom szerint ugyanis mára oly mértékben stabilizálódott az atipikus munkaviszonyok tudományos felfogása és jogalkotási metodikája, hogy hiába éppen az atipikus karaktert erősíti az állandóan változó, innovatív jelleg, a munkajogi szabályozásokban ténylegesen megjelenő atipikus munkaviszonyok tartalmi alapjai kellően kikristályosodtak már ahhoz, hogy ezekhez viszonyítsunk. Persze azt is el kell ismerni, hogy az atipikus munkavégzési formák tárháza szinte kimeríthetetlen, főleg az alkalmi jellegű gazdasági tevékenységek körében, éppen erre való tekintettel tartom helyénvalónak azt a szabályozási logikát, miszerint a jogalkotásnak meg kell őriznie azon klasszikus „szabályozási magot”, amely tartósnak tekinthető és a mindenkori kihívásokra reagálni képes.⁴⁸

szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvben jelölhető meg a tradicionális jogviszony-minősítési kritériumrendszer konzekvens alkalmazásával (az irányelv már nincs hatályban, de ennek ellenére jelentős hatást gyakorol továbbra is a bírói jogértelmezésre).

⁴⁶ Jellemző példaként megemlítve a Ptk. XXXIX. Fejezete szerinti megbízási jogviszonyt.

⁴⁷ GYULAVÁRI (2019/3.) i.m. 104-108. o.

⁴⁸ GYULAVÁRI Tamás: *A munka alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása*, Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2018/1, 2-10. o.

Vagyis azt sem tartom elképzelhetetlennek, hogy jogalkotói oldalon – ahogyan a megszokott tipikus-atipikus felosztásnál ez már általánosan elfogadott metódus – éppen a már létező és elterjedt atipikus munkavégzési formák (jellemzően távmunkavégzés, részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, határozott időtartamra létesített munkaviszony) munkajogi szabályozási alapjai jelenthetik a viszonyítási alapot a jelen kutatás szerves elemét képező, annak meghatározó tartalmát adó platform alapú munkavégzés szabályozásához.⁴⁹ Erre a gondolat kísérletre azonban – ha a disszertáció logikai ívét követjük – csak a kutatási kérdések érdemi megválaszolását követően tud sor kerülni.

Ez persze csak abban az esetben történhet meg, ha az egyre változatosabb és gazdaságilag egyre nagyobb fokú rugalmasságot mutató jogviszonytípusokat munkaviszonynak tudjuk tekinteni.⁵⁰ Vagyis összességében sajátos párhuzam látszik kirajzolódni a szerződési szabadság ideájának megerősítése és az atipikus munkaviszonyok, valamint a gazdasági és piaci racionalitás diktálta változó érdekek és az atipikus munkaviszonyokat is meghaladóan modern, vegyes jogi természetű munkavégzési formák között.

A munkaviszonyok kutatása során felfedezhető az a jelenség, miszerint a hagyományostól bármely attribútumában eltérő munkavégzésre irányuló jogviszonyok értékelése igen népszerű az e témával foglalkozók körében. Ezen érdeklődés nem pusztán szakmai kíváncsiságon nyugszik, hiszen a XXI. században az atipikus foglalkoztatási formák térnyerése igen intenzíven megmutatkozik.⁵¹

A hagyományos munkaerőpiac flexibilizációja egy olyan újfajta jelenség, amely meghatározott jogalkotói válaszokat igényel, alkalmazkodva az adott ország jogi berendezkedéséhez és sajátosságaihoz.⁵²

⁴⁹ RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, PhD értekezés (Műhelyvitára készített változat, Budapest, 2020. 60-62. o.

⁵⁰ Értve ezt úgy, mint egy tulajdonképpeni előfeltételt.

⁵¹ Ezt támasztja alá az alábbi jelenségre reflektáló jelentés is: WEBER, Tina WEBER — HURLEY, John HURLEY — MANDL, Irene MANDL — BISELLO, Martina BISELLO – Carlos VACAS-SORIANO, Carlos: *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation*, Challenges and prospects in the EU series, Eurofound 2020. (A jelentés teljes szövege elérhető: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19034en.pdf) (A letöltés ideje: 2020. szeptember 1.).

⁵² Paolo BARBIERI: *Atypical Employment and Welfare Regimes* In: Economic Change, Quality of Life & Social Cohesion, policy brief no 8. (A tanulmány teljes szövege elérhető: https://www.researchgate.net/profile/Paolo_Barbieri/publication/268262158_Atypical_Employment_and_Welfare_Regimes/links/55d4544408ae0b8f3ef95f06/Atypical-Employment-and-Welfare-Regimes.pdf) (A letöltés ideje: 2020. szeptember 1.).

Az EU tagállamokkal kapcsolatos ez irányú jogalkotási törekvéseiben a harmonizált elemekre érdemes felfigyelnünk, hiszen a tagállami szabályozásokat átszövik az uniós szintű normák, legyen szó akár kötelező érvényű jogi aktusokról, akár a „soft law” körébe tartozó ajánlásokról, jelentésekről.

Ahogy erre fentebb utaltam, az atipikus munkaviszonyok fogalom-meghatározásánál és a releváns definíciók kimunkálásánál jelentkező állandó problémák mellett – a fogalom túlságosan szűken vagy tágan határozza meg a definiálni kívánt dolgot – egyéb nehézségek is megmutatkoznak. A legnagyobb nehézséget jelen esetben az jelenti, hogy az e témában készült tudományos munkák számolatlan tárgykört és egyéni definíciót prezentálnak, így a témában való kutatás kiindulópontjának meghatározása nehézkessé válhat.⁵³

A problémát tetézi továbbá, hogy az aktuálisan vizsgált, atipikus foglalkoztatási jegyeket hordozó jelenség leírása során a kutató nem feltétlenül általános, elméletközpontú definíció nyújtásával kíván élni, sokkal inkább a gyakoriság, az adott meghatározás „elfogadottsága” diktálja a meghatározás kimunkálását.⁵⁴

A következő esettanulmányokkal, jellemző munkajogi megoldások elemzésével nem célozom az atipikusként elfogadott foglalkoztatási jogviszonyok definíciójának meghatározása,⁵⁵ azonban meggyőződésem, hogy egyfajta meghatározás a további kutatási eredmények vázolásához mindenképpen szükséges. Erre tekintettel előzetesen a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO⁵⁶) által is elfogadott és alkalmazott „*non-standard employment*” fogalomhasználattal élek, figyelemmel arra, hogy ezen általános megfogalmazás nem tartalmaz

⁵³ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, Pécs, 2008, doktori értekezés (Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola), PhD disszertáció, Pécs, 2008., 58. o.

⁵⁴ KISS György: *A közösség munkajoga*, in GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Budapest, 2000, SzCsM.

⁵⁵ Az ILO álláspontja e kérdésben ezzel egyező. Ld.: ILO 2015a. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva). (A jelentés teljes szövege elérhető: https://www.NMSZ.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf) (A letöltés ideje: 2020. szeptember 2.).

⁵⁶ A rövidítés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet angol – talán nem túlzóan, közkeletű – nevét veszi alapul: International Labour Office

indokolatlan szűkítést a különféle, általam vizsgálandó foglalkoztatási formák, nívumok tekintetében, valamint kellően tág keretet biztosít az adekvát kutatás sikerességéhez.⁵⁷

Amint az már a korábbiakból is kikövetkeztethető, megalapozottnak mutatkozik az a tézis, miszerint ha az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok meghatározásával kapcsolatban disszenzus mutatkozik, úgy az egyes típusok meghatározásával és kategorizálásával sem lehet egyértelmű álláspontot elfoglalni. Mindazonáltal jelen disszertáció célja az, hogy a – bevezetésben foglalt rendezőelvhez hűen – a platformmunka atipikus, a modernizálódással szükségszerűen együtt járó, a piaci igényekhez igazodó újszerű elemeit bemutató jogviszonybéli sajátosságait bemutassa.

Módszertani szempontból tehát – szükség szerint – egymás mellett jelenítem meg a következőkben a tagállami és az uniós munkajogi szabályozás alapköveit, valamint a garanciális minimumelvárások talán legfőbb forrásának tekinthető nemzetközi munkajogi (ILO) sztenderdeket.⁵⁸ A vizsgálattal szabályozásmódszertani sajátosságok feltárása a célom, illetőleg megkísérlem kontextusba helyezni a platformmunka legfőbb munkajogi dilemmáit mintegy kifejtve az előképül szolgáló koncepcionális alapok esszenciáját.

2.2 A platformmunkavégzés számokban

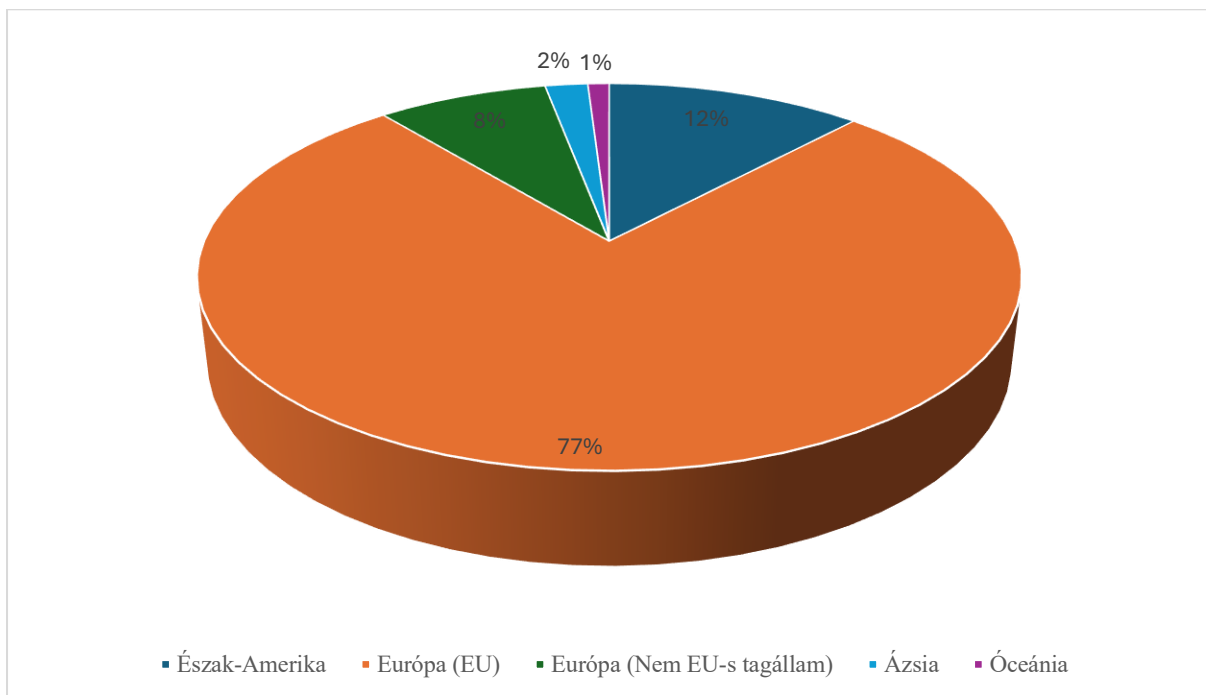
A platformmunka karakterisztikájának arculatképző jellemzőinek elemzése előtt megvizsgálom a munkavégzés megjelenési formáit, jelenlegi státuszát uniós szinten. A vizsgálat kiterjed a platformok és a platformmunkások helyzetének vizsgálatára egyaránt, egyfajta holisztikus képet nyújtva ezzel a jelenlegi állapotról, és előre vetítve ezzel az egyes vizsgálati aspektusok szükségességének igazolását.

⁵⁷ Lásd például: ILO – Non-Standard Employment Around the World (A jelentés teljes szövege elérhető: https://www.NMSZ.org/wcmssp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (A letöltés ideje: 2020. szeptember 1.).

⁵⁸ E kérdésben kiemelkedő jelentőséggel bír az ILO 198. számú ajánlása, amellyel kapcsolatban ld. bővebben: SIPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. ajánlásának fényében*. In: Miskolci Jogi Szemle, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Miskolc, 14. évfolyam, 1. szám, 2. kötet, 2019. 49-67. o.

Az Európai Bizottság becslése alapján⁵⁹ 2022-ben közel 28,3 millióan dolgoztak platformmunkában, míg ez a szám annak 52%-ával fog emelkedni várhatóan 2025-re, azaz közel 43 millió ember fog ilyen formában munkát végezni.

Az uniós piacon több mint 500 platform van jelen, ezek megoszlása – székhely szerint – az alábbiak mentén alakul:



60

A fenti diagram alapján megállapítható, hogy alapvetően uniós székhelyű vállalkozások működnek platform-alapon, azonban számottevő mennyiségben vannak jelen amerikai társaságok, amelyek a szabályozást illetően számos kérdést vet fel, főleg a határon átnyúló tevékenységeket illetően.

A fenti arányszám tételes megoszlását – azaz darabszámát – az uniós tagállamokon belül az alábbi diagram szemlélteti:

⁵⁹ Ld.: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/#0> (A letöltés ideje: 2024. június 19.)

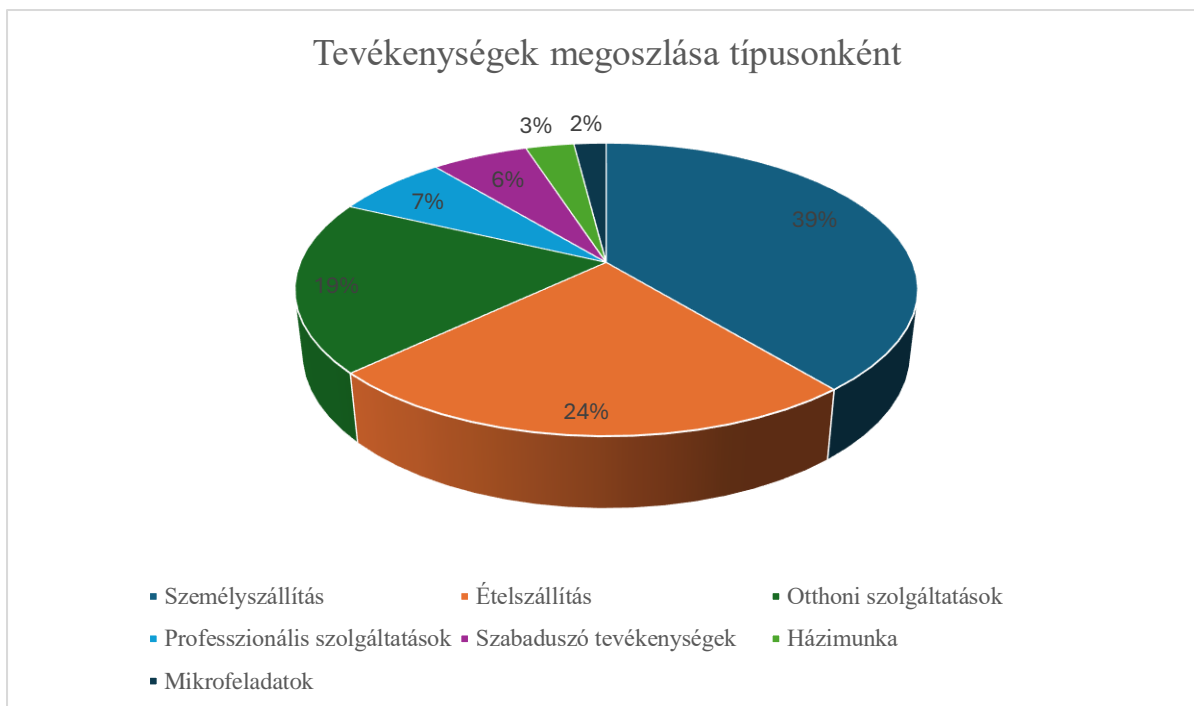
⁶⁰ Saját készítésű diagram az Európai Bizottság 2022-es statisztikai kimutatása alapján készült infografikája alapján. (<https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/platform-economy>) (A letöltés ideje: 2024. június 20.)



61

Amint arra már utaltam, platformmunka keretei között széles körben folytathatók különböző tevékenységek, az ezzel kapcsolatos uniós kutatás eredményei az alábbi képet festik a megoszlást illetően:

⁶¹ FABO, Brian – BEBLAVÝ, Miroslav – KILHOFFER, Zachary – LENAERTS, Karolien: *An overview of European Platforms: Scope and Business Models*, JRC Science Hub, European Commission, 2017. 10. o. (A jelentés teljes szövege elérhető: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC109190/jrc109190_jrc_mapping.pdf) (A letöltés ideje: 2024. június 21.)



62

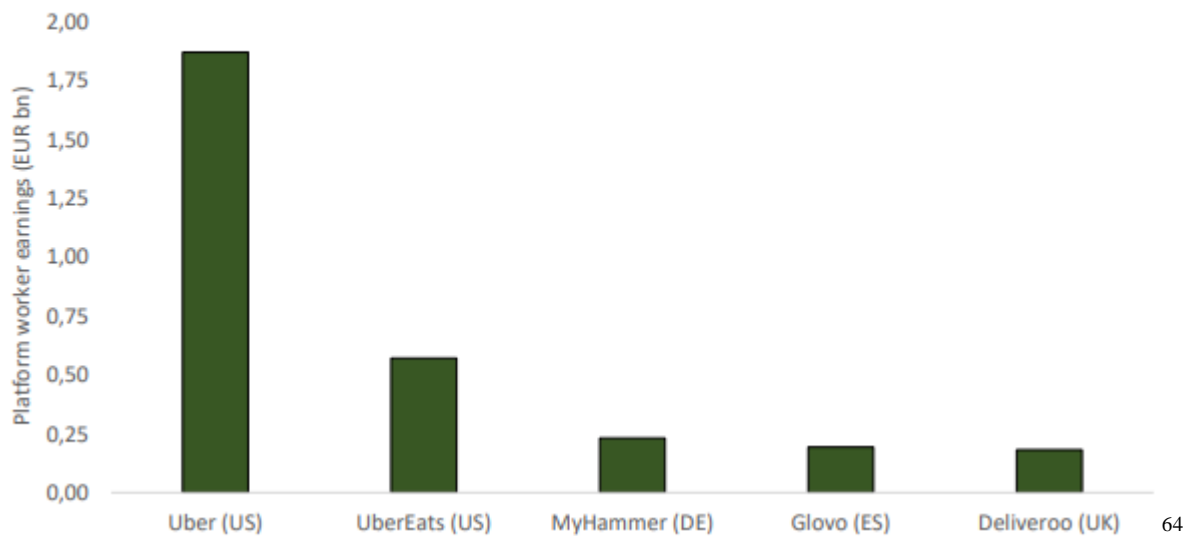
Jól látható, hogy a platformmunkában tipikusan végzett tevékenységek önállóan végezhető tevékenységből állnak, a típusok többségét szállítási tevékenységek adják, nevezetesen a személy- és ételkiszállítások.

Ezen tevékenységeken belül az alábbiak szerint⁶³ alakul az egyes konkrét, platformalapú gazdaságok bevétele, annak nagysága szerint, csökkenő sorrendben:

⁶² Saját készítésű diagram az Európai Bizottság 2022-es statisztikai kimutatása alapján készült infografikája alapján. (<https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/platform-economy>) (A letöltés ideje: 2024. június 20.)

⁶³ A hivatkozás 2020-as kutatási eredményeken alapul.

Figure 6 Top 5 DLPs by total earnings of people working through platforms in the EU27



A diagramból látszik, hogy a legnagyobb bevételre szert tevő platformalapú társaságok az amerikai székhelyű Uber-cégcsoport tagjai, a személyszállítással foglalkozó Uber és az ételszállítással foglalkozó UberEats. A harmadik helyen a német székhellyel rendelkező, alapvetően szerelési, javítási munkákra szakosodott MyHammer áll, míg az utolsó két helyen két ételszállítással foglalkozó platform foglal helyet.

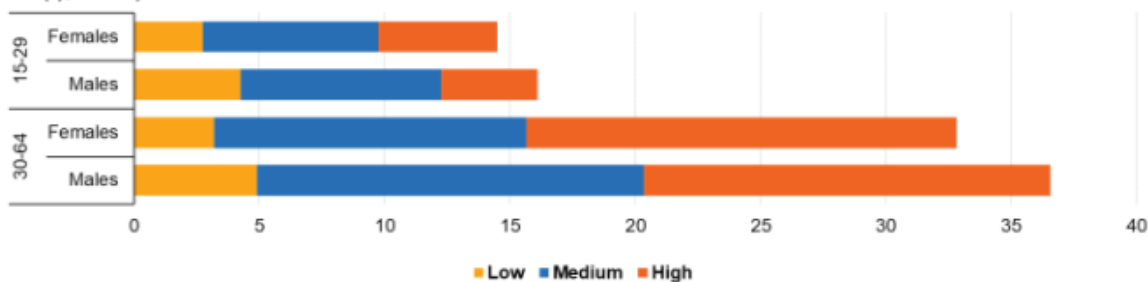
Érdekességként szükséges megjegyezni, hogy míg a platformmunkával foglalkozó társaságok meghatározó része Európai Unió tagállambeli székhellyel rendelkezik, addig a legnagyobb bevételt harmadik országbeli cégek realizálják, amely transznacionális jogalkalmazási kérdések garmadáját vonja maga után.

A platformok uniós szintű megjelenési statisztikáinak vizsgálatát követően néhány relevanciával bíró adat a platformmunkásokról is – a nem és életkor szerinti megoszlás a következőképpen alakul:

⁶⁴ DE GROEN, Willem Pieter – KILHOFFER, Zachary – WESTHOFF, Leonie – POSTICA, Doina – SHAMSAKHR, Farzaneh: *Digital Labour Platforms in the EU – Mapping and Business Models* (Final report), European Commission, 2021. 29. o. (A jelentés teljes szövege elérhető: <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75cd71a1/language-en>) (A letöltés ideje: 2024. június 20.)

Digital platform workers by age, sex and level of education

(as % of all digital platform workers for at least 1h in the last year aged 15-64, Agg 17^(*), 2022)



Note: (*) Agg 17 refers to the aggregate of 17 countries listed in the definition section of the article
Source: LFS ad-hoc extraction - pilot survey

eurostat

Digital platform workers by age, sex and level of education

(as % of all digital platform workers for at least 1h in the last year aged 15-64, Agg 17^(*), 2022)

Source: Eurostat LFS ad-hoc extraction - pilot survey DPE

65

Az Eurostat által közölt adatokból arra a következtetésre juthatunk, hogy a platformmunkásként történő jövedelemszerzés elsősorban a 30 és 64 év közöttiek között tekinthető népszerűnek, azon belül is a férfiak körében. A hivatkozott diagram alapján az is megállapítható, hogy alapvetően a közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében a legnépszerűbb a foglalkozási forma, némi többséggel az utóbbi javára.

Ez utóbbi adat ellentmondásosnak tekinthető, ugyanis a platformoknál végzett munka – a szolgáltatások természetét tekintve – 70%-os arányban alacsony szintű, 20%-os arányban alacsony és közepes szint közötti, 6%-ban magas szintű, 4%-ban pedig ezek kombinációját igénylő szaktudást kíván meg.

Itt a pusztán adatok ismertetése és rövid elemzése kapcsán máris egy ellentmondásba ütközünk, nevezetesen abba, hogy nehezen indokolható az, hogy a többségében magasabb végzettséggel rendelkezők körében népszerűbb a többségében alacsonyabb végzettséget igénylő, egyszerűbb feladatok elvégzéséből álló platformmunka.

⁶⁵ Eurostat – Employment statistics – digital platform workers (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers#Main_concept_and_data_collection) (A letöltés ideje: 2024. június 21.)

Összegezve az egyes adatokat, arra a megállapításra juthatunk, hogy a közelmúltban lezajlott COVID-19 világjárvány szignifikáns módon katalizálta a platformmunkások számának exponenciális ugrását, ugyanis a piaci- és egyéb természetű korlátozások által újonnan létrejött, illetve felértékelődött piaci tevékenységek az abban tevékenykedő gazdasági társaságokat arra készítették, hogy nagy mennyiségű munkaerőt tudjanak alkalmazni, rövid „betanulási” időt követően, azaz minél hamarabb. A személyes kontaktusok minimalizálásával járó kormányzati intézkedések értelemszerűen a szállítmányozással foglalkozó tevékenységek fellendülését hozták, amelyek magas szintű edukációs kvalifikációt nem igényelnek, így azok ellátása nem ütközött nehézségekbe.

Jól látható az is, hogy a platformmunkások számának robbanásszerű növekedése több szempontból is kihívás elé állította az uniós tagállamokat és az EU-t mint önálló jogalkotó szervet is: egyrésztől rendezést igényel(t) a platformmunkások korrekt⁶⁶ klasszifikációja, másrésztől pedig a tagállamokon átnyúló tevékenységek megszervezése is karakteres válaszreakciót kívánt meg.⁶⁷

2.3 A platformmunka működési mechanizmusai⁶⁸

Az Európai Bizottság definícióját⁶⁹ alapul véve a jogviszony résztvevői három nagyobb kategóriába sorolhatók: a kínálatot biztosító magánszemélyek, vagy szakmai szolgáltatók (I.), a keresleti oldalon álló, a szolgáltatással élő felhasználók (II.), valamint a két fél közötti

⁶⁶ Az Európai Bizottság által végzett kutatás alapján rögzíthető, hogy az unión belül munkát végző platformmunkások közel 55%-ának bérezése nem éri el a tevékenység helye szerinti tagállam minimálbér-összegét, továbbá a – többek között téves klasszifikációnak köszönhetően – platformmunkások a munkavégzésre bejelentkezett idejüknek közel 41%-áért nem kapnak fizetést. Bővebben ld.: <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/digital-platform-workers> (A letöltés ideje: 2024. június 24.)

⁶⁷ E körben szükséges ugyanakkor említeni, hogy a platformmunkát napjainkban igencsak nehézkes pontosan mérni, ennek okai az OECD által is osztott megállapításai alapján elsősorban a nem kielégítő definiáltságban, valamint a platformok és a platformmunkások ilyen minőségükben történő azonosítása hiányában – tekintet nélkül a platformmunkások munkajogi klasszifikációjára. Ld. még: 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 (A letöltés ideje: 2024. augusztus 20.)

⁶⁸ Jelen fejezet önálló tudományos cikként is megjelent, ld.: KISS Gergely Árpád – BODA Zoltán: *A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában* In: Pécsi Munkajogi Közlemények, Pécsi Tudományegyetem, 12., 2020.

⁶⁹ „... a közösségi gazdaság kifejezés egy olyan üzleti modellre utal, amelynek keretében a tevékenységeket olyan együttműködési platformok könnyítik meg, amelyek nyitott hozzáférésű piacot hoznak létre a gyakran magánszemélyek által kínált áruk és szolgáltatások időleges használatához.” (A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend. Brüsszel, 2016.06.02. COM (2016) 356 final 3. o.

közvetítést egy online platformmal elősegíteni hivatott szolgáltatók (III). A sharing economy kapcsán a munkavégzést még további két kategóriába⁷⁰ tudjuk sorolni. Az ún. crowdworkról⁷¹ abban az esetben beszélhetünk, ha a keresleti és a kínálati oldal találkozása úgy történik a platform segítségével, hogy az elvégzendő munkát is az „online térben”, a szoftver igénybevételével kell teljesíteni. A másik esetben – e kategória az on-demand work nevet viseli – is közvetítői szerepre hivatott az applikáció, azonban az eltérés az imént említettekhez képest abban keresendő, miszerint a felek összekapcsolását követően a munkavégzés már a felek megállapodására, illetve a platform által biztosított kondíciókra van bízva – gondoljunk akár fuvarozásra, takarításra, vagy egyéb munkálatokra.⁷²

Álláspontom szerint, ha az imént leírtakat alaposabban megvizsgáljuk, könnyen rájöhethetünk arra, hogy a klasszikus munkajogi meghatározások, dogmatikus sémák korántsem illeszthetők rá minden kétséget kizáróan sem a jogviszony alanyaira, sem pedig magára a jogviszony egyes tartalmi elemeire. A következőkben elsősorban a rendelkezésre álló magyar és európai munkajog releváns normáit és a gyakorlatban jelentkező problémákat kívánom összevetni, szem előtt tartva a potenciálisan előálló disszonanciák megfelelő feloldását.

2.3.1 A platformmunka alanyai

2.3.1.1 A munkavállalói oldal alapvető jellemzői

Amennyiben a gig economy munkajogi szempontú vizsgálata vetődik fel, úgy a legnagyobb relevanciával bíró kérdésnek az tekinthető, hogy a munkát végző személyek státusza miként határozható meg. A magyar jogban a munkavállalói definíció megjelenése⁷³ megkönnyíti –

⁷⁰ Ezek a munkaformák természetesen jelentős különbségeket mutatnak egymáshoz viszonyítva, a legnyilvánvalóbb ezek közül az, hogy az elsőt főként online hajtják végre, ugyanis lehetővé teszi a platform – az ügyfelek és a munkavállalók számára –, hogy a világ bármely pontján működjenek, míg az utóbbi csak online kínálat és olyan tevékenységek iránti igények kielégítésére vállalkozik, amelyeket később, helyben hajtanak végre. Mindezek mellett nem ütközik jelentős nehézségbe az ezek együttes kezelése mellett történő érvelés, ugyanis mindkettő esetében informatikai eszközök alapulvételével történik a tevékenység végzése – elősegítve ezzel a tranzakciós költségek minimalizálását –, továbbá a platformmunkások munkavégzése és bérezése kereslethez igazodik, így mindkét munkavégzési forma – szabályozottság hiányában – gyakorlatilag kiüresíti a munkajog által nyújtott védelmet. (DE STEFANO, Valerio: *The Gig Economy and Labour Regulation: An International and Comparative Approach* In: *Law Journal of Social and Labor Relations* 4., 69. o.)

⁷¹ E körben ld. még: HOWCROFT, Debra – BERGVALL-KÄREBORN, Brigitta: *A Typology of Crowdwork Platforms* In: *Work, Employment, Society*, Volume 33. Issue 1, 2019. 21-38. o.

⁷² Valerio DE STEFANO, Valerio: *The Rise of the „Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 71., ILO, Genova, 2016.

⁷³ „Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.” – 2012. évi I. törvény (Mt.) 34.§ (1) bekezdés

legalábbis elméleti szinten – a probléma megoldását, azonban a munkavállalók megfelelő meghatározása az európai munkajogban a bírói gyakorlat vívmánya volt.

Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) ítéleteiben rögzíti⁷⁴ a munkavállaló definícióját, miszerint *munkavállalónak tekintendő az a személy, aki meghatározott időtartam alatt, más részére, annak utasításait követve szolgáltatást nyújt ellenszolgáltatás fejében.*⁷⁵

Az elhatárolási, osztályozási kérdések esszenciáját az a probléma adja, hogy a munkavállalói státuszhoz nagyon hasonló tevékenységet folytató *quasi* munkavállalók, önfoglalkoztatók jogi sorsa miként rendeződik. E fogalom kimunkálása szintén az EUB érdeme, 1999-ben született ítéletében⁷⁶ kimondja, hogy az alábbi kritériumok teljesülése esetén beszélhetünk önfoglalkoztatókról:

- nem alárendeltségen alapul a jogviszony (legyen szó akár a tevékenység megválasztásáról, a munka díjazásáról vagy annak feltételeiről)
- a munkavégzés kizárólag saját felelősségre történik
- a munkavégzésért járó ellenértékre az önfoglalkoztató közvetlenül és kizárólagosan jogosult.

Az elhatárolás szükségességét korántsem a fogalmi nüánszok közötti különbségek csiszolásában érdemes keresni, sokkal inkább a jogi státusz megjelenésében, annak természetében.⁷⁷ Míg – értelemszerűen – a munkavállalókra a vonatkozó nemzeti és nemzetközi munkajogi normák irányadóak, addig az önfoglalkoztatók⁷⁸ – a klasszikus polgári jog keretei között – nem élvezik azon védelmi funkciókat, melyek az előbbi csoportot megilletik.⁷⁹

2.3.1.2 A munkáltatói oldalt jellemző sajátosságok – a platform és a harmadik fél szerepe

⁷⁴ A Lawrie Blum-ítéletet követően az EUB többször is foglalkozott a kérdéssel. A fogalmi kérdésekkel kapcsolatban ld. többek között: C-344/87. *Betray v. Staatssecretaris van Justitie*, 31 May 1989; C-3/87. *The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate*, 14 December 1989; C-337/97. *C.P.M. Meussen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*, 8 June 1999.

⁷⁵ C-66/85. *Lawrie Blum v. Land Baden Württemberg*, 3 July 1986. para 14.

⁷⁶ C-268/99. *Aldona Malgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie*, 20 November 2001. para 70.

⁷⁷ E körben ld. még: SZEKERES Bernadett: *Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról* in: Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 561-568. o.

⁷⁸ Jól mutatja az önfoglalkoztatói státusz „szétszórtságát”, hogy nem beszélhetünk egységes fogalomhasználatról esetükben. A magyar terminológiában talán az egyéni vállalkozók és egyéni cégek állnak legközelebb e kategóriához. (ld.: GYULAVÁRI Tamás: *A sűrű állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, (ld.: GYULAVÁRI (2014) i.m. 64. o.)

⁷⁹ GYULAVÁRI (2014) i.m. 65. o. és JAKAB, Nóra: *On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation*, In: *Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad* 50, 2016. 1001-1013. o.

Annak ellenére, hogy a munkáltatói státusz betöltésének kérdése első ránézésre nem tűnik komplikáltnak, szükséges hangsúlyozni, hogy mindezek ellenére felvethet komoly dogmatikai problémákat. Ahogy arra már korábban utaltam, a „peer-to-peer” modell szerint működő vállalkozások rendkívül heterogén képet mutatnak, így az egyes elvégzendő feladatok, valamint a „szerepek” is sokfélék lehetnek.

Mindezekre tekintettel – egyetértve PRASSL és RISAK gondolataival⁸⁰ – a munkavállalói státusz keresése helyett álláspontom szerint a fókusz a munkáltató jogaira és kötelezettségeire kell helyezni, hiszen – mint azt látni fogjuk – számos esetben a munkáltatói jogok gyakorlása a platform és a szolgáltatást igénybe vevő között fog megoszlan.

A magyar jogszabályi környezetben a munkáltató alapvető feladata a munkavállaló szerződés szerű foglalkoztatása és a munkavégzés ellenében munkabér fizetése.⁸¹

Mindezek mellett kötelezettsége továbbá az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtése, a munka megfelelő megszervezése, a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésének biztosítása, valamint a munka végzésére vonatkozó megfelelő irányítás, utasítás megadása.⁸²

Ennél a megközelítésnél egy jóval általánosabb, a munkáltatói státuszt „lazító” tipizálást ad az imént citált szerzőpáros. PRASSL és RISAK álláspontja⁸³ szerint munkáltatónak az tekinthető, aki az alábbi jogok és kötelezettségek címzettje:

- a munkaviszony létrehozása és megszüntetése
- részesedés a munka eredményeként előálló hasznokból
- a munka és az azért járó díjazás biztosítása
- a vállalkozás külső és belső vezetésének ellátása.

⁸⁰ PRASSL, Jeremias – RISAK, Martin: *Uber, TaskRabbit & Co.: Platforms as Employers? – Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 37. Issue 3. Champaign (IL). 16-17. o.

⁸¹ MÉSZÁROS NÉ Szabó Zsuzsanna – HAJDU Edit – TÁLNÉ Molnár Erika – Tallián Blanka: *A magyar munkajog – kommentár a gyakorlat számára* (szerk.: Tálné Molnár Erika), HVG-ORAC Kft., Budapest, 2020. IX. fejezet

⁸² PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 199-202. o. E kötelezettségek mellett, a munkaeszköz biztosítására irányuló munkáltatói kötelezettséggel kapcsolatban ld. még: KUN Attila – RÁCZ Ildikó: *A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból* In: *Munkajog*, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2017/1. 40-44. o.

⁸³ PRASSL – RISAK i.m. 17. o.

Mindezekből tehát jól látható, hogy a koncepció jórészt hasonló: a munkáltató foglalkoztatja a munkavállalót, utóbbi ezért bérezésben részesül úgy, hogy közben az egészségének védelmére, megfelelő képzettsége szinten tartására és fejlesztésére a munkáltatója ügyel. A kérdés árnyalásához azonban vegyünk alapul két igen népszerű, közösségi gazdálkodási modellen nyugvó vállalat szerződéses rendszerét, az Uberét és a TaskRabbitét.

Az Uber általános szerződési feltételeiből kitűnik a „kétoldalú kommunikáció”, vagyis az a sofőrrel és a platform használójával is szerződéses viszonyba lép. A platform használója regisztrációja során elfogadja a vállalat általános szerződési feltételeit,⁸⁴ míg a sofőrök – ezen túl – egy vizsgálaton⁸⁵ esnek át. A szerződési feltételek olvasásakor könnyen rájöhethetünk, hogy a platform pusztán közvetítőként⁸⁶ tekint magára, ugyanakkor a sofőröknek nyújtandó többlettámogatások⁸⁷ megléte – többek között – arra enged következtetni, hogy az Uber nem pusztán kommunikációs csatorna.

A fentiekből jól látható, hogy a platform igen közel áll a munkáltatói státuszhoz,⁸⁸ azonban e kérdés eldöntése korántsem nyugszik egyértelmű alapokon.⁸⁹

⁸⁴ Az általános szerződési feltételek rendelkeznek a szolgáltatás igénybevételének alapvető követelményeiről, a felhasználói fiókra vonatkozó szabályokról, a felhasználói tartalomról – jórészt a szolgáltatás igénybevevőjének szöveges dokumentumairól –, a fizetés feltételeiről és módjairól, valamint a kárfelelősségről. (Az ÁSZF teljes szövege elérhető: <https://www.uber.com/legal/terms/hu>) (A letöltés ideje: 2019. április 5.)

⁸⁵ Az Uber sofőrjeitől megköveteli a nagykorúságot, megfelelő gépjárművezetői engedély meglétét, lakcímgazdoló dokumentumot, valamint egy olyan fényképet, melyen a sofőr megfelelően beazonosítható. A regisztrációt követően a gépjárművek vezetői egy online átvilágításon esnek át, melynek során a platform ellenőrzi, hogy leendő vezetői szerepelnek-e közúti és bünyügyi nyilvántartásokban. (A feltételek teljes szövege elérhető: <https://www.uber.com/hu/drive/requirements>) (A letöltés ideje: 2019. április 5.)

⁸⁶ Ld. Uber B.V. Szerződéses Feltételek, 2. pont, Szolgáltatások (A szerződéses feltételek teljes szövege elérhető: <https://www.uber.com/legal/terms/hu>) (A letöltés ideje: 2019. április 5.)

⁸⁷ A platform garantál sofőrjeinek – többek között – üzemanyag-támogatást, kedvezményes telefonos előfizetési csomagokat, ingyenes zenelejátszó programot, egészségbiztosítási konstrukciót, pénzügyi tanácsadást, felelősségbiztosítást stb. (A teljes szöveg elérhető: <https://www.uber.com/hu/drive/rewards> és <https://www.uber.com/hu/drive/safety>) (A letöltés ideje: 2019. április 5.)

⁸⁸ Amennyiben a Prassl-Risak-féle funkcion alapuló szűrőt vesszük alapul, úgy a munkáltatói státusz megállapítható. Mindezek ellenére, ha a magyar jog szerinti munkáltatói jogokat és kötelezettségeket vesszük alapul, úgy azok gyakorlása és teljesítése megoszlik a szolgáltatást igénybe vevő és a platform között. (A sofőr fizetését utasától kapja, valamint a tényleges utasításokat – például, mi legyen az úti cél, milyen helyek érintésével és milyen útvonalon közlekedjenek – szintén az utastól kapja.)

⁸⁹ Jó példa erre különféle országok eltérő ítélkezési gyakorlata az „Uber-ügyekben”. Míg az Egyesült Királyságban az Uber-sofőrök az ún. „worker”, vagyis munkavállalói státusszal bírnak, addig az Egyesült Államokban a fellebbviteli bíróság 2017-es döntése szerint a sofőrök „independent contractornak” minősülnek. Értelemszerűen előbbi esetben az Uber munkáltatónak, míg utóbbiban pusztán a felek közötti közvetített biztosító, önálló szerződő félnek minősül. (Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others v. Uber ügyében született fellebbviteli döntés: Appeal No. UKEAT/0056/17/DA, 2017.12.10. és Mazhar Saleem et. al. vs. Corporate Transportation Group Ltd. et al., US Court of Appeal for the Second Circuit, 2017.04.12., Docket No. 15-88 cv.)

A TaskRabbit esetében egy olyan platformról beszélhetünk, amely célja mindennapi feladatok elvégzését segíteni akként, hogy a kereslet – vagyis a feladat elvégzését igénylő személyek – és a kínálat – megfelelően átvilágított,⁹⁰ a feladat elvégzésére vállalkozó személyek – összekapcsolását vállalja.⁹¹

A platform általános szerződési feltételeiben igen hamar rögzíteni kívánja, hogy a munkát elvégzők a munkát igénybe vevők önálló szerződő felei, a TaskRabbit nem foglalkoztatja, ellenőrzi, irányítja a munkavégzőket, valamint, hogy semmilyen felelősséget nem vállal az elvégzett munkával, vagy annak díjazásával kapcsolatban.⁹² Értelemszerűen felvetődik a kérdés: tekinthető-e a munkát igénybe vevő az azt elvégző munkáltatójának? Álláspontom szerint a válasz: részben igen, azzal, hogy itt sem beszélhetünk arról, hogy valamennyi munkáltatói jog és kötelezettség egy kézben összpontosulna.⁹³

A „Prassl-Risak-szűrő” szerint a munkavégzés létrejötte és megszüntetése a munkáltató hatáskörébe tartozik. Jelen esetben a tényleges munkavégzés valóban a felek közötti megállapodás eredménye, azonban a kérdés az, hogy mit tekintünk a munkavégzés kezdetének. Álláspontom szerint a munkavállalók átvilágítása, valamint az a tény, hogy – többek között – a platform deaktiválhatja azok felhasználói fiókját, akik 90 napja nem teljesítettek feladatot,⁹⁴ arra enged következtetni, hogy a vállalkozás bizonyos munkáltatói ellenőrzési jogokat gyakorol, hiszen pusztán az a tény, hogy az applikáción keresztül a munkát végezni kívánó személy regisztrál, egyfajta sajátos rendelkezésre állásnak tekinthető – de erről még a formálódó magyar gyakorlat körében lesz szó.

A TaskRabbit rögzíti továbbá, hogy semmilyen módon nem kíván hatást gyakorolni a feladat elvégzésének módjára, a munkaidő szabályozására, a munkavégzés helyére, valamint nem biztosítja a munkaeszközöket sem – ezek az adott munka elvégzésekor esedékes megállapodás eredményei lesznek a feladat elvégzője és kérője között.⁹⁵

⁹⁰ <https://www.taskrabbit.com/terms> – 2. pont (A letöltés ideje: 2019. április 6.)

⁹¹ <https://www.taskrabbit.com/terms> – 1-2. pontok (A letöltés ideje: 2019. április 6.)

⁹² <https://www.taskrabbit.com/terms> – 1. pont (A letöltés ideje: 2019. április 6.)

⁹³ E körben nagyon fontosnak tartom megjegyezni azt, hogy a szolgáltatás fogadója oldalán fennállhat munkáltatói jogosultság, az pusztán annak köszönhető, hogy e jogokat a platform delegálja a fogyasztónak, hiszen ellenkező esetben utóbbi nem tudna munkáltatói jogosultságokat gyakorolni. Értelemszerűen ebből az következik, hogy a fogyasztó által e körben elkövetett jogsértésekért is a platformot kell felelőssé tenni, a platformmunkás irányába. (Értelemszerűen ez önmagában nem zárja ki a platform és a fogyasztó közötti további potenciális igényérvényesítés lehetőségét.)

⁹⁴ PRASSL – RISAK i.m. 13. o.

⁹⁵ <https://www.taskrabbit.com/terms> – 12. pont (A letöltés ideje: 2019. április 6.)

E két vállalkozás rövid bemutatásával célom az volt, hogy rámutassak arra a tényre, miszerint annak ellenére, hogy bizonyos platformok azonos munkaszervezési módszerrel operálnak, a tényleges klasszifikáció, valamint a szerződéses jogviszonyok között igen sok eltérés jelentkezhet.

2.3.1.3 Az önfoglalkoztató mint alanyi kategória

Habár nagyvonalúság lenne azt állítani, hogy a fentebb részletezett szabályozási és jogállásbéli problémákat mintegy megoldhatná az úgynevezett önfoglalkoztatás⁹⁶ sajátos munkajogi konstrukciója, nézetem szerint érdemes röviden áttekinteni e jogintézmény megjelenését a magyar jogban, illetőleg annak nemzetközi, uniós jogi alapjait.

Vizsgálatom e szegmensének az a célja, hogy érzékeltessem, hogy bár a munkajogi jogalkotás percepciója alapvetően az olyan jogviszonyokra terjed ki, amelyek ténylegesen az adott jogviszony minden elemében a hagyományos jellemzőket mutatják⁹⁷ –, illetve az atipikus jelleggel lényegesebb vagy kevésbé meghatározó eltéréseket –, mégis elképzelhető egy olyan köztes, kellően rugalmas, szabályozási szempontból önálló, mégis munkajogi garanciákkal körülbástyázott kategória,⁹⁸ amely akár hidat is képezhetne a tipikus-atipikus és modern, újabb munkavégzési formák roppant diverz dogmatikája között.

Az atipikusság jogalkotói és jogbiztonsági szempontú vizsgálata során már szót ejtettem bizonyos jogviszony-minősítési dilemmákról, viszont jelen alfejezet kapcsán szükségesnek tartom egy, a disszertáció meghatározó vizsgálati területéhez szorosan kapcsolódó, unikálisnak tekinthető jogállás, azaz a fentebb már említett önfoglalkoztatás vizsgálatát.

A fentiek és jelen részkutatás tekintetében egyaránt megállapítható, hogy míg alapvetően a munkavállalókra a releváns nemzeti és nemzetközi munkajogi jogszabályok⁹⁹ vonatkoznak,

⁹⁶ GYULAVÁRI: *i.m.* (2014) 61-67. o. és KISS György: *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny, 2013/1, 1-14. o.

⁹⁷ JARJABKA Tünde: *Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben*, Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2015/1, 98-100. o.

⁹⁸ KISS: *i.m.* (2013), 11-14. o.

⁹⁹ ZACCARIA Márton Leó: *Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában – Stagnálás, változás vagy fejlődés?* In: Iustum Aequum Salutare, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, Budapest, XV. évfolyam, (2019/1) im. 89-109. o.

addig az önfoglalkoztatók nem élvezik azon védelmi mechanizmusok gyümölcseit, amelyek az előbbi csoportot megilletik,¹⁰⁰ így pusztán utalni kívánunk¹⁰¹ a mai napig is fennálló szabályozási és joggyakorlati problémák jelenlétére.

Folytatva a korábban megkezdett okfejtést, emlékeztetek arra, hogy CZÚCZ egy adott problémával kapcsolatban az alábbi, a jelen témára is vonatkoztatható megállapítást tette: „*e területen túl sok – és gyakran egészen rosszul definiált – fogalom van forgalomban.*”¹⁰²

A CZÚCZ-féle megállapítás tökéletesen tükrözi a jelen fejezetben elemzendő problémakör komplexitását, tekintettel arra, hogy az egyébként főbb ismertetőjegyeiben hasonló tevékenységi formák egyes attribútumainak megváltoztatásával a teljes jogi kategória, azaz a munkát végzők osztályozása megváltozik.

A vizsgálatnak alapvetően a munkavállalói fogalom kell, hogy az origóját képezze, hiszen a munkavállaló mint meghatározás – önmagában ez a fogalom – jogi kategóriát jelent, ekként a terminológiai kérdések e sarokponthoz képest határozhatók meg, oly módon, hogy a munkavállalókra vonatkozó alapvető jellemzőktől azok mennyire térnek el. A magyar szakirodalomban számos álláspont alakult ki arra nézve, hogy kiket is tekinthetünk önfoglalkoztatóknak.

FERENCZ álláspontja szerint az önfoglalkoztatók alatt az egyéni vállalkozók, egyéni cégekben tevékenykedők, valamint a gazdasági társaságban személyesen közreműködő, munkát végző tagok tekinthetők.¹⁰³ BANKÓ ezzel szemben azt az álláspontot képviseli, miszerint önfoglalkoztatónak azon személyek tekinthetők, akik önállóan végeznek munkát, és foglalkoztatásukat szintén önmaguk teljesítik.¹⁰⁴ PRUGBERGER nézetei szerint a kérdést abban a tekintetben kell megközelíteni, hogy a jelen dogmatikai kérdést szűken vagy tágan kívánjuk-e értelmezni, ugyanis a munkaviszony polgári jogi jogviszonyoktól e tengely mentén történő elhatárolása az utasítási és ellenőrzési kör megvonásán nyugszik.¹⁰⁵ Jól látható a fentiek, hogy

¹⁰⁰ GYULAVÁRI: *i.m.* (2014) 65. o.

¹⁰¹ Lásd bővebben: JAKAB Nóra: *On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation*, *Zbornik Radova Pravni Fakultet Novi Sad*, (2016/3.) im. 1001-1013. o.

¹⁰² CZÚCZ Ottó: *Társadalombiztosítás a változó világban*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1989, 21. o.

¹⁰³ BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: *Atipikus munkajogviszonyok*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 50. o.

¹⁰⁴ BANKÓ: *i.m.* (2008) 205. o.

¹⁰⁵ PRUGBERGER Tamás: *Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban*, *Magyar Jog*, 2014/2, 65. o.

a munkaviszony dogmatikai alapjait nézve sem tekinthető teljesen konszenzuális kérdésnek az, hogy tulajdonképpen milyen fogalmi kategóriát, illetve kiket is értünk munkavállalók, illetve önfoglalkoztatók alatt.

Álláspontom szerint az önfoglalkoztatóval kapcsolatos adekvát fogalmi értelmezésekhez a BANKÓ-féle meghatározás áll talán a legközelebb, figyelemmel arra, hogy e fogalom indokolatlan szűkítése és egyéb, a foglalkoztatással kapcsolatban esetlegesen felvetődő attribútumok alapvetéssé emelése csak korlátozottan alkalmas arra, hogy ezt az egyébként igen nagy heterogenitást mutató jogállást, státuszt megfelelően körülhatárolja.

2.3.1.4 A munkavállalói oldal rendezési kísérleteiről

Jól látható, hogy a mellett, hogy a munkaerőpiac számára megfelelő kiszámíthatóságot tud nyújtani a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók rendezett jogviszonyhalmaza, addig a foglalkoztatásból kiesettek számára az állam alapvető célként tűzi ki az atipikus foglalkoztatási formák elérhetővé tételét, valamint az e körben tevékenykedők „munkajogon belül tartását.”¹⁰⁶ E törekvés értelemszerűen indikál egy olyan jellegű rugalmassá válást, amely mindhárom oldal – az állam, a munkáltató és a munkavállaló – alkalmazkodását igényli.

A fentiekből világosan kitűnik, hogy a jelenlegi szerződési jogunkban az e fajta foglalkoztatási forma nem feleltethető meg kizárólagosan egy típusszerződésnek sem, legjobban talán akként jellemezhetnénk azokat, mint a vállalkozás és megbízás, valamint a munkaszerződés között elhelyezkedő sui generis kontraktusok.¹⁰⁷

A fentiekből következik továbbá az, hogy ha a foglalkoztatás tipikus elemeinek megőrzésére és alkalmazására nincs szerződéses szándék vagy lehetőség, úgy az atipikus foglalkoztatási jogviszonyokhoz szükségszerűen a foglalkoztatási forma alanyi oldala is alkalmazkodni fog, az előbbi sajátosságokhoz mérten.

¹⁰⁶ KISS György (2013/1.): i.m. 6. o.

¹⁰⁷ PRUGBERGER álláspontja szerint az önfoglalkoztatás valójában tartós vállalkozási vagy megbízási szerződést feltételez. Lásd bővebben: PRUGBERGER (2014/2) im. 65. o.

A kérdés ugyanakkor megközelíthető a gyakorlat szemszögéből is – a munkaerőpiac szereplői logikusan azon foglalkoztatási formák irányába fognak elmozdulni, ahol kevesebb „ellenállásba” ütköznek. Abban az esetben, ha az adópolitika – és ez által a közteherviselés¹⁰⁸ – jóval kedvezőbb feltételeket biztosít a munkaviszonyon kívül állóknak az abban foglalkoztatottakhoz képest. Logikusnak tűnik tehát, hogy az atipizálódás és a jogviszonyok megválasztási gyakorlata a fentebb felvázolt, egyre inkább flexibilis irányba halad.¹⁰⁹

E tendencia tehát két szemszögből is vizsgálható; egyrészt a foglalkoztatotti formák, másrészt a foglalkoztatási formák szemszögéből. Míg az előbbire az önfoglalkoztatói státusz egyre népszerűbbé válása,¹¹⁰ addig az utóbbira a vállalkozási tevékenység jellemzőit mutató egyéb jogviszonyok jelenthetik a logikus választ. Ezen vállalkozási tevékenység, valamint az információs társadalom rohamos fejlődése házasságából született meg a platform alapú munkavégzés mint az önfoglalkoztatotti státuszhoz talán legszorosabban kapcsolódó munkavégzési forma.¹¹¹

A munkajog ezen irányú evolúciója azonban – szélsőséges feltételek fennállása esetén – a munkajog létét veszélyeztető kérdésfelvetésekhez is vezethet, hiszen e jogág létrejöttének eredeti ideája és fő mozgatórugója a munkavállalók irányába tanúsított, a magánjogi jogviszonyokhoz képest többletvédelemmel rendelkező biztonsági mechanizmus garantálása. Eme eredeti funkció szerepe az atipikus foglalkoztatási formák elburjánzásával egyre kisebbé válik.¹¹² Mindezen problémák felvetődésének hátterében a munkaviszonyt alapvetően meghatározó alá-fölé rendeltségi viszony húzódik meg.

¹⁰⁸ GYULAVÁRI ehelyütt megjegyzi, hogy a munkaviszony fenntartása drágább egy polgári jogi jogviszonynál, ugyanis a munkavállalói védelem költségei – úgymint adminisztrációs terhek, munkaidő megszervezése, munkaviszony megszüntetésének kockázatai és pénzügyi vonzatai stb. – jóval magasabbak a konkuráló jogviszonyokhoz mérten. Lásd még: GYULAVÁRI: *i.m.* (Tamás: *Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében* In: Magyar Jog, HVG-ORAC Kft., 2011), 30/1., 29-32. o.

¹⁰⁹ GYULAVÁRI: *i.m.* (2011), 30-33. o) uo.

¹¹⁰ MAKÓ Csaba – ILLÉSY Miklós – PAP József: *Munkavégzés a platformalapú gazdaságban – A foglalkoztatás egy lehetséges modellje?* In: Közgazdasági Szemle, Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest, LXVII. évfolyam, 2020. november, 1112-1129. o.

¹¹¹ Lásd jelen dolgozat korábbi gondolatait.

¹¹² BÁNYAI rávilágít arra, hogy a munkajog védelmi funkcióinak repedezése könnyen színlelt szerződésekből, valamint kényszervállalkozásokban ölthet testet. Lásd: BÁNYAI Krisztina: *A foglalkoztatás jogviszonyairól a vállalkozás és az önfoglalkoztatás kapcsán*, Advocat 2015/1-2, 22-23. o. Ezen állásponttal vitatkozik KISS tanulmányában, ugyanis álláspontja szerint az egyébként formailag és tartalmilag megbízási és vállalkozási szerződések nem lehetnek – a munkaviszony vizsgálatakor, az önfoglalkoztatás szemszögéből nézve – érvénytelenek, hiszen ezek nem minősülnek színlelt szerződésnek, mivel a hatályos jogszabályoknak egyébként megfelelő, létező jogviszonyt hivatottak leírni. Lásd: KISS (2013) *i.m.* 11-12. o.

Jól látható, hogy jelen esetben sem tudjuk „megülni azt a két lovat ...”, hiszen a munkavállalók számára biztosított védelmi szint (security) és a kellő munkaerőpiaci folyamatok elősegítését előírányzó rugalmasság (flexibility) összeegyeztetése igen nagy kihívás, mind nemzeti, mind közösségi szinten egyaránt.¹¹³

Jól mutatja ezt a témában lezajlott jogalkotási tevékenység is, hiszen az e tárgykörben született uniós irányelv¹¹⁴ is szűkszavúan – egészen pontosan a 19. cikkben összefoglalva – fogalmaz.¹¹⁵ A magyar jogalkotás jelen kérdésben történő „vívódását”¹¹⁶ jól mutatja, hogy a hatályos Mt. tervezetének elfogadását is parázs vita előzte meg e téren.¹¹⁷ Érdekesség, hogy az Mt. korábbi tervezete tartalmazta a „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy”¹¹⁸ terminológiát, mely később kikerült a törvényből.¹¹⁹

¹¹³ JAKAB Nóra: *Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról* in: Jogtudományi Közlöny, HVG-ORAC, Budapest, 2018/4. 182-189. o. és JAKAB Nóra: *Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról* Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából in: Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 213-226. o.

¹¹⁴ Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve

¹¹⁵ Az irányelv elsősorban – nevéből eredően is – főként az egyenlő bánásmód követelmények cizellálására fókuszál.

¹¹⁶ E körben számottevő szakirodalom kapcsán ld.: KISS (2000) im. 3-17. o. és PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő szerződések és jogdogmatikai és elhatárolási kérdései* in: Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis I. 2001. 19-36. o., valamint PRUGBERGER Tamás: *Adalékok a munkával és az ügyvitellel kapcsolatos szerződések jogrendszeri és jogdogmatikai kérdéseihez* in: Miskolci Jogi Szemle, 2015/1. 5-19. o.

¹¹⁷ A különböző érdekképviseleti szervek álláspontján túl – melyek leginkább a szakszervezeti jogok terén elért eredmények és a munkavállalói oldalt védeni hivatott normák szükségszerű fennmaradásának garantálására irányultak – a törvényjavaslat parlamenti vitájában is számos érv elhangzott, melyeket a munkaerőpiac újonnan megjelenő kihívásainak történő megfeleléssel lehetne leginkább jellemezni, ugyanakkor a megvalósítás gyakorlati kérdései igen heterogén képet festettek. Lásd: BÁNYAI im. 24. o. és SCHNIDER Marianna: *A munka törvénykönyve, Szakszervezeti kiskönyvtár XXXI. Liga Szakszervezetek kiadó, Budapest, 2012. 8. o.*

¹¹⁸ KISS (2013) *i.m.* 12. o.

¹¹⁹ Bár kétségtelen tény, hogy jelen szövegtervezet egy nagyon kezdetleges állapotot mutat, a történelmi hűség kedvéért mégis indokoltnak tartom bemutatását, szemléltetési célokkal. „3. § (1) E törvénynek a munkaidő leghosszabb, illetve a pihenőidő legrövidebb tartamára, a szabadságra, a felmondási időre és a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy).

(2) A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és

b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása. (3) A (2) bekezdés alkalmazása során a) személyesnek minősül a saját, illetőleg közeli hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka; b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának közeli hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolott vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1) – (3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.”

A törvénytervezet-részletből világosan kitűnik, hogy a jogalkotói szándék egy, a munkavállalói jogokat részben birtokló, de attól mégis részletekben eltérő, újszerű jogi státusz kialakítására törekedett. Álláspontom szerint mindenképpen üdvözlendő törekvésnek tekinthető az, hogy a jogalkotás foglalkozott a kérdéssel, sajnálatosan azonban e kérdés a mai napig nem tekinthető lezártnak a témakör „elhanyagolására” tekintettel.

A fogalom ugyanakkor tartalmaz pontatlanságokat. Nem tért ki a tervezet arra, hogy mi a helyes klasszifikáció abban az esetben, ha egy munkavállalóhoz hasonló jogállású személyként besorolt foglalkoztatott ugyanazon megrendelőnek végez munkát – ez egyfajta átfedést mutat e státusz és a vállalkozói jogállás között. A teleologikus értelmezési elveket követve szintén nehézségekbe ütközhetünk akkor, amikor jelen szakasz (4) bekezdését vizsgáljuk, hiszen pusztán azért, mert egy munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkabére a kötelező legkisebb munkabér ötszörösét meghaladja, még nem indokolja azt, hogy őt „megfosszuk” az (1) bekezdésben található jogvédelmi mechanizmusoktól.¹²⁰

2.3.2 Értékelési kérdések¹²¹

Mint arról már korábban is esett szó, a tradicionális munkaviszony legfőbb ismérve az alá-fölérendeltségből eredő munkáltatói túlsúly.¹²² Ez főként a munkáltató oldalán fennálló részjogosítványok kapcsán érzékelhető, amelyeket három csoportba sorolhatunk: az utasítási (irányítási), az ellenőrzési és a fegyelmezési jog, amelyek a hagyományos munkaviszonyokban a kezdetektől fogva részét képezik a munkáltatói jogkörnek. E széleskörű jogok gyakorlása széleskörű védelemmel párosul a munkavállalók oldalán, azonban ennek ellenére is sokszor előfordul bizonyos munkavállalói érdekek, jogok sérelme, amelyeknek orvoslására gyakran csak a bíróság előtti eljárások alkalmasak.¹²³

¹²⁰ SZEKERES Bernadett: *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának jogkövetkezményei – A magyar javaslat és a német megoldás részletei* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2018/4. 24-31. o.

¹²¹ Jelen fejezet önálló tanulmány formájában is megjelent, e körben ld.: KISS Gergely Árpád – TAKÁCS Dóra – VARGA Dóra: *„Csillagok háborúja” – A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól* In: Munkajog, HVG-ORAC, Budapest, 2021/4., 47-53. o.

¹²² Másként fogalmazva, a felek között „egyensúlyhiányos kötelmi helyzet” áll fenn. Ld.: RAB Henriett: *A munkavállalói státusz egyes kérdései* In: *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – Előképek, közjogi és munkajogi vetületek* (szerk.: HAJNAL Zsolt), DE-ÁJK, 2019. 122. o.

¹²³ A hagyományos munkaviszonyban meglévő jogosultságokkal összefüggésben ld. bővebben: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Bt., 2010.

A fent említett esetkörben a munkavállalói igényérvényesítés abban a tekintetben egyszerű, hogy a foglalkoztatott tisztában van a jogsértéssel összefüggésben felelősségre vonható munkáltató személyével. Ezzel összefüggésben viszont felmerül a kérdés: mi a helyzet abban az esetben, ha a munkáltatót felváltja egy applikáció vagy épp egy algoritmus? Alkalmazhatóak a „hagyományos” munkaviszonnyal összefüggésben kidolgozott normák egy olyan foglalkoztatási formára, amely keretei között nem egy explicite meghatározott foglalkoztató kezében van a munkáltatói hatalom? A kérdés álláspontom szerint jelen munkaerőpiaci helyzetben főként hipotetikusnak tekinthető, figyelemmel arra, hogy a munkáltató által alkalmazott digitális megoldásokért felelősséggel tartozik, ugyanakkor nem kizárt, hogy a jelenlegi technológiai fejlődés már arra a szintre fog jutni, amikor is emberi kontroll nem fog állni a munkáltatói oldalon, pusztán algoritmizált joggyakorlás történik majd. Hangsúlyozom, hogy ez a kérdés még jelen disszertáció megírásakor nem időszerű, a fejlődési tendenciák tükrében azonban nem is tekinthető elrugaskodottnak.

Mindezek megválaszolása előtt fontos éles határvonalat húzni a tradicionális munkaviszonyok és a platform alapú munkavégzés között.

Alapvetésnek tekinthető tehát, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató – akár direkt, akár indirekt módon – a munkavállaló teljesítményét, munkavégzését ellenőrzi, és azokat értékeli is. E körben beszélhetünk akár egy egyszerű verbális megerősítésről vagy elmarasztalásról, de akár gondolhatunk a markánsabb jutalmazási és szankciós lehetőségekre is.¹²⁴

Értelemszerűen e jogosultságok a platformmunkavégzés során is fellelhetők, azonban e körben az egyes jogosítványok, valamint azok címzettjei, terjedelme és az azokhoz kapcsolódó felelősségi kérdések már korántsem tekinthetők ilyen egyértelműnek.¹²⁵ Ennek egyik legfőbb oka és egyben a platformmunka egyik jellegzetessége, hogy az abban megjelenő szereplők köre

¹²⁴ Ennek HR-szemponútú megközelítésével, valamint jelentőségével kapcsolatban ld. VALENT Szabina: Teljesítményértékelés, avagy a legerősebb vezetői eszköz. In: CSISZÁRIK-KOCSIR Ágnes (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*. Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest, 2017. 685–700. o., (A tanulmány teljes szövege elérhető: http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/46_ValentSzabina.pdf (A letöltés ideje: 2021. október 16.).

¹²⁵ PETERSEN, Lene: *Rating mechanisms among participants in sharing economy platforms*. First Monday, 2017, 22(12), 1–15. o.
(A tanulmány teljes szövege elérhető: https://www.researchgate.net/publication/321584012_Rating_mechanisms_among_participants_in_sharing_economy_platforms (A letöltés ideje: 2021. október 16.).

– a munkaviszony általában vett felépítésével ellentétben – hármas: a „munkavégzés helye”, vagyis maga a platform is szerepet kap, mint „foglalkoztató” a tág körben vett „dolgozó” és „fogyasztó” kettőse mellett. E körben az alábbi jelentősebbek kérdéseket kívánom alaposabban megvizsgálni a következőkben.

Hangsúlyozandó, hogy a platformmunka természetéből fakadóan a munkát végző személy nem magának a platformnak teljesít munkavégzést, hanem a szolgáltatást igénybe vevő fogyasztó számára. Ebből következik az is, hogy az elvégzett munka természetét maga az applikáció nem tudja értékelni, lévén, hogy nincs közvetlen tapasztalata a platformmunkás teljesítményét illetően. Ebből adódóan a teljesítményértékelés a fogyasztóra hárul, aminek nagy jelentősége lehet a munkáltatói jogkör jogi minőségének értékelése során.

A fogyasztó teljesítményértékelését leggyakrabban úgynevezett csillagozással tudja megtenni, vagyis egy egytől ötig terjedő skálán adhat számot tapasztalatairól, valamint – igény és lehetőség szerint – szöveges értékelést is írhat.¹²⁶ Megjegyzem, hogy még az egyes platformok „csillagozási rendszerét” illetően is mutatkoznak eltérések a felületet és az érintettséget illetően.

2.3.2.1 Értékelési mechanizmusok a gyakorlatban

Az Uber platform esetében az értékelések anonim módon történnek, így a sofőrnek nem áll módjában kideríteni, hogy melyik utastól, vagy éppen melyik utazás kapcsán kapta az adott értékelést.¹²⁷ A TaskRabbit – szerelési, javítási munkákkal foglalkozó – felület esetében az értékelések azonban már azonosítható módon történnek, lehetőséget adva ezzel arra, hogy a fogyasztó és a szolgáltató az értékelést követően felvegye egymással a kapcsolatot.¹²⁸

¹²⁶ A rögzítettek alátámasztásával kapcsolatban ld. pl. az Uber értékelési rendszerét: *How is my rating is determined?* (Az értékelési rendszer teljes szövege elérhető: <https://help.uber.com/riders/article/how-is-my-rating-determined---?nodeId=bfea011b-3fde-4647-8b4a-5cc1bbc37899> (A letöltés ideje: 2021. október 16.), a TaskRabbit értékelési útmutatóját: *How do I Leave a Review?* (Az értékelési útmutató teljes szövege elérhető: <https://support.taskrabbit.com/hc/en-gb/articles/213301766-How-Do-I-Leave-a-Review->) (A letöltés ideje: 2021. október 16.), vagy a Deliveroo értékelési nyilatkozatát: *How do customer ratings work?* (Az értékelési nyilatkozat teljes szövege elérhető: <https://help.deliveroo.com/en/articles/3198521-how-do-customer-ratings-work>) (A letöltés ideje: 2021. október 16.).

¹²⁷ „Ratings are anonymous. Neither riders nor drivers see individual ratings tied to a particular trip or person. Candid, constructive, and respectful feedback is beneficial for everyone.” *How is my rating is determined?*

¹²⁸ A TaskRabbit ugyanakkor ettől – degradáló „csillagszám” vagy szöveges értékelés esetén – óva inti a felhasználóit: „To encourage candid feedback and avoid conflict, we ask Users to not contact each other about a negative review.” *How do I Leave a Review?*

A Deliveroo¹²⁹ esetében a helyzet már komplikáltabb, ugyanis itt a platformhoz már egy újabb résztvevő is csatlakozik,¹³⁰ mégpedig az étel előállítója. E körben az értékelés ugyan az étel kiszállításának gyorsaságára, minőségére, csomagolására stb. irányul, azonban számos esetben nem derül ki egyértelműen az, hogy egy esetleges negatív értékelésnek melyik szereplő – a futár vagy az étterem – a címzettje, ugyanakkor az értékelés hatását, vagyis az alacsony „csillagozottsággal” járó következményeket a futár szenvedni el.¹³¹

Bár a fentiek pusztán kiragadott példák, megállapítható, hogy a platformok esetében az értékelések – még ha azok eltérő szabályok mentén is történnek – jelen vannak.

Ez önmagában egy szükségszerű igénynek tekinthető, hiszen a fogyasztók egyfajta kockázatot vállalnak azzal, hogy számukra ismeretlenektől kérnek szolgáltatásokat. Ezt a „szorongást” oldja fel az értékelési rendszer, hiszen, ha a fogyasztó szembesül azzal, hogy egy szolgáltató már számos korábbi alkalommal jó értékelést kapott más felhasználóktól, akkor mintegy bizalmába fogadja a platformmunkást,¹³² és könnyebben elfogadja a szolgáltatást, ugyanakkor egy gyengébb pontértékkel rendelkező személy felajánlott munkáját szintén egyszerűbben képes visszautasítani.¹³³

Az értékeléseknek azonban van még egy másik jelentős következménye is, ez pedig az algoritmus-alapú¹³⁴ rangsorolása a szolgáltatóknak. E körben ugyanis az a folyamat játszódik le, miszerint a platform által használt algoritmus a felhasználókat egy értékeléseken nyugvó hierarchiába sorolja, amely alapján a fogyasztók számára egy keresés során könnyebben

¹²⁹ Elsősorban ételszállítással foglalkozó társaság, a társaság honlapja: <https://deliveroo.co.uk> (A letöltés ideje: 2024. augusztus 13.)

¹³⁰ Vannak esetek, amikor a futár az étterem alkalmazottja, ilyenkor értelemszerűen a platform továbbra is háromoldalú marad, ugyanakkor igen gyakran maga a futár is platformmunkában végzi a feladatát.

¹³¹ <https://help.deliveroo.com/en/articles/6258682-ratings-and-reviews-in-the-deliveroo-app> (A letöltés ideje: 2024. augusztus 2.)

¹³² KAR HANG LEE, Carmen –KEI TSE, Ying – ZHANG, Minhao – MA, Jie: *Analysing online reviews to investigate customer behaviour in the sharing economy*. Information Technology & People, 2020, Volume 33. No 3. 945–961. o.

¹³³ CHEN, Wei – GU, Bin – YE, Qiang – XIAOGUO ZHU, Kevin: *Measuring and Managing the Externality of Managerial Responses to Online Customer Reviews*. Information Systems Research, 2019, 30 (1), 81–96. o. (A publikáció teljes szövege elérhető: <https://pubsonline.informs.org/doi/pdf/10.1287/isre.2018.0781>) (A letöltés ideje: 2021. október 16.) és XU, Xun: *How do consumers in the sharing economy value sharing? Evidence from online reviews*. Decision Support Systems, 2020, Volume 128. 1–13. o. (A publikáció teljes szövege elérhető: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167923619301915?casa_token=DnW4JfQknwAAAAA:NDY_vahX3QX_I_G7WFCRIP4EdVoq8svLHUsaTTmI09ONlagz0yP6je9Thb-hyQi3eKvVxCYi38g) (A letöltés ideje: 2021. október 16.)

¹³⁴ Ezek működését illetően ld. Valerio DE STEFANO (2016) im.

elérhetővé válik a magasabb értékeléssel bíró szolgáltató, mint egy alacsonyabban véleményezett.¹³⁵

Értelemszerűen a mesterséges intelligencián alapuló, digitális adatgyűjtésen és feldolgozáson nyugvó munkavállalói karakterizálás jelentős veszélyeket képes magában hordozni, hiszen egy sokszor bizonytalan, meg nem erősített információkon nyugvó adatsomaghhoz rendel hozzá a platform igen súlyos szankciókat, vagy éppen érdemtelen előnyöket.¹³⁶

2.3.2.2 Az értékelési mechanizmusok munkajogi megítélése

Jól látható, hogy a hagyományos munkaviszony keretei között kialakult munkáltatói hatalom tekintetében komoly és alapvető problémákba ütközünk a platform alapú munkavégzés e nézőpontból történő vizsgálata során. Megjegyezzük, hogy bár a munkáltatói jogkör tekintetében sem rendelkezünk a legaktuálisabb, mindenre kiterjedő, átfogó elemzéssel ROMÁN munkássága¹³⁷ óta, annak határvonalai javarészt körülhatárolhatóak. Ez a platformmunka kapcsán már korántsem jellemző, tekintettel arra, hogy a munkáltató oldalán fennálló jogosultságok a „megszokott” formában nem terjednek ki a platform alapú munkavégzés minden elemére. Éppen ezért szükséges a transzformáció ezen szegmenseknek megfelelően.¹³⁸ A gondolatmenet logikusságának fenntartása érdekében elsődlegesen rá kell mutatni arra, hogy a munkáltatói hatalom kereteinek digitalizáció miatti változása elsősorban a platformmunkavégzés során alkalmazandó algoritmizált menedzsment megjelenésének köszönhető.¹³⁹

Ezen átalakulás legfőképpen a hatalmi jogosítványok látszólagos lazulásával jár, ezzel párhuzamosan azonban annak technikai erősödése is megfigyelhető, csak éppen e funkciók

¹³⁵ Ez egész szélsőséges esetekben még ahhoz is vezethet, hogy a platform deaktiválja a platformmunkás fiókját, erről ld. az Uber feltételeit: „A driver or delivery person can lose access to part or all of the Uber platform for ratings that are below the minimum average rating in their city.” *Rating quality*. (A feltételek teljes szövege elérhető: <https://www.uber.com/us/en/drive/safety/deactivations/>) (A letöltés ideje: 2021. október 16.).

¹³⁶ MAKÓ Csaba – ILLÉSY Miklós – PAP József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban – A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? *Közgazdasági Szemle*, 2020. november, im. 1112–1129. o.

¹³⁷ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972.

¹³⁸ E témával átfogóan foglalkozik Gyulavári Tamás is művében. Ld. bővebben: GYULAVÁRI Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai*. Iustum Aequum Salutare, 2019. /1. szám., 25-51. o., valamint NÁDAS György: *A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben* In: Magyar Munkajog E-folyóirat, 2023/1. 16-28. o.

¹³⁹ Ld. bővebben: FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique: *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

(főként a fogyasztók közötti) elosztásával éppen az ellenkezőjét láttatják a platformok. Mindez kezd megjelenni a sztenderd munkaviszonyban is: a munkáltató meghatározó funkciói részben „platformizálódhatnak”, még pontosabban: „algoritmizálódhatnak.”¹⁴⁰

Ezzel összefüggésben a tradicionális munkaviszony keretei között is végbemegy egy bizonyos modernizáció, ennek átfogó elemzése azonban túlmutat jelen disszertáció keretein.¹⁴¹ Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a digitalizáció és a mesterséges intelligencia már „beférkőzött” az atipikus munkavégzési formák közé, főként a távmunkavégzés kapcsán beszélhetünk annak fokozott elterjedéséről.¹⁴²

A korábban említett algoritmusalapú rangsorolás az elmúlt években a technológiai fejlődés felgyorsulásával egyre szélesebb körben kerül hasznosításra a munkáltatói jogkör egyes részjogosítványai tekintetében is. A technológia alkalmazása elsődlegesen az egyes munkavégzési folyamatok rendszerességét, gördülékenységét segíti elő, megszabva a termelési folyamatok kapcsán szükséges teljesítési (mennyiségi és minőségi) követelményeket az egyes munkavállalók felé, mintegy „kiiktatva” a munkáltató közvetlen utasítási jogát, nagyban befolyásolva a munkáltatói hatalom terjedelmét, nemcsak a tradicionálisnak mondható munkaviszonyok, hanem a platform alapú munkavégzés esetén is.

Utóbbi tekintetében szükséges kiemelni, hogy e foglalkoztatási formákkal összefüggésben egy adott platform átveszi a munkáltatói szerepkört, az adott mesterséges entitás képezi a munkavégzés alapját, magját: a dolgozók csak egy platformmal „kommunikálnak” a munkavégzési kötelezettségük teljesítésének érdekében. Ez alapján gyakori eset, hogy az adott online felület a munkáltató „helyébe lép”, gyakorolva a munkáltatói hatalomból eredő jogosultságokat az adott platformmunkás fölött. Ilyen a már korábban részletezett Uber is,

¹⁴⁰ Lásd bővebben: RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés*. In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter (szerk.): *XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*. Jog és Állam, 29. szám, Patrocinium, 2020. 227–235. o. (2020a).

¹⁴¹ A témával összefüggésben felmerülő esetleges következményekkel összefüggésben ld. LŐRINCZ György: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi*. Munkajog, 2018. /4. szám,, 1–16. o.

¹⁴² Ld. bővebben: RÁCZ Ildikó: *A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrad 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 234–260. o., CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: *Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban*. Munkajog, 2018. 4. szám, 40–46. o., BANKÓ Zoltán: *A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon*. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016. 2. szám, 49–61. o., és ZACCARIA Márton Leó – SIPKA Péter: *A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban*. In: BÍRÓ Károly Ágoston – SEBESTYÉN-PÁL György (szerk.): *SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia*. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, 2012. 345–350. o.

amely esetében amellett, hogy a fogyasztók egytől ötig pontozzák a szolgáltatókat a platformon, ezzel együtt többek között a további munkaviszonyuk fennállásáról is határoznak, vagyis a „munkáltatók” az adott értékelés alapján döntenek a (tovább)foglalkoztatási feltételekről is.

Jól láthatóan a munkáltatói jogkör egységessége megtörni látszik a platformmunkások tekintetében, hiszen annak utasítási, ellenőrzési és akár fegyelmezési összetevője nem kifejezetten a – klasszikus értelemben vett – munkáltatóhoz kötődik: e lényeges feladatokat megalapozó információgyűjtés kiszerveződik az adott szolgáltatást igénybe vevő fogyasztókra, míg az általuk leadott értékelések alapot szolgáltatnak egy alkalmazásnak, platformnak, hogy az meghozza a szükséges intézkedéseket az adott munkavállalóval összefüggésben.

Következésképpen hangsúlyozandó, hogy a „munkáltató” lényegében a saját utasítási és irányítási jogát szervezi ki egyrészt az algoritmusnak, amire rábízta a munkavállalók értékeléseken alapuló rangsorolását és e rangsor alapulvételével bizonyos döntések automatikus meghozatalát, másrészt pedig a fogyasztóknak is teret enged azzal, hogy az értékelésükkel pozitív vagy negatív irányba befolyásolják az érintett jogviszonyt.¹⁴³

Utóbbival kapcsolatban kiemelendő, hogy a fogyasztók nem minden esetben látnak az általuk adott értékelés mögé, annak következményeivel jó eséllyel nem, vagy legalábbis alig vannak tisztában. Ez alapján, ha egy algoritmus által meghozott döntésről beszélünk, amely a fogyasztók által adott teljesítmény alapján születik, gyakorta előfordulhat, hogy annak negatív tartalma a jogviszony megszüntetéséhez vezet.¹⁴⁴

Összességében a munkavállalók teljesítményértékelésével kapcsolatban megállapítható, hogy annak a fogyasztók irányába történő kiszervezése lényegében „megtöri” a munkáltató hatalom egységességét, amely a ma hatályos jogszabályi környezet alapján komoly aggályokat vet fel.

Ezen aggályokat fokozza az alkalmazások, platformok közbeékelődése a folyamat során, ugyanis az az által adott utasítások és a munkavállalót érintő esetleges fegyelmi aktusok nem

¹⁴³ DUCATO, Rossana – KULLMANN, Miriam – ROCCA, Marco: *Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies*. Marco Biagi Conference “Assessing Worker performance in a Changing Technological and Societal Environment”, Modena, 19-21 March 2018. 5. o.

¹⁴⁴ Fontos azonban, hogy a jelenlegi bírósági gyakorlat nem fogadja el a pusztán általánosságban az alkalmatlanságra, a hanyag munkavégzésre alapított felmondásokat, azokat minden esetben megfelelően, az eset összes körülményét figyelembe véve indokolni kell a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 95. számú állásfoglalásnak megfelelően.

minden esetben felelnek meg a jelenleg kialakított és az érintett dolgozót megillető garanciális védelemnek. Ez jól illeszkedik abba a folyamatba, melynek eredményeként a munkavégzés jellege napjainkban általánosságban is megváltozik, a munkavégzés kötöttségének és felek közötti kapcsolatnak a lazulása figyelhető meg.

Ezzel összefüggésben LŐRINCZ rávilágít arra, hogy a munkaviszony alanyainak személyes kontaktusa háttérbe szorul, ezt pedig a munkavállaló és a digitalizált környezet kapcsolata váltja fel.¹⁴⁵ E helyzet felboríthatja azt a munkaviszonyban meglévő, egyébként is érzékenynek mondható egyensúlyt, amely a munkáltatói hatalmi jogosítványai és a munkavállaló emberi méltóságának tiszteletben tartása között áll fenn.¹⁴⁶

A következőkben egy súlyos „biztonsági rést” kívánok vizsgálni, mégpedig az algoritmizált döntéshozatal és az egyenlő bánásmód kapcsolatát.

2.3.2.3 Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése

Az egyenlő bánásmód elve a munkajog minden szegmensét átható, alapjogi szintű normarendszer, ugyanakkor alapvetően a jog és egyúttal a munkajog egyik legérzékenyebb szabályozási területét képezi. Az elv a foglalkoztatás tekintetében jelentkezik a legszembetűnőbben,¹⁴⁷ ezen a területen a legkönnyebb azt megsérteni is.¹⁴⁸

A foglalkoztatási egyenlőség fejlődése így a generális diszkriminációtílalomnak a mozgatórugójává vált a korábbiakban.¹⁴⁹ De hogyan hat a technológiai fejlődés a foglalkoztatási egyenlőségre? Alkalmazhatóak-e univerzális jelleggel a meglévő, hagyományos munkaviszonyokban érvényesülő követelmények? Az elkövetkezendőkben e kérdések megválaszolásában látom a kutatási részterület sikerének kulcsát.

¹⁴⁵ LŐRINCZ: im. 14. o.

¹⁴⁶ DE STEFANO (2016) im. 15. o.

¹⁴⁷ Az elv foglalkoztatási sajátosságairól ld. KISS György: *Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban – néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez.* Acta Humana, 2006. 103–140. o.

¹⁴⁸ E körben ld. KONCZ Katalin: *Diszkrimináció a munkahelyen I. rész.* Munkaügyi Szemle, 2006. 1. szám, 12–14. o., KONCZ Katalin: *Diszkrimináció a munkahelyen II. rész.* Munkaügyi Szemle, 2006. 2. szám, 16–19. o.

¹⁴⁹ ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban,* Budapest, HVG-ORAC, 2015. 11–18. o.

A válaszok megtalálása érdekében szükség van az elméleti alapok, így a hazai szabályozási háttér rövid, de lényegre törő tisztázására. A hazai antidiszkriminációs szabályozás a szupranacionális szintű, nemzetközi és uniós irányvonalat követi, struktúrája pedig alapvetően tripartit jellegű, amelyben az alapjogvédelmi kereteket az Alaptörvény¹⁵⁰ jelöli ki, a foglalkoztatás terén mint általános magatartási követelményt az Mt. rögzíti, a részletszabályokat azonban a hazai antidiszkriminációs törvényben, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) találjuk.¹⁵¹

Következő lépésként azt kell megvizsgálni, hogy az említett jogi aktusok hatálya kiterjed-e a platformmunkavégzésre. Az alkalmazhatóság kapcsán a platformmunkások klasszifikációs anomáliája merül fel, vagyis az, hogy ezen alkalmazottak tekinthetőek-e munkavállalónak a szó tradicionális munkaviszonyokban használt értelmében?

A jelenlegi hazai szabályozás szigorú dualista felfogása szerint a munkát végző személyek vagy munkavállalónak, vagy önfoglalkoztatónak minősülnek,¹⁵² utóbbiak egyéb polgári jogi szerződés, így különösen vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretei között látják el a feladataikat.

Ugyanakkor az európai helyzetkép korántsem ilyen egységes a diszkrimináció-szabályozást illetően. Egyes országokban a két kategória közé egy harmadik, köztes kategória¹⁵³ is beékelődik. A kérdést pedig tovább árnyalja a jogalkalmazók interpretációs tevékenysége, amely egyelőre nem képes egységes, koherens irányvonalat mutatni, ráadásul az egyedi döntésekkel történő, *case by case* megítélés alapvetően is egy lassú, és rendszerszintű megoldással aligha kecsegtető módja a kérdés megválaszolásának.

¹⁵⁰ Alaptörvény, XV. cikk

¹⁵¹ Az egyenlő bánásmód hazai szabályozásának – TERCSÁK Tamás szóhasználatával élve – „kacsaringós” voltáról ld. PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaiülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest 2021.

¹⁵² Az önfoglalkoztatók jogi helyzetével összefüggésben ld.: PRUGBERGER Tamás: *Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban*, Magyar Jog, (2014/2.,) im. 65–71. o., valamint PRUGBERGER Tamás: *A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és Ptk. tükrében.* Munkajog, 2021/3., 1–8. o.

¹⁵³ Ld. bővebben: GYULAVÁRI Tamás: *A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work.* Hungarian Labour Law E-Journal, 2014/1., 82–103. o. és KISS György: *The problem of persons having a similar legal status as employees (workers), and the absence of regulating this legal status in the Hungarian labour code: The “third estate” of the labour market*, Recent Developments in Labour Law. MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013. 259–279. o.

A formális aspektusnál, vagyis az említett klasszifikációs dilemmánál a gyakorlati érvényesülés szempontjából kardinálisabb jelentőségű a tartalmi oldal, vagyis a munkavállalót megillető védelmi garanciák kiterjesztése, azonban mindaddig, amíg ez csak elvi szintű, a minimumgaranciákat csak a klasszifikáció eszközével lehet biztosítani. Itt utalok vissza a már említett szigorú hazai bináris szemléletre, amely értelmében a platformmunkások kívül esnek a munkavállalói kategórián, ezáltal viszont alacsonyabb szintű munkajogi védelmet élveznek a tipikus munkaviszonyban álló társaikhoz képest.

Az Alaptörvény ugyan univerzális¹⁵⁴ jelleggel, mindenkire nézve rögzíti a jogegyenlőséget és a törvény előtti egyenlőséget, az Mt. és az Ebktv. megközelítése már jóval differenciáltabb. Az Mt. 12. §-a kifejezetten a munkaviszonnyal összefüggésben írja elő az egyenlő bánásmód követelményének megtartását, vagyis hatálya a platformmunkásokra nem terjed ki. Ezzel ellentétben az Ebktv. előírásai viszont irányadóak lesznek, hiszen a törvény a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban, így a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszonyban is alkalmazandó.¹⁵⁵

Az alkalmazhatóság tárgyalását követően mindenképpen szólni kell a hátrányos megkülönböztetés megállapíthatóságának alapvető kritériumairól is. A diszkrimináció megállapításához több konjunktív feltétel fennállása szükséges. A „képlet” a következő: egy sérelmet szenvedett fél, akit valamely, törvényben rögzített,¹⁵⁶ valós vagy vélt védett tulajdonságával¹⁵⁷ okozati összefüggésben hátrány ér¹⁵⁸ egy vele összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest. A fentiekén túl negatív feltétel, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát, ezáltal ne mentesülhessen a hátrányos megkülönböztetés megállapítása alól. Az elv megsértése különböző formákban történhet meg, így a törvény különbséget tesz a

¹⁵⁴ „A törvény előtt mindenki egyenlő. (...) 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 nők és férfiak egyenjogúak. (...)” (Alaptörvény, XV. cikk, (1)-(3) bekezdései)

¹⁵⁵ Ebktv. 3. § (1) bekezdés b) pont.

¹⁵⁶ Ebktv. 8. § a) –t) pontok.

¹⁵⁷ Védett tulajdonságok alatt azokat a jellemzőket értjük, amelyek a diszkrimináció – és ezért értelemszerűen az az elleni védelem – alapjául szolgálhatnak. Ld. GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja* (Egyetemi jegyzet). Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009. 35. o.

¹⁵⁸ Vagy közérdekű igényérvényesítés esetén ennek közvetlen veszélye fenyeget (Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) pont).

közvetlen és közvetett diszkrimináció, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás fogalmai¹⁵⁹ között.¹⁶⁰

Az általános szabályok felvázolása után a következőkben azt vázolom fel, hogy a diszkrimináció hogyan merülhet fel a platformmunka terepében, e körben különös figyelmet szentelve az értékelés területének. E terület szorosan összefügg a digitalizációnak a munkáltató hatalmi jogosítványaira gyakorolt hatásával, mely kérdést már jelen fejezet korábbi részében is taglaltam.

A legfontosabb változás abban ragadható meg, hogy a technológia fejlődésével a munkáltatói funkciók algoritmizálódnak, megjelenik az ún. algoritmizált menedzsment,¹⁶¹ a munkaviszonyok karakterisztikus személyi „színezete” torzul, amihez hozzáadódik a funkciók szétszóródása, kiszervezése például a fogyasztók felé.¹⁶² Ez a jelenség pedig a leglátványosabban az értékelés terén jelenik meg.

A diszkrimináció és a háttérben meghúzódó előítéletek a társadalmak mechanizmusai közé tartoznak. Vagyis alapvetően nagyon is emberi és szubjektív viselkedésekről van szó, amivel szöges ellentétben állnak az adatok és az algoritmusok, vagyis a technológia objektivitása és gépies kiszámíthatósága.

Ez elvi síkon kizárná a diszkrimináció előfordulásának lehetőségét, ez azonban csak akkor lehet igaz, ha figyelmen kívül hagyjuk az itt is megjelenő emberi tényezőt, hiszen az adatokat emberek gyűjtik, tárolják, dolgozzák fel, vagyis az algoritmusok lépéseit emberek tervezik és programozzák; vagyis az elektronikus megjelenítés mögött humán intelligencia áll. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy manapság egyre inkább teret kap a gépi tanulás vagy *machine learning* elvén alapuló működés, mely esetén az ember és a gép felelőssége közötti különbség mindinkább elmosódni látszik.¹⁶³

¹⁵⁹ Ebktv. 8. §, 9. §, 10. § (1) bekezdés, 10. § (2) bekezdés, 10. § (3) bekezdés.

¹⁶⁰ E körben ld. bővebben: GYULAVÁRI Tamás: *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után* In: Esély, Hilscher Rezső Alapítvány, Budapest, 2007/3. 3-35. o.

¹⁶¹ RÁCZ Ildikó: *i. m.* 2020a (2020) im. 76-78. o.

¹⁶² RÁCZ Ildikó: *Teljesítményértékelés – kiszervezve?* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrad 15.0.* Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 417–432. o. és RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált teljesítményértékelés.* Infokommunikáció és Jog, 2018/1., 32–35. o.

¹⁶³ SÁGVÁRI Bence: *Diszkrimináció, átláthatóság és ellenőrizhetőség.* Replika, 103. szám, 66. o.

Az algoritmusalapú rendszerekben, így a platformmunkavégzés során alkalmazott applikációk kapcsán többféleképpen is megjelenhet a diszkrimináció. Előfordulhat, hogy már az algoritmus számára bemenő, input információkat szolgáltató adatok hordozzák a diszkrimináció veszélyét. Ilyen esetekben azonban nem csupán az adatbázisokat kezelők döntéseinek múlik az adatok torzítatlansága, hanem a felhasználókon, így például a fogyasztókon is. HANNÁK és szerzőtársai a TaskRabbit és Fiverr elnevezésű platformok esetében találtak empirikus bizonyítékot a nem-, borszín- és származásalapú diszkriminációra.¹⁶⁴ Az online közvetítő szolgáltatások itt nem tesznek mást, mint teret engednek az amúgy is létező sztereotípiákból táplálkozó diszkriminációnak.

Az említett hatásra maga az algoritmus is ráerősíthet az által, hogy – például – bizonyos védett tulajdonságai alapján leponozza, hátrébb sorolja az adott felhasználót a rendszerben, aki így további hátrányokat szenved el a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez képest.

Szemléletes példa az Uber sofőrjeit értékelő pontozási rendszer, amelyben az utasoktól kapott visszajelzések függvényében változhat a munkásokat megillető bér mértéke, de a tartósan alacsony pontszám akár a rendszerből való kizáráshoz, vagyis a sofőr elbocsátásához is vezethet. Látható, hogy komoly negatív munkajogi konzekvenciákkal kell számolni, amelyek közös töről, vagyis az értékelési rendszer algoritmizált működéséből fakadnak.

További kutatások is alátámasztják a – főleg faji, nemzetiségi alapú – diszkrimináció megjelenését e körben, ugyanis valamely etnikai kisebbségi csoportba tartozó sofőr nagyobb valószínűséggel kap rosszabb értékelést a nem kisebbségi utasától, másrészt a sofőrök sem szívesen vesznek fel ilyen utast, illetve inkább részesítik előnyben a gazdagabb és „fehérebb” városrészeket.¹⁶⁵

Ezekhez nagyon hasonló mechanizmusokat ugyan a klasszikus diszkriminációkutatások is feltártak,¹⁶⁶ de a kérdés itt inkább abban áll, hogy a platformmunkavégzés során alkalmazott

¹⁶⁴ HANNÁK Anikó – WAGNER, Claudia – GARCIA, David – MISLOVE, Alan – STROHMAIER, Markus – WILSON, Cristo: *Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr*. Az ACM 20. Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing (CSCW 2017) című konferenciáján elhangzott előadás, Portland, Oregon, USA, (Az előadás teljes szövege elérhető: <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/2998181.2998327https://cbw.sh/static/pdf/hannak-cscw17.pdf>) (A letöltés ideje: 2021. október 12.).2024. augusztus 8.)

¹⁶⁵ ROGERS, Brishen: *The Social Costs of Uber*. The University of Chicago Law Review, 2015, 82(1): 85–102. o.

¹⁶⁶ SIK Endre – SIMONOVITS Bori: *Adalékok a diszkriminációtesztelés kutatási problémáinak megismeréséhez*. In: SIK Endre – SIMONOVITS Bori (szerk.): *A diszkrimináció mérése*. ELTE TÁTK, Budapest, 2012. 177–207. o.

algoritmusok növelik-e a diszkrimináció kockázatát, vagy éppen ellenkezőleg, képesek-e annak felismerésére és aktív fellépés révén történő semlegesítésére. Az ilyen jellegű korrekció ugyanakkor a pozitív diszkrimináció, pontosabban az előnyben részesítés kérdését is felveti.¹⁶⁷

Még tovább fűzhető a kérdés, ha az igényérvényesítéssel kapcsolatos dilemmákat is felvetjük. Kérdés, hogy ha megtörtént a hátrányos megkülönböztetés, akkor a munkát végző személy miként élhet jogorvoslattal. Az eljárás ilyen esetekben ugyanis több akadályba ütközhet.

E körben joggal vetődik fel a kérdés, hogy kivel szemben kell megindítani az eljárást. Vajon tekinthető-e maga az algoritmus önálló jogalanynak, vagy ennek hiányában az őt működtető, illetve létrehozó szolgáltatóval, vagy az algoritmust csak „készen” megvásárló és alkalmazó, a platformmunkát biztosító munkáltatóval szemben kell fellépni, esetleg az értékelést adó fogyasztóval szemben? Szintén problematikus pont, hogy a diszkrimináció valószínűsítéséhez¹⁶⁸ szükséges adatokhoz az érintett csak nehézségek árán, vagy egyáltalán nem férhet hozzá, hiszen ez harmadik személyek személyiségi jogát is érintheti, sértheti.¹⁶⁹

Pozitív tapasztalatokról is beszámolhatunk a platformmunkásokat ért diszkriminatív algoritmizált döntések kapcsán, a következőkben egy ilyen eset bemutatására térek ki. DE STEFANO, a téma elismert nemzetközi szakértője mérföldkőnek nevezte¹⁷⁰ a Bolognai Munkaügyi Bíróság 2020. december 31-i döntését.¹⁷¹

Az ítélet kimondta, hogy a Deliveroo ételkiszállító cég által a futárok értékelésére és rangsorolására használt algoritmus közvetett diszkriminációt valósít meg, így a bíróság a céget arra kötelezte, hogy módosítsa az algoritmusát, továbbá tegye közzé a döntést, és a perköltség mellett fizessen 50 000 euró kártérítést a panaszosok számára. Az algoritmust a futárok megbízhatóságának meghatározására használták, abban az esetben, ha a futár bármilyen okból

¹⁶⁷ SÁGVÁRI im. 68. o.

¹⁶⁸ ZACCARIA Márton Leó: *Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában.* Pro Futuro, DE-ÁJK, 2015/2., 123–138. o.

¹⁶⁹ RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire.* PhD értekezés, KRE-ÁJK, Budapest (2020) im. 163–164. o.

¹⁷⁰ „This is a landmark case.” Ld. GEIGER, Gabriel: *Valerio De Stefano: Court Rules Deliveroo Algorithm as Discriminatory.* (A publikáció teljes szövege elérhető: <https://www.law.kuleuven.be/home/onderzoek/nieuws-onderzoek/valerio-de-stefano-court-rules-deliveroo-algorithm-as-discriminatory> (A letöltés ideje: 2021. október 13.).

¹⁷¹ 2949/2019. számú döntés. (Az ítélet teljes terjedelmében olasz nyelven elérhető: <http://www.bollettinoadpt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf>) (A letöltés ideje: 2021. október 13.).

kifolyólag nem tudta törölni az alkalmazáson keresztül az előzetesen lefoglalt műszakot legalább huszonnégy órával az indulás előtt, az negatívan befolyásolta a „megbízhatósági indexét”.

Mivel az algoritmus által megbízhatóbbnak tartott futároknak kínáltak forgalmasabb időszavakat, ez gyakorlatilag azt jelentette, hogy azok, akik nem tudtak időben váltani – akár súlyos vészhelyzet vagy betegség miatt –, kevesebb munkalehetőséget kaptak. Mivel a bíróság szerint az algoritmus elmulasztja figyelembe venni a lemondás mögött meghúzódó okokat, jogtalanul okoz hátrányt azon futároknak, akik adott esetben jogszerű okból nem tudják ellátni a munkájukat, így pedig közvetett diszkriminációhoz vezet.

2.3.2.4 Részkonklúzió

A platformgazdaság virágzásával új iparágak, új feladatok jönnek létre, amelyeket újfajta munkavégzés keretei között látnak el a modern kor munkavállalói, így az ehhez fűződő szabályanyag, amely teljes mértékben megoldást jelentene a felmerülő dilemmákra. Jelenleg még nem áll rendelkezésre e munkajogi szabálytömeg, értve ez alatt a munkajogi teljesítményértékeléssel összefüggő normatív dimenziót is, hiszen a platformmunka korábban bemutatott sajátosságai még a munkáltatói jogkör gyakorlásának ezen aspektusában sem mutat „tipikus” jegyeket.

Ennek egyik, ha nem a leginkább eklatáns példája és tapasztalata a munkáltatói jogkör széttöredezése, az egyes hatalmi részjogosítványok kiszerveződése: utasításadásra a platform jogosult, míg a teljesítményértékeléssel összefüggésben az egyes fogyasztók bírnak befolyással. Ezzel kapcsolatban osztom RÁCZ véleményét abban a tekintetben, hogy a fogyasztói értékelés lazítja a munkáltató, illetve a vezető felelősségét a munkavállaló utasításával, értékelésével kapcsolatosan, mindazonáltal egyben kiszélesíti a munkáltatói hatalom kereteit, amelyhez képest a munkavállalókat megillető garanciális védelmi rendelkezések tágulása elmaradt, amelyet a disszertációban is vizsgált egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben felmerült kérdések is érzékeltetnek.¹⁷²

¹⁷² RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, PhD értekezés, Budapest, (2020.,) im. 176. o.

Az egyenlő bánásmód követelményének a platformmunkavégzés során történő megjelenésével kapcsolatban megállapítható, hogy a platformmunkások diszkriminációval szembeni védelmének szintje a jelenlegi jogalkotási keretek, illetve bírósági gyakorlat alapján elmarad a tradicionális munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókéhoz képest.¹⁷³

A probléma megoldásához azonban álláspontom szerint még hosszú és rögös út vezet, amely során le kell bontani a platformmunkavégzést övező – az e körben már nevesített – akadályokat, szabályozási anomáliákat. Véleményem szerint csak ennek eredményeképpen alakulhat ki egy egységes, koherens joggyakorlat, noha már most is be lehet számolni pozitív példákról.

A technológia fejlődésével és a digitális munkavégzési formák terjedésével a kérdés megválaszolása mindinkább kardinális jelentőségűvé és sürgetőbbé fog válni, de biztató az a feltételezés, hogy „ha a technológia képes a fejlődésre, minden bizonnyal a jog is.”¹⁷⁴

Amint az már az eddig felvázoltakból világosan látszik, a disszertáció első fejezeteiben a platformmunka individuális oldalával összefüggésben jelentkező, szembetűnő problémák feltárásával igyekeztem a kardinális anomáliákat bemutatni az olvasónak, azonban a kérdés teljes körű feltárása érdekében mindenképpen szükséges szót ejteni a platformmunkások kollektív igényérvényesítési lehetőségeiről, hiszen az e körben elvégzett munkajogi tárgyú tudományos kutatás teljessége e nélkül nem valósulhatna meg.

2.3.3 A kollektív munkajog és a platformmunka sajátos kapcsolata

2.3.3.1 Az ILO jogalkotása

A platformmunkások kollektív jogérvényesítésének bemutatását talán érdemes már az ILO által deklarált alapvetésektől kezdeni. Az ILO már 1948-ban elfogadta az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló, 87. sz. Egyezményét,¹⁷⁵ amely a kollektív jogok

¹⁷³ JAKAB Nóra: *A munkavégző ember védelme az Európai Unió szociális dimenziójában*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2023. 314. o. és

¹⁷⁴ „If technology can evolve, so can the law.” Ld. DEAKIN, Simon: *Luddism In The Age Of Uber*. Social Europe, 3rd November 2015, (A tanulmány teljes szövege elérhető: <https://socialeurope.eu/luddism-in-the-age-of-uber>) (A letöltés ideje: 2021. október 18.)

¹⁷⁵ Az Egyezmény hiteles szövege elérhető: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087 (A letöltés ideje: 2022. 05. 16.)

gyakorlásának jogalapja – és az ahhoz fűződő, későbbi hatékony joggyakorlást megteremteni képes jogszabályi környezete – megteremtését tűzte zászlójára.

Ahogy az Egyezmény elnevezéséből is következik, a dokumentum a kollektív jogok két fő aspektusával foglalkozik, mintegy huszonegy cikkben. E deklaráció sem lépi át a már ismert „műfajt”¹⁷⁶, ugyanis az említett tárgykörökbe tartozó, alapvető fontosságú jogosultságokat¹⁷⁷ rögzíti, azonban azok gyakorlása kapcsán a részletszabályok kifejtése elmarad.

Figyelemmel arra, hogy jelen disszertációban egy speciális személyi kör kollektív joggyakorlásának lehetőségei kerülnek górcső alá, így mindenképp érdemes felhívni a figyelmet az Egyezmény angol nyelvű szövegváltozatának szóhasználatára. A magyar fordított szövegváltozattal ellentétben ugyanis – „munkavállaló(k) és munkáltató(k)” – a dokumentum a „worker(s) and employer(s)” szóhasználatat él,¹⁷⁸ amiből értelemszerűen következik, hogy az egyezmény nem pusztán a munkavállalókként klasszifikált személyi körre nézve¹⁷⁹ kívánja a már említett jogosultságokat biztosítani, azokat sokkal inkább egy tágabb kategóriában érvényesíti. Másként fogalmazva: a munkát végzők általánosabb csoportját célozza meg ez a szabályozás.

E körben még említést érdemel az ILO 1998-as deklarációja is,¹⁸⁰ amely ismételten e szóhasználatat él a szervezet, valamint a szöveg alapos értelmezése e körben is arra engedi következtetni az olvasót, hogy a deklarációban foglalt szándékok valamennyi munkát végző számára kívánja biztosítani azon alapvető jogokat, amelyek a munkavállalókat – illetve a munkavállalói státuszt – megilletik.¹⁸¹

¹⁷⁶ E körben figyelemre méltó megállapításokat tett KUN, az ILO „fogatlanságát”, vagyis a valódi kikényszeríthetőség hiányát taglalja: KUN Attila: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*, In: Iustum Aequum Salutare, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, 41. 2012. 1-5. o.

¹⁷⁷ Ld. pl. szervezetek alapításának joga, szervezetekhez történő szabad csatlakozás joga, szervezetek működésének szabad meghatározása, szervezetek jogi személyiségével kapcsolatos rendelkezések, vagy akár a szabad szervezkedéshez való jog garantálása. (ILO 87. sz. Egyezmény, 2-11. cikkek)

¹⁷⁸ E körben tanulságos következtetésekkel szolgál: DAVIDOV, Guy: *Who is a Worker?* In: *Industrial Law Journal*, Volume 34, Issue 1, 2005. 57-71. o. (A tanulmány teljes szövege elérhető: <https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/34/1/57/821218>) (A letöltés ideje: 2022. 05. 18.)

¹⁷⁹ Az ezzel kapcsolatos problémák körében ld.: TORONJO PIVATEAU, Griffin: *Rethinking the Worker Classification Test: Employees, Entrepreneurship, and Empowerment* In: 34 N. Ill. U. L. Rev. 67. 2013. 71-97. o.

¹⁸⁰ A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló ILO nyilatkozat és a nyilatkozat követő eljárása, 1998. (Az eredeti (angol nyelvű) szöveg elérhető: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf) (A letöltés ideje: 2022.05.20.)

¹⁸¹ Jelen megállapítással kapcsolatban ld. bővebben: FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola: *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., 2017/1., 66. o.

Fontos e körben ugyanakkor említést tenni az elvi alapok megfelelő lerakásán túl az említett jogosultságok gyakorlati megvalósulásáról is, ugyanis – a jelen vizsgálat tárgyát képező platformmunkások esetében – ezekre is találunk példát, akár legyen szó a kollektív alkuhoz való jog garantálására vonatkozó szükségszerűséggel kapcsolatos állásfoglalásról.¹⁸²

Valamennyi esetben leszögezhető, hogy a gyakorlati megvalósulás kapcsán azon konklúzió született, miszerint a „klasszikus” értelemben vett munkavállalókat megillető kollektív jogosultságok kiterjesztése a munkát végző személyekre nem kielégítő, azok tekintetében intézkedések megtétele szükséges, annak érdekében, hogy a kollektív jogok garantálásával együtt járó lehetőségek és védelmek ne magához a fogalomhoz, hanem a tényleges tevékenységhez kötődjenek, így ez utóbbi vizsgálata és alaposabb átdolgozása szükséges, ezen ágazatban történő megfelelő stratégiaalkotással¹⁸³ egybekötve.

2.3.3.2 Az Európai Unió jogalkotása

Ahhoz, hogy az uniós jogalkotást rendszerszinten vizsgálni lehessen a tárgyalat kérdéskörben, érdemes „felülről” indulni, vagyis az alapjogi szintű jogvédelem ismertetése indokolt elsőként.

Korántsem hathat meglepőként a tény, hogy az uniós alapjogi jogalkotás szintén elismer bizonyos szolidaritáshoz kapcsolódó alapjogokat, e körben rögzíti a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot is, az alábbiak szerint:

¹⁸² E körben mindenképp kiemelt figyelmet élveznek a CEACR (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – az ILO által tető alá hozott egyezmények és ajánlások gyakorlati megvalósulására szakosodott bizottság), valamint a CFA (Committee of Freedom of Association – az ILO egyesülési szabadságával kapcsolatos rendelkezéseinek gyakorlati megvalósulásával foglalkozó szakközvetítő bizottság) által tett megállapítások, amelyek egyes konkrét esetekben fogalmaznak meg ajánlásokat arra nézve, hogy az ILO által deklarált elvek megvalósulásának hogyan lehet a gyakorlatban hatékonyan érvényt szerezni. E körben ld. többek között a CEACR megállapításait: *Individual Case (CAS) - Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016); Direct Request (CEACR) - adopted 2021, published 110th ILC session (2022); Direct Request (CEACR) - adopted 2018, published 108th ILC session (2019); Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 105th Session, May–June 2016); Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 105th Session, May–June 2016)* (Valamennyi eredeti, angol nyelvű szövege elérhető: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151) (A letöltés ideje: 2022. 05. 21.); valamint a CFA jelentéseit: *ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2602; ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2888* (a jelentések eredeti, angol nyelvű szövege elérhető: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf) (A letöltés ideje: 2022. 05. 21.)

¹⁸³ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, 281-282. o. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (A letöltés ideje: 2022. 05. 21.)

„A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, valamint, hogy érdekütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.”¹⁸⁴

Fontos megjegyezni – már csak a korábbi terminológiai helyzetértékelés kapcsán is –, hogy a magyar fordítás a munkavállaló kifejezést használja, míg más fordításokban, az általánosabb, „munkát végzők” kifejezés jelentéstartalmához alkalmanként szorosabban illeszkedő nyelvi megoldásokra¹⁸⁵ találhatunk példát.

Elkerülve az etimológiai és lingvisztikai elemzéseket – már csak a szerző megfelelő képzettségének és szaktudásának nemléte okán is –, azt elvi érveléssel leszögezhetem, hogy a két kategória számos hasonlósága ellenére bizonyos jogosultságok garantálásában jelentős eltéréseket tapasztalhatunk esetükben, így mindenképp szerencsés volna egy egységes fogalomkészlet kidolgozása közösségi szinten, annak elkerülése érdekében, hogy az egyes hivatalos nyelvekre történő szövegfordítástól függenek bizonyos jogalanyisági kérdések.

Az Európai Unió az Európai Unió Működéséről szóló Szerződésében (a továbbiakban: EUMSZ) szociálpolitikai elköteleződését tovább erősíti azzal, hogy rögzíti, hogy kiáll a megfelelő szociális védelem, szociális párbeszéd erősítése mellett, elérve ezt többek között a szociális rendszerek összehangolásával, valamint a jogalkotás termékeinek közelítésével.¹⁸⁶

E mellett az alapszerződés rögzíti, hogy az imént említett célok elérése érdekében támogató és kiegészítő tevékenységet folytat a *munkavállalók*¹⁸⁷ és munkáltatók érdekképviselője és kollektív védelme terén, ugyanakkor a dokumentum egy – a téma szempontjából igen jelentős – restriktívot is rögzít: nem kívánja tevékenységi körébe vonni a díjazást, az egyesülési jogot, a sztrájkhoz való jogot valamint a kizárás jogát.¹⁸⁸

¹⁸⁴ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 28. cikk

¹⁸⁵ pl.: angol szövegváltozat: *workers*, francia szövegváltozat: *travailleurs*, olasz szövegváltozat: *lavoratori*, német szövegváltozat: *Arbeitnehmerinnen*, holland szövegváltozat: *Werknemers* stb.

¹⁸⁶ EUMSZ 151. cikk

¹⁸⁷ Ld. korábban említett fogalmi kérdéseket.

¹⁸⁸ EUMSZ 153. cikk (1) bekezdés f) pont és (5) bekezdés

Álláspontom szerint az alapszerződések ez utóbbi rendelkezése alapvető aggályokat vehet fel a platformmunkások esetében, hiszen a tipikusan ilyen területen tevékenykedő személyek (ld.: például a különböző sofőr- és futárszolgálatokat, a szerelési és egyéb tevékenységet folytatókat, kisebb szolgáltatókat stb.) alapvető problémáira nem talál megoldást, vagyis a munkaviszonyból fakadó védelmi mechanizmusok számos esetben a kivétel körébe vont fogalmak alá tartozó jogszabályi szinten megjelenő garanciákban¹⁸⁹ lelhetők fel, így az egyébként oltalmazásra irányuló, egyfajta „egyensúlyba-hozó”¹⁹⁰ szándék számos esetben gyakorlati megvalósulást nem nyer.¹⁹¹

E körben érdemes még megvizsgálni az uniós versenyjog és a platformmunkások kollektív jogosultságainak kollízióját is.¹⁹² A probléma magja a klasszifikációs kérdések mikénti eldöntésében keresendők. Amint arról már korábban esett szó, abban az esetben, ha a platformmunkások munkavállalóknak tekintendők, úgy értelemszerűen a kollektív jogosultságok is kiterjednek rájuk, azonban ha ezeket a személyeket önfoglalkoztatóként kezeljük, úgy a kollektív szervezkedésük uniós versenyjogi normák¹⁹³ megsértésével jár együtt, ugyanis ebben az esetben vállalkozásoknak minősülnek.

A probléma kezelésére tett kísérletek – ld. *Albany-kivételek*¹⁹⁴ – annyiban előrelépést jelentenek, hogy a hatásköri kérdésekből fakadó hiányosságokat¹⁹⁵ az EUB ítélete – mint minden tagállamra kötelező erővel bíró aktus – tudja orvosolni, azonban az alkalmazhatósági szabályok két eleme közül csak az első bír objektivitással, a „munkakörülmények javítására” vonatkozó rész értelmezése túl tág keretben mozog ahhoz, hogy annak (jog)biztonságos

¹⁸⁹ Ld. például a legjellemzőbben felvetődő problémát, a minimálbér kérdését.

¹⁹⁰ E körben ld. bővebben: PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog, Wolters Kluwer kiadó, 2015. im.

¹⁹¹ E körben ld.: JAKAB Nóra – BERÉNYI Laura – SKRIBANEK Petra: *Versenyjog vs. kollektív tárgyalás? – A munkajogi védelem a versenyképesség szempontjából* In: Erdélyi Jogélet, 2020/4., 49-62. o.

¹⁹² E körben ld. továbbá: DAWUD Savannah Rose: *Az önfoglalkoztatók kollektív igényérvényesítésének lehetőségei a versenyjog tükrében* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., 2024/3. 8-15. o.

¹⁹³ Az EUMSZ. 101. cikkének (1) bekezdése szerint: „A belső piaccal összeegyeztethetetlen és tilos minden olyan vállalkozások közötti megállapodás, vállalkozások társulásai által hozott döntés és összehangolt magatartás, amely hatással lehet a tagállamok közötti kereskedelemre, és amelynek célja vagy hatása a belső piacon belüli verseny megakadályozása, korlátozása vagy torzítása (...)” E körben ld. még: PAPP Mónika: *Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában*. Állam és Jogtudomány, 2014/4. 51-76. o. és – GYULAVÁRI Tamás - KÁRTYÁS Gábor: *Why Collective Bargaining is a 'Must' for Platform Workers and How to Achieve*. In José María Miranda Boto - Elisabeth Brameshuber (szerk.): *Collective Bargaining and the Gig Economy*. Oxford, Hart Publishing, 2022. 99-116. o.

¹⁹⁴ A C-67/96. számú, Albany International BV kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie ítéletben – annak 62-63. pontjaiban – az EUB rögzítette, hogy a versenyjogi korlátozások alól mentes az a kollektív megállapodás, amelyben megállapítható, hogy képviselők közötti kollektív tárgyalás eredménye a megállapodás, és a célja az, hogy közvetlenül javítsa a munkavállalók munkafeltételeit.

¹⁹⁵ Ld. az uniós hatáskörök korlátozottságát a munkajogi kérdésekben

alkalmazhatóságára alapozni lehessen – elérve ezzel egyfajta fagyasztó hatást. A fentiekkel ellentétben az is kivehető ugyanakkor, hogy a probléma kezelésére még az uniós jogalkotás érdemben nem tudott reagálni, és számos esetben – főleg téves klasszifikáció esetén – alapjogsértő¹⁹⁶ állapotot tart fenn a nemtevéssel.¹⁹⁷

Mindezek ellenére nem lehet egyértelműen megállapítani azt, hogy az uniós döntéshozatal figyelmét elkerülte volna a platformmunkások jogi státuszának részben kaotikus szabályozottsága, – és talán a közelmúltban a világot sújtó COVID-19 világjárvány is jelentősen motiválta a jogalkotást ebben – éppen ezért az Európai Bizottság 2020-ban közreadta a platformmunkával is kiemelten foglalkozó, 2021-es évre vonatkozó munkatervét (a továbbiakban: Munkaterv).¹⁹⁸ A Munkaterv a platformmunkavégzéssel kapcsolatban az alábbiakat rögzíti:

„A méltó, átlátható és kiszámítható munkakörülmények biztosítása érdekében bemutatásra fog kerülni egy jogalkotási javaslat, amely javítani fogja a platformokon keresztül szolgáltatásokat nyújtó emberek munkakörülményeit a tisztességes munkakörülmények és megfelelő szociális védelem biztosítása érdekében.”¹⁹⁹

A Bizottság fenti ígéretének eleget téve 2021. szeptember 12. napján nyilvánosságra hozta a platformmunkások életkörülményeinek javítására irányuló platformmunka-irányelvet (a

¹⁹⁶ Ez nyilvánvalóan abban az esetben kaphatna gyakorlati jelentőséget, ha a kollektív alkuhoz való jogot mint alapvető jogot a jogalkotó kellő tartalommal tudja megtölteni, ideértve azt is, hogy a jogok gyakorlása során mely az az alanyi kör, amely erre – akár még a klasszifikáció eredményétől függetlenül is – jogosult. E körben ld. bővebben: DE STEFANO, Valerio: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach*, *Industrial Law Journal*, 46, 2017/2. 185-207. o. és JAKAB – BERÉNYI – SKRIBANEK im. 49-62.

¹⁹⁷ Jelen anomáliát az uniós ítélkezés némileg orvosolni tudja a „Kunsten-döntéssel”, azonban az ítéleti rendelkezések álláspontom szerint továbbra sem arra hivatottak, hogy a kérdést megnyugtatóan rendezzék. E körben ld. bővebben: C-413/13. FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, 31-32. pontok és JAKAB Nóra: *Minden a feje tetejére áll? – Avagy a munkavégzés és védelem régi-új megközelítése* in: Miskolci Jogi Szemle, 2022/4. 50. o.

¹⁹⁸ *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS – Commission Work Programme 2021 – „A Union of vitality in a world of fragility”* Brussels, 19.10.2020, COM(2020) 690 final (A közlemény teljes szövege elérhető: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF) (A letöltés ideje: 2022. 05. 22.)

¹⁹⁹ A Munkaterv 2.2. pontjának eredeti, angol nyelvű szövege: *„To ensure dignified, transparent and predictable working conditions, a legislative proposal to improve the working conditions of people providing services through platforms will be presented with a view to ensuring fair working conditions and adequate social protection.”* (A törzsszövegben található idézet a szerző saját fordítása.)

továbbiakban: platformmunka-irányelv),²⁰⁰ amely jelen disszertáció ezen fejezetének megírásának időpontjában²⁰¹ ugyan még nem lépett hatályba, azonban ennek megtörténte esetén számos jelentős változásnak lehetünk szemtanúi a platformmunkások jogállását illetően.²⁰²

Figyelemmel arra, hogy a platformmunka-irányelv rendelkezéseit a vonatkozó szabályozások kapcsán részletesen is tárgyalom majd, így a kollektív jogérvényesítés szempontjából (mérvadó rendelkezéseket jelenítem meg e fejezetben.

A platformmunka-irányelvben rögzítésre kerül, hogy a különböző platformoknál munkát végző személyek 90%-a önfoglalkoztatóként végez munkát, amely pozitív oldalaként rögzíti, hogy a vállalkozás-fejlesztésben, a munkaerőhiány-csökkentésre, innovációra nézve jelentős pozitív hatást tud generálni, ugyanakkor ennek veszélyeire is felhívja a figyelmet a jogalkotó. Szintén megállapítást nyer, hogy e státuszról fakadóan közel 5,5 millió platformmunkás viseli a kockázatát a nem megfelelő munkakörülményeknek, valamint a nem megfelelő szociális védelemnek, külön kiemelve a minimálbér kérdését, a munkaidőre vonatkozó garanciális szabályokat, a munkavédelmi előírásokat, valamint az egyenlő bánásmód megtartásával kapcsolatos normákat.²⁰³

Folytatva a fenti gondolatmenetet, a platformmunka-irányelvvel kapcsolatos előzetes indokolás preambulumban már a probléma talán legintenzívebben kutatott magjához nyúl, nevezetesen a klasszifikáció kérdéséhez. E körben talán a legnagyobb újításnak tekinthető a személyi hatály kérdésének tisztázása, ugyanis az Irányelv rögzíti, hogy rendelkezéseinek hatálya *valamennyi* platformmunkásra kiterjed, függetlenül attól, hogy jelen pillanatban munkavállalóként, vagy önfoglalkoztatóként végzik munkájukat.²⁰⁴

²⁰⁰ Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD) (Az Irányelv teljes szövege elérhető: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605) (A letöltés ideje: 2022. 05. 22.)

²⁰¹ A platformmunka-irányelv a disszertáció megírásának kezdetén még csak tervezet volt, az a disszertáció befejezésekor már viszont hatályba lépett, így a szóhasználat anakronisztikus jellege pusztán a kutatási evolúció hű tükrözésének elősegítése okán maradt a végleges változatban.

²⁰² Ld. még: European Commission – Improving Working Conditions in Platform Work, 2021. december. A tájékoztató anyag elérhető: https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_hu (A letöltés ideje: 2022. 05. 26.)

²⁰³ Platformmunka-irányelv, preambulumban, 5-6. bekezdések

²⁰⁴ Platformmunka-irányelv, (12.) bekezdés

Megjegyzendő ugyanakkor – egyfajta ellentmondásként –, hogy a platformmunka-irányelv korábbi szövegváltozata külön meghatározást adott a *platformmunkát végző személy* és a *platformmunkás* kategóriákra, amely nem segíti elő a klasszifikáció egyszerűsítését, ezen probléma észlelését – vagy legalábbis orvoslását – az uniós jogalkotás az elfogadott irányelv is elmulasztotta.²⁰⁵

A platformmunkát végző személy mint általános kategória, magába foglal minden *platformmunkában foglalkoztatott személyt*, tekintet nélkül a jogviszony elnevezésére, míg a *platformmunkásként* történő klasszifikálásnak előfeltétele egy munkaszerződés/munkaviszony, kollektív megállapodás, vagy erre irányuló tagállami gyakorlat, összhangban az EUB ítélkezési gyakorlatával.

Javára legyen írva a jogalkotásnak, hogy a klasszifikációs problémát korántsem hagyja ennyiben a közösségi jogalkotás, a legjelentősebb újítás e téren talán a következőkben érhető tetten.

A platformmunka-irányelv egy megdönthető vélelmet állít fel arra nézve, hogy a fenti kategorizálást hogyan is kell elvégezni. A dokumentum rögzíti, hogy valamennyi esetben, amikor egy személy platformon keresztül, a platform rögzítette keretek között végez munkát, ellenkező bizonyításig *jogviszonyát munkaviszonynak kell tekinteni, valamennyi hatósági és peres eljárásban egyaránt.*²⁰⁶

Mindezekből egyértelműen kitűnik az uniós jogalkotás főbb irányvonala: a kétes státuszú munkát végző személyek vonatkozásában egy kétpólusú rendszerezést kíván végrehajtani, annak érdekében, hogy valamennyi esetben meg lehessen állapítani a munkaviszony fennállását, értelemszerűen a jogviszonyra vonatkozó követelmények megléte esetén.

További jelentős könnyítésnek tekinthető, hogy míg számos esetben hosszadalmas bizonyítási eljárást kellett lefolytatni annak érdekében, hogy a klasszifikációt el lehessen végezni, addig a jogszabály-tervezet a megdönthető vélelem alkalmazásával egyértelműsíti a bizonyítási teher

²⁰⁵ Platformmunka-irányelv, 2. cikk, (3)-(4) bekezdések, elfogadott platformmunka-irányelv, 2. cikk (1) bekezdés, c-d) pontok

²⁰⁶ Platformmunka-irányelv, 4. cikk, (1) bekezdés, elfogadott platformmunka-irányelv, 5. cikk (3) bekezdés

sorsát, ezzel elősegítve azt, hogy a platformmunkással szemben a jóval jelentősebb pénzügyi és infrastrukturális háttérrel bíró platform végezze el annak megdöntését.²⁰⁷

2.3.3.3 Részkonklúzió

Jelen fejezet elején már felvázoltam a platformmunkások kollektív igényérvényesítési lehetőségeinek azon jogi háttérét, amelyen az együttes igényérvényesítési lehetőségek nyugodhatnak, vagyis azon jogszabályi környezetet, amelyen az egyes tételes kollektív jogosultságok megalapozást nyerhetnek.

Álláspontom szerint a vázolt alapjogi szintű védelemből, valamint az aktuális jogalkotási irányvonalakból egyértelműen kirajzolódik az, hogy a jogvédelem biztosításának szándéka nem irányul közvetlenül a kollektív jogok garantálására, hiszen azok elkülönülten nem kerülnek megjelenítésre a különböző joganyagokban, ugyanakkor azok teljes mellőzéséről sem beszélhetünk, ezek deklarációja pusztán a munkaviszonyok esetében történik meg. Az innovációs szándék tehát abban ragadható meg, miszerint a platformmunkások klasszifikációját kívánja a közösség egyszerűsíteni és egyértelműsíteni.

Meglátásom szerint ez már önmagában egy biztató jel arra nézve, hogy a nemzetközi jogalkotás érzékeltte azt a problémát, hogy a platformmunkások tisztázatlan helyzete nem csak az individuális szinten, hanem a kollektív szinten is problémákat jelenthet. Fontos ugyanis, hogy korántsem tisztázott az, hogy a platform keretei között munkát végző személyek mely hányada jogosult alapjogként (!) a kollektív munkajog által garantált jogokra, így *ad absurdum* az sem kizárt, hogy maga a jogalkotó jogalkotási tevékenységével összefüggő mulasztása tart fenn egy alapjogsértő állapotot, amely megvilágítására a normatív szintű klasszifikáció – valamilyen irányú – megvalósulása esetén kerülhet sor.

Értelemszerűen e körben egy igen nehéz indokolás várna akár a jogalkotóra, akár – egy esetleges jogvita esetén – az uniós törvénykezésre a tekintetben, hogy miért nem kívánják

²⁰⁷ E körben jegyzi meg GEORGIU, hogy a minősítő feltételek mellett az uniós jogalkotás élhetett volna a közösségi munkavállaló-fogalom kimunkálásának lehetőségével is, ugyanis jelenleg erre még az EUB ítélkezési gyakorlatában láthatunk példákat. Ez talán annyiban lett volna szerencsésebb, hogy a minősítő körülmények megállapítása során kevesebb esélyt hagyott volna a tagállamoknak az eltérő jogértelmezésekre. E körben ld. bővebben: GEORGIU, Despoina: *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 28., 2022. 193-210. o. (A tanulmány teljes szövege elérhető: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/09596801211043717>) (A letöltés ideje: 2022. 05. 26.)

mégsem garantálni a kollektív jogokat a platformmunkát végzőknek a munkavállalói klasszifikáció elmaradása esetén. Látni kell ugyanis, hogy az egyes kollektív jogosultságok egyedi garantálását még egy speciális személyi kategória égisze alá eső alanyi kör esetében sem tiltja semmilyen szabály, ebből logikusan következik, hogy a már említett *Albany-ítéletben* rögzített kivételek kapcsán használt fogalmi kérdések is újragondolásra válnak érdekessé.

2.3.3.4 A platformmunkások kollektív jogainak hazai vonatkozásairól

A nemzeti munkajogi kódexünk a „munkaügyi kapcsolatok” fejezetcím alatt szabályozza a kollektív munkajog egyes részterületeit, nevezetesen „*a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét*”.²⁰⁸ E körben a jogszabály garantálja az érdekképviselői szervek létrehozásának jogát, az ilyen szervezetekbe történő belépést, illetve az azoktól való távolmaradás jogát.²⁰⁹

Bár ez az egyes érdekképviselői szervezetek jogosultsága kapcsán kerül nevesítésre, azonban álláspontom szerint dogmatikailag – és jelentőségét tekintve – e körben szükséges említeni a kollektív szerződéskötési jogosultságot is.²¹⁰

Önmagában a kollektív jogosultságok gyakorlásának módjára nézve a tipikus munkaviszonyokban elég részletes szabályokkal²¹¹ találkozhatunk, számos esetben e rendelkezések kőgensek.

Megváltozik azonban a helyzet akkor, ha a platformmunka alapvető sajátosságait vesszük alapul, gondoljunk csak arra, hogy az e körben végzett munka esetén a munka természete, díjazása, a munkaidő kérdése stb. számos varianciát mutathat.

Érdekes tehát elsőként megvizsgálni azt, hogy a jelenlegi kollektív szabályozás struktúráján belül a munkavállalói érdekképviselőlet milyen módon valósulhat meg, másként: van-e létjogosultsága a platformmunkások szakszervezeti szintű igényérvényesítésének, és ha igen, akkor annak milyen formai keretek adhatók?

²⁰⁸ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.) 230.§ 1. mondata

²⁰⁹ Mt. 231.§ (1)-(3) bekezdések

²¹⁰ Mt. 276-284.§§

²¹¹ Ld. többek között az Mt. XIX-XXII. és XXIV. fejezeteit.

E körben elsőként érdemes egy pillantást vetni RÁCZ megállapításaira, ugyanis, ahogy kutatását összefoglaló tanulmányában rögzíti, a platformmunkások meglévő szakszervezetekhez történő csatlakozása nem került örömteli fogadtatásra azok részéről. Ennek okai elsősorban abban keresendők, miszerint jelen van egyfajta tartózkodás vagy félelem arra nézve, hogy a „tradicionális” munkavállalók pozíciója gyengülhet a platformmunkások tagságával, valamint, hogy a hagyományos szakszervezeti feladatok – úgymint kapcsolattartás, munkafeltételek részletes kidolgozása, transznacionális elemek stb. – jelentősen kiszélesednének.²¹²

Tekintettel azonban arra, hogy az Mt. a szakszervezetek definícióját igen széleskörűen értelmezi,²¹³ éppen ezért a platformmunkások esetében nem feltétlenül szükséges ragaszkodni a már gyakorlattal rendelkező struktúrához, vagyis érdemes alapos megfontolás tárgyává tenni egyfajta új, a jogszabályokkal koherenciát mutató, újfajta érdekképviselői szerv megalkotását.

E körben szükséges elsőként arra figyelmet fordítani, hogy a platformok általában transznacionális körben fejtik ki működésüket, mind a dolgozóira, mind az ügyfeleire tekintettel, hiszen a különböző szolgáltatások nyújtása a kiinduló állam határain – számos esetben annak sikere okán – túlterjeszkedik.

Erre a talán sokak által ismert Uber²¹⁴ személy- és áruszállítással foglalkozó platform működése kiváló példa, hiszen a San Franciscóban található székhelyű vállalkozás mára gyakorlatilag az egész világon nyújtja szolgáltatásait. Már ezem attribútum alapján is adódik a kérdés, miszerint egy szakszervezeti szintű képviselet megvalósítása során a képviselet hatékonyságát az egy adott államban foglalkoztatottak szintjén, vagy a platformhoz kötődően, globális szinten lehet maximalizálni.

²¹² RÁCZ Ildikó: *A kollektív jogok érvényesülési lehetőségei a platform-munkavégzés esetében* In: Miskolci Jogi Szemle, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, XIII. évfolyam, 2018/2. 152. o.

²¹³ „Szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, [továbbá] a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik” (Mt. 270.§ (2) a-b) pontok)

²¹⁴ Ld. bővebben: <https://www.uber.com/hu/hu/about> (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

Ehhez kapcsolódóan fontos fejlemény az, hogy az Uber megállapodott²¹⁵ az igen jelentős múltra visszatekintő, egyesült királyságbeli GMB szakszervezettel,²¹⁶ így már az közel 70.000. Uber-sofőr képviselőjét láthatja el a jövőben. A megállapodásban a felek rögzítették, hogy közösen fognak egyezségre jutni az alábbi kérdések rendezésében: jövedelemhez kapcsolódó alapvetések; nyugdíj, diszkrecionális körben nyújtható juttatások, egészségügyi, biztonságbeli és jóléti juttatások, felhasználói fiók deaktiválása, képviselő és a sofőrök munkakiosztásának megszervezése.²¹⁷

A megállapodás megszületésének körülményeinél szükséges említést tenni arról, hogy annak tető alá hozása elől a platform sokáig mereven elzárkózott, arra egy hosszú ideig tartó pereskedés, és végül a szakszervezet pernyertessége adott okot.²¹⁸ Hangsúlyozandó, hogy itt sem beszélhetünk állami beavatkozásról, vagyis a kollektív érdekképviselő egyes kérdéseiről e körben szintén nem találunk határozott és materializált jogalkotói állásfoglalást, meglátásom szerint ez jól illusztrálja azt az univerzális „trendet”, hogy az állami vagy közösségi szintű jogalkotás tartózkodik a mérvadóbb állásfoglalástól.

Az Uber-eset mellett szintén említésre méltó az IWGB²¹⁹ és a Deliveroo²²⁰ között évek óta tartó feszültség megjelenítése. A szakszervezet már 2016 óta szervez megmozdulásokat annak érdekében, hogy a futárok alapvető, munkavállalókat megillető jogait biztosítsa a platform. A Deliveroo az akciók hatására sem ült tárgyalóasztalhoz az IWGB képviselőivel, a konfliktus jogvitákba torkollott, amelyek jelentős része még jelen disszertáció megírásának időpontjában sem zárult le jogerősen.

²¹⁵ A megállapodás megkötésére 2021-ben került sor. <https://www.gmb.org.uk/news/uber-and-gmb-strike-historic-union-deal-70000-uk-drivers> (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

²¹⁶ Ld. bővebben: <https://www.gmb.org.uk/what-we-do> (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

²¹⁷ <https://www.gmb.org.uk/news/uber-and-gmb-strike-historic-union-deal-70000-uk-drivers> (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

²¹⁸ Az e körben talán legnagyobb jelentőséggel – és egyfajta katalizáló hatással bíró – döntés az *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* ügy volt. (Az egyesült királyságbeli legfelsőbb bíróság ítélete elérhető: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>) (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

²¹⁹ Independent Workers' union of Great Britain, ld. bővebben: <https://iwgb.org.uk/en/page/about-us> (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

²²⁰ Elsősorban ételkiszállítással foglalkozó platform. Ld. bővebben: <https://deliveroo.co.uk/about-us> (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

Érdekesség, hogy – vélhetően az IWGB által jelentős mértékben megnövelt társadalmi és jogi nyomás hatására – a platform végül megállapodott²²¹ a már korábban említett GMB szakszervezettel, tette mindezt annak ellenére, hogy az Egyesült Királyságban a Deliveroo-futárokról a bíróság akként nyilatkozott, hogy nem tekinthetők munkavállalóknak, őket az önfoglalkoztatói státusz illeti meg.

Álláspontom szerint e két példából két nagyon fontos tanulság szűrhető le a szakszervezeti képvisellel kapcsolatos kérdéseket illetően.

Elsőként az, hogy e szakszervezeti megállapodások egy államhoz kötődnek elsősorban, amiből talán kellő óvatossággal azt a következtetést tudjuk levonni, hogy a szakszervezetekhez történő csatlakozás – esetleg új, speciális szakszervezetek alakítása – feltételez egyfajta tradíciókra²²² épülő, mondhatni kulturális háttérrel, hiszen ha ez támogatónak tekinthető, akkor a platformok is könnyebben engednek az e körben számos esetben mutatott ellenállásukból, és így könnyebben alakulhat ki konszenzus a felek között, amely a feltett kérdésre azt a választ vetíti előre, miszerint a platformmunkások szakszervezeti képviselének globális megalapozását érdemes a különböző államok szintjén megkezdni.

A másik – talán az elsőnél jelentősebb – tanulság pedig az, hogy mindkét platform esetében beszélhetünk szakszervezeti szintű képviseléről, annak ellenére, hogy jogerős bírósági döntések eltérően rendelkeznek a platformmunkások státuszáról, hiszen előbbi esetben munkavállalóként míg utóbbi esetben önfoglalkoztatóként klasszifikálta őket a bíróság. Ebből az is következik, hogy önmagában azon érvelés, miszerint a klasszifikáció „sikerességéhez” tapadna a szakszervezetek képviseleti jogosultsága, nincs kőbe vésve, hiszen az elvégzett munka természete alapján a képviselet egyaránt ellátható, ugyanis a klasszifikációtól függetlenül az egyes, azonos – vagy legalábbis hasonló – ágazatban foglalkoztatott platformmunkások tevékenysége lényegében azonos, de legalábbis jelentős hasonlóságokat mutat.²²³

²²¹ A megállapodás szövegét illetően ld.: https://dpd-12774-s3.s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets/4416/5234/2894/GMB_and_Deliveroo_Voluntary_Partnership_Agreement.pdf (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

²²² E körben ld. bővebben: SZABÓ Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban* In: Doktori Értekezések a Jog- és Államtudományok Köréből, PTE-ÁJK, Novissima Kiadó, 2022., 234-241. o.

²²³ E körben ld. továbbá: DE STEFANO, Valerio – DURRI, Ilda – STYLOGIANNIS, Charalampos – WOUTERS, Mathias: *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, 2021. március. (A tanulmány elérhető: https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1278419970002676?lang=en&viewerServiceCode=AlmaViewer) (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

Végezetül – mintegy átfogó, elvi élű megállapításként – hangsúlyozandó, hogy – egyetértve JAKAB gondolataival – a felek között fennálló szerződéses kötelelem arra készíti az oldalakat, hogy a szerződéseket betartsák, annak megfelelően teljesítsenek, e körben értelemszerűen a munkajogi védelem alacsonyabb határfokon tud érvényesülni. A szociális védelmi funkciók valódi próbatétele a felek közötti partnerség és egymásra utaltság eltűnése, ilyenkor kiemelten fontos a megfelelően meghatározott státusz, hiszen a potenciális jogérvényesítés csak úgy lehet eredményes, ha annak szabályai tisztázottnak tekinthetők.²²⁴

2.3.3.5 Részkonklúzió

Az iménti néhány alfejezetben felvázoltam a platformmunkavégzés kapcsán megjelenő kollektív munkajogi elemeket, bemutatva azok nemzetközi, közösségi, illetve magyar hátterét. Kutatásom részösszegzésként rögzítenem kell, hogy sajnálatos módon a platformmunkások kollektív igényérvényesítése gyerekcipőben jár az államok többségét illetően. Ennek oka vélhetően abban keresendő, hogy a különböző szintű jogalkotási mechanizmusok még nem tudtak túllendülni a klasszifikációs kérdések tisztázásán, és az erőforrásokat elsősorban e kérdés megválaszolása foglalja le, azzal, hogy ha a platformmunkások megkapják a munkavállalói státuszt,²²⁵ abban az esetben értelemszerűen a nemzetközi, a közösségi és a nemzeti jogok szerint a kollektív jogosultságok is megilletik majd.

Megítélésem szerint az effajta tartózkodó hozzáállás végét jelentheti az uniós jogalkotásban – vélhetően – a platformmunka-irányelv, amely már legalább a klasszifikációt illetően tartalmaz egy bátrabbnak tűnő állásfoglalást, deklarálva azt, hogy az egyes platformmunkások státuszát egyértelműsíteni kell és lehetőség szerint garantálni kell számukra a munkavállalókat megillető garanciális védelmi szintet.²²⁶ Szükséges ugyanakkor kritikával illetni a megvalósítás módját, ugyanis meggyőződésem, hogy bizonyos kollektív jogosultságokat vagy egyes alapvető

²²⁴ JAKAB Nóra: *Egymásrautaltság. Gondolatok az alárendeltségről és a kiszolgáltatottságról* in: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus 56/1. 2023. 167-181. o.

²²⁵ A platformmunka-irányelv a védelem felállításával megkísérelte megteremteni a platformmunkások munkavállalói státuszát, ennek kaotikája okán azonban a hivatkozott kifejezés arra az – idealizált – állapotra vonatkozik, amikor e kérdés tisztázott és általánosságban garantált lesz – ha, egyáltalán. Az e körben kifejtett bővebb érvelést ld. a kutatási eredmények összegzésénél.

²²⁶ Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy önmagában az uniós jogalkotás nem fog csodát tenni a kérdésben, a reménykeltő fordulat kizárólag akkor következhet be, ha a tagállamok hozzáállása e kérdéshez munkavállaló-barát jogalkotásban fog megnyilvánulni.

munkavállalói jogokat *a klasszifikáció eredményétől függetlenül*²²⁷ is lehetett volna a platform keretei között munkát végzőknek garantálni, valamint a jelen disszertációban is megjelenített kritériumrendszer – valamennyi szövegváltozatban – rendkívül homályos kifejezéseket tartalmaz, amelyeket nagyon széles körben lehet (félre)értelmezni.

Összességében tehát a jogalkotás ezen irányú kezdeményezése mindenképpen örömteli, de az alapvető problémákat teljes körűen – még saját hatáskörén belül sem – tüntette el.²²⁸

A hazai jogalkotást illetően mindenképpen leszögezhető, hogy a már a „nyugati világban” igen népszerű, platform alapú munkavégzésben foglalkoztatottak száma országunkban is rohamosan nő,²²⁹ ekként a jelenségre való reakció szükségessége is egyre sürgetőbbé válik.

Meggyőződésem, hogy e körben talán egy jelentős előrelépés lenne, ha a *klasszifikációs kérdéseken túl*²³⁰ a jogalkotásban a hangsúly áthelyeződne arra, hogy a platformmunkásokat a *munkavégzés sajátosságai okán* milyen veszélyek érhetik, és hogy ezen veszélyeket miként lehetne orvosolni.

E körben talán a munkavállalói alapjogok garantálása nyújthat kielégítő megoldást, amelyek – optimális esetben egy érdekvédelmi szervezet által felkarolva – megfelelő biztonságérzetet tudnak nyújtani a platformmunkásoknak, vonzva ezzel az innovatív vállalkozásokat, népszerűsítve a rugalmas munkavégzés előnyeit, valamint csökkentve a munkanélküliek számát.

A platformmunka kollektív munkajogi vonatkozásainak tárgyalását követően, a logikai ívet követve, szükséges még említést tenni a jelenkor munkajogi tárgyú kutatásainak „sztárjáról”, a távmunkáról, illetve a *home officeról*. Figyelemmel arra, hogy a platformmunkavégzés a digitalizáció vívmányait nem csak alapul veszi, de tulajdonképpen azon is alapul, így számos platformmunkás végzi a munkáját kizárólag online felületen keresztül, így a tradicionális

²²⁷ Amint az a bemutatott brit példából is látszik.

²²⁸ E körben ld. a disszertáció végén található konklúziókat.

²²⁹ PIASNA, Agnieszka – ZWYSEN, Wouter – DRAHOKOUPIL, Jan: *The platform economy in Europe – Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brüsszel, European Trade Union Institute, Working Paper 2022. május (A kutatási eredmények elérhetőek: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf (A letöltés ideje: 2022. 05. 29.)

²³⁰ Ahogyan azt a Deliveroo – GMB példáján keresztül láthatjuk.

munkaviszonyokban fennálló távoli munkavégzés analógiája álláspontom szerint mindenképpen okot ad arra, hogy e két terület összevetését elvégezzem.²³¹

2.3.4 A távoli munkavégzés megjelenése a platformmunkában²³²

2.3.4.1 A távoli munkavégzés és a platformmunka kapcsolódási pontjairól és figyelemre méltó analógiáiról

A fentiekből jól látható, hogy a platformmunka térnyerésével, valamint az ahhoz kapcsolódó szabályozási igénnyel szükségszerűen felvetődnek alapvető kérdések a munkaszervezést illetően. E körben szükséges vizsgálni tehát azt, hogy a 2020-as évek elején már igencsak „slágertémának” számító otthoni (távoli) munkavégzés szabályai mennyiben illeszthetők rá az önfoglalkoztatás, illetve a platform alapú munkavégzés konstrukcióira.

A pár évvel ezelőtti vírushelyzet által generált, sürgős policy-alkotásból kifolyólag egyértelműen megállapítható – köszönhetően annak a ténynek, hogy a közelmúltbeli pandémiás szabályozásra tekintettel a személyes érintkezések minden viszonyban kerülendők voltak –, hogy annak érdekében, hogy minél több munkaviszony fenntartható maradjon, egy olyan munkaszervezési megoldásra van szükség, amellyel az imént említett egészségügyi javaslatok és korlátozások tiszteletben tarthatók – ilyennek tekinthető a „home office” munkarend.²³³

Értelemszerűen a világjárvány elmúlásával a fizikai kontaktusokra vonatkozó korlátozások hatályukat veszítették, mindazonáltal az e kényszerhelyzet szülte megoldások alapos vizsgálata, valamint az így nyert tapasztalatok²³⁴ konzekvenciáinak megvonása²³⁵ igencsak indokolt,

²³¹ MÉLYPATAKI a jelenséget a munkahelyek dematerializálódásával írja le. (MÉLYPATAKI Gábor: *A munkahelyek dematerializálódása az új foglalkoztatási formákban* in: Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXVII/2., 2019. 379-394. o.)

²³² A disszertáció jelen alfejezetéhez a KISS Gergely Árpád: *Platform Office? – Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban*, In: *Közjogi Szemle*, HVG-ORAC Kft., 2021/1., 53-58. o. tanulmány szolgált alapul.

²³³ A rendelkezésre álló uniós statisztikák szerint, a koronavírus járványnak köszönhetően a munkavállalók közel 40%-a állt át otthoni munkavégzésre. (Eurofound – research report: Living, working and COVID 19, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf) (A letöltés ideje: 2020.11.15.)

²³⁴ STRIHÓ Krisztina: *A munkajog a digitalizáció világában*, In: *Erdélyi Jogélet*, Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem Scientia Kiadója, 2020/4., 157-169. o.

²³⁵ TER HAAR, Beryl – MENEGATTI, Emanuele – SENATORI, Iacopo – SYCHENKO, Elena: *Editorial to the Special Issue: Covid-19 and Labour Law. A Global Review* In: *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Volume 13, 2020. (A tanulmány teljes szövege elérhető: https://www.researchgate.net/publication/340940861_Editorial_to_the_Special_Issue_Covid-19_and_Labour_Law_A_Global_Review) (A letöltés ideje: 2021. április 1.)

hiszen – a korábban írtak alapján – a munkaerőpiaci sztenderdek hasonló irányokat vázolnak fel a közeli és távoli jövőre nézve egyaránt.²³⁶

A magyar szabályozás a munkáltatóra nézve szigorú normákat rögzít arra nézve – gondoljunk csak a munkavédelemmel kapcsolatos előírásokra²³⁷ –, hogy miként lehet a munkavállalóknak jogszerűen otthonról – vagy legalábbis a munkáltatótól elkülönült helyen – munkát végeznie. A jogszabályi környezet szigora sok vállalkozást megriaszthat,²³⁸ ugyanakkor e követelmények betartása esetén számos olyan előny aknázható ki, amelyek kedvezőek lehetnek mindkét fél számára.

Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy számos szektor²³⁹ nem tud átállni a digitalizáción alapuló munkavégzésre, ugyanakkor azon vállalkozásoknál, ahol ez a lehetőség adott, ott álláspontom szerint a jogalkotásnak minden szükséges eszközt meg kell alkotnia és ragadnia annak érdekében, hogy a struktúraváltás zökkenőmentes, könnyített feltételekkel bír, valamint pénzügyi előnyökkel történjen.

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ahhoz, hogy az imént említett kondíciók megvalósuljanak, szükséges megvizsgálni azt, hogy a home office munkarend bevezetése tételesen milyen kölcsönös előnyöket tud nyújtani a feleknek.

2.3.4.2 A home office munkarend előnyeiről és hátrányairól

Jelen részterület vizsgálatakor már annak elején leszögezhető, hogy számos szempontból értékelhetők azok az előnyök, amelyeket e munkaszervezési mód nyújtani képes – jelen

²³⁶ DEGRYSE, Christophe: *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, Institut syndical européen, Imprimerie ETUI, Brüsszel, 2016. 7-14. o. (A publikáció teljes szövege elérhető: https://irt.univ-amu.fr/sites/irt.univ-amu.fr/files/les_impacts_sociaux_de_la_digitalisation_de_leconomie_christophe_degryse_texte_complet.pdf) (A letöltés ideje: 2021. április 24.)

²³⁷ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Az Mt.) 51.§ (4) bekezdése rögzíti, hogy „A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.”

A felek e körben irányadó kötelezettségeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) IV. fejezete is rögzíti. Az Mvt. 86/A.§-a rögzít számos speciális szabályt az otthoni munkavégzést illetően.

²³⁸ A felek kötelezettségét illetően ld. még: PYÖRIÄ, Pasi.: *Managing telework: risks, fears and rules*, Management Research Review, Vol. 34 No. 4, 2011. 389. o.

²³⁹ FANA, Marta – TOLAN, Songül – TORREJÓN, Sergio – BRANCATI, Cesira Urzi – FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique: *JRC Technical Reports – The COVID confinement measures and EU labour markets* 9-11. o. (A publikáció teljes szövege elérhető: https://www.researchgate.net/publication/341090416_The_COVID-19_confinement_measures_and_EU_labour_markets) (A letöltés ideje: 2024. augusztus 1.)

vizsgálat ugyanakkor a pénzügyi és a HR szempontú megközelítést részesíti előnyben, tekintettel arra, hogy a téma vizsgálatának indokoltsága az e módszer előretörése és népszerűbbé válása, ekként a vizsgálati szempontok szükségszerűen e megfontolásokhoz kell, hogy igazodjanak.

Abban az esetben, ha a munkavállalók otthonról végzik munkájukat, a munkáltatónak nem kell fenntartania egy központi munkavégzési helyet, a munkavállalóknak nem kell a munkavégzés helyéhez „közel”²⁴⁰ tartózkodniuk, ebből következően a munkáltató jóval szélesebb körből meríthet a rekrutáció során. Előnyként említhető továbbá, hogy a munkavállalói teljesítmény – az otthoni környezetre tekintettel – javulást mutat, valamint a munkáltató működése csökkenti a környezetre gyakorolt²⁴¹ terhelést.

Hasonló előnyöket láthatunk, ha e munkarendet munkavállalói szemszögből vizsgáljuk. A munkavállalók jelentős időt takaríthatnak meg azzal, hogy nem kell oda- és visszautazniuk a munkavégzési helyre, a munkaidő beosztása jelentős könnyítéseket jelenthet – ami számottevő hangulatjavuláshoz (stressz-szint csökkenéshez) vezethet –, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci helyzete is szignifikánsan javulhat.²⁴²

Hivatkozással egy közelmúltban készült tanulmányra,²⁴³ ezen előnyök nem pusztán elméleti okfejtések: a home officeban dolgozó munkavállalók többsége²⁴⁴ akként nyilatkozott, hogy a munkarend ilyen módon történő átalakításával egyetért, azt kielégítőnek találja.

Mindezek mellett ugyanakkor nem mehetünk el szó nélkül a home office árnyoldala²⁴⁵ mellett sem. Korábbi kutatások alátámasztották, hogy számos munkavállalónak félelmei vannak az

²⁴⁰ Számos költségelem ez által „lefáraghatóvá” válik, úgymint – a legtipikusabban jelentkező – a munkába járással kapcsolatos költségtérítés.

²⁴¹ ZÁDORI Iván – NEMESKÉRI Zsolt – SZABÓ Szilvia: *Deglobalizáció vagy reglobalizáció? – Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után* In: Új Munkaügyi Szemle, Budapesti Metropolitan Egyetem, I. évf., 2020/3., 11. o.

²⁴² PÉREZ, Manuela Pérez – SÁNCHEZ, Angel Martínez – CARNICER, M. Pilar de Luis: *Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy*, Technovation 22, Elsevier Science Ltd. 2002., 776. o. Ld. továbbá: FONNER, Kathryn – ROLOFF, Michael: *Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office-Based Workers: When Less Contact Is Beneficial*. Journal of Applied Communication Research. 38., 2010. 336-361. o.

²⁴³ BAERT, Stijn – LIPPENS, Louis – MOENS, Eline – STERKENS, Philippe – WEYTIJENS, Johannes: *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes*, Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, 2020. május (A tanulmány teljes szövege elérhető: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3596696) (A letöltés dátuma: 2020.11.16.)

²⁴⁴ Az otthonról dolgozó megkérdezettek 65.7%-a nyilatkozta azt, hogy a munkájával kapcsolatos megelégedettsége nőtt a home-office munkarendnek köszönhetően, továbbá a megkérdezettek 64.6%-a elöadta, hogy az otthoni munkavégzés a munka-magánélet egyensúlyát javította.

²⁴⁵ BAILEY, Diane – KURLAND, Nancy: *A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work*. Journal of Organizational Behavior. 23. 2002. 390. o.

otthoni munkavégzést illetően – egészen pontosan attól, hogy „nem látják őket az irodában” –, arra nézve, hogy az előmenetelük szenvedhet csorbát ennek köszönhetően. Mindezek mellett további negatívumként jelentkezik az a tény, hogy az irodai – elsősorban munkatársak közötti – személyes kapcsolattartás hiánya a munkavállalók társadalmi életére hátrányos hatást gyakorolhat, amely a dolgozókat stresszesebbé teszi, ez által csökkentve a munkateljesítményt, gyengítve munkamorált.²⁴⁶

Tovább árnyalva a képet rögzítendő, hogy a távolról történő munkavégzés szükségessége nem jelenti azt, hogy azt ne lehetne hatékonyan, a felek számára kölcsönös megelégedést nyújtó módon végezni. A következő fejezetben arra keresem a választ, hogy az átállás milyen feltételek teljesülése mellett lehet sikeres.

2.3.4.3 A home office platformmunkában alkalmazható előnyeiről

Annak érdekében, hogy az otthonról történő munkavégzés előnyeit megfelelően ki lehessen aknázni, elkerülhetetlen a megfelelő módszerek vizsgálata. KOWALSKI és SWANSON²⁴⁷ széleskörű és teljességre törekvő kutatása e kérdésben olyan válaszokkal szolgálhat, amelyek nem csak a jogalkotás, de a joggyakorlat számára is hasznosak és követendők lehetnek.

a) Támogatás²⁴⁸

Elsőként rögzítendő, hogy a munkáltató köteles biztosítani azokat az eszközöket, amelyek a munkavállalók számára szükségesek ahhoz, hogy a munkafeladatokat megfelelően el tudja látni.²⁴⁹ Másodsorban a munkáltatónak – az eredményesség és munkavállalói elégedettség érdekében – érdemes biztosítania olyan rendszeres tréningeket, amelyek a munkavállalói mentális egészség megőrzését szolgálják. Harmadsorban pedig a munkáltató a munka szervezése során tekintettel kell, hogy legyen a megváltozott munka- és magánélet relációkra, így egyfajta közösségi támogatást is kell, hogy nyújtson a dolgozói számára annak érdekében,

²⁴⁶ LIM, Vivien K.G. – TEO, Thompson S.H.: *To work or not to work at home – An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking*. Journal of Managerial Psychology Volume 15, Issue 6. 567-568. o.

²⁴⁷ KOWALSKI, Kellyann Berube – SWANSON, Jennifer Ann: *Critical Success Factors in Developing Teleworking Programs. Benchmarking: An International Journal*, Volume 12. Issue 3. 236-249. o.

²⁴⁸ Kowalski – Swanson im. 240-241. o.

²⁴⁹ Ez egyébként a munkáltató törvényi kötelezettsége is.

hogy a munkavállalók megfelelő materiális és érzelmi körülmények között végezhesék²⁵⁰ munkájukat.

b) *Kommunikáció*²⁵¹

A megfelelő *támogatás* mellett a munkáltatóknak ki kell alakítaniuk – vagy ha már rendelkeznek ilyennel, úgy felülvizsgálniuk – egy hatékony és a jelen helyzetre is alkalmazható kommunikációs stratégiát, amely a munkafolyamatokat gördülékenyebbé teszi. Az a tény, hogy a munkavállalók egytől egyig eltérő helyen dolgoznak, jelentősen megnehezíti a párbeszédet, ekként a fent említettek különösen szükségesek munkáltató-munkavállaló és munkavállaló-munkavállaló viszonyban egyaránt.

Szükséges megemlíteni továbbá, hogy a megfelelő kommunikációval nem pusztán a munka hatékonyságát lehet növelni, de ez a munkavállalók mentálhigiénéjére is meghatározó, pozitív hatást gyakorolhat.

Mindezekre tekintettel a munkáltatónak e csatornák fenntartásában nagy felelőssége van, azokat megfelelően és kellő gyakorisággal érdemes használnia.²⁵² E körben megjegyzendő még, hogy a kommunikációs csatornák *kétirányú* használata a „siker kulcsa”, ugyanis ha e párbeszéd pusztán az utasítás és ellenőrzés megvalósulását szolgálja, úgy a fentebb említett, kívánt célt nem éri el.²⁵³

c) *Bizalom*²⁵⁴

²⁵⁰ WARNER kutatásai alapján megállapítható, hogy az IBM cégnél történt tranzíció, valamint az e körben nyújtott támogatás hiánya ahhoz vezetett, hogy a munkavállalók megriadtak attól, hogy otthonról kell dolgozniuk. (WARNER, Melanie.: *Working at home – the right way to be a star in your bunny slippers*. Fortune, Volume 135. Issue 4. 165-166. o.)

²⁵¹ Kowalski – Swanson im. 242-243. o.

²⁵² E körben végzett kutatások szerint azoknál a vállalkozásoknál, amelyeknél a menedzsment aktív és eredményes kapcsolatot ápol a dolgozókkal online konferenciák segítségével, ott az otthonról dolgozók elégedettsége számottevően nőtt.

(ILOZOR, Doreen B. – CARR, John.: *Management communication strategies determine job satisfaction in telecommuting*. Journal of Management Development, Volume 20. Issue 6. 495-507. o.)

²⁵³ Ld. még: CASCIO, Wayne F.: *Managing a Virtual Workplace*. *Academy of Management Executive*, Volume 14. Issue 3. 81-90. o., valamint a munkáltatói kommunikáció körébe tartozó tájékoztatással kapcsolatban: ZACCARIA Márton Leó: *A 91/533/EGK irányelv reformja – elméleti megfontolások és európai bírósági tanulságok* In: *Közjogi Szemle*, 12. évf. 1. szám, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2019. 59-68. o.

²⁵⁴ Kowalski – Swanson im. 243-245. o.

Egy hagyományos, tipikus munkaviszonyban a bizalom szerepe kiemelkedő, tekintettel a munkaviszonyok személyhez fűződő, bizalmi jellegére.

Az otthonról történő munkavégzés során azonban a bizalom szerepe még annak magas fokához képest is felértékelődik. A „bizalom-faktor” különös szerepet kap a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlása során.²⁵⁵

Értelemszerűen a munkavállalók ellenőrzése nem történhet meg jelen esetben szoftver nyújtotta segítség nélkül, ugyanakkor e körben sem jellemző a munkáltató számára nyitva álló lehetőség a teljes körű ellenőrzésre. Hangsúlyozandó továbbá, hogy a munkáltatónak a munka ellenőrzését olyan módon kell megszerveznie, amely során a munkavállaló nem tapasztal olyat,²⁵⁶ hogy minden percében figyelik.

Szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy sok esetben egy munkáltatói „gesztus” – úgymint a rugalmas munkaidő előnyben részesítése – úgy éri el a célját, hogy közben a felek nem tapasztalnak visszásságot – a munkavállaló hatékonyabban végzi el a munkafeladatot, ezzel meghálálva a kedvező munkaidőbeosztást.

Elvitathatatlan tény az, hogy jelen gazdasági és informatikai újításokban bővelkedő időszakban mindenféle rugalmas – és kellően megalapozott – megoldás könnyítést jelenthet az intenzív versenyben helyt állni kívánó gazdasági szereplőknek.

A COVID-19 vírus hathatósan rámutatott arra, hogy egy munkaerőpiaci regresszió szintén nagy nyomást képes gyakorolni a piaci résztvevőkre, így a jogalkotás gyors és hatékony reakciója nemcsak ajánlatosnak, hanem sokkal inkább szükségszerűnek is mutatkozik minden olyan esetben, amikor egy belső vagy külső tényező meghatározó mértékben alakítja át a munkaszervezési körülményeket.

²⁵⁵ Az Mt. e körben rögzíti, hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggésben ellenőrizhető. Értelemszerűen az ellenőrzés a számítástechnikai eszközre korlátozódik e munkavégzési mód esetében, így az e körben felvetődő későbbi jogviták elkerülése céljából a kódex kimondja, hogy „A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.” Abban az esetben, ha a munkavállaló saját eszközt használ, úgy a hivatkozott szabályok szintén alkalmazandóak. (Mt. 11/A.§)

²⁵⁶ A munkavállaló hatékonyan elvégzi feladatait, a munkáltató pedig motiválja őt ebben.

Meggyőződésem szerint az otthoni munkavégzés közösségi, illetve állami szintű támogatása e nyomást enyhíteni tudja, ugyanakkor teljes körű megoldást sajnos e munkaszervezési módszer sem tud nyújtani.

Amint az a korábbiakból is világosan látszik, a home office munkarend magában hordoz számos előnyt és hátrányt egyaránt. Szükséges megemlíteni ugyanakkor, hogy a megfelelő munkahelyi gyakorlattal a hátrányok elkerülhetők – vagy legalábbis minimalizálhatók –, az előnyök pedig kiaknázhatók.

2.3.4.4 Részkonklúzió

A disszertáció jelen alfejezete igyekezett rávilágítani a home office munkaszervezési mód előnyeire, azok alkalmazásában rejlő lehetőségekre. Érdeemesnek tartom megvizsgálni a szeparált analízist követően azt, hogy a már vázolt platformmunkához kapcsolódó struktúrák, valamint ezen atipikus elem mennyiben tudja „egyesíteni erejét”, azaz, milyen kapcsolódási pontok fedezhetők fel, valamint ezen előnyöket miként lehet kumulálni.

A platform alapú munkavégzésben számos alkalommal találkozhatunk olyan esetekkel, amikor a szolgáltató a munkáját a felhasználó által kijelölt területen, személyesen végzi. Ezzel szemben, az applikációkon keresztül történő munkavégzésnek elkülöníthetjük egy olyan ágát, amely kifejezetten az interneten keresztül történik, vagyis a platformmunkás a tevékenységét online végzi, és ennek eredményeit továbbítja a felhasználó felé.²⁵⁷

Jóllehet, bizonyos tevékenységek esetében – megfelelő technikai adottságok mellett – az online téren kívül eső munkavégzés is megvalósítható akként, hogy a szolgáltató és a felhasználó pusztán egy audiovizuális kapcsolatban van, és a szolgáltató akként segít a felhasználónak, hogy a megoldandó feladatot a platformmunkás útmutatásai és segítségével alapján a szolgáltatást igénybe vevő el tudja végezni maga.²⁵⁸

²⁵⁷ Ebben az esetben beszélhetünk *crowdwork*-ről. E körben számos feladat elvégzésére lehetőség nyílik, az egészen apróbb feladatoktól (*microtasks*) a nagyobb volumenű, csoportosan végzendő feladatokig. Ld. még: DE STEFANO im. 2.

²⁵⁸ Értelmszerűen ez a lehetőség olyan munkafeladatok esetében vetődik fel, ahol a szakértelemnek nem szükséges megnyilvánulnia a gyakorlatban, elegendő, ha a szolgáltató irányt mutat. Rögzíthető, hogy ez igencsak messze van az ideális állapottól, ugyanakkor a vírushelyzetre tekintettel e megoldás „több a semminél”.

Amint az már a korábbiakban rögzítésre került, ahhoz, hogy a home office munkarend megfelelően átültethető lehessen a közösségi gazdaság világába, bizonyos kondícióknak meg kell felelnie a platformnak. E körben hangsúlyozandó a közvetítő felelőssége, ugyanis a szolgáltató az applikációval van napi kapcsolatban, ekként a megfelelő munkakörülmények biztosítása, a testi-lelki egészségért való felelősség is az alkalmazásra hárul.²⁵⁹

A távoli munkavégzés tárgyalása kapcsán ugyancsak megállapítható, hogy a klasszikus munkajogi felfogástól mindkét vizsgált téma meghatározó mértékben divergál, így a platformmunkások számára – a hagyományos munkajogi védelmek szellemében – szükséges egy olyan biztonságot nyújtó, jogi garanciákat tartalmazó normarendszer, amely garantálni tudja azt, hogy aki ilyen módon kívánja legfőbb bevételi forrását biztosítani, az ne ijedjen meg az újdonságtól, valamint biztonságban érezze magát, mindezt a jelen alfejezetben foglaltakra kiterjedően is.

E körben figyelemre méltónak tekinthető a *New America Foundation* javaslata, amely a személyhez tapadó számla meghonosítását szorgalmazta az Egyesült Államokban. A gondolat lényege abban ragadható meg, hogy függetlenül attól, hogy egy dolgozó hány munkáltatónak végez munkát, a platformmunká(i)ból származó jövedelem egy elkülönített számlára érkezik. E számláról teljesítené a platformmunkás a közterheinek befizetését, ugyanakkor betegség esetén a betegszabadságára járó távolléti díjat is e számláról vehetné igénybe.²⁶⁰ Kritikai észrevételként fogalmazható meg ugyanakkor, hogy e számla – a javaslat alapján – nem tartalmaz rendelkezést – többek között – a *kötelező legkisebb munkabérről vagy garantált bérminimumról*, valamint a *feladatminimumról*.

Álláspontom szerint e megközelítés mindenképpen megfontolásra érdemes,²⁶¹ azonban a fent említett korrekciók elmaradása miatt az e körben történő munkavégzés továbbra sem örvendene nagy népszerűségnek. Abban az esetben ugyanis, ha a platformmunkások e két feltétel

²⁵⁹ Ld. II.2. pont

²⁶⁰ Szükséges megjegyezni, hogy egy ilyen konstrukció bevezetése igen komoly szervezettséget igényel, ugyanis az önfoglalkoztatónak – ideális esetben – több munkáltatója is lehet, e cégeknek pedig a befizetéseiket, valamint a számlák kezelését összehangoltan kell végezniük. Ld e körben: BERG, Janine: *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series No. 74., ILO, Geneva, 2016. 19-20. o.

²⁶¹ Azzal az igen hangsúlyos kitételrel, hogy jelen személyhez tapadó számla fölötti rendelkezési jogok gyakorlása nem járát semmilyen (alap)jogsértéssel, vagyis indokolatlan korlátozások bevezetését nem vonhatja magával. Amennyiben a javaslat megvalósítása a platformmunkásnak pragmatikus előnyökkel jár és a szociális védelmi szintjét nem csökkenti – sőt, remélhetőleg emeli –, úgy a javaslat álláspontom szerint helyénvaló lehet.

teljesülése esetén biztonságban érezhetik magukat, úgy a szolgáltatások árát is maximalizálni lehet anélkül, hogy a felek érdekei csorbulnának. Ebben az esetben – az árak csökkenésére tekintettel – ösztönző tényező lehet a felhasználói oldalon is, hogy az adott munka elvégzéséhez olcsóbban lehet hozzájutni, így több megkeresés, nagyobb forgalom prognosztizálható. Erre tekintettel a platform bevétele is nőne, aminek köszönhetően a pénzügyi minimumteljesítések a platformmunkások felé könnyebben kivitelezhetővé válnának.

2.4 Részkonklúzió /a 2. fejezethez/

Bár nem áll szándékomban jelen részösszegzésben megkísérelni teljes körűen megválaszolni KISS jelen disszertáció bevezetőjében idézett kérdését,²⁶² az idézett gondolatok és a kifejtettek alapján úgy gondolom, hogy a munkaviszonyok és az ezeket célzó munkaszerződés-típusok differenciálódása éppen a munkajogi szabályozás jelenkori legnagyobb kihívását, egyben jelenkori legnagyobb, legfontosabb feladatát is jelöli.

E dualitásban nehéz eligazodni, hiszen a munkavégzésre irányuló szerződések erőteljes differenciálódásával voltaképpen az egységes munkajogi szabályozás léte, annak igazolhatósága is megkérdőjeleződhet, de nézetem szerint önmagában időszerű és társadalmi korszakonként változó gazdasági és piaci elvek, kívánalmak önmagukban nem legitimálhatják a munkajogi szabályozási logika és metodika háttérbe szorítását, azaz szükséges megtalálni a munkajogi közös nevezőt még az általunk is érintett modern, XXI. századi gazdasági jogviszonyok között is.

Minderre tekintettel az előző oldalakon igyekeztem megvilágítani a XXI. századi munkaerőpiaci – szűkebb értelemben munkajogi – szabályozást igencsak meghatározó a digitalizáció és a vírushelyzet által felszínre hozott platform-munkavégzéssel és távolságtartással történő foglalkoztatással kapcsolatos néhány alapvető dilemmát és ellentmondását, illetőleg igyekeztem kitérni eme kihívások fogalmi alapjaira is.

Álláspontom szerint az elmúlt néhány évtizedben megszilárdult azon szabályozási formulák, amelyek az atipikus munkaviszonyokhoz kötődnek, napjainkban változatlan jelentőségűek,

²⁶² KISS: im. (2020), 38. o.

különösen, ha azok garanciális-jogbiztonsági volta mellett az újabban megjelenő, applikáció alapú, platform, hakeni, online, otthoni stb. munkavégzési formákra gondolunk.

Természetesen még az újabb jogviszonytípusok között is léteznek olyanok, amelyek munkajogi karaktere megkérdőjelezhetetlen, de koncepcionális homogenitás helyett inkább bizonyos meghatározó elemekben vélem felfedezni a szűk értelemben vett munkaviszony fogalmi elemeit.

Persze e párhuzam vizsgálható az atipikus munkaviszonyok szabályozásmódszertana felől is, ugyanis a munkavégzésre irányuló, munkaviszonyszerű jogviszonyok körében is döntő fontosságúnak tartom azt, hogy a jogviszony mely elemeiben mutat atipikus jellemzőket, illetőleg hogy ezek a jellemzők mennyiben írhatják felül ténylegesen a munkajogi szabályozáshoz, a munkavállalói jogokhoz kapcsolódó garanciális elvárásokat és szabályozási szükségszerűségeket.

Véleményem szerint lényeges a munkajogi szabályozások hagyományos kereteit is fenntartani, de az ismertetett példákban talán kitűnik, hogy a munkavállalói, munkáltatói jogállás bizonytalanságai mellett természetesen a jogviszonyok dogmatikai keretei is változást mutatnak, sok esetben akár nélkülözhetővé téve a szigorú, jogdogmatikai kategorizálást, ami viszont jelen állás szerint éppen a munkavállalói jogvédelem kiindulási alapja.

A rugalmasság és a modernizáció mellett nagyban meghatározza napjaink munkaerőpiacát a mobilitás előtérbe kerülése, ami nem feltétlenül minden esetben térbeli, geográfiai értelemben vett mozgást feltételez, de a transznacionális, határokon átnyúló jelleg szintén XXI. századi sajátosság, többek között éppen a modern munkavégzési formák tekintetében.

A munkavállalás szabadsága, illetve a munkavállalók szabad mozgása olyan alapvető elvárások ma már jogi és piaci értelemben egyaránt, hogy ezek sem hagyhatók figyelmen kívül az egyes, modern jellegű munkaviszonytípusok szabályozása, gyakorlati alkalmazása során.

Sőt az uniós jog éppen többek között a szabad mozgás megerősítése érdekében kívánja növelni a szociális jogvédelem szintjét az uniós polgárok számára,²⁶³ de Európán kívül is látunk arra

²⁶³ Szociális Jogok Európai Pillére.

példát, hogy az elvárható minimumsztenderdek ez irányban is védelmet kell, hogy nyújtsanak. Nem megkerülhető persze az a probléma sem, miszerint az egyes eltérő munkajogi szabályozási rendszerek adott esetben megnehezíthetik a munkavállalói mobilitást és akár a munkavégzés, a munkaerőpiac „nemzetköziesedését” is akár, de a már említett okoknál fogva a földrajzi határok semmiképpen sem gátolhatják a munkaerőpiac és a munkajogi szabályozások ez irányú, további fejlődését.

Jelen főbb gondolati egység zárásaképpen pedig felhívom a figyelmet a munkajogi szabályozási szempontból döntő fontosságú „fontolva haladás”, illetőleg megfelelő szabályozási elvek mentén balanszírozott reguláció fontosságára. Álláspontom szerint ugyanis, hogy a munkaerőpiaci, ezzel együtt pedig a munkajogi trendek változásai, ha várhatóan nem is lassulnak le a következő években, egyfajta ciklikusságot mutathatnak akkor, ha napjaink gazdasági recessziós helyzetében szignifikáns foglalkoztatás- és/vagy szociálpolitikai változások is bekövetkeznek, jellemzően az átalakuló gazdasági prioritások, a növekvő munkanélküliség és az egyes szektorokban potenciálisan érzékelhető munkaerőhiány kapcsán.

Márpedig e tényezők szorosan összefüggenek egymással, és úgy vélem, hogy bár jelenleg nehezen elképzelhető ez, de éppen a munkajogi szabályozás egyfajta óvatos modernizációja és viszonylagos stabilitása, értékonzerváló jellege lehet a kulcs e tekintetben. Nem feltétlenül kell a már bevált és bevett tipikus, atipikus munkajogi osztályozási módszertanhoz ragaszkodni, különösen nem transznacionális szinten, de úgy gondolom, hogy az „új atipikus” nagymértékben hasonlatos, vagy jellegében hasonló lesz a „régiből atipikus” jogi megoldásokhoz és munkaerőpiaci gyakorlatokhoz – ha egyáltalán, legalább részben ilyen fordulatot vesz valaha a jogalkotás.

Az így felvetődő gazdasági nehézségek és kihívások kezeléséhez pedig elengedhetetlen a letisztult fogalmi rendszer tovább fejlesztése, a munkajogi szabályozás hatókörének kiterjesztése, a munkajogi szerződési szabadság legfontosabb pilléreinek újragondolása és a hagyományos értelemben vett munkavállalói jogok megerősítése.

Ezek nélkül ugyanis véleményem szerint tíz, húsz, harminc éve, azaz az egyes atipikus foglalkoztatási formák megszilárdulásának periódusában, és tíz, húsz, harminc év múlva – a várhatóan még újabb munkaerőpiaci körülmények korszakában – sem működhetett és

működhet egyensúlyban és hatékonyan a munkaerőpiac és ezen keresztül a gazdaság, nemzeti és nemzetközi szinten sem.

A fentiek megvalósítása érdekében, a szabályozás konkrét megnyilvánulását illetően alapos megfontolásra érdemes egy harmadik kategória bevezetése, amely a kifejezetten bizonytalan jogállású személyek jogállását hivatott rendezni, elsősorban akként, hogy a munkajog égisze alól nem vonja ki e személyeket – azaz a szociális védelem mechanizmusainak igénybevételének lehetőségeit nem mulasztja el garantálni –, ugyanakkor a rugalmas munkavégzésből származó előnyöket is megtartja oly módon, hogy a jogviszony valamennyi résztvevőjének az még favorábilis legyen. Meggyőződésem szerint már a jelenlegi jogi környezetben az is szignifikáns előrelépés lenne, ha a harmadik kategória normatív szabályozási igénye felvetődne, ugyanis e körben már a jogviszony tartalommal való megtöltése lenne az érdemi szakmai vita kiindulópontja, és nem a klasszifikációs kérdések bírnának hosszú évek múltán is dominanciával.

Az elmúlt fejezetekben – a bevezetésben foglaltakhoz hűen – a platformmunkavégzést a jogviszony sajátosságai mentén, valamint az egyes atipikus elemekhez fűződő, általam lényegesnek ítélt kérdések mentén vizsgáltam meg.

Ez utóbbi szempont kapcsán hangsúlyozandó, hogy a kérdések meghatározó szerepének kategorizálása kapcsán figyelemmel voltam a modernizációval együtt járó újdonságokra, valamint a jogviszonyban résztvevők jogosultságainak potenciális erodálódására, valamint az ezzel összefüggő veszélyekre és – legalább részben – kiaknázatlan lehetőségeire. Az e körben megtett részkövetkeztetésem valamennyi esetben a kutatási kérdésekben foglaltakra reflektáltak, azonban a tételes válaszok összegzésére jelen disszertáció végén kerül majd sor.

A vizsgálat teljességéhez, valamint a kutatási kérdések kielégítő megválaszolásához azonban nem elegendő, ha a jogviszony sajátosságait vizsgálom pusztán, álláspontom szerint szükséges annak feltérképezése is, hogy miként áll *jelenleg* a platformmunka szabályozása nemzetközi, uniós és tagállami szinten egyaránt. Meggyőződésem, hogy a platformmunka sajátosságainak összevetése a jelenlegi szabályozással alkalmas arra, hogy abból már egy kimunkált kritikai észrevételt és szilárd alapokon nyugvó prognózisokat lehessen felállítani.

A következőkben a platformmunka három vertikális normatív szintjének elemzésére fókuszálok, vizsgálatomat megerősítve az eddigi kutatási eredményekkel.

3 A platformmunka normatív háttere

3.1 Nemzetközi szintű szabályozás – I. szint

A nemzetközi munkajogi normák kapcsán az ILO e körben mértékadó dokumentumára kívánok szorítkozni.²⁶⁴

Az ILO 2006. június 15. napján fogadta el a 198. számú ajánlását, amely a munkaviszonyokról szól.²⁶⁵ Az ajánlás a részes államokat arra inspirálja, hogy a már említett klasszifikációs kérdésekben megfelelő jogszabályokkal rendezzék a munkaviszonyok és az egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonyok kérdését. A dokumentum mindezt 4 fő pontban teszi: rendelkezik a munkaviszonyban álló munkavállalók védelmére irányuló nemzeti politikáról, a munkaviszony fennállásának meghatározásáról, a szabályok ellenőrzéséről és végrehajtásáról, valamint tartalmaz egy záró bekezdést.²⁶⁶

A nemzeti politikával kapcsolatban az ajánlás rögzíti, hogy annak tartalmaznia kell útmutatásokat, tanácsadásokat arra vonatkozóan, hogy a munkát végzők esetében miként lehet elhatárolni a munkaviszonyt más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól, küzdelmet a színlelt munkaviszonyok ellen, a szerződéses megállapodások valamennyi formájára alkalmazható szabványokat, hatékony hozzáférést a feleknek a vitás kérdések rendezésére irányuló eljárásokhoz, a megalkotott normák hatékony érvényesülésének biztosítását, valamint a jogvitákkal kapcsolatban döntéshozatali hatáskörrel rendelkezők számára megfelelő képzések szervezését.²⁶⁷

Mindezek mellett az ILO különös tagállami fókuszráfordítást kíván meg a nők munkajogi védelmét illetően, valamint az országhatáron átnyúló munkavégzések esetén.

²⁶⁴ Az ILO jelen ajánlásával kapcsolatban egy meghatározó tanulmány ajánlható a témában történő további elmélyülésre: *Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198* / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Genf: ILO, 2013.

²⁶⁵ A 198. sz. ajánlás magyar nyelvű szövege elérhető: https://2010-2014.kormany.hu/download/2/49/01000/c198_nilo.pdf (a letöltés ideje: 2023. december 4.)

²⁶⁶ E körben ld. bővebben: DE STEFANO, Valerio – DURRI, Ilda – STYLOGIANNIS, Charalampos – WOUTERS, Mathias: *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper, No. 27., 2021. im. 5-6. o. (A tanulmány elérhető: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/263093/1/ilo-wp27.pdf>) (A letöltés ideje: 2024. június 4.) im.

²⁶⁷ ILO 198. sz. ajánlás, I. pont, 4. alpont (a)-(g) bekezdések, valamint GYULAVÁRI (2014) im. 35-36. és SIPKA-ZACCARIA im. 49-67. o.

A munkaviszony fennállásának megállapításával kapcsolatban az ajánlás nem rejti véka alá azon szándékát, miszerint a munkavállalókat kívánja oltalmazni, illetve a részes országokat is olyan normatív berendezkedés kialakítására bátorítja, amely e szemléletet ülteti át a gyakorlatba, hatékonyan vélt eszközökkel. Hangsúlyozandó, hogy a jogforrás természetéből fakadóan itt sem beszélhetünk konkrét rendelkezésekkel kapcsolatos tagállami implementáció-kényszerről, éppen ezért a generálklauzula alapvetően a klasszifikáció kérdéskörére összpontosítanak, azon vélelmezhető célból, hogy a munkavállalóként történő azonosítással együtt járó munkajogi védelmi struktúra elegendő lesz a már említettek megvalósításához.

A klasszifikációt illetően az ajánlás megállapítja, hogy a tagállami kiindulópontnak a munkavégzés fennállását, valamint az azzal összefüggésben nyújtott javadalmazást kell alapul venni.²⁶⁸ E mellett – egyértelmű módszerek kialakításával²⁶⁹ – a tagállamokat arra instruálja, hogy állítsanak fel egy vélelmet a munkaviszony karakterisztikus ismertetőjegyei fennállásához kötötten, amelyek teljesülése esetén munkaviszonynak kell minősíteni a munkát végző személy jogviszonyát. Mindezek mellett ugyanakkor az ajánlás – álláspontom szerint önmagának részben ellentmondóan – a „bizonyos tulajdonságokkal rendelkező” munkavállalók esetében, általában vagy ágazati bontásban szorgalmazza az önfoglalkoztatóként történő meghatározást.²⁷⁰

Ez utóbbi rendelkezés hagy némi értelmezési kívánnivalót maga után, ugyanis az ILO nem tisztázza egyértelműen, hogy milyen nézetet kíván követni a klasszifikációt illetően, hiszen a jogviszony tipizálásával kapcsolatban megalkotni szorgalmazott vélelmek egymásnak ellentmondhatnak a gyakorlatban, főleg, hogy a minősítő jegyek kimunkálása is gondot szokott okozni az egyes konkrét jogviszonyok kapcsán.²⁷¹

Az imént vázolt ambivalenciát nem oldja fel az ajánlás következő pontja sem, az ugyanis azt javasolja a tagállamoknak, hogy jogszabályaikban alkalmazzanak ún. speciális mutatókat a munkaviszony fennállásának megállapítására. Ilyen speciális mutatóként rögzíti a jogszabály az utasítási és ellenőrzési jog fennálltát, a személyes munkavégzési kötelezettséget, a

²⁶⁸ ILO 198. sz. ajánlás, II. pont, 9. alpont

²⁶⁹ ILO 198. sz. ajánlás, II. pont, 10. alpont

²⁷⁰ ILO 198. sz. ajánlás, II. pont, 11. alpont (a)-(c) bekezdések.

²⁷¹ A gyakorlatban jelentkező problémákkal kapcsolatban ld. bővebben: Valerio DE STEFANO – Ilda DURRI – Charalampos STYLOGIANNIS – Mathias WOUTERS: Platform Work and the Employment Relationship, ILO Working Paper, No. 27, ILO, 2021. im. 30-39. o. im.

munkaidőre és munkavégzés helyére vonatkozó kizárólagosságot, a „folytonosságot”, a rendelkezésre állási kötelezettség fennálltát, valamint az eszközök biztosítását.²⁷²

Mіндеzen mutatók nevesítése mellett – illetve azon belül – külön bekezdést érdemeltek a munkabér védelemére vonatkozó rendelkezések, ezen belül konkrétan említve a javadalmazás rendszerességét, a jövedelem meghatározó szerepét a munkavállaló életében, a természetbeni juttatások meglétét, egyéb jogosultságok elismerését – például: pihenőidő, utazási költségtérítés –, valamint a munkavállaló pénzügyi kockázatának hiányát.²⁷³

A fentiekén túl rögzítésre kerül a bírói út választásának előírása és az ahhoz való hathatós hozzáférés elősegítése,²⁷⁴ a jelen ajánlásban foglalt szabályok hatékony ellenőrzése és effektív végrehajtása,²⁷⁵ valamint a kollektív munkajog jogintézményeinek „népszerűsítése”.²⁷⁶

Az ajánlás utolsó, nagyobb fejezetében – az ILO dokumentumoknál már „műfaji sajátosságnak” tekinthetően – a hivatkozott normákkal kapcsolatos ellenőrzési és végrehajtási mechanizmusokról rendelkezik.

E körben a normaszöveg tagállami mechanizmus-előállítást²⁷⁷ ír elő követelményként, továbbá a munkaviszonyok kapcsán az egyenlő reprezentativitást, az állami szintű kutatások elvégzését és statisztikai adatok szintetizálását, valamint az egész ajánlásban foglalt előírások azonosítására alkalmas ellenőrzési keretrendszer létrehozását.²⁷⁸

Amint az a vizsgált ajánlás fogalmából kitűnik, a dokumentum által rögzített ajánlás még önmagában nem alkalmas a munkaviszonyt érintő problémák orvoslására, azonban mindenképpen előre mutatónak, innovatívnak tekinthető az a megközelítés, hogy a munkajog személyi hatályának objektív mércével ellenőrizhető megvonására törekszik.²⁷⁹

²⁷² ILO 198. sz. ajánlás, 13. cikk (a) bekezdés

²⁷³ ILO 198. sz. ajánlás, 13. cikk (b) bekezdés

²⁷⁴ ILO 198. sz. ajánlás 14. cikk

²⁷⁵ ILO 198. sz. ajánlás 15-17. cikkek

²⁷⁶ ILO 198. sz. ajánlás 18. cikk

²⁷⁷ Vagyis előírja, hogy a tagállamoknak olyan mechanizmust kell létrehozniuk, amely

²⁷⁸ ILO 198. sz. ajánlás, 19-22. cikkek

²⁷⁹ Ld. a GYULAVÁRI által is hivatkozott: BOSSE, Claire: *ILO Recommendation 198, the employment relationship Recommendation*. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 15–28. o.

Álláspontom szerint GYULAVÁRI kritikája e körben pontos, ugyanis a jogszabályszöveg nem tisztázza a kritériumokon belül azt, hogy azokból mennyinek kell fennállnia a helytálló klasszifikációhoz,²⁸⁰ valamint kérdéses az, hogy az ajánlás mint jogforrás-típus képes-e beváltani a hozzá fűzött reményeket, különös tekintettel – Magyarország esetében – arra, hogy az Európai Unió jogalkotása – valamint az EUB ítéletei – ezeket a problémákat jóval hatékonyabban tudja orvosolni.²⁸¹

Az univerzális szabályozás kapcsán jóllehet, számos olyan nemzetközi dokumentumot lehetne ismertetni, amely a munkavállalók önálló jogalanyiságával összefüggésben tesznek – elsősorban alapjogi szintű – deklarációkat, azonban álláspontom szerint ezek ismertetése azért nem lenne előre mutató, mivel nem képezi jelen disszertáció tárgyát a munkavállalók alapvető jogainak vizsgálata, illetve helyesebben szólva, nem ez a kutatási perspektíva. A disszertáció tárgya a platformmunka neuralgikus pontjainak bemutatásán és azok felmérésén túl egy komparáción nyugszik amely másik pontját a tradicionális munkaviszonyok állnak, így a munkavállalói jogokat magukba foglaló alapjogi ihletettséű dokumentumok tételes ismertetése elhagyható.

Az ILO e körben tett mérvadó állásfoglalását követően a platformmunkát talán még szélesebb körben közismertté tevő, a szakmai körökben régóta várt uniós szabályozás kerül a következőkben ismertetésre, azon belül a közelmúltban²⁸² elfogadott, platformmunka-irányelv.²⁸³

Jelen alfejezet lezárásához – és tulajdonképpen a következő alfejezet elé – szükségesnek tartok néhány, az értelmezés és olvasás megkönnyítéséhez fűződő megjegyzést tenni. A következőkben bemutatásra kerül a platformmunka-irányelv akként, hogy annak részletes tárgyalása annak első, megszövegezett változatát tartalmazza, kitérve az Európai Parlament vonatkozó kommentárjaira.

²⁸⁰ GYULAVÁRI (2014) im. 37.o.

²⁸¹ COUTOURIS, Nicola: *The Changing Law of the Employment Relationship – Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing, Aldershot, 2007. 167-168. o. és DAUBLER, Wolfgang: *Protection of Working Relationships in Germany*. In: PENNING – BOSSE (szerk.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011. 127–142. o. és

²⁸² Értelemszerűen ezen időpont nem a kutatás megkezdéséhez, hanem a disszertáció kéziratának lezárásához igazodik. <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (A letöltés ideje: 2024.08.07.)

²⁸³ Jól látható a különböző szintek érdeklődési köreinek összefonódása, hiszen az ILO platformmunkával kapcsolatos dokumentumai is igencsak megsokasodtak az utóbbi időszakban, ezeket ld. bővebben: <https://www.ilo.org/all-publications-for-topic?cf0=1781%2B2756> (A letöltés ideje: 2024. 08. 16.)

Tekintettel azonban arra, hogy jelen kutatás egy olyan jogszabályt vizsgál, amelynek megalkotása éppen folyamatban van, így elkerülhetetlen annak bekövetkezése, hogy a kézirat első lezárását követően a jogszabály státuszában változás álljon be. Itt is ez történt, hiszen a jogszabály a kézirat első lezárását követően – csak részben ugyan, de – megváltozott.

Erre figyelemmel a bemutatás végén, a 3.2. alfejezet lezárásaként bemutatom az irányelv jelenlegi, immáron elfogadott változatát, összevetve a jelen részben korábban írtakkal, bemutattva a főbb változásokat.

3.2 Uniós szintű szabályozás – II. szint

3.2.1 Az irányelv céljai

Nem meglepő módon a platformmunka-irányelv az elérendő célok tekintetében hivatkozási alapul az alapszerződésekhez nyúl, azon belül is említésre kerülnek az Unió azon céljai, amelyek a magas versenyképességet, a teljes foglalkoztatottságot, valamint a társadalmi haladást magába foglaló, prosperáló szociális piacgazdaság megvalósítását és fenntartását rögzítik.²⁸⁴ A jogalkotási szándék mindemellett korrelál az Európai Unió Alapjogi Chartájában megfogalmazott jogokkal – és célkitűzésekkel – is, hiszen a jogszabálysöveg a platformmunkások esetében is oltalmazni kívánja a tisztességes munkafeltételeket²⁸⁵, valamint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogosultságokat.²⁸⁶ A jogszabálytervezet preambuluma mindezekén túl említést tesz a szociális jogok európai pillérében foglalt rendelkezésekről is, miszerint *„a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzéshez való részvétel tekintetében”*.²⁸⁷

A platformmunka-irányelv az általános célkitűzéseken túl három konkrét elérendő célt²⁸⁸ is meghatároz:

²⁸⁴ Az Európai Unióról szóló szerződés (a továbbiakban: EUSZ) 3. cikk

²⁸⁵ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 31. cikk – A témával kapcsolatban egy kiváló tudományos igényű munka: HARVEY, Tamara – KENNER, Jeff (szerk.): *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights – A Legal Perspective*, Hart Publishing, Oxford, 2003. 45-66. o.

²⁸⁶ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 27. cikk

²⁸⁷ Szociális Jogok Európai Pillére, 5. alapelv

²⁸⁸ Ld. még: ROSIN, Annika: *Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, *Industrial Law Journal*, Volume 51, Issue 2, 2022. 478–493. o.

1. *Megfelelő „foglalkoztatási státusz elérése, és a klasszifikáció okán előálló jogi helyzetnek megfelelő munkajogi jogosultságok és szociális védelmi funkciók igénybevételének megteremtése,*
2. *Az algoritmuson alapuló platform-management felülvizsgálata, és ennek keretében a méltányosság, az átláthatóság, valamint az elszámoltathatóság megteremtése és biztosítása, valamint*
3. *A platformmunkával kapcsolatos transzparencia, nyomon követés, és a társadalmi tudatosság erősítése, valamint az e körben született normák végrehajtásának javítása.*

Álláspontom szerint e konkrét célok felállítása mindenképpen reménykeltő, ugyanis bár az EUB több ítéletében is rögzítette a munkavállaló fogalmát,²⁸⁹ azonban a platform alapú munka sajátosságos, háromszereplős mivolta miatt sok fejlődést okozhat az egyes konkrét munkaügyi jogvitában a munkavállalók és önfoglalkoztatók²⁹⁰ egyértelmű elhatárolása a törvénykezők számára. Ezen célkitűzés tekintetében tehát rögzíthető, hogy a jogalkotó egy „örökzöld” kérdéshez nyúlt hozzá ismét, az egyes tételes jogszabályi rendelkezések fényében –lehet azonban csak megítélni, hogy a probléma valós rendezésére irányuló törekvés. Minderről alább részletesen szó lesz jelen részben.

A fentiekén túl a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos kérdések egy igen vitatott, alaposan kutatott területére merészkedik a platformmunka-irányelv azzal, hogy az e körben

²⁸⁹ Helyesebben szólva az EUB elsősorban a munkavállalói „karakter” felállítására törekedett ítéleteiben, vagyis rögzítette, hogy mely tények és körülmények fennállta esetén kell munkavállalónak tekinteni az adott jogviszonyban foglalkoztatott személyt – a jogviszony elnevezésére tekintet nélkül. E körben ld. az EUB főbb ítéleteit: *C-66/85. Lawrie Blum v. Land Baden Württemberg*, 3 July 1986, *C-344/87. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie*, 31 May 1989, *C-3/87. The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate*, 14 December 1989, *C-337/97. C.P.M. Meussen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*, 8 June 1999., *C-270/13. Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli*, 10 September 2014.

²⁹⁰ E körben szintén nem maradt adós az EUB a karakterjegyek rögzítésével, amely szerint önfoglalkoztatóról akkor beszélhetünk, ha: a) nem alá-fölé rendeltségen alapul a jogviszony (ideértve a tevékenység megválasztását, a munka díjazását, illetve ezek feltételeit), b) a munkavégzés során az önfoglalkoztatónak saját, önálló felelőssége van, c) a tevékenység ellenértékével az önfoglalkoztató személy kizárólagosan és közvetlenül jogosult rendelkezni. E körben ld. az EUB ítéletét: *C-268/99. Aldona Malgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie*, 20 November 2001., továbbá a tárgyban született tanulmányt: KISS Gergely Árpád – BODA Zoltán: *A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában* In: Pécsi Munkajogi Közlemények, Pécsi Tudományegyetem, 12., 2020.im. 88-98. o. és PRASSL, Jeremias – RISAK, Martin: *Uber, TaskRabbit & Co.: Platforms as Employers? – Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 37. Issue 3. Champaign (IL). im. 16-17. o. im.

megszokottnak tekinthető, szoftveralapú működést kívánja szabályozni, elsősorban azzal, hogy az algoritmusok által meghozott döntések felülvizsgálatát lehetővé kívánja tenni.

Tényként rögzíthető, hogy az algoritmikus menedzsment három fő „humán-funkciót” képes átvenni és alkalmazni a vezetői szerepkörök közül: irányít, értékkel és fegyelmez – a későbbiekben látni fogjuk, hogy ezen részterületeket a jogszabályszöveg mennyiben kezeli részletesen.²⁹¹

Irányítás alatt elsősorban a feladatok kiosztását és megszervezését, valamint annak végrehajtásának optimális módját érdemes értenünk, legtipikusabb példa erre talán a különböző, személyszállítási szolgáltatást nyújtó alkalmazások között található, amely során a szoftver kalkulálja a sofőr útvonalát, előírja bizonyos ehhez kapcsolódó, kötelező funkciók alkalmazását stb.²⁹²

Az algoritmikus értékelés alatt az egyes platformmunkások értékelési rendszerének működtetése értendő főként, vagyis az egyes elvégzett feladatokra adott felhasználói értékeléseket nyilvántartó és azok alapján intézkedő szoftveralapú megoldások összessége. Ennek legtipikusabb megjelenési formája a „csillagos rendszer”, azaz a szolgáltatás igénybe vevője egy 1-től X-ig (ez a szám általában 5 és 10 szokott lenni) terjedő skálán értékeli a szolgáltatást, egyes platformok esetében szöveges kommentár kíséretében.²⁹³

Ahogy az már e rövid ismertetőből is kitűnik, számos probléma felvetődhet egy alapvetően ellenőrizetlen értékelés kapcsán, hiszen az értékelés alapulhat valótlan információkon, ütközhet az egyenlő bánásmód követelményébe és kapcsolódhatnak hozzá olyan negatív, a

²⁹¹ TÓTH Hilda: *Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben* In: Miskolci Jogi Szemle, 17. évfolyam, 2. szám (1. különszám), Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2022. 455. o.

²⁹² LEE, Min Kyung – KUSBIT, Daniel – METSKY, Evan – DABBISH, Laura: *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*. In: *Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference*, Seoul, South Korea, 18–23 April. New York: ACM Press, 1606., (A tanulmány teljes szövege elérhető: <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>) (a letöltés ideje: 2023. március 2.)

²⁹³ KISS Gergely Árpád – TAKÁCS Dóra – VARGA Dóra: „*Csillagok háborúja*” – *A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól* In: *Munkajog*, HVG-ORAC, Budapest, 2021/4. im. 47-53. o. (Jelen témáról már korábban esett szó a disszertációban, azonban az irányelv e kérdést külön tárgyalja, így ismételt szerepeltetését indokoltnak vélem.)

platformmunkás munkáját érdemben befolyásoló, negatív tényezők, amellyel kapcsolatban érdemi jogorvoslatra nincs lehetőség.²⁹⁴

További főbb funkciója az algoritmikus menedzsmentnek a fegyelmezés, illetve jutalmazás adta eszközök alkalmazása, amely az értékelési mechanizmusokhoz szorosan kapcsolódik.²⁹⁵ E körben igen gyakran alkalmazott megoldás az, hogy az alacsonyabb értékelésű platformmunkás a „versenytársaihoz” képest alacsonyabb eléricszámot kap – vagyis az igénybe vehető szolgáltatók listáján hátrébb sorolja a platform –, ez által csökken a bevétele, azonban igen kirívó esetekben a platform a felhasználói fiók megszüntetését, mint szankciót is alkalmazhatja, ez által megszüntetve az adott személy kereshető munkaelőzményeit.²⁹⁶

A platformmunka-irányelv céljait illetően megállapítható, hogy egyrészt illeszkedik az Európai Unió alapszerződéseiben rögzített célokhoz, továbbá kardinális szerepet játszik az uniós foglalkoztatási programok megvalósításában, amellet, hogy a platformmunka által mutatott növekvő keresleti és kínálati tendenciára is érdemben reagál, legalábbis alapelvi szinten.²⁹⁷

Jelen elemzés a platformmunka-irányelv által felállított logikai ív mentén fog haladni, nevezetesen a kitért célokhoz társított konkrét jogszabályi rendelkezések vizsgálatára kerül sor, annak érdekében, hogy meg lehessen állapítani – vagy éppen cáfolni – azt, hogy az uniós jogalkotás képes-e elérni a kívánt célokat a tételes rendelkezések hatálybaléptetésével, vagy

²⁹⁴ E körben ld. többek között: PETERSEN, Lene: *Rating mechanisms among participants in sharing economy platforms*. First Monday, 2017, 22(12), 1–15. o. (a tanulmány elérhető: https://www.researchgate.net/publication/321584012_Rating_mechanisms_among_participants_in_sharing_economy_platforms) (A letöltés ideje: 2023. március 2.) E körben ld. többek között: PETERSEN (2017) im. 1–15. o.

²⁹⁵ STARK, David – PAIS, Ivana: *Algorithmic Management in the Platform Economy* In: *Sociologia*, 14 (3), 2021, 47-72. (A tanulmány elérhető: https://www.researchgate.net/publication/349004026_Algorithmic_Management_in_the_Platform_Economy) (A letöltés ideje: 2023. március 2.)

²⁹⁶ E körben ld. még: ROSENBLAT, Alex – STARK, Luke: *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. In: *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784. o. és WOOD, Alex J.: *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville: European Commission, 2021, JRC124874. 3-6. o.

²⁹⁷ HORVÁTH és PETROVICS elvi élel megjegyzi, hogy a jogalkotási szándék nemcsak a foglalkoztatáspolitikai célokkal korrelál, hanem a közelmúltban elfogadott, a mesterséges intelligenciával összefüggő jogalkotási tendenciákkal is harmóniát mutat. Ez – többek között – abban érhető tetten, miszerint az EU előírja az MI alkalmazása során – azok használata kapcsán – az alapjogok tiszteletben tartását, így a platformmunkában is érvényesülő, alapvető munkavállalói jogokra is. Mindezek mellett említendő, hogy az MI-alapú menedzsment igen gyakran tetten érhető a platformoknál, így ezen megoldás megfelelő szabályozása értelemszerűen elősegítheti a platformok hatékony és jogszerű működését. Ld. bővebben: HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész)*, Munkajog, HVG-ORAC Kft., 2022/1. 37-38. o.

még továbbra is adós maradt az egyes kérdések tisztázásával és további jogalkotási lépésekre szoruló terület kívánatos regulációja.²⁹⁸

A disszertáció a végleges szövegváltozat mellett – annak jelentősebb eltérése okán említést érdemlő, a teljesség igénye nélkül szemlézett – az európai parlamenti módosítási javaslatokat is bemutatja az alábbiakban.

3.2.2 Az irányelv céljait illető konkrét rendelkezések

3.2.2.1 Klasszifikáció²⁹⁹

Talán nem túlzás az a tézist rögzíteni, hogy a vizsgált irányelvi rendelkezések közül a jogalkotási szándék magja a jogviszony-klasszifikációban keresendő, ugyanis a platformmunkások bizonytalan státusza – ld. preambulumbéli rendelkezések³⁰⁰ – volt a kiindulópontja a szabályozási igénynek.

Napjainkban számos esettel találkozhatunk, amelyekben a platformok – igen gyakran sikerrel – olyan erőfeszítéseket tettek, amellyel elfedték a munkavállalók valódi jogállását, legyen szó akár teljesen fiktív „polgári jogiasító” szerződéses elemekről, vagy olyan technikai megoldásokról, amely a jogviszonyt kellően megbonyolítja ahhoz, hogy egyértelmű lehatárolásokat ne lehessen tenni.³⁰¹

Az platformmunka-irányelv talán legnagyobb újításának tekinthető, hogy meghatározza az ún. platform-munkavállaló fogalmát. A jogszabályszerint platformmunkavállaló „minden

²⁹⁸ A felvetettekkel kapcsolatban ld. továbbá: HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (2. rész)*, Munkajog, HVG-ORAC Kft., 2022/2. 20-26. o.

²⁹⁹ E körben ld. bővebben: VEALE, Michael – SILBERMAN, Michael – BINNS, Reuben: *Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive* In: *European Labour Law Journal* Volume 14, Issue 2. 2023. 308-332. o. és ALOISI, Antonio – POTOCKA-SIONEK, Nastazja: *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive* In: *Italian Labour Law e-Journal* Volume 15, Issue 1. 2022. 29-50. oldal

³⁰⁰ Platformmunka-irányelv, Preambulum, (1)-(53) bekezdések

³⁰¹ ALOISI, Antonio – RAINONE, Silvia – COUNTOURIS, Nicola: *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"*, ILO Working Paper, 101, 2023/2. 11. o. (a tanulmány elérhető: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4670722) (A letöltés ideje: 2024. június 17.) E körben ld. még: RANI, Uma: *Remote platform work and the flexible workforce: what global dynamics can we see?* (szerk.: COUNTOURIS, Nicola – DE STEFANO, Valerio – PIASNA, Agnieszka – RAINONE, Silvia: *The future of remote work*) In: *The future of remote work*, ETUI, Brüsszel, 2023. 29-44. o.

olyan, platformalapú munkát végző személy, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát".³⁰²

A fogalmak tisztázása körében a normaszöveg definiálja a platformalapú munkavégzés fogalmát is – hiszen csak e keretek között értelmezhető a platformmunkavállaló fogalma is –, amely szerint: „*digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az Unióban magánszemély által a digitális munkaplatform és az egyén közötti szerződéses kapcsolat alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy az egyén és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony*”.³⁰³

E két fogalom meghatározással kapcsolatban – többek között – egy jelentős dologra érdemes felhívni a figyelmet. Talán az egész uniós jogalkotásban jelen lévő veszélyforrás okozta nehézségekre érdemes koncentrálni e körben, nevezetesen a fordítással kapcsolatos potenciális anomáliákra.

Míg az platformmunka-irányelv angol nyelvi változatában a platformmunkavállalót *platform worker* elnevezéssel illeti, addig a magyar szöveg a munkavállaló kifejezést használja. Míg előbbi esetében egyértelmű utalás történik arra nézve, hogy ez a kategória nem az angol nyelvi változatokban használatos *employee* jogi kategóriának megfeleltethető, addig a magyar nyelvi változatban ez nem *platformmunkásként* jelenik meg, hanem a platform alapú munkát végző személyt a *munkavállaló* megjelöléssel illetik.

Ez még önmagában nem jelentene problémát – különös figyelemmel a később ismertetendő klasszifikációs vélelemre –, azonban – egyetértve GYULAVÁRI³⁰⁴ és SZEKERES³⁰⁵ e körben megfogalmazott gondolataival – talán szerencsésebb lett volna egy határozott állásfoglalást tenni e kérdésben, hogy az uniós jogalkotás a platform alapú munkában foglalkoztatott személyek részére egy teljesen új kategóriát kíván kialakítani, vagy már most, a vélelemmel

³⁰² Platformmunka-irányelv, 2. cikk (1) bekezdés 4. pont

³⁰³ Platformmunka-irányelv, 2. cikk (1) bekezdés 2. pont

³⁰⁴ GYULAVÁRI (2014) im. 16. o.,

³⁰⁵ SZEKERES Bernadett: *Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban: az önfoglalkoztatás problematikája* In: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXVI/2. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2018. 483-484. o.

összhangban be kívánja sorolni e személyeket a munkavállalók közé.³⁰⁶ Álláspontom szerint mindkét megoldás helyénvaló lehet, azonban a nemzeti jogalkalmazást jelentősen megkönnyíti egy e téren is tisztázott jogalkotói állásfoglalás.

A fentiek nyomán – a már említettek szerint –, a platformmunka-irányelv a klasszifikáció kérdését egy megdönthető vélelemmel kívánja rendezni, nevezetesen azzal, hogy a platform és a platformmunkás között fennálló jogviszonyt ellenkező bizonyításig munkaviszonynak kell tekinteni, amely vélelem valamennyi bíróság és hatóság előtti eljárás során alkalmazandó.³⁰⁷ A vélelemmel kapcsolatban rögzíti a normaszöveg, hogy az alábbi feltételek közül, ha kettő megállapítható, úgy nem vitathatóan munkaviszony áll fenn a felek között:

„a) a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése;

b) a platformalapú munkát végző személy számára annak előírása, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó kötelező erejű szabályokat;

c) a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton;

d) a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, többek között szankciók révén, ezen belül is a mérlegelési jogkör elvétele a munkaórák vagy a távollétek megválasztása, a feladatok vállalása vagy elutasítása, illetve az alvállalkozók vagy helyettesek igénybevétele tekintetében;

e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.”³⁰⁸

³⁰⁶ Ez alatt főként azon, nagyobb ívű problémára kívántam volna felhívni a figyelmet, hogy az egyes tagállamokban nem csak a munkajogra vonatkozó szabályok harmonizációjának elősegítésével összefüggő törekvések támogatása megfontolásra érdemes, hanem a különböző nyelvváltozatokban használt fogalmi készlet egységének hiátusa is okozhat fennakadásokat. Éppen ezért talán nem ördögtől való gondolat az, ha az uniós döntéshozatal a terminológiai kérdéseket is tisztázza – értelemszerűen ez előzetesen előnyösebb lett volna, de hát jobb későn, mint soha –, és így egy szupranacionális jogvitában ez már előzetesen eldönthet bizonyos vitás kérdéseket. Az Európai Unió „soknyelvűsége” értelemszerűen nem csak a munkajogi kérdésekben okozhat nehézségeket, azonban azokban az esetekben, amikor az eltérő megnevezésekhez eltérő státuszok, jogok kötődnek, akkor e kérdés kifejezett hangsúlyt kell, hogy kapjon.

³⁰⁷ Platformmunka-irányelv, 4. cikk, (1) bekezdés

³⁰⁸ Platformmunka-irányelv, 4. cikk (2) bekezdés a-c) pontok

Az Európai Parlament a klasszifikációra vonatkozó újítások vonatkozásában a bizottsági szövegtervezethez számos esetben jelentős mértékben hozzányúlt, és további – a következőkben ismertetendő – érdemi változtatások mellett tette le voksát.

Az Európai Parlament igen hosszú idő után adta közre saját első olvasatát,³⁰⁹ amelyben már a definíciós kérdésekben, valamint a klasszifikáció kérdésében is divergált az eredeti szövegtervezettől.

Az első olvasat rögzíti, hogy álláspontja szerint – az említett kritériumokon túl – még egy feltételnek fenn kell állnia ahhoz, hogy digitális platformról beszélhessünk, nevezetesen: „(...) *d) magában foglalja automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek³¹⁰ használatát (...)*”³¹¹ Megítélésem szerint vitatható az, hogy a a parlamenti munkaanyag szerint miért szükséges a platformok fogalmának további szűkítése, ugyanis az eredeti szövegtervezet kellően tág, de jól körül határolható kategóriát ad meg arra nézve, hogy mely vállalkozások esnek e körbe.

Az első olvasat a platformmunkások vélelmére vonatkozó szabályokba is „belenyúlt”, e körben azt a meghatározást adta meg, hogy mindaddig munkaviszonynak kell tekinteni a platformmunkásnak az adott platformon történt munkavégzését, amíg megállapíthatók ellenőrzésre és irányításra utaló tények.³¹²

³⁰⁹ Az Európai Parlament 2024. április 24-i jogalkotási állásfoglalása a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)) (Rendes jogalkotási eljárás: első olvasat) (a továbbiakban: első olvasat) (A joganyag elérhető: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/scance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA\(2024\)0330_HU.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/scance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA(2024)0330_HU.pdf)) (A letöltés ideje: 2024. augusztus 7.)

³¹⁰ Az automatizált nyomkövetési rendszerek fogalma az első olvasat 2. cikk, (1) bekezdésének 8. pontja szerint: „ (...) olyan rendszerek, amelyeket a platformalapú munkát végző személyek munkateljesítményének vagy a munkakörnyezetben folytatott tevékenységeinek – többek között a személyes adatok elektronikus úton történő gyűjtése révén történő – nyomon követésére, felügyeletére vagy értékelésére vagy ezek támogatására használnak”, az automatizált döntéshozatali rendszerek fogalma az első olvasat, 2. cikk (1) bekezdésének 9. pontja szerint: „ (...) olyan döntések elektronikus úton történő meghozatalára vagy támogatására használt rendszerek, amelyek jelentősen érintik a platformalapú munkát végző személyeket, ideértve a platform-munkavállalók munkafeltételeit, különös tekintettel azokra a döntésekre, amelyek érintik a felvételüket, a munkamegbízásokhoz való hozzáférésüket és e megbízások szervezését, a jövedelmüket, így többek között az egyes megbízások árazását, a biztonságukat és egészségüket, a munkaidejüket, a képzésekben való részvételüket, az előléptetésüket vagy az azzal egyenértékű intézkedéseket és a szerződéses jogviszonyukat, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését vagy megszüntetését is.”

³¹¹ Első olvasat, 2. cikk, (1) bekezdés, 1. alpont d) bekezdés

³¹² Első olvasat, 5. cikk, (1) bekezdés

Álláspontom szerint ez munkavállalói szempontból előre lépésnek tekinthető, hiszen ez gyakorlatilag az eredeti szövegváltozat vélelemre vonatkozó, feltételeket tartalmazó rendelkezései közül a c) pontban foglaltak fennállása esetén már megállapítja a munkaviszonyt, noha a vélelem – következő bekezdésekben részletezett – alapvető logikai problémájával továbbra sem tud mit kezdeni.

Elmondható ugyanakkor, hogy a szabályozási módszerrel kapcsolatban mindenképpen üdvözlendő, miszerint a jogalkotó egzakt kritériumokat kíván meghatározni a jogviszony helyes megítélésének elősegítése érdekében, azonban muszáj szót ejteni az egyes bizonyítási kérdésekről is.

Ha jogvita alakulna ki egy tagállami bíróság előtt egy platformmunkás (munka)jogi klasszifikációját illetően, akkor az uniós jogalkotás kötelezi az eljáró törvénykezést, hogy munkaviszonynak tekintse a platform és a platformmunkás közötti jogviszonyt – mindezt az platformmunka-irányelv 4. cikkének (1) bekezdése alapján megalkotandó tagállami norma alapján.

Ezt követően azonban a tervezet nem azon kritériumokat rögzíti, amelyek alapján a vélelem *megdönthető* lenne, vagyis azon feltételek fennállását, amelyek alapján mégsem tekinthető munkaviszonynak a vitatott jogviszony, hanem a munkaviszony fennálltának megállapíthatóságával foglalkozik, ez által mintegy *implicite* a platformmunkásra hárítva azon kötelezettséget, hogy bizonyítsa be³¹³ a felsorolt feltételek közül mely (legalább) kettő alapján tekinthető a jogviszonya munkaviszonynak.³¹⁴ A szándék érthető, azonban álláspontom szerint üdvözítőbb lett volna már e körben is negatív kritériumok fennálltát alkalmazni, vagyis arra koncentrálni, hogy ha a jogviszony munkaviszony, akkor mely feltételek teljesülése esetén *nem tekinthető mégsem annak*.³¹⁵

3.2.2.2 Az algoritmus alapú management³¹⁶

³¹³ E körben természetesen a platformmunkásnak valószínűsítési kötelezettsége van.

³¹⁴ Ezen hivatkozott problémát nem tudta orvosolni az első olvasat sem.

³¹⁵ Ld. továbbá: DE STEFANO, Valerio – ALOISI, Antonio: *European Commission takes the lead in regulating platform work (online)*, 2021. (a tanulmány elérhető: <https://www.socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work>) (A letöltés ideje: 2023. március 19.)

³¹⁶ E körben ld. még: ZÖDI Zsolt: *Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában* In: Állam- és Jogtudomány, MTA TK JTI, Budapest, 2022/1., 89-108. o.

Az algoritmus alapú vezetői döntések meghozatalával kapcsolatos irányelvi rendelkezéseket a jogalkotó – a korábban említett kitűzött célokkal összhangban – az alábbi főbb kategóriákba sorolta: *a transzparenciával kapcsolatos rendelkezések, emberi ellenőrzés az automatikus rendszerek fölött, emberi visszajelzések a jelentős döntésekkel kapcsolatban, információ és konzultáció, nem munkaviszonyban álló platformmunkásokkal kapcsolatos rendelkezések.*³¹⁷

Az platformmunka-irányelv a transzparenciával kapcsolatban elsősorban a megfelelő tájékoztatásra kívánja felhívni a figyelmet mindenekelőtt azzal, hogy előírja a tagállamok számára, hogy automatizáció igénybevétele esetén milyen terjedelmű tájékoztatási kötelezettséget kell elvárnia a platform részéről a platformmunkások irányába.³¹⁸

A platformnak tájékoztatnia kell a munkát végző személyt arról, hogy milyen automatizált döntéshozó rendszert alkalmaz az ellenőrzés, felügyelet és a munkavégzés értékelése, valamint az egyes jelentős kérdésekben³¹⁹ végzett döntések meghozatala kérdésében.³²⁰

E körben az jogszabály-javaslat részletezi a tájékoztatási kötelezettség tartalmát, a szerint megszerezve, hogy az algoritmus ellenőrzési, vagy döntéshozatali funkciót lát-e el.

Az ellenőrzési feladatok ellátása körében a tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a tényeket, adatokat, amelyek értékelésre kerülnek, továbbá meg kell jelölni azon cselekvési kategóriákat is, amelyek körében az ellenőrzési folyamat zajlik, ideértve a szolgáltatást fogadó oldal megítélését is.³²¹

A döntéshozatal körében a jogszabálytervezet a tájékoztatási kötelezettség kötelező tartalmi elemeként jelöli meg – az előzőekben írtakhoz hasonlóan – az automatizált döntéshozatalhoz használt szoftver megjelenítését, értelemszerűen annak tényének rögzítése mellett, hogy a platform e megoldást alkalmazza. Mindezek mellett a platformmunkásokat informálni kell azon döntések köréről, amelyekkel kapcsolatban az automatizmus szerepet játszik, valamint meg kell határozni azon jogcímeket, amelyek alapján a dolgozó felhasználói fiókja korlátozásra,

³¹⁷ Platformmunka-irányelv, 6-10. cikkek

³¹⁸ Platformmunka-irányelv, 6. cikk (1) bekezdés

³¹⁹ A jogszabály e körben példálózó jelleggel nevesíti az egyes munkafeladatokkal, a jövedelemmel, a munkabiztonsággal, a munkaidővel, a teljesítményhez kapcsolódó egyéb juttatásokkal, valamint szerződéses helyzetükkel kapcsolatos kérdéseket.

³²⁰ Platformmunka-irányelv, 6. cikk, (1) bekezdés a) – b) pontok

³²¹ Platformmunka-irányelv, 6. cikk, (1) bekezdés a) pont (i) – (ii) – (iii) bekezdések

felfüggesztésre, valamint megszüntetésre kerülhet, a fizetés megvonható, valamint minden olyan eseményt, körülményt, amely érdemben befolyásolja a munkát végző személy kontraktuális státuszát.³²²

E kérdéskörben az Európai Parlament első olvasatában a szövegezés részletezését, valamint adatvédelmi rendelkezések beépítését látta indokoltnak – gyakorlatilag „szigorította” az eredeti szövegváltozatot –, azonban a törzsszöveg érdemén – legalábbis annak szabályozási logikáján – nem változtatott.³²³

A fenti jogszabálysövegből egyértelműen megállapítható, hogy a jogalkotás óvatosan igyekszik az automatizmus kérdéséhez hozzányúlni, amely törekvés vélhetően azon motivációból ered, miszerint a társadalmi közbizalom jó eséllyel fordul nagyobb akceptációs hajlandósággal az ember által meghozott döntések felé, egyet nem értés esetén a bizalom mértékét a hatékony jogorvoslat adhatja meg.

Ugyanakkor jelen disszertációnak nem célja ezen igencsak nehezen mérhető társadalmi közvélekedés megalapozottságának különböző kutatási módszerekkel történő vizsgálata, azonban az uniós szintű regulációs megoldások a hatékony, emberi elme által gyakorolt kontroll mellett történő „lándzsatorésre” engednek következtetni.

A vizsgált témakört illetően mindenképpen szükséges hangsúlyozni a már korábban is említett, munkavégzési jogviszonyt érintő döntéshozatal körében tett differenciálást, utalva ezzel az ún. jelentős döntések körére. A jogszabálytervezet kifejezetten akként rendelkezik, hogy a platformmunkás munkakörülményeit jelentősen befolyásoló, algoritmikus megoldásokkal meghozott döntések esetén a platform köteles biztosítani *emberi* felülvizsgálatot, megteremtve ezzel a hatékony kapcsolattartást, valamint a döntés szakértelemmel és képzettséggel rendelkező személy általi, hatékony felülvizsgálatát.³²⁴

A felülvizsgálat hatékonyságára vonatkozó uniós törekvés nem pusztán szófordulat, hiszen főszabály szerint a kézhezvételtől számított 1 héten belül indokolással ellátott válasszal kell

³²² Platformmunka-irányelv, 6. cikk, (1) bekezdés b) pont (i) – (iv) – (IV) bekezdések

³²³ Ld. első olvasat, 7-15. cikkek

³²⁴ Platformmunka-irányelv 8. cikk, (1) bekezdés

előállnia a platformnak, jogsértés esetén pedig *haladéktalanul* köteles a platform döntését helyesbíteni, ennek hiányában megfelelő kártérítést nyújtani.³²⁵

3.2.2.3 Transzparencia, igényérvényesítés és végrehajtás

A platformmunka-irányelv elkötelezettnek mutatkozik abban, hogy az általa lefektetett új szabályok megfelelő hatékonysággal kikényszeríthetők legyenek, így a jogalkotás a tagállami hatóságok számára számos kötelezettséget ír elő e körben.

Az átláthatóságra vonatkozó tagállami kötelezettségek keretében a jogszabálysöveg elsőként rögzíti, hogy a platformok kötelesek az érintett tagállam munkavédelmi feladatokat ellátó hatóságának bejelenteni a platformmunkavégzés tényét, valamint az ezzel kapcsolatos adatokat a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések tiszteletben tartása mellett.³²⁶ Ez utóbbi esetében a jogszabálysöveg nevesíti a platformmunka keretei között foglalkoztatottak számát – jogviszony szerinti bontásban –, valamint, ha alkalmaz ilyen a platform, az általános szerződési feltételeket. Ezen információkat legalább hathavonta frissíteni kell, valamint pontosításra irányuló megkeresés esetén ezekre ésszerű határidőn belül válaszolni kell.³²⁷

Az igényérvényesítés körében a platformmunka-irányelv elsőként deklarálja a jogi igényérvényesítés biztosításának tagállami kötelezettségét³²⁸, a későbbiekben pedig ezek egyes részelemeit részletesen kifejti.³²⁹ E körben rögzíthető, hogy a jogszabálytervezet főként a jogviszony kiegyensúlyozottsága szempontjából kardinális elemek rögzítésének nevesítésére vállalkozott, az egyes részletszabályok kidolgozására – vélhetően az irányelv mint jogforrás „műfaj” sajátosságaiból adódóan – már nem tért ki.

E körben az Európai Parlament a jogszabálytervezet tartalmát – egyes kisebb súlyú, technikai módosítástól eltekintve – helyénvalónak találta.³³⁰

³²⁵ Platformmunka-irányelv 8. cikk, (2)-(3) bekezdések

³²⁶ Platformmunka-irányelv 11. cikk

³²⁷ Platformmunka-irányelv 12. cikk

³²⁸ Platformmunka-irányelv 13. cikk

³²⁹ E körben a platformmunka-irányelv nevesíti a kommunikációs csatornák létrehozását (15. cikk), a bizonyítékokhoz való hozzáférés szabályait (16. cikk), a kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelem intézményét (17. cikk), az elbocsátással szembeni védelmet (18. cikk)

³³⁰ Első olvasat, 16-29. cikkek

Ezen alfejezet zárásaként pedig azt fogom megvizsgálni, hogy az EUB előtt milyen, a téma vizsgálata szempontjából mérvadó, platformmunkával kapcsolatos ítélkezési gyakorlat formálódott, hiszen ez az új szabályozás mentén kialakuló új gyakorlat origóját fogja jelenteni.

3.2.2.4 Az elfogadott irányelv jelenlegi rendelkezései

Amint azt már korábban említettem, a platformmunka-irányelv elfogadását követően annak szövege változott, így jelen alfejezetben a főbb változások kerülnek bemutatásra.

A 2024. október 14. napján elfogadott platformmunka-irányelv³³¹ alapvetően átstrukturálta³³² a jogszabály rendelkezéseit, a szabályozás több, lényeges elemét érintetlenül hagyta.³³³ Talán a legszembetűnőbb változás a klasszifikációs vélelem szabályaiban állt be.

Az elfogadott platformmunka-irányelv e körben a következőket rögzíti:

„A digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony, ha az adott tagállamban hatályos nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – irányításra és ellenőrzésre utaló tények kerülnek megállapításra. Amennyiben a digitális munkaplatform meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, rá hárul annak bizonyítása, hogy a kérdéses szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel.”³³⁴

³³¹ A továbbiakban: elfogadott platformmunka-irányelv

³³² E körben talán az egyik legfigyelemre méltóbb újítás, a 6. cikk alatt szereplő, támogatott intézkedések keretrendszerére vonatkozó rendelkezések. Az elfogadott platformmunka-irányelv e körben rögzíti, hogy a tagállamoknak kifejezetten proaktívan kell eljárniuk – értsd.: iránymutatást kell kidolgozniuk és folyamatos monitorozási-kötelezettségük van – annak érdekében, hogy a platformmunkások, a platformok és a szociális partnerek a klasszifikációs vélelemre vonatkozó rendelkezéseket helyesen értelmezzék és az abban foglaltakat végre is hajtsák, továbbá a tagállamok tevőleges kötelezettségévé válik a jogsértő munkaplatformok azonosítása és felelősségre vonása, valamint valamennyi platformmunka-viszony ellenőrzése és folyamatos, sürgős igény esetén háborításokkal nem járó vizsgálata. (Elfogadott platformmunka-irányelv, 6. cikk, a-c) pontok)

³³³ Természetesen korántsem kívánom azt sugallni, hogy az elfogadott platformmunka-irányelv és a korábbi változatok megfeleltethetőek egymásnak, azonban a platformmunkával összefüggésben végzett jelen kutatás szempontjából az apróbb fogalmazásbeli eltérések, átszámozott cikkek, valamint a platformmunka érdemét nem érintő, tagállami eljárási kötelezettségek részletes tárgyalása a kutatás fókuszpontját elhomályosítaná, így azok jelen disszertáció szempontjából meghatározó relevanciával nem bírnak.

³³⁴ Elfogadott platformmunka-irányelv, 5. cikk (1) bekezdés

Fontos hangsúlyozni, hogy míg a korábbi szövegváltozat tételesen meghatározott feltételek fennálltához kötötte a platformmunkás munkavállalóként történő azonosítását, addig az elfogadott jogszabály *irányításra és ellenőrzésre utaló tények* fennálltát követeli meg minimumfeltételként.

Jogszabályi előírás továbbá, hogy a tagállamok kötelesek – a fentiekkel összhangban – megdönthető jogi vélelmeket megalkotni, amely eljárási könnyítést kell, hogy jelentsen a platformmunkások számára.

A fenti változtatásokkal az alábbiakra szeretném felhívni a figyelmet.

Elsőként fontos rögzíteni, hogy az új szöveg a jogi vélelem kérdését egy generálklauzulával váltotta fel, azonban a már korábban írt logikai problémát az elfogadott jogszabály sem orvosolta, hiszen a vélelem fennálltát továbbra is feltételekhez köti. Ezen a helyzeten meggyőződésem szerint az sem segít, hogy *expressis verbis* megjelenik az EUB ítélkezési gyakorlatával való összhang követelményére történő utalás, ugyanis ez eddig is követelmény volt.

Másodsorban furcsának hat az a megoldás, hogy az uniós jogalkotás ilyen szintű szabadságot ad a vélelem részleteinek kidolgozásában a tagállamoknak, ugyanis ezzel pont az irányelv által elérni kívánt harmonizációs törekvéseknek mond ellent. Értelemszerűen a tagállami hatáskörök tiszteletben tartása önmagában korántsem tekinthető ördögtől valónak, ugyanakkor az irányítás és ellenőrzés fennállta önmagában nem determinál egy jogviszonyt, annak *gyakorlati megnyilvánulásai és szintjei* képesek arra, hogy megfelelő elhatárolást tudjanak adni.

Összességében tehát az elfogadott irányelv meggyőződésem szerint – egyetértve KISS e körben kifejtett gondolataival³³⁵ – nemhogy eloszlatta volna a jogbizonytalansággal kapcsolatos aggályokat, hanem olyan további kérdéseket tett fel, amelyek gyakorlati megválaszolása igencsak nehézkes lesz, gondolva itt összefoglalóan a vélelemmel összefüggő logikai ellentmondásra, valamint a tagállamok által adható, eltérő jogalkotási elemekre.

³³⁵ KISS György: *A vélelmezett munkajogviszony, a vélelmezett munkajog* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., 2024/3. 6-7. o.

3.2.3 Az Európai Unió Bíróságának irányadó joggyakorlatának kivonata

Összességében talán nem túlzás azt állítani, hogy az EUB sem bővelkedik platformmunkásokkal kapcsolatos ítéletekben, a későbbiekben ismertetésre kerülő ítélkezési gyakorlat pedig szintén az óvatos alaposág erényének szellemében visszafogott megállapításokat tesz.

Elsőként a kutatási téma egyik meghatározó ítéletével kezdem a tárgy ismertetését, nevezetesen az *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems SpainSL* ügygel (a továbbiakban: *Elite Taxi Ügy*).³³⁶

A szembenálló felek az *Elite Taxi* egy barcelonai taxisofőrököt magába foglaló, szakmai és érdekképviselői szervezet, míg az Uber a jól ismert, elsősorban személyszállítással foglalkozó platform. Jelen ügy az EUB elé előzetes döntéshozatali eljárás folytán került – az alapügy a barcelonai kereskedelmi bíróság előtt indult, ugyanis az *Elite Taxi* felperesként az Uber alperes tevékenységét kívánta korlátozni és/vagy betiltani azt. Az alapügy tagállami bírósága azért fordult az EUB-hoz, hogy az tisztázza az Uber piaci szerepét, nevezetesen azt, hogy az egy önálló, digitális szolgáltatásokat nyújtó piaci szervezetnek, vagy személyszállító vállalkozásnak minősül.

A kérdés első olvasatra öncélú „jogászkodásnak” is tűnhet, azonban ahogy arra jelen esetben GYULAVÁRI is rámutat, a kérdés eldöntésének jelentősége számos, különböző jogágakba tartozó, markáns jogkövetkezményt vonhat maga után.³³⁷ A kutatási téma szempontjából különös relevanciával bíró körülményre is felhívja a figyelmet GYULAVÁRI, nevezetesen arra,

³³⁶ C-434/15. *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems SpainSL* ECLI:EU:C:2017:981. A témában GYULAVÁRI műve fontos és irányadó, ugyanis tanulmánya számos, a jelen kutatási téma szempontjából is mérvadó következtetést fogalmaz meg az olvasó számára. Ld.: GYULAVÁRI Tamás: *Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság?* In: Munkajog, 2018/3., HVG-ORAC Kft., 2018. 8-12. o.

³³⁷ GYULAVÁRI Tamás hivatkozott tanulmányában rámutat arra, hogy ha az EUB digitális szolgáltatónak minősíti az Ubert, úgy a szolgáltatásnyújtás szabadságából fakadó részjogosultságok megilletnék, amely gyakorlatilag ellehetetlenítené az Uber korlátozását, hiszen az uniós jog meglehetősen nagy szabadságot biztosít e körben. (E körben ld. a belső piacon az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások, különösen az elektronikus kereskedelem, egyes jogi vonatkozásairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2000/31/EK irányelvének (2000. június 8.) rendelkezéseit.) Míg abban az esetben, ha az EUB döntésében akként foglal állást, hogy az Ubert személyszállító szolgáltatónak kell minősíteni, úgy az imént említett, szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezések nem érvényesülnének, így a szolgáltatás feltételeinek korlátozására a tagállamoknak lehetősége nyílik. Ez önmagában már az Uber teljes profilváltásának átgondolását igényli, amely szignifikánsan érinti az üzleti modellt – és ez által a platformmunkások helyzetét is. (GYULAVÁRI (2018/3.) im. 9. o.)

hogy az EUB minősítése a platformmunkások klasszifikációját is képes befolyásolni, digitális szolgáltatói minősítés esetén a platformmunkások kizárólag önfoglalkoztatónak minősülhetnek, hiszen az Uber ebben az esetben nem tehető felelőssé a szolgáltatás nyújtásának körülményeiért, közvetítői jellegéből fakadóan. Ellenkező esetben persze az Uber munkáltatónak tekinthető, hiszen személyszállítási szolgáltatást nyújtó társaság esetén a taxisokat az alkalmazottainak kell tekinteni.³³⁸

Az ügyben Maciej Szpunar főtanácsnok terjesztette elő indítványát, amelyben az Uber státuszának értelmezésében az alábbi releváns megállapításokat tette:

„Az Uber ellenőrzést gyakorol egy városi közlekedési szolgáltatás minden releváns eleme felett: az ár felett, de a sofőrre és a járművekre vonatkozó előzetes követelmények révén a minimális biztonsági feltételek felett is, a közlekedési kínálat elérhetőségét illetően a sofőrök arra ösztönzése révén, hogy a jelentős kereslettel jellemezhető időpontokban és helyszíneken végezzenek szolgáltatást, az értékelési rendszer segítségével a sofőrök magatartása, végül pedig a platformról való kitiltás lehetősége felett is. A többi szempont álláspontom szerint másodlagos a városi közlekedési szolgáltatás átlagos felhasználója szempontjából és nincs hatással gazdasági döntéseire. Az Uber tehát ellenőrzése alatt tartja a platformja keretében kínált közlekedési szolgáltatások gazdaságilag releváns tényezőit. (...) Mindezek alapján azt kell megállapítanom, hogy az Uber tevékenysége egyetlen, az okostelefonos alkalmazás segítségével megtalált és megrendelt járművel zajló közlekedési szolgáltatásból áll, valamint, hogy e szolgáltatást gazdasági szempontból az Uber szolgáltatja, vagy az Uber nevében szolgáltatják. E szolgáltatást így kínálják a felhasználók számára, és azt ők is így érzélik. E felhasználók – amikor úgy döntenek, hogy az Uber szolgáltatásait veszik igénybe – bizonyos funkciókkal és bizonyos minőséggel rendelkező közlekedési szolgáltatást keresnek. E funkciókat és e személyszállítási minőséget az Uber biztosítja. (...)”³³⁹

A főtanácsnoki indítvány – ahogy általában – most is gyakorlatilag az ítélet alapját képezte, ugyanis az EUB ítéletében rögzítette, hogy *„az olyan szolgáltatás, mint az alapügy tárgyát képező, nem merül ki egy olyan közvetítői szolgáltatás nyújtásában, amely a saját gépjárműüket használó, nem hivatásos sofőröket és a városon belüli helyváltoztatást igénylő személyeket egy okostelefonos alkalmazás segítségével kapcsolja össze.”*

³³⁸ GYULAVÁRI (2018/3.) uo.

³³⁹ Maciej Szpunar főtanácsnok indítványa a C-434/15. sz. ügyben, ECLI:EU:C:2017:364, 51., 53. és 56. pontok

Erre alapozva az EUB megállapította, hogy az Uber közlekedési szolgáltatás nyújtását végző vállalkozás, amelynél fogva az egyes tagállami – jogszerű kereten belül lévő – korlátozásoknak lehet helye.³⁴⁰

Érdekességként megjegyzendő, hogy bár KUN is úgy látja, hogy a munkaviszony minősítő jegyei domináltak ebben az alapvetően gazdasági típusú döntésben, ami előre vetítheti az ehhez hasonló, jellemzően platformokkal kapcsolatos döntéseknél a platformmunkások érdekeinek primátusát.³⁴¹

Ehhez képest némileg ellentétesen hat a főtanácsnoki indítvány azon része, amely *expressis verbis* kitér a platformmunkások klasszifikációjára:

„Ez a megállapítás ugyanakkor nem jelenti azt, hogy az Uber sofőrjeit szükségképpen annak munkavállalóinak kell tekinteni. E társaság kiválóan képes oly módon nyújtani szolgáltatásait, hogy független vállalkozókat vesz igénybe, akik a nevében alvállalkozói minőségben járnak el. Teljesen közömbös a minket a jelen ügyben érdeklő jogkérdések szempontjából a sofőrök Uberrel szembeni helyzetére vonatkozó vita, amely bizonyos tagállamokban már bírósági döntéseket is eredményezett.”³⁴²

Egyrésztől érthető, hogy a főtanácsnok nem akart egy alapvetően munkajogi kérdésben állást foglalni indítványában – különös tekintettel arra, hogy ez a platformmunka egyik legvitatottabb kérdése –, azonban az idézett részből kiderül, hogy álláspontja szerint is egyértelműen magába foglalja a munkavállalóként történő klasszifikálás automatizmusának sugallását – hiszen ellenkező esetben nem lenne szükség az idézett cáfolatra. Értelemszerűen adódik tehát a kérdés, hogy pusztán a formai követelmények által előállt helyzet tartja-e vissza a főtanácsnokot attól, hogy a klasszifikáció kérdésében egyértelmű válasszal szolgáljon, vagy tartalmi okokból tartózkodik-e az oldalválasztástól. E kérdésre azért is lenne előremutató választ kapni, mivel így a jövőbeli, EUB előtt folyó, platformmunkákkal kapcsolatos ítélkezési gyakorlat is

³⁴⁰ C-434/15. *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL* ECLI:EU:C:2017:981. ítélet, 37. pont

³⁴¹ KUN Attila: *A digitalizáció kihívásai a munkajogban* In: HOMIČSKÓ Árpád Olivér (szerk.) *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*, Budapest, KRE-ÁJK, 2018. 119-138. o. KUN Attila (2018) im. 119-138. o.

³⁴² Maciej Szpunar főtanácsnok indítványa a C-434/15. sz. ügyben, ECLI:EU:C:2017:364, 54. pont

kaphatna egy kezdeti formát, és ez által talán nem állna elő fagyasztó hatás az igényérvényesítők oldalán az indítandó eljárások kétes kimenetelével összefüggésben.³⁴³

3.2.4 Részkonklúzió

Amint az a jogszabálytervezet szövegéből, valamint az e körben tett uniós szakpolitikai intézkedésekből világosan kiderül, e kérdés korántsem tekinthető nóvumnak,³⁴⁴ ideértve különösen az egyes, munkát végző személyek klasszifikációját, valamint a digitalizáció megjelenését és hatását a munkavégzés kapcsán.³⁴⁵

Meggyőződésem, hogy a korábbi, sokszor még a *soft law* szintjét sem elérő, papírra vetett, elméleti megközelítést felváltotta az egységes fellépés szándéka, ugyanis ez eddig a platformmunkások kapcsán – az e körben foglalkoztatottak jelentős száma ellenére – ez nem mutatkozott meg.³⁴⁶ Szintén bizakodásra adhat okot az a tény, hogy a már korábban számos alkalommal javasolt klasszifikációs megoldás, azaz a megdönthető vélelem jogintézményének alkalmazása pontot tehet az egyébként pusztán az ítélkezési gyakorlatból levezethető, tagállami szinten sem egységes „jogállásvita” végére.³⁴⁷

Jóllehet ugyanakkor, hogy e megoldás tagállami gyakorlatra történő alkalmazása már jóval nehezebben megválaszolható kérdésnek tekinthető, ha már önmagában csak a tagállami ítélkezési gyakorlatra gondolunk, vagy akár számításba vesszük a határokon átívelő szolgáltatások problematikáját, ugyanis önmagában a munkavállalóként történő klasszifikáció

³⁴³ A vázolt részkonklúzió kapcsán ld. többek között még: MÉLYPATAKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra* In: Magyar Munkajog E-folyóirat, 2019/1., 20-22. o., és KOVÁCS Ildikó: *Az Európai Bíróság „taxiítéletei”: az UberPop és a Star Taxi App* In: Fontes Iuris, 2021/1., Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2021. 39-50. o.

³⁴⁴ Ha újszerűnek nem is, de formabontónak mindenképpen tekinthető a platformmunka egészére irányuló jogalkotás, ennek amerikai egyesült államokbeli hatásairól tanúskodik az alábbi tanulmány is: THOMPSON, Lauren M.: *Striking a Balance: Extending Minimum Rights to US Gig Economy Workers Based on EU Directive 2019/1153 on Transparent and Predictable Working Conditions* In: Indiana International & Corporate Law Review 31. 225-261. o. (a tanulmány elérhető: https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/iicl31&id=227&men_tab=srchresult) (a letöltés ideje: 2024. június 18.)

³⁴⁵ Gondoljunk csak arra, hogy már az Európai Unió Működéséről szóló szerződés is célkitűzésként jelöli meg a munkafeltételek javítását (ld.: 151. cikk), e felhatalmazás számos későbbi jogszabály, jelentéstétel, állásfoglalás alapját teremtette meg.

³⁴⁶ Itt természetesen nem arról van szó, hogy a platformmunka által előtérbe került egyes részterületek (pl.: klasszifikáció, digitalizáció stb.) ne képezte volna jogalkotás vagy ítélkezés tárgyát a távoli és közelmúltban.

³⁴⁷ E körben ld.: RISAK, Martin: *Fair Working Conditions for Platform Workers – Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Friedrich Ebert Stiftung, 2017. 2-19. o. (elérhető: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>) (letöltés ideje: 2023. március 1.) és ILO 198. sz. állásfoglalás (2006), II., 11. (elérhető: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535) (letöltés ideje: 2023. március 1.)

még a jogvédelem konkrét szintjét nem határozza meg, csupán az adott tagállamban tud jogalkalmazási reflexeket aktiválni.

E körben KULLMANN véleményét osztom, miszerint azáltal, hogy tagállamonként eltér a klasszifikációs vélelem mint jogtechnikai megoldás alkalmazása,³⁴⁸ szükségessé válik az egységes fellépés, ugyanakkor az időzítés, és a valódi problémák tényleges megoldása továbbra sem tűnik kétséget kizáróan biztosítottnak.³⁴⁹

Az algoritmikus menedzsment kérdésében szintén nem alaptalan azon következtetésre jutni, hogy az uniós jogalkotás mellett, hogy a problémát észleli, arra reagálni kíván, ugyanakkor érdemben nem tud hozzászólni a kérdéshez, hiszen az algoritmikus működés szabályozását a rendelkezések nem érintik, pusztán a nem ember által hozott döntésekkel szembeni jogi igényérvényesítés egyoldalúan kógens szabályait fekteti le. Meggyőződésem, hogy e rendelkezések a platformmunkások javát fogják szolgálni hatálybalépésükkor, ugyanakkor a technológiai fejlődés jó eséllyel ismételten meg fogja előzni fogja a jogalkotás várható válaszlépéseit, ami a hatályos szabályozás ismételt átgondolását fogja szükségessé tenni.

Nem kétséges, hogy e körben egy átfogó, generálklauzulákon alapuló szabályrendszer kidolgozását elvárni aránytalan kívánalom lenne, ugyanakkor az egy megalapozott társadalmi igény, hogy ne csak a probléma következményei kerüljenek a az EU döntéshozásának homlokterébe, hanem maga a kiváltó ok is érdemes legyen az alapos vizsgálatra.

Megítélésem szerint szintén előrelépésként értékelhető az Európai Parlament alapos munkája, ugyanis valamennyi tárgykörben érdemben hozzászolt az egyes kérdésekhez, ugyanakkor azokat a problémákat, amelyeket a bizottsági javaslat nem rendezett, azokat a parlamenti módosítások sem érintik. E körben talán érdemes a társjogalkotó szerv által alkalmazott logikájának határmezsgyéjén bátrabban túlmerészkedni, és a kérdéseket újfajta perspektívából is megsejlelni.

³⁴⁸ KULLMANN rámutat, hogy jelenleg a tagállamok többségében (17) nem, vagy már nem alkalmaznak ilyen megoldást. (KULLMANN, Miriam: *'Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption* In: ELLJ, Volume. 13. Issue. 1., 2021 (A tanulmány teljes szövege elérhető: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525211063112>) (letöltés ideje: 2023. március 1.)

³⁴⁹ KULLMANN (2021) im.

A végső kérdés persze változatlan: mennyire lesznek képesek felvenni a tagállamok az uniós jogalkotás logikáját, és e kérdésre adott megerősítő válasz esetén mennyiben tudják a deklarált alapvetéseket és normákat kölcsönösen kielégítő módon érvényre juttatni? Álláspontom szerint ez a tagállamok között nem vitásan fennálló, eltérő gazdasági – és digitalizációs – fejlettségi szinttől fog függeni a későbbiekben, azonban, ha a nemzeti jogalkotók hajlandóságot mutatnak a kérdés hatékony és egységes rendezésére, úgy a cél már részben megvalósult, hiszen a platformmunkások jogi státusza szabályozási háttérének stabilizálódása megkezdődött.

A platformmunka-irányelv vizsgálatát követően a vertikális normatív perspektíva harmadik szintje következik, a tagállami szabályozás. Álláspontom szerint ugyanakkor nem biztos, hogy célravezető lenne az, ha valamennyi tagállam összes vonatkozó jogszabályát és bírósági döntését részletesen bemutatnám, ugyanis a kutatási kérdések érdemi megválaszolásához elegendőnek tartom azt, ha sikerül meghatározni azt, hogy az egyes uniós tagországok miként állnak a platformmunkához, a már több ízben vázolt kardinális problémákhoz hogyan közelítenek. Ettől egyrészt azt remélem, hogy a három szabályozási szint egymáshoz való viszonyát fel tudom tárni, másrészt olyan érdemi, jó gyakorlatok megismerésére is sor kerülhet, amely a témáról való pragmatikus gondolkodásunkat formálni képes.

3.3 Tagállami szintű szabályozás – III. szint

3.3.1 A szabályozási kereteket meghatározó hatásköri kérdések áttekintése

Azelőtt, hogy a platformmunka egyes jogalkotási és jogalkalmazási aspektusait érdemben lehetne vizsgálni, mindenekelőtt szükséges tisztázni azt, hogy az uniós jog milyen relációban áll a tagállami munkajogi szabályozással, vagyis, hogy pontosan hogyan alakulnak a hatásköri kérdések.

Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés elvi éllel rögzíti a közösségi célkitűzések között a foglalkoztatás, a munkakörülmények, a szociális védelem és párbeszéd javításának elősegítését akként, hogy a tagállami sajátos gyakorlatokat tiszteletben tartva, a gazdasági szükségszerűségeket nem mellőzve hoznak döntéseket.³⁵⁰

³⁵⁰ EUMSZ. 151. cikk

Az uniós hatáskör a szociálpolitikai (munkajogi) jogalkotásban – főszabály szerint – támogató-kiegészítő szerepet³⁵¹ tölt be a tagállami jogalkotáshoz viszonyítva, azaz jelen esetben a platformmunkavégzés kapcsán azokban a kérdésekben hoz kötelező erejű jogszabályokat, amelyekben azok nem sértik a tagállamok e téren gyakorolt jogalkotási hatásköreit.

Amint az a fentiekből is kivehető, a platformmunka kérdésében – lévén, hogy a munkajogi szabályozás részét képező terület – az uniós keretek között a tagállamok szabadon alkothatnak jogot, szabadon határozhatják meg ítélkezési gyakorlatukat, és ami talán a téma vizsgálata szempontjából – a legfontosabb az, hogy szabadon is alakíthatják ki az egyes munkavállalói kategóriáikat. E körben már most igen széleskörű gyakorlatot láthatunk kirajzolódni, ugyanis több nemzeti jog is megpróbálta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogi kategóriájának kimunkálását.³⁵²

GYULAVÁRI korábban már idézett kutatásából kiderül, hogy a gazdaságilag függő munkavégzés önálló kategóriáinak rögzítésével már próbálkoztak – a teljesség igénye nélkül – az olaszok (*parasubordinati* – munkajogi védelmet részben élvező, nem munkavállaló),³⁵³ az angolok (*worker* – a munkavállalónál szélesebb kategória, vegyes³⁵⁴ jogosítványokkal) és a spanyolok (*trabajo autónomo dependiente* – gazdaságilag függő, autonóm munkavégző)³⁵⁵. Nem meglepő tehát, hogy az uniós jogalkotás a tagállami „kísérletezéseket” nem hagyta figyelmen kívül, és reagált a platformmunka által indukált munkajogi igényekre.

Erre tekintettel érdemes megvizsgálni azt, hogy az egyes tagállamokban hogyan alakult a platformmunkások klasszifikációja, amellyel célom az, hogy kiderítsem, vajon lehet-e egyfajta logikai „vonalvezetést” felmutatni a tagállami bírósági döntések és irányadó jogértelmezések

³⁵¹ Az EUMSZ. 153. cikke alapján az Unió a 151. cikkében foglalt célok elérése érdekében a következő területeken nyújt támogatást: munkakörnyezet javítása, munkafeltételek, szociális biztonság és védelem, felmondás esetén munkavállalói védelmi mechanizmusok, tájékoztatási mechanizmusok, kollektív érdekérvényesítés, harmadik állambeli állampolgárok foglalkoztatása, munkaerőpiaci beilleszkedés, egyenlő bánásmód, társadalmi kirekesztés elleni védelem és szociális védelmi rendszerek modernizálása.

³⁵² GYULAVÁRI Tamás: *A sűrű állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, (2014) im. 212. o. im.

³⁵³ E körben ld. bővebben: PERULLI, Adalberto: *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*. In: CASALE, Giuseppe: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011. 166-167. o.

³⁵⁴ A *workerre* az angol jog szerint irányadóak a munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogosultságok, viszont nem lehet rájuk alkalmazni a jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit. E körben ld. bővebben: COUNTOURIS, Nicola: *The employment relationship. A Comparative Analysis of National Judicial Approaches*. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011. 35–68. o.

³⁵⁵

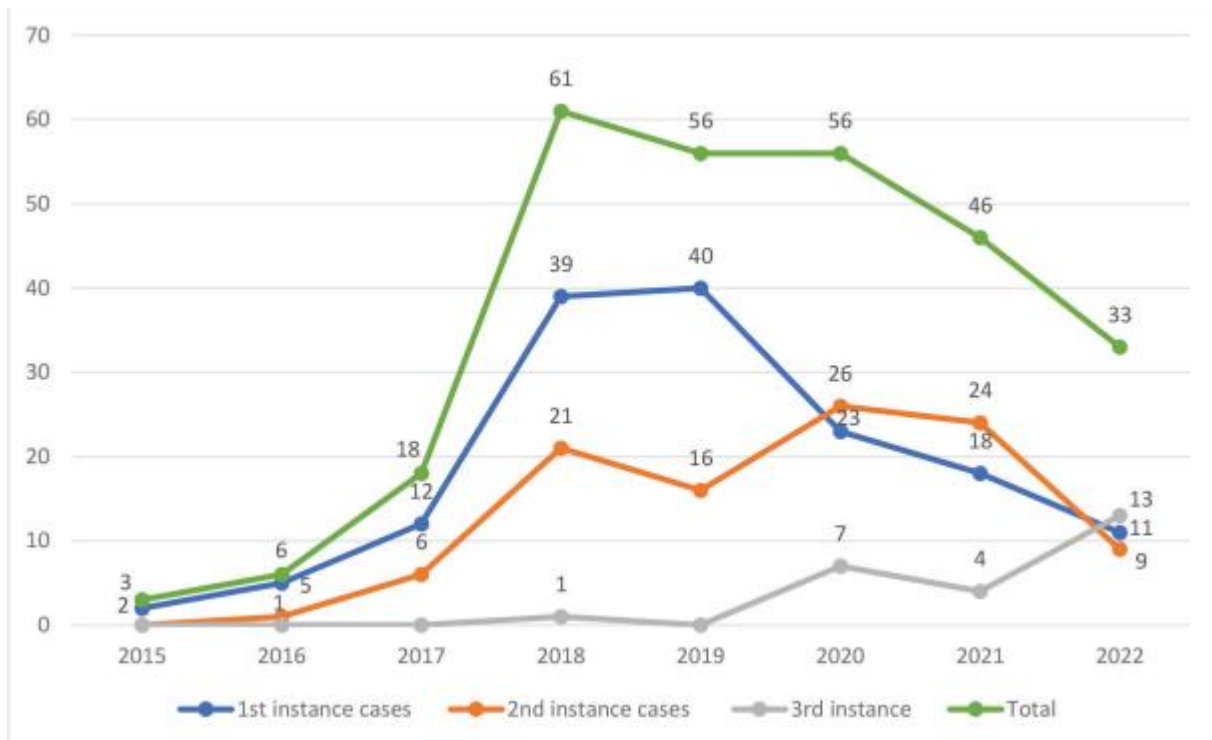
alapján. E fejezetben különös figyelmet fordítok a magyarországi platformmunkára is, a hazai jogalkalmazási és jogértelmezési attitűd bemutatását egy igencsak friss kúriai ítélet bemutatásán keresztül végzem majd el.

3.3.2 Tagállami gyakorlat a számok tükrében

Még azelőtt, hogy tételesen górcső alá venném az egyes, releváns ítélkezési gyakorlattal bíró uniós tagállamok törvénykezését, vizsgálatra érdemesnek tartom az egyes tendenciák értékelését, vagyis azon tények rögzítését – és szintézisét –, amelyek meghatározzák a keresetindítási hajlandóságot – avagy ez egyfajta láttelep ad a jogi tudatosságról –, és a bírói döntések gyorsaságáról és „bátorságáról” is kaphatunk visszaigazolást.

A téma tárgyalása körében hiánypótlónak tartom POTOCKA-SIONEK 2023-ban publikált, átfogó kutatási eredményeit,³⁵⁶ amelyek az elmúlt évek, e tárgykörben született ítélkezési gyakorlatáról közölt jelentős értékkel bíró statisztikákat, alább lássunk ezekből néhányat.

³⁵⁶ POTOCKA-SIONEK, Nastazja: *Easier done than said? – An Empirical Analysis of Case Law on Platform Work in the EU* in: Hungarian Labour Law E-Journal 2023/1. 46-65. o. (A tanulmány elérhető: https://www.hlj.hu/letolt/2023_1_a/03_NPotockaSionek_hlj_uj_2023_1.pdf) (A letöltés ideje: 2024. április 30.)



357

A fenti diagram a 2015-2022-es időszakot alapul véve mutatja meg azt, hogy miként alakultak a 27 tagállamban a platformmunka tárgykörében indított perek, darabszámukat tekintve. Jól látható, hogy míg a vizsgált időszak elején a benyújtott keresetek elenyésző számban voltak jelen, addig ez a szám – az összes ügyet tekintve – gyakorlatilag harmincszorosára nőtt 2018-ra. Ez önmagában nem tekinthető meglepő adatnak, hiszen a platformmunka népszerűsége és az így foglalkoztatottak számának töretlen növekedése az azzal kapcsolatos jogviták számát is értelemszerűen sokszorozza, ugyanakkor ez a szám még mindig nem tekinthető jelentősnek annak tükrében, hogy hány fő dolgozott már akkor platformmunkásként. Ami azonban sokkal érdekesebb kérdésként adódik, hogy mi indokolja azt, hogy a platformmunkával kapcsolatos peres ügyek száma 2022-re gyakorlatilag a felére csökkent; ezen belül is figyelemre méltó, hogy az elsőfokú ügyek száma gyakorlatilag a 2018-19-es időszak harmadára esett vissza. Ha figyelembe vesszük azt, hogy a platformmunkások elsősorban jogviszonyuk megfelelő klasszifikációja érdekében indítottak és indítanak pereseket jelenleg is,³⁵⁸ valamint azt, hogy a tagállami szabályozás a platformmunkások státuszával kapcsolatban széttartónak, akár

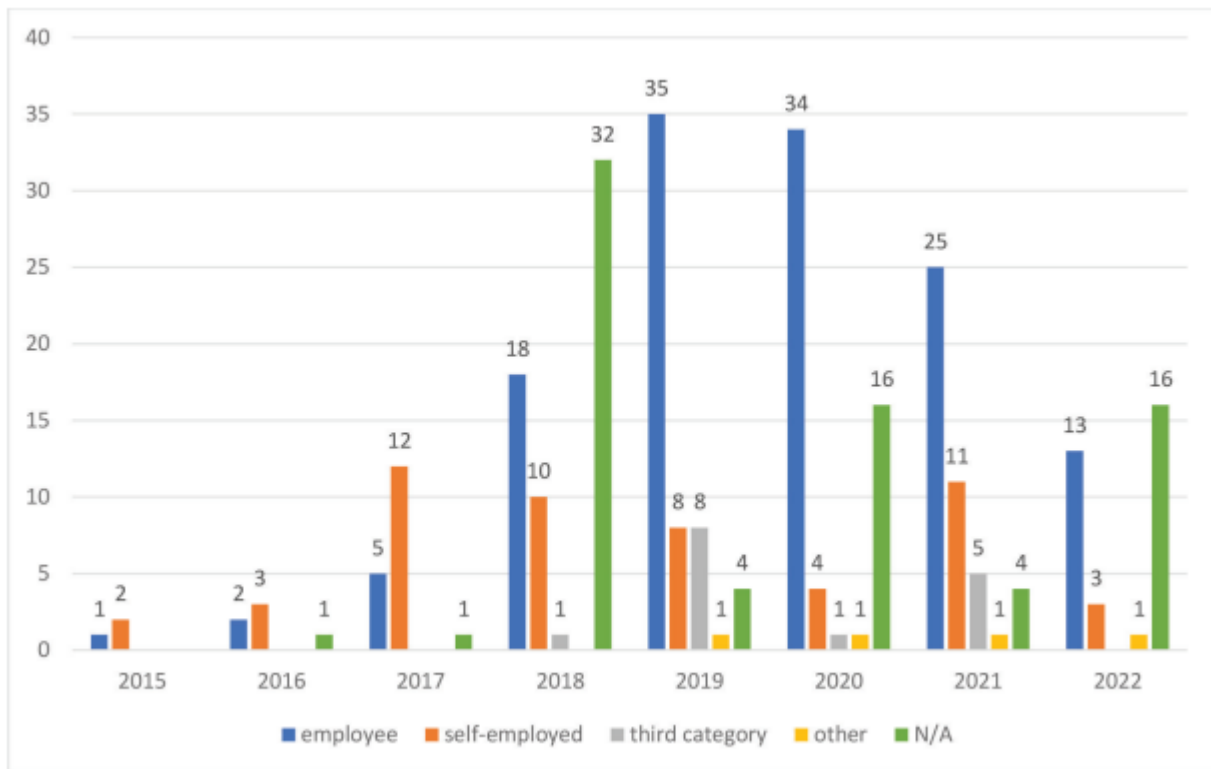
³⁵⁷ Jelen ábrán kék színnel kerülnek feltüntetésre az elsőfokú, narancssárgával a másodfokú, szürke színnek a harmadfokú ügyek, a zöld színű vonal pedig az összes ügyet jelzi. (POTOCKA-SIONEK im. 48. o.)

³⁵⁸ Az ezzel kapcsolatos részletesebb érvelést ld. a tagállami gyakorlati példák bemutatásánál (azaz ezen alfejezet későbbi részében). A megfogalmazás szándékos, ugyanis a későbbiekben látható, hogy sok esetben nem önmagában a munkavállalóként történő azonosításuk érdekében pereskednek a platformmunkások, hanem egyes munkavállalói részjogosultságok alkalmazhatóságát igyekeznek kivívni önmaguk vonatkozásában – ennek sikerességéről a későbbiekben szintén esik majd szó.

hektikusnak is tekinthető, akkor a visszaesés oka vélelmezhetően arra vezethető vissza, hogy egyrészt a korábban hozott döntések kedvezőtlen hatása egyfajta fagyasztó hatást gyakorol a későbbi igényérvényesítésre. Ha az előző logikai következtetést igaznak fogadjuk el, akkor helyénvalónak tekinthető az a megállapítás is, miszerint az egyes tagállami ítélkezési gyakorlatok valamelyest kölcsönhatásban állnak egymással, vagyis tekintettel vannak az azonos tárgykörben született, más tagállambeli bíróság döntésére. E jogértelmezési mechanizmus persze kockázatos is, hiszem ambivalens ítélkezési gyakorlat kialakulását vetítheti előre, hiszen egy kardinális kérdésekben állást foglaló tagállami törvénykezési tevékenység úgy alkothat meg egy látens precedensjogot, hogy az eltérő jogszabályi környezetben nyugszik, már csak azért is, mivel bár a munkajog számos területe – részben – harmonizáltnak tekinthető³⁵⁹, a munkaügyi szabályok mégiscsak javarészt tagállami hatáskörbe tartoznak.

A következőkben megvizsgálom az egyes klasszifikációs megoldásokkal kapcsolatos döntések megoszlását a döntések éveire figyelemmel.

³⁵⁹ A munkajog számos területén találkozhatunk uniós normákkal, a harmonizációs kísérletek főként irányelvformájában, minimum-követelmények meghatározásában jelentkeznek, mint például a Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről stb.



360

A fenti kimutatás nem teljes körűen ugyan, de tükrözi a korábban írtakat, jól látható a diagramból, hogy a vizsgált időszak kezdetén még elenyésző számban voltak munkavállalónak minősítve a platformmunkások; e minősítés leginkább a 2018-2020 közötti időszakban volt meghatározó, azonban ez már napjainkban csökkenő tendenciát mutat. Ez már csak azon okból is nehezen megindokolható mivel a már említett platformmunka-irányelv is azt a tendenciát követi, hogy főszabály szerint minden platformmunkás munkavállalónak tekintendő ellenkező bizonyításáig,³⁶¹ így a tagállami ítélkezési gyakorlat ezzel lényegében teljesen szembe megy. Értelemszerűen nem lehet számon kérni a független bíróságokon azt, hogy egy még hatályba nem lépett jogszabály-tervezet rendelkezéseit miért nem tekinti magára nézve kötelezőnek, ugyanakkor ez a fajta „lázadás” az uniós jogalkotással szemben mégiscsak figyelemre méltó.

A klasszifikáció kérdésében a hivatkozott kutatás vizsgálta azt is, hogy az egyes tagállamok döntéshozatala kapcsán milyen tényezők játszottak szerepet az önfoglalkoztatói, illetve a munkavállalói minősítéseknél, ezeket összegzik az alábbi grafikonok.

³⁶⁰ Jelen ábrán kék színnel kerültek megjelölésre a munkavállalók, narancssárga színnel az önfoglalkoztatók, szürke színnel a harmadik kategóriába tartozó személyek, citromsárga színnel pedig az egyéb kategória került személyek. (POTOCKA-SIONEK im. 49. o.)

³⁶¹ Ld. az platformmunka-irányelvvvel kapcsolatos kutatás eredményeinél, az egyes vélelmeknél.



362

A fenti kimutatás arra ad választ, hogy a tagállami bíróságok mely minősítési szempontokat találták döntő erejűnek az önfoglalkoztatói minősítésről rendelkező döntéseikben, az egyes színezések a különböző platformokat jelzik, a vízszintes skálán lévő számok az ügyek számát jelzik, a függőleges skálán pedig a minősítő jegyek, felül a leggyakrabban alkalmazott szempont. Mindezekből világosan kitűnik, hogy a leggyakrabban alkalmazott érvelés a bíróságok részéről az volt, hogy munkavállalói státusz megállapításának a gátja a munkavégzési kötelezettség hiánya, a munkaidő beosztásának joga, a versenytársaknak végezhető munka lehetősége, a munkáltatói ellenőrzés hiánya, valamint az egyéni vállalkozói státuszban történő tevékenykedés. Mindezek értékelését megelőzően lássuk alább a munkavállalói minősítési kritériumok megoszlását.

³⁶² POTOCKA-SIONEK im. 58. o.



363

A megelőző táblázattal ellentétben a fenti diagram azt mutatja meg, hogy milyen szempontok játszottak döntő szerepet a fenti platformok dolgozóinak munkavállalóként történő azonosításában, ezek döntően: az ellenőrzés/felügyelet szintje, az alkalmazható szankciók természete és mértéke, az utasítások természete, gyakorisága, mértéke, valamint a munkáltatói szervezetben megvalósuló integráció természete.

Megállapítható a fentiekből, hogy a munkaviszony megállapításánál a munkáltatói jogosultságok gyakorlásának mértéke dominál a tagállami gyakorlatokban, hiszen az ellenőrzés és irányítás gyakorlása, valamint a szankciók kiszabása jellemzően a klasszikus munkaviszonyokban fordul elő.

Mindezen adatokból azonban kizárólag akkor vonható le érdemi részkonklúzió, ha az önfoglalkoztatói és a munkavállalói minősítési szempontokat összevetjük. E körben némiképp ellentmondásosnak hathat az a tény, hogy a két táblázatban szereplő vizsgált platformok kapcsán születtek meg az ellentmondásos minősítések. Tekintettel arra a premisszára, hogy a tagállami gyakorlat kölcsönös hatást fejt ki a tagállamok között, nehezen érthető az, hogy az egyes, *többségében azonos* platformoknál mi indokolja azt, hogy egyik esetben az önfoglalkoztatói, míg másik esetben a munkavállalói minősítés nyert teret az egyes,

³⁶³ POTOCKA-SIONEK im. 60. o.

klasszifikációt érintő kérdésekben.³⁶⁴ Amennyiben a döntések azonos tagállam bíróságai előtt születtek, úgy az már önmagában aggályos, ha viszont különböző tagállamok ennyire eltérően értelmezik a platformmunkások jogállását, úgy könnyen előállhat az a helyzet, hogy például két Deliveroo-futár eltérő jogállást fog élvezni a teljesítés helye szerinti tagállam joga szerint, noha ugyanazon tevékenységet folytatják. Ismételten hangsúlyozom, hogy e körben a probléma nem pusztán elméleti jellegű, hiszen a munkavállalói jogálláshoz társuló védőmechanizmusok – értelemszerűen főként „főállásban” végzett platformmunka esetén – számottevő szociális és gazdasági hatást gyakorolnak.

3.3.3 Az irányadó tagállami joggyakorlati irányvonalak áttekintése

3.3.3.1 Belgium

A belga ítélkezési gyakorlat a platformmunkások kapcsán változatos képet mutat, azonban mindez nem jelenti azt, hogy ne lenne tetten érhető egyfajta evolúció a klasszifikáció egységességét illetően. A belgiumi bíróságok előtt a személy- és ételszállítással foglalkozó platformok jogvitái realizálódtak, nevezetesen az Uberé és a Deliverooé.

A Deliveroo esetén a belga törvénykezés számottevő, vagyis a platformmunkások jogi státuszát érdemben befolyásoló döntésre nem jutott, ugyanis a szociális védelem kiterjesztési kérdéseinek megválaszolása céljából indított eljárásban az elsőfokú eljárás nem ért célt, ugyanis a másodfokú bíróság az elsőfokú bírói döntés felülbírálata során azt hatályon kívül helyezte, míg a másik – azonos tárgykörben indult – elsőfokú ítéletet a másodfokú bíróság megsemmisítette. Mindezek alapján megállapítható, hogy bár a Deliveroo futárokat első fokon munkavállalói státusszal illették, addig ez már a másodfokon nem állt meg, elsősorban formális okok vonatkozásában.³⁶⁵

³⁶⁴ E körben ld. még: HIESSL, Christina: *The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis* in: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42., 2021. 465-518. o. (a tanulmány online elérhető:

<https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj42&collection=journals&id=489&startid=&end=542>) (A letöltés ideje: 2024. május 3.) és SEINER, Joseph A.: *Platforms Pleading: Analyzing Employment Disputes in the Technology Sector* in: *Washington Law Review* 94., 1947-1988. o. (a tanulmány online elérhető: https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/washlr94&div=47&g_sent=1&casa_token=&collection=journals) (A letöltés ideje: 2024. május 3.)

³⁶⁵ A Commission Administrative de règlement de la relation de travail /CRT/ előtt folyó elsőfokú ügyek száma: 116 – FR – 20180209 és 113 – FR – 20180123, a Tribunal du travail francophone de Bruxelles előtt folyó másodfokú ügy száma: R.G. no 18/2076/A. E körben ld. még: *Nastazja POTOCKA-SIONEK: Easier done than said?*

Az Uber esetében az elsőfokú eljárás elsősorban nem is a platformmunkások klasszifikációjával kapcsolatban indult, ugyanis az ügy tárgya a sofőrök társadalombiztosítással kapcsolatos hozzájárulási kötelezettségének megállapításáról szólt, amellett, hogy az Uber sofőrjeit a belga jog önfoglalkoztatóként azonosította. A másik Uber-esetben azonban a klasszifikációval kapcsolatos jelentős állásfoglalással találkozhatunk, ugyanis ebben az elsőfokú bíróság már megállapította az Uber és a BPRA³⁶⁶ munkáltatói státuszát – értelemszerűen ezzel klasszifikálva a sofőröket munkavállalókként. Ez utóbbi döntés ellen jogorvoslatot nyújtott be az Uber, amely ügyben jogerős döntés még nem született.³⁶⁷

3.3.3.2 Németország

A német ítélkezési gyakorlatban egy jelentősebb ítélettel találkozhatunk, amely a Roamler³⁶⁸ platform kapcsán született. Itt egy hosszadalmas jogvita eredményeként került megállapításra, hogy az említett platform alkalmazottai munkavállalóknak minősülnek, figyelemmel arra, hogy a német Szövetségi Munkaügyi Bíróság a függő helyzetet, valamint a munkáltató széles jogköreit egyértelműen munkaviszonyra utaló elemként azonosította.³⁶⁹

3.3.3.3 Dánia

A dán joggyakorlat két platform, a Hilfr és a Happy Helper kapcsán is tett megállapításokat, azonban itt nem a klasszifikáció kérdése volt a jogvita homlokterében – a versenyjogi hatáskörrel rendelkező Konkurrencerádet mindkét platform esetében megállapította, hogy a platformok azzal, hogy a platformmunkások minimálbérére vonatkozóan vezettek be intézkedéseket – egy kollektív szerződés létrehozásával –, megsértették a hatályos versenyjogi szabályokat.

– *An Empirical Analysis of Case Law on Platform Work in the EU* In: Hungarian Labour Law E-Journal, 2023/1. szám, im. 61. o. (A tanulmány online elérhető: https://hlj.hu/letolt/2023_1_a/03_NPotockaSionek_hlj_uj_2023_1.pdf) (A letöltés ideje: 2024. április 3.)

³⁶⁶ Belgian Platform Rider Association

³⁶⁷ A döntéseket itt is valamennyi esetben a CRT hozta, 187 – FR – 20200707 ügyszámon utóbbi. E körben ld. még: HIEBL, Christina: *The classification of platform workers in case law: A cross-European comparative analysis* In: Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 42/2., 2022.még: HIESSL im. 4-23. o. (A tanulmány elérhető: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3982738) (A letöltés ideje: 2024. április 3.)

³⁶⁸ A Roamler digitális merchandising és értékesítési tevékenységet folytató platform.

³⁶⁹ Az eset megjárta az elsőfokú Arbeitsgericht Münchent (19 Ca 6915/18), a másodfokú Landesarbeitsgericht Münchent (8 Sa 146/19) és a harmadfokon eljáró Bundesarbeitsgerichtet (9 AZR 102/20). Ld. még az ügyekben született sajtóközleményt: <https://elw-network.eu/wp-content/uploads/2020/12/2020-12-1-translation-of-the-press-releas-of-the-German-Federal-Labour-Court-crowd-working.pdf> (A letöltés ideje: 2024. április 4.)

Ezen döntésekből – még ha közvetve is – levezethető az, hogy a dán jogalkalmazás kétséget kizáróan önfoglalkoztatónak tekinti a platformmunkásokat, és ebből következően a kollektív szerződésüket sem tekintik kollektív szerződésnek, így a minimálbérre vonatkozó rendelkezéseket – mint versenycsorbító normákat – sem tekinti jogszerűnek.³⁷⁰

3.3.3.4 Spanyolország

Talán nem túlzás azt állítani, hogy a spanyol ítélkezési gyakorlat tekinthető a legtermékenyebbnek a platformmunkával kapcsolatos döntések meghozatalát illetően, ugyanis a kézirat lezárásának időpontjáig közel 50 ügyről van tudomásunk. E körben – a jelentős mennyiségű ügyszámra tekintettel – értelemszerűen egyfajta csoportosítással érdemes operálni, a megfelelő szintézisek levonásával egyidejűleg. Az ügyek több platformot³⁷¹ is érintettek, azonban alapvetően az ügyek tárgyát két témakör dominálja:

1. A szociális védelemmel összefüggő járulékok visszamenőleges kivetése,
2. A határozatlan idejű munkaszerződéssel összefüggő jogosultságok visszamenőleges hatályú biztosítása a platformmunkások számára.

Szükséges megjegyezni, hogy a spanyol jogalkalmazás a platformmunkásokat alapvetően munkavállalóknak ismeri el³⁷², azonban ennek egységes jogszabályi alapját az Európa-szerte úttörőnek mondható *Riders' Law*, amely a platformmunkások klasszifikációjában alkotott maradandót:

„Másodszor, új kiegészítő rendelkezést vezet be a munkaviszony vélelmezésére vonatkozóan bármilyen típusú termék vagy áru kiszállításával vagy forgalmazásával kapcsolatos tevékenységekben, amikor a vállalat a szervezési, irányítási és ellenőrzési jogkörét a szolgáltatás vagy a munkafeltételek algoritmikus irányítása révén, digitális platformon keresztül gyakorolja. (...)”³⁷³

³⁷⁰ Ld.: Konkurrençerådsaf grelse den 26. august 2020

³⁷¹ Nevezetesen a személyszállítással foglalkozó Blablacart, Ubert és Cabifyt, valamint az ételkiszállítással foglalkozó Deliveroot, Glovot, Take Eat Easyt és UberEatset.

³⁷² Ld. többek között az alábbi döntéseket: Juzgado de lo Social de Barcelona 213/2018., 193/2019., Juzgado de lo Social de Valencia 244/2018., 197/2019., Juzgado de lo Social de Madrid 53/2019., 128/2019., 130/2019., 134/2019., 188/2019., Juzgado de lo Social de Gijón 61/2019.

³⁷³ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. (BOE-A-2021-15767, 2021. szeptember 29.) II. pont, 3. bekezdés („En segundo lugar, introduce una nueva disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía,

A spanyol példa azért is tekinthető egyedülállónak, mert gyakorlatilag a platformmunkások által indított perek kényszerítették ki a tagállami jogalkotási folyamatot, amely a klasszifikáció kérdésében foglalt állást. Azért is tekinthető ez a jogi aktus jóformán példa nélkülinek, mert a tagállami szabályozás kifejezetten a digitális platformok szabályozását célozza, ezzel megelőzve az uniós jogalkotási folyamatot.

3.3.3.5 Finnország

A finn joggyakorlat nem bővelkedik a platformmunkával kapcsolatos ügyekben, ugyanakkor e tagállam vonatkozásában is jelentős fejleményként értékelhető, hogy a finnországi Munkástanács megállapította, hogy az ételszállítással foglalkozó platformok dolgozói vonatkozásában fennáll minden olyan körülmény, amely megalapozza a munkavállalóként történő klasszifikációjukat.³⁷⁴

3.3.3.6 Franciaország

A spanyol ítélkezési gyakorlatban fellelhető ügyek mennyiségével talán a francia bíróságok által feldolgozott és érdemi döntéssel lezárt ügyek képesek konkurálni.³⁷⁵ A spanyol döntésekkel ellentétben e körben azonban itt egyfajta evolúció figyelhető meg, elsősorban a klasszifikációt illetően. 2015-2016-ban született ítéletek még arról tanúskodtak, hogy a francia jogalkalmazás a platformmunkások igényeinek elbírálására hatáskörrel rendelkező ítélkező szervként a polgári jogi ügyekben ítélkező bíróságokat jelölte ki a munkaügyi bíróságok helyett.³⁷⁶

Ezt követően azonban fordulat állt be a francia jogalkalmazásban, ugyanis a bíróságok 2020-2021-től elkezdték az egyes esetek részletes vizsgálatát, és számos ügyben megállapították a

cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. (...)

³⁷⁴ Työneuvosto TN 1481-20 és TN 1482-20 (A két döntés tartalmát tekintve megegyezik, a TN-1481-20-as számú döntés elérhető: <https://tem.fi/documents/1410877/119208150/Lausunto+TN+1481-20+%C3%A4%C3%A4n.+6-3.pdf/57a8d36a-07cb-8794-046a-2bb5cdd57578/Lausunto+TN+1481-20+%C3%A4%C3%A4n.+6-3.pdf?version=1.0&t=1684931346085>) (A letöltés ideje: 2024. április 12.)

³⁷⁵ A spanyol bírói gyakorlathoz hasonlóan, a francia bíróság előtt is számos platform munkásai jelentek már meg – úgymint: LeCab, Deliveroo, Take Eat Easy, Uber, Clic and Walk, Bolt stb.

³⁷⁶ Ld.: Conseil de Prud’hommes de Paris: RG n° F14/7887, Cour d’appel de Paris: RG n° 15/06489, Conseil de Prud’hommes de Paris: RG n° F15/0164

platformmunkások munkavállalói státuszát, ezzel egyidőben pedig visszamenőleges fizetési kötelezettséget róttak a platformokra.³⁷⁷ Mindezek mellett – meglepő módon – büntetőjogi felelősség is megállapításra került egy esetben munkaviszonyt leplező szerződés okán.³⁷⁸

Összességében megállapítható, hogy a francia bíróságok a korábbi, önfoglalkoztatói státusz dominanciáját visszaszorították, és egyre inkább a munkavállalói minősítések kezdenek előtérbe kerülni.

3.3.3.7 Olaszország

Az olaszországi bíróságok kétarcú döntéshozatali gyakorlatról tartanak tükröt a szakmai közönségnek, ugyanis amellet, hogy a munkavállalói klasszifikáció fellelhető az ítélkezési gyakorlatban,³⁷⁹ számos alkalommal egy ún. harmadik kategóriát alkalmaz a jogalkalmazó. E jogi kategória tartalmát tekintve azonban sok esetben megegyezik a klasszikus munkavállalói jogosultságokkal (mint például: kollektív szerződés rendelkezései vonatkoznak rá, túlmunkadíjazásra jogosult stb.).³⁸⁰ Mindezekből következően nem derül ki az olasz ítéletek vizsgálatából, hogy e harmadik kategória mennyiben jelent megkerülhetetlen nívumot a klasszifikáció terén, amely arra engedi következtetni a vizsgálódót, hogy valamely más jogterületen bír e kategória jelentőséggel (pl.: adójog, közigazgatási jog).

3.3.3.8 Hollandia

A holland jogalkalmazás bár nem bővelkedik ilyen tárgyú jogesetekben, annál mérvadóbb döntések születtek. A tagállami ítéletek is az előzőekhez hasonló képet mutatnak, ráadásul az idő előrehaladtával egyre inkább tetten érhető a munkavállalóként történő klasszifikáció. A vonatkozó ügyekben elsősorban az ágazati kollektív szerződés platformmunkásokra történő hatályának kiterjesztéséről rendelkezik a holland törvénykezés.³⁸¹

³⁷⁷ Ld.: Conseil de Prud'hommes de Paris: RG n° 14/16389, RG n° 14/11044, Cour d'appel de Lyon: RG n° 17/00351, RG n° 17/00349

³⁷⁸ Ld.: Cour d'appel de Douai: RG n° 19/00137

³⁷⁹ Tribunale di Palermo: RG n. 7283/2020

³⁸⁰ E körben ld.: Corte di Appello di Torino: RG n. 468/2018, Corte di Cassazione: RG n. 11629/2019, Tribunale di Bologna: RG n. 2949/2019, RG n. 2170/2020, Tribunale di Firenze: RG n. 2425/2020, Tribunale di Milano: RG n. 889/2021, Tribunale di Palermo: GL n. 740/2021.

³⁸¹ Rechtbank Amsterdam: CV EXPL 18- 14763, CV EXPL 18- 23708, CV EXPL 20- 22882

3.3.3.9 Svédország

A svéd bírósági gyakorlat sem bővelkedik jogerős döntésekben a platformmunkások státuszát illetően, azonban a „trend” itt is tetten érhető azzal, hogy itt a váltás élesebb volt, ugyanis 2018-19-ben első- és másodfokon is önfoglalkoztatói státuszba sorolták be a *Cool Company* platformmunkását, megállapítva azt, hogy nem kell rá kiterjesztenie a platformnak a munkabiztonságra és munkaegészségügyre vonatkozó előírásokat.³⁸²

Mindezekkel ellentétben, két 2020-as ügyben már a svéd bíróságok kimondták a platformmunkások – mint munkavállalók – jogosultságát arra nézve, hogy ők is részesüljenek a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szabályok nyújtotta előnyökből.³⁸³

3.3.3.10 Részkonklúzió

Álláspontom szerint a vizsgált tagállami bírósági gyakorlatok – a jogerős, a téma vizsgálata szempontjából relevanciával bíró ítéletek csekély számossága ellenére is – hordoznak magukban rendszeralkotásra alkalmas, *kohéziós* elemeket, amelyek kiteljesedése és teljes körű integrációja esetén képesek lehetnek a kontinentális jogfelfogásunk szignifikáns formálására, már ami a platformalapú munkavégzés klasszifikációs dilemmáit illeti.

Figyelemre méltó körülményként értékelhető, hogy a különböző tagállamok bíróságai, mintegy kölcsönhatás szerűen a 2020-as évek fordulóján perspektívát váltottak, és elkezdtek elismerni a platformmunkások munkavállalói mivoltát, noha az egyes perekben ennek kimondására nem került sor jelentős mértékben, hiszen a munkavállalói jogosultságok garantálásának elmaradásával összefüggő szankcionálás érhető tetten az ítéletek szövegeiben.

E jelentős fordulat megítélésem szerint azonban korántsem tekinthető véletlen egybeesésnek, ugyanis az egyes tagállamok bíróságai egymás ítélkezési gyakorlatát mintegy figyelemmel kísérve, egymásra is reagálnak, megteremtve ezzel egy *de facto* európai ítélkezési gyakorlatot.

Szinte lehetetlen és talán nem kívánatos volna egy, a tagállami ítélkezési autonómiát sértő, és hatáskörökön túllépő ítélkezési gyakorlatot kialakítani, ugyanakkor véleményem szerint azzal,

³⁸² Förvaltningsrätten i Stockholm: Mål nr 3944-17, Kamarrätten i Stockholm: Mål nr 5725-18

³⁸³ Arbetsmiljöverket: 2019/062973, 2020/000125

hogy az egyes tagállami bíróságok hatásköreiket és ítélkezési szabadságukat nem sértő módon, kölcsönhatásban működnek más tagállamok azonos szintű bíróságaival, olyan sajátos precedensre tehetünk szert, amely egyfajta új szokásjogként az uniós munkajog pragmatikáját is megerősítheti e téren. Ez pedig számos, a tagállami határokon belüli vagy azokon átnyúló, nívumnak számító jogeset megoldásában nyújthatna kiszámítható és hatékony segítséget.³⁸⁴

3.3.4 A platform munkát érintő magyar joggyakorlat formálódása – a 2023-as Foodora-ítélet kritikai analízise

A magyar bírósági gyakorlat vonatkozásában arra a megállapításra jutottam, hogy a jelen részfejezetben tárgyalt döntés mindenképpen megérdemel egy önálló szerkezeti egységet, tekintettel annak jelentőségére, valamint a hazai, platformmunkával kapcsolatos gondolkodás rohamléptekben fejlődő természetére.

Sajnálatos módon jelen dolgozat megírásának időpontjában még nem áll rendelkezésre a magyar munkaügyi bíróságok által hozott, kutatási szempontból releváns számú ítélet, ugyanakkor a közelmúltban éppen egy, a Kúriát is megjárta „platform-döntés” született, amely mindenképpen elemzésre szorul. A következőkben tehát a *Foodora-ítéletet*³⁸⁵ fogom elemezni, a bírói megállapításokhoz tartozó következtetésem ismertetése mellett.

³⁸⁴ E körben ALOISI az alábbiakat rögzíti: „*In this ‘rich exchange of messages’, a new social dimension is developing that transcends domestic legal systems.52 Reading the fine print of these intriguing jurisprudential developments, it becomes apparent that such a conversational relationship between courts is also consolidating a gradual, bottom-up cohesion in a context of dynamic cross-fertilisation. Foreign courts pay attention to what courts in other jurisdictions have decided. This comes as no surprise: several cases involve workers hired by the same multinational companies, applying comparable conditions and replicating the same business organisation.*” (ALOISI, Antonio: *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead* In: *European Labour Law Journal*, Vol. 13/1., 2022. 14. o.) (A tanulmány elérhető: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525211062557>) (A letöltés ideje: 2024. április 18.)

³⁸⁵ A tárgyalt ítéletek elemzése során annak rendelkezései kerülnek ismertetésre, az ítéletek az alábbi ügyszámokon szerepelnek: Debreceni Törvényszék 13.M.70.070/2021/27. sz. ítélete, a Debreceni Ítéltábla Mf.50063/2022/7. sz. ítélete és a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. sz. ítélete. Hangsúlyozandó, hogy az ügy nem hagyta érintetlenül a munkajogi tudományos közösséget, a teljesség igénye nélkül a témában született releváns tanulmányokat illetően ld.: MÉLYPATAKI Gábor: *Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében* In: Miskolci Jogi Szemle, ME-ÁJK, 18/3., 2023. 52-66. o., SZABÓ Patrik: *A platformalapú foglalkoztatás minősítésével kapcsolatos hazai bírósági ítéletek bemutatása, különös tekintettel a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletére*, In: *Munkajog, HVG-ORAC Kft.*, 2024/2. 62-69. o.

3.3.4.1 Az elsőfokú eljárás

Az elsőfokú bírósági eljárásban a platformmunkás felperes az alperes platformmal szemben egy megállapítási keresetet³⁸⁶ terjesztett elő, amelyben kérte, hogy a törvényszék állapítsa meg, hogy a felperes 2019. október 17. napja és 2020. január 15. napja között heti 40 órás általános munkaidő figyelembevételével, havi bruttó 161.000.- Ft alapbér mellett munkaviszonyban állt az alperesnél.

A felperes keresetlevelében előadta, hogy 2019 októberében megkereste az alperest azzal, hogy ételfutárként szeretne nála dolgozni, amelyre figyelemmel 2019. október 17-én találkozott is az alperes képviselőjével. A találkozó alkalmával az alperes képviselője arról tájékoztatta a felperest, hogy a felperes munkavégzése az alperes által egy héttel előre megadott időszakokon belül ún. szabad időszakokra jelentkezhet, – a felperes választása szerint – 2, 4 vagy 8 órás időtartamokra.

A felperes bérezése akként történt, hogy az alperes 1.000.- Ft órabért fizetett minden aktív időszakra, továbbá a felperes ún. címpénzben részesült, vagyis minden teljesített kiszállítás után jövedelem illette meg, továbbá 8 órás aktív időszak vállalása esetén 30 perc fizetett szünet is járt. A peres iratokból kiderül az is, hogy a felperes tudomással bírt arról, hogy az alperessel egyéni vállalkozóként kell szerződést kötnie, továbbá, aláírta az alperesnél hatályban lévő „Megbízási Keretszerződés Különös Szerződési Feltételei” elnevezésű okiratot.

Ezen okirat gyakorlatilag a futárként történő tevékenykedés feltételeit rögzítette, kevés meglepetést tartalmazva: a felperes fogadta az egyes kiszállítóhelyek által leadott és a platform által közvetített rendelkezéseket, amelyeket kiszállított a megadott címre.

A rendelkezések elfogadása és a kiszállítás gyorsasága ugyanakkor nem volt indifferens, mivel az alperes ezek alapján heti rendszerességgel értékelté őket, és rangsorolta a futárokat. A

³⁸⁶ Tette mindezt a Pp. 172.§ (3) bekezdése alapján: „Valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges, és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányában vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető. A bíróság e törvényes feltételek fennállását hivatalból vizsgálja.”

felperesnek 2019 decemberében balesete volt és gépjárműve javításra szorult, amelynek eredményeként kevés időszakot vállalt teljesíteni, majd végül jogviszonyát megszüntette.

A felperes értelemszerűen a mellett érvelt, hogy az alperesnél eltöltött időszakot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni, ennek érdekében az alábbiakat rögzítette.

Hivatkozott arra, hogy munkáját személyesen kellett ellátnia az alperes által biztosított eszközökkel – az alperes társaságot megjelenítő és arculatához illeszkedő egyenruhában és hőtartó táskával –, továbbá előadta, hogy az alperes és közte olyan hierarchikus viszony állt fenn, amely alapján az alperes utasításai szerint kellett rendszeres jelleggel munkát végeznie, amelyből egyértelműen az következik, hogy a felperes munkavállalóként klasszifikálendő, hiszen a munkaviszonyra jellemző főbb minősítőjegyek megtalálhatóak a jogviszonyban.

Mindezek megerősítésére hozzátette, hogy hiába mutatja azt a formális elemzés, hogy polgári jogi jogviszony állt fenn a felek között, ez még önmagában nem alkalmas arra, hogy a munkajog hatálya alól kivonják magukat a felek, ekként a tartalmában fennálló munkaviszony nem leplezhető.

Az alperes ellenkérelmében kérte, hogy a törvényszék a felperes keresetét utasítsa el, azt formai és tartalmi okból egyaránt támadta. Álláspontja szerint a kereset érdemben nem bírálható el, figyelemmel arra, hogy a megállapítási perindítás előfeltételei³⁸⁷ nem állnak fenn, mivel a felperes nem vezette le a jogmegóvás szükségességét. Ezen érvelést egyébként az elsőfokú bíróság elvetette, ugyanis a felperes hivatkozott a munkaviszonnyal szükségszerűen együtt járó társadalombiztosítási jogosultságok hiányára, amelyet a törvényszék az érdemi vizsgálatra való alkalmasság vizsgálatában elegendőnek talált.

Az alperes ellenkérelmének az ügy érdemére vonatkozó részében előadta, hogy álláspontja szerint semmiképpen sem munkaviszony állt fenn a felek között, ennek alátámasztására a következőket nyilatkozta.

Elsőként rögzítette, hogy felperes egyéni vállalkozói minőségében, megbízottként kötött szerződést, amely eleve kizárja a munkaviszony fennálltát. Ezt követően előadta, hogy a

³⁸⁷ Pp. 172.§ (3) bekezdése

felperes maga választhatta meg, hogy mely periódusokban kíván dolgozni, azokat az alperes nem szabta meg előre, valamint a feladatait javarészt saját eszközökkel végezte – ld. saját mobiltelefont használt, saját járművel szállított stb. –, továbbá a felperest semmiféle általános rendelkezésre állási kötelezettség nem terhelte, így értelemszerűen magára sem tekintette kötelező erejűnek az Mt. 51.§-ában foglalt foglalkoztatási kötelezettséget.

Mindezek mellett érvelésében kitért a felperes által előadott hierarchikus viszony természetére is, amely kapcsán előadta, hogy álláspontja szerint az a szintű ellenőrzés és utasításadási jog, amelyet a felperes felett gyakorolt, nem haladta meg a megbízási szerződésekben szokásos mértéket.

Végezetül előadta, hogy álláspontja szerint a felek között létrejött szerződés korántsem leplez semmiféle munkaviszonyt, hiszen mind a felperes, mind az alperes pontosan tisztában volt azzal, hogy megbízási szerződés fog közöttük létrejönni.

Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította. Indokolásában rögzítette, hogy figyelemmel arra, hogy a magyar munkajogi rendszer a munkát végzők kapcsán dichotóm felosztást alkalmaz³⁸⁸, nevezetesen vagy a polgári jog hatálya terjed ki a jogalanyra, vagy munkavállalónak tekintendő, így a bíróság is e két kategória vizsgálata alapján hozta meg döntését.

Az Mt. 42.§ (2) bekezdésében foglaltakra figyelemmel az elsőfokú ítélet rögzíti, hogy a munkaviszonyra minősítés elsődleges kritériumai az alábbiak:

- a munkavállaló a munkáltató irányítása szerint végez munkát,
- szigorú alá-fölé rendeltségi viszony fennállta,
- munkáltató utasításadási és ellenőrzési joga,
- személyes munkavégzés kötelezettsége,
- munkáltató munkabérfizetési kötelezettsége.

Mindezek mellett a bizonyítási terhet az elsőfokú bíróság a felperesre hárította, neki kellett bizonyítania, hogy a perben érintett időszakban munkaviszonyban állt.

³⁸⁸ Ld. még: JAKAB (2018/4.) im.

Az elsőfokú bíróság döntésének indokolásában rögzítette továbbá, hogy az álláspontjának kialakításában a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv³⁸⁹ is szerepet játszott, az abban leírtak alapulvételével végezte a klasszifikációt. Az irányelv alapján a minősítő jegyek két kategóriába sorolhatók: elsődleges és másodlagos jegyekről beszélhetünk. Az imént említett felsorolás gyakorlatilag e szempontokat összegzi, ha nem is szöveghűen tükrözve azt.

A bírósági érvelés kiemelte, hogy a munkaszerződés érvényes létrejöttének elengedhetetlen feltétele a munkakörben és az alaphérben történő megállapodás, amely kapcsán rögzítette, hogy míg az előbbiben történő megállapodás egyértelműen tetten érhető – hiszen az a felek között sem volt vita tárgya –, addig az alaphérben történő megállapodást az elsőfokú bíróság nem látta bizonyítottnak.

Az ítélet a személyes munkavégzési kötelezettség körében akként foglalt állást, miszerint ez a körülmény önmagában nem bír döntő jelentőséggel, hiszen egy megbízási szerződésben is kiköthetik a felek a személyes feladatellátási kötelezettséget.

A bíróság a felperes munkavégzési idejével kapcsolatban rögzítette, hogy bár valóban az alperes adta meg a „slotokat”, amikre lehetett jelentkezni, azonban a felperes dönthette el, hogy a rendelkezésre álló időtartamokban mikor kíván munkát végezni.

Az indokolás kiemelte továbbá, hogy a díjazással kapcsolatban fennálló körülmények sem engednek közvetlenül arra következtetni, hogy a peres felek között fennálló jogviszony munkaviszony lett volna, hiszen tartós megbízási jogviszonyban is megállapodhatnak akként a felek, hogy a díjazás időszakonként visszatérően jelentkeznek.

Mindezek mellett az elsőfokú bíróság kitért arra is – mintegy kardinális kérdésként –, hogy milyen álláspontot képvisel a peres felek között. A törvényszék ítéletében rámutatott arra, hogy álláspontja szerint a felperes nem az alperes szervezetén belül látta el feladatait, nem állt fenn hierarchikus kapcsolat, a felperes oldalán függőség nem jelentkezett a munkavégzésben.

³⁸⁹ Mivel az ítélet is rögzíti, így szükséges említést tenni arról, hogy az irányelv hatályát veszítette, azonban az abban leírtakat, a bíróságok a mai napig alkalmazzák ítélezési gyakorlatukban. A 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvre a továbbiakban 7001/2005. irányelvként fogok hivatkozni.

A bíróság hivatkozott továbbá arra, hogy egyoldalú irányításadási és utasításadási jogkör nem volt megállapítható, különösen azért, mivel a megbízási jogviszonyokban szokványos jogosultságokat meghaladóan az nem érvényesült.³⁹⁰

E körben kiemelés érdemelt, hogy a felperes önálló döntéseket hozhatott, az alperes közvetlenül nem ellenőrizte a kiszállítás módját, nem szabta meg a kiszállítás útvonalát. A jelen részfejezetben írt indokokra tekintettel a törvényszéki álláspont az volt, hogy a felek között mellérendeltség érvényesült, összességében pedig – az e körben írtakra figyelemmel – nem látta megalapozottnak a jogviszony munkaviszonnyá minősítését.

3.3.4.2 A másodfokú eljárás

Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen kérte, hogy a Debreceni Ítéletábrla változtassa meg az elsőfokú ítéletet akként, hogy a peres felek jogviszonyát munkaviszonnyá minősíti a keresetlevélben írtak szerint. Másodlagosan kérte, hogy az elsőfokú ítéletet helyezze hatályon kívül, és az elsőfokú bíróságot utasítsa új eljárás lefolytatására. Az elsődleges fellebbezési kérelem indokaként a felperes arra hivatkozott, hogy a törvényszék indokolása és az azokban megnyilvánuló jogi következtetések megalapozatlanok, helytelenek, míg a másodlagos fellebbezési kérelem vonatkozásában súlyos, az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértésre hivatkozott.

A fellebbezésben a felperes kifejtette, hogy álláspontja szerint alapvetően jogkérdésben kell állást foglalnia a bíróságnak, ugyanakkor a tényállás kiegészítését indítványozta, az ahhoz esetlegesen kapcsolódó, szükségszerűen felvetődő bizonyítási eljárás lefolytatásával.

E körben előadta, hogy a felperes kizárólag azért volt jelen egyéni vállalkozói minőségben a jogviszonyban, mivel ellenkező jogállásban ezt nem tehetne volna meg, de nem volt szándéka vállalkozási tevékenységet folytatni, továbbá a felperes önállóan számlát nem is állított ki a tevékenységéről, ugyanis az alperes végezte ezt a felperes által átadott belépési adatokkal, vagyis tulajdonképpen saját magának állított ki számlát.

³⁹⁰ NÁDAS György – ZACCARIA Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* In: Jogtudományi Közlöny, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2024/6. 283-294. o.

A felperes semmiféle mérlegelési és tárgyalási jogosultsággal nem rendelkezett a díjazásának mértékével kapcsolatban, annak kialakítása egyoldalúan az alperestől függött. Előadta továbbá azt is, hogy az alperes – az elsőfokú ítéletben rögzítettekkel ellentétben – szankcionálta a felperes inaktivitását, ugyanis a felperes ebben az esetben a besorolási kategóriáját nem tudta megtartani.

A felperes rögzítette, hogy az alperes osztályozása harmadik személyek felé történő „minőségbiztosítást” jelentett, ami alapján az 1-5-ig tartó osztályozási rendszerben előkelő osztályozás gyakorlatilag automatikusan betölthető időszakkal járt, így aki aktívan teljesített a vizsgált időszakban, számíthatott rá, hogy a következő időszakra és zónára nézve lesz helyre az adott „slotban”.

Ezzel szorosan összefüggött azon szankció alkalmazhatósága is, miszerint egy műszak során ha egy futár hosszabb ideig nem teljesített kiszállítást, úgy az alperes felvette vele a kapcsolatot, és két visszautasítást követően a rendszer kizárta az adott aktív időszakból.

A fenti tényállás-kiegészítéseken túl a felperes összegezte, hogy a vitatott jogkérdésben melyek azok a minősítő jegyek, amelyeket az elsőfokú bíróság nem kellő súllyal vett figyelembe az álláspontjának kialakítása során, hozzátéve, hogy önmagában az MK 170. sz. állásfoglalásra történő hivatkozás nem lehet alapja az ítéletnek, ugyanis azokat az időközben bekövetkezett jogszabályváltozásokkal összhangban kell értelmezni, ami nézetei szerint nem történt meg.

A felperes előadta, hogy álláspontja szerint melyek azok a minősítő jegyek, amelyek a munkaviszony fennálltát erősítik, úgymint az etikai normák betartatása, az aktív periódus alatti rendelkezésre állási kötelezettség és kizárólagosság, a szankcionálás természete, a személyes munkavégzési kötelezettség, az aktív periódusokban fennálló foglalkoztatási kötelezettség, az alperes utasításadási jogosultsága, a GPS-en és a call centerén alapuló ellenőrzési jogosultsága, a díjazás egyoldalú meghatározása.³⁹¹

Mindezek mellett hangsúlyozta, hogy a munka sajátos természete miatt nem a klasszikus munkaviszony dogmatikus jellemzőinek alkalmazhatóságának van helye, hanem a

³⁹¹ NÁDAS – ZACCARIA im. 287-289. o.

platformmunkavégzés sajátosságainak figyelembevételének és applikálhatóságának mérlegelésére.

Az alperes ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helyben hagyását. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást az ügy érdemi elbírálásához szükséges mértékben, kellően feltárta, és azokból helyes következtetéseket vont le. Fenntartotta az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatait, miszerint a perindítási jogosultsága sem volt a felperesnek a teljesítendő feltételek hiányosságai okán.

Az alperes fellebbezési ellenkérelmében vitatta, hogy a kérdés eldöntése pusztán jogkérdés lenne, álláspontja szerint a jogvita ténykérdéseken is alapult, amelyek kapcsán a felperes nem tett eleget bizonyítási kötelezettségének. Fenntartotta azon álláspontját, miszerint a per tárgyává tett jogviszonyt nem lehet munkaviszonynak minősíteni, a klasszifikációt az Mt. akkor hatályos jogszabálysövege alapján kellett elbírálni, ekként a platformmunka munkaviszonnyá minősítése nézetei szerint kizárólag jogalkotási tevékenységgel lehetséges, amelyre nem került sor.

Értelemszerűen vitatta a felperes által a munkaviszony – már említett – karakterisztikus jegyeinek fennálltát hivatkozó álláspontját, e körben kifejtette, hogy a felek szerződéses akarata polgári jogi jogviszony létrehozására irányult.

Az alperes a fentieket kifejtve előadta, hogy a felperest illetően semmilyen utasításadási és ellenőrzési jogosultság nem illette meg, elmondása szerint a futárok GPS-helyzetének ellenőrizhetősége pusztán egy lehetőség volt számára, azonban ezt a felperes vonatkozásában ténylegesen nem gyakorolta.

Az alperes tagadta, hogy a kiszállítások teljesítésének megtagadása bárminemű szankciót vont volna maga után, e miatt a felperest nem sorolta hátrébb, de ha még erre sor is került volna, akkor is jelentkezhetett aktív periódusokra, a felperes autonóm döntésén nyugodott az elvégzett munkák mennyisége és gyakorisága. Érvelése végén összegezte, hogy álláspontja szerint a közöttük fennállt jogviszony a polgári jog hatálya alá tartozik, így a törvényszék ítélete helytálló.

A Debreceni Ítéltábla a felperes fellebbezését alaposnak találta, azonban a felperes által hivatkozott súlyos eljárásjogi szabálysértést nem talált az elsőfokú eljárásban, amelyre figyelemmel az ügy érdemében³⁹² hozott döntést.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által felvett tényállást kiegészítette, e körben az alábbiakat rögzítette.

A Debreceni Ítéltábla vizsgálta az alperesnél hatályban lévő ÁSZF-et, és a munkavégzés természetét illetően megállapította, hogy az alapvetően két főbb elemre osztható: [I.] az ételfutárok az aktív periódusban rendelkezésre állnak, és várják azt, hogy kapnak-e az alperes által közvetített megrendelést, [II.] a megrendelés elfogadását követően az ételeket kiszállítják a megadott címre.³⁹³

Az ítélet rögzítette továbbá azt is, hogy az ételfutárok számára fizetendő megbízási díj két elemből tevődött össze, a futár alapdíjából³⁹⁴ és a kiszállítási díjából³⁹⁵. A díjazással kapcsolatban az Ítéltábla hozzátette, hogy a tényállás részeként szükséges rögzíteni, hogy az ÁSZF alapján a díjszabás az egyes körzetek (futárközetek) és a futárok által használt jármű alapján került megállapításra, minden hónapban, egyoldalúan az alperes által.

Ehhez annyi kiegészítést tett még a másodfokú bíróság, hogy a futár az alapdíjra való jogosultságát képes is volt elveszíteni az adott időszakban, ha a kijelölt körzetét elhagyta vagy az aktív periódusban a második megbízást is elutasítja vagy nem állapítható meg a nyomkövető alkalmazásban, hogy a körzetben tartózkodik vagy maga a futár teszi magát inaktívvá a rendszerben. Az Ítéltábla rögzítette a futárok – a perrel érintett időszakban irányadó – bértábláját is: ebben az időszakban a futárok alapdíja 850.- Ft, míg a kiszállítási díja 350.- Ft volt.

A Debreceni Ítéltábla a tényállás kiegészítését követően kifejtette az ügyben kialakított érdemi álláspontját. Eljárásjogi okokra hivatkozva az alaki pergátló akadályra vonatkozó alperesi érvelést elutasította, maga is jogszerűnek ítélte meg a kérdés érdemi vizsgálatra való jogosultságát.

³⁹² Pp. 383.§ (1) bekezdés

³⁹³ Foodora ÁSZF 3.2.1.-3.2.2.

³⁹⁴ Az ún. alapdíj a futár a rendelkezésre állása alatti és az ételkiszállítással töltött időszakra egyaránt megilleti, azaz az aktív periódus időszakára jár. (Foodora ÁSZF 3.2.2. a) pont)

³⁹⁵ Az ún. kiszállítási díj a tényleges kiszállított ételek után jár. (Foodora ÁSZF 3.2.2. b) pont)

A másodfokú ítélet az ügy érdemére vonatkozó indokolást megelőzően szükségesnek tartotta rögzíteni, hogy a platformmunkavégzés álláspontja szerint nem a hagyományos munkaviszonyokra szabott jogszabályi rendelkezések alapján érdemes elbírálásra, hiszen annak sajátosságai önálló jogi rendelkezéseket kívánnának meg, ugyanakkor ezek híján az Ítéletábla kénytelen volt a hagyományos – és atipikus – jogviszonyokra irányadó normákat alkalmazni.

Az Ítéletábla e mellett megvizsgálta a platformmunkára vonatkozó nemzetközi gyakorlatokat is, álláspontom szerint alapos kutatást végzett annak érdekében, hogy a jelenséget megértse, és az abban rejlő, a jogviszony sajátosságainak tekinthető rendelkezéseket megfelelően alkalmazza.

Az Ítéletábla nem vitatta a Törvényszék azon álláspontjának helyességét, miszerint a jogviszony minősítésénél az MK 170. sz. állásfoglalásában található megállapítások alkalmazandók, a felek között fennálló jogviszony tartalomalapú értékelése során.

Az elsőfokú bíróság által felvett és a másodfokú bíróság által kiegészített tényállás alapján a Debreceni Ítéletábla arra a megállapításra jutott, miszerint az alperesnél hatályban lévő, egyoldalúan meghatározott ÁSZF már idézett rendelkezései alapján a felperes tevékenységének meghatározása megfeleltethető volt a munkakör munkajogi ismérveinek, a felperes feladatellátása nem volt eseti jellegűnek tekinthető, az aktív periódusok a perben hivatkozott időszakban folyamatosak voltak.

Mindezek mellett a másodfokú ítélet csak visszautalt a felperes személyes munkavégzési kötelezettségének meglétére, mint az elsőfokú bíróság által már megállapított, nem vitatott tényezőre.

Az Ítéletábla döntésében – az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétesen – arra jutott, hogy az alperes oldalán jelentkezett foglalkoztatási kötelezettség a felperes vonatkozásában, e körben előadta, hogy arra figyelemmel, hogy a felperesnek rendelkezési állási kötelezettsége volt az alperesnél, így értelemszerűen az alperest a felperessel szemben foglalkoztatási kötelezettség terhelte, hiszen e fogalmak egymás függvényében értelmezhetők.³⁹⁶

³⁹⁶ PÁL Lajos: *Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási köteleesség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt* In: *Glossa Iuridica*, KRE-ÁJK, Budapest, 2020. különszám, 169-182. o.

E körben hozzátette, hogy a felperes jogviszonyában a rendelkezésre állás abból állapítható meg, hogy a felperes milyen tevékenységek végzésére volt jogosult az aktív periódusban. Mivel az ilyen időszakokban a felperes nem hagyhatta el a számára kijelölt zónát, és inaktívvá tették az adott periódusra rendelkezések kiszállításával összefüggő visszautasítás esetén, így az adott időszakban más tevékenységet nem végezhetett, ellenkező esetben – a már említett módon – az alperes szankcionálta.

E körben a másodfokú ítélet kiemeli, hogy mivel az alperes abban az esetben is biztosította a felperes részére a futároknak járó alapdíjat, ha a körzetben leadott rendelés nem érkezett, ezzel gyakorlatilag állásidőre járó bért fizetett neki.³⁹⁷

A másodfokú döntés az alá-fölérendeltség meglétének kérdésében is állást foglalt, kimondta, hogy a felperes és az alperes között alá-fölérendeltség állt fenn, egymással hierarchikus viszonyban álltak, ennek indokait az alábbiakban részletezett okok mentén jelölte meg.

Az ítélet tábla álláspontja szerint a vállalkozási és megbízási jogviszonyokkal ellentétben az alperes a felperesnek gyakorlatilag semmiféle mozgásteret nem biztosított abban a tekintetben, hogy maga is részt vegyen a jogviszony tartalmának kialakításában, hiszen az az ÁSZF-ek elfogadása alapján történt, amelybe beletartozott a díjazás meghatározása, a futárfeladatok rögzítése, a feladatellátás helyét és időtartamát, a szankciós rendszert, az alperes biztosította a futárok által használt ételhordó táskákat és a formaruhát, amelyet a futárok kötelesek voltak viselni és használni, mindemellett az alperes egyoldalú jogosultságát képezte a jogviszony feltételeinek módosítása, amelyet a futárok kötelesek voltak elfogadni. A számlázási gyakorlat körében az ítélet tábla hangsúlyozta, hogy azzal, hogy az alperes tulajdonképpen magának számlázott, egyfajta bérjegyzéket szolgáltatott a felperesnek.

A másodfokú ítélet az elvégzett munka kapcsán hozzátette, hogy az elsőfokú bíróság tévesen ítélte meg az aktív periódusokkal kapcsolatos, aktivitáshoz fűződő munkavállalói szabadságot, hiszen, ha a felperes bért szeretett volna kapni, akkor be kellett jelentkeznie valamelyik időszakba. Ez a gyakorlat az ítélet táblai álláspont szerint megfeleltethető az Mt-ben található, kötetlen munkarend jogintézményének azzal, hogy – a munkajogi kódexben foglaltakra is

³⁹⁷ PÁL Lajos: *A teljesített munkaidő fogalma és a teljesítés elmulasztásának jogkövetkezménye* In: Pécsi Munkajogi Közlemények, PTE-ÁJK, Pécs, 2018/1-2. 142-144. o.

figyelemmel – a kötetlen jelleget nem érinti, ha a munkavállaló az ellátandó feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva egy meghatározott időszakban teljesíti.

A hierarchikus viszony fennálltának deklarálását követően a másodfokú döntés a díjazással kapcsolatban kiemelte, hogy bár formálisan a felperes alapbérével kapcsolatban nem történt megállapodás a felek között, ugyanakkor a közöttük fennállt jogviszony alapján történt rendszeres kifizetések – vagyis az órabér és a kiszállítások után járó teljesítménybér megfizetése – megállapíthatók, mértékük a minimálbért meghaladta.³⁹⁸

Az Ítéltábla hozzátette, hogy bár a szerződés semmisnek tekintendő az alapbérben történő megállapodás hiányában, azonban jelen eljárásban a díjazással kapcsolatos konszenzus fennáll, és a felperes a ténylegesen követelhető összegnél alacsonyabb igényérvényesítése nem járhat a munkaviszony deklarálásának mellőzésével, így nem volt akadálya annak, hogy a jogviszony fennálltának megállapítása a keresetben rögzített összegű alapbér mellett történjen.

A másodfokú ítélet zárásaként a Debreceni Ítéltábla kitért még az eszközhasználat és a szervezeti integráció kérdéseire. Előbbi esetében rögzítette, hogy önmagában az a tény, miszerint a felperes az ételszállítást saját eszközeivel végezte, nem jelentheti a munkaviszony megállapíthatóságának kizárását, hiszen számos munkaviszonyban – a felek megállapodása alapján – a munkavállaló saját eszközeivel is végez munkát.

E mellett a másodfokú döntés nem találta megalapozottnak az alperes azon érvelését, miszerint a felperes integrációja az alperes szervezetrendszerébe elmaradt, ugyanis az alperes működtette a felperes által használt applikációt, a kapcsolattartás, valamint a felügyelet és az ellenőrzés is az alperes által megszabott módon történt, továbbá az alperes által előírt öltözködési, etikai és viselkedési normákat a felperesnek be kellett tartania.

Összességében tehát elmondható, hogy a másodfokú bíróság a már említett irányelvben rögzített minősítő jegyeket többségében felfedezte a jogviszonyban, ezért került megállapításra a munkaviszony fennállta.

³⁹⁸ E körben ld. még az Egeri Törvényszék 33.M.70.011/2021/29. számú és a Debreceni Ítéltábla Mf.50088/2021/8. számú ítéletét.

3.3.4.3 A felülvizsgálati eljárás

Az Ítélet tábla döntése ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amelyben elsődlegesen a másodfokú ítéletet hatályon kívül helyezését, másodlagosan pedig – a hatályon kívül helyezés mellett – az Ítélet tábla új eljárás lefolytatására és új határozat meghozatalára vonatkozó kötelezését kérte a Kúriától – indokai az alábbiakban foglalhatók össze.

Az alperes korábbi következetes érvelését a Pp. 172. § (3) bekezdésében foglaltak megsértésével kapcsolatban felülvizsgálati kérelmében is fenntartotta.

Érdemi érvelésében kifejtette, hogy a felek között munkabérrre vonatkozó megállapodás nem jött létre, amelyet azzal támasztott alá, hogy a felperes maga dönthetett arról, hogy akar-e munkát végezni, és ha igen, akkor azt milyen időtartamban, valamint olyan kérdésben sem volt konszenzus a felek között, miszerint a felperes munkavégzésével elért díjazása meg kell, hogy haladja a minimálbér mértékét. Hozzátette, hogy a felperesnek az alperes teljes körű szabadságot biztosított a munkaszervezés kapcsán, amely elsősorban a teljesítendő feladatok szabad megválasztásában nyilvánult meg.

Az alperes előadta, hogy az aktív periódusokban történt munkavégzés még nem enged egyértelműen arra következtetni, hogy a feladatok összessége a felperes munkakörét jelentette volna, érvelése szerint polgári jogi jogviszonyokban is fellelhető a tartósan visszatérő feladatteljesítés.

A felülvizsgálati kérelem rögzítette, hogy a futárok alapidíja nem volt megfeleltethető az állásidőre járó díjazásra vonatkozó, Mt-béli rendelkezéseknek, ugyanis, ha az alperes nem tudott megfelelő számú munkát biztosítani a futároknak, úgy jogosult volt az aktív időszakot megszüntetni anélkül, hogy alapidíjat fizetett volna. A kötetlen munkarend kapcsán előadta, hogy az a per tárgyává tett jogviszonyban nem értelmezhető, ugyanis a munkavégzéssel töltendő időt a felek nem határozták meg. E körben hozzátette, hogy munkaidő meghatározása hiányában a pihenőidő nem értelmezhető.

A kérelem kitért a foglalkoztatási kötelezettség fennálltának kérdésére, e körben rögzítette, hogy álláspontja szerint annak megállapítása a másodfokú bíróság kirívóan okszerűtlen volt, ugyanis az alperes nem volt köteles a felperest munkával ellátni. Az alperesnek nem állt érdekében a felperes folyamatos foglalkoztatása, az pedig végképp nem, hogy napi 8 óra munkával ellássa, hiszen üzleti érdeke azt kívánta, hogy elegendő számú megbízottal rendelkezzen az adott körzetben, és a beérkező megrendeléseket maradéktalanul tudja teljesíteni, valamint, hogy ezzel egyfajta versenyt alakítson ki a futárok között.

A rendelkezésre állási kötelezettség fennálltát megállapító jogerős ítélet azon rendelkezését is támadta az alperes, amely a felperes platform munkás rendelkezésre állási köteleességéről szól, ugyanis álláspontja szerint a felek között fennálló rugalmas jogviszonyból fakadóan a felperes rendelkezésre állása nem értelmezhető. E körben hozzátette, hogy az egyedi megbízások teljesítésekor a futár amúgy sem tudott volna más tevékenységet végezni, hiszen, ha a megbízást teljesíti, akkor nem tud más feladatot ellátni.

Az utasítási és ellenőrzési jogosultság körében az alperes azzal érvelt, miszerint a konkrét feladatok kiosztásán túl az alperes nem utasította egyedileg a futárt a kiszállítás módját illetően. Az ellenőrzés körében kifejtette, hogy a GPS-használat kötelező előírása az nem a felperes ellenőrzését szolgálta, pusztán a szerződés szerű teljesítést ellenőrizte.³⁹⁹

Az alperesi álláspont szerint a számlázás természetéből nem lehet arra következtetni, hogy az egyfajta munkabérjegyzékként funkcionált volna, bár ennek alátámasztására hivatott érvelést a kúriai döntés nem említi.

A munkavégzés helyét, az eszközhasználatot, valamint a szervezeti integrációt illetően az alperes fenntartotta korábban előadott érvelését.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte, annak helyessége okán.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet alaposnak találta, és a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét pedig helybenhagyta. A Kúria indokait az alábbiakban ismertetem.

³⁹⁹ Eme, első ránézésre talán némileg pontatlannak tűnő megfogalmazás a kúriai döntés alperesi kérelmet ismertető részében található.

A Kúria – valamennyi korábbi bírósági döntéshez és annak indokaihoz hasonlóan – szintén érdemben bírálta el az ügyet, ugyanis a megállapítási kereset benyújtásának akadályát nem találta megállapíthatónak.

A felülvizsgálati határozat a korábban eljárt bíróságokhoz hasonlóan a kérdést akként egyszerűsítette, hogy a platformmunkavégzés keretei között történt feladatellátás munkaviszonynak vagy megbízási jogviszonynak klasszifikálandó. Ennek érdekében a platformmunkavégzés kapcsán fogalmazta meg alapvetéseit.

A kúriai definíció a következőképpen hangzik: *„A platform munkavégzés lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy kiszervezzék a munka elvégzését. Az internet segítségével biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, meghatározatlan számú személyből álló, állandóan változó csoportja. A platform elsődlegesen a felek egymásra találásában segít, de része van a díjazás meghatározásában és kifizetésében, illetve az elvégzett munka értékelésében is. A platform munka nem egy homogén egységes jelenség, illetve fogalom. A digitális platformon keresztül végzett tevékenység sokféle lehet (személy vagy áruszállítás, ételkihordás, programozás stb.). A végzett munka jellegére tekintettel nincs lehetőség általános szabályok alkalmazására megfelelő jogszabályi környezet hiányában, így mindig az adott munkavégzés körülményeit kell a vizsgálat körébe vonni.*”⁴⁰⁰

A Kúria hozzáteszi, hogy a platformmunkavégzést illetően az Európai Unióban uniós és tagállami szinten egyaránt nem fedezhető fel egységes szabályozási és ítélkezési gyakorlat, így az ügyet egyedileg kellett vizsgálni annak homloktérben tartásával, hogy a felperes viselte a bizonyítatlanság kockázatát.

A klasszifikáció körében a határozat megállapítja, hogy a magyar gyakorlat a munkavégzés duális kategorizálásán nyugszik, vagyis munkavégzésre irányuló tevékenység kapcsán harmadik kategóriáról – pl. önfoglalkoztatóról – nem beszélhetünk. Ennek kapcsán a Kúria kiemeli, hogy a felek a szerződési szabadság elvéből fakadóan személyes autonómiájuk

⁴⁰⁰ BH 2024.3.66: Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7., [107-108] bekezdések

hatáskörén belül határozhatnak arról, hogy a munkavégzési tevékenységet munkaviszony, vagy más, polgári jogi jogviszony keretein belül kívánják kontraktuális úton rögzíteni.⁴⁰¹

A Kúria rögzítette, hogy mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felek között disszenzus volt a jogviszony azonosítását illetően, így a vizsgálat érdemi részét az kellett, hogy képezze, hogy az egyes jogviszony-típusok fő minősítő jegyei közül melyek vannak többségben. A Kúria megállapította, hogy a törvényszéki és az ítéletábrái döntés egyaránt helyesen alkalmazta a 7001/2005. irányelvben foglaltakat, a kötőerejére tekintet nélkül.

A Kúria elsőként abban a kérdésben foglalt állást, hogy a felperes által elvégzett feladatok összessége tekinthető-e a felperes munkakörének. E körben a kúriai döntés kifejtette, hogy az alperesi érvelést tartja helyénvalónak, ugyanis a futárnak kizárólag az volt a feladata, hogy meghatározott címről meghatározott címre étel- és italkiszállítást teljesítsen. Az ÁSZF tartalmából, valamint az egyedi megbízásokból nem lehetett arra következtetni, hogy a felek ezt munkakörként határozták volna meg, hiszen hiányzott a teljesítés módjának és lényeges körülményeinek meghatározása.⁴⁰²

A kúriai döntés a munkakörrel kapcsolatos megállapításait követően a bérezésre tért rá, amely kapcsán szintén az elsőfokú bíróság érvelésével értett egyet, ugyanis nem találta megállapíthatónak a teljesítménybérezés fennálltát, továbbá havi összegű rendszeres juttatás sem volt megállapítható, a felperes részére juttatott díjazás sem fixált, sem maximalizált nem volt.

A Kúria a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség kapcsán kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság érvelését tartja megalapozottnak, ugyanis a hatályos szabályozás nem ismer olyan atipikus foglalkoztatási formát, amelyben a munkavállaló döntheti el, hogy milyen időszakban és milyen mértékben kíván rendelkezésre állni, továbbá az alperes az ÁSZF-ben nem vállalt foglalkoztatási kötelezettséget, így az aktív periódusokban sem volt erre köteles.

⁴⁰¹ Ezzel kapcsolatban a kúriai döntés hivatkozik a BH 2017.412. számú eseti döntésre.

⁴⁰² Érdemes megvizsgálni a munkakör létezésének vitatása kapcsán, hogy melyik feltétel az elengedhetetlen a kérdés eldöntését illetően: az, hogy a feladatkörök munkakörnek minősülnek-e – az összességét tekintve –, vagy az, hogy a felek ebben állapodtak-e meg.

A felperes határozhatta meg, hogy mikor kíván munkát végezni, nem volt a felek között semmiféle munkaidő-megállapodás, továbbá nem volt a jogviszony része a minimálisan vállalandó aktív periódusok száma sem. A rendelkezésre állási kötelezettséget illetően a Kúria hozzátette, hogy azzal, hogy a felperes visszautasíthatott egyedi megbízásokat, valamint a leiratkozásait indokolás nélkül megtehetette, kizárta tette.

A Kúria az alperesi felülvizsgálati kérelemben foglalt érvelésével egyezően nem találta megállapíthatónak az állásidőre járó bérfizetés analógiájának alkalmazhatóságát.

A Kúria a szervezeti integráció, az ellenőrzés GPS általi megvalósítása, valamint a személyes feladatellátási kötelezettség kapcsán gyakorlatilag változatlanul átemelte az alperesi érvelést az ítéletbe, azaz valamennyi esetben arra a megállapításra jutott, hogy egyik körülmény megléte sem enged arra következtetni, hogy a felek között munkaviszony állt volna fenn.

A Kúria egy bekezdés erejéig⁴⁰³ utalt arra, hogy az EU jogalkotási folyamatának eredményeként előálló platformmunka-irányelv – akkor még tervezeti – gyakorlatilag a jelen per tárgyává tett eljárást is szabályozni hivatott, legalább indirekt módon. Figyelemmel arra, hogy ha az irányelv hatályba lépett volna már ekkorra, akkor a rendelkezéseivel teljesen ellentétes lenne a meghozott ítélet, ugyanakkor a Kúria rögzítette, hogy az uniós jogszabályszövegben rögzített, munkavállalói klasszifikáció véelme sem lenne perdöntő, hiszen annak megdöntésére a lehetőség biztosított.

A Kúria döntését akként összegezte, miszerint a függő munka minősítő jegyei közül egy sem állapítható meg jelen eljárásban, így az alperesi felülvizsgálati kérelemben foglalt érvelést magáévá téve a jogerős döntést hatályon kívül helyezte.

3.3.5 A Foodora-ügyben hozott döntések elemzése

3.3.5.1 Az elemzés általános, előzetes megállapításai

A jogeset ismertetését követően megvizsgálom azt, hogy a jelen döntés mennyire illeszthető a nemzetközi és a hazai ítélkezési gyakorlatba, valamint, hogy a bíróságok a maguk által

⁴⁰³ BH 2024.3.66: Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7., [131] bekezdése

felállított kritériumrendszert helyesen határozták-e meg, továbbá a meghatározott feltételek megfeleltethetőségének vizsgálatát a jogszerűség mentén végezték-e el.

A döntés érdemi elemzését megelőzően szükségesnek tartom rögzíteni, hogy a hivatkozott per volt az első Magyarországon, amelyben egy platformmunkás kifejezetten klasszifikációs kérdésben fordult a bírósághoz, és az eset megjárta a Kúriát is. Mindebből az is következik, hogy jelen eset mérőkövnek számít a platformmunka jogi megítélését illetően, hiszen a későbbi esetek vizsgálata során az ítélkező bírák szükségszerűen olyan döntésekhez fognak nyúlni, amelyek már a tárgykörben tettek megállapításokat, így az általános jelentőségen túl, egyfajta „arculatformáló” ítéletnek is tekinthető.

Nem vitás, hogy a platformmunka kezdeti megjelenése óta a témában – nemzetközi és nemzeti szinten egyaránt – számtalan szakirodalom született, amelyek a jogviszony komplexitásával foglalkoznak, azt tárgyalva, hogy az egyes minősítő jegyek milyen mértékben és formában kell, hogy megjelenjenek a korrekt klasszifikációhoz. Ahogy a kúriai döntés is érdemben kitér arra, a jogalkotási igény már uniós szinten is megjelent, hiszen 2019-ben az Európai Bizottság is egy irányelv elfogadására tett javaslatot, annak érdekében, hogy ezen önálló sajátosságokkal bíró kategória végre egységes szabályozást kapjon.

A fentieket összességében vizsgálva, jelen ügy kapcsán talán nem túlzás azt állítani, hogy valamennyi, ez ügyben eljáró bíróságon kimondottan nagy felelősség volt abban a tekintetben, hogy az elkövetkezendő évek egyik meghatározó, nemzetgazdasági szempontból is nagy jelentőséggel bíró munkavégzési struktúrával kapcsolatos ítélkezési gyakorlat alapkövét kellett letennie.

Az ítéletek kapcsán álláspontom szerint nem szükséges részletesen elemezni az alperes azon védekezését, miszerint a megállapítási kereset befogadását el kellett volna utasítani, egyrésztől azért, mert mindhárom bíróság ezt elvetette, másrésztől pedig azért, mivel ez az érvelés helyénvalósága esetén azt igazolná, miszerint a munkaviszonyok és a polgári jogi jogviszonyok egyenlő szintű munkavállalói védelmi mechanizmusokkal rendelkezének, ami tulajdonképpen a munkajog jogági önállóságát vonná kétségbe.

Álláspontom szerint a tényállás rögzítése – az ítélőtáblai kiegészítéssel – helyénvalóan történt, ugyanis valamennyi, a munkavégzés természetére vonatkozó információ rendelkezésre állt

ahhoz, hogy a megfelelő minősítést el lehessen végezni. Ettől függetlenül kérdéses lehet az, hogy a releváns információk begyűjtését követően a tényleges vizsgálat megfelelően történt-e. A vizsgálatot a már említett 7001/2005. irányelv mentén végzem el én is, elsősorban azon célból, mivel ez zsinórmértékként szolgálhat a hatékony összehasonlításhoz.

Az állásfoglalás az alábbiakat rögzíti a szerződéstípus megválasztásával kapcsolatban:

„A munkavégzésre irányuló jogviszonyt - a szerződés típusának minősítésekor - összességében kell vizsgálni. A jogviszony alapján ellátandó tevékenység jellege és feltételei határozzák meg, hogy az adott munkavégzésre mely jogviszony választható. Amennyiben a tevékenység jellege megengedi, a felek a szerződési szabadság alkotmányos joga alapján élhetnek azon jogukkal, hogy a szerződés típusát közös akarattal megválasszák. A szerződés alapján ellátott tevékenység szerepét a jogviszony minősítésénél a bírósági gyakorlat is megerősíti. (...)

Amennyiben a tevékenység jellege nem teszi lehetővé a szerződés típusának megválasztását, a felek polgári jogi szerződéskötésre utaló egyező nyilatkozata esetén is megállapítható a munkajogviszony fennállása, mivel a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkajog hatálya alól a munkavégzést. Ennek megfelelően a szerződő felek akaratának csak akkor van jelentősége, ha a tevékenység jellege megengedi a típusválasztást, ekkor alapvetően az a körülmény vizsgálandó, hogy a felek feltehető akarata ténylegesen az általuk megkötött szerződéstípus, illetve az általuk létesített jogviszony létrehozására irányult-e. Ebben az esetben különösen meghatározóak a szerződéskötés és a munkavégzés során tett nyilatkozatok. Ilyen nyilatkozat lehet például a foglalkoztatott kifejezett igénye a munkaszerződés iránt, amely helyett - annak érdekében, hogy a foglalkoztatás lehetőségét ne veszítse el - vállalkozási szerződés elfogadására kényszerül ("kényszervállalkozás")".⁴⁰⁴

A 7001/2005. irányelv szövege egy két lépcsős tesztet alkalmazva annak mentén differenciálja a jogviszonyok minősítését, hogy a tevékenység jellege megengedi-e a szabad jogviszonyválasztást, vagy a munkavégzés sajátos természete predesztinálja-e inkább a tipizálást.

⁴⁰⁴ 7001/2005. irányelv, II. pont 1-2. bekezdések

A munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal kapcsolatos típusválasztás és a típuskényszer⁴⁰⁵ kapcsán hangsúlyozandó, hogy az előbbiről akkor beszélhetünk, ha a tevékenység megengedi a polgári jogviszonyban történő teljesítést is, ebben az esetben a felek akarata lesz irányadó, ugyanakkor ez sem lehet korlátlan, hiszen számos visszaéléshez vezetne, gyakorlatilag kiüresítené a munkajogot.⁴⁰⁶

A színlelt és leplezett szerződések problematikája itt is jelentkezik, amelyet a jelenleg hatályos munkajogi kódex akként rendez, miszerint a színlelt szerződés semmis, ha pedig más megállapodást leplez, úgy a jogviszonyt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.⁴⁰⁷ Mindezekből az következik, hogy a formálisan polgári jogi szerződések – amelyek a munkaviszony ismérveit hordozzák – semmissek és a munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a felek közötti jogviszonyra.⁴⁰⁸

Valamennyi bíróság úgy ítélte meg – nézeteim szerint helyesen –, hogy alapvetően a jogviszony természetéből fakadóan nem volt kizárt az, hogy a felek között polgári jogi jogviszony, vagy akár munkajogviszony jöjjön létre, hiszen a felperes által ellátott tevékenység mindkét nexusban művelhető. A kérdés tehát az volt, hogy a jogeset vizsgálata során feltárt egyes tényállási elemek mennyiben köthetők a munkaviszonyhoz és mennyiben más polgári jogi jogviszonyhoz. E kérdésben az eljáró bíróságok között szintén nem volt vita.

A 7001/2005. irányelv a munkaviszony minősítő jegyei között megkülönböztet elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket.⁴⁰⁹ A minősítő jegyek kimunkálásával kapcsolatban az irányelv rögzíti, hogy a klasszifikációs indikátorok azon fő kérdések köré csoportosulnak, hogy a munkát végző személy a megrendelőtől/munkáltatótól elkülönült tevékenységet folytat-e, vagy a tevékenysége önállónak minősíthető-e, azaz ez utóbbi esetében az a megválaszolandó kérdés, hogy függő munkáról beszélhetünk-e.⁴¹⁰

⁴⁰⁵ KISS György: *Alapjogok a kollíziója a munkajogban*, Justis Tanácsadó Bt., (2010) im. 243-258. o. és KISS György: *A munkajog lehetőségei és határai* In: *Jogtudományi Közlöny*, HVG-ORAC Kft., 2023/6. 261-268. o.

⁴⁰⁶ GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?* In: *Magyar Munkajog E-folyóirat*, (2014/1.) im. 2. o.

⁴⁰⁷ Mt. 27.§ (2) bekezdés

⁴⁰⁸ GYULAVÁRI (2014/1.) im. 2-3. o.

⁴⁰⁹ Az elsődleges minősítő jegyek már önmagukban meghatározónak minősülnek a munkaviszony fennálltának szempontjából, ugyanis ezek megállapítása munkaviszony meglétére utal. Ezek sajátossága, hogy más minősítő jegyek nélkül is alkalmasak a munkaviszony létének igazolására. A másodlagos minősítő jegyek ezzel szemben más jegyekkel együtt képesek megfelelő indikációra.

⁴¹⁰ 7001/2005. irányelv, IV. 1. pont 1.1. alpont

Az irányelvben meghatározott minősítő jegyek az alábbiak:

Elsődleges:

- a tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás
- a személyes munkavégzési kötelezettség
- a foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása
- alá-fölé rendeltségi viszony

Másodlagos:

- irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog
- a munkavégzés időtartamának, munkaidő beosztásának meghatározása
- a munkavégzés helye
- az elvégzett munka díjazása
- a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyaginak felhasználása
- a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzésfeltételeinek biztosítása
- írásbeliség

A bírósági érvelések értékelését az egyes minősítő jegyek alapján fogom elvégezni, a vizsgálat tengelyét ezek képezik vertikálisan, a különböző bírósági szinteken megjelenő érvelések pedig a horizontális alapú megközelítést adják.

Elsőként az elsődleges minősítő jegyek közül a munkakör meglétének vizsgálatát végzem el, szem előtt tartva a munkakörrel, mint terminussal kapcsolatos dogmatikai és gyakorlati alapvetéseket.

3.3.5.2 Munkakör

A munkavállaló munkaköre alatt azokat a feladatmeghatározásokat kell érteni, amelyeket a munkavállaló a jogviszonyból származó kötelezettsége alapján köteles végezni.⁴¹¹ Nem kritériuma az érvényes munkakör-megállapításnak annak részletezése, elegendő az is, ha tágabb

⁴¹¹ A munkakör fogalma a törvényben nem kerül meghatározásra, annak megállapítása történhet a munka jellegének megállapításával, az utaló foglalkozás megjelölésével és a feladatok és egyes munkatevékenységek tételes felsorolásával. – MÉSZÁROSNÉ – HAJDU – TÁLNÉ – TALLIÁN im.

értelemben, összefoglalóan utalnak rá – a hiányos részletezést és az ebből fakadó, potenciális értelmezési problémákat a munkáltató által adandó munkaköri leírás hivatott orvosolni.⁴¹²

E körben a joggyakorlat egy jogszerűségi korlátot állított, nevezetesen azt, hogy a munkavállaló munkakörének meghatározása abban az esetben nem tekinthető jogszerűnek, ha az olyan mértékben általános, hogy az elnevezésből az elvégzendő munkák köre és jellege nem állapítható meg.⁴¹³

Mindezekből az is következik, hogy a munkát végző személy jogviszonyának munkaviszonnyá minősítése esetén az egyik elsődleges indikáció az, hogy az általa elvégzendő feladatok meghatározása egyértelmű volt-e, a tevékenységek kellően lehatároltak-e, valamint, hogy mindkét fél konszenzusa kiterjedt-e a tényleges munkavégzésre és az azt megalapozó, aláírt szerződésre.⁴¹⁴

A felek és a bíróság által sem vitatott tényállás alapján a felperesnek rendszeresen – azaz időszakonként visszatérő – feladata az volt, hogy az alperes által üzemeltetett applikáción keresztül a leadott rendeléseket a szintén az applikációban feltüntetett címre kiszállítsa. Ezek a feladatok véleményem szerint semmiben nem különböznek azon vendéglátóhely által foglalkoztatott ételfutár feladataitól, azon kivétellel, hogy az ételkiszállítást nem ugyanazon étteremből kellett elszállítania, és a tényleges feladatokkal összefüggő adatokat elektronikusan kézbesítették számára.

Álláspontom szerint a kúriai érvelés e körben szakmai vitára ösztönözhet, ugyanis e körben azt mondja ki, hogy *„a felülvizsgálati kérelem helytállóan utalt arra a másodfokú bíróság okfejtésével szemben, hogy a megbízási keretszerződés értelmében adott esetben a futárnak kizárólag az volt a feladata, hogy meghatározott címről meghatározott címre étel-, illetve italkiszállítást teljesítsen. Az ÁSZF tartalmából és az egyedi megbízásokból sem lehetett arra a következtetésre jutni, hogy a feladatokat az alperes ténylegesen munkakörként határozta volna*

⁴¹² BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – KUN Attila – PETROVICS Zoltán (szerk.: KISS György): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 165. o.

⁴¹³ BH 2015. 3. 78. I. pont

⁴¹⁴ Ld. még: ZACCARIA Márton Leó: *Idejétmúlt koncepció, vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban*. Budapest, HVG-ORAC, 2021. 252-285. o.

meg. A felperes nem bizonyította, hogy az alperesnek a feladat teljesítésére bármilyen ráhatása lett volna, meghatározta volna annak teljesítési módját, illetve lényeges körülményeit."⁴¹⁵

A fenti megállapítással kapcsolatban elsőként rögzítendő, hogy a feladatok munkaköri jellegét nem az alperes határozza meg, ugyanis azt nem is lehet bármelyik peres félnek egyoldalúan meghatároznia.

Ebben az esetben a feladatok természetéből kell kiindulni, azok homogenitása és rendszeressége engedheti a jogalkalmazót arra következtetni, hogy a feladatok összességében a felperes munkakörét adják.

Az pedig, hogy a felperes nem bizonyította, hogy az alperes nem tett egyedi utasításokat a felperesnek arra nézve, hogy a feladatok teljesítését miként végezze, szintén nem tekinthető relevánsnak, hiszen ezek a munkáltatói jogkörből fakadó egyoldalú utasítási jog gyakorlásával⁴¹⁶ függenek össze, semmiképpen sem azzal, hogy a felperes feladatainak összessége munkakörnek tekinthető-e. Összességében tehát álláspontom szerint e körben a Debreceni Ítéltábla érvelése helytálló, miszerint a felperes által ellátandó feladatok összessége munkakörbe tartozó feladatoknak tekinthetők.

Megjegyzendő, hogy a kérdés eldöntéséhez a felperesnek mindössze a tevékenységeinek tényleges meglétét kellett volna bizonyítania, azonban mivel ez a felek között nem volt vitás, egy jogkérdésben kellett pusztán állást foglalni.

3.3.5.3 Személyes munkavégzési kötelezettség

Álláspontom szerint nem igényel részletes jogdogmatikai magyarázatot az, hogy a munkaviszonyokban a munkavállalói szerep személyhez kötött.⁴¹⁷ A munkáltató egy vagy több feladat elvégzésére azért alkalmaz munkavállalót, mert bízik személyes kompetenciáiban, ezt mi sem támasztja alá jobban, mint az, hogy bizonyos munkáltatók komplett munkavállalói

⁴¹⁵ Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. ítélet [118] bekezdése.

⁴¹⁶ Ahogy arra Nádás is – meglátásom szerint – helytállóan utal, a munkáltató utasítási jogkörének kiterjedését nem lehet abból meghatározni, hogy a munkáltató egy vizsgált időszakban milyen mértékben gyakorolta. A vizsgálendő kérdés kizárólag az lehet, hogy a munkáltatónak *meg van-e a jogosultsága arra*, hogy a teljesítés módjának részleteit is megszabja, ebben az esetben pedig munkaviszonyra utaló jellemzőről beszélhetünk. (NÁDÁS (2023/1.) im. 17-20. o.)

⁴¹⁷ KISS György: *A munkajogviszony alanyai* in: BANKÓ – BERKE – KISS – KUN – PETROVICS im. 137-138. o.

csoportokat alkalmaznak abból a célból, hogy a rekrutációt megszervezzék, és az adott posztra a megfelelő alkalmazottat válasszák ki; további érv, hogy számos tudományág foglalkozik e kérdéssel.

A fentieket támasztja alá az is, hogy a munkavállalói jogállás nem „örökölhető”, hiszen a munkavállaló halálával a jogviszony megszűnik, míg a munkáltatói oldal esetében a jogviszony csak a jogutód nélküli megszűnés esetén szűnik meg.⁴¹⁸

Az első- és a másodfokú bíróság egyaránt megállapította,⁴¹⁹ hogy a felperesnek a feladatait személyesen kellett ellátnia, azonban a Kúria ezt máshogy látta, ugyanis határozatában kifejtette, hogy a *személyes feladatellátás nem volt hangsúlyos kötelezettség*, és egy megbízási jogviszonyban is kiköthetnének ilyen a felek.

A Kúria ezen érvelésével gyakorlatilag a munkajog jogági létezését vonta jó eséllyel kétségbe, hiszen a munkaviszony gyakorlatilag bármelyik sajátos, a polgári jogi jogviszonyoktól elhatárolható jellemzőjét kiköthetik a felek pl. egy megbízási jogviszonyban. Ha ezt vesszük alapul, úgy gyakorlatilag az összes, klasszifikációval összefüggő igény ilyen alapon elutasítható lenne, és a hasonló tárgyban előterjesztett megállapítási keresetek kiüresednének.

Összegezve tehát nem az a kérdés, hogy a felperes milyen konstrukcióban végzett munkát az alperesnek – vagyis természetes személyként vagy gazdasági társaság személyes közreműködőjeként –, hanem az, hogy a feladatait személyesen kellett-e ellátnia. Mindezekből következően a kúriai érvelés intenzív szakmai vitákra adhat okot.

3.3.5.4 Foglalkoztatási kötelezettség és rendelkezésre állási kötelezettség

A foglalkoztatási kötelezettség és az ahhoz kapcsolódó rendelkezésre állási kötelezettség párban értelmezhető fogalom, hiszen ezek a munkaviszony alanyait megillető és kötelező, fő jogosultságok és kötelezettségek.⁴²⁰

⁴¹⁸ Mt. 63.§ (1) bekezdés a-b) pontok

⁴¹⁹ Elsőfokú ítélet [54] bekezdés, másodfokú ítélet [104] bekezdés

⁴²⁰ PÁL (2018/1-2.) im. 137. o.

A munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni, ezért cserébe jogosult követelni a munkavállalótól, hogy az a munkaidő tartama alatt álljon a munkáltató rendelkezésére, és ugyanezen logikai gondolatmenet megfordítva is igaz.⁴²¹ A foglalkoztatási kötelezettség tartalmát illetően KUN gondolatait hívom segítségül, ugyanis általam is osztott nézetei szerint e kötelezettség a munkajog egyik alappilléreként számon tartott jogintézménye, amely kapcsán elmondható, hogy az alapjogi gyökerekkel bír, ennek kikényszerítéséhez fűződő munkavállalói jogosultság a munkához való joggal és – tágabb értelemben – az emberi méltósághoz való joggal hozható összefüggésbe.

A munkáltatói kötelezettség és az ahhoz kapcsolódó munkavállalói jogosultság lényege abban ragadható meg, hogy a munkavállalónak a munkáltatói foglalkoztatást alanyi joga követelni, ugyanis az, hogy a munkáltató munkát, feladatot biztosítson a munkavállaló részére – illetve, hogy ennek hiányában bérezésre legyen jogosult –, garanciális elem a gyengébb fél védelme érdekében. Másként fogalmazva: azért állnak munkába az emberek, mivel a szerződéses keretek között arra számítanak a jogviszony teljesítése kapcsán, hogy abból megélhetésüket részben vagy egészben biztosítani tudják, azaz függenek a munkaviszony ellentételezéseként várt díjazástól.⁴²²

A rendelkezésre állási kötelezettség kapcsán említendő, hogy a jogirodalom sokáig nem tekintette azt önálló kötelezettségnek, hanem mintegy a munkavégzési kötelezettség járulékos szükségszerűségként vett róla tudomást, azonban ma már más a helyzet.⁴²³

PÁL gondolatait alapul véve a rendelkezésre állási kötelezettség önállóan értékelhető, definiáló funkcióval is bíró karakterjegye lett a munkaviszonyoknak, jelentős szerepet játszva a jogviszonyok osztályozásában a klasszifikációs gondolkodási folyamatok egyik alappilléreként.⁴²⁴

⁴²¹ Ld. az Mt. 42. § (2) bekezdésének b) pontját, 51.§ (1) bekezdését, és 52.§ (1) bekezdésének b) pontját.

⁴²² KUN Attila: *A munkához való jog* In: Internetes Jogtudományi Enciklopédia (szerk.: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor), NKE, 2021. 12. o. (A tanulmány elérhető: <https://real.mtak.hu/125252/1/a-munkahoz-valo-jog.pdf>) (A letöltés időpontja: 2024. május 20.)

⁴²³ Ld. PÁL (2020, Különszám) im. 170-172. o., PÁL Lajos: *A munkarend sajátos formáiról* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2020/2. 5. o.

⁴²⁴ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: Petrovics Zoltán), HVG-ORAC Kft., Budapest, 2023., [571-572] bekezdések

Az idézett mű szerzője hozzáteszi, hogy a rendelkezésre állási kötelezettség a munkavégzési kötelezettség egyfajta „előzménykötelezettségének” tekinthető, továbbá önálló léte azzal is igazolást nyer, hogy a munkajogi kódex különálló rendelkezéseket tartalmaz arra nézve, hogy egyes egyedi esetekben a munkavállaló hogyan és milyen mértékben köteles rendelkezésre állni.⁴²⁵

Jóllehet, előállhatnak olyan esetek, amelyekben a munkavállaló munkavégzés nélkül tölti idejét, azonban ha ezt pihenőidejében teszi, úgy nem köteles fenntartani munkára képes állapotát (pl. fogyaszthat alkoholos tartalmú italokat), míg ha ezt a rendelkezésre állási ideje alatt teszi, akkor azzal lényeges kötelezettségszegést követ el.

Úgy gondolom, hogy már az idézett gondolatokból is világosan kivehető, hogy e két kötelezettség dogmatikájával foglalkozó jogirodalmi háttér gyakorlatilag végeláthatatlan mennyiségű, magas színvonalú szerzői munkákat tudhat magáénak, ugyanakkor álláspontom szerint a hivatkozott megállapítások elegendőek ahhoz, hogy a vizsgált jogeset tényállásából fakadó jogi következtetéseket kellő megalapozottsággal meg lehessen vonni.

Az elsőfokú bíróság ítéletében hivatkozott arra, hogy álláspontja szerint nem volt megállapítható a peres jogviszonyban a felek között fennálló foglalkoztatási kötelezettség, valamint az ahhoz kapcsolódó rendelkezésre állási kötelezettség.

Meglátásait azzal indokolta, miszerint az alperesnek nem vállalta a szerződésben, hogy foglalkoztatási kötelezettségéből fakadóan foglalkoztatni fogja a felperest, és mivel a felperes munkavégzése akkor állt fenn, ha feljelentkezett aktív periódusokra, így a foglalkoztatási kötelezettség nem állapítható meg, hiszen nem értelmezhető ez a jogintézmény akkor, ha kizárólag a felperes igényeihez igazodik a ledolgozandó munkaidő.

Még mielőtt rátérnék a másodfokú bíróság érvelésére, szükségesnek tartom megjegyezni, hogy álláspontom szerint a Debreceni Törvényszék ítéletében két alapvető munkajogi fogalmat mos össze, így megnehezítve a jogviszony korrekt analizését.

⁴²⁵ PÁL Lajos: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása* In: Munkajog, 2017/1., HVG-ORAC, Budapest, 2017. 50-51. o.

Az, hogy az alperes önmagában nem vállalt foglalkoztatási kötelezettséget a szerződésben, teljes mértékben irreleváns. A megfelelő szemléltetés érdekében álljon itt egy *argumentum ad absurdum*: munkaszerződés jön létre egy munkáltató és egy munkavállaló között, amely szerződésben a munkáltató nem vállalja munkabér fizetését, ennek ellenére a munkavállaló szerződésszerűen munkát végez.⁴²⁶

Feltehető tehát a kérdés: mivel a munkáltató nem vállalta munkabér megfizetését, így a munkavállaló későbbi igényérvényesítése során nem kérheti az őt megillető munkabért? Nyilvánvalóan ez egy kisarkított példa, de jól mutatja az elsőfokú ítélet érvelésének ellentmondásosságát, hiszen a bírói vizsgálatnak a jogszabály által felállított kógens rendelkezések meglétére nemcsak, hogy ki kell terjednie, de az azok által védett értékek érvényesülését elő kell segítenie, ami teljesen független attól, hogy a felek mit vállaltak és mit nem.

Ebből kifolyólag az, hogy az alperes vállalta-e a szerződésben a foglalkoztatási kötelezettséget, teljesen irreleváns, a lényeges kérdés az, hogy *megállapítható-e* a foglalkoztatás természetéből a foglalkoztatási kötelezettség megléte, vagy sem.

A törvényszéki érvelés nem helytálló abban a kérdésben sem, miszerint a felperes munkaidejétől teszi függővé a foglalkoztatási kötelezettség fennállását. Kétségtelen tény, hogy a jogviszony sajátosságaiból fakadóan a felperesnek nagy szabadsága volt abban a kérdésben, hogy mikor kívánt munkát végezni, azonban ebből még önmagában sem a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség megléte, sem nemléte nem következik, ezek különálló jogintézmények, amelyek bár szoros kapcsolatban állnak egymással, de nem egymásból következnek, hiszen a platformmunka egyik arcéladó sajátossága pont ebben áll, amelyet az elsőfokú ítélet teljes egészében figyelmen kívül hagyott.

A másodfokú bíróság ezzel szemben arra a megállapításra jutott, miszerint a felperest a jogviszonyban – az aktív periódusokban – terhelte rendelkezésre állási kötelezettség, hiszen, ha a felperes az aktív periódusában visszamondott kiszállításokat, úgy az alperes

⁴²⁶ ZACCARIA Márton Leó: *Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés és a munkaviszony jogi természetéről* In: Visegrád 19.0 – A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia Szerkesztett Előadásai (szerk.: Pál Lajos – Petrovics Zoltán), Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2022. 64-67. o.

lejelentkeztethette róla, továbbá – szintén az ÁSZF alapján – a futár az aktív periódusokban a kiszállításokkal nem töltött időre nézve jogosult volt rendelkezésre állási díjra.

Az ítéletablai érvelés hozzátette, hogy mivel a foglalkoztatási kötelezettség „tapad” a rendelkezésre állási kötelezettséghez, így nyilván előbbi is megállapítást kell, hogy nyerjen, utóbbi fennállta esetén.

E körben még a másodfokú ítélet hozzátette, hogy az alperes e kötelezettségét teljesítette is – annak ellenére, hogy fennállását vitatta –, hiszen az aktív periódusokat úgy szervezte meg, hogy a futároknak a lehető legszélesebb körben tudjon munkát adni, továbbá az egyes futárokat rövid időközönként látta el újabb teljesítendő kiszállítással.

Az elsőfokú érveléshez képest előremutatónak tekinthető, hogy a rendelkezésre állás-foglalkoztatás kötelezettség-párosát a másodfokú bíróság az *aktív periódusokon belül* értelmezte, álláspontom szerint helyes tartalommal.

A Kúria ebben a kérdésben lényegében az elsőfokú bíróság érvelésével értett egyet, amivel kapcsolatban hozzátette, hogy a felperes volt jogosult eldönteni, hogy mikor akar az alperes rendelkezésére állni, amivel kapcsolatban kizárt a foglalkoztatási kötelezettség.

A nélkül, hogy teljes egészében megismételném a már korábban e körben kifejtett álláspontomat, szükségesnek tartom rögzíteni, hogy a Kúria e kérdésnél is tanúbizonyságot adott arról, hogy nem kívánta a platformmunkavégzés sajátosságait – mint önálló arculatképző elemeket – alapul venni a döntés meghozatalakor, és mintegy antagonisztikus módon maga is elismeri, hogy a felperesnek volt rendelkezésre állási kötelezettsége, csak nem akkor, amikor az alperes előírta.

A Kúria hozzátette, hogy mivel a felperes lejelentkezhetett az aktív periódusokról, így rendelkezésre állási kötelezettségről nem beszélhetünk. Ugyanakkor figyelmen kívül hagyta érvelésében azon körülményt, miszerint az alperes szankcionálhatta a felperes e magatartását. Álláspontom szerint nem vitás, hogy a hagyományos munkajogi keretek közé a platformmunkavégzés nem illeszthető, ugyanakkor a törvénykezés során éppen az atipikus formában megjelenő munkavégzés főbb tartalmi elemeinek megfeleltetését kell elvégezni a

klasszikus jogintézményekkel, és az összehasonlítást követő szintézis adja a klasszifikáció magját. E logikai folyamat meglátásom szerint nem figyelhető meg egyértelműen az ítéletben.

3.3.5.5 Alá-fölérendeltségi viszony és az irányítás-utasítás-ellenőrzési triász mint másodlagos minősítő jegy⁴²⁷

Ennél a minősítő jegynél talán elérkeztünk ahhoz a ponthoz, amikor a legnehezebb meghatározni annak természetét, vagyis, hogy a gyakorlatban pontosan mit is jelent az alá-fölérendeltség kritériuma, és mikor állapítható meg annak fennállta. A kérdés eldöntéséhez KISS gondolatait fogom kölcsönözni a folyamat – vagyis az ezzel kapcsolatos munkajogtudományi evolúció – megértése érdekében.

KISS az idézett művében⁴²⁸ abból indul ki, hogy önmagában a munkaviszony – magánjogi jogviszony lévén – eleinte kizárólag a szerződéses szabadság és mellérendeltség elvein nyugodott. A munkaviszonyok elválása a többi, munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyoktól már régóta megkezdődött, és a hatályos jogrendszerünkben már meg is valósult. Azonban a jelen jogesetben is vázolt kihívások mindig vissza tudják terelni a szakirányú érdeklődést az origóra, vagyis, hogy miért is volt szükség arra, hogy a természetében alárendeltnek tekinthető munkavállalót a hatalmi jogosítványokkal rendelkező munkáltatótól – bizonyos aspektusok mentén – oltalmazza, hozzátevé azt, hogy e védelmi mechanizmusokra milyen tételes, a gyakorlatban is megnyilvánuló hátrányok kiegyenlítésére van szükség.

Az alá-fölé rendeltség kapcsán KISS kiemeli, hogy míg a vállalkozási és megbízási szerződésekben a szolgáltatás fogadója alapvetően korlátozott jogosítványokkal rendelkezik a teljesítés módjának meghatározására – ugyanis a konkrétan meghatározott, elvégzendő feladat teljesítése szabja a gátat a szolgáltatás fogadójának az instruálásra –, addig a munkaviszonyokban ilyen természetű korláttal nem találkozhatunk, hiszen a munkavállaló a munkavégzésre vállal kötelezettséget, és e körben a munkavégzés jellege, fajtája képezi az előzőekben említett attribútumokat, amiből logikusan következik, hogy a dogmatikai űrt a munkáltatói többletjogosultságok töltik majd be, amely a jogalkotás szintjén a teljesítés

⁴²⁷ Ezek együtt történő tárgyalása azért is szükségszerű megítélésem szerint, mivel a „munkáltatói triász” fundamentális részét képezi a hierarchikus viszony meglétének (vagy nemlétének), így az együtt történő vizsgálatuk logikus.

⁴²⁸ KISS György (2020) im.

módjának egyoldalú meghatározásában, kiterjedt utasításadási és többek között ellenőrzési jogosultságban ölt testet.⁴²⁹

A munkaviszonyok esszenciális jellemzőjét e vonatkozásban tehát az adja, hogy a teljesítés körében gyakorolt munkáltatói magatartás mennyiben lépi át azt a vonalat, amelyben már túlterjeszkedik a tevékenységek meghatározásával kapcsolatos szokásos, polgári jogi jogviszonyokban gyakoroltakon.

Mindezek alapján lássuk tehát, hogy az alá-fölé rendeltségi viszony kapcsán miként érveltek az egyes ítéletek.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alá-fölérendeltség nem volt tetten érhető a jogviszonyban, a felek között mellérendeltség érvényesült. A törvényszéki érvelés előadta, hogy a felperes nem az alperes szervezetében végzett munkát, nem volt hierarchia a felek között.

Nézetei szerint nem volt megállapítható az alperest szélest körben megillető utasításadási jogosultság sem, hiszen az egyébként a megbízót is megilleti egy megbízási jogviszonyban, továbbá az nem terjedt ki a munkavégzés *összes* elemére („*minden fázisára*”), a felperesnek voltak önálló döntései a jogviszonyban.

A bíróság e körben hozzátette, hogy a felperes nem tudta bizonyítani azt sem, hogy e munkára kifejezetten főállásként tekintett a felperes – vagyis, hogy nem volt más keresőtevékenysége az adott időszakban –, továbbá, hogy a létfenntartásában olyan jelentős súlyt képviselt volna, amely a gazdasági függést megalapozta volna.

Az előzőekhez hasonlóan itt is érdemes néhány közbevető gondolatot megfogalmazni a bírói döntéssel kapcsolatban, még mielőtt a másodfokú döntés érvelését bemutatnám.

Az utasításadásra vonatkozó jogosultsággal a bíróság fallibilis érvkészlettel és intenciókkal élt azzal összefüggésben, hogy elvárta volna a hierarchikus jogviszony fennálltának megállapítását pusztán attól, hogy az alperes valamennyi munkafolyamatra kiterjedően gyakorolja az utasítási jogát.

⁴²⁹ KISS (2020) im. uo.

A felperes köteles volt az aktív periódusban az alperes szoftverét használni, a felkínált munkát elfogadni rövid időn belül, az étteremben a rendelést felvenni, azt a legrövidebb időn belül kiszállítani, saját nyomon követhetőségét biztosítani, mindezt az alperes által adott ételhordó táskában, valamennyi interakció során betartva az alperes etikai elvárásait.

Ehhez képest már nagy problémába ütköznénk, ha olyan dolgokat próbálnánk megnevezni, amely körülményeket illetően az alperes még adhatott volna utasítást a felperes részére, vagyis nehéz olyan tevékenységi kört megnevezni, amelyben a felperest valóban önálló döntési jogkör illette volna meg. Hangsúlyozandó, hogy a platformmunkavégzés sajátosságaiból fakadóan az aktív periódusokat valóban a felperes választhatta meg, ugyanakkor, ha feljelentkezett valamelyik időintervallumra munkavégzés céljából, onnantól kezdve az alperes teljes körűen szabályozta a kiszállítás folyamatát.

Ami pedig a felperes gazdasági helyzetét illeti, tévesnek gondolom azt az ítéleti érvelést, miszerint, ha a felperes nem tudja bizonyítani, hogy e tevékenység jelentette a fő bevételi forrását (főállását), akkor a gazdaságilag függő helyzet nem állapítható meg. Ezzel gyakorlatilag azt jelentette ki a törvényszéki álláspont, hogy ha valaki egyszerre több munkahelyen végez munkát – pl. ún. másodállásban dolgozik –, akkor a másodlagos munkahelyén végzett tevékenység már semmiképpen sem jelenthet gazdasági függőséget a munkavállalónak, hiszen attól nincs gazdasági függésben.⁴³⁰

Úgy gondolom, hogy további igazolásra nem szorul az a megállapítás, hogy ha valaki munkát végez, azt azért teszi, mert az abból szerzett jövedelme szükséges a létfenntartásához, így, ha valaki egyszerre több munkáltatónál is végez munkát, úgy ezt általában azért teszi, mivel, ha csak egynél dolgozna, úgy az ott megszerzett fizetése nem lenne számára elegendő.

Mindezekre figyelemmel pusztán azért elvetni a jelen perben a gazdasági függőség meglétének deklarációját, mivel a felperes *nem tudta bizonyítani*, hogy az alperesnél végzett munkáján kívül nem volt más bevételi forrása, megítélésem szerint kritizálható.

⁴³⁰ KÁRTYÁS Gábor: *Másodállás pihenőidőben? - A párhuzamosan fennálló munkaviszonyok problémája* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2024/2. 11-17. o.

Az Ítélet tábla az elsőfokú ítélettel szemben – megítélésem szerint helyesen – elvi érveléssel mutatott rá arra, hogy a felek között igenis megállapítható volt egy hierarchikus rendező elv, amely többek között megnyilvánult az alperes utasítási jogosultságaiban, amelyeket az alábbiakra kiterjedően állapított meg: a szerződési feltételek egyoldalúsága, a díjazás meghatározása és az azzal kapcsolatos egyoldalú módosítási jogosultság, a futárfeladatok meghatározása, a feladatellátási hely és idő meghatározása, az aktív periódusok meghatározása, a szankciós rendszer egyoldalúsága, az arculati elemek meghatározása, a számlázás természete, a nyomkövető rendszer használata.

A már kifejtett logikai gondolatmenetből egyértelműen megállapítható, hogy e jogosultságok természete, kiterjedése és gyakorolhatóságuk módja egyértelműen túlterjeszkedik szokványos polgári jogi kereteken, így mellérendeltségről nem beszélhetünk.

A kúriai döntés ezzel szemben elvi megállapítást is tett az alá-fölérendeltség kapcsán, nevezetesen: *„A platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése során kiemelt jelentősége van az alá-fölérendeltség fenntartását igazoló széles körű: a munkavégzés helyére, idejére, módjára is kiterjedő utasítás és ezt biztosító ellenőrzési jog megállapíthatóságának az adott ügyben”*⁴³¹

A Kúria a mellett, hogy a fent idézett elvi megállapítást tette az ügyben, gyakorlatilag nem adott érdemi választ arra a kérdésre, hogy az említett kritériumok kapcsán tételesen, mely esetekben állapítható meg az alá-fölérendeltség megjelenése, és mely esetekben nem, gyakorlatilag teljes mértékben átvette az elsőfokú bíróság döntésében foglalt érvelést.

A Kúria álláspontom szerint igencsak hanyag indokolása egyáltalán nem tért ki a másodfokú bíróság érvrendszerének értékelésére, annak érdemi cáfolatát nem adta, pusztán kategorikusan kijelentette, hogy a felperes *nagyfokú önállósága* mellett zajlott a munkavégzés, amely alátámasztására kiemelten fontos példának gondolta annak említését, miszerint a felperes maga dönthette el, hogy mely útvonalon kívánja a megrendelt ételt kiszállítani.⁴³²

⁴³¹ BH 2024.3.66: Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. II. számú elvi állásfoglalása

⁴³² E körben megjegyzendő, hogy a kiszállítás is teljes alperesi nyomkövetés mellett zajlott, így a futárok a lehető leggyorsabban kellett, hogy célba érjenek a rendelt étellel, hiszen az applikáció becsült idejét jelentősen meghaladó kiszállítások is szankcióval jártak.

A felülvizsgálati döntés ismételten nem rejti véka alá azt, hogy szándékában sem állt a platformmunkavégzés sajátosságainak figyelembevétele a döntésének kialakításakor, a klasszikus munkavégzésre vonatkozó, minősítéssel kapcsolatos elemekre vonatkozó érvelése pedig semmiféle érdemi cáfolatot nem tartalmaz, az egyes másodfokú megállapításokat pusztán tagadja, felülírja.⁴³³

Röviden összegezve az e körben írtakat, talán nem túlzás azt állítani, hogy az alá-fölérendeltség – és az ehhez szorosan kapcsolódó gazdasági függő viszony – egyes ítélkezési fórumokon olyan optikával bír, amely ezt a minősítő jegyet pusztán elméleti kategóriaként kezeli, valamint olyan vizsgálati szükségszerűség társul ehhez, amelyet kvázi kötelező elvégezni – hiszen arra történik utalás az elsőfokú ítéletben, és a felülvizsgálati határozatban egyaránt, hogy az 170. MK. állásfoglalás megállapításait alkalmazni kell a bírói gyakorlatban –, de annak tartalma azért mégsem bír kötőerővel.

Erre jó példa az a gondolatmenet, miszerint az egyes jellegadó sajátosságok konszenzus esetén szintén kiköthetők polgári jogi jogviszonyban – ld. pl. a személyhez kötöttség, utasítás és ellenőrzés körében tett megállapítások –, valamint az, hogy a gazdasági függő helyzet nem releváns⁴³⁴ a munkaviszony klasszifikálása körében. Álláspontom szerint e kérdésben egyedül a másodfokú döntés értékelte az alá-fölérendeltséget helyénvalóan, az alapvetően elméleti kategóriát képes volt a gyakorlatban is alkalmazni.

Az elsődleges minősítő jegyek vizsgálatát követően térjünk át a másodlagos elemekre.

3.3.5.6 A munkavégzés időtartamának és a munkaidő beosztásának meghatározása

Az Mt. a munka- és pihenőidő mint másodlagos minősítő jegy szabályanyagát világosan rendezzi: a munkaidő-beosztás joga a munkáltatót illeti meg, evidens módon jogszabályi keretek

⁴³³ Erre jó példa, azon érvelés, miszerint a munkaviszony fennállta nem igazolható a felperes részére kötelezően előírt etikai normák betartásával, valamint az alperes logóival ellátott ruházati elemek és eszközök használatának előírásával, hiszen ezek marketing fogásnak is tekinthetők. Meggyőződésem szerint az, hogy az alperes saját arculati elemeinek felhasználását írja elő, lehet egyszerre munkáltatói utasítás és marketingfogás is, a kettő nem zárja ki egymást, abban viszont egészen bizonyos vagyok, hogy a marketingfogás –mint érv – nem képes azt cáfolni, hogy ez az utasítás ne lehetne munkáltatói státuszt definiáló utasítás.

⁴³⁴ „(...) Azon megállapításnak, hogy "döntő kérdés az, hogy a munkavégző személy gazdasági értelemben is alárendelt, azaz "függő helyzetben van-e", azaz megélhetése tekintetében is ki van-e szolgáltatva a munkavégzésre irányuló jogviszonynak, nincs jogalkalmazási alapja. (...)" BH 2024.3.66: Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. határozata, [130] bekezdés

között.⁴³⁵ Ebből kifolyólag értelemszerűen a vizsgálat tárgyát az kell, hogy képezze, hogy a felperes a saját munkaidejének beosztásában milyen jogosultságokkal bírt.

A vizsgálattal kapcsolatban a 7001/2005. irányelv az alábbiakat rögzíti:⁴³⁶

„(...) Vállalkozási és megbízási jogviszony esetében a feladat elvégzésének kizárólag a határidejét, vagy teljesítési részhatáridőket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg a megbízó (megrendelő). A munkaidő nincs beosztva, a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó, illetve a megbízott saját maga szervezi, maga határozza meg a feladat által megkívánt módon. Mindezt nem érinti az a körülmény, ha például a megbízási szerződés alapján ellátandó feladatot egy, a megbízó által meghatározott időpontban kell teljesíteni (pl. a színházi előadás kezdete, konferencia időpontja).

Tartós megbízás minősítése tárgyában hozott ítéletében a bíróság kifejtette, hogy a tartós megbízott helyzete - tekintettel a tartós, eredményköteles, díjazás ellenében történő munkavégzési kötelezettségre - nagyban hasonlít ugyan a munkaviszonyban álló személy helyzetéhez, amíg azonban a munkavállaló munkaereje hangsúlyozottan egy irányban van lekötve meghatározott munkamennyiség (munkaidő) szerint, addig a megbízott több megbízótól kapja megélhetését nyújtó feladatait, melyekhez ő maga igazítja munkaidejét. A bíróság a felsoroltak alapján egy cég főkönyvelőjével kötött szerződésének minősítésére vonatkozóan azt a következtetést vonta le, hogy a megállapodásban munkaszerződésre jellemző tartalmi elemek vannak túlsúlyban. (...) Önmagában ugyanakkor a munkaidő kikötése, illetve annak beosztása nem meghatározó minősítő jegy. A távmunka például, mint az Mt. X/A. fejezetében meghatározott rugalmas munkavégzési forma, annak ellenére munkaviszony, hogy munkaidejének beosztását a munkavállaló szabadon határozza meg, ha a munkáltatóval kötött munkaszerződés egy speciális kikötése erre lehetőséget ad. Ezen túlmenően számos esetben a munkavállaló részben, illetve teljeskörűen maga dönthet munkaideje felhasználásáról. Maga az Mt. 140/A. §-ának (2) bekezdése a munkaidő nyilvántartásának szabályainál mondja ki: nem köteles a munkáltató nyilvántartani a rendes és rendkívüli munkaidejét, ügyeletét, készenlétét annak a munkavállalónak, aki munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. Ezen túlmenően a munkaidő mértéke sem meghatározó minősítő jegy.

⁴³⁵ Mt. 96.§

⁴³⁶ Az e körben tett megállapítások idézése szöveghűen indokolt, ugyanis annak összefoglalása lényeges részek elmaradásával fenyeget. Ahol az idézett szöveg az Mt-re utal, ott a régi Mt. rendelkezéseit kell érteni.

Önmagában az a tény, hogy a munkát végző személy teljes munkaidős munkaviszonnyal rendelkezik, még nem minősíti az általa létesített egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokat. A teljes munkaidős munkaviszonyon felül létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében is teljesskörűen indokolt vizsgálni a jogviszony minősítő jegyeit.”

Az irányelv a munkaidő-beosztással kapcsolatban legfőbb elhatároló körülménynek minősíti azt, hogy míg a megbízási szerződésekben a megbízott gyakorlatilag a teljes jogviszony alatt szabadon gazdálkodhat az idejével, ilyen téren – főszabály szerint – kötöttséget csak az egyes teljesítési „állomások” határidejei jelentenek. Külön kitér az irányelv a tartós megbízásokra, hiszen talán ez a polgári jogi jogviszony az, amely a munkaviszonyokhoz a legközelebb áll.

E körben kiemelésre kerül, hogy a legfőbb elhatárolási szempont az, hogy a munkavállaló/megbízott munkaideje milyen mértékben koncentrálódik, azaz, több megbízottól tud-e munkát fogadni – és ez által munkaidejét megosztani –, vagy a feladatok természete egy irányba mutat.

A 7001/2005. irányelv szerint nem véletlenül tartozik e tartalmi komponens a másodlagos jegyek közé, hiszen egyes atipikus jogviszonyokban részben vagy egészben a munkaidő-beosztás rugalmas, továbbá a munkaidő mértéke is számos esetben divergálhat a tipikus munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól.

Az elsőfokú döntés e körben arra a megállapításra jutott, hogy a felperes arra tekintettel, hogy maga dönthette el, fel kíván-e jelentkezni aktív periódusokra, olyan fokú munkaidő-szervezési szabadságot kapott, hogy kötetlen munkarendről sem lehet beszélni, hiszen a munkaidő-beosztás joga akkor értelmezhető, ha a munkavállalónak a munkaideje rögzített.

Ezzel szemben a másodfokú döntés már arra a megállapításra jutott, hogy a peres eljárás tárgyává tett jogviszonyban alkalmazott munkaidő-szervezés megfeleltethető a kötetlen munkarendnek, utalva arra, hogy bár a felperes joga volt eldönteni, hogy kíván-e aktív periódusra jelentkezni, azonban ha huzamosabb ideig nem jelentkezett, úgy jövedelemre sem tehetett szert, valamint a passzív felperesi magatartást az alperes szankcionálta a már többször említett módon.⁴³⁷

⁴³⁷ PÁL Lajos: *A kötetlen munkarendről* In: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2019. 299-307. o.

E körben a Debreceni Ítéltábla hangsúlyozta, hogy a felperes szabadsága kizárólag az alperes által előre meghatározott aktív periódusokban érvényesülhetett, így a kereteket valójában az alperes szabta meg erre.

A Kúria felülvizsgálati határozatában gyakorlatilag osztotta az elsőfokú ítéletben rögzített érvelést, azokat – egyezőség okán – nem kívánom megismételni.

Álláspontom szerint e körben az elsőfokú bíróságnak és a Kúriának is helytálló az érvelése, noha azok így is tartalmazznak vitatható elemeket. Ténykérdés, hogy a felperesnek a jogviszonyban nem volt napi munkaideje meghatározva, így a munkaidő-beosztás sem értelmezhető fogalom, legfeljebb annyiban, hogy ha a felperes elhatározta, hogy mennyi munkaórát kíván teljesíteni, úgy azt valóban a kötetlen munkarend szabályai alapján tehetette meg, az alperesnek azonban ilyen elvárása nem volt. Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy ellentmondásosnak tűnik azon érvelés, amely azt sugallja, hogy gyakorlatilag minden következmény nélkül maradhatott távol a munkától a felperes, hiszen – ahogy a másodfokú döntés is kifejtette – ebből jelentős hátrányai származtak.

A munkaidő-szervezéssel kapcsolatos tényállási elemek tehát valóban nem voltak alkalmasak arra, hogy elérjék a munkaviszony klasszifikációs indikációját, ugyanakkor ez nem azon okból állapítható meg, miszerint az érvelés önmagában helytelen lenne, pusztán csak a platformmunka sajátosságaiból fakadó, jogalkotási rés nem teszi lehetővé a cizellált megítélést.

3.3.5.7 Az elvégzett munka díjazása, a munkavégzés helye, eszközhasználat

E másodlagos jegyeket a 7001/2005. irányelv külön pontokban jeleníti meg, azonban jelen vizsgálat szempontjából azért tartottam indokoltnak összevonni azokat, mivel e jegyek minősítő tulajdonságaiból nem lehet egyértelműen következtetni a jogviszony természetére, ugyanis egyaránt találkozhatunk a tényállásban polgári jogi és munkajogi elemekkel.

A díjazással kapcsolatban a 7001/2005. irányelv rögzíti, hogy míg a munkaviszonyokban az tipikusan rendszeres időszakonként visszatérően jelentkezik, addig a megbízási és vállalkozási szerződések kapcsán általában egyszeri díjról beszélhetünk. Ezzel kapcsolatban deklarálja azt

is, hogy ez önmagában nem „perdöntő”, hiszen polgári jogi jogviszonyokban is találkozhatunk többszöri díjazással, például tartós megbízásban.

Mint azt láthatjuk mindhárom ítélkezési szinten, a díjazás természetéből önmagában egyik ítélet sem vont le messzemenő következtetéseket, az e körben tett megállapításokat is elsődleges minősítő jegyekhez kötötték, leginkább az egybehangzó közös akaratnyilatkozathoz (lásd például a díjazás mértékének meghatározását vagy a számlázás kérdését).

A munkavégzés helyével kapcsolatosan lényeges következtetést nem érdemes keresnünk, hiszen egy ételfutárnak – akár munkaviszonyban, akár más jogviszonyban végzi azt – a munkavégzési helye változó.

Az eszközhasználattal kapcsolatban szintén nem lehetett egységes megállapításokat tenni, hiszen egyrészt a felperes az ételek kiszállítását saját járművével végezte, saját telefonját használta a rendelésekkel kapcsolatban, ugyanakkor az alperes applikációját, valamint az alperes által biztosított ételhordó táskát kellett használnia. Mindezekből az következik meglátásom szerint, hogy nem állapítható meg szilárd alapokra helyezett, ab ovo következtetés a munkaviszony fennálltára, hiszen az eszközhasználat vegyes képet mutat.

3.3.6 Részkonklúzió

Tagadhatatlan, hogy még az európai uniós tagállamok törvénykezési és jogalkotási gyakorlatának bemutatását követően sem egyszerű feladat kellően megalapozott, egybehangzó szakmai konszenzuson nyugvó konklúziót megfogalmazni.

Ennek oka többek között abban keresendő, hogy az egyes tagállami törvényhozó szervek és bíróságok is még mindig bizonytalanok a platformmunka (munka)jogi koncepcióját illetően, ami nem meglepő, hiszen annak attribútumai nagyon nehezen illeszthetők be teljes egészében egy már ismert és szabályozott jogintézmény keretei közé. Ezt a fajta tanácstalanságot érhetjük tetten abban, hogy a bemutatott döntések kapcsán, lényegét tekintve azonos tényállások mentén eltérő döntések születtek.

Az elemzett, a platform munkát illetően minden szempontból korszakhatárnak tekinthető magyar jogeset kapcsán is ezt láthatjuk, hiszen a rendelkezésre álló tényeket az ítélkező szervek

teljesen ellentétesen értékelték, noha az értékelési szempontok azonosak voltak. Tekintettel arra, hogy a platformok a legtöbb esetben határon átnyúló tevékenységet végeznek – vagy legalábbis több tagállamban nyújtanak szolgáltatást –, így az a jogbiztonság követelményével nem összeegyeztethető, ha ugyanazon tények alapján eltérő döntések születnek.

Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy a bemutatott hazai döntés kapcsán állásfoglalásaimat arra figyelemmel tettem meg, hogy a rendelkezésre álló jogi keretek között mely indokok és érvek mentén kellett volna döntést hozni a bemutatott tényállás alapján. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a klasszifikációs kérdések dichotóm megközelítését tartom helyesnek, éppen ellenkezőleg, határozott meggyőződésesem az, hogy a munkát végzők egy harmadik kategóriájának megalkotása, és az ahhoz kapcsolódó, önállóságot mutató jogszabályi környezet kialakítása jelen ügyben (is) számottevő könnyebbséget jelentett volna mindkét félnek, ugyanis a klasszifikációs bizonytalanság ez által elkerülhető lett volna.

Figyelemmel arra, hogy az idő előrehaladtával sem érhető tetten még egyfajta *látens* és *organikus* ítélkezési gyakorlat sem, így az uniós jogalkotás közbelépése tekinthető talán az egyetlen olyan megoldásnak, amely képes rendezni a bizonytalan ítélkezést.

4 Összegzés és konklúzió

Jelen dolgozat megírásának egyik – ha nem a legnagyobb – kihívása az volt, hogy egy viszonylag fiatal⁴³⁸ jogintézmény, munkavégzési forma bemutatását és annak aktuális kérdéseit kellett úgy górcső alá vetni, hogy a témában született szakirodalmi források is főleg elméleti alapvetésekre, vagy más, munkajogi tárgyú, a munkaviszonyt alapjaiban definiáló munkákhoz tudtak nyúlni. Mindezen nehézségek felismerését követően, a kutatási terep nehézsége ellenére álláspontom szerint a platformmunkával kapcsolatos kutatások és az ilyen tárgykörben megszülető, kialakuló és lassan formálódó bírói gyakorlat számosságának prognosztizálható növekedésének okán szükséges volt egy olyan tudományos munkát megalkotni, amely kifejezetten a platformmunka jelenlegi helyzetét vizsgálja. E mellett az is a kutatás kiemelten fontos tárgya volt, hogy a rendelkezésre álló, lehető legszélesebb körű statisztikai adatok, jogszabályok, tudományos munkák és ítéletek alapján egy átfogó képet adhassak e speciális munkavégzési forma természetéről, a már korábban rögzített aspektusok alapján.

4.1 Az 1. kutatási kérdésre adható válaszok

KK I. Definiálható-e a platformmunkavégzés? – Avagy léteznek-e azok az objektív kritériumokkal körül írható, karakterformáló attribútumokkal rendelkező meghatározások, amelyek alkalmasak arra, hogy a számos formában és arculattal rendelkező modern munkavégzési formák közül egyértelműen kiemeljük a platformmunkavégzést, és önálló fogalomkészlettel lássuk el annak érdekében, hogy a jelenséget érdemi vizsgálat és munkajogi szabályozás tárgyává lehessen tenni?

Az első kutatási kérdés az volt, hogy rendelkezik-e a platformmunka mint újszerű munkavégzési forma olyan karakterjegyekkel, amelyek képesek elhatárolni más, atipikus munkavégzési formáktól, ez által lehetővé téve azt, hogy *sui generis* jogintézmény lévén önálló, kellő szabályozási igénnyel fellépő jogszabályi környezetet kapjon.

Álláspontom szerint e kérdésre a válasz egyértelműen igen kell, hogy legyen, az alábbi indokok mentén.

⁴³⁸ ALOISI (2022) im. 5.

A platformmunkavégzésre már számos, notábilis szerző és bírósági döntés – gondoljunk csak az elsősorban az ILO kötetéin belül megjelent, iránymutató publikációkra,⁴³⁹ a magyar munkajogtudomány képviselőinek mértékadó munkáira, valamint az EUB és uniós tagállami bíróságok döntéseire⁴⁴⁰ – utal önálló munkavégzési formaként, valamint most már a jogalkotási hajlandóság felerősödéséről is beszélhetünk, ideértve különösen a tárgyalt uniós irányelvet és tagállami, önálló jogszabályokat.

Fontos hangsúlyozni, hogy önmagában a kérdés jelentősége nem abban keresendő, hogy a fogalmi kérdésekkel hogyan „sakkoznak” az egyes szereplők, a lényeges aspektus abban áll, hogy a platformmunkát az atipikus munkaviszonyokon belül értékelhetjük-e úgy, hogy annak karakterisztikája predestinálja arra, hogy kiemelés érdemeljen – még akár a többi, nevesített atipikus jogviszonyokhoz képest is –, egyfajta önálló jogszabályi háttér megalkotása mellett.

Azért bír kiemelt jelentőséggel a platformmunka önálló munkajogi kategóriaként történő azonosítása, mivel ez által már a közérthetőség követelményének eleget téve lehet úgy a témát tárgyalni, illetve szabályozni, hogy az nem pusztán a jogtudomány tudományos munkáinak számosságát fogja növelni, hanem a platformmunkások mindennapi életét, jogállását képes hatékonyan és átláthatóan szabályozni.

„*A munkajog lényege annak védelmi jellegében rejlik*” – olvashatjuk a BANKÓ által is idézett⁴⁴¹ gondolatot, amely jelentősége e kutatási kérdés kapcsán különösen jelentkezik, hiszen annak érdekében, hogy a munkajog – és egyébként általában a jogrendszer, mint gyakorlati jogviszonyokat szabályozó absztrakció – a szándékolt szabályozó és védelmező funkcióját ki tudja fejteni, ahhoz elengedhetetlen azt tisztázni, hogy a munkajog hatálya alá mely jogviszonyok esnek, vagyis mely munkát végző személyeket illetik meg a munkavállalói jogosultságok. Mindezen megfontolásból kiindulva a fent idézett megállapítást akként

⁴³⁹ E körben nem túlzás azt állítani, hogy DE STEFANO, Valerio jogtudós *The Rise of the Just-In-Time Workforce* (...) című, már jelen disszertációban is idézett munkája számít a témában végzett kutatások úttörőjének, hiszen azon túl, hogy a tanulmány egy átfogó képet ad a platformmunka alapvető dilemmáiról, a kutatási anyag, már 2016-ban (!) napvilágot látott. Csak az ILO oldalán már több száz tanulmány foglalkozik azóta a platformmunka kérdésével, ekként nem vakmerő azt a becslést közreadni, hogy a témában született, egyéb közlőhelyeken megjelent tanulmányok száma már az ezres nagyságrendet is meghaladja.

⁴⁴⁰ Az EUB – már jelen dolgozatban idézettek szerint – elsősorban a munkavállaló fogalmával kapcsolatos dogmatikai kérdések tisztázásában tört lándzsát, azonban számos uniós bíróság már számos platformmunkával kapcsolatos döntést tudhat magáénak (ld. jelen disszertáció 2.3.1.1. fejezetét).

⁴⁴¹ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, PhD disszertáció, Pécs, 2008. 37. o. BANKÓ (2008) im. 37. o.

egészíteném ki, miszerint *a munkajog lényege annak hatékony, közérthető és átlátható védelmi jellegében rejlik.*

Köztudomású tény, hogy a jogszabályok rendeltetése a társadalmi viszonyok szabályozása, kiszámíthatóvá tétele, valamint hatékony és gyors reakció az újonnan megjelenő társadalmi, gazdasági és politikai jelenségekre. Amint azt már részletes bemutattam a korábbiakban,⁴⁴² a platformmunka népszerűségének növekedése mindenképpen indokoltá tette a jogtudomány egyre fokozódó érdeklődését, valamint a jogalkotási szándék felerősödését.

Ugyanakkor azonban látható az is, hogy a platformmunka egységes definiálásához azonban még mindig nem sikerült megtalálni a „mesterkulcsot”, ugyanis akár uniós jogi szinten, akár a tagállami jogrendek szinten vizsgáljuk a kérdést. Elsősorban arra láthatunk példákat, hogy a jelenlegi munkajogi szabályozáson belül kívánják a kérdést kezelni – azaz a munkavégzés természetéből, sajátosságaiból vonnak le következtetéseket –, valamint olyan minősítő jegyeket határoznak meg, amelyekből – akár vélelemmel, akár hagyományos bizonyítási eljárással – következtetni kell vagy lehet a platformmunka meglétére.

Álláspontom szerint összességében a platformmunkával kapcsolatban az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépések történtek, ugyanakkor az még önmagában nem elegendő, hogy a platformmunkára mint önálló munkavégzési formára hivatkozzunk, ha mindemellett nem tudunk rá egy egységes definíciót alkotni, még ha ez igencsak nehéz feladatnak is bizonyulna a jogviszonyok heterogén természete okán.

Mindezek mellett továbbra is nyitott kérdés marad az, hogy mi is az a platformmunka, azonban ha e kérdés megválaszolása nélkül is sikerül a platformoknál munkát végző személyek hatékony védelmét garantálni, akkor a válasz természete lényegtelen,⁴⁴³ ugyanakkor a feltártakból sajnos az ellenkezője következik. Ennek oka abban keresendő, hogy a munkavégzési jellemzők meghatározása és az e körben felállított, irányelvi vélelmek pusztán a jogviszony egyes minősítő kategóriáit határozzák meg, azonban a hivatkozott kritériumok megkerülhetők, és túl tág értelmezési keretet adnak ahhoz, hogy az egyes platformok – akiknek gazdasági érdekeikkel

⁴⁴² Ld. 2.2. fejezet

⁴⁴³ Azaz önmagában nem a definíció megalkotása iránti igény a számottevő, hanem az olyan letisztult, közérthető, precíz feltételrendszer kialakítása, amely alapján egyértelműen megállapítható egy adott jogviszonyról, hogy az platformmunka-e vagy sem.

alapvetően ellentétes⁴⁴⁴ a munkavállalóként történő klasszifikáció – ezen minősítő kategóriák alól kibújjanak.

Összességében tehát megállapítható, hogy a platformmunka mint önálló munkajogi jogintézmény jelen van, annak fogalomkészletével a tudományos diskurzus, a jogalkotás és a jogalkalmazás egyaránt tud dolgozni. Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy önmagában e jelenségre érdemi reakció még nem érkezett, hiszen a szabályozási irányok főként a klasszifikáció kérdése köré összpontosulnak. Ezzel önmagában még nem is lenne baj – sőt ez kifejezetten üdvözlendő fejlemény e téren –, ugyanakkor az egységes definíció megalkotásának szándékára való törekvés ezzel egyidejű elhalványulása olyan újabb, potenciális problémákhoz vezethet majd, amelyekre a jogalkotónak újfent reagálnia kell majd.

4.2 A 2. kutatási kérdésre adható válaszok

KK II. /Ha KK I-re „igen” a válasz/ Beszélhetünk-e önálló jogszabályi környezetről és jogi szabályozottságról a platformmunka esetében? – Avagy a platformmunkavégzés mint atipikus, modern munkavégzési forma rendelkezik-e saját, minden más modern munkavégzési formától elhatárolható szabályozottsággal, akár uniós, akár tagállami, akár magyarországi szinten?

Figyelemmel arra, hogy az előző kérdésre alapvetően igen a válasz – értelemszerűen azokkal a korlátozó megkötésekkel, amiket az előzőekben felvázoltam –, így e kérdés megválaszolása is indokolttá válik.

Nem meglepő az, hogy ha már egy társadalmi, gazdasági vagy politikai jelenség artikulációja már önálló fogalomkészlet alkalmazásával is artikulálttá válik, úgy annak valamilyen szintű, jogrendszerbéli változás is a szükségképpeni velejárója lesz.

Ez jelen esetben sincs másként, noha önmagában még a platformmunka megjelenése és népszerűbbé válása nem jelent egyenes indítóot azon következtetés levonásához, miszerint a kérdés szabályozottsága – akár kezdetleges formában is, de – megvalósulni látszik, ugyanakkor ennek ellenkezőjét sem lehet állítani. A kérdés vizsgálatát – annak természetéből adódóan –

⁴⁴⁴ Álláspontom szerint e megállapítás alátámasztása nem igényel hosszadalmas magyarázatot, hiszen a platformok pusztán annyiban érdekeltek, hogy az egyedi megrendelések alapján jelentkező munkafolyamatokat valaki – szerződészerűen – elvégezze, a szociális jogból levezethető munkajogi juttatások nyújtása nem áll érdekükben.

több, vertikálisan egymáshoz kapcsolódó aspektusból vizsgáltam meg, a vizsgálat szintjei a vonatkozó jogalkotási aktusok hierarchiájához igazodott – a kérdés megválaszolása értelemszerűen az adott szintek mentén történhet meg.

Elsőként a nemzetközi munkajogi normákat vettem górcső alá, ezeket követték az uniós szintű szabályok, majd végül a tagállami szintű jogalkotási termékek.

A nemzetközi szintű szabályozás vizsgálata során arra a megállapításra jutottam, miszerint a jogalkotói szándék elsősorban nem a platformmunka önállóságán belül kívánta a jogviszonyt szabályozni, hiszen a kérdés megközelítésére a munkavállalói jogosultságok vizsgálatán keresztül került sor. Ez azt jelenti, hogy bár a platformmunkáról szó esik, de annak önálló arculatának megvonására irányuló kísérlet helyett a szabályozás lényegét a munkavállalói jogok garantálásában látta a jogalkotó. Ez önmagában nem lenne probléma, ugyanis álláspontom szerint a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tartalma már logikai következtetéssel pusztán abból is megállapítható, hogy a jogalkotó milyen jogosultságokat kíván garantálni a munkavállalóknak. Figyelemmel arra, hogy a munkajog essenciája a felek között jelentkező egyenlőtlen reláció ellensúlyozásában keresendő, így a munkáltatói és munkavállalói oldal között létrejött szerződés tartalmában valamennyi általános, magánjogi szerződéses elem érvényesül, amelyek „felülírására” a munkajog hivatott, ellátva annak már említett védelmi funkcióit, így – némi absztrakcióval és logikai megoldással élve – a munkaviszonyok egyenlővé tehetők a vizsgált terület kötelmi jogi környezetének munkajogi normái által előírt változóinak beépülését követően előálló jogviszonnyal.

Szükséges ugyanakkor leszögezni, hogy ha a fenti gondolatmenet önmagában kielégítő lenne a platformmunka szabályrendszerének vizsgálatához és kritikájához, akkor a munkajog perspektíváinak indokolatlan szűkülése elkerülhetetlenné válna, *horribile dictu* akár még az is elképzelhető lenne, hogy a munkaviszonyt nem lehetne többnek tekinteni a polgári jogi jogviszonyok speciális szerződéstípusánál. Ha ezt igaznak fogadnánk el, úgy *ab ovo* valamennyi atipikus munkaviszony tárgyalása szükségtelenné és értelmetlenné válna, ez pedig kaotikus állapotot idézne elő normarendszerünkben és számottevő mennyiségű, kontraproduktív eredménnyel szolgálna a munkaerőpiacon.

A fenti gondolatmenetből az is következik, hogy az egyes, önálló arcúval rendelkező, atipikus jogviszonyok sajátágaik alapján történő definíciós szükség mellett arra is igény mutatkozik,

hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok „atipikusságukhoz mérten”⁴⁴⁵ önálló szabályrendszert, illetve talán helyesebben szólva: önálló *alnormarendszert* kapjanak.

Figyelemmel arra, hogy a platformmunkavégzés atipikus jellege gyakorlatilag a jogviszony valamennyi területén jelentkezik, így a szabályozottság is igencsak részletes normarendszert kíván meg. Félreértés ne essék, korántsem kívánom azt sugallni, hogy a már ismertetett rendelkezések ne lennének helyénvalók, ugyanakkor álláspontom szerint azok részletessége nem kielégítő. Ezen állításumat annak tükrében is fenntartom, hogy tudomással bírok a nemzetközi szinten megalkotott jogszabályok kötőerejének mértékéről, ugyanis még ha e normák számos esetben a *soft law* kategóriájába is tartoznak, ebben a körben is lehetőség nyílik az önálló kategória megalkotására.

Összességében tehát a nemzetközi szintű önálló jogi szabályozást annyiban látom megvalósulni, miszerint a platformmunkások jogi helyzetének feltérképezése megtörtént, a munkajogi védelmi mechanizmusok rájuk történő kiterjesztésének szándéka szintén érzékelhető. Ugyanakkor a döntéshozók jellemzően még mindig nem foglal állást abban a kérdésben, hogy a platformmunkások kategorizálását miként kellene megvalósítani; álláspontom szerint e hiányosság pótlása a jogbiztonság követelményének megvalósítása szempontjából mindenképpen szükséges.

Az EU jogalkotásának vizsgálata – amint az a dolgozatból is kitűnik – egy jelentős részt foglal el kutatásomban, figyelemmel arra, hogy a több évtizede tartó uniós munkajogi reformkísérletek egyik számottevő eredménye éppen a frissen elfogadott platformmunka-irányelv. Ennek jelentősége nemcsak abban áll, hogy a XXI. századi munkajogra folyamatában reflektálni kívánó, elsősorban bizottsági kezdeményezések kézzelfogható eredményt produkáltak, hanem abban is, hogy a platformmunkásokra mint önálló jogalanyokra hozott rendelkezéseket az uniós jogalkotó.

Az irányelv talán legfőbb újításait akként foglalhatjuk össze, hogy adott egy régóta áhított definíciós készletet⁴⁴⁶ a platformmunka alapfogalmainak, detektálta a platformmunkások

⁴⁴⁵ Vagyis: a klasszikustól való divergálás mértékének felmérését követően, az eltérés okában jelentkező attribútumok célzott normatív szintű szabályozásának arányossága

⁴⁴⁶ Többek között meghatározta a digitális munkaplatform, a platformalapú munkavégzés és a platformalapú munkát végző személy fogalmait.

jogállásának rendezetlenségével összefüggő problémákat⁴⁴⁷ és azokra megoldást⁴⁴⁸ kínált, valamint rendelkezett azok transzparenciájának, végrehajtásának és ellenőrzésének⁴⁴⁹ a kérdéseiről is.

A fenti összegzést illetően nem titkolt szándékom az, hogy az algoritmikus menedzsmenttel kapcsolatos rendelkezések említését mellőzzem. Ennek oka abban keresendő, hogy álláspontom szerint az algoritmikus menedzsment – a platformmunkavégzés kontextusában – mindössze technikai újításként értékelhető, vagyis egy olyan *nóvumként*, amely a munkáltatói feladatmenedzselést egy korábban egyáltalán nem, vagy ritkábban használt technikai megoldással oldja meg. Ez azonban a jelen munkajogi kutatás kapcsán – és így nézeteim szerint a platformmunkavégzés jogi helyzete kapcsán – nem ítéltető meg különös értékelést igénylő attribútumként, ugyanis abban az esetben, ha az algoritmus bármely természetű jogsértést követ el, úgy azért értelemszerűen a munkáltató tehető felelőssé, hiszen a menedzsment ilyen módon történő ellátását munkáltatói döntés – vagy legalábbis jóváhagyás – előzi meg.

Az irányelvből – annak jogforrási sajátosságaiból fakadóan – már az is következik, hogy az uniós jogalkotás nem kívánta a továbbiakban a platformmunka fragmentált szabályozási keretét fenntartani, valamint az azokból fakadó, eltérő ítélkezési gyakorlatok kialakulását és megszilárdulását előidézni és folytatni engedni, így a maga korlátozott hatásköri keretei között egy olyan vázat alkotott, amely egyfajta harmóniát fog teremteni a tagállami jogi gondolkodásban, már ami a lényegesnek ítélt jogállási kérdéseket illeti. A kritikai szemlélet értelemszerűen tehát a harmonizációs kísérlet indítókait nem érinti – evidenciának tekintem ugyanis a szabályozás iránti igény észlelésének és az észlelésből fakadó tevékeny hozzáállásnak pozitív megítélését, a leírtak tükrében –, hanem azon legfőbb kérdést, amely a szabályozás lényegét hivatott megragadni, vagyis, hogy a megfelelő kérdések szabályozására került-e sor az irányelvben.

A fent feltett kérdésre egyértelműen igennel lehet válaszolni, hiszen az egységes definíció felállítása meglehetősen tág keretet biztosít a platformmunkások megfelelő beazonosításához, kevés lehetőséget adva a szabályozás alóli mentesülésre, valamint az új technológiák megjelenésére is felkészül. Ami talán még ennél is fontosabb, hogy a klasszifikáció kérdésében

⁴⁴⁷ Platformmunka-irányelv, 3. cikk

⁴⁴⁸ Platformmunka-irányelv, 4-5. cikkek

⁴⁴⁹ Platformmunka-irányelv, 11. és 13-19. cikkek

is világosan állást foglalt, még ha ez felemás módon is történt meg, ez utóbbi tagmondat alatt azt értve, hogy bár az irányelv tartalmazza a megdönthető vélelem felállítását, ugyanakkor csak bizonyos feltételek teljesülése esetén. E körben nem adható egyértelmű válasz arra, hogy az irányelv gyakorlatilag egy modern munkajogi munkavállaló-fogalom megalkotását kívánta elérni a már ismert karakterjegyek specializálásával, vagy a platformmunkásokat kívánta homogén csoportként munkavállalóként meghatározni.⁴⁵⁰

Mindezek mellett fontos arra is felhívni a figyelmet, hogy azon – elsősorban a jogtudomány területén kibontakozó – vitát, amely a két-, és hárompólusú munkavállalói kategória között zajlott⁴⁵¹ elég markánsan lezárta, ugyanis azzal, hogy az uniós jogalkotó a platformmunkásokat ellenbizonyításig munkavállalónak kívánja tekinteni, elvetette annak elvi lehetőségét is, hogy a tagállamok saját hatáskörükben eljárva, egy harmadik kategória kialakítását akár elméleti szinten is megfontolják.⁴⁵²

A tagállamok vonatkozásában jelen kutatás terjedelmi korlátjai – továbbá a szerző angol és francia nyelveken túli nyelvtudásának hiánya – az angol és francia nyelveken elérhető tagállami jogalkotási termékek és ítéletek feldolgozására szorítkozott, annak érdekében, hogy egy képet lehessen kialakítani az egyes államok platformmunkával kapcsolatos attitűdjéről.

Amint azt a vonatkozó fejezetben is bemutattam, a platformmunka kérdésének megítélése jelenleg elég kaotikus képet fest, ugyanis egyrésztől nagyon szabályozatlannak bizonyult – ideértve az ítéletek csekély számát – a platformmunka, mint önálló jogintézmény, másrésztől sok esetben azonos, vagy lényeges elemeikben hasonló tényállások alapján különböző tagállami bíróságok eltérő döntésekre jutottak, merőben eltérő indokolások mentén. Ami közös pont volt valamennyiben, hogy mindegyik tagállam bírósága arra törekedett, hogy a jogviszony

⁴⁵⁰ Ez az ellentmondás már a jogszabályszövegben is jelentkezik, hiszen az Irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében azt olvashatjuk, hogy a platformmunkavégzés során a platformmunkások munkaviszonya vélelmezhető (Nagyon fontos megjegyezni, hogy ez az angol és francia szövegváltozatban *nem lehetőség, hanem kötelezettség, szóval a magyar fordítás helyesen úgy hangzana, hogy vélelmezendő!*) Ennek ellenére a 4. cikk (2) bekezdése már azokat a feltételeket rögzíti, amelyek teljesülése esetén tekinthető munkaviszonynak a munkaviszony.

⁴⁵¹ A vita lényege – mintegy rövid emlékeztetőként, illetve összefoglalóként – abban áll, hogy vajon elegendő-e az általunk ismert két kategória (egyéni vállalkozó és munkavállaló) a munkát végző személyek megfelelő klasszifikációjára, vagy szükség lenne-e a kettő határterületeit érintő foglalkoztatásokban tevékenykedők számára egy harmadik minősítési osztály.

⁴⁵² Álláspontom szerint önmagában nem ördögötől való dolog az, hogy az uniós jogalkotás egy vitát ilyen módon eldönt, azonban a kérdés jelentőségéhez mérten elvárható lett volna az, hogy e körben széleskörű indokolással lássák el a döntésüket, azonban ez elmaradt. A harmadik státusz kialakításának mellőzése kérdésében mindössze egy rövid utalás szerepel azon szakszervezeti álláspontra, miszerint ennek megalkotását ellenzik. (Irányelv, Indokolás, 2. pont, „Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk” alpontja, (3) bekezdés)

lényeges jellemzőit feltárja és azokban megkeresse a munkaviszonyra utaló főbb karakterjegyeket. A lényeges differencia abban állt, hogy az egyes, lényeges minősítő elemeket mennyiben találták a törvénykezők perdöntőnek.

A kutatási kérdésre tehát a válasz igenként adható meg, noha a platformmunka önállósága nem az önállóan lehatárolt jogszabályi keret miatt állapítható meg, hanem a jelenség önállóként való kezelése kapcsán. Ez alól kivételt képez a közelmúltban elfogadott platformmunka-irányelv, amely már nemcsak önálló fogalomkészlettel közelít a témához, hanem önálló jogszabályi rendelkezésekben is megnyilvánuló szabályozási *policyt* is felvázol. E mellett azonban továbbra is nyitott kérdés maradt az, hogy a platformmunkának az atipikus munkaviszonyokhoz történő közelítése mennyiben lesz majd képes megoldani a bizonytalanságból fakadó problémákat. E kulcsfontosságú kérdésre értelemszerűen majd évek múltán, a rendelkezések gyakorlati érvényesülésének vizsgálatát követően kerülhet majd sor, mind uniós, mind tagállami szinten.

4.3 A 3. kutatási kérdésre adható válaszokról

KK III. /Ha KK II-re „igen” a válasz/ Tisztázott-e a jogállása a platformmunka résztvevőinek? – Avagy a platformmunkavégzés kapcsán megfeleltethetők-e a felek valamely klasszikus munkaviszonybéli szerepnek, vagy kívül esnek a munkajogi szabályok személyi hatályán, esetleg egy olyan kategória képzőelemei, amelyek átmenetet képeznek a polgári jogi és a munkajogi értelmezési keretek között?

Talán nem túlzás azt állítani, hogy a platformmunkával kapcsolatos kutatások, tudományos munkák és jogszabályok pontosan azon okból születtek meg, mert tisztázni hivatottak a résztvevők státuszát, és ebből fakadóan alapvető jogaik katalógusát. Ez önmagában nem új jelenség, hiszen a klasszikus munkavégzési formákhoz képest a platformmunkának három szereplője van, és ebből kifolyólag tisztázásra szorul az, hogy a munkavállaló-munkáltató dichotómia – itt értve a jogok és kötelezettségek összességének megszemélyesítését – hogyan oszlik meg a szereplők között (ld. a párhuzamot: atipikus munkaviszonyok a megelőző évtizedekben). Mindehhez persze az egyes klasszikus tartalmi elemek jelenléte és minél teljesebb mértékű megfeleltetése is szükséges.

Mindemellett az is tisztázásra szoruló kérdés volt, hogy a fentiekben kifejtett dilemma egyáltalán fennáll-e a maga teljességében, hiszen ehhez evidenciaként kellene elfogadnunk –

értelmezési keretként – a munkajog normarendszerét, holott ez korántsem egyértelmű, amint az a tagállamok változatos és kimondottan heterogén ítélkezési gyakorlatából is világosan kitűnik.

A fent vázolt kérdéseket illetően arra a megállapításra juthatunk, hogy a klasszifikációs kérdések – akár a jogirodalmat, akár a gyakorlati jogi tevékenységet vizsgáljuk – a legnagyobb szeletét képezik a platformmunkával foglalkozó munkáknak, e körben az is alappal kijelenthető, hogy a platformmunkával kapcsolatos dilemmák kiindulópontja e kérdés kapcsán lelhető fel.⁴⁵³

Az elvégzett kutatásaim alapján megállapítható, hogy a klasszifikációs kérdések kapcsán sosem képzett vitát a felek között az, hogy a platformmunkások valamely formában munkát végeznek, a jelentős differenciáló tényező abban található, hogy az adott, munkavégzésre irányuló jogviszony mely kategóriába sorolandó. Ez ügyben még szükséges tovább árnyalni a képet, ugyanis a besorolások kapcsán két jelentősebb nézet alakult ki: a két- és háromsztatú azonosítás. Előbbi hívei szerint a két jelentős kategória az egyéni vállalkozó és munkavállaló, vagyis e rendszer alapján a platformmunkásokat – a munkavégzés természetét illetően felállított minősítő jegyek alapján – vagy egyéni vállalkozóként vagy munkavállalóként szükséges klasszifikálni. Az utóbbi nézet szerint viszont az említett két kategória mellett szükséges felállítani egy harmadik státuszt is, amely kifejezetten ezt a köztes állapotot hivatott orvosolni azzal, hogy a már említett flexicurity-eszmét tovább viszi tovább akként, hogy a két klasszikus státusból megtartja annak előnyeit – nevezetesen a *flexi*- részt az egyéni vállalkozói státusból és a *-curity*-részt a munkavállalói státusból.

Ami a két-, illetve a hárompólusú klasszifikációs felosztást illeti, arra a következtetésre jutottam, hogy a harmadik út koncepciója elsősorban a jogirodalomban létezik, ennek alkalmazására sem uniós, sem a tagállamok többségénél⁴⁵⁴ nem található érdemi törekvés. Álláspontom szerint ez önmagában nem meglepő, hiszen a klasszikus munkajogi fogalmak ráillesztése egy modern munkavégzési formára egy „biztonságos” megoldásnak tűnhet, és egy eleve újonnan jelentkező feladat megoldására egy már ismert módszer alkalmazása szintén nem meglepő. Sajnálatos ugyanakkor, hogy a harmadik út elvetésével összefüggő érvelés semmilyen vertikális szinten nem lelhető fel, még csak ezzel kapcsolatos érdemi vitát sem folytattak le,

⁴⁵³ A kérdés tárgyalása kapcsán kiemelt figyelmet érdemel SZEKERES bírói gyakorlattal összefüggésben született munkája, amelyben a klasszifikációs nehézségekre, és a heterogén ítélkezési gyakorlatra kíván reflektálni. (SZEKERES Bernadett: *A változó munkavégzés a bírói gyakorlatban* in: Miskolci Jogi Szemle, 2018/1. 128-144. o.)

⁴⁵⁴ Kivételként említhető pl. Németország, Olaszország és Svédország. (DAWUD im. 13. o.)

sem jogirodalmi, sem jogalkotási/jogalkalmazási szinten, pusztán a pro és contra érvek felsorakoztatására találhatunk példát.

A harmadik fogalmi kategória körébe tartozó szabályozási rendszer megalkotásának elmaradása és pusztán *elméleti karanténban* tartása teljesen ellentmondásosnak tekinthető, ugyanis az uniós munkajogi *policy* a munkajog adaptálódásának igényét⁴⁵⁵ hangsúlyozza – gyakorlatilag minden aspektusban –, kiemelve azt, hogy a munkajog modernizálásának egyaránt pro- és reaktívnek kell lennie a modern munkavégzési formák előzetes szabályozása, és utólagos, „normatív lekövetése” tárgyában. Az ellentmondás tehát abban áll, hogy míg a munkajogi keretek reformja – és egyfajta, rugalmas kiszélesítése – képezi az uniós jogalkotási irányvonal vezérfonalát, addig a platformmunkát továbbra is a hagyományos keretek közé kívánják szorítani, a klasszikus minősítési elvek mentén.

Mindezek mentén az a határozott álláspontom, hogy a platformmunka olyan sajátos, minden más munkavégzési formától elhatárolható sajátosságokkal bíró, modern munkavégzési forma, amely önálló szabályozásra szorul,⁴⁵⁶ és az önálló szabályozás megkívánja egy új, harmadik út létrehozását is. Hangsúlyozandó, hogy ez még önmagában nem a jogviszony szabályozásával összefüggő tartalom kérdésében tett állásfoglalás, pusztán annak rögzítése, hogy a platformmunka merev, munkajogi keretek közé történő szorítását semmi sem indokolja, egy új, önálló jogviszony megalkotásától való elzárkózás semmilyen racionális érveléssel nem igazolható.⁴⁵⁷

A klasszifikáció kérdésében tehát uniós szinten született egy olyan határozott álláspont, amely szerint a platformmunkások munkavállalóknak tekinthetők – bizonyos feltételek teljesülése esetén –, sikeres ellenbizonyítás hiányában. Megítélésem szerint az már önmagában örömteli, hogy az unió hosszú évek múltán hajlandó volt a tagállamokon átívelő, égető kérdésre választ adni, ugyanakkor elszomorító, hogy a kérdés tárgyalása és a tárgykörben elvégzett jogalkotás már önmagában előrelépésnek tekinthető. Nem ad okot öröme továbbá az sem, hogy az uniós

⁴⁵⁵ Ld. a már említett flexicurity-jelentéseket.

⁴⁵⁶ Meggyőződésem szerint e kérdésben konszenzus van, hiszen a jogviszony nevesítésével születtek jogszabályok a kérdésben.

⁴⁵⁷ A munkajogi jogalkotástól nem idegen az, hogy valamely, speciális attribútummal rendelkező, egyébként főként a munkaviszonyoknak megfeleltethető munkavégzésnek önálló jogi keretet biztosítanak, ld.: pl. a közalkalmazotti jogviszonyok önállósodását. (Fenntartom, hogy ezen analógia nem feleltethető meg a platformmunkavégzés és a klasszikus munkaviszonyok közötti párhuzamnak, ugyanakkor a két példa szabályozási logikájában paralel gondolatok fedezhetők fel, így a szemléltetés céljából indokolt.)

jogalkotó az eddigi, felelősség és következmények nélküli „bölcsekedést” továbbra sem a határozott állásfoglalással és a felelősségteljes jogalkotással váltotta fel, hanem úgy kívánta a rendezni a kérdést, hogy legalább annyi kérdést hagyott nyitva, mint amennyit lezárt.

Összességében tehát megállapítható, hogy a tagállami szintre kiterjedő, uniós klasszifikáció megtörtént, noha a már e körben említett kérdések további válaszokért kiáltanak.

4.4 A 4. és 5. kutatási kérdésekre adható válaszokról

KK IV. A platformmunka résztvevőinek jogállása ismeretében léteznek-e neuralgikus pontok, rendszerszintű, normatív problémák, amelyek akár a munkáltatói, akár a munkavállalói oldalra nézve veszélyt jelentenek? – Veszély kapcsán gazdasági (megélhetési, jövedelemszerzési stb.), jogbiztonságot érintő, társadalmi/szociális veszélyek értendők elsősorban.

KK V. /Ha KK IV-re „igen” a válasz/ A feltárt problémák orvoslására történt-e bárminemű jogalkotói szándéknyilatkozat, esetleg jogalkotási kezdeményezés? Az uniós és hazai környezetben fellelhető-e olyan normák, amelyek a platformmunkában érintett felek jogállását szabályozzák, ha igen, milyen természetűek és tartalmúak?

A kutatási eredményeim szintetizálását követően arra a pragmatikusság szempontjából előremutató elképzelésre jutottam, hogy a két kérdés megválaszolását szerkezetileg összevonom, ugyanis az azokra adandó válasz számos szoros, egymástól elválaszthatatlan logikai kapcsolatot tartalmaz.

A klasszifikációs problémák ismertetése valamint a platformmunkával kapcsolatos neuralgikus problémák közötti összefüggés fennállta tagadhatatlan, ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a kritikus kérdések önmagukban véve a klasszifikáció témakörébe sorolhatók.

E körben elsőként és talán legégetőbb problémaként a (jog)bizonytalanság említhető. A platformmunka kezdeti – és azóta töretlen – népszerűsödése, valamint e folyamat gyorsasága nem tette lehetővé azt, hogy a jogalkotás megfelelő módon lekövesse a történéseket, így az egész EU felkészületlenül szemlélte éveken keresztül az eseményeket, e körben pusztán állásfoglalások, *policy-alakító kezdeményezések* születtek.

Mindazonáltal a tisztázatlan helyzet nem tántorította el a feleket a tevékenység végzésétől, amelynek eredményeként a platformmunkások javarészt egyéni vállalkozóként végezték tevékenységüket.⁴⁵⁸ A neuralgikus pontok akkor kezdtek körvonalazódni, amikor felvetődtek a munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogok, azok hatálya és érvényesülésének kérdései.⁴⁵⁹ Hosszú évek múltán az uniós jogalkotás elejét vette a problémáknak és lándzsát tört a klasszifikáció kérdésében, azonban álláspontom szerint ez nem fog minden orvosolni kívánt problémát megoldani. Ilyen kérdéskör például a már korábban említett vélelemmel összefüggő ellentmondások halmaza.

Összességében tehát az első probléma a jogviszony „karakterizálatlansága”. Bár a fogalomkészlettel a jogalkalmazás már tud dolgozni, a jogviszony megkapta önálló elnevezését, a szabályozási keret ugyanakkor nem szűkítette le a törvénykezés mozgásterét, és úgy kezeli a jelenséget, mintha egy újonnan jelentkező, atipikus jogviszony lenne, noha maga a jogalkotási tevékenység is arra irányult, hogy kellő önállósággal ruházza fel a platformmunkát. Ezen logikából kiindulva abszolút indokolható lett volna – még az irányelv „műfaji” keretei között is – egy önálló jogviszonyként azonosítani a platform és a platformmunkás relációját, kitérve azon specialitásokra, amelyek még képesek az atipikus jogviszonyoktól is⁴⁶⁰ elhatárolni a platformmunkát.

Tekintettel arra, hogy úgy tűnik, hogy az uniós jogalkotás szintjén a probléma rendeződni látszik – e körben nem szem elől tévesztve a már megfogalmazott kritikákat –, a másik jelentős kérdés az, hogy az irányelv által megkonstruált keretek pontosan milyen jogalkotási ösztönzést fognak adni a tagállamoknak. Ez egyrészt e jogforrás típusából adódik – hiszen irányelvről beszélünk –, másrészt az is kérdéses lesz, hogy a tagállamok fognak-e egyáltalán a kérdést érdemben befolyásoló jogszabályokat alkotni, tekintettel arra, hogy az irányelvben foglalt kérdések számos esetben jogalkalmazási kérdéseket foglalnak magukba.⁴⁶¹

⁴⁵⁸ Értelemszerűen az egyéni vállalkozó alapvetően magyar terminológia, ugyanakkor ennek tagállami megfelelőit a többi nemzeti jogban is fellelhetjük. Az egyéni vállalkozói státuszban történő foglalkoztatásra a bemutatott tagállami jogesetekben is számos példát találhatunk, az esetek számottevő többségében a platformok egyéni vállalkozói státusz létrehozását követelte meg a jogviszony létrehozásához.

⁴⁵⁹ Ld. még: JAKAB Nóra: *Unemployment Protection for the Self-Employed and Platform Workers in Hungary* in: *European Journal of Social Security*, 2024/2., 26. 169-183. o.

⁴⁶⁰ Ez alatt értem a platformmunka atipikus vonásainak jelentős számát.

⁴⁶¹ E körben felvetődhet az a tagállamok részéről, hogy a már meglévő jogi kereteik közé illesztik be az irányelvi rendelkezések által elvárt eljárásokat, például a klasszifikáció kapcsán előadhatják, hogy a tagállami munkajogi rendelkezéseik alapján van eljárásuk arra, hogy mely esetben minősítsék munkavállalóknak a platformmunkásokat, amely ha egyezőséget mutat az irányelvi kritériumokkal, úgy a jogalkotási kötelezettség

Az átültetést illetően továbbra is hangsúlyozni kell, hogy a klasszifikációs vélelem⁴⁶² védelmi funkciójának hatékonysága megkérdőjeleződik már uniós szinten is, így nem meglepő, ha aggályok vetődnek fel annak átültetését illetően is. E körben szembetűnő az is, hogy a tagállamoknak olyan kötelezettségeknek kell eleget tenniük, amelyek az irányelv szövegében sincsenek egyértelműen meghatározva, sokszor „ködös”, többértelmű, a gyakorlatban nehezen értelmezhető feladatok elvégzését bízták rájuk.⁴⁶³

Nem szeretném a fenti kritikai észrevételeimmel azt a nem kívánt hatást kelteni, mintha a platformmunka-irányelv megszületése önmagában kritizálandó lenne, éppen ellenkezőleg; örömteli fejlemény, hogy az uniós jogalkotó érzekelte a problémát és arra normatív eszközökkel reagált. E jogalkotási mechanizmus érdemi kritikája nem a jogalkotási motivációt érinti, hanem azokat a neuralgikus kérdéseket, amelyeket – álláspontom szerint – a jogalkotási termék nem érintett kellő alapossággal. Összességében tehát az egyik neuralgikus kérdésnek azt látom jelen sorok írásakor⁴⁶⁴, hogy a szereplők azonosítására irányuló törekvések ugyan a jogbiztonság megteremtésének irányába való elmozdulást mutatnak, mégsem képesek a felek számára megnyugtató válaszokkal szolgálni, legyen szó akár a platformmunkásokról, akár a platformokról.

E körben hangsúlyozandó, hogy egy lényeges kérdés továbbra is megválaszolatlan maradt: a kollektív munkavállalói jogosultságok garantálása. Értelemszerűen azzal, hogy az uniós jogalkotás a platformmunkásokat alapvetően munkavállalónak tekinti, ez által alapvetésnek

indokoltsága nem alátámasztható, még annak ellenére sem, hogy az elfogadott irányelv rendelkezései kifejezett proaktivitást várnak el a kérdésben. E körben osztom KUN véleményét abban, hogy fennáll annak a veszélye, hogy az uniós normák tagállami átültetése – és ennek nyomán előálló tagállami jogalkotás – kapcsán elsősorban a formális igyekezeten lesz a hangsúly a tartalmi teljesség motivációja helyett. (KUN Attila: *Az uniós munkajog hatása a magyar munkajogi jogalkotásra és joggyakorlatra*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 21.0 – A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer Kft., 2024. 8-11. o.)

⁴⁶² Ennek fő problémája az, hogy nem egyértelmű, hogy a munkavállalói oldal érdekében vélelmezünk, hiszen a vélelem célja, hogy minden előzetes vizsgálatot, érdemi tevékenységet megelőzően tényként fogadjunk el valamit, amely csak ellenbizonyítás esetén dől meg, ebben az esetben ugyanakkor már előzetes vizsgálathoz kötődik a vélelem. Ez felveti a már említett dilemmát, nevezetesen azt, hogy egyáltalán vélelemként tekinthetünk-e így a hivatkozott rendelkezésekre.

⁴⁶³ E kérdés kapcsán mindenképpen említést – idézést – érdemel az irányelv 4. cikkének (3) bekezdése: „A tagállamok támogató intézkedéseket hoznak az (1) bekezdésben említett jogi vélelem hatékony végrehajtásának biztosítása érdekében, és ennek során figyelembe veszik az induló vállalkozásokra gyakorolt hatást, biztosítják, hogy a valódi önfoglalkoztatók ne kerüljenek bele a munkavállalói kategóriába, továbbá elősegítik a digitális munkaplatformok fenntartható növekedését. (...)” Adódik a kérdés, hogy a hatékony végrehajtás, az induló vállalkozásokra gyakorolt hatás figyelembevétele, a fenntartható növekedés elősegítése pontosan mit is jelent, ugyanis e körben az indokolás sem tartalmaz részletes okfejtést.

⁴⁶⁴ 2024. augusztusában

tekinti azt is, hogy a platformmunkások jogosulttá válnak a kollektív munkavállalói jogosultságok garantálására, ebből eredően kollektív szerződés kötésére is. E körben ugyanakkor az irányelv az alábbiakat rögzíti:

„Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a platformmunkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a platformmunkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék, ezen irányelv célkitűzéseivel összhangban. A platformalapú munkát végző, munkaviszonyban nem álló személyek tekintetében ez a bekezdés csak akkor alkalmazandó, ha az ilyen nemzeti szabályok összeegyeztethetők a belső piac működésére vonatkozó szabályokkal.”⁴⁶⁵

A fenti bekezdésből – valamint az irányelv egészéből – az következik, hogy az irányelv nem kíván semmilyen kötelezettséget róni a tagállamokra abban a vonatkozásban, hogy a platformmunkásokat akár önálló ágazatként ismerjék el,⁴⁶⁶ akár – önálló ágazatként történő elismerés híján – garantáljanak nekik bármilyen csoportképző elem alapján kollektív jogosultságokat. Álláspontom szerint ugyanakkor annak semmi akadályja nincs, hogy a tipikusan platformmunka keretei között végzett tevékenységek⁴⁶⁷ kapcsán az uniós jogalkotó szorgalmazza – konkrétumokkal és nem „noszogatással” – azt, hogy a platformmunkások kapjanak lehetőséget akár szakszervezet létrehozására is, amely képes tárgyalni a platformok jogosult képviselőivel. Határozott meggyőződésem az, hogy a platformmunkások olyan helyzetben vannak jelenleg a kollektív jogosultságaikat illetően, mint a – talán némileg profán módon prezentált – közszájon forgó mondásban a gépjárművezető egy kereszteződésben, akinek akkor van elsőbbsége egy kereszteződésben, ha azt megadják neki. Az interpretációs analógia abban áll, hogy álláspontom szerint a platformmunkások már most jogosultak⁴⁶⁸ arra, hogy kollektíven fellépjenek érdekeik érvényesítése érdekében, így az „elsőbbségük” megvan. Azonban ha ennek a technikai – értsd: uniós és tagállami jogi környezet – feltételei nem adóttak ahhoz, hogy e jogosultságaikat gyakorolni tudják, úgy a kezdeményezés nem lesz több egy

⁴⁶⁵ Platformmunka-irányelv, 20. cikk, (2) bekezdés

⁴⁶⁶ Hiszen, ha például Magyarországot vizsgáljuk, az egyes ágazatok nem a foglalkoztatási formához igazodnak, hanem a tevékenység jellegéhez (ld. pl.: mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, bányászat, élelmiszeripar stb.)

⁴⁶⁷ Ld. pl. személy- és áruszállítás, szerelési tevékenységek, IT-területen végzett tevékenységek stb.

⁴⁶⁸ Hiszen – a vázolt logika és normák alapján – rendelkeznek a munkavállalói jogosultságokkal, a csoportképző elem felfedezése sem enigmatikus talány, így a kollektív munkajog védelmi funkcióinak gyakorlása tulajdonképpen munkavállalói alapjog-érvényesítésnek tekinthető.

elméleti síkon megtett deklarációnál, és a platformmunkások a „kereszteződésben balesetet szenvednek”.

Amint az ezen alfejezetből is világosan kitűnik, a platformmunka-szabályozással (illetve szabályozatlansággal) kapcsolatban rögzített veszélyek alapvetően a munkavállalói jogosultságok garantálása köré összpontosulnak ezek a neuralgikus pontok; a szakpolitikai előzmények tükrében ez logikus következmény hiszen az uniós jogalkotás is e körben találta indokoltnak a szabályozás megalkotását. A probléma magja talán nem is a szabályozás mikéntjében áll – noha e körben is számos, alapos kritikai észrevétel tehető –, hanem azokban a kérdésekben, amiket az uniós jogalkotás nem válaszolt meg. Amint az a bemutatott tagállami ítélkezési tendenciákból látszik, az egyes bíróságok viszonyulása a kérdéshez igencsak fragmentáltnak tekinthető, még akár egy adott tagállam bíróságai között is. Az irányelv jogalkotási formaként éppen az ilyen széttöredezett állapotot hivatott orvosolni, noha a feltártak arra engednek következtetni, hogy bár számos bizonytalanságot képes bizonyossággá formálni a brüsszeli normaszöveg, ugyanakkor számos kérdőjelet hagy maga után a problémamegoldásra tett normatív kísérlet. Az illogikus elemeket is tartalmazó klasszifikáció, valamint a kollektív jogok gyakorlására vonatkozó konkrétumok elhallgatása nem képes arra, hogy egységes, közösségi szintű gondolkodás folyhasson a témában, ugyanis a fragmentált normatív környezet ezt ugyanúgy könnyen ellehetetlenítheti.

Összességében tehát elmondható, hogy a kutatás kapcsán feltárt információk arra engednek következtetni, hogy a platformok kapcsán a kérdésben hivatkozott veszélyek rendszerszinten nem fedezhetők fel, nem találtam arra utaló bizonyítékot, hogy a platformalapú működésben bármi olyan új szabályozási logikai nyerne teret, amely ellehetetlenítené e gazdasági megoldást. Fontos hangsúlyozni, hogy e kijelentésből korántsem következik, hogy a platformok állapota minden tekintetben rendezett, ezzel pusztán csak arra akartam rávilágítani, hogy jelen munkajogi tárgyú kutatás ilyen kockázati tényezőkkel nem találkozott, ugyanakkor koránt sem nem zárható ki, hogy például egy adó- vagy társasági jogi kutatómunka is hasonló eredményekre vezetne.

A veszélyek sokkal inkább munkavállalói oldalon jelentkeznek, egyrészt ez – főként az irányelv előtt – a szabályozatlanságban volt megragadható. E jelenség a szabályozási kísérlet után – a még mindig jelen lévő, de már más okokon nyugvó szabályozatlanság mellett – a klasszifikáció gyakorlati nehézségeivé transzformálódik, a kollektív igényérvényesítés és a

tagállami ítélkezési gyakorlat – különösen, de nem kizárólagosan a határon átnyúló munkavégzés esetén – jelentenek, jelenthetnek további problémát. Fontos azt is leszögezni, hogy a kutatás már nem egy kiforrott állapot vizsgálatán és annak helyénvalónak ítélt értékelésén nyugszik, hanem egy tevékenység kellős közepébe⁴⁶⁹ „csöppent bele”, így az utólagos következtetések levonásának időbeli akadályoztatásánál fogva a valódi, „abszolút” konklúzió megfogalmazása *ab ovo* lehetetlen. Álláspontom szerint pozitívum a jogalkotás oldalán – legyen akár uniós, akár tagállami –, hogy legalább részben elkezdtek foglalkozni a problémával, karakterizálták e sajátos jogviszonyt, és egy megoldási elképzeléssel álltak elő. Az észrevételem ezt illetően kettős, hiszen ha valóban sikerül garantálni a platformmunkásoknak a munkavégzésük okán őket megillető munkavállalói jogosultságokat, továbbá sikerül elérni azt, hogy az egyes ágazatokban – vagy akár a platformmunkások egységes közösségként – kollektív párbeszéd alakuljon ki a felek között, akkor a jogalkotás elérte a célját. Abban az esetben viszont, ha a munkavállalói jogosultságok garantálása, valamint a kollektív jogok csorbát szenvednek, akkor a jogalkotónak ismét teendője lesz azzal, hogy a kérdést újra tárgyalja, és megtegye a szükséges intézkedéseket.

4.5 A 6. kutatási kérdésre adható válaszokról

KK VI. Megfelelőnek tekinthető-e a platformmunka szabályozottsága az EU-ban és hazánkban? Ha nem, tehető-e olyan de lege ferenda javaslatok, amelyek képesek a platformmunka munkajogi szempontú, normatív helyzetének rendezésére?

A fent megfogalmazott kritikai észrevételek mellett mindenképpen szükségesnek tartom azokat az építőnek szánt, jogalkotással összefüggő *de lege ferenda* javaslatokat artikulálni, amelyek remélhetőleg a platformmunka más aspektusaira is képesek érdemben rávilágítani, előmozdítva a témáról való gondolkodást.

E körben elsőként – a már érintőlegesen említett – az ún. harmadik kategória problematikáját érdemes megemlíteni, amely lényege röviden akként foglalható össze, hogy a platformmunkások jogállását szükséges-e mindenképpen a már ismert, dichotóm felosztásban értelmezni, szükséges-e egy újabb kategória bevezetése, a már ismert fogalmi keretek

⁴⁶⁹ A kutatás első pillanataiban még semmilyen jogszabály megalkotására irányuló szándék nem volt tetten érhető az Unióban, a disszertáció lezárásának pillanatában pedig már egy elfogadott irányelvvel számolhatunk.

szüksége miatt. A problémafelvetés azért is indokolt, mert a jelenlegi, jelen disszertációban többször is említett jogalkotási trend abba az irányba mutat, hogy a jelenleg ismert fogalmi kereteket megtartva, a platformmunka klasszifikációs kérdéseit a polgári jog és a munkajog közötti választásban képzeli el.

Az uniós irányelv – részben már érintett – indokolása e körben meglepőnek hathat, ugyanis a harmadik kategória fel- és elvetésének ötletét a jogalkotó nem cizellálta, pusztán utalt rá, hogy a jogalkotási eljárásban a szakszervezetekkel lefolytatott szakmai konzultációban ez a munkavállalói képviselő részéről nem nyert támogatást.⁴⁷⁰ Ez álláspontom szerint már önmagában aggályos, hiszen a felvetésből nem derült ki az, hogy a harmadik státusz jogállása pontosan miként kerülne meghatározásra, a jogviszonynak mi lenne a tartalma és mik lennének az egyes konkrét teljesítésre vonatkozó részletszabályok természete. Az aggály tehát abban áll, hogy a szakszervezetek – és ekként az EU – nem a harmadik státuszra vonatkozó konkrét szabályozási megoldásokat vetette el, hanem a harmadik kategória bevezetésének elvi lehetőségét is, mindezt azzal súlyosbítva, hogy érdemi indokolást – sőt tulajdonképpen semmilyen indokolást – nem fűztek a döntésükhöz.

Álláspontom szerint az első és legfontosabb jogalkotási döntés jelen ellentmondása feloldására egy önálló, harmadik kategória megalkotása lenne. E következtetésem indokai a következők.

Talán az nem vitás, hogy a platformmunka mindenféleképpen atipikus jogviszonynak tekinthető, figyelemmel annak háromoldalúságára, valamint arra, hogy a jogviszony tartalmát adó egyes jogosultságok és kötelezettségek – valamint értelemszerűen ezek összessége – alapján nehézséget képez annak klasszifikációja. Figyelemmel arra, hogy jelen kutatás munkajogi szempontú megközelítésből vizsgálja a platformmunkát, így a gondolat- és logikai kísérlet eredményessége érdekében az atipikus munkaviszonyok szemszögéből érdemes szemlélődni.

BANKÓ doktori disszertációjában rávilágít arra, hogy milyen nehéz is valójában egy tökéletes definíciót alkotni az atipikus munkaviszonyokról, azonban deklarálja azt is, hogy annak érdekében, hogy a jelenséggel szakmai minőségben is dolgozni lehessen, egy olyan legkisebb közös többszörös megalkotására volt szükség, amely a nyelvi sajátosságokat, az eltérő jogi

⁴⁷⁰ Ld. Platformmunka-irányelv, Indokolás, 2. pont, „Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk” alpontja, (3) bekezdés

kultúrákban elterjedt szóhasználatot, valamint a sokrétű munkavégzés természetét is figyelembe veszi. E körben az uniós jogalkotás tette mérvadóvá saját megközelítését, amely egy szűkítő terminológia alkalmazását találta indokoltnak. E körben BANKÓ is hozzáteszi, hogy ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a „tipikustól eltérő”, előzetesen nem kategorizált jogviszonyok ne tartozhatnának ide. Figyelemmel arra, hogy a munkajogtudományi megközelítésben a „tipikustól divergáló” jogviszonyok tekinthetők atipikusnak, így a platformmunkavégzés e halmazba hézag nélkül beilleszthető.⁴⁷¹

Az is jól megfigyelhető, hogy az eddig atipikusnak klasszifikált jogviszonyok többségében az atipikus vonatkozásban igényeltek önálló szabályozást, vagyis minden olyan elem érintetlen maradt, amely az adott jogviszonyban tipikusnak volt tekinthető.⁴⁷² Vagyis a jelenleg atipikusnak nominált jogviszonyokban valamennyi esetben az atipikus elem kerül szabályozásra, hiszen valamennyi egyéb körülmény a tipikus szabályokat⁴⁷³ veszi alapul.

Ha ezt a logikát követjük, talán fel sem vetődik kérdésként, hogy az eddig atipikusként klasszifikált jogviszonyok miért is tartoznak a munkajog hatálya alá, a platformmunka esetében azonban más a helyzet. A platformmunka gyakorlatilag valamennyi munkavégzési eleme atipikusnak tekinthető; gondoljunk akár a jogviszony szereplőire, a munkaidőre, a munkavégzés jellegére, az elektronikus menedzsmentre stb. Jól látható, hogy a későbbi, klasszifikációs viták is az atipikus elemek számosságának köszönhetően jutottak egyfajta nyugvópontra, azonban a kérdés továbbra is az, hogy egy olyan jogviszony, amely ugyan hordozza magán a munkajog önálló jogági karakterisztikáját is adó elemeket – úgymint: függő munkavégzés, alá-fölé rendeltség, kiterjedt utasításadási jogosultság stb. –, azt be lehet-e sorolni a nevesített atipikus jogviszonyok közé? Meggyőződésem szerint a válasz erre továbbra is az, hogy ez egy igencsak merész vállalkozás, hiszen az uniós jogalkotás amellet, hogy a platformmunkásokat munkavállalóknak minősíti, nem kezel számos kérdést, amely a későbbiekben – annak rendezetlensége okán – újabb fejtörést adhat a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak egyaránt.⁴⁷⁴

⁴⁷¹ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, Pécs, 2008., doktori disszertáció, 58-76. o. im. BANKÓ (2008) im. 58-76. o.

⁴⁷² A hivatkozott részt illusztrálva: a határozott idejű munkaviszonynál a munkaviszony tartama, a munkaerő-kölcsönzésnél a felekben fennálló sajátosságok, a távmunkánál pedig a munkavégzés helye az atipikus elem.

⁴⁷³ Pl.: értelemszerűen a határozott idejű munkaviszonyoknál a munkavégzés helyére nézve külön szabályozást nem szükséges alkotni.

⁴⁷⁴ Gondoljunk például a jogviszony állandó háromrésztvevős mivoltára (itt hangsúlyos különbség a munkaerő-kölcsönzéshez képest, hogy a harmadik személy eseti jelleggel fogadja a szolgáltatást, és jellemzően állandóan

Ha e kérdés kapcsán a magyar munkajogi kódexet vizsgáljuk, annak nyomán is hasonló megállapításra juthatunk, hiszen az általános szabályok mellett mintegy „toldatként” szerepelnek az atipikus munkavégzési formák, azon technikai megoldást alkalmazva, amely alapján, ha a törvény az atipikus jogviszony valamely kérdésében nem foglal állást, úgy értelemszerűen az általános szabályokat kell rájuk alkalmazni. Ha ugyanezt a logikát próbálnánk meg követni a platformmunka kapcsán, úgy könnyen azon kihívással szembesülhetnénk, hogy egy teljesen új jogszabályt kell alkotnunk a nagyfokú divergencia okán. Ennek elmulasztása esetén viszont számolnunk kell azzal, hogy egy teljesen új, sajátos modern vonásokkal rendelkező jogviszonyt kell beleerőltetni a klasszikus jogszabályi keretek közé, ami a fentebb kifejtettek okán aligha szolgálhat reménykeltő prognózisokkal.

Éppen ezért nem találtam megfelelő érvet arra nézve, hogy milyen akadálya lenne annak, hogy e merőben újszerű attribútumokkal bíró jogviszony miért is ne kaphatna önálló szabályozást,⁴⁷⁵ valamint, hogy a vitának miért nem a szabályozás tartalma képezi a magját, miért az azt körülvevő formális kérdések.

A fentiekén túl a *flexicurity-policy* mint uniós jogalkotási politika is rímelve a harmadik státusz elképzelésre, hiszen az a közösségi törekvés, amely szerint a munkavállalói védelmi szint legalább jelenlegi mértékben történő garantálása mellett történne a munkaviszonyok flexibilisebbé tétele, ennek pedig ellentmond az a törekvés, hogy a hagyományos munkaviszony keretei közé kívánja a jogalkotó beszorítani a platformmunkások jogállását.

A fenti érvelés ugyanakkor nem pusztán a szabályozás alakításával kíván foglalkozni, noha ez a későbbi jogalkotási tevékenység számottevő szabadabbá válását indukálhatja. Ezzel párhuzamosan annak tartalma legalább ennyire lényeges.

változik a személye), a tényleges munkavégzés kontinuitásának hiányára (vö.: rendelkezésre állási kötelezettség), a munkavégzés idejének hektikus jellegére stb.

⁴⁷⁵ Álláspontom szerint nehezen vitatható az a megállapítás, miszerint egy újonnan megjelenő társadalmi jelenség szükségszerű következménye – optimális esetben – a megfelelő szabályozottság elérése, normatív környezet kialakítása. Az már ugyanakkor természetesen túri a vitát, hogy a platformmunkában megjelenő, újdonságnak tekinthető elemek vannak-e akkora túlsúlyban, ami indokolja az önálló jogalkotási formát, ugyanakkor e körben az a meggyőződése, hogy nem limitált számú jogszabály áll rendelkezésünkre életkörülményeink szabályozására, így semmi nem indokolja az e körben tapasztalható „fukarkodást”. Némileg távoli analógia, de a szabályozást illető kritikával összefüggő logikai ívet talán nem töri meg, ha akár a közalkalmazottak jogállását vizsgáljuk. Bár számos hasonlóságot mutat a klasszikus munkaviszonnyal összevetve, ugyanakkor annak sajátosságai és az önálló életpálya megszervezésére irányuló igény okán mégsem az Mt-ben kapott helyet a szabályozás.

Abban az esetben ugyanis, ha egy önálló jogállás létrehozására kerül sor a platformmunkásoknál, úgy első, és legfontosabb feladat annak meghatározása, hogy a jelenlegi munkavállalói garanciák közül melyek azok, amelyek feltétlenül biztosítandók. E körben – elvi értelemben – az uniós jogalkotás már állást foglalt azzal, hogy valamennyi munkavállalót megillető garanciális jogosultságokat indokoltnak látja biztosítani, hiszen a munkavállalói klasszifikációból ez egyenesen következik. Ez álláspontom szerint helyénvaló megközelítés, ugyanis a munkajog léte – a már említett módon – azon áll, hogy tudja-e biztosítani a védelmi mechanizmusait a munkát végző, alárendelt, függő helyzetben lévő személyeknek. Tekintettel arra, hogy a platformmunkások jelentős része⁴⁷⁶ a fenti feltételeknek megfelel, így e jogvédelmi szintre kellene kerülniük.

A jogalkotási dilemmának álláspontom szerint tehát abban kell állnia, hogy e harmadik kategóriaként megjelölt jogviszonyt milyen tartalommal kell megtölteni annak érdekében, hogy a piaci szereplőknek – értsd: munkáltatóknak – továbbra is megérje e foglalkoztatási formát fenntartani, valamint a platformmunkások is készséggel vállaljanak ilyen természetű munkát. A jogalkotásnak tehát a versenyképességet kell összeegyeztetni a szociális igényekkel, azonban ennek még az elvi szintű tárgyalása is elmaradni látszik jelenleg.⁴⁷⁷

E körben tett megállapításaim kapcsán – ez utóbbi bekezdéshez szorosan kapcsolódóan – egy igencsak hangsúlyos elemre kívánám felhívni e körben a figyelmet, nevezetesen a platformmunkások igényeire. A közelmúltban adta közre WELLMANN azon kutatását,⁴⁷⁸ amelyben összegzi a megkérdezett platformmunkások véleményét arra nézve, hogy inkább kívánnak-e az önfoglalkoztatói státuszban maradni, vagy szeretnének-e munkavállalói státuszra váltani.

WELLMANN az említett kutatásában arra a megállapításra jut, miszerint a platformmunkások többsége alapvetően nem kívánja „áthelyezni” magát a munkajog szabályrendszere alá,

⁴⁷⁶ Ld. a már bemutatott uniós statisztikát e körben

⁴⁷⁷ Meggyőződésem ugyanakkor, hogy semmi nem indokolja azt, hogy a felek képviselői miért nem kezdeményeztek egymással szemben tárgyalásokat annak érdekében, hogy akár megfontolják a harmadik út együttes járását, ugyanis ez már egy olyan keretet tudna adni a jogalkotásnak is, amelyből világosan látszana, hogy a felek milyen normák mellett lennének hajlandóak a jogviszony fennálltát elfogadni.

⁴⁷⁸ WELLMANN Barna Bence: *Célok kontra számok, avagy a platformmunka klasszifikációjának dilemmája*. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 21.0 – A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Kft., 2024. 63-80. o.

azonban ennek oka egyáltalán nem az, hogy ne szeretnének részesülni a munkajog védelmi mechanizmusaiából, hanem az, hogy félnek attól, hogy a platformmunka egyik igen csábító attribútumától, a rugalmasságtól elesnének.⁴⁷⁹

A fentiekre tekintettel az a határozott álláspontom hogy e közelmúltban bemutatott kutatás eredményei is alátámasztják a harmadik kategória felállításának szükségességét, figyelemmel arra, hogy a már említett munkáltatói – helyesebben: platformok oldaláról érkező – elvárásokat és a platformmunkások imént ismertetett igényeit igencsak jelentős kihívás lenne a jelenlegi dichotóm munkajogi keretek közé beszorítani, és álláspontom szerint értelmetlen is lenne, ugyanis – ismételten hangsúlyozni kívánom, hogy – semmilyen közjogi akadálya nincs annak, hogy egy teljesen új, nem (nemzetközi) példa nélküli kategória normatív háttere megalkotásra kerüljön.

A harmadik státusszal kapcsolatos érvelésemet tehát akként lehetne összefoglalni, hogy a kategória megalkotását minél előbb szorgalmazni kellene, hiszen önmagában e köztes státusz kialakítása veszélyekkel és hátrányokkal nem jár, azokból kizárólag előny származhat egy jól átgondolt szabályozás megalkotása esetén. Végezetül szükséges hangsúlyozni, hogy az irányelvi rendelkezések önmagukban nem tiltják meg egy tagállamnak sem, hogy annak rendelkezéseinek megvalósítását egy harmadik kategória megalkotásával valósítsák meg, ugyanakkor azzal, hogy e kérdést nem rendezi egyértelműen, a már említett fragmentáció és jogbizonytalanság problémája nem lesz orvosolva.

A klasszifikáció mellett mindenképpen említést érdemelnek a platformmunkásokkal kapcsolatos kollektív munkajogi jogosultságokkal összefüggő aggályok is. Bár a platformmunka-irányelv – főszabály szerint – garantálja a platformmunkások munkavállalói jogalanyiságát, a kollektív munkajogi jogosultságok gyakorlása számos gyakorlati kérdést felvet.

Akár a szakszervezetek, akár az üzemi tanácsok megalakulását vizsgáljuk, első ránézésre abba a problémába ütközünk, hogy nehéz kivenni a szervezkedés jogát potenciálisan gyakorlók személyét és egyes jogosultságait. Értem ez alatt azt, hogy az adott platformnál foglalkoztatott személyeknek – javarészt – nincsen egy állandóan meghatározott munkahelyük, kollégáikat

⁴⁷⁹ WELLMANN im. 78-80. o.

nem ismerik, valamint erre irányuló megfelelő oktatás hiányában nincs tudomásuk arról, hogy milyen jogaik is vannak, akár egyénileg, akár kollektíve.⁴⁸⁰

Ha a szakszervezetek problematikáját vizsgáljuk, a releváns kutatásokból egyértelműen megállapítható, hogy a tagállamok többségében nincsenek jelen platformmunkás szakszervezetek, vagyis olyan munkavállalói érdekképviseleti szervezetek, amelyek *kifejezetten* a platformmunkások – akár ágazati, akár non-specifikus módon – érdekeit hivatottak előmozdítani.

A hazai érdekképviseleti kínálatot megvizsgálva, egyelőre pusztán sajtóhírekből az a megállapítás szűrhető le, hogy már kezdenek megszületni azok a kezdeményezések,⁴⁸¹ amelyek a platformmunkások helyzetét kívánják előre mozdítani, azonban e körben még kollektív munkajogi terepen elért tényleges eredményről nem beszélhetünk.

A platformmunkások szervezkedéshez való jogának tényleges gyakorlása jelenleg elég kaotikus képet fest, ugyanis először annak tisztázására volna szükség, hogy ágazati szinten, vagy platformmunka-szinten kívánnak-e fellépni, és, hogy ennek kivitelezésére milyen egyeztető fórumon kell, hogy sor kerüljön.

Az uniós jogalkotás álláspontom szerint hallgatólagosan⁴⁸² bár, de belement abba a megoldásba, hogy valamennyi tagállam alkotmányos berendezkedése alapján intézze a kollektív munkajogi kérdéseket, amiből következően nem látta indokoltnak azt, hogy a tagállamoknak akár a tájékoztatásra vonatkozó kötelezettségét, akár a szervezkedési szabadságból fakadó jogosultságok gyakorlásának elősegítésével összefüggő kötelezettségét tétélesen⁴⁸³ megállapítsa.

Mindezek alapján álláspontom szerint mind uniós, mind tagállami szinten megoldást kell találni arra, hogy a munkavállalói jogosultságokkal felruházott platformmunkások ne csak

⁴⁸⁰ LUX Judit: *Platformmunka a gyakorlatban, a szakszervezetek szerepe* In: Új Munkaügyi Szemle, 2021. november, 1-4. o. (A tanulmány elérhető: <https://www.munkaugyiszemle.hu/platformmunka-gyakorlatban-szakszervezetek-szerepe>) (A letöltés ideje: 2024. július 30.)

⁴⁸¹ Ld. pl.: <https://merce.hu/2023/05/26/szervezodni-kezdtek-a-magyarorszagi-futarok-tobb-ezer-fos-szakszervezet-a-celjuk/> (2024. július 30.), <https://www.blikk.hu/gazdasag/penz/futarok-helyzete-magyarorszag/q0vx4bl> (2024. július 30.)

⁴⁸² Platformmunka-irányelv, 20. cikk, (2) bekezdés

⁴⁸³ Ld. elfogadott platformmunka-irányelv, 25. cikk

individuális, hanem kollektív jogosultságait is hatékonyan tudják gyakorolni. Ennek érdekében – hangsúlyozottan platform-specifikusan – olyan egyeztető fórumok felállítását tartom szükségesnek, amelyek akár szupranacionális, akár tagállami szinten képesek garantálni a platformok és a platformmunkások közötti párbeszédet. E fórumok felállítását vállalati és ágazati szinten indokoltnak tartom, előbbi esetében azon okokra támaszkodva, amelyek a hagyományos munkaviszonyban is fellelhetők – ld. klasszikus munkavállalói-munkáltatói kollektív tárgyalások –, utóbbi esetében pedig azon okból, mivel a platformmunkában tipikusan érintett vállalkozások versenyjogi konfliktusait ezzel meg lehet előzni, a platformmunkások pedig nem szembesülnének olyan veszélyekkel, hogy ugyanazon tevékenység más platformnál történő végzésével hátrányt szenvednének.⁴⁸⁴

Az egyeztető fórumok felállításával egyidejűleg feltétlenül szükségesnek tartom egy átfogó ismeretterjesztő-oktató tevékenység elindítását is, ugyanis a platformmunkásokkal kapcsolatos közelmúltbeli változások, valamint a munkavállalói státusz garantálása okán megnyíló kollektív jogérvényesítésbéli novumok feltétlenül indokoltá teszik, hogy a platformmunkásokat a megváltozott jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassák. E körben azért is bír ez kiemelt jelentőséggel, mivel a munkavállalói kategóriával együtt járó szociális védelmi mechanizmusok mellett új kötelezettségek is hárulnak a platformmunkásokra, nem is beszélve azon általános megfontolásról, hogy a jogtudatosság növelése e – némi túlzással kaotikusnak nevezhető – foglalkoztatási területen igencsak szükséges.

4.6 Záró gondolatok

Jelen disszertációval az elsődleges célom az volt, hogy a platformmunkavégzést mint általam már évek óta kutatott területet átfogóan megismerjem, annak általános és részletszabályaival megismerkedjek, és az e foglalkoztatási formával kapcsolatos relevanciával bíró kérdéseket meg tudjam fogalmazni. Ezzel célom az volt, hogy a jól megfogalmazni szándékozott feltevésekre érdemi, a problémákat és érdekeket azok lényegénél megragadva, adekvát válaszokat tudjak adni.

Álláspontom szerint a munkajog evolúciója napjainkban már egy olyan fejlődéstörténetet tudhat magáénak, amely akár több monográfia témáját is adhatná – mind relevanciában, mind

⁴⁸⁴ Ez utóbbira egy igen hatékony eszköz az ágazati kollektív megállapodás.

terjedelemben –, az érdeklődésem a platformmunka iránt e folyamat egy olyan részét ragadta meg, amely jelenleg a szakmai figyelem fókuszpontjában áll, nemcsak alapvető, elvi jellegű munkajogi normák megkérdőjeleződése miatt, hanem a piac támasztotta igények jogalkotási lekövetésével összefüggő professzionális „nyomásgyakorlás” okán is.

Összességében talán nem túlzás azt állítani, hogy a hagyományos munkajog keretei lassan szétfeszülnek, a munkavégzéssel összefüggésben szerzett tudásunk folyamatos naprakészen tartást kíván, figyelemmel arra, hogy a munkavégzéssel kapcsolatban kialakult, hosszú évek alatt megszilárdult elképzeléseink a szemünk előtt alakulnak át. Talán nem tekinthető eltúlzott fikciós elemeket tartalmazó prognózisnak az a vélekedés, amely szerint a munkajog önálló jogági létének talán legnagyobb próbatétele következik majd az elkövetkezendő években, hiszen a folyamatos rugalmasabbá válás iránti igények alapjaiban tudják megrengetni azokat az – ideális esetben – örökérvényű elveket, amelyeknek tereken, korokon és politikákon átívelőnek kell lennie.

A platformmunka kutatásával összefüggésben különösen izgalmas kihívásnak ígérkezett annak újszerűsége, a gyerekcipőben járó bírósági gyakorlat, valamint a kötelező érvényű jogszabályok elenyésző mértéke. Éppen ezért az egész kutatás alatt törekvésem arra irányult, hogy egy átfogó logikai rendszerben ábrázoljam a jelenséget, bemutattva annak fejlődését, sarokpontjait, valamint egy olyan, megalapozott prognózist állítva, amely segíthet eligazodni a még nem kezelt problémák vonatkozásában.

Jelen kutatást összefoglaló disszertáció korántsem tekinthető egy végleges kutatási eredménynek, ugyanis egyrészt ez akár – némi pátosszal élve – egy élet munkáját is megkívánná, másrészt pedig – némileg gyakorlatiasabb hangvétellel élve – a kézirat lezárásának pillanatában született meg a platformmunkával kapcsolatos, talán eddigi legnagyobb volumenű, kötelező erejű szabályozás, így annak szakmai fogadtatása, valamint az annak hatására átalakuló munkaerőpiaci viszonyok még ismeretlenek.

Az összes kritikai észrevételem mellett ugyanakkor reménykeltőnek tartom azt, hogy a platformmunkások helyzetében érdemi előrelépés történt, azok a problémák, amelyek már évek óta jelen voltak a jogalkotás előtt, végre értő fülekre találtak, és a jogviszony szereplői is „bátrabbak” lettek az évek előre haladtával, és egyre több, visszásnak vélt gyakorlatot támadtak meg bíróság előtt. Ezekből következően a jogi tudatosság folyamatosan javuló tendenciát

mutat, e körben alappal remélhető, hogy amíg az eddig a jogrendszer perifériáján munkát végző személyek jogállása reflektorfényben lesz, addig a jogalkotás és a jogalkalmazás egyaránt képes lesz a problémákra szabott, átfogó megoldásokat találni.

Bibliográfia

Felhasznált szakirodalmak

1. ALOISI, Antonio: *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead* In: *European Labour Law Journal*, Vol. 13/1., 2022.
2. ALOISI, Antonio: *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights* In: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 40(1), 2024.
3. ALOISI, Antonio – POTOCKA-SIONEK, Nastazja: *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive* In: *Italian Labour Law e-Journal Volume 15, Issue 1*. 2022.
4. ALOISI, Antonio – RAINONE, Silvia – COUNTOURIS, Nicola: *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"*, ILO Working Paper, 101, 2023/2.
5. BAERT, Stijn – LIPPENS, Louis – MOENS, Eline – STERKENS, Philippe – WEYTJENS, Johannes: *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes*, Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, 2020. május
6. BAILEY, Diane – KURLAND, Nancy: *A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work*. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 2002.
7. BANKÓ Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016. 2. szám
8. BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, PhD disszertáció, Pécs, 2008.
9. BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg Campus, Budapest – Pécs, 2010.
10. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014.
11. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020.
12. BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: *Atipikus munkajogviszonyok*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015.

13. BANKÓ, Zoltán – SZŐKE, Gergely László: *Issues of the Digital Workplace – the Situation in Hungary*, MTA-PTE Comparative and European Employment Policy and Labour Law Research Group, JurInfo, 2016.
14. BÁNYAI Krisztina: *A foglalkoztatás jogviszonyairól a vállalkozás és az önfoglalkoztatás kapcsán*, *Advocat* 2015/1-2.
15. BERG, Janine: *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series No. 74., ILO, Geneva, 2016.
16. BIFFL, Gudrun: *The European Employment Strategy. A New Form of Governance of Labour Markets in the European Union*, WIFO Working Papers, No. 301., 2007.
17. BOSSE, Claire: *ILO Recommendation 198, the employment relationship Recommendation*. In: Frans PENNING – Claire BOSSE (eds.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011.
18. CASCIO, Wayne F.: *Managing a Virtual Workplace. Academy of Management Executive*, Volume 14. Issue 3.
19. CHEN, Wei – GU, Bin – YE, Qiang – XIAOGUO ZHU, Kevin: *Measuring and Managing the Externality of Managerial Responses to Online Customer Reviews*. *Information Systems Research*, 2019, 30 (1)
20. COUNTOURIS, Nicola: *The Changing Law of the Employment Relationship – Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing, Aldershot, 2007.
21. COUNTOURIS, Nicola: *The employment relationship. A Comparative Analysis of National Judicial Approaches*. In: Giuseppe CASALE: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011.
22. CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: *Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban*. *Munkajog*, 2018/4.
23. CZÚCZ Ottó: *Társadalombiztosítás a változó világban*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1989, 21. o.
24. DAUBLER, Wolfgang: *Protection of Working Relationships in Germany*. In: PENNING – BOSSE (szerk.): *The Protection of Working Relations*. The Netherlands, Kluwer law international, 2011.
25. DAVIDOV, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.
26. DAVIDOV, Guy: *Who is a Worker?* In: *Industrial Law Journal*, Volume 34, Issue 1, 2005.
27. DAWUD Savannah Rose: *Az önfoglalkoztatók kollektív igényérvényesítésének lehetőségei a versenyjog tükrében* In: *Munkajog*, HVG-ORAC Kft., 2024/3.

28. DE STEFANO, Valerio: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach*, *Industrial Law Journal*, 46, 2017/2.
29. DE STEFANO, Valerio: *The Gig Economy and Labour Regulation: An International and Comparative Approach* In: *Law Journal of Social and Labor Relations* 4.
30. DE STEFANO, Valerio: *The Rise of the „Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdfwork, and Labor Protection in the Gig Economy*, *Conditions of Work and Employment Series No. 71.*, ILO, Genova, 2016.
31. DE STEFANO, Valerio – ALOISI, Antonio: *European Commission takes the lead in regulating platform work (online)*, 2021.
32. DE STEFANO, Valerio – ALOISI, Antonio: *European Legal Framework for Digital Labour Platforms*, European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3
33. DE STEFANO, Valerio – DURRI, Ilda – STYLOGIANNIS, Charalampos – WOUTERS, Mathias: *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, 2021. március
34. DEAKIN, Simon: *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, In: *The Idea of Labour Law*, DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (eds.), Oxford University Press 2011.
35. DEGRYSE, Christophe: *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, Institut syndical européen, Imprimerie ETUI, Brüsszel, 2016.
36. DUCATO, Rossana – KULLMANN, Miriam – ROCCA, Marco: *Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies*. Marco Biagi Conference “Assessing Worker performance in a Changing Technological and Societal Environment”, Modena, 19-21 March 2018.
37. FANA, Marta – TOLAN, Songül – TORREJÓN, Sergio – BRANCATI, Cesira Urzi – FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique: *JRC Technical Reports – The COVID confinement measures and EU labour markets*
38. FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique: *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
39. FONNER, Kathryn – ROLOFF, Michael: *Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office-Based Workers: When Less Contact Is Beneficial*. *Journal of Applied Communication Research*. 38., 2010.
40. FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola: *Some Reflections on the ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law*, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., 2017/1.
41. GEORGIU, Despoina: *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 28., 2022.

42. GYULAVÁRI Tamás: *A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work.* Hungarian Labour Law E-Journal, 2014/1.
43. GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása. Kényszer vagy lehetőség?* Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2014/1.
44. GYULAVÁRI Tamás: *A munka alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása,* Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2018/1.
45. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Jogtudományi monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014.
46. GYULAVÁRI Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai.* Iustum Aequum Salutare, 2019/1.
47. GYULAVÁRI Tamás: *Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében* In: Magyar Jog, HVG-ORAC Kft., 2011/1.
48. GYULAVÁRI Tamás: *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után* In: Esély, Hilscher Rezső Alapítvány, Budapest, 2007/3.
49. GYULAVÁRI Tamás: *Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás?,* Pro Futuro, DE-ÁJK, 2018/3.
50. GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna – Európai vita a munkajog indentitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról,* In: Esély, 6. szám, 2009.
51. GYULAVÁRI Tamás: *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?,* Jogtudományi Közlöny, 2019/3.
52. GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja* (Egyetemi jegyzet). Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009.
53. GYULAVÁRI Tamás - KÁRTYÁS Gábor: *Why Collective Bargaining is a 'Must' for Platform Workers and How to Achieve.* In José Maria Miranda Boto - Elisabeth Brameshuber (szerk.): *Collective Bargaining and the Gig Economy.* Oxford, Hart Publishing, 2022.
54. HANNÁK Anikó – WAGNER, Claudia – GARCIA, David – MISLOVE, Alan – STROHMAIER, Markus – WILSON, Cristo: *Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr.* Az ACM 20. Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing (CSCW 2017) című konferenciáján elhangzott előadás, Portland, Oregon, USA
55. HARVEY, Tamara – KENNER, Jeff (szerk.): *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights – A Legal Perspective,* Hart Publishing, Oxford, 2003.
56. HIESSL, Christina: *The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis* in: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42., 2021.

57. HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész)*, Munkajog, HVG-ORAC Kft., 2022/1.
58. HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (2. rész)*, Munkajog, HVG-ORAC Kft., 2022/2.
59. HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal* In: Pro Futuro, DE-ÁJK, 2021/2.
60. HOWCROFT, Debra – BERGVALL-KÁREBORN, Brigitta: *A Typology of Crowdwork Platforms* In: Work, Employment, Society, Volume 33. Issue 1, 2019.
61. ILOZOR, Doreen B. – CARR, John.: *Management communication strategies determine job satisfaction in telecommuting*. Journal of Management Development, Volume 20. Issue 6.
62. JAKAB Nóra: *A munkavégző ember védelme az Európai Unió szociális dimenziójában*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2023.
63. JAKAB Nóra: *Egymásrautaltság. Gondolatok az alárendeltségről és a kiszolgáltatottságról* in: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus 56/1. 2023.
64. JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018.
65. JAKAB Nóra: *Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából* in: Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám
66. JAKAB Nóra: *Minden a feje tetejére áll? – Avagy a munkavégzés és védelem régi-új megközelítése* in: Miskolci Jogi Szemle, 2022/4.
67. JAKAB, Nóra: *On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation*, In: Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad 50, 2016.
68. JAKAB Nóra: *Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról* In: Jogtudományi Közlöny, 73/4., 2018.
69. JAKAB Nóra: *Unemployment Protection for the Self-Employed and Platform Workers in Hungary* in: European Journal of Social Security, 2024/2., 26.
70. JAKAB Nóra – BERÉNYI Laura – SKRIBANEK Petra: *Versenyjog vs. kollektív tárgyalás? – A munkajogi védelem a versenyképesség szempontjából* In.: Erdélyi Jogélet, 2020/4.
71. JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán – TÓTH Hilda: *A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel* (szerk.: MÉLYPATAKI – TÓTH), Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022.

72. JAKAB Nóra – RAB Henriett: *A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében* In: Pro Futuro, DE-ÁJK, Debrecen, 2017/1.
73. JAKAB Nóra – SZEKERES Bernadett: *A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene* In: A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2019.
74. JARJABKA Tünde: *Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben*, Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2015/1.
75. JOLLY, Cécile – PROUET, Emmanuelle: *L'avenir du travail: Quelles rédefinitions de l'emploi, des statuts et des protections?*, Document Travail, France Stratégie, 2016.
76. KAR HANG LEE, Carmen – KEI TSE, Ying – ZHANG, Minhao – MA, Jie: *Analysing online reviews to investigate customer behaviour in the sharing economy*. Information Technology & People, 2020, Volume 33. No 3.
77. KÁRTYÁS Gábor: *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején* In: Munkaügyi Szemle, 2009/1.
78. KÁRTYÁS Gábor: *Másodállás pihenőidőben? - A párhuzamosan fennálló munkaviszonyok problémája* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2024/2.
79. KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁ CZKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz* (Kutatási zárótanulmány), Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2006.
80. KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája* In: Miskolci Jogi Szemle, 9. évfolyam, 2. szám, 2014.
81. KISS Gergely Árpád – BODA Zoltán: *A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában* In: Pécsi Munkajogi Közlemények, Pécsi Tudományegyetem, 12., 2020.
82. KISS Gergely Árpád – TAKÁCS Dóra – VARGA Dóra: *„Csillagok háborúja” – A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól* In: Munkajog, HVG-ORAC, Budapest, 2021/4.
83. KISS Gergely Árpád: *Platform Office? – Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban*, In: Közjogi Szemle, HVG-ORAC Kft., 2021/1.
84. KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
85. KISS György: *A közösség munkajoga*, in GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Budapest, 2000, SzCsM.

86. KISS György: *A munkajog lehetőségei és határai* In: Jogtudományi Közlöny, HVG-ORAC Kft., 2023/6.
87. KISS György: *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny, 2013/1.
88. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Bt., 2010.
89. KISS György: *A vélelmezett munkajogviszony, a vélelmezett munkajog* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., 2024/3.
90. KISS György: *Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban – néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez*. Acta Humana, 2006.
91. KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre* In: Polgári Jogi Kodifikáció, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, II. évfolyam, 1. szám, 2000.
92. KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, Állam- és Jogtudomány, 2014/1.
93. KISS György: *The problem of persons having a similar legal status as employees (workers), and the absence of regulating this legal status in the Hungarian labour code: The “third estate” of the labour market*, Recent Developments in Labour Law. MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013.
94. KISS György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán: az atipikus foglalkoztatásról a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1.
95. KONCZ Katalin: *Diszkrimináció a munkahelyen I. rész*. Munkaügyi Szemle, 2006. 1. szám
96. KONCZ Katalin: *Diszkrimináció a munkahelyen II. rész*. Munkaügyi Szemle, 2006. 2. szám
97. KOVÁCS Ildikó: *Az Európai Bíróság „taxiítéletei”: az UberPop és a Star Taxi App* In: Fontes Iuris, 2021/1.
98. KOWALSKI, Kellyann Berube – SWANSON, Jennifer Ann: *Critical Success Factors in Developing Teleworking Programs. Benchmarking: An International Journal*, Volume 12. Issue 3.
99. KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: Petrovics Zoltán), HVG-ORAC Kft., Budapest, 2023.
100. KULLMANN, Miriam: *'Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption* In: ELLJ, Volume. 13. Issue. 1., 2021.

101. KUN Attila: *A digitalizáció kihívásai a munkajogban*. In: HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018.
102. KUN Attila: *A munkához való jog* In: *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (szerk.: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor), NKE, 2021.
103. KUN Attila: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*, In: *Iustum Aequum Salutare*, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, 41. 2012.
104. KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: Mozgásterek és lehetséges kiutak* In: *Jogászegyleti Értekezések 2023 – Válság és Jog*, Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2023.
105. KUN Attila: *Az uniós munkajog hatása a magyar munkajogi jogalkotásra és joggyakorlatra*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 21.0 – A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Kft., 2024.
106. KUN Attila – RÁCZ Ildikó: *A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból* In: *Munkajog*, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2017/1.
107. LEE, Min Kyung – KUSBIT, Daniel – METSKY, Evan – DABBISH, Laura: *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*. In: *Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference*, Seoul, South Korea, 18–23 April. New York: ACM Press, 1606.
108. LIM, Vivien K.G. – TEO, Thompson S.H.: *To work or not to work at home – An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking*. *Journal of Managerial Psychology* Volume 15, Issue 6.
109. LŐRINCZ György: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi*. *Munkajog*, 2018/4.
110. LUX Judit: *Platformmunka a gyakorlatban, a szakszervezetek szerepe* In: *Új Munkaügyi Szemle*, 2021. november
111. MAKÓ Csaba – ILLÉSY Miklós – PAP József: *Munkavégzés a platformalapú gazdaságban – A foglalkoztatás egy lehetséges modellje?* In: *Közgazdasági Szemle, Közgazdasági Szemle Alapítvány*, Budapest, LXVII. évfolyam, 2020. november
112. MÉLYPATAKI Gábor: *A munkahelyek dematerializálódása az új foglalkoztatási formákban* in: *Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXVII/2., 2019.
113. MÉLYPATAKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra* In: *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2019/1.

114. MÉLYPATAKI Gábor: *Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében* In: Miskolci Jogi Szemle, ME-ÁJK, 18/3., 2023.
115. MÉSZÁROSNÉ Szabó Zsuzsanna – HAJDU Edit – TÁLNÉ Molnár Erika – Tallián Blanka: *A magyar munkajog – kommentár a gyakorlat számára* (szerk.: Tálné Molnár Erika), HVG-ORAC Kft., Budapest, 2020.
116. MOLNÁR Bence: *Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején*, Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2020/1.
117. NÁDAS György: *A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben* In: Magyar Munkajog E-folyóirat, 2023/1.
118. NÁDAS György – ZACCARIA Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* In: Jogtudományi Közlöny, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2024/6.
119. PÁL Lajos: *A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása* In: Munkajog, 2017/1., HVG-ORAC, Budapest, 2017.
120. PÁL Lajos: *A kötetlen munkarendről* In: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2019.
121. PÁL Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja*, in: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*, Kúria – Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest – Pécs, 2018.
122. PÁL Lajos: *A munkarend sajátos formáiról* In: Munkajog, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2020/2.
123. PÁL Lajos: *A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka*, Munkajog, 2018/2.
124. PÁL Lajos: *A teljesített munkaidő fogalma és a teljesítés elmulasztásának jogkövetkezménye* In: Pécsi Munkajogi Közlemények, PTE-ÁJK, Pécs, 2018/1-2.
125. PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitauülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest 2021.
126. PÁL Lajos: *Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási köteletség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt* In: Glossa Iuridica, KRE-ÁJK, Budapest, 2020. különszám
127. PAPP Mónika: *Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában*. Állam és Jogtudomány, 2014/4.

128. PÉREZ, Manuela Pérez – SÁNCHEZ, Angel Martínez – CARNICER, M. Pilar de Luis: *Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy*, Technovation 22, Elsevier Science Ltd. 2002.
129. PERULLI, Adalberto: *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*. In: CASALE, Giuseppe: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Geneva, Hart Publishing, 2011.
130. PETERSEN, Lene: *Rating mechanisms among participants in sharing economy platforms*. *First Monday*, 2017, 22(12)
131. PIASNA, Agnieszka – ZWYSEN, Wouter – DRAHOKOUPIL, Jan: *The platform economy in Europe – Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brüsszel, European Trade Union Institute, Working Paper 2022. május
132. POTOCKA-SIONEK, Nastazja: *Easier done than said? – An Empirical Analysis of Case Law on Platform Work in the EU* in: *Hungarian Labour Law E-Journal* 2023/1.
133. PRASSL, Jeremias – RISAK, Martin: *Uber, TaskRabbit & Co.: Platforms as Employers? – Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 37. Issue 3. Champaign (IL)
134. PRUGBERGER Tamás: *Adalékok a munkával és az ügyvitellel kapcsolatos szerződések jogrendszeri és jogdogmatikai kérdéseihez* in: *Miskolci Jogi Szemle*, 2015/1.
135. PRUGBERGER Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaszociológiai folyamatok tükrében* In: *Competitio*, Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 4. évfolyam, I. szám, 2005.
136. PRUGBERGER Tamás: *A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és Ptk. tükrében*. *Munkajog*, 2021/3.
137. PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő szerződések és jogdogmatikai és elhatárolási kérdései* in: *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis* I. 2001.
138. PRUGBERGER Tamás: *Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban*, *Magyar Jog*, 2014/2.
139. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014.
140. PYÖRIÄ, Pasi.: *Managing telework: risks, fears and rules*", *Management Research Review*, Vol. 34 No. 4, 2011.
141. RAB Henriett: *A munkavállalói státusz egyes kérdései* In: *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – Előképek, közjogi és munkajogi vetületek* (szerk.: Hajnal Zsolt), DE-ÁJK, 2019.

142. RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD értekezés, KRE-ÁJK, Budapest 2020.
143. RÁCZ Ildikó: *A kollektív jogok érvényesülési lehetőségei a platform-munkavégzés esetében* In: Miskolci Jogi Szemle, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, XIII. évfolyam, 2018/2.
144. RÁCZ Ildikó: *A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2019.
145. RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés*. In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter (szerk.): XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója. Jog és Állam, 29. szám, Patrocinium
146. RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált teljesítményértékelés*. Infokommunikáció és Jog, 2018/1.
147. RÁCZ Ildikó: *Teljesítményértékelés – kiszervezve?* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.
148. RANI, Uma: *Remote platform work and the flexible workforce: what global dynamics can we see?* (szerk.: COUNTOURIS, Nicola – DE STEFANO, Valerio – PIASNA, Agnieszka – RAINONE, Silvia: *The future of remote work*) In: The future of remote work, ETUI, Brüsszel, 2023.
149. RISAK, Martin: *Fair Working Conditions for Platform Workers – Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Friedrich Ebert Stiftung, 2017.
150. ROGERS, Brishen: *The Social Costs of Uber*. The University of Chicago Law Review, 2015, 82(1)
151. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972.
152. ROSENBLAT, Alex – STARK, Luke: *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. In: International Journal of Communication, 10, 3758-3784. o.
153. ROSIN, Annika: *Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, Industrial Law Journal, Volume 51, Issue 2, 2022.
154. SÁGVÁRI Bence: *Diszkrimináció, átláthatóság és ellenőrizhetőség*. Replika, 103. szám
155. SCHNIDER Marianna: *A munka törvénykönyve*, Szakszervezeti kiskönyvtár XXXI. Liga Szakszervezetek kiadó, Budapest, 2012.
156. SEINER, Joseph A.: *Platforms Pleading: Analyzing Employment Disputes in the Technology Sector* in: Washington Law Review 94., 2019.

157. SIK Endre – SIMONOVITS Bori: *Adalékok a diszkriminációtesztelés kutatási problémáinak megismeréséhez*. In: SIK Endre – SIMONOVITS Bori (szerk.): *A diszkrimináció mérése*. ELTE TÁTK, Budapest, 2012.
158. SIPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. ajánlásának fényében*. In: Miskolci Jogi Szemle, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Miskolc, 14. évfolyam, 1. szám, 2. kötet, 2019.
159. STARK, David – PAIS, Ivana: *Algorithmic Management in the Platform Economy* In: *Sociologia*, 14 (3), 2021.
160. STRIHÓ Krisztina: *A munkajog a digitalizáció világában*, In: Erdélyi Jogélet, Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem Scientia Kiadója, 2020/4.
161. SZABÓ Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban* In: *Doktori Értekezések a Jog- és Államtudományok Köréből*, PTE-AJK, Novissima Kiadó, 2022.
162. SZABÓ Patrik: *A platformalapú foglalkoztatás minősítésével kapcsolatos hazai bírósági ítéletek bemutatása, különös tekintettel a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletére*, In: *Munkajog*, HVG-ORAC Kft., 2024/2.
163. SZEKERES Bernadett: *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának jogkövetkezményei – A magyar javaslat és a német megoldás részletei* In: *Munkajog*, HVG-ORAC Kft., Budapest, 2018/4.
164. SZEKERES Bernadett: *A változó munkavégzés a bírói gyakorlatban* in: *Miskolci Jogi Szemle*, 2018/1.
165. SZEKERES Bernadett: *Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban: az önfoglalkoztatás problematikája* In: *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXVI/2. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2018.
166. SZEKERES Bernadett: *Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról* in: *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám
167. TER HAAR, Beryl – MENEGATTI, Emanuele – SENATORI, Iacopo – SYCHENKO, Elena: *Editorial to the Special Issue: Covid-19 and Labour Law. A Global Review* In: *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Volume 13, 2020.
168. THOMPSON, Lauren M.: *Striking a Balance: Extending Minimum Rights to US Gig Economy Workers Based on EU Directive 2019/1153 on Transparent and Predictable Working Conditions* In: *Indiana International & Corporative Law Review* 31.
169. TORONJO PIVATEAU, Griffin: *Rethinking the Worker Classification Test: Employees, Entrepreneurship, and Empowerment* In: *34 N. Ill. U. L. Rev.* 67. 2013.

170. TÓTH Hilda: *Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben* In: Miskolci Jogi Szemle, 17. évfolyam, 2. szám (1. különszám), Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2022.
171. VALENT Szabina: *Teljesítményértékelés, avagy a legerősebb vezetői eszköz.* In: CSISZÁRIK-KOCSIR Ágnes (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században.* Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest, 2017.
172. VEALE, Michael – SILBERMAN, Michael – BINNS, Reuben: *Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive* In: European Labour Law Journal Volume 14, Issue 2. 2023.
173. WARNER, Melanie.: *Working at home – the right way to be a star in your bunny slippers.* Fortune, Volume 135. Issue 4.
174. WEBER, Tina – HURLEY, John – MANDL, Irene –BISELLO, Martina – VACAS-SORIANO, Carlos: *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series,* Eurofound 2020.
175. WELLMANN Barna Bence: *Célok kontra számok, avagy a platformmunka klasszifikációjának dilemmája.* In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 21.0 – A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai,* Wolters Kluwer Kft., 2024.
176. WOOD, Alex J.: *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions,* Seville: European Commission, 2021, JRC124874
177. XU, Xun: *How do consumers in the sharing economy value sharing? Evidence from online reviews.* Decision Support Systems, 2020, Volume 128.
178. ZACCARIA Márton Leó: *A 91/533/EGK irányelv reformja – elméleti megfontolások és európai bírósági tanulságok* In: *Közjogi Szemle,* 12. évf. 1. szám, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2019.
179. ZACCARIA Márton Leó: *Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában.* Pro Futuro, 2015/2.
180. ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban,* Budapest, HVG-ORAC, 2015.
181. ZACCARIA Márton Leó: *Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés és a munkaviszony jogi természete körül* In: *Visegrád 19.0 – A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia Szerkesztett Előadásai* (szerk.: Pál Lajos – Petrovics Zoltán), Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2022.
182. ZACCARIA Márton Leó: *Idejétmúlt koncepció, vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban.* Budapest, HVG-ORAC, 2021.

183. ZACCARIA Márton Leó: *Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában – Stagnálás, változás vagy fejlődés?* In: Iustum Aequum Salutare, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, Budapest, XV. évfolyam, 2019/1.
184. ZACCARIA Márton Leó: *Szociálisan védett vagy gazdaságilag veszélyeztetett? – Munkavállalói alapjogok az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában* In: Állam- és Jogtudomány, MTA-TK JTI, 2017/3.
185. ZACCARIA Márton Leó – SIPKA Péter: A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban. In: BÍRÓ Károly Ágoston – SEBESTYÉN-PÁL György (szerk.): *SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia*. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, 2012.
186. ZÁDORI Iván – NEMESKÉRI Zsolt – SZABÓ Szilvia: *Deglobalizáció vagy reglobalizáció? – Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után* In: Új Munkaügyi Szemle, Budapesti Metropolitan Egyetem, I. évf., 2020/3.
187. ZÖDI Zsolt: *Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában* In: Állam- és Jogtudomány, MTA TK JTI, Budapest, 2022/1.

Felhasznált jogszabályok, bírósági ítéletek, további források

I. Magyar jogszabályok

1. Magyarország Alaptörvénye
2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
3. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
4. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény
5. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény

II. Nemzetközi és európai uniós jogszabályok

1. Az ILO 87. sz. egyezménye az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről (1948)
2. Az ILO 198. sz. ajánlása a munkaviszonyokról (2006)
3. Az Európai Unióról szóló Szerződés
4. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés
5. Az Európai Unió Alapjogi Chartája
6. Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, Brüsszel, 2021.12.9. COM (2021) 762 final 2021/0414 (COD)

III. Magyar bírósági döntések

1. 13.M.70.070/2021/27.
2. 33.M.70.011/2021/29.
3. Mf.50088/2021/8.
4. Mf.50063/2022/7.
5. Mfv.VIII.10.091/2023/7.
6. BH 2024.3.66

IV. Az Európai Unió Bíróságának döntései

1. C-66/85. Lawrie Blum v. Land Baden Württemberg, 3 July 1986.
2. C-3/87. The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate, 14 December 1989
3. C-344/87. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie, 31 May 1989
4. C-337/97. C.P.M. Meussen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep, 8 June 1999.
5. C-67/96. Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, 21 September 1999.
6. C-268/99. Aldona Malgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie, 20 November 2001.
7. C-270/13. Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli, 10 September 2014.
8. C-413/13. FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, 04 December 2014.
9. C-434/15. Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain SL, 20 December 2017.

