

Doktori (PhD) értekezés tézisei

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

Kiss Gergely Árpád

Témavezető: Zaccaria Márton Leó PhD
habilitált egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM

Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen

2024

I. A Doktori értekezés előzményei és célkitűzései, kutatási módszerek

I/1. Általános problémafelvetés

A munkajog alapvetései, dogmatikai megalapozottsága, valamint annak eszközei hosszú évtizede képezi szakmai viták és tudományos értekezések tárgyát, mind elméleti, mind pragmatikai megközelítésben.¹ E témakörre reflektál KISS a disszertációban 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 szükségyszerűen a foglalkoztatás is – már más szervezettséggel, más modellek szerint zajlik, mint a munkajog kialakulása² idején.³ 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 motivációk⁴ 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 könnyű feladat.⁵ 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 nővumok tekintetében mindenképpen szükséges figyelemmel lenni a téma kutatójának azon radikális változásokra, amelyek elsősorban a digitalizációnak, a flexibilizációnak, a restruktúrálásnak és a demográfiai változásoknak köszönhető.⁶ E kérdés olyannyira nem tekinthető pusztán elméleti okfejtésnek, hogy már az Európai Parlament is kiadott ezzel kapcsolatban egy állásfoglalást,⁷ amelynek célja az volt, hogy beazonosítsa probléma alapját

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

² 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.

³ 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. 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.)

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.)

képező jelenségeket⁸ 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.⁹

A platformmunkavégzés pontosan e felvázolt kategóriába illő, napjainkban újszerűként értékelhető munkavégzési forma, amely magában hordozza az említett, kardinális jelentőséggel bíró dilemmákat,¹⁰ amelynek jelentőségét a piaci igények növekedése, valamint a jogi státuszok relatív tisztázatlansága adja.¹¹ 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 érdek¹² 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 ösztönzottségben 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 – álláspontom szerint – *ab ovo* lehetetlen, amely ne válhatna meghaladottá a megalkotását követően.

Fontos hangsúlyozni ugyanakkor, hogy a jelenségek eredőinek feltárásával álláspontom szerint szükségszerűen kéz a kézben jár egy olyasfajta logikai rendszer megalkotása,¹³ amely alkalmas arra, hogy a jövőbeli változásokra nézve egyfajta általánosabb prognózissal szolgáljon,

⁸ 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(...)”

⁹ JOLLY, Cécile – PROUET, Emmanuelle: *L'avenir du travail: Quelles redéfinitions 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 – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal* In: Pro Futuro, DE-ÁJK, 2021/2., 61-80. o.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² Értsd: piaci (munkáltatói) igények vs. szociális (munkavállalói) igények

¹³ 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 játékerteret és a játékszabályokat is.” (JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Bibor Kiadó, Miskolc, 2018. 5. o.)

elősegítve ezzel azt, hogy a jogalkotó, valamint a piaci szereplő egyaránt fel tudjon készülni a változásokra, valamint azok adaptációjára.

I/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,¹⁴ 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,¹⁵ 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.¹⁶

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 vegyítve fogom alkalmazni. A legfőbb vizsgálati 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.

I/3. Módszertani alapvetés, az értekezés struktúrája

¹⁴ 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.)

¹⁵ 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.

¹⁶ A kutatásom főként *desk-research* jellegű.

Amint azt már említettem, határozott meggyőződése, hogy annak érdekében, hogy kellően alaposan rendszerezhessem a vázolt kutatási tematika kulcskérdéseit, úgy a platformmunka jogi alapvetéseihez, unikális jellemzőihez¹⁷ 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 kötelem speciális alanyi jogosultságokkal és kötelezettségekkel rendelkező résztvevői, a kötelem tárgyát képező munkavégzés természete, valamint a kötelem teljesítésének egyes, a tipikustól divergáló jellemzői.

Jelen disszertáció kutatási tárgyához tehát egyfajta teleologikus¹⁸ megközelítéssel fogok közelíteni, ez alatt azt értem, 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 munkajog létét adó, az alá-főlé rendeltségi viszonyhoz¹⁹ társított védelmi mechanizmusok²⁰ 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.

Mіндеzekre tekintettel, valamint előzetes kutatásaim és vizsgálataim alapján jelen disszertációban célom az, hogy feltárjam, hogy milyen tényezőkből, indítóokokból és jelenségekből áll az a válság,²¹ 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 megválaszolható kérdéseket, amelyek a munkajog jogági létjogosultsága²² mellett a platform alapú munkavégzésben tevékenykedők markáns szociális vonzatú életkörülményeit hivatott rendezni,

¹⁷ 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.)

¹⁸ Az ún. *purposive approach* módszertanát felhasználva, e körben ld.: DAVIDOV, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.

¹⁹ „A munkajogviszony alá-főlé 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.

²⁰ „(...) 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 György – KISS György – KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020. 137. o.

²¹ 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.

²² E körben értem 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.

már amennyiben a jogállás egyértelmű tisztázása, és a követésre érdemes uniós és tagállami politikák szintetizálása erre alkalmas.

I/4. A kutatási motiváció időszerűsége, kutatási kérdések definiálása²³

A platformmunka – később részletesen ismertetésre kerülő – közelmúltbéli robbanásszerű népszerűség-növekedésével együtt járó folyamatok korántsem tekinthetők a globális, munkajoggal kapcsolatos paradigmaváltástól²⁴ 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*,²⁵ amely fogalom később beolvadt a – szintén 2007-es – Európai Foglalkoztatáspolitikai Stratégiába,²⁶ és még ma is irányadónak tekintik az európai szintű munkajogi jogalkotásban.²⁷

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.

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,

²³ 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.

²⁴ 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.

²⁵ A kifejezés az angol flexibility és security szavakból szóösszerántással képzett műszó, magyarra fordított jelentése: rugalmas biztonság. Ld. továbbá: BANKÓ, Zoltán – SZÓKE, 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.

²⁶ 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.)

²⁷ 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.)

így számos munkavállaló – GYULAVÁRI számos munkájában használt, találó kifejezéssel élve – a *szürke zóna* foglyává válik.²⁸

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-²⁹ és a Supiot-jelentés is.³⁰ Mindkét dokumentum amellel 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.³¹

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.

Nem túlzás azt állítani, hogy már a Zöld Könyv megjelenése előre vetítette³² 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.³³

Határozott álláspontom szerint a platformmunka tökéletes láttelelet 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 időszereőség indokai tehát első sorban 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,

²⁸ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014. 167-168. o.

²⁹ Enlarging the European Union – Achievements and Challenges (Report of Wim Kok tot he 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.)

³⁰ 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.)

³¹ 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.)

³² 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

³³ Zöld Könyv, 4. pont a-f) alpontok

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 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?

II. A doktori értekezés új tudományos eredményei

Jelen dolgozat megírásának egyik – ha nem a legnagyobb – kihívása az volt, hogy egy viszonylag fiatal³⁴ jogintézmény, munkavégzési forma bemutatását és annak aktuális kérdéseit kellett úgy görcső 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 nehézkessége 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.

³⁴ ALOISI (2022) im. 5.

II/1. Az 1. kutatási kérdésre adható válaszok

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.

A platformmunkavégzésre már számos, notábilis szerző és bírósági döntés – gondoljunk csak az első sorban ILO kötetlékein belül megjelent, iránymutató publikációkra,³⁵ a magyar munkajogtudomány képviselőinek mértékadó munkáira, valamint az EUB és uniós tagállami bíróságok döntéseire³⁶ – 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 kiemelt érdemmeljen – 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 idézett³⁷ 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 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,³⁸ a

³⁵ 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.

³⁶ Az EUB – már jelen dolgozatban idézettek szerint – első sorban 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).

³⁷ 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.

³⁸ Ld. 2.2. fejezet

platformmunka népszerűségének növekedése mindenképpen indokoltá tette a jogtudomány egyre fokozódó érdeklődését, valamint a jogalkotási szándék felerősödését.

Látható ugyanakkor 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,³⁹ 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 alapvetően ellentétes⁴⁰ 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.

II/2. A 2. kutatási kérdésre adható válaszok

Figyelemmel arra, hogy az előző kérdésre alapvetően igen a válasz – értelemszerűen azokkal a korlátozó megkötésekkel, amiket az előzőekben felvázoltam –, így e kérdés megválaszolása is indokoltá 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, jogrendszerbeli változás is a szükségképpeni velejárója lesz.

Ez jelen esetben sincs másként, noha önmagában még a platformmunka megjelenése és népszerűbbé válása nem jelent egyenes indítóokot azon következtetés levonásához, miszerint a

³⁹ 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.

⁴⁰ Álláspontom szerint e megállapítás alátámasztása nem igényel hosszadalmas magyarázatot, hiszen a platformok pusztán annyiban érdekeltek, hogy az egyedi megrendelések alapján jelentkező munkafolyamatokat valaki – szerződésszerűen – elvégezze, a szociális jogból levezethető munkajogi juttatások nyújtása nem áll érdekükben.

kérdés szabályozottsága – akár kezdetleges formában is, de – megvalósulni látszik, ugyanakkor ennek ellenkezőjét sem lehet állítani. A kérdés vizsgálatát – annak természetéből adódóan – 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 első sorban 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 tehetőek 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”⁴¹ 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 állításomat 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 megvalósultnak, miszerint a platformmunkások jogi helyzetének feltérképezése megtörtént, a munkajogi védelmi mechanizmusok rájuk történő kiterjesztésének szándéka szintén

⁴¹ Vagyis: a klasszikustól való divergálás mértékének felmérését követően, az eltérés okában jelentkező attribútumok célzott normatív szintű szabályozásának arányossága

érzékkelhető. 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 készletet⁴² a platformmunka alapfogalmainak, detektálta a platformmunkások jogállásának rendezetlenségével összefüggő problémákat⁴³ és azokra megoldást⁴⁴ kínált, valamint rendelkezett azok transzparenciájának, végrehajtásának és ellenőrzésének⁴⁵ 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 indítóokait 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 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

⁴² Többek között meghatározta a digitális munkaplatform, a platformalapú munkavégzés és a platformalapú munkát végző személy fogalmait.

⁴³ Platformmunka-irányelv, 3. cikk

⁴⁴ Platformmunka-irányelv, 4-5. cikkek

⁴⁵ Platformmunka-irányelv, 11. és 13-19. cikkek

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.⁴⁶

Mindezek mellett fontos arra is felhívni a figyelmet, hogy azon – első sorban a jogtudomány területén kibontakozó – vitát, amely a két-, és hárompólusú munkavállalói kategória között zajlott⁴⁷ 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.⁴⁸

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 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 *policy*-t 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.

II/3. A 3. kutatási kérdésre adható válaszokról

Talán nem túlzás azt állítani, hogy a platformmunkával kapcsolatos kutatások, tudományos munkák és jogszabályok pontosan azon okból születtek meg, mert tisztázni hivatottak a

⁴⁶ Ez az ellentmondás már a jogszabálysövegben 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.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ Álláspontom szerint önmagában nem ördögtől 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)

résztevők 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 képzik a platformmunkával foglalkozó munkáknak, e körben az is alappal kijelenthető, hogy a platformmunkával kapcsolatos dilemmák kiindulópontja e kérdés kapcsán lelhető fel.⁴⁹

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 háromszatú 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 státuszból megtartja annak előnyeit – nevezetesen a *flexi*- részt az egyéni vállalkozói státuszból és a *-curity*-részt a munkavállalói státuszból.

Ami a két-, illetve a hárompólusú klasszifikációs felosztást illeti, arra a következtetésre jutottam, hogy a harmadik út koncepciója első sorban a jogirodalomban létezik, ennek alkalmazására sem uniós, sem a tagállamok többségénél⁵⁰ 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, 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 igényét⁵¹ hangsúlyozza – gyakorlatilag minden aspektusban –, kiemelve azt, hogy a munkajog modernizálásának egyaránt pro- és reaktívnek kell lennie a modern munkavégzési formák előzetes szabályozása,

⁴⁹ 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.)

⁵⁰ Kivételként említhető pl. Németország, Olaszország és Svédország. (DAWUD im. 13. o.)

⁵¹ Ld. a már említett flexicurity-jelentéseket.

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,⁵² 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.⁵³

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 uniós 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 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.

II/4. A 4. és 5. kutatási kérdésekre adható válaszokról

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

⁵² Meggyőződésem szerint e kérdésben konszenzus van, hiszen a jogviszony nevesítésével születtek jogszabályok a kérdésben.

⁵³ 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.)

tevékenységüket.⁵⁴ A neuralgikus pontok akkor kezdtek körvonalazódni, amikor felvetődtek a munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogok, azok hatálya és érvényesülésének kérdései.⁵⁵ 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 is⁵⁶ 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.⁵⁷

Az átültetést illetően továbbra is hangsúlyozni kell, hogy a klasszifikációs vélelem⁵⁸ 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.⁵⁹

⁵⁴ 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.

⁵⁵ 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.

⁵⁶ Ez alatt értve a platformmunka atipikus vonásainak jelentős számát.

⁵⁷ 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 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 első sorban 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.)

⁵⁸ 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 vizsgálatához kötődik a vélelem. Ez felveti a már említett dilemmát, nevezetesen azt, hogy egyáltalán vélelemként tekinthetünk-e így a hivatkozott rendelkezésekre.

⁵⁹ E kérdés kapcsán mindenképpen említést – idézést – érdemel az irányelv 4. cikkének (3) bekezdése:

Nem szeretném a fenti kritikai észrevételeimmel azt a nem kívánt hatást kelteni, mintha a platformmunka-irányelv megszületése önmagában kritizálható lenne, éppen ellenkezőleg; örömteli fejlemény, hogy az uniós jogalkotó érzékelte a problémát és arra normatív eszközökkel reagált. E jogalkotási mechanizmus érdemi kritikája nem a jogalkotási motivációt érinti, hanem azokat a neurálgikus kérdéseket, amelyeket – álláspontom szerint – a jogalkotási termék nem érintett kellő alapossággal. Összességében tehát az egyik neurálgikus kérdésnek azt látom jelen sorok írásakor⁶⁰, 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 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.”⁶¹

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,⁶² akár – önálló ágazatként történő elismerés híján – garantáljanak nekik bármilyen csoportképző elem alapján kollektív jogosultságokat. Álláspontom szerint ugyanakkor annak semmi akadálya nincs, hogy a tipikusan platformmunka keretei között végzett tevékenységek⁶³ 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 meggyőződés 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 kereszteszűdésben, akinek akkor van elsőbbsége egy kereszteszűdésben, ha azt megadják neki. Az interpretációs analógia abban áll, hogy álláspontom szerint a platformmunkások már most jogosultak⁶⁴ arra, hogy kollektíven fellépjenek érdekeik érvényesítése érdekében, így az „elsőbbségük” megvan.

„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.

⁶⁰ 2024. augusztusában

⁶¹ Platformmunka-irányelv, 20. cikk, (2) bekezdés

⁶² Hiszen, ha például Magyarországot vizsgáljuk, az egyes ágazatok nem a foglalkoztatási formához igazodnak, hanem a tevékenység jellegéhez (ld. pl.: mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, bányászat, élelmiszeripar stb.)

⁶³ Ld. pl. személy- és áruszállítás, szerelési tevékenységek, IT-területen végzett tevékenységek stb.

⁶⁴ 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.

Azonban ha ennek a technikai – értsd: uniós és tagállami jogi környezet – feltételei nem adottak ahhoz, hogy e jogosultságokat gyakorolni tudják, úgy ez pusztán egy elméleti síkon megtett deklarációnál nem lesz több a kezdeményezés, 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 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 állapot helyreállítását hivatott orvosolni, noha a feltártak arra engednek következtetni, hogy bár számos bizonytalanságot képes bizonyossági 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 nem zárható ki korántsem, 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 vizsgálatára és annak helyénvalónak ítélt értékelésén nyugszik, hanem egy tevékenység kellős közepébe⁶⁵ „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

⁶⁵ 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.

szenvednek, akkor a jogalkotónak ismét teendője lesz azzal, hogy a kérdést újra tárgyalja és megtegye a szükséges intézkedéseket.

II/5. A 6. kutatási kérdésre adható válaszokról

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 szűkösége 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.⁶⁶ 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 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

⁶⁶ Ld. Platformmunka-irányelv, Indokolás, 2. pont, „Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk” alpontja, (3) bekezdés

megközelítésben a „tipikustól divergáló” jogviszonyok tekinthetők atipikusnak, így a platformmunkavégzés e halmazba hézag nélkül beilleszthető.⁶⁷

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.⁶⁸ Vagyis a jelenleg atipikusnak nominált jogviszonyokban valamennyi esetben az atipikus elem kerül szabályozásra, hiszen valamennyi egyéb körülmény a tipikus szabályokat⁶⁹ 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 mellett, hogy a platformmunkásokat munkavállalóknak minősíti, nem kezel számos kérdést, amely a későbbiekben – annak rendezetlensége okán – újabb fejtörést adhat a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak egyaránt.⁷⁰

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,⁷¹

⁶⁷ 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.

⁶⁸ 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.

⁶⁹ Pl.: értelemszerűen a határozott idejű munkaviszonyoknál a munkavégzés helyére nézve külön szabályozást nem szükséges alkotni.

⁷⁰ 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 változik a személye), a tényleges munkavégzés kontinuitásának hiányára (vö.: rendelkezésre állási kötelezettség), a munkavégzés idejének hektikus jellegére stb.

⁷¹ 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 meggyőződésem, 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

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 alakosságával kíván foglalkozni, noha ez a későbbi jogalkotási tevékenység számottevő szabadabbá válását indukálhatja. Ezzel párhuzamosan annak tartalma legalább ennyire lényeges.

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 része⁷² 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.⁷³

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,⁷⁴ 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, azonban ennek oka egyáltalán nem az, hogy ne szeretnének részesülni a munkajog védelmi mechanizmusaiból, hanem az, hogy félnek attól, hogy a platformmunka egyik igen csábító attribútumától, a rugalmasságtól elesnének.⁷⁵

sajátosságai és az önálló életpálya megszervezésére irányuló igény okán mégsem az Mt-ben kapott helyet a szabályozás.

⁷² Ld. a már bemutatott uniós statisztikát e körben

⁷³ 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 hajlandók a jogviszony fennálltát elfogadni.

⁷⁴ 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.

⁷⁵ WELLMANN im. 78-80. o.

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 ismertett 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 nem ismerik, valamint erre irányuló megfelelő oktatás hiányában nincs tudomásuk arról, hogy milyen jogaik is vannak, akár egyénileg, akár kollektíve.⁷⁶

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,⁷⁷ 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.

⁷⁶ 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.)

⁷⁷ Ld. pl.: <https://merce.hu/2023/05/26/szervezodni-kezdték-a-magyarországi-futarok-több-ezer-foszakszervezet-a-celjuk/> (2024. július 30.), <https://www.blikk.hu/gazdasag/penz/futarok-helyzete-magyarorszag/q0vx4bl> (2024. július 30.)

Az uniós jogalkotás álláspontom szerint hallgatólagosan⁷⁸ 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 tételenen⁷⁹ megállapítsa.

Mindezek alapján álláspontom szerint mind uniós, mind tagállami szinten megoldást kell találni arra, hogy a munkavállalói jogosultságokkal felruházott platformmunkások ne csak individuális, hanem kollektív jogosultságaikat 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.⁸⁰

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 nívók 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.

⁷⁸ Platformmunka-irányelv, 20. cikk, (2) bekezdés

⁷⁹ Ld. elfogadott platformmunka-irányelv, 25. cikk

⁸⁰ Ez utóbbira egy igen hatékony eszköz az ágazati kollektív megállapodás.



Nyilvántartási szám: DEENK/541/2024.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Kiss Gergely Árpád
Doktori Iskola: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
MTMT azonosító: 10071402

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (9)

1. **Kiss, G. Á.**: Az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek problematikája a platformmunkában.
Munkajog. közlésre elfogadva (-), [1-11], 2024. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
2. **Kiss, G. Á.**: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében.
Közjogi Szemle. 16 (3), 65-70, 2023. ISSN: 1789-6991.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
3. Sipos, M., **Kiss, G. Á.**: A munkavállalói alapjogok metamorfózisa, avagy egy idejétmúlt koncepció újbóli térnyerése.
Jogtudományi közlöny. 77 (9), 378-381, 2022. ISSN: 0021-7166.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
4. **Kiss, G. Á.**: Kollektív munkajogi eszközök a platformmunka világában - lehetőségek és bizonytalanságok között.
Közjogi Szemle. 15 (3), 94-99, 2022. ISSN: 1789-6991.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
5. **Kiss, G. Á.**, Takács, D., Varga, D.: "Csillagok háborúja": A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól.
Munkajog. 5 (4), 47-53, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
6. Nadas, G., **Kiss, G. Á.**: A munkajogi perek átalakulása.
Pro futuro. 11 (2), 162-176, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10248>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A





7. **Kiss, G. Á.**: Platform Office? - Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban.

Közjogi Szemle. 14 (1), 53-59, 2021. ISSN: 1789-6991.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A

8. Zaccaria, M. L., **Kiss, G. Á.**, Bankó, Z.: Az általánostól eltérő foglalkozási formák dogmatikája és gyakorlata a XXI. századi munkaerőpiacon, különös tekintettel a határokon átnyúló munkavégzésre.

In: Tanulmányok a személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkaerőpiaci foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai kutatásból 2020. Szerk.: Berke, Gyula; Kiss, György; Bankó, Zoltán, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 120-154, 2020. ISBN: 9789634296454

9. **Kiss, G. Á.**, Boda, Z.: A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában.

Pécsi Munkajogi Közlemények. 12, 88-98, 2019. ISSN: 1789-7637.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottsága irányelvei szerint:

„A” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 5, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 5

„B” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 3, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 3

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2024.10.31.



University Doctoral (PhD) Dissertation Abstract

**"Platformisation" in Hungary and in the European Union
– Evidence, Questions and Answers on the Legal
Treatment of Platform Work**

Gergely Árpád Kiss

Supervisor: Márton Leó Zaccaria PhD
habilitated associate professor



UNIVERSITY OF DEBRECEN

Géza Marton Doctoral School of Legal Studies

Debrecen

2024

I. Background and objectives of the doctoral dissertation, research methodology⁸¹

I/1. Introductory Thoughts

The fundamental principles of labour law, its dogmatic underpinnings and its instruments have been the subject of professional debates and academic discussions for many decades, both theoretical and pragmatic.⁸² KISS reflects on this topic in his quoted reflections, formulating a (rhetorical) question which perhaps captures the essence of the problem. It is an indisputable fact that the economic activities of the first half of the 21st century – and, inevitably, employment – are organised differently and according to different models from those times⁸³ when labour law was being developed.⁸⁴ The changes have affected the whole social, economic and political system and have fundamentally transformed the employment relationship as we know it today, although the social protection mechanisms in place for workers have changed only in form, and the primary motives⁸⁵ which form the face of the legal system are timeless.

However, this statement is easy to put into words, and it is more difficult to enforce in practice, since guaranteeing the protection of workers – which is the essence of labour law – is not an easy task in a constantly changing and transforming labour market.⁸⁶ In view of this, my overall research motivation for the present paper is also to be found in this area, namely to examine whether the current labour law rules, whether at the European Union (EU, Union) or at the Member State level, can really be considered up-to-date and timeless – all this, of course, from the regulatory perspective of platform work.

With regard to these issues, it is essential for the researcher to be aware of the radical changes that are taking place, mainly due to digitalisation, flexibilisation, restructuring and demographic changes.⁸⁷ This issue is not so much a theoretical rationale that the European Parliament has already issued a resolution on the subject,⁸⁸ with the aim of identifying the underlying phenomena⁸⁹ and addressing them in an appropriate manner, both at national and EU level.

⁸¹ The DeepL translation program was also used for the translation of these theses.

⁸² KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, Állam- és Jogtudomány, 2014/1.

⁸³ 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. p. 5. (Full text available: <https://www.hwsz.hu/kepek/hirek/2018/04/Z%20C3%81R%20C3%93TANULM%20C3%81NY-Munkajog%20digitaliz%20C3%A1I%20C3%A1sa.pdf>) (Date of download: 2021. január 3.)

⁸⁴ See more: PRUGBERGER Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságpszichológiai folyamatok tükrében* In: *Competitio*, Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 4. évfolyam, I. szám, 2005. pp. 63-88.

⁸⁵ 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. pp. 55-69.

⁸⁶ See more: ZACCARIA Márton Leó: *Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában – Stagnálás, változás vagy fejlődés?* In: *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1. pp. 89-109.

⁸⁷ DE STEFANO, Valerio – ALOISI, Antonio: *European Legal Framework for Digital Labour Platforms*, European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, 2. o. and KÁRTYÁS Gábor: *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején* In: *Munkaügyi Szemle*, 2009/1. pp. 42-48.

⁸⁸ 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)) (Full text of the resolution available: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ecc9fee8-a52d-4732-b043-bebe0e3ca68c.0011.01/DOC_93&format=PDF) (Date of download: 2021. március 2.)

⁸⁹ In this context (ibid.), the EP states that "(...) in a time of globalisation, rapid technological development, demographic change and the massive growth of the services sector, the modernisation of labour law to take account of the increasing demand for flexibility from employers and employees and the need for greater security for workers is key to ensuring the adaptability of both entrepreneurs and employees, thereby strengthening the values of the European social model(...)"

It is an undeniable fact that the accelerated flow of information, the changing needs of the labour market, the changing economic activities and structures, which are also affecting labour law in an organic way, present a heterogeneous picture on the analysis side, which requires the establishment of an integrated system, the proper identification and precise delimitation of the dilemmas involved, not forgetting the articulation of potential and already perceptible legal gaps.⁹⁰

Platform work is a new form of work, which can be seen as innovative today, and which poses the dilemmas of cardinal importance mentioned above,⁹¹ and whose importance is given by the growing market demands and the relative lack of clarity of legal status.⁹²

Thus, at the outset of this research, I do not intend to make any more profound statements on the manifestation of competing regulatory and market needs, but it can be concluded already that the legal analysis of the clash of these two fundamentally conflicting interests offers potential results.

The reason for my choice of topic can thus be traced back to the inspiration to explore an almost entirely new frontier of labour law regulation, which organically evolved from an unstructured interest, induced by professional curiosity. Many comprehensive studies have been carried out to date on the changes brought about by the modern-day influences, but their freshness and constantly changing nature make it impossible for the researcher to experience the feeling of a finished work. In this context, therefore, it is impossible, in my view, to produce a comprehensive study *ab ovo* would not become obsolete once it has been produced.

It is important to stress, however, that the exploration of the origins of phenomena necessarily goes hand in hand with the construction of a logical system⁹³ capable of providing a more general forecast of future changes, thereby helping both the legislator and the market participant to prepare for and adapt to change.

⁹⁰ JOLLY, Cécile – PROUET, Emmanuelle: *L'avenir du travail: Quelles rédefinitions de l'emploi, des statuts et des protections?*, Document Travail, France Stratégie, 2016. (Full text available: https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ddt-avenir-travail-10-03-2016-final_0.pdf) (Date of download: 2021. március 10.) and HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok jogházagokkal* In: Pro Futuro, DE-ÁJK, 2021/2., pp. 61-80.

⁹¹ See more: 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. pp. 26-40.

⁹² This phenomenon is what ALOISI calls "platformisation", and the phenomenon – the problem – is that the development of digital tools and the advance of work organisation trends based predominantly on them is eroding the autonomy of platform workers, whatever their classification as employees. 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. pp. 39-40.

⁹³ JAKAB aptly describes this phenomenon with a "playful" analogy: "A paradigm shift has taken place in the economy. The industrial revolution is long over, and its models have become obsolete: we have entered the digital age. If we are looking at how the actors have changed, we need to look at how the game has changed, including the playing field and the rules of the game." (JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018. pp. 5.)

I/2. Subject of the dissertation

In view of the above, the subject of this paper is primarily the examination of the phenomena related to platform work in the 21st century modernisation from the labour and – partly – social law perspective,⁹⁴ their identification and categorisation.

Secondly, and following this analysis, it will examine their manifestations, comparing the theoretical foundations of the subject with their practical implementation. In view of their complexity and their different characteristics, the phenomena must be 'systematised', since this is essential for a systematic understanding of the phenomenon⁹⁵ and for drawing the appropriate conclusions.

During this specific research process, I will examine the basic legal principles of platform work and the specific characteristics of this form of work which I consider worthy of analysis in this field. I intend to carry out this research activity by presenting, following a comprehensive and systematic analysis of the sources and data on the subject, the nature of platform work, its main forms and characteristic features, based on the information obtained.⁹⁶

Subsequently, I will examine the regulation of platform work in my thesis along three vertical levels. These focal points of analysis are international level, EU level and Member State level. At these levels, my analysis will include a comprehensive examination of the policies related to platform work, a description of the legislative products predicted or already achieved in this field, and a description of the legislative and enforcement practices in the Member States.

Once the necessary information has been gathered and processed, I will use a descriptive method to develop approaches at international and EU level, and a mixed descriptive and comparative method for the Member States. Once the main cross-cutting issues have been identified, I will of course endeavour to formulate a conclusion that reflects the challenges of the regulatory area under study and that will, I hope, provide adequate and practically applicable answers to the questions raised in the research.

Regarding the research topic, it can be stated in advance that, although numerous studies and doctoral dissertations have been written on the modernisation of labour law, which is essentially connected with platform work, a summary and a unified system of these phenomena with a dogmatic focus has not yet been produced. Based on these findings, I would like to present an academic result based on a novel method of approaching an existing problematic labour law and labour market phenomenon that is already under research and that has practical relevance.

I/3. Methodological approach, structure of the thesis

As I have already mentioned, I firmly believe that in order to systematise the key issues of the research theme I have outlined in order to be able to do a sufficiently thorough job, it is necessary to first of all address the legal principles and unique characteristics of platform work,⁹⁷ in order to effectively identify the characteristics in relation to which the new form of

⁹⁴ See e.g.: MORIN, Laure-Marie: *Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises* In: *Revue internationale du Travail*, Volume 144. 1., 2005. (Full text available: <http://oit.org/public/french/revue/download/pdf/morin.pdf>) (Date of download: 2021. március 18.)

⁹⁵ 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. pp. 119-138.

⁹⁶ My research is mainly *desk research*.

⁹⁷ This term refers primarily to those characteristics which make labour law specific and establish its "pervasive" and unique character within private law as a legal field. (See: KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája* In: *Miskolci Jogi Szemle*, 9. évfolyam, 2. szám, 2014. pp. 5-17. and KISS

work that has emerged as a consequence of modernisation has different conceptual characteristics.

In this context, mention must necessarily be made of the participants in the obligation with specific subject rights and obligations, the nature of the work which is the subject of the obligation, and certain features of the performance of the obligation which diverge from the typical.

I will therefore approach the research topic of this dissertation with a teleological⁹⁸ approach, by which I mean that my research will focus on the extent to which deviations from what can be considered 'typical' elements of traditional labour law occur in the case of platform work, and the extent to which these deviations are shaped by market and/or social demands. In this context, it is of course necessary to examine the extent to which the protective mechanisms⁹⁹ associated with the subordination relationship¹⁰⁰ that give labour law its existence is able to play their role, and whether our labour law has an effective adaptive capacity in the light of current developments, whether we are looking at the near or the distant future.

In view of all this – and on the basis of my previous research and studies – my aim in this dissertation is to explore the factors, triggers and phenomena that constitute the crisis¹⁰¹ that labour law is facing today, and to confirm or refute it, that the fundamental principles and purpose of labour law can be considered to be timeless, even if the needs of economic and market players and the modernising living conditions are still 'tearing up' the up-to-date regulatory issues in certain areas, including platform work, which is very much part of this area.

In addition to the above, it is necessary to identify more specific and tangible questions which, in addition to the legal basis of labour law¹⁰² are intended to address the socially significant living conditions of platform workers, insofar as this is possible by clarifying the legal status and synthesising the EU and Member State policies which are worth pursuing.

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. pp. 3-17.)

⁹⁸ Using the methodology of the so-called purposive approach in this context, see: DAVIDOV, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.

⁹⁹ *The subordination of the employment relationship also means that an upset balance in labour law must be restored by means of private law (...)* ". BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Magyaráztat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014.

¹⁰⁰ " (...) *the employee receives social protection under the employment relationship which is not found in self-employment relationships (undertaking, assignment). With regard to employment relationships, the consolidation of labour law has been achieved by the fact that the employee is entitled, by the fact of employment, to professional protection linked to the work, a specific protection of personality and relative protection against the economic risk inherent in the operation of the work organisation.*" (KISS György: *A munkajogviszony alanyai* in: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *Munkajog* (szerk.: KISS György), Dialóg Campus, Budapest, 2020. pp. 137.

¹⁰¹ 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., pp. 76-106.

¹⁰² By this we mean the broad jurisdictional issues applicable in the context of the personal scope of labour law protection mechanisms (cf. the legal status of self-employed workers in Western Europe) (JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán – TÓTH Hilda: *A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel* (szerk.: MÉLYPATAKI – TÓTH), Bíbor Kiadó, Miskolc, 2022. pp. 17-18.

I/4. Timeliness of research motivation, definition of research questions¹⁰³

The recent explosion in popularity of platform work, which will be described in more detail later, is by no means alien to the global paradigm shift in labour law,¹⁰⁴ but this does not in itself mean that the problems posed by this new form of work have been, or will certainly be, addressed by innovative intentions.

In this context, it is worth mentioning the public policy concept of *flexicurity*¹⁰⁵, launched by the European Commission in 2007 and subsequently reaffirmed on several occasions,¹⁰⁶ which was later incorporated into the European Employment Strategy, also in 2007,¹⁰⁷ and is still considered as a guiding principle for labour law legislation at European level.

The flexicurity phenomenon, in my view, carries a volume of information and conclusions that is beyond the scope of a stand-alone doctoral thesis, so it is obviously not my aim to go into all the details of its policy-forming character, but its impact on EU legislation has a decisive influence on the normative practice of platform work, so that a knowledge of the processes it has stimulated - not too detailed - is essential for outlining the research motivations and for the proper articulation of the research questions.

Already in the early 2000s, the European Commission recognised that employment policy required a comprehensive reform, which, if not carried out, would seriously jeopardise the stability of the EU labour market.

The primary reason for this is that labour law legislation is not keeping pace with digital developments, and this failure to do so is rendering the legal framework obsolete, leaving many workers - to use the apt term used by GYULAVÁRI in several of his works - trapped in a *grey zone*.¹⁰⁸

In order to understand this phenomenon, and to address the difficulties already understood, the European Commission has resorted to 'expert groups', which have confirmed the fact and the

¹⁰³ In my view, the path to an effective dissertation, i.e. to the identification of appropriate research directions and the appropriate communication of adequate research results, can begin with both the formulation of hypotheses and the articulation of research questions. In the present research, the questions that emerged and were later formulated because of an initial, unstructured interest in the topic led to the formulation of the research questions.

¹⁰⁴ In his work, KUN refers to labour law as a *crisis law* in the context of this process, the reason for which he sees is that the economy is putting constant pressure on labour law's social protection institutions, and in the event of an economic recession, the labour law norms that are supposed to protect workers are "under attack". Kun adds that in many cases it is not clear how labour law *policymaking* can serve macroeconomic objectives, but it is clear what the purpose of labour law is - to impose and adapt the new or to modernise traditional solutions and values. The author argues in favour of the latter, saying that it is not a 'miracle', but that if the right questions are asked, answers can be found that clearly demonstrate that labour law is not a barrier to economic development, but rather a *symbiotic one*, and that a combination of these two areas can lead to a rebalancing. See more: 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. pp. 59-78.

¹⁰⁵ See more: 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. pp. 33-34.

¹⁰⁶ 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. (Full text available: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp_301.pdf) (Date of download: 2024. július 4.)

¹⁰⁷ *Flexicurity in Europe – Administrative Agreement, Final Report*, JRC N°31962-2010-11 NFP ISP, European Commission, 2013. (Full text available: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10227&langId=en>) (Date of download: 2024. július 4.)

¹⁰⁸ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014. pp. 167-168.

supposed gravity of the tasks to be undertaken, as witnessed by the Wim Kok¹⁰⁹ and Supiot reports.¹¹⁰ Both documents argue that, in addition to making labour law more flexible as a macroeconomic necessity required by the innovations brought about by digitalisation processes, a proportionate strengthening of worker security must be a major requirement for the legislature.

The reports 'fell on fertile grounds', since the EU's Economic and Social Committee has drawn on the Commission's work to produce a Green Paper on modernising labour law, based on the guiding principles already mentioned.

It sets out the objectives to be achieved, assesses the current state of labour law, identifies the relevant challenges and identifies six areas for discussion, along which it envisages the achievement of the objectives set.

It is not an exaggeration to say that the publication of the Green Paper foreshadowed¹¹¹ the labour law issues of platform work, which are also discussed in this paper, as economic development and the digitalisation processes in the market have necessarily led to demands for more flexible working, which in many cases push the boundaries of employee status, thus calling into question the applicability of protective functions.

Among the problem areas identified by the Green Paper are the transformation of employment patterns, uncertainties about applicable law, tripartite relationships, working time organisation, mobility and enforcement issues.¹¹²

I am firmly of the view that the platform work can provide a perfect insight into the practical difficulties that the issues identified may entail, because, as will become clear later, it presents the practical problems in all the case studies that have been raised for almost twenty years.

The reasons for the timeliness of the research are therefore primarily to be found in these, since this dissertation aims to provide a comprehensive, scientific approach and potential answers to the question of how the current legal environment is developing in the context of platform work in the wake of market modernisation and digital development, what kind of policymaking is dominating the topic, and what kind of potential regulatory and labour market evolution can be expected in the coming years.¹¹³

Based on this, my research questions can be summarised as follows.

RQ I. Can platform working be defined? - Or are there definitions with character-forming attributes that can be described according to objective criteria, which are capable of clearly distinguishing platform work from the many forms and faces of modern work and providing it with a separate set of concepts, so that it can be subject to meaningful investigation and labour law regulation?

¹⁰⁹ 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. (Full text available: <https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/2515/?sequence=1>) (Date of download: 2024. július 4.)

¹¹⁰ Transformation of labour and future of labour law in Europe – Final Report (Full text available: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e>) (Date of download: 2024. július 4.)

¹¹¹ For more on the impact of the Green Paper on labour law and social policy, see.: ZACCARIA Márton Leó: *Szociálisan védett vagy gazdaságilag veszélyeztetett? – Munkavállalói alapjogok az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában* In: Állam- és Jogtudomány, MTA-TK JTI, 2017/3., pp. 73-98.

¹¹² Green Paper, 4. a-f)

¹¹³ Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Brussels, 22.11.2006. COM (2006) 708 final (Full text available: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708&from=DE>) (Date of download: 2024. július 5.)

RQ II. /If the answer to RQ I. is 'yes'/ Can we talk about a separate legal environment and legal regulation for platform work? - Or does platform work, as an atypical, modern form of employment, have its own legal framework, which can be distinguished from all other modern forms of employment, whether at EU, Member State or Hungarian level?

RQ III. /If the answer to RQ II. is 'yes'/ Is the legal status of platform workers clarified - Do the parties to platform work correspond to a classic employment relationship role or do they fall outside the scope of the rules of labour law, or are they elements of a category which forms a transition between the interpretative framework of civil law and labour law?

RQ IV. In view of the legal status of the participants in platform work, are there any weak points, systemic, normative problems that pose a threat to either the employer or the employee side? - By threat, I mean economic (livelihood, income, etc.), legal security and social/social threats.

RQ V. /If the answer to RQ IV. is "yes"/ Have there been any legislative proposals or initiatives to remedy the problems identified? Are there provisions in the EU and national context that regulate the legal status of the parties involved in platform work, and if so, what are their nature and content?

RQ VI. Can the regulation of platform work in the EU and in Hungary be considered adequate? If not, are there any de lege ferenda proposals that could be made to regulate platform work from a labour law perspective?

II. New scientific results of the doctoral thesis

One – if not the toughest – challenge of writing this thesis was to examine the presentation of a relatively young¹¹⁴ legal institution, a form of employment, and its current issues, while the literature on the subject was mainly based on theoretical foundations or other works on labour law that define the employment relationship in a fundamental way. Having recognised all these difficulties, and despite the difficult nature of the research field, I believe that, in view of the foreseeable increase in research on platform work and the number of emerging and slowly developing judicial practices on the subject, it was necessary to produce an academic work specifically devoted to the current situation of platform work. In addition to this, it was also a priority of the research to provide an overall picture of the nature of this specific form of work, based on the widest possible range of available statistics, legislation, academic works and judgments, and based on the aspects already recorded.

II/1. Answers to research question 1

The first research question was whether platform work, as a novel form of work, has characteristics that can distinguish it from other atypical forms of work, thus allowing it to be a *sui generis* legal institution with its own legal environment and sufficient regulatory requirements.

In my view, the answer to this question should be a clear yes, for the following reasons.

Platform work has already been referred to as an autonomous form of work by a number of notable authors and court decisions - just think of the leading publications published primarily within the ILO,¹¹⁵ the authoritative works of Hungarian labour law scholars, and the decisions

¹¹⁴ ALOISI (2022) *ibid.* 5.

¹¹⁵ In this context, it is not an exaggeration to say that the work of DE STEFANO, Valerio, *The Rise of the Just-In-Time Workforce* (...), already cited in this dissertation, is considered a pioneer of research on the topic, since, in addition to providing a comprehensive picture of the fundamental dilemmas of platform work, the research material was published in 2016 (!). The ILO alone has published hundreds of studies on platform working since

of the CJEU and EU Member State courts¹¹⁶ – and there is now also a growing legislative willingness, including in particular the EU directive under discussion and the autonomous legislation of the Member States.

It is important to emphasise that the importance of the question is not to be found in itself the way in which the various players 'play chess' with the conceptual issues, but in whether platform work can be assessed within atypical employment relationships in such a way that its characteristics predispose it to deserve to be singled out, even in comparison with the other atypical relationships mentioned, while creating a kind of autonomous legal framework.

The identification of platform work as an independent category of labour law is of particular importance because it will allow the topic to be discussed and regulated in a way that will not only increase the number of academic works in the field of jurisprudence but will also be able to regulate the everyday life and legal status of platform workers in an efficient and transparent manner.

"The essence of labour law lies in its protective character ", as BANKÓ quotes it,¹¹⁷ which is particularly relevant to this research question, since in order for labour law - and the legal system in general as an abstraction regulating practical legal relations - to be able to perform its intended regulatory and protective function, it is essential to clarify which legal relations are covered by labour law, i.e. which persons performing work are entitled to the rights of employees. With this in mind, I would add that *the essence of labour law lies in its effective, comprehensible and transparent protective character*.

It is a well-known fact that legislation is intended to regulate social relations, to make them predictable and to react effectively and quickly to new social, economic and political phenomena. As I have already shown in detail above,¹¹⁸ the growth in popularity of platform work has certainly justified the growing interest of jurisprudence and the increasing legislative will.

However, it can also be seen that the "master key" for a uniform definition of platform work has not yet been found, because whether we look at the issue at the level of EU law or at the level of the legal systems of the Member States, we see examples of attempts to deal with the issue within the current labour law - i.e. to draw conclusions from the nature and characteristics of employment - and to define qualifying features from which - whether by presumption or by traditional evidentiary procedure - the existence of platform work must or can be inferred.

In my view, overall, platform work has made significant progress over the past decades, but it is not enough to refer to platform work as a separate form of employment if we cannot also create a single definition, even if this would be a very difficult task due to the heterogeneous nature of the legal relationships.

The question of what platform work remains an open one, but if, without answering this question, it is possible to guarantee effective protection for people working on platforms, then

then, so it is not unreasonable to estimate that the number of studies on the subject published in other venues is in the thousands.

¹¹⁶ The CJEU has, as already cited in this paper, spearheaded the clarification of the doctrinal issues related to the concept of worker, but several national courts have already handed down a number of decisions related to platform work.

¹¹⁷ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, PhD dissertation, Pécs, 2008. p. 37. BANKÓ (2008) *ibid.* p. 5

¹¹⁸ See Chapter 2.2

the nature of the answer is irrelevant,¹¹⁹ but unfortunately the opposite is the case. The reason for this is that the definition of employment characteristics and the presumptions laid down in the Directive merely define certain qualifying categories of legal relationship, but the criteria referred to are circumventable and provide too broad a framework of interpretation for certain platforms, whose economic interests are fundamentally opposed¹²⁰ to classification as workers, to escape these qualifying categories.

In summary, it can be concluded that platform work is present as an independent legal institution under labour law, and that its conceptual framework can be used in academic discourse, legislation and law enforcement. It should be stressed, however, that there has not yet been a substantive response to this phenomenon as such, since the regulatory trends are mainly centred on the issue of classification. This would not be a problem – and is a very welcome development – but the simultaneous fading of the desire to create a single definition could lead to new potential problems to which the legislator will have to react.

II/2. Answers to research question 2

Given that the answer to the previous question is basically yes – subject, of course, to the limitations I have outlined above – it becomes appropriate to answer this question as well.

It is not surprising that once the articulation of a social, economic or political phenomenon is articulated using a separate set of concepts, some level of change in the legal system is inevitable.

This is no different in the present case, although the emergence and growing popularity of platform work is not in itself a direct reason for concluding that the issue is becoming regulated, even in a rudimentary form, but the opposite cannot be said either. By its very nature, I have examined the question from several vertically interconnected angles, the levels of analysis being adapted to the hierarchy of the relevant legislative acts – the question can be answered along the lines of the levels concerned.

First, I looked at international labour law standards, followed by EU-level rules, and finally legislative products at Member State level.

Examining the international level legislation, I came to the conclusion that the legislative intention was not to regulate the legal relationship within the autonomy of platform work in the first place, as the issue was approached through the examination of employee entitlements. This means that, although platform work is mentioned, the legislator saw the essence of the regulation in terms of guaranteeing workers' rights, rather than attempting to remove its autonomous character. This in itself would not be a problem, because in my view, the content of the employment relationship can be inferred by logical deduction from the mere fact of the rights that the legislator wishes to guarantee to workers. Given that the essence of labour law is to counterbalance the unequal relationship between the parties, the content of the contract between the employer and the employee is therefore governed by all the general elements of contract law, which labour law is intended to 'override', and thus, by means of a certain abstraction and logical solution, the employment relationship can be equated with the legal

¹¹⁹ In other words, it is not the need to create a definition per se that is significant, but the creation of a clear, comprehensible, precise set of criteria, on the basis of which it can be clearly established whether a given legal relationship is platform work or not.

¹²⁰ In my opinion, the justification for this statement does not require lengthy explanation, since platforms are only interested in the performance of work processes based on individual orders - contractually - and it is not in their interest to provide labour law benefits derivable from social law.

relationship that arises following the incorporation of the variables provided for by the labour law rules in the contract law environment of the area under consideration.

It is necessary to note, however, that if the previously mentioned logic were sufficient in itself to examine and criticise the system of rules governing platform work, an unjustified narrowing of the perspectives of labour law would become inevitable, and *horribile dictu* it would even be possible to imagine that the employment relationship could be considered no more than a special type of contract in civil law. If this were to be accepted as true, the discussion of all atypical employment relationships would *ab ovo* become unnecessary and meaningless, which would lead to chaos in our system of rules and would produce a considerable number of counterproductive results on the labour market.

It also follows from the above that, in addition to the need to define atypical legal relationships based on their specific characteristics, there is also a need to give employment relationships a separate set of rules, or perhaps more correctly, a separate subset of rules, in proportion to their 'atypicality'.

Given that the atypical nature of platform work is present in virtually all areas of the legal relationship, the regulation also requires a very detailed set of rules. I do not mean to suggest that the provisions already described are inappropriate, but I do not believe that their level of detail is sufficient. I maintain that this is the case even though I am aware of the extent of the binding force of internationally established rules, which, even if they are in many cases soft law, can be created as a category in their own right.

All in all, I see the independent legal regulation at the international level as having been achieved in that the legal situation of platform workers has been mapped out, and the intention to extend labour law protection mechanisms to them is also discernible. At the same time, however, decision-makers are still not taking a position on how the categorisation of platform workers should be implemented; in my view, filling this gap is essential to achieve legal certainty.

The analysis of EU legislation, as will be seen from the thesis, occupies a significant part of my research, given that one of the most significant results of the decades of attempts to reform EU labour law is the recently adopted Platform Work Directive. Its significance lies not only in the fact that the initiatives, mainly by the Commission, which sought to reflect the process of 21st century labour law, have produced tangible results, but also in the fact that platform workers have been regulated by the EU legislator as separate legal entities.

Perhaps the main innovations of the Directive can be summarised as the provision of a long sought-after set of definitions of the basic concepts of platform work, the detection and resolution of problems related to the lack of clarity of the legal status of platform workers, and the provision of transparency, enforcement and monitoring issues.

In the above summary, I have made no secret of my intention not to mention the provisions relating to algorithmic management. The reason for this is that, in my view, algorithmic management - in the context of platform work - can only be seen as a technical innovation, i.e. as a novelty that solves the employer's task management with a technical solution that was previously not used at all or used less frequently. However, in the context of the present labour law research - and thus, in my view, in the context of the legal situation of platform work - this cannot be considered as an attribute requiring special assessment, since in the event that the algorithm commits an infringement of any nature, the employer can be held liable, by definition, since the management in this way is preceded by an employer's decision - or at least approval.

It follows from the Directive, by virtue of its specific legal source, that the EU legislator did not wish to maintain the fragmented regulatory framework of platform work and to allow the development and consolidation of divergent case law, and thus, within its limited scope of competence, created a framework which will create a kind of harmony in the legal thinking of the Member States, already with regard to the status issues considered to be relevant. The critical approach does not, therefore, of course, concern the motives behind the attempt at harmonisation – I believe that the positive assessment of the perception of the need for regulation and the active attitude that this perception has led to, in the light of what has been described, is evidence - but rather the main question that is intended to capture the essence of the regulation, namely whether the directive has regulated the right issues.

The answer to the question posed above is clearly in the affirmative, as the establishment of a single definition provides a rather broad framework for the proper identification of platform workers, with few possibilities for exemptions from regulation, and also anticipates the emergence of new technologies. Perhaps even more importantly, it has also taken a clear position on the issue of classification, albeit in a half-hearted manner, the latter being understood to mean that although the Directive includes the establishment of a rebuttable presumption, it is only subject to certain conditions being met. In this context, there is no clear answer to the question whether the Directive in practice sought to create a modern concept of worker in labour law by specialising the already known characteristics or whether it sought to define platform workers as a homogeneous group of workers.

In addition, it is also important to note that the debate that has been unfolding – primarily in the field of jurisprudence – between the two- and three-pole categories of workers has been brought to a rather marked conclusion, because by the EU legislator's intention to consider platform workers as workers until proven otherwise, it has also rejected the theoretical possibility that the Member States, acting within their own competence, might even consider the creation of a third category at a theoretical level.

As far as the Member States are concerned, the scope of the present research - and the author's lack of linguistic knowledge beyond English and French - was limited to the processing of legislative products and judgments of the Member States available in English and French, in order to get a picture of the attitudes of each State towards platform work.

As I have shown in the relevant chapter, the current situation on the issue of platform working is rather chaotic, as on the one hand platform working as a separate legal instrument has proved to be very unregulated, including a small number of judgments, and on the other hand, in many cases, different national courts have reached different decisions on the basis of identical or similar facts, based on very different reasoning. What was common to all of them was that the courts in each Member State sought to identify the essential characteristics of the legal relationship and to look for the main features of the employment relationship. The essential difference lay in the extent to which each of the essential qualifying elements was found by the courts to be decisive.

The answer to the research question is therefore yes, although the autonomy of platform work cannot be established because of the self-defined legal framework, but because of the treatment of the phenomenon as an autonomous phenomenon. An exception to this is the recently adopted Platform Work Directive, which not only approaches the subject with a separate set of concepts, but also outlines a regulatory policy that is also manifested in separate legal provisions. However, it remains an open question to what extent the approach of platform work to atypical employment relationships will be able to resolve the problems arising from the uncertainty. This key question will, of course, have to be answered in the course of years, after an examination of the practical application of the provisions, both at EU and Member State level.

II/3. Answers to research question 3

It is perhaps not an exaggeration to say that the research, academic work and legislation on platform work have been produced precisely because they are intended to clarify the status of participants and, consequently, their catalogue of fundamental rights. This in itself is not a new phenomenon, since platform work has three actors in comparison with classical forms of employment, and it is therefore necessary to clarify how the worker-employer dichotomy – here understood as the impersonation of the totality of rights and obligations – is distributed between the actors (see the parallel: atypical employment relationships in previous decades). This also requires, of course, the presence and the fullest possible correspondence of certain classical elements of content.

In addition, it was also a question that needed clarification whether the dilemma explained above even exists in its entirety, since for this we would have to accept the system of labour law as a foundation – interpretative framework – although this is far from clear, as is also clear from the diverse and particularly heterogeneous case law of the Member States.

Regarding the issues outlined above, it can be concluded that classification issues – whether in the legal literature or in legal practice – constitute the largest slice of the work on platform work, and that it is reasonable to say that the starting point for the dilemmas relating to platform work is to be found in this area.¹²¹

Based on my research, it can be concluded that the fact that platform workers perform some form of work has never been a point of contention between the parties on classification issues, the significant differentiating factor being the category of the employment relationship. It is necessary to further clarify the picture on this point, as two major views on classification have emerged: two-tier and three-tier identification. According to the proponents of the former, the two significant categories are self-employed and employee, i.e. under this system platform workers should be classified as either self-employed or employees, based on the qualifying criteria set out in terms of the nature of the work. In the latter view, however, a third status should be added to these two categories, which is specifically intended to remedy this intermediate situation by taking the flexicurity idea further by retaining the advantages of the two classic statuses, namely the *flexi*- part of the self-employed status and the *-curity* part of the employee status.

As far as the two- and three-pole classification divisions are concerned, I have come to the conclusion that the concept of a third way exists in the legal literature, but that there is no real attempt to apply it in the EU or in most Member States. In my view, this is not surprising in itself, as the application of classical labour law concepts to a modern form of employment may seem a 'safe' solution, and the application of an already known method to an emerging task is not surprising either. It is regrettable, however, that the argument for rejecting the third way is not to be found at any vertical level, nor has there even been any substantive discussion of it, either in the legal literature or at legislative/legislative level, and that there are only examples of pro and con arguments.

The failure to create a regulatory system in the third conceptual category and its purely theoretical 'quarantine' can be seen as completely contradictory, since EU labour law policy emphasises the need for labour law to adapt - in practically all aspects - and stresses that the modernisation of labour law must be both pro- and reactive in terms of the ex-ante regulation and ex-post "normative follow-up" of modern forms of work. The contradiction is therefore

¹²¹ SZEREKES' work in the context of judicial practice deserves special attention, in which he intends to reflect on the difficulties of classification and the heterogeneous case law. (SZEKERES Bernadett: *A változó munkavégzés a bírói gyakorlatban* in: Miskolci Jogi Szemle, 2018/1. pp. 128-144.)

that, while the reform of the labour law framework - and a kind of flexible broadening of it - is the guiding principle of the EU legislative line, platform work is still to be confined to the traditional framework, along the lines of the classic principles of qualification.

Along these lines, it is my firm opinion that platform work is a specific modern form of work with characteristics that are distinct from all other forms of work, which needs independent regulation, and that independent regulation requires the creation of a new, third way. It should be stressed that this is not in itself a position on the content of the legal relationship, but merely a statement that there is no justification for restricting platform work to a rigid framework of labour law, and that there is no rational argument for not creating a new, independent legal relationship.

So, on the issue of classification, a strong position has been taken at EU level that platform workers can be considered as workers - if certain conditions are met - in the absence of successful counter-proof. In my view, it is gratifying in itself that the EU has been willing to respond to a burning issue that transcends Member States after many years, but it is sad that the very fact that the issue has been discussed and legislation has been passed on the subject is in itself a step forward. It is also not encouraging that the EU legislator has not replaced its previous 'wisecracks' without responsibility and consequences with a firm stance and responsible legislation but has sought to settle the issue by leaving at least as many questions open as closed.

Overall, it can therefore be concluded that the EU classification at national level has been achieved, although the questions already mentioned in this context call for further answers.

II/4. Answers to research questions 4 and 5

After synthesizing my research results, I came up with the pragmatically forward-looking idea of structurally merging the answers to the two questions, since the answer to them contains a number of close, inseparable logical links.

The existence of a link between the description of the problems of classification and the neuralgic problems of platform work is undeniable, but this does not mean that the critical issues can be considered as a matter of classification per se.

The first and perhaps most pressing problem is that of (legal) uncertainty. The initial popularity of platform work - which has continued unabated since then - and the speed of the process have not allowed the legislature to keep track of events in a proper way, so that the EU has been unprepared for years, with only position papers and policy-forming initiatives being produced.

However, the lack of clarity did not deter the parties from carrying out the activity, with the result that the platform workers were largely self-employed.¹²² The sticking points began to emerge when the issues of employment rights, their scope and enforcement began to arise.¹²³ After many years, EU legislation has addressed the problems and spearheaded the issue of classification, but in my view this will not solve all the problems that need to be addressed. One such issue is the set of controversies surrounding the presumption mentioned earlier.

Overall, therefore, the first problem is the "lack of character" of the legal relationship. Although the conceptual framework is already available to law enforcement and the legal relationship has

¹²² It is understood that the term "sole proprietor" is essentially a Hungarian terminology, but its national equivalents can also be found in other national laws. There are also numerous examples of employment in the national cases presented, in the vast majority of cases the platforms required the creation of an individual entrepreneur status in order to establish a legal relationship.

¹²³ See: JAKAB Nóra: *Unemployment Protection for the Self-Employed and Platform Workers in Hungary* in: *European Journal of Social Security*, 2024/2., 26. pp. 169-183.

been given its own name, the regulatory framework has not reduced the scope for legislation and treats the phenomenon as if it were a new, atypical legal relationship, even though legislative activity itself has been aimed at giving platform work sufficient autonomy. On the basis of this logic, it would have been perfectly justifiable, even within the 'genre' of the directive, to identify the relationship between platform and platform worker as a separate legal relationship, with the specificities that could distinguish platform work from atypical legal relationships.

Given that the problem seems to be settled at the level of EU legislation - not ignoring the criticisms already made in this context - another important question is what exactly the legislative incentive the directive will give to Member States. On the one hand, this is due to the nature of this source of law - we are talking about a directive - and, on the other hand, it will be questionable whether Member States will legislate at all to have any substantive impact on the issue, given that the issues covered by the directive in many cases involve questions of law enforcement.¹²⁴

As regards transposition, it should be further stressed that the effectiveness of the protective function of the presumption of classification¹²⁵ is already being questioned at EU level, so it is not surprising that concerns are also being raised about its transposition. In this context, it is also striking that Member States must comply with obligations which are not clearly defined in the text of the Directive, and are often entrusted with 'vague', ambiguous tasks which are difficult to interpret in practice.¹²⁶

I do not wish to give the unintended impression that the adoption of the Platform Work Directive is to be criticised, on the contrary, it is a welcome development that the EU legislator has perceived the problem and reacted to it with normative instruments. The substantive criticism of this legislative mechanism does not concern the legislative motivation, but rather the neuralgic issues which, in my view, have not been addressed in sufficient depth in the legislative product. Overall, therefore, one of the thorny issues that I see at the time of writing is that, while efforts to identify the actors are moving towards legal certainty, they are not providing reassuring answers for the parties, whether platform workers or platforms.

In this context, it should be stressed that one important issue remains unanswered: the guarantee of collective labour rights. It is understood that the EU legislation considers platform workers

¹²⁴ In this context, it could be argued that Member States could incorporate the procedures required by the Directive's provisions into their existing legal frameworks, for example, in the context of classification, they could argue that they have a procedure under their national labour law for determining in which cases platform workers are to be classified as workers, which, if it is in line with the Directive's criteria, would not justify a legislative obligation, even though the provisions of the adopted Directive explicitly require proactivity on this issue. In this context, I share KUN's view that there is a risk that the transposition of EU rules by the Member States - and the resulting legislation in the Member States - will focus primarily on formal endeavour rather than on the motivation of substantive completeness. (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. pp. 8-11.)

¹²⁵ The main problem with this is that it is not clear that we are presuming in the interests of the employee side, since the purpose of the presumption is to accept something as fact prior to any preliminary investigation, prior to any substantive activity, which is only rebutted if it is proven otherwise, in which case the presumption is already linked to a preliminary investigation. This raises the dilemma already mentioned, namely whether the provisions referred to can be regarded as a presumption at all.

¹²⁶ Article 4(3) of the Directive deserves to be mentioned - quoted - in this context:

"Member States shall take supportive measures to ensure the effective implementation of the legal presumption referred to in paragraph 1, taking into account the impact on start-ups, ensuring that genuinely self-employed workers are not included in the category of employees and promoting the sustainable growth of digital work platforms (...)" The question arises as to what effective implementation, taking into account the impact on start-ups and promoting sustainable growth mean exactly, as the explanatory memorandum does not provide detailed reasoning in this respect.

as workers in principle, and therefore also considers as a basic principle that platform workers are entitled to the guarantee of collective labour rights, and hence to the conclusion of collective agreements.

In this context, however, the Directive lays down the following: *"This Directive shall not affect the prerogative of Member States to apply or introduce laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to platform workers or to promote or permit the application of collective agreements which are more favourable to platform workers, in accordance with the objectives of this Directive. Regarding non-employed persons performing platform work, this paragraph shall apply only if such national rules are compatible with the rules on the functioning of the internal market."*¹²⁷

It follows from the paragraph – and from the Directive as a whole – that the Directive does not intend to impose any obligation on Member States either to recognise platform workers as a separate sector or, in the absence of recognition as a separate sector, to guarantee them collective rights based on any grouping element. In my view, however, there is no obstacle to the EU legislator's urging - in concrete terms and not by 'nudging' - that platform workers should be given the opportunity to form a trade union, even a trade union capable of negotiating with the platform's authorised representatives, in relation to activities typically carried out in the context of platform work. It is my firm belief that platform workers are currently in a position regarding their collective rights, like the driver at an intersection in the popular saying – perhaps somewhat profanely presented – that he has the right of way at an intersection if he is given it. The interpretive analogy is that, in my view, platform workers are already entitled to take collective action to assert their interests, and so have 'priority'.

However, if the technical – i.e. EU and Member State legal environment – conditions are not in place for them to exercise these rights, this will be no more than a theoretical declaration of the initiative and platform workers will be "at crossroads".

As is clear from this sub-section, the threats identified in relation to platform work regulation (or lack of regulation) are essentially centred around the guarantee of workers' rights; this is a logical consequence in the light of the policy history, as this is also where EU legislation has found it justified to regulate. The core of the problem is perhaps not the way in which the legislation is enacted - although there are a number of valid criticisms to be made in this area - but the questions that the EU legislation has not answered. As can be seen from the trends in national case law, the approach of individual courts to the issue can be seen to be highly fragmented, even within the courts of a single Member State.

As a legislative form, the Directive is intended to remedy this fragmentation, although the findings suggest that, although the Brussels normative text is able to formulate a number of uncertainties with certainty, it also leaves a number of question marks in the normative attempt to solve the problem. Classification, which includes illogical elements, and the concealment of the specifics of the exercise of collective rights, cannot allow for a coherent reflection on the issue at Community level, as the fragmented normative environment could just as easily make this impossible.

In summary, the information gathered in the research suggests that the threats to platforms referred to in the question are not systemic, and I found no evidence that any new regulatory logic is emerging in platform-based operations that would make this economic solution impossible. It is important to emphasise that this statement does not imply that the state of platforms is in all respects settled, but merely to point out that the present research on labour

¹²⁷ Platform Work Directive, Article 20(2)

law has not encountered such risks, while it is not excluded that, for example, a research on tax or company law could lead to similar results.

The dangers are much more on the employee side, on the one hand, and this was - especially before the directive - captured in the lack of regulation. After the regulatory experiment, this phenomenon - alongside the still present lack of regulation for other reasons - is being transformed into practical difficulties of classification, collective redress and national case law - especially, but not exclusively, in the case of cross-border work - are and could be further problems. It is also important to note that the research is no longer based on an examination of a well-established state of affairs and an assessment of its appropriateness but is 'stuck' in the middle of an activity, so that, given the time constraints on drawing conclusions after the event, it is impossible to draw a true, 'absolute' conclusion *ab ovo*.

In my view, it is a positive step on the legislative side, whether at EU or Member State level, that they have at least partially started to address the problem, characterise this specific legal relationship and come up with a solution. My observation in this regard is twofold, because if it is indeed possible to guarantee platform workers the employment rights to which they are entitled by virtue of their work, and if it is possible to achieve a collective dialogue between the parties in the various sectors, or even as a single community of platform workers, then the legislation has achieved its objective. If, on the other hand, the guarantee of workers' rights and collective rights are undermined, the legislator will again have to reopen the issue and take the necessary measures.

II/5. Answers to research question 6

In addition to the above critical remarks, I consider it necessary to articulate constructive *de lege ferenda* proposals related to legislation, which hopefully can shed light on other aspects of the platform work, thus promoting reflection on the issue.

The first issue worth mentioning here is that of the so-called third category, which can be summarised briefly as the question of whether the status of platform workers should be interpreted in the dichotomous way already known, and whether it is necessary to introduce a new category, given the limited conceptual framework already known. The problem is also justified because the current legislative trend, mentioned several times in this thesis, is in the direction of imagining the classification of platform work in a choice between civil law and labour law, while maintaining the currently known conceptual framework.

The justification of the EU directive, which has already been partly touched upon, may seem surprising in this context, as the legislator did not specify the idea of the abolition or removal of the third category, but merely indicated that it had not been supported by employee representation in the professional consultation with trade unions during the legislative procedure.¹²⁸

In my view, this is a matter of concern, as it is not clear from the proposal exactly how the legal status of the third status would be defined, what the content of the legal relationship would be and what the nature of the detailed rules on the specific performance would be. The concern, therefore, is that the trade unions – and hence the EU – have rejected not the specific regulatory solutions for third status, but also the theoretical possibility of introducing a third category, compounded by the fact that they have not provided any substantive justification – or indeed any justification at all – for their decision.

¹²⁸ See Platform Work Directive, Explanatory Memorandum, point 2, sub-point "Stakeholder consultations", paragraph 3.

In my view, the first and most important legislative decision to resolve this contradiction would be to create a separate, third category. The reasons for this conclusion are as follows.

It is perhaps undisputed that platform work can be considered as an atypical legal relationship in any event, given its tripartite nature and the difficulty of classifying it based on the various rights and obligations that make up the content of the relationship and, by implication, the totality of these. Considering that the present research examines platform work from a labour law perspective, it is worthwhile to look at it from the perspective of atypical employment relationships to make the thought and logic experiment more effective.

In his doctoral dissertation, BANKÓ highlights the difficulty of creating a perfect definition of atypical employment relationships, but also declares that in order to work with the phenomenon in a professional capacity, it was necessary to create a minimum common multiple that takes into account linguistic specificities, the use of terminology in different legal cultures and the nature of the multiple employment. In this context, it was the EU legislature that made its own approach relevant, which found it appropriate to use a restrictive terminology. In this context, BANKÓ adds that this does not mean, however, that "atypical" legal relationships not previously categorised cannot be included. Considering that in the approach of labour law, legal relationships that "diverge from the typical" are considered atypical, platform employment can be included in this set without a gap.¹²⁹

It can also be observed that in most of the legal relationships that were previously classified as atypical, the atypical aspect required separate regulation, i.e. all the elements that were considered typical in the given legal relationship remained untouched. In other words, in all the relationships currently nominated as atypical, the atypical element is regulated in all cases, since all other circumstances are based on the typical rules.

If we follow this logic, there might not even be any question as to why legal relationships previously classified as atypical are covered by labour law, but in the case of platform work the situation is different. Virtually all aspects of employment in platform work can be considered atypical, such as the legal relationship, working hours, the nature of the work, electronic management, etc. The subsequent debates on classification have also reached a kind of point of departure thanks to the number of atypical elements, but the question remains whether a legal relationship which, although it contains elements that give employment law its own legal characteristics – such as dependent employment, subordination, extensive right to give instructions, etc. – can be classified as a named atypical relationship. I still believe that the answer is that this is a very bold undertaking, since EU legislation, in addition to classifying platform workers as employees, does not address several issues which, because of their lack of clarity, could give rise to further problems for both legislators and practitioners in the future.

If we look at the Hungarian Labour Code in this context, we can come to a similar conclusion, since atypical forms of employment are included as a "supplement" to the general rules, using the technical solution that if the law does not take a position on a particular issue of atypical employment, the general rules apply to them. If we were to follow the same logic for platform work, we could easily face the challenge of having to create a completely new piece of legislation because of the high degree of divergence. Failure to do so, on the other hand, would mean forcing a completely new legal relationship with specific modern features into the classic legal framework, which, as explained above, is hardly a promising prospect.

¹²⁹ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, Pécs, 2008., PhD dissertation, pp. 58-76.

Therefore, I have not found an adequate argument as to why this legal relationship with its novel attributes should not be regulated, and why the content of the regulation is not at the core of the debate, but the formal issues surrounding it.

In addition to the above, flexicurity policy as an EU legislative policy would also be in line with the idea of the third status, since the Community's ambition to make employment relationships more flexible while guaranteeing at least the current level of protection for workers is contradicted by the legislator's desire to squeeze the status of platform workers into the framework of the traditional employment relationship.

However, the above argument does not seek to deal merely with the formality of the legislation, although this could lead to a considerable degree of freedom in subsequent legislative activity. At the same time, its content is at least as important.

If an autonomous legal status for platform workers is to be created, the first and most important task is to determine which of the current guarantees for workers must be guaranteed. In principle, the EU legislator has already taken a stand in this area, stating that it is justified to guarantee the rights of all workers, as this is a direct consequence of the classification of workers. This is, in my view, a correct approach, since the existence of labour law, as already mentioned, depends on its ability to provide protection mechanisms for those in a subordinate and dependent position who are doing the work. Given that a significant proportion of platform workers meet the above conditions, they should therefore be afforded this level of legal protection.

The legislative dilemma, in my view, must therefore be what content should be given to this third category of legal relationship in order to ensure that it is still worthwhile for market operators - employers - to maintain this form of employment and that platform workers are willing to take on this type of work. Legislation must therefore reconcile competitiveness with social needs, but even this does not seem to be discussed in principle at present.

In the context of my remarks in this context, and closely linked to the last paragraph, I would like to draw attention to a very important element in this context, namely the needs of platform workers. WELLMANN has recently published a study¹³⁰ in which he summarises the opinions of the platform workers surveyed as to whether they prefer to remain in self-employed status or whether they would like to change to employee status.

WELLMANN concludes in his research that the majority of platform workers do not wish to 'move' to the labour law regime, but that this is not at all because they do not wish to benefit from the protection mechanisms of labour law, but because they fear losing one of the very attractive attributes of platform work, namely flexibility.¹³¹

In the light of the above, it is my firm view that the results of this recently presented research also support the need for a third category, given that the employers' - or rather: Platforms' expectations and the needs of platform workers, as described above, would be a considerable challenge to squeeze into the current dichotomous labour law framework, and in my view would be pointless, since - I would like to stress once again - there is no public law obstacle to the creation of a normative background for a completely new, unprecedented (international) category.

¹³⁰ 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. pp. 63-80.

¹³¹ WELLMANN *ibid.* pp. 78-80.

My argument on the third status could be summarised as follows: the creation of this category should be urged as soon as possible, since the creation of this intermediate status does not in itself entail any dangers or disadvantages but can only be beneficial if well thought-out legislation is put in place. Lastly, it should be stressed that the provisions of the directive do not in themselves prohibit any Member State from implementing its provisions by creating a third category, but that the problem of fragmentation and legal uncertainty mentioned above will not be resolved by not clearly addressing this issue.

In addition to the classification, the concerns about the collective labour rights of platform workers should also be mentioned. Although the Platform Work Directive - in principle - guarantees the legal personality of platform workers as employees, the exercise of collective labour rights raises a number of practical issues.

Whether we look at the formation of trade unions or works councils, the problem at first sight is that it is difficult to identify the identity and specific rights of those who might exercise the right to organise. What I mean by this is that the people employed by the platform in question - for the most part - do not have a fixed workplace, do not know their colleagues, and, in the absence of adequate training, are unaware of what rights they have, either individually or collectively.¹³²

When looking at the issue of trade unions, it is clear from the relevant research that in the majority of Member States there are no platform workers' unions, i.e. workers' representative organisations that are *specifically* dedicated to promoting the interests of platform workers, whether sectoral or non-specific.

Looking at the range of domestic representation, it can be concluded from press reports alone that initiatives¹³³ are beginning to emerge to advance the position of platform workers, but there is as yet no real progress in this area in the field of collective labour law.

The actual exercise of the right to organise by platform workers is currently rather chaotic, as it should first be clarified whether they want to act at sectoral or platform level, and in which conciliation forum this should be done.

The EU legislature has, in my view, tacitly¹³⁴ accepted the solution of dealing with collective labour law issues on the basis of the constitutional arrangements of each Member State, and has therefore seen no reason to lay down in detail either the obligation of the Member States to provide information or their obligation to facilitate the exercise of the rights deriving from freedom of association.¹³⁵

Against this background, I believe that a solution must be found at both EU and Member State level to ensure that platform workers with rights as workers can effectively exercise not only their individual rights but also their collective rights. To this end, I believe that it is necessary to set up conciliation forums - specifically platform-specific - which can guarantee dialogue between platforms and platform workers, either at supranational or Member State level. I consider it appropriate to set up such forums at company and sectoral level, on the basis of the same reasons as those that apply to traditional employment relationships - see classic employee-

¹³² LUX Judit: *Platformmunka a gyakorlatban, a szakszervezetek szerepe* In: Új Munkaügyi Szemle, 2021. november, 1-4. o. (Full text available: <https://www.munkaugyiszemle.hu/platformmunka-gyakorlatban-szakszervezetek-szerepe>) (Date of download: 2024. július 30.)

¹³³ See e.g.: <https://merce.hu/2023/05/26/szervezodni-kezdték-a-magyarországi-futarak-több-ezer-foszakszervezet-a-celjük/> (2024. július 30.), <https://www.blikk.hu/gazdasag/penz/futarak-helyzete-magyarorszag/q0vx4bl> (2024. július 30.)

¹³⁴ Platform Work Directive, Article 20(2)

¹³⁵ See Accepted Platform Work Directive, Article 25

employer collective bargaining - and, in the case of the latter, on the grounds that they would prevent conflicts of competition law for the companies typically involved in platform work and would not expose platform workers to the risk of being disadvantaged by carrying out the same activity on another platform.

At the same time as setting up conciliation forums, I consider it essential to launch a comprehensive awareness-raising and educational activity, as the recent changes concerning platform workers and the new opportunities for collective redress that have opened up as a result of the guarantee of their status as workers make it essential to inform platform workers about their changed rights and obligations. This is also of particular importance in this context because, in addition to the social protection mechanisms that go hand in hand with the category of worker, platform workers are also subject to new obligations, not to mention the general consideration that there is a great need to raise awareness of rights in this – somewhat exaggeratedly chaotic – area of employment.



Registry number: DEENK//2024.PL
Subject: PhD Publication List

Candidate: Gergely Árpád Kiss
Doctoral School: Géza Marton Doctoral School of Legal Studies
MTMT ID: 10071402

List of publications related to the dissertation

Articles, studies (9)

- Kiss, G. Á.:** Az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek problematikája a platformmunkában.
Munkajog. közlésre elfogadva (-), [1-11], 2024. ISSN: 2560-1687.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: B
- Kiss, G. Á.:** A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében.
Közjogi Szemle. 16 (3), 65-70, 2023. ISSN: 1789-6991.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
- Sipos, M., **Kiss, G. Á.:** A munkavállalói alapjogok metamorfózisa, avagy egy idejétmúlt koncepció újbóli térnyerése.
Jogtudományi közlöny. 77 (9), 378-381, 2022. ISSN: 0021-7166.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
- Kiss, G. Á.:** Kollektív munkajogi eszközök a platformmunka világában - lehetőségek és bizonytalanságok között.
Közjogi Szemle. 15 (3), 94-99, 2022. ISSN: 1789-6991.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
- Kiss, G. Á.,** Takács, D., Varga, D.: "Csillagok háborúja": A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól.
Munkajog. 5 (4), 47-53, 2021. ISSN: 2560-1687.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: B
- Nádas, G., **Kiss, G. Á.:** A munkajogi perek átalakulása.
Pro futuro. 11 (2), 162-176, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10248>
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A





7. **Kiss, G. Á.**: Platform Office? - Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban.

Közjogi Szemle. 14 (1), 53-59, 2021. ISSN: 1789-6991.

Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A

8. Zaccaria, M. L., **Kiss, G. Á.**, Bankó, Z.: Az általánostól eltérő foglalkozási formák dogmatikája és gyakorlata a XXI. századi munkaerőpiacon, különös tekintettel a határokon átnyúló munkavégzésre.

In: *Tanulmányok a személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkaerőpiaci foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai kutatásból* 2020. Szerk.: Berke, Gyula; Kiss, György; Bankó, Zoltán, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 120-154, 2020. ISBN: 9789634296454

9. **Kiss, G. Á.**, Boda, Z.: A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában.

Pécsi Munkajogi Közlemények. 12, 88-98, 2019. ISSN: 1789-7637.

Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: B

By the directives of HAS Committee on Legal and Political Sciences:

Publications in periodicals level „A”: 5, related to the dissertation: 5.

Publications in periodicals level „B”: 3, related to the dissertation: 3.

The Candidate's publication data submitted to the iDEa Tudóstér have been validated by DEENK on the basis of the Journal Citation Report (Impact Factor) database.

31 October, 2024

