

DOKTORI TANULMÁNYOK

Kiss Gergely Árpád – Boda Zoltán

A munkavállalói sors útvészőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában

I. Bevezetés

A jogtudománnyal aktívan foglalkozó, akár elméleti, akár gyakorlati megközelítést alkalmazó szakemberek számára talán evidenciának tekinthető megállapítás az, miszerint a XXI. században érzékelhető piaci trendek, technológiai újítások olyan széles körben megnyilvánuló hatásokat generálnak, amelyek a munkajogi gondolkodást sem hagyják érintetlenül. E körben könnyen asszociálhatunk akár az adatvédelem jelenkori kihívásaira, az elektronikus dokumentumok elterjedésére, vagy akár a hagyományos kereteket feszegető új munkavégzési módok ugrásszerű növekedésére. Tekintettel arra, hogy a modernkori munkavégzés jóformán beláthatatlan mennyiségű, az egészen aprótól a meghatározó mértékű eltérésekig jelentkező újításokkal operál, elengedhetetlen a jogalkotó számára, hogy e változatokat rendszerezze és azokra, mint közös ismertetőjeggyel rendelkező, relatíve önálló csoportokra reagáljon.

Tanulmányunkban célunk az, hogy e nagy rendszer egy meghatározott szegletét, a platform alapú, digitális kapcsolattartáson nyugvó munkavégzés alapvető jellemzőit vegyük górcső alá, azon örökös dilemmát bemutatva – valamint arra reflektálva –, miszerint a digitalizációval járó fokozott rugalmasság mennyire képes a klasszikus munkajogi védelmi funkciókkal együtt „élni”.

II. Meghatározás és osztályozás

A sharing economy¹, vagyis a megosztáson alapuló gazdasági modell elterjedése számos olyan kérdéssel szolgál a jogalkotás számára, amelyek válaszra várnak. A rendszer működése – alapjait tekintve – egyszerű. Az Európai Bizottság definícióját² alapul véve a jogviszony résztvevői három nagy kategóriába sorolhatók: a kínálatot biztosító magánszemélyek, vagy szakmai szolgáltatók (I.), a keresleti oldalon álló, a szolgáltatással élő felhasználók (II.), valamint a két fél közötti közvetítést egy online platformmal elősegíteni hivatott szolgáltatók (III).

¹ Ld. még: gig economy, peer-to-peer system

² „... a közösségi gazdaság kifejezés egy olyan üzleti modellre utal, amelynek keretében a tevékenységeket olyan együttműködési platformok könnyítik meg, amelyek nyitott hozzáférésű piacot hoznak létre a gyakran magánszemélyek által kínált árak és szolgáltatások időleges használatához.” (A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend. Brüsszel, 2016.06.02. COM (2016) 356 final 3. oldal

A sharing economy kapcsán a munkavégzést még további két kategóriába tudjuk sorolni. Az ún. crowdworkról abban az esetben beszélhetünk, ha a keresleti és a kínálati oldal találkozása úgy történik a platform segítségével, hogy az elvégzendő munkát is az „online térben”, a szoftver igénybevételével kell teljesíteni. A másik esetben – e kategória az on-demand work nevet viseli – is közvetítői szerepre hivatott az applikáció, azonban az eltérés az imént említettekhez képest abban keresendő, miszerint a felek összekapcsolását követően a munkavégzés már a felek megállapodására, illetve a platform által biztosított kondíciókra van bízva – gondoljunk akár fuvarozásra, takarításra, vagy egyéb munkálatokra.³

Álláspontunk szerint, ha az imént leírtakat alaposabban megvizsgáljuk, könnyen rájöhetünk arra, hogy a klasszikus munkajogi meghatározások, dogmatikus sémák korántsem illeszthetőek rá minden kétséget kizáróan sem a modellben résztvevőkre, sem pedig magára a jogviszony egyes tartalmi elemeire. A következőkben elsősorban a rendelkezésre álló magyar és európai munkajog normáit és a gyakorlatban jelentkező problémákat kívánjuk összevetni, szem előtt tartva a potenciálisan előálló disszonanciák megfelelő feloldását, *de lege ferenda* javaslatokkal.

III. Az alanyok

III.1. A munkavállalói oldal

Amennyiben a gig economy munkajogi szempontú vizsgálata vetődik fel, úgy a legnagyobb relevanciával bíró kérdésnek az tekinthető, hogy a munkát végző személyek státusza miként határozható meg. A magyar jogban a munkavállalói definíció megjelenése⁴ megkönnyíti – legalábbis elméleti szinten – a probléma megoldását, azonban a munkavállalók megfelelő meghatározása az európai munkajogban a bírói gyakorlat vívmánya volt. Az Európai Unió Bírósága ítéleteiben rögzíti⁵ a munkavállaló definícióját, miszerint munkavállalónak tekintendő az a személy, aki meghatározott időtartam alatt, más részére, annak utasításait követve szolgáltatást nyújt ellenszolgáltatás fejében.⁶

Az elhatárolási, osztályozási kérdések esszenciáját az a probléma adja, hogy a munkavállalói státuszhoz nagyon hasonló tevékenységet folytató *quasi* munkavállalók, önfoglalkoztatók jogi sorsa miként rendeződik. E fogalom kimunkálása szintén az EUB

³ VALERIO de Stefano: The Rise of the „Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy, Conditions of Work and Employment Series No. 71., ILO, Genova, 2016.

⁴ „Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.” – 2012. évi I. törvény (Mt.) 34.§ (1) bekezdés

⁵ A Lawrie Blum-ítéletet követően az EUB többször is foglalkozott a kérdéssel. A fogalmi kérdésekkel kapcsolatban ld. többek között: C-344/87. Betray v. Staatssecretaris van Justitie, 31 May 1989; C-3/87. The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate, 14 December 1989; C-337/97. C.P.M. Meussen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep, 8 June 1999.

⁶ C-66/85. Lawrie Blum v. Land Baden Württemberg, 3 July 1986. para 14.

érdeme, 1999-ben született ítéletében⁷ kimondja, hogy az alábbi kritériumok teljesülése esetén beszélhetünk önfoglalkoztatókról:

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

Az elhatárolás szükségességét korántsem a fogalmi nüanszok közötti különbségek csiszolgatásában érdemes keresni, sokkal inkább a jogi státusz megjelenésében, annak természetében. Míg – értelemszerűen – a munkavállalókra a vonatkozó nemzeti és nemzetközi *munkajogi* normák irányadóak, addig az önfoglalkoztatók⁸ – a klasszikus polgári jog keretei között – nem élvezik azon védelmi funkciókat, melyek az előbbi csoportot megilletik.⁹

Mindazonáltal ehelyütt meg kívánjuk jegyezni, hogy a hasonló témában született írások jelentős részét a jogviszonnyal kapcsolatos klasszifikációs kérdések alkotják, melyek egy olyan meghatározó mennyiségű és mélységű problémakört kívánnak feltárni, melyet ab ovo lehetetlen lenne e terjedelmi korlátok között vázolni és kommentálni, így mindössze utalni kívánunk¹⁰ a mai napig is fennálló, disszonáns kérdésekre.

III. 2. A munkáltatói oldal és a platform kapcsolata

Annak ellenére, hogy a munkáltatói státusz betöltésének kérdése első ránézésre nem tűnik bonyolultnak, felvethet komoly dogmatikai problémákat. Ahogy arra már korábban utaltunk, a „peer-to-peer” modell szerint működő vállalkozások rendkívül heterogén képet mutatnak, így az egyes elvégzendő feladatok, valamint a „szerepek” is sokfélék lehetnek. Mindezekre tekintettel – egyetértve *Prassl* és *Risak* gondolataival¹¹ – a munkavállalói státusz keresése helyett álláspontunk szerint a fókusz a munkáltató jogaira és kötelezettségeire kell helyezni, hiszen – mint azt látni fogjuk – számos esetben a munkáltatói jogok gyakorlása a platform és a szolgáltatást igénybe vevő között fog megoszlan.

A magyar jogszabályi környezetben a munkáltató alapvető feladata a munkavállaló szerződészerű foglalkoztatása és a munkavégzés ellenében munkabér

⁷ C-268/99. Aldona Malgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie, 20 November 2001. para 70.

⁸ Jól mutatja az önfoglalkoztatói státusz „szétszórtságát”, hogy nem beszélhetünk egységes fogalomhasználatról esetükben. A magyar terminológiában talán az egyéni vállalkozók és egyéni cégek állnak legközelebb e kategóriához. (ld.: GYULAVÁRI Tamás: A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, 2014. 64. oldal)

⁹ GYULAVÁRI i.m. 65.

¹⁰ Ld. bővebben: JAKAB, Nóra: On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation, In: Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad 50, 2016. 1001-1013. oldal

¹¹ PRASSL, Jeremias – RISAK, Martin: Uber, TaskRabbit & Co.: Platforms as Employers? – Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, In: Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 37. Issue 3. Champaign (IL). 16-17. oldal

fizetése. Mindezek mellett kötelezettsége továbbá az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtése, a munka megfelelő megszervezése, a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésének biztosítása, valamint a munka végzésére vonatkozó megfelelő irányítás, utasítás megadása.¹²

Ennél a megközelítésnél egy jóval általánosabb, a munkáltatói státuszt „lazító” tipizálást ad a citált szerzőpáros. *Prassl* és *Risak* álláspontja¹³ szerint munkáltatónak az tekinthető, aki az alábbi jogok és kötelezettségek címzettje:

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

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

Az Uber általános szerződési feltételeiből kitűnik a „kétoldalú kommunikáció”, vagyis az a sofőrrel és a platform használójával is szerződéses viszonyba lép. A platform használója regisztrációja során – szerencsésebb esetben elolvassa és – elfogadja a vállalat általános szerződési feltételeit¹⁴, míg a sofőrök – ezen túl – egy vizsgálaton¹⁵ esnek át. A szerződési feltételek olvasásakor könnyen rájöhethetünk, hogy a platform pusztán közvetítőként¹⁶ tekint magára, ugyanakkor a sofőröknek nyújtandó többlettámogatások¹⁷ megléte arra enged következtetni, hogy az Uber nem pusztán kommunikációs csatorna.

¹² PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 199-202. oldal

¹³ PRASSL – RISAK i.m. 17.

¹⁴ Az általános szerződési feltételek rendelkeznek a szolgáltatás igénybevételének alapvető követelményeiről, a felhasználói fiókra vonatkozó szabályokról, a felhasználói tartalomról – jórészt a szolgáltatás igénybevevőjének szóveges dokumentumairól –, a fizetés feltételeiről és módjairól, valamint a kárfelelősségről. <https://www.uber.com/legal/terms/hu> (2019. április 5.)

¹⁵ Az Uber sofőrjeitől megköveteli a nagykorúságot, megfelelő gépjárművezetői engedély meglétét, lakcímgigazolóját, valamint egy olyan fényképet, melyen a sofőr megfelelően beazonosítható. A regisztrációt követően a gépjárművek vezetői egy online átvilágításon esnek át, melynek során a platform ellenőrzi, hogy leendő vezetői szerepelnek-e közúti és bünyügyi nyilvántartásokban. <https://www.uber.com/hu/drive/requirements> (2019. április 5.)

¹⁶ Ld. Uber B.V. Szerződéses Feltételek, 2. pont, Szolgáltatások (<https://www.uber.com/legal/terms/hu> (2019. április 5.))

¹⁷ A platform garantal sofőrjeinek – többek között – üzemananyag-támogatást, kedvezményes telefonos előfizetési csomagokat, ingyenes zenelejátszó programot, egészségbiztosítási konstrukciót, pénzügyi tanácsadást, felelősségbiztosítást stb. (<https://www.uber.com/hu/drive/rewards> és <https://www.uber.com/hu/drive/safety>) (2019. április 5.)

A fentiekből jól látható, hogy a platform igen közel áll a munkáltatói státuszhoz¹⁸, azonban e kérdés eldöntése korántsem nyugszik egyértelmű alapokon.¹⁹ A TaskRabbit esetében egy olyan platformról beszélhetünk, amely célja mindennapi feladatok elvégzését segíteni akként, hogy a kereslet – vagyis a feladat elvégzését igénylő személyek – és a kínálat – megfelelően átvilágított²⁰, a feladat elvégzésére vállalkozó személyek – összekapcsolását vállalja.²¹ A platform általános szerződési feltételeiben igen hamar rögzíteni kívánja, hogy a munkát elvégzők a munkát igénybe vevők önálló szerződő felei, a TaskRabbit nem foglalkoztatja, ellenőrzi, irányítja a munkavégzőket, valamint, hogy semmilyen felelősséget nem vállal az elvégzett munkával, vagy annak díjazásával kapcsolatban.²² Értelemszerűen felvetődik a kérdés: tekinthető-e a munkát igénybe vevő az azt elvégző munkáltatójának? Álláspontunk szerint a válasz: igen, azzal, hogy itt sem beszélhetünk arról, hogy valamennyi munkáltatói jog és kötelezettség egy kézben összpontosulna.

A „Prassl-Risak-szűrő” szerint a munkavégzés létrejötte és megszüntetése a munkáltató hatáskörébe tartozik. Jelen esetben a tényleges munkavégzés valóban a felek közötti megállapodás eredménye, azonban a kérdés az, hogy mit tekintünk a munkavégzés kezdetének. Álláspontunk szerint a munkavállalók átvilágítása, valamint az a tény, hogy – többek között – a platform deaktiválhatja azok felhasználói fiókját, akik 90 napja nem teljesítettek feladatot²³, arra enged következtetni, hogy a vállalkozás bizonyos munkáltatói ellenőrzési jogokat gyakorol, hiszen pusztán az a tény, hogy az applikáción keresztül a munkát végezni kívánó személy regisztrál, egyfajta sajátos rendelkezésre állásnak tekinthető.

A TaskRabbit rögzíti továbbá, hogy semmilyen módon nem kíván hatást gyakorolni a feladat elvégzésének módjára, a munkaidő szabályozására, a munkavégzés helyére, valamint nem biztosítja a munkaeszközöket sem – ezek az adott munka elvégzésekor esedékes megállapodás eredményei lesznek a feladat elvégzője és kérője között.²⁴

E két vállalkozás rövid bemutatásával célunk az volt, hogy rámutassunk arra a tényre, miszerint annak ellenére, hogy bizonyos platformok azonos munkaszervezési

¹⁸ Amennyiben a Prassl-Risak-féle funkció alapuló szűrőt vesszük alapul, úgy a munkáltatói státusz megállapítható. Mindezek ellenére, ha a magyar jog szerinti munkáltatói jogokat és kötelezettségeket vesszük alapul, úgy azok gyakorlása és teljesítése megoszlik a szolgáltatást igénybe vevő és a platform között. (A sofőr fizetését utasától kapja, valamint a tényleges utasításokat – például, mi legyen az úti cél, milyen helyek érintésével és milyen útvonalon közlekedjenek – szintén az utastól kapja.)

¹⁹ Jó példa erre különféle országok eltérő ítélkezési gyakorlata az „Uber-ügyekben”. Míg az Egyesült Királyságban az Uber-sofőrök az ún. „worker”, vagyis munkavállalói státusszal bírnak, addig az Egyesült Államokbeli fellebbviteli bíróság 2017-es döntése szerint a sofőrök „independent contractornak” minősülnek. Értelemszerűen előbbi esetben az Uber munkáltatónak, míg utóbbiban pusztán a felek közötti közvetítést biztosító, önálló szerződő félnek minősül. (Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others v. Uber ügyében született fellebbviteli döntés: Appeal No. UKEAT/0056/17/DA, 2017.12.10. és Mazhar Saleem et. al. vs. Corporate Transportation Group Ltd. et al., US Court of Appeal for the Second Circuit, 2017.04.12., Docket No. 15-88 cv.)

²⁰ <https://www.taskrabbit.com/terms> – 2. pont (2019. április 6.)

²¹ <https://www.taskrabbit.com/terms> – 1-2. pontok (2019. április 6.)

²² <https://www.taskrabbit.com/terms> – 1. pont (2019. április 6.)

²³ PRASSL – RISAK i.m. 13.

²⁴ <https://www.taskrabbit.com/terms> – 12. pont (2019. április 6.)

módszerrel operálnak, a tényleges klasszifikáció, valamint a szerződéses jogviszonyok között igen sok eltérés jelentkezhet.

IV. A digitális tér kihívásai – adatvédelem, értékelési mechanizmusok, diszkrimináció

A 2019-es évben adatvédelemmel foglalkozni igen hálás téma, ugyanis a 2018. május 25. napján hatályba lépő GDPR²⁵ egy erőteljes löketet és szakmai késztetést adott a téma vizsgálatához. Vizsgálatunkat azonban nem kívánjuk az adatvédelmi rendelet egyes rendelkezéseinek a közösségi gazdaságra gyakorolt hatásaira korlátozni. Fókuszunkban a személyes adatok természete, azok megosztásainak motivációi, valamint az egyes kockázatok állnak.

Úgy véljük, evidenciának tekinthető az, miszerint a platform-alapú gazdasági konstrukciók esetében a személyes adatok – többek között lakcímek, bankkártya-információk, fényképek, szokások – cseréje és nyilvánosságra kerülése igen nagy számban előfordul.²⁶ Az applikációs működési struktúrával kapcsolatban azonban e tény statikus konstatálásánál többről van szó.

A személyes adatok²⁷ mellett szót kell ejteni az úgynevezett profilalkotásról is. Profilalkotási folyamatról akkor beszélhetünk, amikor a személyes adat automatizált kezelése valósul meg, melynek során személyes jellemzők értékelésére történik, különös tekintettel a munkahelyi teljesítményre, gazdasági helyzetre, személyes preferenciákra, érdeklődésre, vagy akár az illető megbízhatóságára vonatkozóan.²⁸

Tekintettel arra, hogy a közösségi gazdaságban „foglalkoztatottak” egyfajta versenyhelyzetben vannak, a személyes megjelenés – önmaguk vonzóvá tétele – kulcs a sikerhez. Amennyiben a fogyasztó az általa kívánt feladatra több, a feladat elvégzésére jelentkező közül választhat, úgy értelemszerűen a számára legmegbízhatóbbat, legrátermettebbet – vagy annak tűnőt – fogja választani. E folyamat szükségszerű velejárója az is, hogy a szolgáltatást nyújtók kialakítanak magunknak egyfajta személyes arculatot, önálló „brandet”.²⁹ A tendencia logikus következménye, hogy a kötelezően megosztandó adatokon kívül – úgymint név, e-mail-cím, telefonszám stb. – más, a felhasználói profilt személyesebbé, barátságosabbá tevő információhalmaz – például

²⁵ Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2016/679 rendelete – A természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46 EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)

²⁶ Giulia RANZINI – Michael ETTER – Cristoph LUTZ – Ivar VERMEULEN: Privacy in the Sharing Economy, Report from the EU H2020 Research Project Ps2Share: Participation, Privacy and Power in the Sharing Economy 5. oldal (<https://www.bi.edu/globalassets/forskning/h2020/privacy-working-paper.pdf>) (2019. április 9.)

²⁷ Személyes adat az az „azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) vonatkozó bármely információ; azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható”. (GDPR, 4. cikk 1. pont)

²⁸ GDPR 4. cikk 4. pont

²⁹ KARADUMAN, Ilkay: The effect of social media on personal branding efforts of top level executives In: Procedia – Social and Behavioral Sciences 99, Elsevier Ltd., 2015. 466. oldal

személyes leírások, történetek, fotók – is nyilvánosságra kerül.³⁰ Az imént vázolt folyamat előrevetíti a kérdést: miképpen oldható meg a kellő részletességű jogi szabályozottsággal³¹ rendelkező adatvédelem és az „önreklám” keltette adat- és információ-megosztási szándék egyensúlyban tartása?

A kérdés megválaszolásához vezető út az a mérlegelési folyamat, melynek során a kockázatok és a várható előnyök méretnek meg. Jóllehet, a kérdésre egzakt választ adni szinte lehetetlen, az e téren történő kutatások³² virágkorukat élik, és már számos arra utaló jel van, hogy a személyes haszonszerzés a privátszféra védelmének rovására növekszik, éppen ezért e kérdéssel foglalkozni igencsak időszerű.

A személyes adatok megosztásával kapcsolatos hajlandóság vizsgálata mellett szintén kardinális kérdéskör a téma vizsgálata szempontjából a felhasználói teljesítményértékelések problematikája, hiszen „olyan korban élünk, ahol a hírnevünk a legfontosabb birtokunk.”³³ Tekintettel arra, hogy a közösségi gazdaság rendszere nem a hagyományos³⁴ munkaviszonyokra van berendezkedve, így a feleknek a szolgáltatás nyújtása és igénybevétele előtt más eszközöz kell nyúlniuk annak érdekében, hogy megtalálják a megfelelő „munkavállalót” és „munkáltatót” az adott feladat elvégzésére. Erre szolgál a kölcsönös teljesítményértékelés.

Mindamelllett, hogy az értékelések gyakorlatilag képesek determinálni a platformon keresztül munkát végző személyek sorsát, az applikáció jogkövetkezményeket is fűzhet a szolgáltatást nyújtó gyenge – vagy akár csak az „átlagosnál gyengébb” – reputációjához, többek között deaktiválhatja a felhasználó profilját, mely akár jelentős bevételkieséssel járhat.³⁵ Abban az ideális esetben, ahol a szolgáltatás nyújtója a teljesítményének tényleges, objektív alapokon nyugvó³⁶ értékelésével találja szembe magát, úgy e körben anomáliákról nem beszélhetünk, ám a helyzet korántsem ilyen egyszerű.

Abban az esetben, ha az értékelési rendszer megfelelően betölti a funkcióját, úgy az egyes platform-felhasználók között értelemszerűen különbségtételre kerül sor,

³⁰ RANZINI – ETTER – LUTZ – VERMEULEN i.m. 6.

³¹ Gondoljunk például a profilalkotó tájékoztatási kötelezettségére (GDPR 60.), az érintett személy jogára arra nézve, hogy tiltakozzon a profilalkotás (GDPR 70.), valamint az egyes automatizált, joghatással járó profilozás (GDPR 71.) ellen.

³² LUTZ, Christoph – HOFFMANN, Christian – BUCHER, Eliane – FIESELER, Christian: The Role of Privacy Concerns in the Sharing Economy. In: Information Communication and Society. 21. (2018) 1472-1492. oldal és LUNG HUI, Kai – TEO, Hock – TOM LEE, Sang-Yong: The Value of Privacy Assurance: An Exploratory Field Experiment. In: MIS Quarterly. 31. (2007) 19-33. oldal

³³ „... in an age, when reputation is your most valuable asset.” – Rachel BOTSMAN: The currency of the new economy is trust c. előadásán elhangzott idézet alapján (https://www.ted.com/talks/rachel_botzman_the_currency_of_the_new_economy_is_trust#t-25263) (2019. április 14.)

³⁴ Gondoljunk akár csak a próbaidő intézményére, illetve a határozatlan időre, mint tipikus formára – „A javaslat a határozatlan idejű munkaviszonyt tekinti tipikusnak...” – T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről – Részletes indokolás a 45.§-hoz (<https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>) (2019. április 14.)

³⁵ VALERIO de Stefano: Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 37. No 3., 2016. 4. oldal

³⁶ Önmagában ez a kategória is sok esetben értelmezhetetlen, hiszen a számos platform által használt 5 csillagos értékelési rendszer nem ad elég tág keretet arra nézve, hogy a munka minden körülményére, kellő alaposággal kiterjedjen a szolgáltatás igénybevevőjének visszajelzése.

hiszen az egyes értékelések alapján egy rangsor fog felállni az aktív munkát végzők között. A kérdéssel kapcsolatban jelent meg egy tanulmány³⁷ 2013-ban, mely egy, a közösségi gazdaság alapján működő platform értékeléseit vette górcső alá. A felmérés 190.000 értékelést vizsgált, melyek eloszlása a következőképpen alakult. Az '1 csillagos' értékelés az összes 1,1%-át, míg az '5 csillagos' értékelés az összes 98,9%-át tette ki.³⁸

A fent vázolt tendencia jól tükrözi a felhasználói mentalitást, vagyis a végletes értékeléseket. A kétpólusú értékelések magukban rejtik azon veszélyt, miszerint a fent említett bizalom-alapú³⁹ választás csődöt mond, hiszen a szolgáltatás igénybevevője nincs annak a cizellált, precíz tudás birtokában, mely alapján a számára megfelelő személyt ki tudná választani.⁴⁰

Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagynunk azon potenciális veszélyt sem, mely a munkát végzőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést tartalmazza. Tekintettel arra, hogy az egyes értékelések mennyiben alapulnak tényeken, az pusztán az értékelő hozzáállásán múlik. Abban az esetben, ha szöveges értékelés is párosul a numerikus visszajelzéssel, úgy értelem szerűen könnyebb fényt deríteni az esetleges diszkriminatív értékelések mögöttes okaira, előbbi elmaradása esetén azonban e terület igencsak homályos, felderítetlen marad.⁴¹

V. Személyhez kötöttség, mint lehetséges megoldás

A sharing economy fentebb említett jellemzői és az azok által jelentkező problémák korántsem újszerűek a témával foglalkozók számára. A rendelkezésre álló adatok alapján akár a közeli, akár a távoli jövőre történő megbízható prognózis felállítása mégis merész vállalás lenne, tekintettel az ezen a területen meglehetősen gyakori változásokra, a klasszikus határok mindenkorai újraíródására.⁴²

Meg kell említenünk, hogy amellet, hogy már a jogviszony szereplőivel kapcsolatos klasszifikáció, valamint a digitalizáció előretörésének megkérdőjelezhetetlensége is számos érdemi problémát vet fel a szabályozás értékállóságát illetően, a rendszer korántsem tekinthető „felülről zártnak”. Ahogy a piaci igények alakulnak, a platformok idomulása, valamint a munkaszervezési tendenciák is

³⁷ SLEE, Tom: Some Obvious Things About Internet Reputation Systems (http://tomslee.net/wordpress/wp-content/uploads/2013/09/2013-09-23_reputation_systems.pdf#cite.0@sundararajan%3A2013) (2019. április 14.)

³⁸ SLEE i.m. 6.

³⁹ Fontos megjegyeznünk, hogy a bizalom megléte nem pusztán egy „hasznos körülmény”, hiszen a klasszikus értelemben vett munkajogi jogviszonyok is bizalmi jellegűek, így az minden munkavégzésre irányuló tevékenység fundamentumának tekinthető. (ld. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről - Részletes indokolás a 8.§-hoz (<https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>) (2019. május 1.)

⁴⁰ SLEE i.m. 7.

⁴¹ ZATZ, Noah: Beyond Misclassification: Gig Economy Discrimination Outside Employment Law (<http://onlabor.org/beyond-misclassification-gig-economy-discrimination-outside-employment-law/>) (2019. április 14.)

⁴² Kun Attila a *diverzifikáció és fragmentáció* fogalompárossal írja le a jelenséget. Ld. bővebben: KUN Attila: Munkajogviszony és digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges európai uniós reakciók In: Visegrád 15.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk.: Pál Lajos – Petrovics Zoltán), Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2018. 391. oldal

ezekhez mérten változnak majd a jövőben, így az azokkal járó – a munkajog szempontjából relevanciával bíró – kérdések megjelenése is számottevően növekedni fognak.⁴³

E tendenciával együtt járó, logikus érvelés lehet tehát az, miszerint a klasszifikációs állásfoglalások pusztán elméleti síkon tudnak megoldást nyújtani, – nem elvetve természetesen az ilyenformán „atipikus” jogviszonyok folyamatos vizsgálatát, nyomon követését és értékelését⁴⁴ – a gyakorlatban azonban gyors és hatékony válaszok szükségeltetnek, hiszen az alapvető munkajogi védelem már önmagában indokolttá válik azzal, hogy munkavégzés történik, függetlenül annak a mindenkori osztályozásától.⁴⁵

Ezen gondolatmenetet folytatva könnyedén arra a konklúzióra – helyesebben: kérdésre – juthatunk, hogy mit is érdemes szabályozni? Mint arra már utaltunk, a jogviszonyok szabályozása egy olyan versenyfutás lenne az idővel, mely során a jogalkotás legfeljebb ezüstérmes lehetne, így a szabályozás kulcsa a személy – nevezzük akár munkavállalónak, akár önfoglalkoztatónak, vagy másnak – kell, hogy legyen. Jól látható tehát, hogy a kérdés mind hazai, mind európai szinten megkerülhetetlenné vált, hiszen a közösségi gazdaság virágkorát éli.

Talán az egyik leghatékonyabb irány a megoldás felé a „személyhez tapadó munkajog” problémakörének boncolgatása, amely bár relatíve újszerűnek és hazai viszonylatban – legalábbis jogalkotói szinten – feltérképezetlennek tekinthető, azonban tartalmát illetően ígéretes eredményekkel kecsegtethet. Álljon itt néhány lehetséges megoldás erre nézve.

Az iménti gondolatmenet egyik jeles képviselője, Mark FREEDLAND nevéhez köthető „*personal work nexus*” elmélet szerint az adott munkát végző személy munkavégzésre irányuló jogviszonyai egy úgynevezett személyes mátrix részét képezik, mely során az egyébként két vagy több, egymástól független jogviszony kapcsolatba kerül egymással, gyakorlatilag függő viszonyba lépnek az egyébként autonóm kontraktusok. Ennek jelentősége abban keresendő, miszerint a szerződés túloldalán található munkáltatók a munkavállaló valamennyi tevékenységére⁴⁶ tekintettel kell, hogy legyenek, az adott személy összes munkaviszonyát „egységként” kezelve.⁴⁷

E tendenciára rímel Marc DE VOS „karrierjog” elnevezést viselő elmélete, melyben az ún. karrierszámla, mint személyekhez tapadó attribútum kap szerepet. Mindamellett – a korábbi példához hasonlóan –, hogy a különböző a munkavállalók különböző jogviszonyai itt is helyet kapnak, szerephez jut még a munkát végző oktatása,

⁴³ KUN Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban In: Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai (szerk.: Homicskó Árpád Olivér), Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest, 2018. 136. oldal

⁴⁴ Vö.: FERENCZ Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése – Doktori értekezés, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2014. 57-58. oldal

⁴⁵ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építünk vagy börtönt? In: Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére (szerk.: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán), Dialóg Campus, Budapest, 2018. 837-848. oldal

⁴⁶ A mátrix előnye abban is áll, hogy a rendszer működését nem akadályozza, ha valakit tipikus munkaviszonyban foglalkoztatnak, hiszen így az pusztán egy elemű lesz.

⁴⁷ FREEDLAND, Mark: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus, In: Industrial Law Journal, Vol 35. Issue 1., Oxford University Press, 2006. 17. oldal

munkaidő-beosztása, képességeinek megfelelő értékelése, érdeklődési és motivációs köreinek feltüntetése stb. E számla egy háromoldalú jogviszonyt jelentene a munkáltató, a munkavállaló és az állam között. Az e számlához történő háromoldalú hozzájárulás egyfajta új pénzalap megteremtésére is alkalmas lenne, egyfajta potenciális reformkísérletet – és versenytársat – kínálva a klasszikus társadalombiztosítási rendszereknek.⁴⁸

Harmóniában a fentiekkel, Miriam KULLMANN egy más megközelítést alkalmaz. Álláspontja szerint a jelenlegi foglalkoztatási mutatók arra engednek következtetni, miszerint a klasszikus munkaviszonyok száma csökkenni fognak, az atipikus formák – így a sharing economy keretein belül létesítendő jogviszonyok is – előbbi rovására előnybe kerülnek. A problémát – álláspontunk szerint helyesen – a munkavállalókkal kapcsolatos védelmi funkciók erodálásában látja, nevezetesen, hogy a hagyományos munkaviszony védelmi funkciói a klasszifikációs kérdések függvényében hivatottak védelmezni a platform-alapon munkát végző személyeket. Ennek megoldására egy olyan egységes, tevékenység-alapú – és nem munkavállalói kategóriákon nyugvó – biztosítási rendszer⁴⁹ létrehozását szorgalmazza, mely a klasszikus munkavállalói jogokat kiterjesztené azokra is, akik a folyamatos fejlődéssel járó foglalkoztatási formák ismeretlensége miatt nem lennének jogosultak bizonyos⁵⁰ támogatásokra.⁵¹

A dolgozat terjedelmi korlátai értelemszerűen nem teszik lehetővé az ezzel kapcsolatos elméletek teljes körű bemutatását, célunk mindössze abban állt, hogy rávilágítsunk, korántsem elrugaszkodott teória a klasszikus munkajogi korlátok feszegetésének gondolatával érdemben és konkrétumok mentén foglalkozni.

VI. Összegzés

Jelen írásunk célja annak bemutatása volt, hogy milyen új munkaszervezési tendenciákkal kell számolnunk a XXI. században, valamint, hogy a munkaviszony alanyaira nézve milyen potenciális veszélyek leselkednek az egyre dinamikusabbá váló munkaerőpiacon. Mindamellet, hogy sokszor az egyes státuszok sem kellően

⁴⁸ DE VOS, Marc: Work 4.0 and the Future of Labour Law, 2018. (elérhető: <https://ssrn.com/abstract=3217834>) (2019. április 24.)

⁴⁹ Ennek jelentősége a klasszikus és a platform-alapú munkavégzés összehasonlításában keresendő. Míg a hagyományos munkaviszonyoknál a munkavállalók klasszikus védelme adott – gondoljunk csak a minimálbérre, a felmondással kapcsolatos kritériumokra, a munkaidő-pihenőidő szabályozására, a nyugdíjra stb. –, addig a sharing economy keretein belül tevékenységet végző személyekre több veszély is leselkedik. Tekintve, hogy számos platform önfoglalkoztatónak tekinti a vele szerződéses viszonyban állókat, a munkavállalókra vonatkozó jogok garantálása értelemszerűen elmarad. Gondoljunk csak a foglalkoztatási kötelezettség hiányára – ha nem választják ki az adott munka elvégzésére, bért sem kap arra az időre –, a bérezés szabályozásának eltérő megvalósítási formáira, vagy akár a már említett profil-deaktiválásra, amely egy munkáltatói felmondásnak feleltethető meg azzal, hogy semmiféle indokolási kötelezettség nem áll fenn a platform oldalán.

⁵⁰ E személyhez tapadó biztosítási forma is többféle lehet: bevétel-biztosítás, egészségbiztosítás, munkabiztosítás stb.

⁵¹ KULLMANN, Miriam: Work-related Securities: An Alternative Approach to Protect the Workforce? In: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 34/4, Kluwer Law International BV, Hollandia, 2018. 395-412. oldal

tisztázottak, a digitalizációval járó jelenségek sem könnyítik meg a jogalkotói, jogalkalmazói munkát. Jóllehet, az online térbe vetett bizalom növelése prioritást élvez⁵², a kiberbiztonság védelme hasonló figyelmet érdemel. Álláspontunk szerint ezen új munkavégzési tendencia egyelőre nem alkalmas a hagyományos munkavégzési formák felváltására, azonban azok elterjedése és népszerűvé válása elengedhetlenné teszi a téma vizsgálatát. Helyeslően szemléljük továbbá a személyhez tapadó, jogalkotási javaslatokkal tűzdelt elméletek elterjedését⁵³, véleményünk szerint ugyanis a jogalkotás sosem fogja tudni utolérni a technikai fejlődés vívmányait, mindazonáltal ezen egyenletben mindig lesz egy állandó: az ember, aki munkát végez, így a szabályozást mindenképpen az individuumhoz kell kapcsolni a jövőbeli szabályozás során.

⁵² KISS Attila – KRASZNAY Csaba: A felhasználói viselkedéselemzés kiberbiztonsági előnyei és adatvédelmi kihívásai In: Információs társadalom, XVII. évf. 1. sz., Infonia Alapítvány és Gondolat Kiadó, Budapest, 2017. 67. oldal

⁵³ Meggyőződésünk, hogy a fent vázolt szerzőtírió gondolatai érdemesek megfontolásra, hiszen a mátrixos szerkezet a megoldás alaki oldalát, a karrier-számla, valamint az egyes biztosítási tételek pedig annak anyagi oldalát jelenthetik.