

TANULMÁNYOK

*Halmos Szilvia – Guba Veronika – Fűrjes Annamária – Rózsavölgyi
Bálint – Szabó Anna**

A platform alapú foglalkoztatás egyes jogalkalmazási kérdései bírói szemmel

I. Bevezetés

A régi magyar nyelvben a „betyár” szónak több jelentése volt ismert, amelyek nem mindegyike felel meg a szó mai közkeletű jelentéstartalmának. Például a göcseji tájegységen nem a törvényen kívüli, de hagyományosan némi romantikával a nép hőseinek tekintett alakokat hívták így, hanem azt a „[...] rideg legény[t], ki valamicskét szerezvén magának, a rendes szolgálatot abbahagyta, napi bériben jár dolgoztatni, függetlenségben él, s azért valamit tart maga fölül.”¹ Bármennyire érdekesnek is tarthatjuk, hogy az előbbi definíciónak szinte teljesen megfelelnek a platform alapú munkavégzés ismérvei, természetesen történelmietlen utalás lenne ez utóbbi jogtörténeti előképének tekinteni a XIX. századi betyárságot. Azonban annyit mindenképp le lehet szűrni, hogy régtől fogva létezhetnek olyan munkavégzési formák, amelyek kívül esnek az adott történelmi korra jellemző főbb – önálló vagy mások javára történő – munkavégzési típusok keretein, és közöttük átmenetet képeznek. Jókora időbeli ugrással a XX. század utolsó évtizedeiben a nyugati jogrendszerekben folyt munkajogi diskurzust vizsgálva komoly érdeklődést láthatunk olyan új munkavégzési formák iránt, amelyek sem a tradicionális munkajogviszonyok, sem az önálló, független, polgári jogi munkavégzésre irányuló jogviszonyok konstrukcióival nem ragadhatók meg teljes egészében. Arról, hogy e „szürke zóna” hogyan klasszifikálható a munkajog és a polgári jog kategóriáival, az ide tartozó személyeket milyen munkajogi vagy szociális jogi védelem kell, hogy megillessen, tekintélyes mennyiségű irodalom szól, amely – az atipikus

* A szerzők köszönetet mondanak dr. Rácz-Antal Ildikó, a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Munkajogi és Szociális Jogi Tanszéke egyetemi adjunktusának valamint Szolnokiné dr. Csernay Krisztinának, a Kúria munkaügyi ügyszakos bírójának a tanulmány tartalmához opponensként való hozzájárulásához. Megkülönböztetett módon mondanak köszönetet a szerzők dr. Rab Árpádnak, a Budapesti Corvinus Egyetem egyetemi docensének valamint dr. Gyulavári Tamásnak, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem tanszékvezető egyetemi tanárának, akik konzultáció keretében segítettek a tanulmány súlypontjainak és a tanulmány nyomán létrehozott segédanyagok helyes kialakítását. Köszönet illeti továbbá dr. Toma Nándor bírósági titkárt, aki a forráskutatásban, továbbá dr. Juhász Dorottya bírósági titkárt, aki a tanulmány szerkesztési feladataiban segítséget nyújtott jelentős.

¹ CZUCZOR Gergely, FOGARASI János: *A magyar nyelv szótára*, Emich, Pest, I. kötet, 1862-1874, 631-632. o.; <https://mek.oszk.hu/05800/05887> (letöltve: 2021. október 22.)

munkavégzési módok további terjedésével, újabb és újabb formák megjelenésével – változatlanul aktuális.²

A XXI. század első két évtizedében rohamos tempóban felgyorsuló és egyre komplexebbé váló digitalizáció a fent jelzett trendnek új távlatokat nyitott. A digitális eszközök olyan, korábban elképzelhetetlen vállalkozási, munkaszervezési konstrukciókat tesznek lehetővé, amelyek végképp elszakadnak a munkajog vagy a polgári jog hagyományos eszköztárával leírható kereteitől. Az ún. közösségi gazdaságban (sharing economy)³ résztvevők (egyének, cégek, non-profit szervezetek) számára online technológiák, platformok (piacterek) segítségével áruk, szolgáltatások, információk, adatok válnak hozzáférhetővé eladás, bérlet vagy csere formájában. Ezen új foglalkoztatási formák egyfelől a munkavégzés, jövedelemszerzés bővített kínálatát eredményezik, másfelől viszont a korábbiaknál is élesebb kérdéseket vetnek fel azzal kapcsolatban, hogy a tradicionális munkajogi eszköztár mennyire és mennyiben alkalmazható a munka világának ezen soha nem látott szegmenseire.

A digitális applikációk segítségével történő munkavégzéssel kapcsolatban a hazai és nemzetközi munkajogi irodalomban az elmúlt néhány évben már számos elemző írás született, melyek közül e tanulmány későbbi részeiben jó néhányra hivatkozni is fogunk. Magyarországon jelen pillanatban túlnyomórészt szakcikkek, tanulmányok, konferencialőadások tárgya a platform alapú munkavégzés munkajogi kérdéseiről való gondolkodás. Tudomásunk szerint a kézirat lezárásáig elenyésző számú jogvitás eset áll e téma kapcsán munkaügyi perekben eljáró bíróságok előtt, és még egyetlen ilyen ügy sem jutott el kúriai szintig. Ezzel szemben – amint arra később szintén tételesen fogunk utalni – már számos európai uniós ország legfelsőbb bírói fóruma tárgyal platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos ügyeket, sőt az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) is kellett foglalkoznia e jogviszonyok sajátosságaival. Mivel Magyarországon is sorra bukkannak fel a munkalehetőséget kínáló internetes platformok, és az e lehetőséget megragadó foglalkoztatottak száma is egyre nő, elkerülhetetlennek tűnik, hogy a magyar bíróságoknak is hamarosan szembe kelljen nézniük az ilyen foglalkoztatásból eredő jogvitákkal. Fontos tehát a bírásoknak is megismerkedniük a platform alapú munkavégzés sajátosságaival, az ebből fakadó munkajogi típuskérdésekkel és az ezek megválaszolásához alkalmazandó uniós követelményekkel. Mivel nemzetközileg igen hasonló karaktert öltő foglalkoztatási formákról van szó, hasznos dolog továbbá tanulmányozni a más nemzetekben formálódó joggyakorlatot is.

² A releváns hazai és külföldi szakirodalmat összefoglalja, és a „szürke zóna” problematikájáról átfogóan értekezik: GYULAVÁRI Tamás: *Szürke zóna – A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon* (habilitációs értekezés), ELTE ÁJK, Budapest, 2010.;

SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl; A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme* (PhD-értekezés), Miskolci Egyetem ÁJK, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola; Miskolc, 2018.

³ Az Európai Bizottság által használt definíció szerint „a közösségi gazdaság” kifejezés „olyan üzleti modellre utal, amelynek keretében a tevékenységeket olyan együttműködési (közösségi) platformok könnyítik meg, amelyek nyitott hozzáférésű piacteret hoznak létre a gyakran magánszemélyek által kínált áruk és szolgáltatások időleges használatához.” (A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend Brüsszel, 2016.6.2. COM(2016) 356 final)

Tanulmányunk célja az volt, hogy a magyar szakirodalomban tudomásunk szerint elsőként kifejezetten bírói perspektívából vizsgáljuk a platform alapú munkavégzés jellegzetességeit, jogi problematikáját. Olyan eszköztárat kívánunk összeállítani, amely reményeink szerint hasznos lehet azok számára, akiknek nem elsősorban elméleti, hanem gyakorlati, jogalkalmazói minőségben kell foglalkozniuk a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos vitás kérdésekkel. Ennek érdekében az alábbi struktúra illetve módszertani megfontolások szerint építjük fel tanulmányunkat.

- (1) A fogalmi alapvetésről szóló részben rövid összefoglalásban bemutatjuk az új, digitális eszközök bázisára építő, új foglalkoztatási formák azon színes palettáját, amelyeket e tanulmány alkalmazásában összefoglalóan platform alapú munkavégzésnek fogunk hívni. A hazai szakirodalom több – később bemutatandó – darabja foglalkozott már a témát érintő terminológiai kérdésekkel illetve az applikáció alapú munkavégzés különféle altípusainak leírásával. Ezen írások összefoglaló áttekintésével adjuk meg saját elemzésünk tárgyát.
- (2) Tanulmányunk központi témáját képezi a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos klasszifikációs kérdéskör, avagy: mennyiben tartozik az ilyen foglalkoztatás a munkajog, illetve a polgári jog hatálya alá. Azért tulajdonítunk elsődleges jelentőséget e témának, mert e jogviták megoldásának első logikai lépései közé tartozik az alkalmazandó joganyag meghatározása, továbbá – ezzel szoros egységben – a jogvitára hatáskörrel rendelkező bíróság kiválasztása. Vagyis a platform alapú munkával kapcsolatos perekben eljáró bíróságoknak mindenekelőtt arról kell dönteniük, hogy a kérdéses jogviszony a munkajog vagy a polgári jog hatálya alá tartozik-e, s ennek megfelelően munkaügyekben vagy polgári ügyekben eljáró bíróságnak kell-e elbírálnia az ügyet. Nem új kérdés ez a magyar gyakorlatban sem: a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítésével kapcsolatos kérdésekben (kényszervállalkozások, önfoglalkoztatók, színlelt munkaszerződések jogi megítélése) már több évtizedes bírói gyakorlat áll rendelkezésre, amely ezekben az ügyekben is felhívható, figyelemmel immár a korlátozott precedensrendszer követelményeire is. Ugyanakkor e téren nemcsak a magyar fejleményekre kell hagyatkozni. Ugyanis az EUB berkeiben is évtizedek óta formálódik a gyakorlat a „munkavállaló” fogalmi kritériumával kapcsolatban, amelyek adott esetben ugyanúgy kötelező szttenderdeket állítanak a magyar bíróságok elé. Ráadásul – mint látni fogjuk –, a jogviszonyok minősítésével kapcsolatban már nem csupán az EUB esetjoga, hanem már egyes másodlagos uniós jogi normák is behatárolják a magyar jogalkotás és jogalkalmazás mérlegelési mozgásterét. A jogviszonyok minősítésével kapcsolatos elemzés során ezért azt a módszert követjük, hogy összevetjük a munkaviszonyok ismérveit illetően a magyar bírói gyakorlatban már megszilárdult szempontrendszert az EUB által e tárgyban megállapított kritériumokkal, és ezeket ismét összevetjük a platform alapú munkavégzés sajátosságaival. Ezzel kívánjuk a hazai jogalkalmazók számára

bemutatni az együttesen alkalmazandó minősítési szempontrendszerek színopszját.

- (3) A platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos összes tipikus munkajogi probléma átfogó elemzése jelentősen meghaladta volna e műhelytanulmány kereteit. Ugyanakkor elsősorban figyelemfelhívó igénnyel – s ennek megfelelően összefoglaló jelleggel – vázoljuk, hogy melyek a platform alapú foglalkoztatásnak azon mozzanatai, amelyek a legkeményebb munkajogi kérdéseket vetik fel, vagyis milyen tárgyú jogvitákra kell felkészülnie e munkavégzési formák kapcsán a bíróságoknak és a jogkereső alanyoknak. Elemzésünk e tárgyában elsősorban a más országok joggyakorlatában felmerült kiemelkedő esetek bemutatásának illetve a szakirodalomban fellelhető prognózisok ismertetésének módszerét követi.
- (4) Végül áttekintést adunk arról, hogy az Európai Unió jogalkotásért felelős intézményei valamint a jogi kutatásért felelős uniós háttérszervezetek milyen aktivitást fejtettek ki az elmúlt években, és milyen cselekvési tervvel rendelkeznek a platformalapú munka szociális és munkajogi kihívásainak való megfelelés érdekében. Számot adunk a már e tárgyat érintően született másodlagos jogalkotásról valamint arról, hogy a közeljövőben milyen jogi normák elfogadását várhatjuk e tárgyban.

II. Az internetes alapú munkavégzés sokfélesége és fogalmi keretei

Az internetes platformon történő munkavégzés olyan atipikus foglalkoztatási formaként írható le, amelyet a digitális technológia kihasználása tesz lehetővé. E munkavégzési formákkal kapcsolatban számos, magyarra sokszor nehezen, vagy nem is fordítható kifejezéssel találkozhatunk a szakirodalomban.⁴

Gyulavári Tamás az internetes munkavégzés tipológiájával, terminológiájával foglalkozó írásában a „halkni gazdaság” kifejezést – mint az angol „gig economy” terminus magyar megfelelőjét – használja összefoglaló fogalomként, mely alatt a munkaszervezésnek azt a formáját érti, ahol az emberek rövid, határozott idejű munkát („gig”) végeznek, gyakran – de nem mindig – más munkáltatónak vagy ügyfélnek, de egy digitális közvetítőn keresztül. A munkavégzők sok, rövid ideig tartó munkából (halkniból) igyekeznek megélni, még gyakrabban csak a meglévő jövedelmüket kiegészíteni.⁵ Több szerző a gig economy újszerű munkavégzési formáit alapvetően két

⁴ KARDOS Krisztina: *Platform alapú munka* infojegyzet, Országgyűlés Hivatala Képviselői Információs Szolgálat, 2019/41. 2019. október 29., 2.o.;

https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_41_platform_alapu_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eede-66e0f9fb1a31?t=1572440162981 (letöltve: 2021. szeptember 5.)

⁵ GYULAVÁRI Tamás: *Halkni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai*. Iustum Aequum Salutare, vol. 15, 1/2019., 25-51. o. („Gyulavári 2019a”), 29. o., 33-39. o.;

SAMUEL ENGBLOM: *Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy*. 2017., 219-226., 220. o.;

https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy (letöltve: 2021. október 22.);

nagyobb kategóriába sorolja: egyrészt a „crowd-work”, másrészt a „work-on-demand via apps”, magyarul applikáció alapú munkavégzés halmazaiba.⁶

A platform alapú munkavégzés lényege a Eurofound által használt rövid definíció szerint, hogy egy online platform vagy applikáció teszi lehetővé a fizetett munka kínálatának és keresletének egymásra találását.⁷ Tekintettel arra, hogy a platformok esetében a fő kereskedelmi áru maga a munkaerő, ezért a platform alapú munkavégzésbe nem tartoznak bele az olyan értékesítési felületek mint az eBay, vagy azok a piacterek, amelyeken szálláshelyekhez való hozzáférés biztosított, mint például az Airbnb, továbbá a pénzügyi szolgáltatások sem. Hasonlóképpen, a nem kereskedelmi jellegű ügyletek – például az önkéntesség, a hálózatépítés, a közösségi média, vagy bármilyen más, munkavégzést nem tartalmazó tranzakció – szintén minősülnek platformmunkának.⁸

A platform alapú munka vagy applikáció alapú munka (work-on-demand via apps) meghatározó jellemzője, hogy három szereplője van: a munkát végző, a vevő/ügyfél és maga a platform (illetve annak üzemeltetője), továbbá egy konkrét, részfeladatokra osztható munka elvégzése van a középpontban. A gyakorlatban gyakran tesznek különbséget a platformok közvetítésével digitálisan teljesíthető feladatok (például ügyintézés, adatbevitel) és fizikailag vagy helyben végzett szolgáltatások (például, szállítás, takarítás, stb.) között.⁹

A „crowd-work” vagy „crowdsourcing”,¹⁰ amelynél a platformok lényegében egy meghatározhatatlan tömegnek („crowd”) címzik a munkát, amely tipikusan távolról végzendő, úgynevezett mikrofeladatokból, kis egységekből áll. Ezek a típusú munkák teljes egészében nélkülözik a felek közötti személyes kontaktust, az egész munkafolyamat az online térben zajlik. Általában alacsony vagy közepes képzettséget igénylő munkafeladatok esetén jellemző (például adatbevitel, felmérések kitöltése, fényképek címkézése). A modern szóhasználat ezt a jellegű tevékenységet „kattintásmunkának” is hívja. A crowd-work offline munkajogi előzményének

Rebecca SMITH, Sarah LIEBERSTEIN: Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy. New York, National Employment Law Project, 2015. szeptember 9.;

<https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> (letöltve: 2021. október 22.)

RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire* PhD értekezés, Budapest, 2020., 27-30. o.; http://real-phd.mtak.hu/964/1/Racz_Ildiko_Disszertacio_watermark.pdf (letöltve: 2021. szeptember 20.) [„R2ÁCZ 2020a”]

KUN Attila: *Munkajogi viszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók*. In.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018., 389-417. o., 394-395. o.

⁷ EUROFOUND: New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020., 4. o.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf

⁸ EUROFOUND: *Overview of new forms of employment - 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018., 15. o.;

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf (letöltve: 2021. szeptember 18.)

⁹ OECD: *Policy Responses to New Forms of Work*. OECD Publishing, Paris, 2019. <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en> (letöltve: 2021. szeptember 10.)

¹⁰ E kifejezésekkel kapcsolatban Gyulavári megjegyzi, hogy a szó tényleges tartalmát leíró magyar kifejezéssel nem helyettesíthető, nem fordítható le. (GYULAVÁRI 2019a. i.m., 28. o.)

tekinthető a magyar munkajog által is évtizedek óta ismert bedolgozás mint atipikus munkavégzési forma.¹¹

Az internetes munkavégzéssel kapcsolatban a fent ismertetetten kívül számos más tipológiával is találkozhatunk a szakirodalomban. Ivana Vukorepa az internet alapú munkavégzés következő négy elterjedt változatát különbözteti meg.¹²

1) Olyan platformmunka, amely helyi szállítási szolgáltatást kínál. Ez lehet utas- vagy áruszállítás (pl. ételkihordás). A platform kezdeményezi a munka megosztását a platform dolgozói között, irányítja őket, a megrendelés nem függ attól, hogy a végfelhasználó/ügyfél közvetlenül a platformmunkásnak vagy a platform felületen keresztül fizet. Általában alacsony és közepes képzettségű munkavállalók végzik.

2) A végfelhasználó/ügyfél lakóhelyén végzett platformmunka. Ebben az esetben jellemzőek egyrészt az alacsony készségeket igénylő szolgáltatások (például háztartási takarítás, gyermek felügyelet, kutya sétáltatás), másrészt a speciálisabb képzettséget igénylő munkafeladatok (például tetőfedés, vízvezetékszerelés, elektromos munkák) is.

3) A crowd-work a fent ismertetett fogalom szerint.

4) Olyan platformmunka, amely magasan képzett, távolról elvégzett, teljesített online munkából áll (például grafikai tervezés, szoftverfejlesztés vagy építészet), valamint tanácsadó vagy tanácsadó jellegű szolgáltatásokkal kapcsolatos (például jogi vagy orvosi), ahol e szolgáltatások kínálatát és keresletét megkönnyítik vagy teljes mértékben irányítják platformok.

Gyulavári Tamás az internetalapú munkavégzés típusainak összevetése kapcsán rávilágít arra, hogy a tipologizálást igencsak megnehezíti, hogy a munkát szervező digitális platformoknak szinte annyi fajtája van, ahány ilyen honlap létezik, és mindegyik egyedi munkafeltétel-rendszerrel dolgozik.¹³ Ezért a fent ismertetett tipológiákat, kategóriákat kellően rugalmasan kell értelmezni. A Eurofound 2020. évi, az általa nyilvántartott kilencféle új munkaforma – köztük a platformmunka – jövőjéről szóló kutatási tanulmánya is jelzi, hogy formális definíciók alig-alig léteznek e foglalkoztatási formák megragadására, ami pedig fontos előfeltétele lenne a szabályozási keretek kialakításának valamint a szakpolitikák számára iránymutató tudásbázis (pl. statisztikai adatok) gyarapításának.¹⁴ Jelen tanulmány alkalmazásában „platform alapú munkavégzés” alatt elsősorban a fent ismeretett, applikáció alapú munkavégzés formációit értjük. A fogalmi keretek és a tipológia előbb írt relativitására tekintettel azonban fel kell hívnunk arra a figyelmet, hogy minden, internet-alapú munkavégzés esetén egyedileg vizsgálandók a munkaszervezés, munkafeltételek sajátosságai, így a tanulmányunkban foglalt megállapítások feltehetően az egyedi esetekre csak korlátozásokkal lesznek alkalmazhatók.

¹¹ GYULAVÁRI 2019a. i.m., 31-32. o.;

Martin RISAK, Johannes WARTER: *Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop*. Paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference. Geneva, ILO, 8–10 July, 2015., 9-15. o.; http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (letöltve: 2021. október 26.)

¹² Ivana VUKOREPA: *Cross-Border Platform Work: Riddles for Free Movement of Workers and Social Security Coordination*. Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu, vol. 70, 4/2020., 481-512. o., 487. o.

¹³ GYULAVÁRI 2019a. i.m., 39. o.

¹⁴ EUROFOUND 2020. i.m. 53. o.

III. A platform alapú munkavégzés jogviszonytípusának minősítése

Ma még messze nem egyértelmű, hogy platformokon keresztül foglalkoztatottak jogviszonya milyen szerződéstípus keretei közé illeszkedhet.¹⁵ Vajon tekinthető-e a platform munkások jogviszonya munkaviszonynak, vagy inkább önfoglalkoztatásról lenne szó, esetleg egy új háromoldalú konstrukcióról?

A szerződések minősítése azért fontos, mert abban az esetben, ha az internetes munkavégző és a digitális platform közötti jogviszony munkaviszony, akkor a munkavégző teljes munkajogi védelmet élvez, ha viszont nem, akkor teljesen, vagy részben védtelen, függően az alkalmazott státusztól.¹⁶ Fontos kiindulópont, hogy ma még Magyarországon még mindig meghatározó – az önálló (munkaviszonyban történő) és önálló (polgári jogi jogviszonyban történő) – bináris modell, tehát vagy polgári jogi jogviszonyban állnak a felek, vagy munkaviszonyban, hazánkban nincs külön jogi kategória a kettő közötti átmenetnek megfelelő jellegzetességeket mutató foglalkoztatásra.¹⁷ Azon túlmenően, hogy a munkajogi védelem kiterjed-e a platformon keresztülunkát végző személyre a jogviszony klasszifikációja azért is lényeges kérdés, mert hazánkban egészen más szabályok érvényesülnek a társadalombiztosításban a munkavégzőkre és (egyéni vagy társas) vállalkozókra vagy a megbízási jogviszony keretében foglalkoztatottakra. Nem utolsósorban a munkaviszonynak vagy polgári jogi jogviszonynak való minősítés lesz irányadó a platform alapú foglalkoztatásból eredő jogvitákra irányadó hatásköri szabályok alkalmazásánál is, tehát annak eldöntésénél, hogy munkaügyi vagy polgári ítélező fórumok fognak-e eljárni.¹⁸

A platform alapú foglalkoztatás egyik legfőbb jellemzője, hogy csak a tényleges munkavégzés után fizet; a másik fő specifikuma pedig az, hogy noha fenntartja a platform bizonyos mértékű kontrollját, a személyes ellenőrzés helyett leginkább a digitális minősítést használja, melyben a platform által bevezetett saját értékelési szempontok mellett az ügyfélértékeléseket algoritmusok dolgozzák fel. A munkát végző így kialakított értékelése sokféle hatással lehet a további foglalkoztatásra és díjazásra (erről ld. később). E konstrukció rendkívüli rugalmassága okán első ránézésre újnak hathat, azonban korántsem minden előzmény nélküli, a bedolgozás (vagy bedolgozói

¹⁵ KUN 2018. i.m., 394. o.

¹⁶ GYULAVÁRI Tamás: *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?* Jogtudományi Közlöny, 3/2019., 104-118. o., („GYULAVÁRI 2019b”), 113.o.

¹⁷ Bővebben: GYULAVÁRI 2019b. i.m., 104. o.

Megjegyzendő, hogy a szakirodalom – más nemzetek munkajogi megoldásait is tanulmányozva – számot ad arról, hogy a bináris megközelítésen túl egyéb lehetőségek is léteznek a szürke zóna jogi megragadására. Lehetséges például újabb és újabb atipikus munkaviszony-típusokat létrehozni, vagy újabb, sui generis jogviszonyt meghatározni az átmeneti státuszjellemzőkkel rendelkezőkre, illetve akár univerzális munkajogi védelmet biztosítani minden, munkát végző személyre (státusztól függetlenül).

V.ö. RÁ CZ Ildikó *A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 - A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai; Wolters Kluwer, 2019.; 234-260. o., 252-258. o.;

GYULAVÁRI 2010. i.m. 153-162. o.;

Martin RISAK, Thomas DULLINGER: *The concept of 'worker' in EU law: status quo and potential for change*, The European Trade Union Institute, Brussels, 2020., 26-40. o.: <https://www.etui.org/publications/reports/the-concept-of-worker-in-eu-law-status-quo-and-potential-for-change> (letöltve: 2021. október 22.), 13-16. o.

¹⁸ A Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény, 20. §

jogviszony) felépítése és kialakulásának okai például sokban hasonlitosak a platform alapú foglalkoztatáshoz (és nemcsak a korábban jelzettek szerint a crowd-work típusú internetes munkához).¹⁹

Az internetes munkavégzés szabályozása jelenleg a platformok egyoldalú önszabályozására épül, melyek természetesen a platformnak és az ügyfélnek kedveznek.²⁰ A használati feltételekben a platformok határozzák meg az információáramlás és a felek közötti kapcsolattartás szabályait, ahogyan azt is, hogy ki lehet munkavégző és milyen típusú jogviszony keretében.²¹ Ebből is jól látható, hogy a platformok nem csupán követik a jogviszony minősítése körüli vitákat, de a lehetőségeikhez mérten igyekeznek befolyásolni is azt.²² A minősítésben végső soron mindig a jogalkotás és a jogalkalmazás, közülük is a bíróságoké lesz a főszerep. Az Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága,²³ az európai államok bíróságai,²⁴ valamint az EUB²⁵ már hallatták is a hangjukat a téma kapcsán. A kérdés aktualitását jól érzékelteti, hogy e bíróságok nem feltétlenül ugyanazon szempontok mentén vizsgálódnak, és részben ebből is adódóan eltérő következtetésekre jutnak.²⁶ A tanulmány elsődlegesen a gyakorlatorientált megközelítést követi, a bírósági döntések teljes körű számbavétele és elemzése azonban meghaladná a jelen együttgondolkodás kereteit, mely miatt szükséges volt a vizsgálódási kört a magyar és az uniós szintre leszűkíteni.²⁷

1. A munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésének kritériumai a magyar és az uniós munkajogban

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) a korábbiaktól eltérően²⁸ nem tartalmaz a jogviszony minősítésére vonatkozó szabályt. Ez

¹⁹ Bővebben: GYULAVÁRI 2019a. i.m., 31-32. o.

²⁰ Martin RISAK: *Crowdworking: Towards a – New’ Form of Employment*. In: Blainpain ROGER – Hendrickx FEREDERIC (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, Bulletin of Coparative Labour Relations, 2016. No. 94; 92-102.; 100. o.

²¹ GYULAVÁRI 2019b i.m., 105. o.

²² Igyekeznek oly módon megfogalmazni az egyes szerződési feltételeket (pl.: helyettes állításának lehetősége), melynek köszönhetően a jogviszony látszólag erősebb kapcsolódást mutat az önfoglalkoztatással, mint a munkaviszonnyal. Emellett, ahogyan arra Gyulavári Tamás is rámutat, a foglalkoztatók tudatosan kerülnek a munka, munkavállaló és hasonló kifejezéseket, és helyette a hagni, utazás, feladat stb. szavakat használják (GYULAVÁRI 2019a i.m., 47. o.). Az ítélezési gyakorlat éppen ezen jelenség miatt fektet nagyobb hangsúlyt a ténylegességre.

²³ Berwick v. Uber Technologies, Inc, 2015.

²⁴ Ezek közül érdemes megemlíteni az Egyesült Királyság Legfelsőbb Bírósága Uber BV and others v Aslam and others (No. UKSC 2019/0029) ügyben hozott ítéletét. A legfrissebb bírói gyakorlatból említendő az amszterdami bíróság elsőfokon 2021. szeptember 13. napján meghozott ítélete az Association of the Dutch Trade Union Federation (Federation of Dutch Trade Unions) és az Uber BV közötti peres eljárásban. Az ítélet online itt érhető el: <https://www.courthousenews.com/wp-content/uploads/2021/09/amsterdam-uber-ruling.pdf>

²⁵ C-434/15. sz. Asociación Profesional Elite Taxi-ítélet és C-320/16. sz. Nabil Bensalem kontra Uber France SAS-ítélet

²⁶ GYULAVÁRI Tamás: *Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás?*; Pro Futuro, 3/2018.; 83-95. o., 83. o.

²⁷ Bővebben: RÁCZ 2019. i.m., 238-244. o.

²⁸ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) 75/A. § (2) bekezdése kimondta, hogy a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére - így

azonban nem jelenti azt, hogy a jogalkotó mindennemű iránymutatás nélkül hagyta volna a bírákat, csak éppen egy visszafogottabb jogtechnikai megoldást választott, és a munkaszerződés lényeges tartalmát adó jogok és kötelezettségek meghatározásán keresztül adja meg a munkaviszony definícióját.²⁹ E szerint a szerződést munkaszerződésnek, az annak alapján keletkezett jogviszonyt pedig munkaviszonynak kell tekinteni, ha a munkavégző személy a másik irányítása szerint végez munkát és a másik félnek foglalkoztatási és díjazási kötelezettsége van.³⁰ Lényeges, hogy e rendelkezésektől nem megengedett az eltérés,³¹ ami arra enged következtetni, hogy a jogalkotó, nem akarta a felekre bízni annak eldöntését, mi minősül munkaviszonynak és mi nem, csupán az egyes szerződéstípusok közötti választás szabadságát hagyta meg számukra. Jól látható továbbá, hogy a jogalkotó a „kevesebb több” szabályozási technikát követte, és csak a munkaviszony legfőbb karakterét adó elemeket nevesítette, mellyel nem titkolt célja az volt, hogy az atipikus foglalkoztatásokat is bevonja a munkaviszony védőszárnyai alá.³² E nyitott megközelítésből fakadhat az internetalapú munkavégzés klasszifikációs problémája, mert nem egy részleteiben kimunkált szempontrendszer alapján, hanem a munkaszerződés lényeges tartalmának meghatározásán keresztül kell a minősítést elvégeznünk. Az Mt. alapján a munkaviszony legfőbb minősítő jegyei tehát (1) a munkáltató irányítási (utasítási) joga (aláfőlérendeltség, önálló munkavégzés), (2) a munkavégzés illetve az e célból való rendelkezésre állás és a (3) díjazás. A törvénynek ez a megoldása összhangban áll a munkaviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolása terén kialakult széleskörű bírói gyakorlattal. A munkaviszony alapvető feltételeként azt a függőséget - más megközelítésben önállótlanyságot - határozza meg, amely lényegét tekintve határolja el a munkaviszonyt az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól. A bírói gyakorlat által kialakított további elhatárolási ismérveket a törvény nem érintette.

Az elhatárolási szempontok további árnyalása terén az 1992. évi Mt. hatálya alá tartozó időszakról kezdődően a hazai munkaügyi és adóhatósági gyakorlat számára a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM számú együttes irányelv szolgált iránymutatásul. Ezt az együttes irányelvet a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) ugyan hatályon kívül helyezte,³³ ám az abban kifejtett minősítési szempontokat nemcsak a hatósági, hanem a bírói gyakorlat is változatlanul sorvezetőként használja.³⁴

különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre - tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.

²⁹ ZACCARIA Márton Leó: *A „munkavállaló” fogalmának dinamikus értelmezése*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer, 2019, 261-267. o., 262.

³⁰ Mt. 42. § (2) bekezdése

³¹ Mt. 50. § (1) bekezdés a) pont

³² A törvény indokolása szerint a fogalomképzés tekintettel van arra, hogy az ún. atipikus munkaviszonyok is megfeleljenek a törvényben meghatározott kritériumoknak. Ennek megfelelően a munkaviszonyból eredő alapvető, a jogviszony lényegi, de egyben más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól elhatároló fogalmi elemeket határoz meg az Mt. 42. § (2) bekezdése.

³³ Jat. 47. §. (hatálybalépéskor irányadó szöveg)

³⁴ Számos példa hozható akár a legújabb bírói gyakorlatból is, így különösen: BH2020. 373., BH2018. 93., BH2017. 412, BH2017. 33., BH2011. 114., BH2008. 167., Mfv.X.10.203/2019/9., Mfv.I.10.439/2018/15., Mfv.I.10.356/2018/8.

A 7001/2005. FMM-PM számú együttes irányelv megkülönbözteti a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyeit. Az elsődleges minősítő jegyek³⁵ azok, melyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, míg a másodlagos minősítő jegyek³⁶ önmagukban nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését.

Az uniós jogban a „munkavállaló” fogalmi elemeit és értelmezési tartományát – ezáltal pedig a munkaviszony minősítő jegyeit is – az EUB munkálta ki gyakorlatában.

Az EUB 1964-ben, a *Hoekstra*-ítéletben³⁷ mondta ki először, hogy a munkavállaló (*worker*) fogalmának a nemzeti jogoktól független, önálló közösségi jogi jelentése van.³⁸ Ezt követően az EUB ugyan hozzá-hozzá nyúlt a munkavállaló fogalom egyes elemeihez, azonban az átfogó fogalom meghatározás még hosszú ideig váratott magára. Ezen a ponton érdemes megjegyezni, hogy az EUB rendszeresen hangsúlyozta, hogy a „munkavállaló” fogalma a közösségi jogban nem egységes, hanem az adott alkalmazási körtől függően változó.³⁹ Így például eltérések mutatkoznak egyfelől az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban EUMSZ) 48. cikkén alapuló, a szociális biztonsági rendszerek koordinációja területén alkalmazandó, másfelől az EUMSZ 45. cikk szerinti munkavállalók szabad mozgását érintő uniós jogi rendelkezésekben használt munkavállaló-fogalom között. Jelen tanulmányban az EUMSZ 45. cikkén alapuló munkavállaló-fogalom jelentésével foglalkozunk, különös figyelemmel arra, hogy az EUB már az EUMSZ a nemi alapú bérdiszkrimináció tilalmáról szóló 157. cikkében⁴⁰ és egyéb, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos másodlagos jogi rendelkezésekben,⁴¹ továbbá az uniós Munkaidő-szervezési irányelvben⁴² alkalmazott munkavállaló-fogalom⁴³ kapcsán is az EUMSZ 45. cikk szerinti értelmezését tekintette irányadónak.

E munkavállaló-definíció meghatározása szempontjából feltétlenül kiemelendő a Levin-ügy, melyben az EUB elvi élel mondta ki, hogy a munkavállalói jogállás

³⁵ Ide tartoznak: a tevékenység jellege, a munkakörként történő feladatmeghatározás, személyes munkavégzési kötelezettség, a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és a munkavállaló rendelkezésre állása, a felek közötti alá-fölé rendeltségi viszony.

³⁶ Ide tartoznak: a munkáltató irányítási, utasításadási és ellenőrzési joga, a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása, a munkavégzés helye, az elvégzett munka – munkabérrel való – díjazása, a munkaeszközök, erőforrások, és nyersanyagok, a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása a munkáltató részéről, a munkaszerződés kötelező írásbelisége.

³⁷ C-75/63. *Hoekstra v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*-ítélet.

³⁸ GYULAVÁRI 2010 i.m., 13. o.

³⁹ C-85/96. *Martínez Sala*-ítélet 31. pont, C-543/03. *Dodl und Oberhollenzer*-ítélet 27. pont

⁴⁰ C-256/01. *Allonby*-ítélet 67. pont

⁴¹ C-116/06. *Sari Küiski*-ítélet 25-26. pont, C-232/09. *Danosa*-ítélet 39-40. pont. Bővebben: GYULAVÁRI 2010 i.m., 17-18. o.

⁴² Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: Munkaidő-szervezési irányelv)

⁴³ C-519/09. *May*-ítélet 22. pont.

Ld. részletesen: TOMA Nándor: A munkavállaló fogalma – az Európai Unió Bíróságának 2020. évi munkaidő-szervezési irányelvvel kapcsolatos joggyakorlata. Európai Jogi Szaktanácsadó Hálózat Műhelytanulmányai, 9/2021.; http://ejszh.justice.hu/sites/default/files/working_papers/lwp_2021_9_toma.pdf (letöltve: 2021. október 26.)

megítélésénél nem annak van jelentősége, hogy mennyit és milyen díjazás mellett dolgozik valaki, hanem annak, hogy valódi és tényleges munkát végez, és tevékenysége nem tisztán kiegészítő vagy járulékos jellegű.⁴⁴

Az EUB 1986. július 3-ai ítéletében definiálta először átfogóan a munkavállaló fogalmát, mely a „Lawrie-Blum formula” néven vált ismertté.⁴⁵ Eszerint a munkaviszony jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.⁴⁶ Értelmezési szabályként azt is rögzítette, hogy a fogalmat olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. Szintén hangsúlyozta, hogy a munkavállaló fogalmának uniós koncepcióját tágan kell értelmezni, hiszen az határozza meg az egyik alapvető szabadság személyi hatályát.

A fent ismertetett uniós bírósági gyakorlatot vette alapul és rendelte irányadónak immár kodifikált formában az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló (EU) 2019/1152 irányelve (a továbbiakban: Átláthatósági irányelv) is a (8) preambulumbekkezdésében, az irányelv személyi hatályának definiálása kapcsán. E preambulumbekkezdés egyértelművé teszi továbbá azt is, hogy a munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a jogviszonyt.⁴⁷ Ez teljességgel egybecseng az irányadó magyar bírói gyakorlattal, mely szerint a szerződéses szabadság a szerződés tartalmának - nem elnevezésének - meghatározására terjed ki. Ebből eredően a munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető más jogviszonynak, azt a szerződő felek akaratára sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól.⁴⁸

⁴⁴ C-53/81. Levin-ítélet 17. pont. Az ügyben egy brit állampolgárságú nő Hollandiában alacsony óraszámú szobalányként egészítette ki jövedelmét.

⁴⁵ Ebben az esetben az EUB rámutatott arra, hogy a gyakornok tanár az iskola által kiadott feladatokat teljesítette, az iskola által meghatározott időpontban és időtartamban, az iskola utasításait követte, illetőleg köteles volt betartani annak szabályait. Mindezek alapján rögzíthető, hogy a gyakorlata teljes ideje alatt az iskola irányítása és felügyelete alatt állt. A gyakorlati ideje meghatározó részében órákat kellett adnia, mely tevékenységével gazdasági értéket is teremtett az iskola számára. Díjazása az általa végzett tevékenység ellenértékéeként funkcionált. Önmagában az a körülmény, hogy a gyakornok hetente csak néhány órát adott, és a tanári fizetésnél alacsonyabb díjazásban részesült, még nem akadályozta annak, hogy munkavállalónak minősüljön. Hasonlóan munkavállalónak minősül a gyakorlati idejét töltő jogász, hiszen a tanulmányai során elsajátított ismereteit kell a gyakorlatban alkalmaznia, azaz valóságos és tényleges tevékenységet folytat, teszi ezt a gyakorlatvezetője irányítása alatt, díjazásért.

⁴⁶ C-66/85. Lawrie-Blum-ítélet 16. és 17. pont

⁴⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, Preambulum (8) bekezdés. „...A nemzeti jogban meghatározott önálló vállalkozói státusszal való visszaélés – akár nemzeti, akár határokon átnyúló esetekben – egy olyan formája a megtévesztő módon bejelentett munkavégzésnek, amelyet gyakran a be nem jelentett munkavégzéssel hoznak összefüggésbe. Színlelt önálló vállalkozói tevékenységről akkor beszélünk, amikor egy személy – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önálló vállalkozóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző. E személyeknek ezen irányelv hatálya alá kell tartozniuk. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a viszonyt.”

⁴⁸ EBH2002.677.

A magyar és az uniós jogban a jogviszony minősítésekor irányadó szempontokat magában foglaló és a jelen rész vizsgálati alapját képező két fogalommeghatározás egyes elemei tehát a következők.

1. táblázat: *A munkaviszonyt minősítő ismérvei a magyar bírói gyakorlatban és az EUB gyakorlatában*

MAGYAR SZABÁLYOZÁS

A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles

- a munkáltató irányítása szerint
- munkát végezni,
- a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és
- munkabért fizetni.

AZ EUB ÁLTAL KIMUNKÁLT FOGALOM

A munkaviszonynak jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy

- meghatározott ideig
- más javára és más irányítása alatt,
- tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végez,
- díjazás ellenében.

Jól látható, hogy a magyar és az uniós kritériumok jelentős részben átfedést mutatnak. Kérdés, hogy az egyes fogalmi elemek között vajon tényleges tartalmi azonosságok fedezhetők-e fel, és amennyiben igen, mennyiben hozható egymással összhangba a két kritériumrendszer. Ennek megállapítása érdekében azt a módszert követtük, hogy a magyar és az uniós kritériumrendszer⁴⁹ első ránézésre hasonló elemeit – ahol lehet – párba állítjuk, és a szempontokat egybevetve elemezzük azok bírói gyakorlatban megjelenő tartalmát. Ahol a magyar vagy az uniós kritériumok párba állítása nem lehetséges, ott az egyes minősítési ismérveket önállóan elemezzük. Majd ezen egybevetett szempontrendszer alapján azt vizsgáljuk, hogy a platform alapú munkavégzés hogyan minősíthető e kritériumok alapján.

1.1. *A „munkáltató irányítása szerint” / „más javára és más irányítása alatt”*

A magyar gyakorlat szerint a munkaviszonynak az egyéb jogviszonytól való elhatárolása szempontjából elsődlegesen kell értékelni a munkavégzés önálló vagy önállótlan, függő jellegét, az alá-fölérendeltség fennálltát, amely a munkáltató széles körű (a munkaviszony helyére, idejére, módjára is kiterjedő) utasítási jogában nyilvánul meg. Ezen elhatárolási kritérium tekintetében a hazai joggyakorlat egyértelmű megállapítást tett arra vonatkozóan, hogy abban az esetben, ha a munkavégzést a munkáltató napi utasítása és ellenőrzése jellemezi, a jogviszonyban az alá-fölérendeltség, és nem az önállóság érvényesül⁵⁰, akkor felek által választott vállalkozási szerződés helyett munkaviszony fennállása állapítható meg.⁵¹ Az elhatárolás szempontjából az utasításadás jogára helyezte a hangsúlyt a Legfelsőbb Bíróság, amikor kimondta, hogy az utasításadási jognak és a személyes munkavégzési kötelezettségnek a hiánya kizárja a

⁴⁹ Az EUB gyakorlatával kapcsolatban bővebben: RISAK – DULLINGER 2020 i.m., 26-44. o.

⁵⁰ Ezt erősítette meg a EBH2005. 1337. sz. döntés is, melyben rögzítésre került, hogy ha a rendszeres munkavégzés szolgálatvezénylés alapján, meghatározott helyen és időben, a munkavégzés módjára is kiterjedő utasítás, ellenőrzés mellett, óradíj ellenében történt, az megfelelt a munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltségnek [1992. évi Mt. 75/A. §].

⁵¹ Pl. EBH2006. 1438., BH2020. 373., EBH2002. 677.

munkaviszony fennállásának a megállapítását,⁵² ugyanakkor az utasításadás jogával összefüggésben pedig szűkítette annak terjedelmét a munkavégzés módjára, annak minden elemére vonatkozóan.⁵³ Ennek megfelelően rögzíti a 7001/2005. FMM-PM számú együttes irányelv is, hogy az alá-fölérendeltség a munkaviszony elsődleges minősítő ismérve; ugyanakkor az utasítási jog megléte önmagában csak az egyik, de nem kizárólagos - nem feltétlenül döntő - szempont a minősítés során. Ugyanis az utasítás jogosultságától nincs megfosztva sem a megbízó, sem pedig a megrendelő, tehát azt kell vizsgálni, hogy az utasítás a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjed-e.

Az EUB az alá-fölérendeltség megállapítása melletti tényezőként értékelte, ha az érintett a szerződéses partnere irányítása és felügyelete alatt állt,⁵⁴ a munkaidő-beosztása, a munkahelye és a munkaköri feladatok szabad megállapításában korlátozott volt (*Allonby*-teszt),⁵⁵ a végrehajtandó munkák és feladatok típusának, teljesítésük módjának és a munkatársak szabad megválasztásában nem rendelkezett kellő szabadsággal,⁵⁶ követnie kellett a szerződéses partnere utasításait, és be kellett tartania

⁵² EBH2005. 1236.

⁵³ BH2009. 220. Az alperes a felperestől megkövetelte az alperesi műsorszolgáltatónál érvényben lévő forgatási és vágási rend figyelembevételét, azonban nem jelenti azt, hogy a munkavégzés módjára, helyére és idejére is kiterjedő utasítási jog érvényesülne.

Ha a rendszeres munkavégzés szolgálatvezénylés alapján, meghatározott helyen és időben, a munkavégzés módjára is kiterjedő utasítás, ellenőrzés mellett, óradíj ellenében történt, az megfelelt a munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltségnek [1992. évi XXII. törvény 75/A. §].

⁵⁴ C-66/85. Lawrie-Blum-ítélet 18. pontja

⁵⁵ C-66/85. Lawrie-Blum-ítélet 18. pontja; C-3/87. Agegate-ítélet 36. pontja és a C-256/01. Allonby-ítélet 72. pontja. Utóbbi ítélet alapügyében Debra Allonby egy brit főiskola rész munkaidős oktatója volt, akit 1990 és 1996 között egy évre szóló szerződésekkel foglalkoztattak. 1996-ban a főiskola gazdasági megfontolásokból nem hosszabbította meg mintegy 300 rész munkaidős oktatója munkaviszonyát, miközben felajánlotta, hogy újra alkalmazásba veszi őket egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül. Allonby asszony és társai így lényegében folytatták korábbi munkájukat, de ekkor már nem a főiskola munkavállalóiként, hanem mint a kölcsönző céggel szerződő önfoglalkoztatók. Annak eldöntésében, hogy a Allonby asszony visszafoglalkoztatása munkaviszonynak minősül-e, az EUB az ún. alárendeltségi tesztet alkalmazta, és azt vizsgálta, hogy Allonby mennyire dönthetett szabadon a munkaidőbeosztásáról, a munkavégzési helyéről és a munkaköri feladatairól. Minthogy semmilyen jogkövetkezéssel nem járt, ha Allonby asszony nemet mond a főiskola „megrendelésére”, az EUB nem látta igazoltnak az alárendeltséget. Az ítéletből következően tehát alárendeltség hiányában nem minősül munkavállalónak az a kvázi önfoglalkoztató, aki egyébként gazdasági függőségben – de nem alárendeltségben – van a munkaadójával szemben, még akkor sem, ha a közösségi munkavállaló fogalom egyéb elemei (valódi gazdasági tevékenység, díjazás) fennállnak.

⁵⁶ C-270/13. Iraklis Haralambidis-ítélet 33. pontja. Az alapügyben egyebek mellett a kikötőhatóság elnöke jogviszonyának minősítése merült fel kérdésként. Az EUB a miniszter irányítási, ellenőrzési és szankcionálási jogkörére alapítottan állapította azt meg, hogy a kikötő hatóság elnöke és a miniszter alárendeltségi viszonyban álltak egymással. Az EUB e megállapításait a következő tényekből vezette le: a kikötő hatóság elnökét egyszer meghosszabbítható négyéves időtartamra a miniszter nevezi ki és fel is menthette, ha a kikötő irányítására vonatkozó hároméves operatív tervet nem hagyják jóvá, illetve ha a mérlegbeszámoló veszteséget mutat, azaz rossz pénzügyi irányítás esetén, vagy ha gazdálkodási szempontból olyan jelentős szabálytalanságokat állapítottak meg, amelyek veszélyeztetik a szervezet megfelelő működését, vagy mikor az elnök magatartása sérti a lojalitás és a kölcsönös együttműködés elvét. Az ellenőrzési jog mibenlétét az EUB abban látta, hogy a miniszter hagyja jóvá az előirányzott költségvetést, valamint a műszaki és operatív titkárság személyzetének meghatározásával kapcsolatos határozattervezeteket. Az EUB álláspontja szerint mindez azt eredményezte, hogy a kikötőhatóság elnökének mozgásterét a végrehajtandó munkák és feladatok típusának, e munka vagy e feladatok teljesítése

annak szabályait,⁵⁷ továbbá azt, ha a szerződéses partner szankcionálási joggal rendelkezett.⁵⁸ Emellett jelentőséget tulajdonított olyan körülményeknek is, mint például, hogy a munkavégzés körülményeit és a díjazást kollektív szerződés rendezte, illetőleg hogy az egyértelmű és világos feladatellátás érdekében a felek határozott idejű jogviszonyt létesítettek, melynek idejére a munkások egyfajta önálló gazdasági egységet képezve betagozódtak a vállalkozások szervezetébe.⁵⁹

Az alárendeltségi viszony kapcsán rögzíthető, hogy az EUB gyakorlata szerint egymagában ugyan nem alkalmas arra, hogy megalapozza a munkaviszony megállapítását, hiánya azonban már önmagában kizárja ennek lehetőségét.⁶⁰ Nem zárja ki alárendeltségi viszony és ezáltal a munkaviszony megállapítását az a körülmény, ha az érintett teljesítmény alapján, kollektív elszámolási alapon részesült díjazásban, vagyis, ha az üzleti kockázat megoszlott a foglalkoztató és a foglalkoztatott között. Ahogyan – egy másik ügyben⁶¹ megállapítottak szerint – önmagában az sem, ha az érintett maga határozta meg, mikor és mennyit dolgozik.⁶²

Mit jelent mindez a platform alapú munkavégzés minősítésére nézve? A fentiekből jól látható, hogy mind a hazai bíróságok, mind pedig az EUB gyakorlata nagy hangsúlyt fektet az alá-fölérendeltség minősítési szempontjára, melynek lényeges megnyilvánulása a munkáltató széleskörű utasításadási és ellenőrzési joga. Az utasítás joga a platform alapú munkavégzés során a munka elvégzésére vonatkozik, amelyet a platform küld el a munkát végző részére, az utasítás azonban nem terjed ki a munka végrehajtásának minden egyes fázisára. Nem szabad ugyanakkor megfeledkezni arról, hogy a szolgáltatás megrendelőjének kívánságai a munkavégző önrendelkezésének már mélyebb rétegeit érinthetik. Így például, mikor a megrendelő a személy- vagy élelmiszerszállítás esetén megmondja, hogy mikor és hol kívánja igénybe venni a szolgáltatást. A minősítési dilemma egyik lényegi magvát éppen az a kérdés adja, hogy a megrendelői „utasításokat” a platform csak közvetíti, vagy neki betudhatóak. Az azonban minden kétséget kizáróan a munka végrehajtására vonatkozó utasítási jog körében értékelendő, ha a platform meghatározza a munkavégzés különféle

módjának, a munkaidő és a munkahelynek a megválasztása terén, valamint a saját munkatársainak megválasztása terén korlátozott volt.

⁵⁷ A szakmai gyakorlatát töltő tanár jogviszonyának megítélése kapcsán az EUB azt emelte ki, hogy az a gyakornok az iskola által kiadott feladatokat teljesítette, az iskola által meghatározott időpontban és időtartamban, az iskola utasításait követte, illetőleg köteles volt betartani annak szabályait. Mindebből pedig arra a következtetésre jutott, hogy az érintett a gyakorlata teljes ideje alatt az iskola irányítása és felügyelete alatt állt (Lawrie-Blum-ítélet 18. pont). Egy másik ügyben az EUB a nevelőszülők esetében arra helyezte a hangsúlyt, hogy lehetővé kellett tenniük a velük szerződést kötő gyermekvédelmi szakszolgálatok számára a szakmai tevékenységük felügyeletét, valamint a náluk elhelyezett gyermek fejlődésének értékelését. Az alárendeltség a konkrét esetben abban öltött testet, hogy az adott közigazgatási szerv folyamatosan felügyelte és értékelte tevékenységüket a szerződésben foglalt követelményekre és szempontokra figyelemmel. A munkavállalói minősítésükön nem változtatott még az sem, hogy a jelentős mozgástérrel rendelkeztek feladataik mindennapos gyakorlása során (C-147/17. Sindicatul Familia Constanța és társai-ítélet 45-46. pont)

⁵⁸ C-270/13. Iraklis Haralambidis-ítélet 30-31. pontjai

⁵⁹ C-22/98. Becu és mások-ítélet 25-26. pont

⁶⁰ C-107/94. Asscher-ítélet 26. pont és C-256/01. Allonby-ítélet

⁶¹ C-3/87. Agegate-ítélet 36. pontja. Az alapügyben a brit halászok a fogásban való részesedés alapján voltak fizetve.

⁶² A „más javára és irányítása alatt” kritérium kapcsán v.ö. RISAK – DULLINGER 2020, i.m., 35-37. o.

körülményeit (pl.: cég lógóját kell viselni a ruhán és a munkaeszközön), többlétszolgáltatás nyújtását írja elő (pl.: utasok részére vizet kell biztosítani), vagy meghatároz bizonyos elvárt magatartásformákat (udvarias bánásmód, tisztesség fenntartása), illetőleg lefektet bizonyos technikai minimumkövetelményeket (pl.: milyen évjáratú autót lehet használni).⁶³ A platformmunkás tehát sok esetben köteles a platformon regisztrálni, és ezzel egyidejűleg elfogadni az általános szerződési feltételeket, szabályzatokat, melyek voltaképpen a platform által egyoldalúan diktált munkafeltételek.⁶⁴

A platform alapú munkavégzés mint önfoglalkoztatási forma – vagyis annak polgári jogi kerete – mellett érvelők a fentiekkel szemben azt hozzák fel legfőbb érvként, hogy a munkát végzőknek lehetőségük van az alkalmazás ki-bekapcsolására, a munka elfogadására vagy annak visszautasítására, az irányítás joga tehát a munkát végző személy kezében összpontosul. A rendelkezésre állási kötelezettség, amely a klasszikus minősítési szempontok szerint a munkavállaló alapvető kötelezettsége, szintén hiányzik a platform alapú munkavégzésnél, a munkát végző – elvben – akkor és annyit dolgozik, amennyit akar. Ezzel szemben figyelmet érdemel a német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht, a továbbiakban: BAG) nemrégiben hozott eseti döntése.⁶⁵ A BAG megállapítása szerint igaz, hogy a platform által felkínált munkát nem volt köteles elfogadni, de az értékelési rendszer úgy volt kialakítva, hogy csak a magas besorolási szint tette azt lehetővé számára, hogy egyszerre több megrendelést fogadjon el annak érdekében, hogy azokat egy útvonalon teljesítse, és így valóban magasabb órabért érjen el. Ez az ösztönző rendszer pedig arra készítette a munkavállalót, hogy folyamatosan figyelje az applikáció által felkínált feladatokat, azaz folyamatosan rendelkezésre álljon munkavégzés céljából, majd a szokásos tartózkodási helye szerinti körzetben folyamatos ellenőrzési tevékenységeket folytasson azért, hogy az algoritmus a besorolási szintjét növelje, aminek eredményeként egyszerre több feladatot is elvállalhasson ugyanazon az útvonalon a jövedelme növelése érdekében.

A fenti BAG-döntés a platformmunka egyik legfőbb jellemző specifikumára, a digitalizált értékelési mechanizmusra és annak rendszeralkotó jelentőségére mutat rá. Ezek az értékelési rendszerek esszenciális elemei a platformok működésének. A platformmunka konstrukcióit az a magasfokú jóléti igény hívja életre, mely azt követeli meg, hogy egy szolgáltatás lehetőleg azonnal, magas szinten és alacsony költségen, vagyis rendkívül hatékonyan álljon rendelkezésre. A platform akkor versenyképes, ha a munkaerőkeresletet és -kínálatot úgy tudja összepárosítani, hogy e követelményeknek minél jobban megfeleljen. Mivel a platform azonnali jelleggel, alkalmi kapcsolatot hoz létre a munkaerőt kereső és munkavégző között, instant módon kell megteremtenie azt

⁶³ v.ö. RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, PhD értekezés; Budapest, 2020.; 55. o., https://ajk.kre.hu/images/doc6/DOKTORI/dr_Racz_Ildiko_PhD_ertekezes_muhelyvitara.pdf (letöltve: 2021. október 22.)

⁶⁴ SZÉKHELYI B. Réka: *A digitális platformokon keresztül nyújtott munka*. Wolters Kluwer, Munkajog 3/2019. 40-45. o.; 42. o.

⁶⁵ A BAG 2020. december 1. napján hozott, 9 AZR 102/20. számú ítélete; ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0. Az esetet ismerteti: Johanna WENCKEBACH: *Eine wichtige Entscheidung für die digitalisierte Arbeitswelt*. 04. Dezember 2020, <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Eine-wichtige-Entscheidung-fuer-die-digitalisierte-Arbeitswelt~.html> (letöltve: 2021. október 25.)

a bizalmi alapot, amely minden munkavégzésnek alapvető feltétele, s amelynek kifejlődésére egyébként a hagyományos munkaviszonyban jellemzően van kellő idő és megfelelő jogi keret (próbaidő). Ezt a bizalmat éppen a munkát végző személyéről a platform által végzett értékelés tudja létrehozni, amely a munkát végző várható hatékonyságával, megbízhatóságával kapcsolatos adatok intelligens feldolgozására épül. Az értékelés lesz tehát végső soron a hatékonyság, vagyis a kívánt jóléti szint elérésének garanciája.⁶⁶

Az értékelési mechanizmusok jelentőségéből az is következik, hogy a platform valójában széles körű ellenőrzési jogot tart fent magának a munkát végző munkájával, magatartásával kapcsolatban. A platformok – munkáltatói minősítésükkel szembeni ellenérvként – gyakorta arra hivatkoznak, hogy a minőségellenőrzést (részben) kiszervezik, vagyis a szolgáltatást igénybe vevőre delegálják azáltal, hogy a megrendelők értékelik a foglalkoztatott munkáját.⁶⁷ Az ellenőrzés azonban nem tűnik el, csupán „átalakul”, sőt a munkavégzés rendkívül sok momentumát érinti. Az értékelést ugyanis ronthatják a platform által képzett, a kevésbé hatékony munkát végzők háttérbe szorítását szolgáló szempontok is (pl. a munka visszautasítása). Az sem ritka, hogy a platformok bizonyos fokú aktivitást, vagy bizonyos mértékű értékelési szintet várnak el. Az alulmaradó platformmunkás díjazása kevesebb lehet, elérhetetlenné válhatnak számára bizonyos munkalehetőségek (pl. kedvező időszávok), sőt akár ki is zárhatja magát a platformról, így az értékelésnek az egész jogviszony léteire kiható jelentősége lehet. Az értékelési rendszer tehát komoly nyomás alatt tarthatja a platformmunkásokat.⁶⁸

Ezen a ponton érdemes utalni az EUB által elbírált Asociación Profesional Elite Taxi-ügyben készült főtanácsnoki indítvány Uberről érintő megállapításaira. Eszerint az Uber ellenőrzést gyakorolt az árra; a sofőrre és a járművekre vonatkozó előzetes követelmények révén a minimális biztonsági feltételekre; a közlekedési kínálat elérhetősége érdekében a sofőröket arra ösztönözte, hogy a jelentős kereslettel jellemezhető időpontokban és helyszíneken végezzenek szolgáltatást; az értékelési rendszer útján a sofőrök magatartására; végül pedig fenntartotta magának a platformról való kitiltás jogát is. A főtanácsnok szerint bár ez az ellenőrzés nem a klasszikus alárendeltség módja szerint zajlik, mégsem szabad, hogy megtévesszen bennünket a látszat. Az Uber által gyakorolthoz hasonló, pénzügyi ösztönzőkön és az utasok által végzett decentralizált értékelésen alapuló közvetett ellenőrzés, a maga

⁶⁶ Ehhez v.ö. RAB Árpád: *A digitális kultúra hatása az emberi viselkedésre a gamifikáció példáján keresztül*; PhD-értékelés. Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológiai Doktori Iskola, Budapest, 2015, 15-19. o.;

http://phd.lib.uni-corvinus.hu/916/1/Rab_Arpad.pdf (letöltve: 2021. november 25.);

és RAB Árpád: *A mesterséges intelligencia társadalma*. (Előadás az Európai Jogi Szaktanácsadói Hálózat 2021. november 22-24. napján online tartott képzésén, 2021. november 22.);

Jeremias PRASSL: *What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work*. Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 41., 1/2019.

Valerio DE STEFANO: „Negotiating the algorithm”: *Automation, artificial intelligence and labour protection*. Employment Working Paper No. 246., ILO, Genf, 2018.

RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés*. In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter (szerk.): XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója, Jog és Állam, 29. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 227-235. [„RÁCZ 2020b”]

⁶⁷ V.ö. SZÉKHELYI 2019 i.m., 42.o.

⁶⁸ V.ö. GYULAVÁRI 2019a i.m., 47. o.; RÁCZ 2020a i.m., 156. o.

méretgazdaságossági hatásával legalább olyan, ha nem fokozottabb hatékonyságot tesz lehetővé, mint a munkáltató által munkavállalói részére adott formális utasításokon, és ezek végrehajtásának közvetlen ellenőrzésén alapuló irányítás.⁶⁹ A főtanácsnok e megállapításával lényegében munkaviszonynak minősítette az ügyben vizsgált Uber-konstrukciót.

A platform és a munkát végző alá-fölérendeltségénél döntő kérdés, hogy az adott platformon végzett munka milyen súlyt képvisel a munkát végző létfenntartásában. Ennek mérőszáma lehet az adott platformon keresztül lekötött időbeli elérhetősége illetve munkával töltött ideje, továbbá a platformon keresztül szerzett jövedelem aránya a teljes jövedelméhez képest.⁷⁰ (Ez utóbbi szempontot jelentősen relativizálhatja, ha a platformmunkát a munkavégző tanulás, nyugdíj stb., tehát nem aktív jövedelemszerző tevékenység mellett végzi.) Ha az időráfordítás és a szerzett jövedelem tükrében arra következtethetünk, hogy a platformon végzett munka az egyén létfenntartással kapcsolatos aktivitásában jelentős súlyt képvisel, ez az egyén alárendelt, kiszolgáltatott, gazdaságilag függő helyzetét alátámasztó körülmény, amely erőteljes érv a munkaviszony fennállása mellett. Ehhez képest, ha a fenti mérőszámok a járulékos, kiegészítő jellegű munkavégzés összképét adják, ez azt erősíti meg, hogy a felek között valóban mellérendelt kapcsolat áll fent, ahol nem szükséges a munkajog védelem.

Abban a kérdésben, hogy a platformmunkás és a platform viszonya mennyiben az alá-fölérendeltség vagy mennyiben a mellérendeltség jellegzetességeit mutatja, a felek kapcsolatrendszerének három fázisát is szükséges vizsgálni. (1) A kapcsolatfelvétel fázisában történik meg a platformon történő regisztráció, és ehhez kapcsolódóan a jelentkező részéről különféle – a platform által kért – adatok megadása (digitális adataihoz való hozzáférés engedélyezése), illetve a platform tájékoztatása az együttműködés későbbi jellemzőiről. Ez azért lehet releváns a későbbi jogviszony minősítése szempontjából, mert a platform által hozzáférhető adatok köre jelentősen befolyásolja majd, hogy a platform milyen terjedelemben gyakorolhat majd kontrollt a munkát végző fölött, milyen szempontok szerint értékelheti munkáját, viselkedését.⁷¹ (2) A szerződéskötés fázisában a platform és a munkát végző között valamilyen jogügylet jön létre, melynek feltételrendszerét részben általános szerződési feltételek is rögzíthetik. A felek szerződéses kapcsolatrendszerét teljes terjedelmében fel kell tárni, ideértve az azon elektronikus dokumentumokba foglalt feltételeket is, amelyeket a munkát végző adott esetben csak egy-egy kattintással fogadott el az ügyletkötés folyamata során. (3) Döntő információkkal fog szolgálni a teljesítés fázisának vizsgálata, melyben megmutatkozik, hogy – akár az írásba foglalt szerződési feltételektől ráutaló magatartással eltérve – milyen tényleges jellemzők szerint zajlik a munkavégzés.

1.2. A munkáltató köteles munkabért fizetni / „díjazás ellenében”

Munkaviszony esetén a munkáltató az Mt. szabályai szerint megállapított, rendszeres díjazásban (munkabér) részesíti a munkavállalót, mely az elvégzett munka

⁶⁹ C-434/15. Asociación Profesional Elite Taxi-ügyben előterjesztett főtanácsnoki indítvány 51-52. pont

⁷⁰ Rab Árpád szóbeli észrevételei alapján.

⁷¹ Rab Árpád szóbeli észrevételei alapján.

ellenértéke. A díjazás tekintetében a Legfelsőbb Bíróság rögzítette, hogy abban az esetben, ha a díjazásra havonta 10-én az alkalmazottak munkabérfizetésével együtt, azzal azonosan, bérfizetési listán kerül sor, valamint, hogy a vállalkozóként biztosított jövedelem könyvelése és a számlázás a foglalkoztatótól nem független, az azt támasztja alá, hogy a felek vállalkozási szerződése színlelt.⁷² A havi rendszerességű fizetés esetében⁷³ az is rögzítésre került, hogy mivel megbízási szerződés esetén is lehetősége lehet a feleknek, a díjazás részletekben való megfizetésére a fizetés ezen formája önmagában nem támasztja alá a munkaviszony fennálltát. A rendszeres díjazást a 7001/2005. FMM-PM számú együttes irányelv is másodlagos minősítő jegyként rögzíti, hiszen tartós megbízási szerződés esetén az elvégzett munka díjazása rendszeres lehet, és a vállalkozó előleget kérhet a megrendelőtől, azonban mindez nem érinti a szerződés típusának minősítését, ha egyébként a munkavégzés további meghatározó jegyei a polgári jog körébe tartozó jogviszony meglétét támasztják alá.

Az alárendeltség mellett az EUB által kidolgozott minősítőjegyek között is alapvető elemként szerepel a díjazás. E kritérium azon megfontolásból ered, hogy a szabad mozgás joga csak azokat illeti meg, akik gazdaságilag aktívak. Az EUB a legkülönbözőbb konstellációkban vizsgálta már a díjazás kérdését, de nem jellemző, hogy pusztán a díjazással összefüggő probléma miatt zárta volna ki a munkavállalói minőség megállapítását. Az EUB a díjazás kapcsán tehát rendkívül tág értelmezést követ, jellemzően annak tulajdonított jelentőséget, hogy az érintett által kapott összegeket szakmai tevékenységének ellentételezéseként⁷⁴ fizették-e meg, illetőleg hogy a szakmai tevékenységgel összefüggésben kapott összegek vagyoni előnyt keletkeztetnek-e nála.⁷⁵ Így például díjazásnak tekinthető az ellátás és a „zsebpénz” is, ha azt az elvégzett munka ellenértékéeként adják és az adott tevékenység alapvetően szükséges az adott közösség működéséhez.⁷⁶

Nincs jelentősége annak, hogy az érintett adott tevékenységből származó jövedelme nem fedezi alapvető szükségleteit, vagy a tevékenységből származó jövedelme nem éri el még a létminimumot sem, és emiatt szociális támogatást igényel,⁷⁷ esetlegesen alacsonyabb a minimálbérnél.⁷⁸ Ahogyan annak sem, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott esetlegesen kevesebbet keres, mint a teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló.⁷⁹ Nem meghatározó a munkavállalói minőség

⁷² EBH2006. 1438.

⁷³ BH2020. 373.

⁷⁴ A tevékenység ellenértékének kritériuma nem egyértelmű például a doktori ösztöndíjas esetén, aki doktori értekezésének elkészítéséhez kap kutatási ösztöndíjat. Az EUB a konkrét ügyben nem foglalt egyértelműen állást, hanem a tagállami bíróságra bízta annak feltárását, hogy mennyiben áll az ösztöndíjas az intézet irányítása alatt és végez részére tevékenységet, és ehhez képest mennyiben tekinthető az ösztöndíj ezen tevékenység ellentételezésének (C-94/07. Raccanelli-ítélet 37. pont).

⁷⁵ C-658/18. UX-ítélet 97-102. pont és C-109/04. Kranemann-ítélet 18. pont

⁷⁶ C-196/87. Udo Steymann-ítélet 12. és 13. pontjai

⁷⁷ C-53/81. Levin-ügy 15. pontja, a 139/85.Kempf-ítélet2. és 16. pontja, a C-213/05. Geven-ítélet 27. pontja, C-444/93.Megner és Scheffel-ítélet 18. pontja

A Kempf ügyben egy Hollandiában élő német, részmunkaidőben foglalkoztatott zenetanár heti 12 órát adott annak érdekében, hogy így egészítse ki létminimum alatti jövedelmét.

⁷⁸ C-316/13. Fenoll-ítélet 33. pontja

⁷⁹ C-66/85. Lawrie-Blum ítélet 21. pontja. Az EUB azt értékelte, hogy a gyakornok díjazása az általa végzett tevékenység ellenértékéeként funkcionált. Önmagában az a körülmény, hogy hetente csak néhány órát adott,

megállapítása kapcsán az sem, hogy a díjazás fedezete milyen forrásból származik, állami finanszírozás útján valósul-e meg.⁸⁰ Adott esetben még az sem feltétlenül követelmény, hogy a díjazás magától a munkáltatótól származzon.⁸¹

A tag értelmezéssel némileg szembe megy a kirakatprostituáció jogviszony minősítése kapcsán kifejtett azon álláspont, melyben az EUB egyebek mellett arra is figyelemmel volt, hogy az érintett személy teljes mértékben közvetlenül maga kapja-e meg a díjazást. Utóbbi körülmény fennállása esetén az adott személy nem munkavállalónak, hanem önfoglalkoztatónak minősült.⁸² E megállapítás azonban minden bizonnyal az adott speciális tevékenységnek és az ügy egyedi körülményeinek tudható be. Legalábbis Risak és Dullinger eme ügy kapcsán kifejtett nézete szerint általában a háromszereplős jogviszonyokban a feladatokat teljesítő fél munkavállalónak minősül, ha a közvetítőnek a díjazásból valamilyen módon részesedést juttat.⁸³

A platform alapú munkavégzés esetén a díjazás kérdése inkább a munkaviszony megállapításával szembe ható tényező, hiszen általában hiányzik a havi jellegű alpbérfizetés; a díjazás jellegét tekintve leginkább a teljesítménybérezésre hasonlít. A havi munkabér megfizetésének kötelezettségét az Mt. rögzíti.⁸⁴ Ugyan a kizárólag teljesítménybér-alapú foglalkoztatás nem kizárta a munkaviszony keretei között sem, de még a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében is - legalább havonta - fizetni kell az alpbér felének megfelelő összegű garantált bért.⁸⁵ A platform alapú munkavégzése esetén a rendszeres díjfizetés mellett – foglalkoztatási kötelezettség hiányából adódóan – az állásidőre járó alpbér-fizetési kötelezettség,⁸⁶ valamint a minimálbér és garantált bérminimumra vonatkozó szabályok alkalmazása is hiányzik.⁸⁷ Jellemző a minimálbér alatti, vagy maximum akörüli juttatás, sőt előfordult például olyan eset is, hogy egy londoni Uber sofőr munkabére negyedével volt a minimálbér alatt.⁸⁸ A platform alapú munka munkaviszony jellegére utalhat, ha a díjfizetés mindig a platformon keresztül történik, és munkát végző nem az ügyféltől kapja a fizetését, illetve ha az ügyféltől külön felvett összeg (pl. borraivaló) sorsát is valamiképpen szabályozza a platform. Az is munkaviszonyra utaló jellegzetesség, ha a munkát végző – a munkabér-jellegű kifizetésekhez hasonlóan – rendszeresen, fizetésnaphoz igazodóan, tehát az

és a tanári fizetésnél alacsonyabb díjazásban részesült, még nem akadályozza a munkavállalói minőség megállapításának.

⁸⁰ C-344/87. Bettray-ítélet 15. és 16. pontjai, C-1/97. Birden-ítélet 28. pont; C-188/00. Kurz-ítélet 34. pont

⁸¹ Így munkavállalónak minősül az a személy is, aki a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami hatóságok elismerésével és pénzügyi támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából, szakmai gyakorlat formájában ténylegesen dolgozik (C-229/14. sz. Balkaya-ítélet 52. pontja)

⁸² C-268/99. Jany-ítélet 70. pontja. Az EUB ezen ítéletében elsődlegesen az önfoglalkoztató fogalmi elemeit fektette le. E szerint önfoglalkoztatónak minősül az, (1) aki nincs semminemű alárendeltség a végzett tevékenységének kiválasztása, munkafeltételei és díjazásának feltételeit illetően; (2) kizárólag a saját felelősségére végez munkát; és (3) díjazás fejében, amelyet teljes mértékben, közvetlenül az önfoglalkoztató kap.

⁸³ RISAK – DULLINGER 2020, i.m. 38. o.. A díjazás körében az EUB gyakorlat kapcsán bővebben v.ö. RISAK – DULLINGER 2020, i.m., 37-39. o.

⁸⁴ Mt. 155. §, 157. §

⁸⁵ Mt. 138. § (6) bek.

⁸⁶ Mt. 146. § (1) bek.

⁸⁷ Mt. 136. § (1) bek., 153. §

⁸⁸ Bővebben: GYULAVÁRI 2019a i.m., 48. o

egyes munkafeladatokról időben elkülönülő szisztéma szerint kapja a fizetését. Ha a díjszabás meghatározásában is a platform játszik döntő szerepet, és nem az ügyfél valamint a munkát végző alkuja, ez is a munkaviszony léte mellett szóló érv.

1.3. „Személyesen munkát végezni”

Az Mt. a munkavállaló részére munkavégzési kötelezettséget ír elő, mely kötelezettség teljesítésének feltételeként előírja, hogy azt személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint kell végeznie.⁸⁹ A fentiek alapján rögzíthető, hogy lényeges elhatárolási szempont a munkaviszony megállapíthatóságánál a személyes teljesítés (munkavégzés) kötelezettsége⁹⁰, melyet a 7001/2005. FMM-PM számú együttes irányelv is elsődleges minősítő jegyként rögzít, és – szemben az EUB által alkalmazott vizsgálati sémával –, nem kötött tényleges és valós gazdasági tevékenység végzéséhez.

Lényeges ugyanakkor, hogy a munkaviszony esetében az ellátandó feladat, illetve tevékenység közvetlenül és konkrétan a munkakör által meghatározott, folyamatos, ismétlődő és rendszeres.⁹¹ A polgári jogi jellegű jogviszonyban a munkavégzési kötelezettség jellemzően eseti munkára, feladatra vonatkozik, illetve rendszertelenül jelentkezhet.⁹² A 7001/2005. FMM-PM számú együttes irányelv is úgy rögzíti, hogy a feladat munkakör jellege, rendszeressége⁹³, folyamatosan ismétlődő volta más, a munkaviszonyra jellemző minősítő jegyek egyidejű fennállása mellett egyértelműen a munkaviszonyt valószínűsíti.

A platform alapú munkavégzés során a személyes munkavégzési kötelezettség nem szükségszerűen követelmény, hogy a munkát végzők a szerződésben meghatározott feltételek szerint adott esetben jogosultak helyettes állítani, mely körülmény a hazai gyakorlat szerint kizárja a munkaviszony fennállásának a megállapítását.⁹⁴ A képet azonban árnyalja a platformok állandó minőségellenőrzési formája, amely alapján a helyettes állítása pusztán elméleti és nem tényleges lehetőség, az egyes felhasználói profilok (ezáltal azok értékelése is) személyhez kötöttek. Az értékelés jellemzően nem hordozható egyik platformról a másikra.⁹⁵ Amennyiben a platform munkavállaló átadja a feladat végrehajtását, saját profiljának értékelését kockáztatja. A személyes munkavégzési kötelezettség kapcsán a brit hatóság például⁹⁶ a Pimlico Plumbers-ügyben leszögezte, hogy egy szerződés lényegi eleme, hogy egy adott

⁸⁹ Mt. 52. § (1) bekezdés a-c) pontja

⁹⁰ EBH2005. 1236. sz. döntés rögzítette, hogy a személyes munkavégzési kötelezettségnek a hiánya kizárja a munkaviszony fennállásának a megállapítását.

⁹¹ KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020, 165-166. o.

⁹² A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyoknak a szolgáltatás tárgya szempontjából történő elhatárolásáról: ld. KISS 2020 i.m., 23-25. o.

⁹³ Az EBH2005. 1337. sz. döntésben is rögzítésre került, hogy ha a rendszeres munkavégzés szolgálatvezénylés alapján, meghatározott helyen és időben, a munkavégzés módjára is kiterjedő utasítás, ellenőrzés mellett, óradíj ellenében történt, az megfelelt a munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltségnek.

⁹⁴ Nem keverendő össze az Mt. szerinti munkakör-megosztással, ahol a felek már eleve a munkakörbe tartozó feladatok több munkavállaló általi közös ellátásban állapodnak meg.

⁹⁵ GYULAVÁRI 2019a i.m., 47. o.

⁹⁶ Bővebben KUN 2018. i.m. 397. o.l

személy végezze el a kiszabott munkát (márpedig a legtöbb platformmunka esetében valójában erről van szó), akkor a személyt munkajogi garanciák illetik meg, még akkor is, ha tartalmaz olyan klauzulát, hogy a dolgozó helyetttest állíthat.

1.4. „Tényleges és valós gazdasági tevékenységet végez”

Az EUB már többszörösen rámutatott arra, hogy az egyes tevékenységek csak annyiban esnek az uniós jog hatálya alá, amennyiben azok gazdasági tevékenységnek minősülnek. Ennyiben az EUB szűkebben vonja meg a munkavállalói státusz határvonalait, mint a magyar jog, ugyanis munkajogunkban nem kizárt, hogy munkaviszony ne gazdasági, hanem pl. szociális, rehabilitációs céllal létesüljön.⁹⁷ Nyilvánvaló, hogy ez a kitétel nem csupán a munkavégzésnek, hanem az önfoglalkoztatásnak is sajátja, így nem alkalmas arra, hogy elhatárolási ismérvként funkcionáljon. Ennek ellenére több ügyben is szerephez jutott e kitétel. Így például az EUB kimondta, hogy a nemzeti csapatok alakítása tisztán sportjellegű kérdés és mint ilyen nem minősül gazdasági tevékenységnek.⁹⁸

Az EUB gyakorlatában már a Lawrie-Blum formula előtt is a munkavállalói minőség megállapításának alapvető kritériuma volt a tényleges és valóságos tevékenység. Így azok, akik kiegészítő vagy járulékos jellegű gazdasági tevékenységet végeznek, nem tekinthetők munkavállalónak.⁹⁹ Utóbbira lehet következtetni a jogviszonyon belüli rendszertelen munkavégzésből, illetve a ténylegesen elvégzett munkaórák csekély számából. Még ilyen esetben is érdemes azonban fokozott körültekintéssel eljárni, és jogviszonyt a maga egészében átfogóan értékelni. Ugyanis például az a körülmény, hogy az érintett személynek a jogviszony jellege miatt a munkáltató kérésére a munkáltató rendelkezésére kell állnia (behívásos, azaz *on-call* jogviszony), ismét a munkavállalói minőség megállapítása felé orientálhatja a bírói mérlegelést.¹⁰⁰

A valós és tényleges gazdasági tevékenység fennállása nélkül még a Lawrie-Blum formulában kifejezetten nevesített kritériumok megléte esetén sem lehet szó munkaviszonyról. Így hiába lehet megállapítani adott esetben, hogy a természetbeni ellátás és némi „zsebpénz” egy szociális szálló javára és irányítása alatt teljesített szolgáltatások ellenszolgáltatásának minősül, annak külön vizsgálata is szükséges, hogy az adott tevékenység valós és tényleges gazdasági tevékenységnek minősül-e. Ennek során pedig azt szükséges alaposabban megnézni, hogy az adott tevékenység szokásos munkaerőpiaci tevékenységnek minősülnek-e.¹⁰¹ E tekintetben figyelembe vehető a

⁹⁷ Gondolhatunk itt különösen a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (Szoctv.) 99/B-C. §-ai szerinti fejlesztő foglalkoztatásra, amely nemcsak sajátos, a Szoctv. hatálya alatt történő fejlesztési jogviszonyban, hanem az Mt. hatálya alá tartozó jogviszony keretei között is folytatható. A törvény meghatározása szerint az Mt. szerinti határozott idejű munkaviszonyban történő foglalkoztatás célja az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, új munkafolyamatok megismerése, új szakma elsajátítása, az ellátott felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő munkavégzésre. (Szoctv. 99/C. § (2) bek.)

⁹⁸ C-36/74. Walrave-ítélet 8. pontja, C-176. Lehtonen-ítélet 34. pontja

⁹⁹ C-53/81. Levin-ítélet

¹⁰⁰ C-357/89. Raulin-ítélet 14-15. pontjai

¹⁰¹ C-456/02. Trojani-ítélet 24. pontja. Az alapügyben a francia állampolgárságú Trojanit Belgiumban az Üdvhadserg egyik szállójában fogadták, ahol egy egyéni szociális és szakmai beilleszkedési program keretében hetente körülbelül 30 órán keresztül különböző szolgáltatásokat teljesített, ellátásért és némi

fogadó intézmény jogállása és gyakorlata, a társadalmi beilleszkedést elősegítő program tartalma és célja, valamint a szolgáltatás teljesítésének jellege és módja. Nem tekinthetők valós és tényleges gazdasági tevékenységeknek azok, amelyek egyedüli célja a tevékenységet gyakorló személyek átképzése vagy beilleszkedésének segítése. Így például nem minősül ilyennek az egykori drogfüggő saját társadalmi reintegrációja érdekében végzett munka.¹⁰²

A tényleges és valóságos tevékenység kritériumának megállapíthatóságával összefüggésben az EUB önmagában nem tulajdonított jelentőséget a munkavégzés rövid tartamának,¹⁰³ a teljesített munkaórák csekély számának¹⁰⁴ és a díjazás mértékének,¹⁰⁵ az érintett személy (pszichés vagy fizikai állapota miatti) magasabb vagy alacsonyabb termelékenységének,¹⁰⁶ vagy az üzleti kockázat szerződő felek közötti megoszlásának. Jelentősége van ugyanakkor a hosszabb ideje fennálló jogviszonynak,¹⁰⁷ a rendelkezésre állási kötelezettségnek,¹⁰⁸ a fizetett és betegszabadsághoz való jognak, a kollektív szerződés hatályának,¹⁰⁹ az adó és járulékok fizetésnek,¹¹⁰ továbbá annak, hogy az érintett mennyire köteles a szerződéses partnere utasításai szerint eljárni.¹¹¹ Ugyanakkor a fentiekben már kifejtettek alapján amennyiben az alacsony teljesített órák rendszertelen munkavégzéssel párosulnak, e körülmény már kizárhatja a munkaviszony

zsebpénzért cserébe. A vonatkozó rendelkezések értelmében az Üdvhadsereg feladata az, hogy fogadja és elszállásolja a kedvezményezetteket, és megfelelő pszicho-szociális segítséget nyújtson számukra önállóságuk, fizikai jólétük és a társadalomba való visszaailleszkedésük elősegítése érdekében. E célból az Üdvhadsereg minden kedvezményezettrel köteles személyre szóló beilleszkedési programban állapodik meg, amely meghatározza a kedvezményezett által elérendő célokat és az ennek megvalósítását szolgáló eszközöket.

¹⁰² C-344/87. Betray-ügy 17. pontja. Az alapügyben Betray egy német állampolgár volt, aki Hollandiában folyamodott tartózkodási engedélyért. Betray – aki drogfüggő volt - a holland szociális ellátórendszer keretében volt foglalkoztatva annak érdekében, hogy ily módon segítsenek neki visszaailleszkedni a társadalomba. A holland szabályozás célja az volt, hogy munkát biztosítson azon személyek számára, akik az állapotukból adódó körülmények miatt meghatározatlan ideig nem képesek rendes körülmények között munkát végezni Betray e foglalkoztatására tekintettel állította, hogy munkavállalónak minősül, mely miatt megilleti a munkavállalók szabad mozgáshoz való joga.

¹⁰³ C-413/01. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft-ítélet 25. pontjában az EUB kimondta, hogy önmagában a foglalkoztatás rövid tartama nem zárja ki a munkavállalói minőség megállapítását. Konkrét esetben az Ausztriában felsőoktatási tanulmányaiért támogatásért folyamodó olasz állampolgár, a támogatás igénylését megelőzően mindösszesen 2 és fél hónapig dolgozott pincérnőként. Ugyanakkor az évek óta fennálló jogviszony figyelembe vehető a munkavállalói minőséget erősítő tényként pl.: C-14/09. Genc-ítélet 27. pontjában rögzítettek szerint az EUB szükségesnek tartotta azt is mérlegelni, hogy a jogviszony közel 4 éve állt már fenn.

¹⁰⁴ A munkaórák csekély száma ugyancsak nem bír perdöntő jelentőséggel, az EUB még a heti 10 (171/88. Rinner-Kühn-ítélet 16. pontja), sőt 3 és 14 óra (C-213/05. Geven-ítélet 7. és 27. pontjai) közötti munkavégzés esetében is megállapíthatónak találta a munkavállalói minőséget.

¹⁰⁵ C-357/89. Raulin-ítélet 14. pontja és a C-14/09. Genc-ítélet 24-28. pontjai. A konkrét esetben egy török állampolgár Németországban dolgozott takarítóként részmunkaidőben, heti 5,5 óra időtartamban heti 7,87 órabér mellett. A szerződés alapján jogosult volt 28 nap fizetett szabadságra és betegszabadságra, továbbá kiterjedt rá a kollektív szerződés hatálya is. A jogviszony éveken keresztül fennállt.

¹⁰⁶ C-53/81. Levin-ítélet 16. pont; C-344/87. Betray-ítélet 15. és 16. pont, Kurz-ítélet 32. pont

¹⁰⁷ C-14/09. Genc-ítélet 27. pontjában rögzítettek szerint az EUB szükségesnek tartotta mérlegelni, hogy a jogviszony közel 4 éve állt már fenn.

¹⁰⁸ C-357/89. Raulin-ítélet 14. pont

¹⁰⁹ Genc-ítélet 27. pont

¹¹⁰ C-432. O v. Bio Philippe Auguste SARL-ítélet 25. pont

¹¹¹ C-66/85. Lawrie-Blum-ítélet 18. pont

fennállásának megállapítását.¹¹² Ahogyan az is, ha a tevékenység az adott személy átképzését vagy beilleszkedését szolgálja.¹¹³ A szakmai gyakorlatok esetében¹¹⁴ pedig speciális szempontként esik figyelembe, hogy vajon a gyakorlat időtartama elégséges-e ahhoz, hogy a munkát a gyakornok ténylegesen megismerje és elsajátítsa.¹¹⁵

A platformalapú munkavégzés kapcsán – a platformok profitorientáltsága okán – témánk vonatkozásában fel sem merül, hogy ne gazdasági tevékenységről lenne szó, így az elhatárolás kérdésében ez az ismérv részletesebb elemzést nem kíván.

1.5. „Meghatározott ideig”

Az Mt. rendszerében a határozatlan idő a munkaviszony természetes tartalmi elemei közé tartozik, vagyis ha a felek ettől kifejezetten nem térnek el, akkor a munkaviszony határozatlan időre, azaz előreláthatóan tartós jelleggel jön létre.¹¹⁶ Előfordulhat, hogy a felek jogviszonyát nem a tartósság jellemzi, hiszen az Mt. az atipikus foglalkoztatási formák között szabályozza a határozott idejű munkaviszonyt,¹¹⁷ sőt nem zárja ki az igen rövid időre, akár egy-egy napra létrejövő munkaviszonyt sem. Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében ilyen esetekre kifejezetten biztosítja a munkaviszonyban való foglalkoztatás kereteit.¹¹⁸

Figyelemre méltó, hogy bár az EUB maga építette be a fogalomba a „meghatározott ideig” fennállás kitételét, önmagában a jogviszony fennállásának rövid időtartama mégsem tekinthető perdöntő jelentőségűnek, így akár egy két és fél hónapig¹¹⁹ sőt, akár csak egy hónapig fennálló jogviszony esetében sem tartotta kizártnak a munkavállalói minőség megállapítását.¹²⁰

¹¹² C-357/89. Raulin-ítélet 14. pontja. Az alapügyben a francia állampolgárságú nő Hollandiában 1986. március 5-től november 3-ig terjedő időszakra létesített ún. behívásos („on-call”) jogviszonyt, melyben főszabály szerint nincs garantálva a teljesítendő munkanapok, vagy munkaórák száma. Az ilyen típusú jogviszonyokban a foglalkoztatott gyakran csak alig néhány órát dolgozik és azt is rendszertelenül. Adott esetben Raulin mindösszesen 60 órát dolgozott a jogviszonyban azt is 1986. március 5. és 21. között.

¹¹³ C-344/87. Bettray-ítélet 17. pont

¹¹⁴ Önmagában az a körülmény, hogy egy gyakornok termelékenysége alacsony, hetente csak kevés óraszámot teljesít és emiatt csak korlátozott díjazást kap, még nem zárja ki a munkavállalói minőség megállapítását. A Lawrie-Blum ügyben az EUB például arra helyezte a hangsúlyt, hogy az érintettnek a gyakorlati ideje meghatározó részében órákat kellett adnia, mely tevékenységével gazdasági értéket is teremtett az iskola számára (Lawrie-Blum ítélet 21. pontja és a C-344/87. Bettray-ítélet 15. pontja). Figyelemmel azonban arra, hogy a szakmai képzés keretében végzett gyakorlat célja elsődlegesen a szakmai alkalmasság fejlesztése, ezért a tevékenység tényleges és hatékony volta körében vizsgálat tárgyát képezheti az is, hogy az összes körülményt figyelembe véve a gyakornoknak elegendő idő állt-e a rendelkezésére ahhoz, hogy az adott munkával ténylegesen megismerkedjen, azt elsajátítsa (C-3/90. M.J.E. Bernini-ítélet 16. pontja).

¹¹⁵ A tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet érintő EUB gyakorlat kapcsán v.ö. RISAK – DULLINGER 2020, i.m., 31-35. o.

¹¹⁶ Mt. 45. § (2) bekezdés

¹¹⁷ Mt. 192. §

¹¹⁸ Mt. 201-203. §, 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

¹¹⁹ C-413/01. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft-ítélet 25. pontja. Konkrét esetben az Ausztriában felsőoktatási tanulmányaiért támogatásért folyamodó olasz állampolgár, a támogatás igénylését megelőzően mindösszesen 2 és fél hónapig dolgozott pincérnőként.

¹²⁰ C-22/08. Vatsouras/Koupatantze egyesített ügyekben hozott ítélet 25. és 29-30. pontjai.

A platform foglalkoztatások meghatározott körében a platformon keresztül közvetített feladatok egyszeri jellegűek, a létrejövő jogviszonyok emiatt jellemzően rendkívül rövid tartamúak. Ez a körülmény azonban önmagában nem hat a munkaviszonnyá minősítés ellen, hiszen a fentiek szerint a magyar jog a tartósság szempontjából szempontból jóval megengedőbb, rugalmasabb, mint az EUB kritériumrendszere, önmagában a tartósság hiánya egy atipikus - határozott idejű, vagy alkalmi - munkaviszonyra vonatkozó jellegzetesség.

1.6. Foglalkoztatási kötelezettség

A jogviszonyból eredően a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, azaz nemcsak joga követelni a munkavállaló teljesítését az előírt munkaidőben, de egyben kötelessége is őt munkával ellátni, és a jogviszony alapján díjazást fizetni. A foglalkoztatási kötelezettség terjedelmét és a munkajogviszony tartalmán belüli súlyát kapcsolatban a magyar bírói gyakorlat igen radikálisan határozta meg: ezt az irányvonalat fémjelzi a Kúriának azon eseti döntése, mely szerint a munkáltatót bizonyos keretek között akkor is terheli foglalkoztatási kötelezettség, ha a munkavállaló a szerződés szerinti munkakörre egészségileg alkalmatlanná válik.¹²¹ A magyar munkajog – ellentétben számos európai ország munkajogával¹²² – még a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeinek növelése érdekében bevezetett atipikus munkaviszonyok között sem ismer olyan típust, amelynél a foglalkoztatás óraszámja kizárólag a munkáltató igényeihez igazodik.¹²³ A kötetlen munkaidőbeosztás, amely több atipikus munkaviszony sajátossága,¹²⁴ az Mt. rendszerében kizárólag a munkaidő beosztására vonatkozhat,¹²⁵ és sosem annak mennyiségére, ami – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között – mindig a felek megállapodásának tárgya, egyben a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének időbeli kerete.¹²⁶

¹²¹ EBH2017. M.16.

¹²² A „casual work”/”alkalmi munka” ernyőfogalmával illeti a Eurofound a már korábban is idézett, napjaink új munkavégzési formáit bemutató tanulmánya (EUROFOUND 2020 i.m.), mint olyan munkavégzési formát, amelynél meghatározó módon a munkáltató igényeihez igazodik a munkaórák száma, foglalkoztatási kötelezettség nélkül, vagy korlátozott foglalkoztatási kötelezettség vállalásával. Hasonló konstrukciókra használatos még a „behívásos munka”/”on-call work”, illetve a „nullaórás munkaszerződések”/”zero hours contract” fogalma, amelyeknél akár az is jogszerű lehet, ha a munkáltató egyáltalán nem veszi végül igénybe a munkavállaló munkaerejét. E foglalkoztatási formák EU-tagállamokban való megjelenési módjairól közöl információt: EUROFOUND 2020 i.m., 25-28. o.

A nullaórás munkaszerződés Egyesült Királyságban megjelenő formájáról és az ilyen típusú munkaviszonyok munkajogi valamint szociális megítéléséről: GYULAVÁRI Tamás: *Behívásos munkavégzés az angol jogban: az egyensúly vége a munkaviszonyban?* Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 1/2018., 224–243. o.

¹²³ V.ö. KÁRTYÁS Gábor, RÉPÁCZKI Rita, TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz - Kutatási zárótanulmány.* Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016., 51. o.

https://www.researchgate.net/publication/339386765_A_munkajog_digitalizalasa (letöltve: 2021. október 26.)

¹²⁴ Mt. 194. § (2) bek. (munkakör-megosztás), 196. § (5) bek. (táv munkavégzés), 199. § (4) bek. (bedolgozói munkaviszony), 209. § (4) bek. (vezető állású munkavállaló munkaviszonya).

¹²⁵ Mt. 96. § (2) bek.

¹²⁶ Mt. 95. §. A munkaidő mennyiségének szerződéses meghatározása az atipikus munkaviszonyok esetén is alkalmazandó (Mt. 192-222. §), ezalól még a behívásos munkavégzés valamint az egyszerűsített

A munkaviszonyra jellemző foglalkoztatási kötelezettség polgári jogi jogviszonyok esetében nincs. A platform alapú munkaszervezés elvével kifejezetten ellentétes a foglalkoztatási kötelezettség vállalása, hiszen e konstrukciónak kimondottan az az értelme és célja, hogy a munkaerő-kínálat a lehető legpontosabban, legrugalmasabban, leginkább ügyfél- és „pénztárcabarát” módon alkalmazkodjon a kereslethez. Az „üresjáratok” nem a platform terhére esnek.¹²⁷

A munkaviszony fennállásának egyik tradicionális minősítő ismérve a kölcsönös kötelezettségek rendszere („*mutuality of obligations*”), amely szerint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségével szemben áll a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége,¹²⁸ tehát a platform alapú munkavégzésnél egyáltalán nem áll fent. Ez azonban csak a platform oldalán valósul meg teljes egyértelműséggel. A munkát végzőre ezzel szemben, mint fent arról már írtunk (3.1.1. pont), az értékelési rendszer nyomást gyakorolhat abba az irányba, hogy lehetőség szerint minél szélesebb körben álljon rendelkezésre munkavégzés céljából. A felek közötti aszimmetria tehát e vonatkozásban is fennállhat.

A foglalkoztatási kötelezettség fennállása illetve annak hiánya azonban feltétlenül az a momentum, amely mentén a platform alapú foglalkoztatás a legélesebb ellentétbe kerül a munkaviszony tradicionális koncepciójával, legalábbis magyar felfogásban.

1.7. A platform alapú munkavégzés jogviszonytípusának minősítése - részösszegzés

A fenti szempontokra is figyelemmel összességében rögzíthető, hogy a platformalapú munkavégzés kapcsán jellemzően hiányzik a folyamatos munkavégzés, a szó szoros értelmében vett munkaszervezetbe integrálás, a kötött munkaidő és munkahely (tehát a munkáltató széleskörű utasítási joga), a rendelkezésre állási kötelezettség, a rendszeres díjazás, továbbá a legtöbb esetben a munkavégzés a foglalkoztatottak saját eszközeikkel történik, amely szintén bizonytalanná teszi a jogviszony hazai joggyakorlat szerinti klasszifikálását.

Ugyanakkor a platform sok esetben kontrollálja a díjszabást, magatartási szabályokat határoz meg, illetőleg az elvégzett munkát „értékelte”, ellenőrzi, sőt bizonyos esetekben még szankcionálja is. Közvetetten ugyan, de érvényesül a személyes munkavégzési kötelezettség, továbbá bizonyos mértékig megvalósul a platform szervezetbe való integrálódás is, hiszen a munkás a platform részeként dolgozik (nem az Uber dolgozik a sofőrökért, hanem a sofőrök a platformért, az Uber nem tudna működni a sofőrök munkája nélkül). A „munkarend” az algoritmusok által meghatározott, illetőleg a teljesítés egyes szegmenseiben is megjelennek a platform elvárásai (cég lógójával ellátott munkaruha, eszközök, a munkaeszközök minimális

foglalkoztatás szabályai sem tesznek kivételt (Mt. 193. §, 201-203. §). Az Mt. 193. §-a szerinti behívásos munkavégzés kapcsán ugyan Kártyás Gábor és szerzőtársai felvetik annak lehetőségét, hogy ez akár nullaórás foglalkoztatást is lehetővé tenne, de végül arra a következtetésre jutnak, hogy a törvény szövegéből megállapítható módon nem a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, hanem a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége igazodik a feladatok esedékességéhez. (KÁRTYÁS et al. 2016. i.m., 51. o.)

¹²⁷ SZÉKHELYI 2020, i.m. 42. o.

¹²⁸ GYULAVÁRI Tamás, KÁRTYÁS Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Pázmány Press, Budapest, 2015, 65-66. o.

minőségi szintjének meghatározása, milyen zenét hallgathatnak a szolgáltatás nyújtása közben). A fogyasztói értékeléseken keresztül közvetetten értékeli a platformmunkások teljesítményét és adott esetben jogkövetkezményeket is alkalmaz (deaktiválás, díjcsökkentés). A díjazás a többnyire platformtól érkezik. Lényeges, hogy a platform munkásnak nincs saját ügyfélköre, egyes esetekben a szabályzat kifejezetten tiltja, hogy kapcsolatba lépjenek a fogyasztóval (kvázi „versenytilalmi megállapodás”).¹²⁹

Természetesen a platformok és a platform-munkavállalók – éppen ezen foglalkoztatási forma rugalmasságából fakadóan – rendkívül sokfélék, ezért mindig esetről esetre kell vizsgálni a jogviszony minőségét. Figyelemre méltó azonban, hogy számos bírósági ítélet és közigazgatási határozat – többek között a legfelsőbb szintű nemzeti bíróságok – különösen a közlekedési és élelmiszer-szállítási ágazatban, számos tagállamban megerősítették munkaviszony meglétét a platformok és a munkavállalók között.¹³⁰ Ezzel egyidejűleg az EUB gyakorlatának tükrében egyre inkább súlytalannak látszik a platformok azon érvelése, hogy ők csak digitális, technológiai közvetítők, hiszen a platformok nem technológiát szolgáltatnak az ügyfeleknek, hanem a technológiát használják arra, hogy munkaeót biztosítsanak számukra.¹³¹ Rácz-Antal Ildikó friss kutatásában tételesen összegezte az utóbbi években a legfelsőbb nemzeti bírói fórumok által hozott, platformmunkások jogviszonyának klasszifikációjával kapcsolatos világszerte hozott jelentősebb döntéseket. Kimutatásában 14 olyan eseti döntés szerepel, amely a platformmunkások munkaviszonyban való foglalkoztatása mellett foglalt állást, 10 döntés viszont ezzel ellentétes következtetést fogalmaz meg. Olyan is előfordult, hogy egy államban ugyanazon platform vonatkozásában a bíróság egyszer munkavállalói, másszor vállalkozói pozíciót állapított meg. A szerző arra következtetett, hogy jelen állás szerint nem alakult ki koherens álláspont, trendszerű ítélkezési gyakorlat a minősítés kérdésében.¹³²

Álláspontunk szerint az alá-fölrendeltséggel kapcsolatos minősítési szempontoknak (3.1.1. pont) kell meghatározónak lenniük a platformalapú munkavégzés alapjául szolgáló jogviszony tipizálása kapcsán. A munkajogi védelemnek ugyanis nyilvánvalóan azon foglalkoztatási helyzetekre kell kiterjednie, amelyeknél a munkát végző fél pozíciója valóban az alárendeltség, a személyi és gazdasági függés jellemzőit mutatja, hiszen ekkor van létjogosultsága annak, hogy a jogi normák a „gyengébb fél” érdekeinek védelmében beavatkozzanak.

Az áttekinthetőség érdekében az alábbi táblázat mutatja be, hogy mely tények vagy körülmények hatnak jellemzően a munkaviszonyra és melyek az egyéb munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyra minősítés irányába.¹³³

¹²⁹ V.ö. RÁ CZ 2020a i.m.; 55-63. o.

¹³⁰ Franciaország: Take Eat Easy-ügy (Cour de Cassation, Chambre sociale Arrêt n°1737. 2018. november 28.) és Uber-ügy (Cour d'appel de Paris, S N° RG 18/08357, 2019. január 10.); Hollandia: Deliveroo-ügy (Rechtbank Amsterdam, 7044576 CV EXPL 18-14763. 2019. január 15.); Spanyolország: Take Eat Easy-ügy (Juzgado de lo Social núm.11 de Barcelona, Sentencia N° 213/2018. 2018. május 29), Deliveroo-ügy (Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, Sentencia N° 244/2018. 2018. június 1.); Glovo-ügy (Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, Sentencia N° 128/19, 2019. április 3. 34 Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, Sentenc), v.ö. Rá cz 2020a i.m. 51. o.

¹³¹ GYULAVÁRI 2019b i.m., 106. o.

¹³² RÁ CZ 2020a i.m., 50-51. o.

¹³³ V.ö. RÁ CZ 2020a. i.m., 52. o. 3. számú táblázat

2. táblázat: A platform alapú munkavégzés esetén a munkaviszonyra és az egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonyra utaló ismérvek összegzése

Munkaviszony	Egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony
A felek alá-fölérendeltségéhez kapcsolódó ismérvek	
a munkavégzőt az értékelési rendszer folyamatos (nagy terjedelmű) rendelkezésre állásra presszionálja	a rendelkezésre állás szabad meghatározása
széles körben gyakorolt utasítási jog a platform részéről	utasítás csak a munka eredményére
szűleskörű ellenőrzési lehetőség a platform részéről	szűk körű ellenőrzés
az értékelési rendszernek jutalmazó-büntető funkciója van	az értékelés nem befolyásolja jelentősen a munkavégzés lehetőségét, díjazást
a platformon végzett munka jelentős súlyt képvisel a munkavégző aktivitásában	a platformmunka kiegészítő jellegű
a platform szervezetébe való integráció	nincs szervezeti integráció
„versenytilalom”, vagyis a kapcsolatfelvétel korlátozása a platform ügyfeleivel ¹³⁴	nincs „versenytilalom”
A díjazáshoz kapcsolódó ismérvek	
díjazás a platformon keresztül érkezik; a borraválóság rendszere szabályozott	díjazás az ügyféltől érkezik
teljesítménytől független díjazási elemek	csak a teljesítményhez kötődő díjazás
a díjszabást a platform határozza meg	a díjazásban szerepe van az ügyfél és a munkát végző alkujának
rendszeres, időszakos díjfizetés	a munkát követő díjfizetés
Személyes munkavégzés	
helyettes a gyakorlatban nem állítható	helyettes állítható
az értékelés nem hordozható	az értékelés hordozható
A foglalkoztatás tartama	
tartós, huzamos	alkalmi, rövid, rendszertelen
Foglalkoztatási kötelezettség	
(platformmunka esetén gyakorlatilag kizárt, hogy a platform foglalkoztatási kötelezettséget vállaljon)	nincs

Hangsúlyozni kell, hogy az uniós kritériumrendszert a magyar jogalkalmazónak csak akkor kell alkalmaznia, amikor a keresetben foglalt igény megítélése szempontjából az uniós jog is releváns, így például ha a platformmunkás arra alapít igényt, hogy számára – valójában munkavállalóként – fizetett szabadság járt volna. Ha az ügyben az uniós jog alkalmazása egyáltalán nem merül fel, úgy kizárólag a hazai jog és bírói gyakorlat alapján minősíthető a jogviszony.

¹³⁴ Bővebben: RÁCZ 2020a i.m., 57-58. o

IV. A platform alapú munkavégzés által felvetett legfontosabb munkajogi problémák

Bármennyire is komoly dilemmákat vet fel a platform alapú munkavégzés munkaviszonynak vagy polgári jogi viszonyoknak való minősítése – és ezzel együtt az alkalmazandó anyagi jog valamint a bírósági hatáskör meghatározása –, ez még csak az első lépése az ilyenfajta foglalkoztatásból eredő jogviták megoldásának. A bíróság előtti jogvitában érintett feleket ugyanis elsősorban nem az fogja érdekelni, hogy típus szerint milyen viszonyról van szó, hanem hogy ebből eredően milyen jogokkal és kötelezettségekkel bírnak, ezek tükrében megtörtént-e az állított jogsértés, és ennek mi lehet a következménye. A platform alapú foglalkoztatás a fentiekben részletezett jellemzés szerint olyan jellemzőkkel bír, amely egyfelől – a munkajogviszony hagyományos koncepciójához képest – extrém rugalmasságot biztosít egyik vagy másik (olykor mindkét) félnek, másfelől bizonyos vonatkozásokban felerősíti a munkát végző személy kiszolgáltatottságát. A foglalkoztatás e jellemzői nyilvánvalóan növelik a munkát végző személy által elszenvedhető jogsérelmek bekövetkezésének kockázatát. Az alábbiakban azt fogjuk áttekinteni, melyek a platform alapú foglalkoztatás azon neuralgikus pontjai, amelyeknél különösen nagy a jogsértések, konfliktusok, jogviták előfordulásának esélye, s amelyek ekként különösképpen felvetik a munkát végző személy jogvédelmének szükségességét.¹³⁵

1. Kik között áll fenn a viszony?

A munkaviszony hagyományosan kétpólusú, a munkavállaló és a munkáltató közötti viszony. Mivel a munkáltató többnyire valamilyen szervezet, amelynek nevében konkrét személyek gyakorolják a munkaviszonyból származó jogokat, és teljesítik a kötelezettségeket, a munkajogban kidolgozottak a munkáltató jogkör gyakorlásának allokációjára vonatkozó szabályok és gyakorlat. A munkáltatói döntések hagyományos értelemben tehát jellemzően egy szervezet képviselőjében eljáró személy döntései.

A munkaviszony kétpólusú voltának erodálódása már évtizedek óta megfigyelhető tendencia. Olyan atipikus munkaviszonyok, mint a több munkáltatóval fennálló munkaviszony, a munkakör-megosztás illetve a munkaerő-kölcsönzés¹³⁶ már bevett jogintézményeknek számítanak a magyar munkajogban is, de hasonló konstrukciók természetesen más jogrendszerekben is fellelhetők.¹³⁷

A platform alapú munkavégzés azonban olyan vonásokkal rendelkezik, amelynek következtében az sem feltétlenül egyértelmű, hogy egy adott, hárompólusú viszonyrendszerben (munkát végző, ügyfél, platformszolgáltató) ki, kivel, milyen viszonyban áll. A platform ugyanis akként is definiálhatja a saját szerepét, hogy

¹³⁵ A neuralgikus pontok kimerítő elemzése PhD-disszertáció terjedelmű elemzést igényelne, így tanulmányunkban inkább csak problémafelvető jelleggel foglalkozunk e témával.

¹³⁶ Mt. 194-195. §, 214-222. §

¹³⁷ V.ö. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. ILO, Genf, 2016, 2. o.; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (letöltve: 2021. december 16.)

csupán a munkavégzést megrendelő és a munkát ténylegesen elvégző személy összekapcsolására kínál egy digitális szolgáltatást, a munkavégzés és a foglalkoztatásban tehát nem vesz részt, ami arra utalna, hogy munkavégzésre irányuló jogviszonynak nem alanya. Azonban, ahogy a 3. pontban azt részletesen elemeztük, valójában a platform ennél jóval mélyebben bevonódhat a foglalkoztatás folyamatának kontrolljába, és adott esetben polgári jogi jogviszonyban megrendelői, vagy akár munkáltatói pozícióba is kerülhet.¹³⁸

Az alanyiság meghatározásánál további nehézséget okoz, hogy a platformok – a már többször hivatkozott digitális, a munkát végzők értékelésére szolgáló algoritmusok alkalmazásával – minimalizálják az emberi döntéshozatalt, illetve az ügyfélértékelések bevonásával részben kiszervezik azt. Így megfoghatatlanná válik a döntéshozó (munkaviszonynak minősítés esetén: a munkáltatói jogkört gyakorló) személyek valamint a döntéshozatal mögötti motívum is (amelynek a munkajogban számos vonatkozásban szerepe lehet, például diszkriminációs esetek elbírálásánál, vagy egyoldalú jognyilatkozat indokának relevanciája esetén). A jogirodalomban már történtek kísérletek arra, hogy a munkáltató fogalmát újraértelmezzék, és ne egyetlen személyként vagy szervezetként, hanem munkáltatói funkciók csoportjára bontva határozzák meg.¹³⁹ Ez a megközelítés kétségtelenül könnyebben kezelhetővé tenné az algoritmizált munkáltatói döntések megragadását,¹⁴⁰ azonban jelen pillanatban annyira távol áll a magyar munkajog alanyisággal kapcsolatos intézményrendszerétől, hogy a jogalkalmazási kérdésekben nem segít, esetleg a jövőbeni jogalkotás számára lehet iránymutató.

Hogy mennyire az eset egyedi körülményeitől függ a jogviszony alanyiságának, pólusai számának kérdése, arra jó példa az Amszterdami Fellebbviteli Bíróság nemrégiben egy takarítói platformmal kapcsolatban hozott döntése.¹⁴¹ A döntést hozó másodfokú bíróság – megváltoztatva az elsőfokú ítéletet, amely a munkaviszony fenn nem álltát állapította meg – úgy ítélte meg, hogy az ügyfél, a takarító és a platform viszonya egy munkaerő-kölcsönzéses konstrukciónak felel meg. A döntésből kiemelendő, hogy bíróság számos szempontot értékelt, mely arra utalt, hogy a platform nem gyakorol teljes kontrollt a munkát végzők felett, hanem ezt az ügyfelekre hagyja, így hagyományos munkaviszony fennállását nem lehetett megállapítani. A platform alkalmaz bizonyos szűrőket a dolgozó kiválasztásánál, azonban az adott munkát elvégző konkrét személy meghatározására az ügyfélnek van lehetősége. Ugyanígy a bérezéssel kapcsolatban bizonyos kondíciókat meghatároz a platform is, de a díjazás tényleges összege végső soron az ügyfél és a takarító alkuján alapul. Viszont lényeges körülmény, hogy a díjfizetés mindig a platformon keresztül, az általa előírt módon történik. Az

¹³⁸ Az EUB a már korábban hivatkozott, C-434/15. sz. Uber-ítéletében is éppen azt támasztotta alá, hogy az Uber szolgáltatása nem pusztán közvetítői, hanem közlekedési szolgáltatás.

¹³⁹ Jeremias PRASSL: *The Concept of Employer*. Oxford University Press, Oxford, 2015, 24-25. o.;

Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2003, 40. o.

A munkáltatói szerep funkcionális megközelítéséről és a gyakorlati alkalmazhatóság problémáiról: RÁCZ 2020a i.m. 169-170. o.

¹⁴⁰ PRASSL 2019 i.m., 9-29. o.

¹⁴¹ Amszterdami Fellebbviteli Bíróság, 2021.09.21., 200.268.510/01, ECLI:NL:GHAMS:2020:1680.; <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:2741> (letöltve: 2021. december 16.)

előzőek és számos egyéb szempont értékelésével a bíróság hárompólusú jogviszony fennállását állapította meg.

A platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos perekben felmerülhet tehát a kereshetőségi jog¹⁴² kérdése. Amennyiben a munkát végző a platform üzemeltetőjével szemben indítja meg a pert, a platform elvben vitathatja saját foglalkoztatói minőségét, amelynek következtében vizsgálni kell, hogy a felperes követelése az alperessel szemben fennáll-e, vagyis fennáll(t)-e egyáltalán jogviszony a peres felek között, amelyből a perbe vitt igény származtatható. Álláspontunk szerint a platform által történő foglalkoztatásra utalhatnak különösen az alábbi körülmények:

- (1) Kevés a személyes érintkezés az ügyfél és a munkát végző között (pl. csak az étel átvétele), így a foglalkoztatással kapcsolatban a legtöbb interakció a munkát végző és a platform között zajlik.
- (2) Az előző pontban írt körülménnyel is összefüggően: a konkrét munkafeladatra adott utasításon kívül túlnyomórészt a platform határozza meg a munkafeltételeket (pl. a munkavállaló magatartása, megjelenése, a munkaeszközök) és a díjszabást.
- (3) A munkadíj kifizetése a platformon keresztül, az általa meghatározott rend szerint történik.

Az előzőek alapján álláspontunk szerint a platform alapú munkavégzéssel összefüggő jogvitákban különösen a következő esetek modellezhetőek a munkajogviszony alanyi oldalát illetően:

1. Helyi szállítást kínáló platformnál (például étel-, italkiszállítás) a platform üzemeltetője minősülhet – a feltételek fennállta esetén – munkáltatónak, a munkáltatói jogkör gyakorlója pedig a vállalkozás vezető tisztségviselője lehet.
2. A végfelhasználó/ügyfél lakóhelyén végzett platformmunka esetén (például bébiszitter, kertész, takarító), az előzőekben rögzített minősítő jegyek megállapíthatósága mellett a platform üzemeltetője – a munkaerő-kölcsönzés szabályainak analógiás alkalmazásával – „kölsönbe adó” munkáltatónak, míg a szolgáltatást igénylő ügyfél „kölsönvevőnek” minősülhet. Vita tárgyát képezheti, hogy ez azt jelenti-e, hogy színlelt szerződések az Mt. 214. §-a szerinti munkaerő-kölcsönzés konstrukcióját leplezik,¹⁴³ vagy csupán (Mt.-ben nem nevesített atipikus) munkaviszony illetve polgári jogi jogviszonyok fennállását kell megállapítani.
3. Ha a platform valóban tisztán közvetítő jelleggel vesz részt az interakcióban, megállapítható lehet, hogy a polgári jogi, munkavégzésre irányuló jogviszony a munkát ténylegesen elvégző és a munkát kínáló személy között jött létre.

¹⁴² A kereshetőségi jog, azaz annak megítélése, hogy a felperes jogosult-e a perbeli igény érvényesítésére a perbe állított alperessel szemben, anyagi jogi kérdés, amelynek eldöntését a fél és a per tárgya közötti anyagi jogi kapcsolat határozza meg.

¹⁴³ Amennyiben leplezett munkaerő-kölcsönzés megállapítására kerülne sor, ehhez a munkaügyi jogvita keretein kívül eső, közjogi jogkövetkezmények is tapadhatnak (pl. a bejelentési kötelezettség elmulasztásával kapcsolatos szankciók).

Természetesen a fentiekén túl még számos egyéb verzió is elképzelhető az alanyiságot illetve a jogviszonyok minősítését érintően az eset körülményeinek függvényében.

2. A szociális védelem gyengesége

A platformokon keresztül munkát végzők szociális biztonsága és érdekképviselete gyenge, vagy teljes mértékben hiányzik. A Régiók Európai Bizottsága 2019. szeptember 30.-án szakbizottsági állásfoglalást adott ki: „Platformalapú munkavégzés – szabályozási kihívások helyi és regionális szinten” címmel. Ebben részletesen foglalkoztak a platform alapú munkát végzők szociális biztonságának kérdésével, és megállapították, hogy „a platform-munkavállalók sajátos, eseti jelleggel végzett feladatokon alapuló munkamegállapodásai miatt nagyobb bizonytalanság övezi jogaikat és szociális védelmük szintjét, munkakörülményeiket és munkaviszonyuk stabilitását”. Ezért a Régiók Európai Bizottsága úgy foglalt állást, hogy „átfogó keretet kell kialakítani az összes munkavállaló szociális védelmének és szociális jogainak biztosítására (az egészségtől és biztonságtól kezdve az egész életen át tartó tanulásban való részvétel lehetőségéig), hogy a platformgazdaság és a „hagyományos” offline gazdaság számára egyenlő versenyfeltételek jöjjenek létre, aminek alapja az, hogy minden érdekelt fél azonos jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezzen”. „A közösségi gazdaság sok foglalkoztatási formája a függő és az önálló foglalkoztatás közé sorolható be”, ami „fontos kérdéseket vet fel a munkafeltételekkel, a biztonsággal és egészségvédelemmel, a betegbiztosítási ellátásokkal, a bérek betegség esetén való további folyósításával, a munkanélküliségi ellátással és a nyugdíjjal kapcsolatban”.¹⁴⁴

Az egyes EU-tagországok szociális biztonsági rendszerei között jelentős eltérések vannak abban, hogy hogyan szervezik meg területükön az ellátásokat, valamint az egészségügyi és más társadalombiztosítási szolgáltatásokat. Az azonban egységes, hogy csak az tartozik a társadalombiztosítási rendszer hatálya alá, aki munkát végez, vagy befizeti maga után a társadalombiztosítási járulékot. Az pedig, hogy milyen ellátások illetik meg, attól függ, hogy milyen hosszú időn keresztül fizette a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulékokat. Mélypataki Gábor az alábbi értékelést adja a fentiekkel kapcsolatban: „[...] ha nem csak rövidtávon, hanem hosszabb távon is vizsgáljuk ezeknek a foglalkoztatottaknak a helyzetét, az sem kecsegtet túl sok jóval. Már csak azért sem, mivel az életvégi ellátások is előzetes biztosítási időhöz kötött ellátási formák. Vállalkozóként, vagy önfoglalkoztatóként ugyan a biztosított kategóriába tartoznak a vizsgált személyek, de a jövedelmek rendszertelensége és a sorozatos alkalmi munkák

¹⁴⁴ RÉGIÓK EURÓPAI BIZOTTSÁGA: *VÉLEMÉNY - Platformalapú munkavégzés – szabályozási kihívások helyi és regionális szinten*; 137. plenáris ülés, 2019. december 4-5., SEDEC-VI/051, COR-2019-02655-00-01-AC-TRA (EN); <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwio86ny7-XzAhUXgP0HHVP-ArUQFnoECAGQAQ&url=https%3A%2F%2Fwebapi2016.cor.europa.eu%2Fv1%2Fdocuments%2FCOR-2019-02655-00-01-AC-TRA-HU.docx%2Fcontent&usq=AOvVaw12lCwHlclF1.818iRAXF8lZ5> (letöltve: 2021. október 25.)

okén szinte lehetetlennek tűnik olyan ellátásokra való jogosultságok megszerzése, mint a nyugdíj.¹⁴⁵

Magyarországon a platformokkal jellemzően kisadózó egyéni vállalkozóként vagy társas vállalkozás (pl. betéti társaság) személyes munkavégzésre kötelezett tagjaként lehet leszerződni, így az adó- és járulékfizetés is ebben a formában történik. Aki nem rendelkezik céggel, annak első látásra a legkedvezőbbnek a könnyen, gyorsan létrehozható egyéni vállalkozás és a KATA választása.¹⁴⁶ Ez formálisan megfelelő kapcsolódást biztosít a társadalombiztosítás alrendszereihez. A KATA rendszer azonban, mint közismert, igen alacsony mértékben növeli a nyugdíj-alapot, ezért azok a platformmunkások, akik kizárólag vagy jelentős részben e formában gondoskodnak a megélhetésükről, és a szükséges minimumon felül nem áldoznak a nyugdíj-előtakarékosság céljaira, hosszútávon jelentős hátrányba kerülhetnek a munkaviszonyban foglalkoztatottakkal szemben. A nyugdíj-előtakarékosságba való befektetés azonban már megkérdőjelezheti a platformmunka pénzügyi előnyeit a hagyományos munkaviszonyban való munkavégzéshez képest.

Természetesen ha a bíróságok vagy a munka- illetve adóügyi hatóságok utólag munkaviszonynak minősítik a jogviszonyokat, a járulékok utólagos rendezésére is sor kell, hogy kerüljön. Ez nemcsak a platformra, hanem a platformmunkásra nézve is komoly pénzügyi terheket jelenthet, ami megingathatja a munkát végzőket a pereskedési hajlandóságukban jogviszonyuk átminősítettése és az ebből származó jogkövetkezmények iránt.

3. Az adatvédelemmel valamint a mesterséges intelligencia felhasználásával kapcsolatos aggályok

Mint fent már arra utaltunk, a platform alapú munkavégzés szinte elválaszthatatlan velejárója a munkát végzőnek a platform által alkalmazott értékelési szempontok alapján valamint az ügyfelek által adott minősítés alapján történő értékelése, amelyet a platformok tárolnak, adott esetben feldolgoznak, elemeznek, és valamilyen formában a potenciális új ügyfelek számára láthatóvá tesznek. Az értékelések képezhetik egyúttal befolyásolhatják a platformmunkás további munkavégzésének feltételeit (pl. kedvezőbb lehetőségeket, munkavégzési időszavakat kiosztva a magasabbra értékelt dolgozóknak).

Az értékelést összeállító algoritmus mindenekelőtt az ügyfélelégedettségre és a hatékonyságra van optimalizálva, emögé utasítva azokat a szempontokat, amelyek a munkát végző személye, jogai, érdekei mentén fogalmazódnának meg. Mivel a platform érdekelt abban, hogy a lehető legkifinomultabb módszerekkel válassza ki a várhatóan legnagyobb ügyfélelégedettséget, hatékonyságot hozó munkavállalókat, egyre szofisztikáltabb, komplexebb teljesítményértékelési szisztémákat vezetnek be, amelyekben fokozódó szerepe van mesterséges intelligenciának, az automatizált döntéshozatalnak. A mesterséges intelligencia egyik legfontosabb működési elve, hogy

¹⁴⁵ MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra – Magyar Munkajog e-folyóirat, 1/2019., 14-26. o.; http://hlj.hu/letolt/2019_1/M_02_Melypatakig_hlj_2019_1.pdf (letöltve: 2021. október 25.), 21. o.

¹⁴⁶ 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról

a gépi mélytanulás folyamatán keresztül a bemeneti adatokból algoritmusok segítségével – amelyek között lehetnek olyan adatok is, amelyekhez a munkát végző a regisztrációkor megadott vagy hozzáférést engedett (pl. lokációs adatok) – azok összekapcsolásával új adatokat hoz létre, amely alkalmas arra, hogy az elemzett mintát mélyebbe, szélesebb körben lehessen elemezni. Mindez a platformmunkások adatai kezelésének számukra átláthatatlan, követhetetlen, számonkérhetetlen folyamatához vezet, és komoly aggályokat vet fel a GDPR által rögzített, az átláthatóság, az adattakarékosság és a célhoz kötöttség elvével összefüggésben, továbbá az érintett hozzáférési jogának¹⁴⁷ érvényesülésével kapcsolatban.¹⁴⁸

A platformok a teljesítményértékelés során alkalmazhatnak olyan automatizált döntéshozatali rendszereket, melyek működtetésével kapcsolatban a GDPR 22. cikke tartalmaz korlátozó rendelkezéseket, meghatározva az érintetteket ilyen esetekben megillető jogokat. Egy, az olasz adatvédelmi hatóság elé került, egy futárszolgálatot működtető platformmal (Foodinho S.r.l.) kapcsolatos ügyben a platform által használt algoritmus folyamatosan ellenőrizte a munkavégzést, és a kapott adatok alapján a futárokat egy ún. „kiválósági rendszer” -be sorolta be. Itt a futárok a végzett tevékenységük alapján pontszámokat kaptak, és a legmagasabb pontszámmal rendelkezők a szállítási időintervallumok kiosztása során előrébb kerültek, így az alacsonyabb pontszámú futároknak már nem biztos, hogy jutott feladat. A „kiválósági pontszám” automatizált matematikai képlettel kerül kiszámításra, elsősorban a vásárlóktól és az üzleti partnerektől (kereskedőktől vagy éttermektől) érkezett visszajelzések alapján. A vásárlók által a futár szakszerűtlensége vagy az ételek nem megfelelő szállítása, az üzleti partnerek által pedig a futár hátitáskájának hiánya és szakszerűtlensége járulnak hozzá negatívan a pontszámhoz. A negatív visszajelzések sokkal nagyobb súllyal szerepelnek a képletben, mint a pozitív visszajelzések, és a rendszer bünteti is azokat a futárokat, akik nem érnek el bizonyos kiszállítási küszöbértékeket. Az olasz adatvédelmi hatóság 2021. június 10-én hozott döntésében a GDPR 5. cikkében szereplő több adatkezelési alapelv valamint a 22. cikke több rendelkezésének sérelmét is megállapította.¹⁴⁹

4. A munkát végzők diszkriminációjával kapcsolatos aggályok

Mint az előző pontban arra kitértünk, a platformok a munkavégzők szelekciója és díjazása kapcsán elsődleges jelentőséget tulajdonítanak az értékelésekben megjelenő ügyfelelégedettségeknek.

¹⁴⁷ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE (2016. április 27.) 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) [„GDPR”] 5. cikk (2) bekezdés a), b) és c) pont; 15. cikk (1)-(4) bek.

¹⁴⁸ V.ö. HOHMANN Balázs: *Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 - A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai; Wolters Kluwer, 2019.; 317-327. o, 323-326. o.

¹⁴⁹ Az esetet ismerteti: DOMOKOS Márton: *Döntéshozatal algoritmus segítségével – Az olasz adatvédelmi hatóság határozatának tanulságai a magyar cégek számára*. 2021. augusztus 4.; <https://www.jogiforum.hu/hir/2021/08/04/donteshozatal-algoritmus-segitsegevel-az-olasz-adatvedelmi-hatosag-hatarozatanak-tanulsagai-a-magyar-cegek-szamara/> (letöltve: 2021. október 25.)

Az ügyfelek értékelése gyakran igen szubjektív, és egy negatív értékelés nem is feltétlenül a munkát végző teljesítményére reflektál, hanem adott esetben az ügyfél személyes szimpátiáját tükrözi, vagy a platform érdekkörében illetve külső októl bekövetkezett technikai problémákra reflektál.¹⁵⁰

Az ügyfélértékelésnek jutó meghatározó szerep igen nagy teret biztosít azon, a társadalomban mélyen beágyazódott sztereotípiák érvényesülésének, melyek meghatározott társadalmi csoportokat (pl. bizonyos nemű, etnikumú, bőrszínű stb. személyeket) alkalmasabbnak, „érdemesebbnak”, kedvelhetőbbnek, megbízhatóbbnak stb. minősítenek, másokról pedig ellentétes előítéleteket alkotnak.¹⁵¹ Az ügyfélértékelések motívumai között jócskán szerepelhetnek efféle stigmatizáló tényezők a tényleges teljesítmény értékelése mellett. Komoly kockázata van tehát annak, hogy az adott társadalmakban marginalizált, kisebbségi státuszban élők diszkriminatív módon kiszorulnak a platformmunka lehetőségeiből, vagy elnehezül a hozzáférésük a platformokhoz, díjazásuk kedvezőtlenebbül alakul.

Ha a teljesítményértékelés az ügyfelelégedettség szempontjait fókuszban tartó algoritmusokon alapuló döntéshozatal függvénye, felvetődik a diszkriminációs jogsérelem lehetősége.¹⁵²

Megjegyzendő, hogy az Ebktv. rendszerében nemcsak a munkaviszony vagy a munkaviszony jellegű jogviszonyok keretében történő foglalkoztatás, hanem a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok megrendelői/megbízói oldala is köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.¹⁵³ Az EU főbb antidiszkriminációs irányelvei is kiterjednek bizonyos keretek között az önfoglalkoztatók diszkriminációjának tilalmára.¹⁵⁴ Tehát önmagában a klasszifikációs kérdés eldöntésének nincs jelentősége abból a szempontból, hogy diszkriminációs igény érvényesítésének van-e helye.

Az EUB antidiszkriminációs irányelvekkel kapcsolatos gyakorlatából témánk kapcsán kiemelendő, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy megfeleljen az ügyfelek bizonyos preferenciáinak, nem tekinthető olyan, „valódi és döntő foglalkoztatási

¹⁵⁰ GYULAVÁRI 2019a i.m. 46. o.

¹⁵¹ Tal Z. ZARSKY.: *Understanding Discrimination in the Scored Society*. *Washington Law Review*, 2014, Vol. 89, 1375–1412. o., 1375. o., 1384–1385. o.,

Danielle K. CITRON., Frank PASQUALE: *The Scored Society: Due Process for Automated Predictions*. *Washington Law Review*, Vol. 89, 1/2014., 1375–1412. o.,

KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Tanácsadó Bt., Pécs, 2010., 317. o.

HALMOS Szilvia: *The Impact of EU Law on Hungarian Anti-discrimination Law in Employment*. *ELTE Law Journal*, 2/2018., 81–99. o., 91–92. o.;

<https://eltelawjournal.hu/the-impact-of-eu-law-on-hungarian-anti-discrimination-law-in-employment/> (letöltve: 2021. október 26.)

¹⁵² Ehhez ld. különösen: Miriam KULLMANN: *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 34, 1/2018. 1–21. o.

¹⁵³ Ebktv. 3. § (1) bek. b) pont, 5. § (1) bek. d) pont

¹⁵⁴ a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, 3. cikk (1) bek. a) pont;

az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, 6. cikk;

a Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK sz. irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, 3. cikk (1) bek. a) pont

követelménynek”, amely igazolhatná az irányelv által védett tulajdonságon – az adott esetben: valláson – alapuló diszkriminációt.¹⁵⁵ Az említett ítélet helyesen reflektál arra a felismerésre, hogy amennyiben a foglalkoztatáshoz való hozzáférés döntően a munkáltató ügyfeleinek szimpátiáján, kívánságán múlna, ez jelentősen hátrányba hozná a munkaerőpiacon a marginalizált, előítéletekkel érintett társadalmi csoportokat. A foglalkoztatási antidiszkriminációs szabályok épp ezellen a trend ellen kívánnak hatni. Vélhetően a platformmunkások is rászorulnának hasonló jellegű védelemre, amennyiben munkához való hozzáférésüket az ügyfélelégedettséget és ezen keresztül a profitábilis működést minden egyéb szempont elé soroló értékelési mechanizmusok határozzák meg.

A platform által az ügyfélértékelésektől függetlenül kialakított értékelési metódusok elsősorban a közvetett diszkrimináció kockázatát rejthetik magukban. Mint fent kifejtettük, a platformok radikális hatékonyság-orientáltsága olyan értékelési struktúrákat termel ki, amelyek azokat a munkásokat preferálják, akik a lehető legszélesebb idősávban, rugalmassági feltételekkel elérhetőek, gyorsak, pontosak, alkalmazkodók. Ebből a körből könnyen kiszorulhatnak azok, akik családi kötelezettségeik, egészségi állapotuk, fogyatékoságuk, anyaságuk (pl. várandósság, szoptatás), idős koruk, vallási kötöttségeik stb. okán valóban kevésbé rugalmasak, terhelhetőek, meghatározott idősávokban akadályozottak. Ha egy platform olyan értékelési szempontokat vezet be, amelyek a megkívánt rugalmasságot, terhelhetőséget, elérhetőséget nem produkáló munkásokat ennek okától függetlenül büntetik, úgy e szempontok ugyan látszólag semlegesek, tehát nem tesznek különbséget az előbb felsorolt (védett) tulajdonságok alapján, azonban aránytalanul kedvezőtlenebb hatásuk lesz az érintett védett tulajdonsággal rendelkezőkre, mint másokra. Az ilyen értékelési módszerek tehát a közvetett diszkrimináció fogalmi körébe eshetnek. Ezzel szemben a foglalkoztatás során az előbbi (védett) tulajdonságok elvileg nem jelenthetnének közvetett hátrányt a munkafeltételek, díjazás, értékelés, előléptetés vonatkozásában.¹⁵⁶

5. Munkaegészségügyi aggályok, különös tekintettel a munkaidőszervezéssel kapcsolatosakra

Nem elhanyagolhatók a platform alapú munkavégzéshez kapcsolódó, a munkavállaló életminőségét, egészségét érintő kockázatok sem, amelyek realizálódása egészségsérelemből adódó károk, személyiségi jogsérelmek felmerüléséhez vezethet. E körben kiemelendő az ügyfelek – és az ügyfélértékelés rendkívüli fontossága – által okozott pszichés megterhelés, rosszabb esetben az ügyfelek agresszív, zaklató, diszkriminatív magatartása. Amennyiben a digitális munkavégzés kifejezetten

¹⁵⁵ C-188/15. Bougnanoui-ítélet. Az eset nem platform alapú munkavégzéssel függ össze (hanem a muszlim nők fejkendőviselésével kapcsolatos munkáltatói intézkedésekkel), így a témánkhoz kapcsolódó esetekre csak korlátozásokkal alkalmazható.

¹⁵⁶ Mt. 12., §, Ebktv. 8-9. §, 21. §

Az Ebktv. 9. §-a szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

képernyőhöz kötött munkával jár, úgy ezt tetézheti a techno-függőség, az információs túlterhelés, az online zaklatás, a képernyős munka által okozott látás- illetve mozgásszervi károsodások, a személyes adatok, digitális ujjlenyomat fölötti kontroll elvesztésével kapcsolatos szorongás okozta pszichés károsodás veszélye is.¹⁵⁷

Külön említendők a platform alapú munka munkaidőszervezéssel kapcsolatos problémái. Amennyiben a digitális eszközzel végzett munka időbeli korlátozás nélkül, bármikor végezhető, ez a munka és a magánélet közötti határok teljes elmosódásához, eltűnéséhez vezethet. Ahogy arra már fent utaltunk, a platform alapú munka igen gyakran fajlagosan alacsony jövedelmet generál, így a megélhetéshez vagy igen sok feladatot kell vállalni (de legalábbis szinte non-stop rendelkezésre kell állni), vagy másik, fix állás mellett kiegészítő jelleggel kell végezni – mindkét verzió igen magas munkaóraszámhoz, túlterhelődéshez, a magánélet, családi-szociális kapcsolatok visszaszorulásához vezet. A munkavégzés kényszere olyan időszakokban is fennáll, amikor a munkától való távolmaradás mellett nyomós egészségügyi vagy súlyos magánéleti okok szólnának (pl. veszélyeztetett várandósság, betegség, gyermekszülés, gyermekek betegsége, családtag ápolása), s amely időszakokat a munkajog jellemzően igazolt távollétnek tekint. Ha a platform alapú munka kiegészítő jellegű, nemcsak a munka-magánélet, hanem a munka-munka közötti egyensúly megteremtésével is meg kell küzdeni.¹⁵⁸ Nem szükséges különösebb magyarázat ahhoz, hogy a fentiek körülmények súlyos negatív hatással lehetnek az egyén fizikai és mentális egészségére, szociális helyzetére.

A munkajog klasszikus vívmányai közé tartozik a munkaidő keretek közé szorítása. Mind a magyar munkaidő-szabályok, mind az uniós Munkaidő-szervezési irányelv¹⁵⁹ és az ahhoz fűződő EUB-gyakorlat a munkaidő és a pihenőidő szigorú elválasztásának elvén,¹⁶⁰ a munkaidő korlátozásán és a minimális pihenőidők megtartásának megkövetelésén alapul, mégpedig elsősorban egészségvédelmi megfontolások alapján.¹⁶¹ A Munkaidő-szervezési irányelv preambuluma (4) bekezdése aláhúzza a munkaidőszervezési szabályok fő funkcióját és a gazdasági szempontokkal fölött való prioritását: „A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiénéjének és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.” A platform alapú munkavégzés, mint fent láthattuk, azzal is járhat, hogy a munkát végző gyakorlatilag folyamatosan rendelkezésre kell, hogy álljon, ami adott esetben egy folyamatos készenléti helyzetnek is megfelelnet.¹⁶²

¹⁵⁷ V.ö. KUN 2018. i.m. 410-411. o.

¹⁵⁸ A munkaidőszervezéssel kapcsolatos problémákról: KUN 2018 i.m., 410-411. o.;

Richard HEEKS: *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.* Development Informatics Working Paper Series, No. 71. University of Manchester, Manchester, 2018, 13-14. o.;

<http://www.gdi.manchester.ac.uk/research/publications/di/> (letöltve: 2021. október 26.); Gyulavári 2019a. i.m. 47-48.

¹⁵⁹ Munkaidő-szervezési irányelv, (4)-(8) preambulumbekzdés, 2. cikk 1. és 2. pont;

¹⁶⁰ Ld. pl. C-303/98. SIMAP-ítélet, C-151/02. Jäger-ítélet; C-437/05. Vorel-ítélet.

KÁRTYÁS et al. 2016. i.m., 55. o.

¹⁶¹ Ld. különösen: az EUB által a munkaidőszervezés és a munkavállalók egészségének és biztonságának összefüggései kapcsán a C-84/94. Egyesült Királyságnak az Európai Unió Tanácsával szemben indított semmisségi keresete nyomán született ítéletében kifejtettek.

¹⁶² Mt. 110. § (4) bek.

Amennyiben a platformmunkásra kiterjed a munkajogi védelem, úgy ez feltétlenül jogellenesnek tartható, és annak jogkövetkezmenyei iránt igényt lehet érvényesíteni. Ugyanígy jogellenes a munkajog keretei között a túlfoglalkoztatás (a rendkívüli munkaidő plafonértékeinek meghaladása), a minimális pihenőidők hiánya, amely a platform alapú munkavégzésnek gyakori velejárója.

A fentiekből arra következtethetünk, hogy a bíróságok előtt felmerülhetnek a platform alapú munkával összefüggő testi és lelki egészségserelmek vagyoni és nem vagyoni jellegű következményei iránt indított, továbbá a túlterhelést okozó munkaidő-szervezésből eredő igényekkel kapcsolatos, továbbá a rendkívüli munkavégzés ellentételezésére irányuló jogviták.

6. Kollektív munkajogi aggályok

A munkavállalók egyesülési, szervezkedési szabadságának valamint a kollektív alknak a munkajog kezdeteitől fogva kiemelt szerepe van a munkavállalók védelmi sztenderdjeinek megalkotásában. A platformmunkások hozzáférése a kollektív alkuhoz az ilyenfajta munka sokfélesége, nagyfokú izolációjuk, fluktuációjuk valamint egyáltalán a klasszifikációs dilemma okán megkérdőjelezhető, illetve nagymértékben nehezített. Az egyes platformokhoz kapcsolódó dolgozók nem tömörülnek munkaszervezetbe, nem ismerik egymást, így egymás között is sokkal inkább a versenyhelyzetet, mintsem az érdekközösséget élik meg. A szakszervezetek is kevesebb eszközzel rendelkeznek a szervezett, helyhez kötött munkavégzés színtereitől távol lévő munkavégzők elérése terén.¹⁶³

A fentiekkel ellentétes irányú folyamat is megfigyelhető: a platformmunkásoknak a közösségi média felületein megtalálják egymást, csoportokat hoznak létre, és kommunikálnak a platformokról, ügyfelekről, feladatokról. Azonban ezek a fórumok teljesen informálisak, a tudásmegosztáson kívül más szerepük nincs, kollektív alkuba nem tudnak bocsátkozni, vagyis a szervezkedési kezdeményezések még elég kezdetlegesek ahhoz, hogy saját jogaik biztosítása érdekében felhasználják azokat. Arra is találunk példát – az Egyesült Királyságban –, hogy az önfoglalkoztatókat tömörítő szakszervezet a fizikai haktimunkások védelmét is napirendre vette.¹⁶⁴ Álláspontunk szerint azonban nem szabad lebecsülni a közösségi média erejét, amely napjainkban akár erősebb közösségi fellépést is lehetővé tehet, mint a kollektív munkajog hagyományos eszközei (pl. meghatározott platformok bojkottjához vezethet, kollektív akciók megszervezését is lehetővé teszi).

Mivel a bíróságok elé a kollektív munkajog hagyományos intézményeivel kapcsolatos jogviták kerülhetnek, melyek a fentiek szerint egyelőre igen kevés szót kapnak a platform alapú munkavégzés világában, jelen pillanatban távolinak tűnik az

¹⁶³ KUN 2018 i.m., 407-410. o.

James REDMOND: *Workers without Platforms: The Case for Collective Bargaining Framework for Platform Worker*. Hungarian Labour Law E-Journal/Magyar Munkajog E-folyóirat, 2/2020., 95-111. o.

¹⁶⁴ HEEKS 2018. i.m., 15;

Brigitta BERGVALL-KÄREBORN, Debra HOWCROFT: *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, New Technology, Work and Employment, vol. 29, 3/2014., 213-223. o.;

Valerio DE STEFANO: *The Rise of the 'Just-In-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, ILO, Genf, 2015.

ilyen típusú jogviták megjelenése. A kollektív munkaügyi viták területét érintően azonban megfontolandó, hogy a sztrájk nem a kollektív munkajog alanyait, hanem a munkavállalókat megillető jog,¹⁶⁵ vagyis a sztrájkszervezéshez nem feltétlenül szükséges, hogy a részt vevő munkavállalók jogalanyisággal rendelkező szervezetbe tömörüljenek. Ez teret nyithat az alacsony formális szervezettséggel rendelkező platformmunkások sztrájk útján való igényérvényesítésének is, amelyből akár jogvita esetek is fakadhatnak. Ehhez persze az szükséges, hogy az adott platformon munkát végzők legalább informális – pl. a közösségi média által nyújtott – eszközökkel erőteljes, egységes fellépésre képes, ezáltal nyomásgyakorlásra alkalmas csoportokat tudjanak (akarjanak) létrehozni. Európai és amerikai szinten egyébiránt már nem egy sztrájk valósult meg platformmunkások szervezésében a jobb munkakörülményekért.¹⁶⁶

V. Az Európai Unió aktivitása és szabályozási tervei a platform alapú munkavégzést érintően

A legújabb munkaerőpiaci tendenciák arra készítetik az Európai Unió tagállamait is, hogy mérlegeljék: a meglévő munkaügyi szabályok, a „klasszikus” foglalkoztatási elvek és formák, mint az egész életen át tartó tanulás, a munkavállalók szociális védelme, az adózási és a kollektív szerződéses rendszerek még mindig megfelelnek-e a céljuknak. Erre a kérdésre talán az a megfelelő válasz, hogy egyes esetekben igen, míg más esetekben a szabályokon igazítani kell a kiszolgáltatott munkavállalók védelme, a visszaélések megelőzése érdekében, és annak biztosítására, hogy a szabályokat betartó munkáltatók ne kerüljenek indokolatlan hátrányba. Ahogyan azonban arra a Eurofound korábban idézett kutatási tanulmánya is rámutatott, az új munkavégzési formák kutatását és szabályozását jelentősen megnehezíti e munkaformák sokfélesége, nehezen kategorizálható, konceptualizálható volta.¹⁶⁷

Az Európai Unió intézményei már a 2010-es évek közepén-végén felismerték a szabályok újragondolásának a szükségességét. A 2017-ben indított Szociális Jogok Európai Pillére programcsomagnak a méltányos munkafeltételekről szóló fejezetében rögzítették, hogy támogatni kell az innovatív munkavégzési formákat, de meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását.¹⁶⁸ A témát érintően az Európai Jogi Intézet 2019-ben jelentetett meg egy átfogó tanulmányt, melyben a platform alapú munkavégzés

¹⁶⁵ 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról, 1. § (1) bek.

¹⁶⁶ Az erről szóló híradásokat ld. pl.:

a spanyolországi Glovo-futárok sztrájkja: <https://sifted.eu/articles/gig-economy-strikes/>;

Uber és Lyft futárok sztrájkja az Egyesült Királyságban: <https://www.theguardian.com/technology/2021/jul/21/uber-lyft-drivers-strike-app-based-work-gig-economy>;

Instacart (bolti kiskereskedelmi kiszállító platform) dolgozók sztrájkja az Egyesült Államokban:

<https://www.theguardian.com/business/2021/oct/15/instacart-workers-strike-pay>.

¹⁶⁷ EUROFOUND 2020. i.m., 53. o.

¹⁶⁸ KARDOS 2019. i.m., 3.o.

jelenségével foglalkozik.¹⁶⁹ A Eurofound kutatási anyagait a tanulmányunkban már korábban több helyen említettük.

A fentiekben már említést tettünk a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatban is jelentős szabályokat tartalmazó GDPR-ra, mely rendeletként hazánkban is közvetlenül alkalmazandó.

2019. június 20-án elfogadták a már fent is hivatkozott Átláthatósági irányelvet, amely elsőként hivatkozik kodifikált formában az EUB által kidolgozott, a munkát végzőket – az alapul fekvő jogviszony felek általi vagy tagállam általi minősítésétől függetlenül – munkavállalónak minősítő joggyakorlatra a személyi hatály vonatkozásában. Ez azt jelenti, hogy az EU jogalkotó szerveiben tudatos az a törekvés, hogy bizonyos szintű munkajogi védelmet a klasszifikációs kérdésektől függetlenül minden munkavállalónak biztosítson. Megfelelő tagállami átültetés esetén az irányelv nyújtotta védelem a háztartási alkalmazottakra, a behívásos munkavállalókra, az időszakos munkavállalókra, az utalványos munkavállalókra, a platformmunkavállalókra, a gyakornokokra és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésben részt vevő személyekre is ki fog terjedni. Az Átláthatósági irányelv célja a munkafeltételek javítása az átláthatóbb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítésével, miközben biztosítja a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.¹⁷⁰ Az irányelv rendelkezései megkövetelik, hogy a személyi hatálya alá tartozó munkavállalók a foglalkoztatás bizonyos alapvető feltételeiről tájékoztatást kapjanak, továbbá rögzíti a tisztességes foglalkoztatás egyes minimumkövetelményeit is (pl. próbaidő maximális hossza, párhuzamos foglalkoztatással, munkaidőszervezéssel kapcsolatos garanciák stb.).

Az Átláthatósági irányelv hatálya alatt tehát a platformmunkásokat egyértelműen munkavállalóknak tekintik és kiterjesztik rájuk a munkavállalók védelmét célzó rendelkezések alkalmazását.

Az EUMSZ 155. cikkében foglalt lehetőség alapján az európai szociális partnerek keretmegállapodást fogadtak el a digitalizációról. A keretmegállapodás célja, hogy a munka világának digitális transzformációjából származó előnyökre és kihívásokra reflektáljon a munkáltatói és a munkavállalói oldal együttműködésének keretében, a digitális technológia emberközpontú megközelítésének integrációjával. A megállapodás a munkáltatói és munkavállalói párbeszédre egy ötlépéses, körkörös ismétlődő menetrendet irányoz elő, amelynek lefolytatásával a partnereknek négy témakörben kell feltérképezniük a problémákat, és intézkedéseket elfogadniuk, valamint ezek hatását monitorozni. A négy témakör a következő: a digitális készségek és a foglalkoztatás biztonsága; a kapcsolódás és lekapcsolódás módozatai; mesterséges intelligencia és az emberi kontroll garantálása; az emberi méltóság tisztelete és a megfigyelés.¹⁷¹ Jól látható, hogy e témák mindegyike érinti a platform alapú munkavégzés sajátosságait is, ezért a

¹⁶⁹ EUROPEAN LAW INSTITUTE: *Model Rules on Online Platforms*. European Law Institute, Vienna, 2019. https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/ELI_Model_Rules_on_Online_Platforms.pdf (letöltve: 2021. szeptember 30.)

¹⁷⁰ Átláthatósági irányelv, 1. cikk (1) bekezdés

¹⁷¹ European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, 2020. June;

https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%202022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf (letöltve: 2021. november 26.)

szociális partnereknek a keretmegállapodás jegyében való elköteleződése és várható cselekvése valószínűleg a platformmunka jövőjét is érinteni fogja.

Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-án állásfoglalást fogadott el a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (a továbbiakban: Állásfoglalás).¹⁷² Ebben kimondta, hogy egy különleges „harmadik státusz” a platform-munkavállalók számára csak tovább torzítaná a digitális munkavégzési platformok és a hagyományos gazdaságban működő vállalatok közötti versenyt, nem lenne összeegyeztethető a tagállamokban a munkavállalók és a tényleges önfoglalkoztatók nemzeti besorolásával, kiszámíthatatlan jogi, közigazgatási és bírósági következményekkel, valamint a munkaerőpiac további szegmentációjának magas kockázatával járna.¹⁷³

Az Állásfoglalás emellett felhívja a figyelmet a szabályozatlanságból, illetőleg a széttagolt szabályozásból fakadó bizonytalanság¹⁷⁴ és a helytelen besorolás veszélyeire, egyben javaslatként fogalmazza meg a platform-munkavállalók munkaviszonyának megdönthető vélelmének bevezetését.¹⁷⁵ Az Európai Parlament emellett előrevetítette, hogy jobban fel kell lépni a színlelt önfoglalkoztatással szemben egy irányelv révén.¹⁷⁶

Az Állásfoglalás a következő területen szólította fel a Bizottságot az uniós jogalkotásra: méltányos és átlátható munkafeltételek, egészséges és biztonságos munkakörnyezet, megfelelő és átlátható szociális védelem, a képviselőkhöz és a kollektív tárgyaláshoz való jog, képzés és készségek, algoritmusok és adatkezelés.

Az Európai Bizottság a Szociális Jogok Európai Pillérére vonatkozó cselekvési tervben már bejelentette, hogy 2021 végéig a platform-munkavállalók munkafeltételeinek javítását célzó jogalkotási kezdeményezésre irányuló javaslatot terjeszt elő.¹⁷⁷ A javaslat 2021. december 9. napján látott napvilágot. A javaslat részletesen foglalkozik a platformmunkások jogi státuszának kérdésével. Meghatároz egy öt elemből álló listát, amely a jogviszony minősítési ismérveit tartalmazza, és akként rendelkezik, hogy amennyiben ebből kettő fennáll az adott platformmunka vonatkozásában, akkor a munkaviszony fennállása mellett szól a vélelem. A vélelem megdönthető. A javaslat szerint az irányelv szabályozná az ún. „algoritmus menedzsmentet” is, vagyis – nem érintve a GDPR rendelkezéseit – lefektetné az algoritmusok által végzett értékelés és foglalkoztatói döntéshozatal alapvető, garanciális minimumait. A fontosabb munkáltatói döntések emberi kontrollját írná elő. Megerősítené a platform alapon dolgozók képviselőinek információs és konzultációs jogait, a platformmunka átláthatóságával és a jogorvoslati lehetőségekkel kapcsolatos

¹⁷² Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (2019/2186(INI)) [online]: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_HU.html (letöltve: 2021. szeptember 30.)

¹⁷³ Állásfoglalás „S” pont

¹⁷⁴ Állásfoglalás „R” pont

¹⁷⁵ Állásfoglalás 5. pont

¹⁷⁶ Állásfoglalás 10. pont

¹⁷⁷ Állásfoglalás 8. pont

alapvető követelményeket. Szabályozná a platformmunkások felmondásvédelmét is.¹⁷⁸ A javaslat mellett a Bizottság egy iránymutatás-tervezetet is közzétett, amely megerősítené, hogy az uniós versenyjog nem korlátozza az önfoglalkoztatók azon jogát, hogy kollektív megállapodások útján kívánják javítani munkakörülményeiket.¹⁷⁹

A jogalkotási tervek közül feltétlen említést érdemel még, hogy a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos tapasztalatokra is alapozva 2021. április 21-én az Európai Bizottság közzétette „A mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) megállapításáról” szóló rendelet megalkotására vonatkozó javaslatát. A javaslat célja, hogy meghatározza a mesterséges intelligencia rendszerek tervezésének és forgalmazásának szabályozási keretét. Ha elfogadják, a rendeletet, mind az uniós gyártókra és beszállítókra, mind a termékeiket az EU-ba exportáló vállalatokra egyaránt alkalmazni kell majd, tehát ezek a munkáltatók ennek figyelembevételével kell majd, hogy alkalmazzák a digitális technológiákat a munkaviszonyban. A javaslat nagy kockázatú MI-rendszerek közé sorolja a platformokon keresztül munkát végzők foglalkoztatása, a munkavállalók irányítása és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés, különösen személyek felvétele és kiválasztása, az előléptetéssel és felmentéssel kapcsolatos döntések meghozatala, valamint a munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyban lévő személyek részére történő feladat kiosztás, továbbá az ilyen személyek nyomon követése vagy értékelése során használnak. Kitér az ilyen rendszerek fokozott diszkriminációs kockázataira a nőkkel, bizonyos korcsoportokkal, a fogyatékossgal élő személyekkel, illetve bizonyos faji vagy etnikai származású, vagy szexuális irányultságú személyekkel szemben. A nagy kockázatú rendszerek alkalmazóira a javasolt rendelet speciális, az érintettek jogainak védelmét garantáló szabályokat tartalmazna.¹⁸⁰

Az előzőekben hivatkozottakból egyértelműen látható az, hogy az Európai Unió felismerte a probléma súlyosságát, ezért egyre részletesebben és átfogóbban kíván foglalkozni a digitalizáció munkajogi vonatkozásaival.

A platformokon történő foglalkoztatás kétséget kizáróan rugalmasabb, mint a hagyományos munkavégzési formák, ugyanakkor kevésbé minősíthetjük állandónak, rendszeresnek. Éppen ezért egyfajta – egyelőre igen óvatos – tág hatály iránti igény látszik kirajzolódni az egyes uniós szabályrendszerek tekintetében. Ezzel összefüggésben az is kiolvasható az Európai Unió hozzáállásából, hogy tisztességes munkafeltételeket kíván biztosítani, nem csupán a munkaviszonyban foglalkoztatottak részére.¹⁸¹

¹⁷⁸ EUROPEAN COMMISSION: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Brussels, 9.12.2021 COM(2021), 762 final, 2021/0414 (COD)

¹⁷⁹ EUROPEAN COMMISSION: *Communication from the Commission approval of the content of a draft for a communication from the Commission Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed person*. Brussels, 9.12.2021 C(2021) 8838 final

¹⁸⁰ EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Javaslat - A mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) megállapításáról*. Brüsszel, 2021.4.21. COM(2021) 206 final, 2021/0106(COD)

¹⁸¹ RÁCZ 2020a i.m., 41. o.

VI. Összegzés, következtetések

Tanulmányunkban elsődlegesen jogalkalmazói (bírói) szemmel tekintettük át a gig economy kategóriáján belül a platform alapú munka mint az utóbbi évtized egyik legdinamikusabban fejlődő új munkavégzési forma által felvetett egyes munkajogi kérdéseket. Az említett vizsgálat perspektívának megfelelően elemzésünk fókuszait azokra a kérdésekre helyeztük, amelyek vélhetően a gyakorlati jogalkalmazás szempontjából a legfontosabbak lesznek, amennyiben már jelentős számú, a platform alapú munkával kapcsolatos jogvita fog a magyar bíróságok előtt állni.

Sarokponti jelentőséget tulajdonítottunk a jogviszony-minősítés kérdésének. A jogviszony minősítésének kulcsjelentősége van eljárásjogi szempontból (hiszen ez határozza meg a bírósági hatáskör kérdését), illetve anyagi jogi szempontból, ugyanis a munkát végző személy csak akkor élvezheti teljes körben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok által biztosított munkavállalóknak járó védelem szintjét, ha megállapítást nyer, hogy jogviszonya annak tartalma szerint munkaviszonynak minősül. A munkavállalói státuszhoz nemcsak magánjogi, hanem részben a munkajogba ágyazódó (pl. alapvető munkavédelmi szabályok) illetve azon kívül eső (pl. társadalombiztosítási, adózási) közjogi jellegű jogok és kötelezettségek tapadnak. Megemlítve, hogy a bináris (tehát: a munkajog vagy a polgári jogi munkavégzésre irányuló jogviszonyok keretei között választást engedő) minősítési rendszer mellett a szakirodalom és a nemzetközi példák egyéb rendszereket is ismernek, jogalkalmazóként a bináris modellben kellett gondolkodnunk, hiszen a magyar munkajog évtizedek óta stabilan ezen az alapálláson közelíti meg a foglalkoztatásra irányadó anyagi jog meghatározását. Vagyis, ha a platform alapú munkát végző személy jogviszonyát a bíróságnak minősítenie kell (amely már csak a hivatalból vizsgálendő hatáskör kérdése miatt elkerülhetetlen lesz), vagy-vagy típusú döntés kell hoznia, nem határozhat meg köztes kategóriát. Akár polgári, akár munkaügyi ügyszak előtt indul tehát a jogvita, a minősítés szempontjait minden érintett bírónak ismernie és alkalmaznia kell. Ezért vetettük össze – a releváns szakirodalom bevonásával – a minősítés szempontjait érintő, évtizedek óta formálódó magyar és uniós bírói gyakorlatot (amely kizárólag uniós jogi relevanciával rendelkező ügyekben alkalmazandó), mégpedig megkísérelve annak szinopszist létrehozni, és a platform alapú munka sajátosságaira alkalmazni. Megfigyelhettük, hogy a platform alapú munkavégzésnek az említett bináris rendszerbe való beillesztése egyáltalán nem lesz könnyű feladat, hanem épp ellenkezőleg: szükségszerűen jogalkalmazói kompromisszumokat fog igényelni, mivel vegytiszta jogi válaszok nem adhatók. Mind a bíróságoknak, mind a jogkereső állampolgároknak illetve jogi képviselőiknek el kell viselniük annak terhét, hogy még várhatóan sokáig nem lesz minden jövőbeli esetre alkalmazható, a bírói gyakorlat által egységesen képviselt válasz a minősítés kérdéseire. A platformok működésmódjának sokféleségére figyelemmel konzerv módon alkalmazható megközelítés talán soha nem is lesz. Mint láthattuk, más nemzetek jogalkalmazásában is előtérbe került már a minősítés problémája, és igen változatos eredmények születtek.

Azt is megállapíthatjuk azonban, hogy a tanulmányunk munkamódszerének alapját adó kizárólagos bináris megközelítés bizonyos mértékig történő meghaladása ma már nemcsak a jogirodalom vagy az esetleges *de lege ferenda* javaslatok asztalára tartozó

kérdés. Az EUB gyakorlata az uniós munkajog több területén, évtizedek óta abba az irányba halad, hogy a „munkavállaló” fogalmát kiterjesztően értelmezze, és – pl. a szabad mozgás, az egyenlő bánásmód, a munkaidőszervezés terén – olyan foglalkoztatotti csoportokat is e kategóriába vonjon, kiterjesztve rájuk egy minimális munkajogi védelem hatályát, akik egy adott tagállam munkajoga szerint nem minősülnek munkavállalónak. Az Átláthatósági Irányelv, melyet hazánkban is 2022. augusztus 1-ig át kell ültetni, immár kodifikálta e bírói gyakorlatot. A platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos uniós jogalkotási törekvések is elvetik annak lehetőségét, hogy *sui generis*, új jogviszonyt hozzanak létre az átmeneti jellegzetességeket mutató dolgozói csoportok vonatkozásában, azonban kitaranak emellett, hogy a platform alapú munkát vállalóknak is élvezniük kell a munkajogi – és a kapcsolódó adatvédelmi, közjogi stb. – védelem bizonyos minimális szintjét. Mindebből következően a magyar jogalkalmazás számára is várhatóan elő fognak állni olyan helyzetek, melyekben a platformmunkást jogviszonyának típus szerinti minősítésére tekintet nélkül meg kell, hogy illessék bizonyos, alapvetően a munkavállalókra szabott jogosultságok, de erről – amennyiben jogviszonyuk a minősítés szempontjait alapul véve nem tekinthető munkaviszonynak – más (polgári, közigazgatási) ügyszakban eljáró bíróságoknak kell majd dönteniük.

A minősítés kérdéseim túlmenően figyelemfelhívó jelleggel és igénnyel áttekintettük a platform alapú foglalkoztatás azon neuralgikus pontjait, amelyek a jog- és érdeksérelmek különös kockázatát hordozzák. Az alanyiséggel kapcsolatos, adatvédelmi, a diszkriminációval, munkaegészségüggyel, munkaidő-szervezéssel, szociális védelemmel, kollektív munkavállalói jogokkal kapcsolatos aggályokon végigtekintve arra juthatunk, hogy a munkajog és a munkavállalói státuszhoz kapcsolódó közjogi szabályok, több évtizedes, évszázados fejlődése kellett ahhoz, hogy a munkavállalók alapvető védelmét jelentő szabályok kialakuljanak az e területeken jelentkező foglalkoztatási kockázatokkal szemben. A platform alapú munkavégzők azonban lényegében a munkajogi védelem kialakulása előtti időket idéző körülmények között dolgozhatnak annak ellenére, hogy gazdaságilag függő helyzetük gyakran a munkavállalói státuszéhoz hasonlatos. Ráadásul a platformmunka újabb és újabb formái, technikai feltételei kialakulásának motorja a hipergyorsan fejlődő digitalizáció, amely a munkaszervezés, foglalkoztatással kapcsolatos döntéshozatal újabb és újabb módzatait olyan sebességgel képes kidolgozni, hogy azt a szociológiai és jogtudományi kutatás, a jogalkotás, a jogalkalmazás szükségszerűen csak jelentős lemaradással képes követni. A tiltás pedig értelmetlen és lehetetlen: mint közismert, hazánkban az egyik legkorábban megjelent platformmunka-applikációt jogalkotási úton tiltották be, évek múlva azonban már jó néhány platform került a helyére. Ily módon kétséges, hogy elkövetkezik-e egyáltalán olyan idő, amikor a platform alapú munkavégzésre adekvát és az adott időszak valós kérdéseire naprakészen reflektáló szabályozás alakulhat ki. A bíróságok – specifikus szabályok megalkotásáig – nem tehetnek mást, mint meglévő, jellemzően a tradicionális munkajog eszköztárához tartozó keretek között bírálják el a jogvitákat. Ennek során azonban fontos minél behatóbb tudásra szert tenni a különösen érzékeny jogi kérdésekkel kapcsolatban – amelyeket megkíséreltünk összefoglalni –, továbbá a platformmunka üzleti, szociális, foglalkoztatáspolitikai, technikai hátteréről, amelyek alapvető szinten való ismerete hasonlóképpen

elengedhetetlen ahhoz, hogy ne csak jogszerű, hanem a felek valós problémáira is választ adó ítéletek szülessenek.

Végül röviden betekintettünk az Európai Unió jogalkotásért felelős szerveinek a platformmunkával kapcsolatos aktivitásába, és az ennek alapjául szolgáló kutatási tevékenység fontosabb eredményeibe. Az új jogalkotási termékekben minden bizonnyal a „munkavállaló” szélesen értett fogalma válik általánossá, és várhatóan speciális szabályozás is születik majd a platform alapú munkavégzésre. A bíróságok számára nemcsak az uniós munkajog gerincét képező irányelveket átültető tagállami jog ismerete szükséges, hanem az irányelveké is, hiszen amennyiben az irányelv tagállami átültetése hiányos, ennek következményeit az eset egyedi körülményeitől függően a tagállami bíróságnak kell levonnia, sőt bizonyos helyzetekben már az átültetési határidő lejárt előtt is figyelemmel kell lenni az irányelv tartalmára.¹⁸² A bíróságoknak közvetlenül kell alkalmazniuk továbbá a témánk szempontjából jelentős GDPR-t továbbá várhatóan rendeleti formát fog ölteni a mesterséges intelligenciáról szóló, a platform alapú munkára speciális szabályokat is tartalmazó, tervezett másodlagos jogi aktus. A MI-rendelet és a platform alapú munkavégzésről szóló irányelv elfogadása nagy lépés lenne a platform alapon dolgozók jogvédelmének biztosítása irányába. Az irányelv jogalkotási lépésekre szorítaná a nemzeti jogalkotót is. Addig azonban a bírói gyakorlatra hárul a feladat, hogy a platformmunkások jogviszonyának minősítését és a jogviszonyukból származó igényeket elbírálja a meglévő jogi szabályozás alapján.

Összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatban olyan, a jogrendszer különböző területeit érintő jogi kérdések merülnek fel, amelyekkel várhatóan a több ügyszakban eljáró bíróságoknak is foglalkozniuk kell. Ugyanis, ahogyan a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos különös jogi kockázatok számba vétele során rámutattunk, a platformmunkások foglalkoztatásának kereteit vagy a munkajog, vagy a polgári jog adja, továbbá alkalmazandók lehetnek még olyan jogi normák, amelyek érvényesülésén különböző ügyszakokban eljáró bíróságok őrködnek (pl. a társadalombiztosítási szervek vagy az adatvédelmi hatóság aktusait felülvizsgáló közigazgatási ügyszak, a büntetőjog területére eső, az emberi méltóság és egyes alapvető jogok terén megvalósított valamint adatvédelmi jogsértések esetén a büntető ügyszak, a személyiségi jogokat érintő része esetén a polgári vagy a munkaügyi ügyszak stb.). A platform alapú munkavégzésre vonatkozó bírói gyakorlat tehát az egyes ügyszakok együttműködését, szakmai konzultációját igénylő folyamat lesz. A platformmunka technikai hátterének, gyakorlati megvalósulásának dinamikus változásai, a jogszabályi környezet uniós követelményekhez való adaptálása valamint a magyar jogalkotó esetleges saját aktivitása a terület folyamatos figyelemmel kísérését igényli a bíróságok részéről. Természetesen a munkajog már kialakult eszköztárára, a meglévő bírói gyakorlatra is építeni kell. Tanulmányunk éppen ahhoz kíván segítséget nyújtani, hogy az internetalapú munkavégzés által generált jogi problémákhoz hogyan

¹⁸² Ld. részletesen: BLUTMAN László: *Az Európai Unió joga a gyakorlatban*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2010., 2010: 320-333., 348-361. o.;

CSÁSZÁR Máttyás: *Az Európai Unió intézményi jogi aktusai*. Pólay Elemér Alapítvány, SZTE ÁJK, Szeged, 2013., 92-109. o.;

<http://dtk.tankonyvtar.hu/xmlui/handle/123456789/672> (letöltve: 2021. október 26.)

alkalmazzuk együtt a téma kapcsán releváns, már meglévő és az újonnan megszerzendő ismereteket.

Irodalomjegyzék

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, 2016.6.2. COM(2016) 356 final

Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (2019/2186(INI)) [online]: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_HU.html (letöltve: 2021. szeptember 30.)

Brigitta BERGVALL-KAREBORN, Debra HOWCROFT: Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour, *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, 3/2014., 213-223. o.;

BLUTMAN László: *Az Európai Unió joga a gyakorlatban*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2010., 2010: 320-333.

Danielle K. CITRON., Frank PASQUALE: *The Scored Society: Due Process for Automated Predictions*. Washington Law Review, Vol. 89, 1/2014., 1375–1412. o.,

CZUCZOR Gergely, FOGARASI János: *A magyar nyelv szótára*, Emich, Pest, I. kötet, 1862-1874, 631-632. o.; <https://mek.oszk.hu/05800/05887> (letöltve: 2021. október 22.)

CSÁSZÁR Mátyás: *Az Európai Unió intézményi jogi aktusai*. Pólay Elemér Alapítvány, SZTE ÁJK, Szeged, 2013.

<http://dtk.tankonyvtar.hu/xmlui/handle/123456789/672> (letöltve: 2021. október 26.)

Valerio DE STEFANO: „Negotiating the algorithm”: *Automation, artificial intelligence and labour protection*. Employment Working Paper No. 246., ILO, Genf, 2018.

DOMOKOS Márton: *Döntéshozatal algoritmus segítségével – Az olasz adatvédelmi hatóság határozatának tanulságai a magyar cégek számára*. 2021. augusztus 4.; <https://www.jogiforum.hu/hir/2021/08/04/donteshozatal-algoritmus-segitsegevel-az-olasz-adatvedelmi-hatosag-hatarozatanak-tanulsagai-a-magyar-cegek-szamara/> (letöltve: 2021. október 25.)

Samuel ENGBLOM: *Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy*. 2017.

https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy (letöltve: 2021. október 22.);

EUROFOUND: *New forms of employment: 2020 update*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf

EUROFOUND: *Overview of new forms of employment - 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf (letöltve: 2021. szeptember 18.)

EUROPEAN COMMISSION: *Communication from the Commission approval of the content of a draft for a communication from the Commission Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed person*. Brussels, 9.12.2021 C(2021) 8838 final

EUROPEAN COMMISSION: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Brussels, 9.12.2021 COM(2021), 762 final, 2021/0414 (COD)

EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Javaslat - A mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) megállapításáról*. Brüsszel, 2021.4.21. COM(2021) 206 final, 2021/0106(COD)

EUROPEAN LAW INSTITUTE: *Model Rules on Online Platforms*. European Law Institute, Vienna, 2019. https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/ELI_Model_Rules_on_Online_Platforms.pdf (letöltve: 2021. szeptember 30.)

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS Framework Agreement on Digitalisation, 2020. June; https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf (letöltve: 2021. november 26.)

Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2003.

HALMOS Szilvia: *The Impact of EU Law on Hungarian Anti-discrimination Law in Employment*. ELTE Law Journal, 2/2018., 81-99. o., <https://eltelawjournal.hu/the-impact-of-eu-law-on-hungarian-anti-discrimination-law-in-employment/> (letöltve: 2021. október 26.)

Richard HEEKS: *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.* Development Informatics Working Paper Series, No. 71. University of Manchester, Manchester, 2018.

<http://www.gdi.manchester.ac.uk/research/publications/di/> (letöltve: 2021. október 26.)

HOHMANN Balázs: *Hol a batár? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 - A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai; Wolters Kluwer, 2019.

GYULAVÁRI Tamás: *Behívásos munkavégzés az angol jogban: az egyensúly vége a munkaviszonyban? Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 1/2018., 224–243. o.

GYULAVÁRI Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai*. Iustum Aequum Salutare, vol. 15, 1/2019., 25-51. o. („GYULAVÁRI 2019a”)

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

GYULAVÁRI Tamás: *Szürke zóna – A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon* (habilitációs értekezés), ELTE ÁJK, Budapest, 2010.

GYULAVÁRI Tamás: *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?* Jogtudományi Közlöny, 3/2019., 104-118. o., [„GYULAVÁRI 2019b”]

GYULAVÁRI Tamás, KÁRTYÁS Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy.* Pázmány Press, Budapest, 2015

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects.* ILO, Genf, 2016, 2. o.; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (letöltve: 2021. december 16.)

KARDOS Krisztina: *Platform alapú munka* infojegyzet, Országgyűlés Hivatala Képviselői Információs Szolgálat, 2019/41. 2019. október 29.; https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_41_platfor_m_alapu_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eedc-66e0f9fb1a31?t=1572440162981 (letöltve: 2021. szeptember 5.)

KÁRTYÁS Gábor, RÉPÁCZKI Rita, TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz - Kutatási zárótanulmány.* Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016.

https://www.researchgate.net/publication/339386765_A_munkajog_digitalizalasa (letöltve: 2021. október 26.)

KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban.* Justis Tanácsadó Bt., Pécs, 2010.

KISS György (szerk.): *Munkajog.* Dialóg Campus, Budapest, 2020.

KUN Attila: *Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók.* In.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai,* Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018.

Miriam KULLMANN: *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law.* *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 34, 1/2018. 1-21. o.

MÉLYPATAKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra – Magyar Munkajog e-folyóirat, 1/2019., 14-26. o.;* http://hllj.hu/letolt/2019_1/M_02_Melypatakig_hllj_2019_1.pdf (letöltve: 2021. október 25.),

OECD: *Policy Responses to New Forms of Work.* OECD Publishing, Paris, 2019. <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en> (letöltve: 2021. szeptember 10.)

Jeremias PRASSL: *The Concept of Employer.* Oxford University Press, Oxford, 2015

Jeremias PRASSL: *What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work.* *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41., 1/2019.

RAB Árpád: *A digitális kultúra hatása az emberi viselkedésre a gamifikáció példáján keresztül; PhD-értekezés.* Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológiai Doktori Iskola, Budapest, 2015

RÁ CZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire* PhD értekezés, Budapest, 2020.;

http://real-phd.mtak.hu/964/1/Racz_Ildiko_Disszertacio_watermark.pdf (letöltve: 2021. szeptember 20.)

RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, PhD értekezés; Budapest, 2020. [„RÁCZ 2020a”]

https://ajk.kre.hu/images/doc6/DOKTORI/dr_Racz_Ildiko_PhD_ertekezés_muhelyvitara.pdf (letöltve: 2021. október 22.)

RÁCZ Ildikó: *Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés*. In: MISKOLCZI-BODNÁR Péter (szerk.): XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója, Jog és Állam, 29. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 227-235. [„RÁCZ 2020b”]

RÁCZ Ildikó: *A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 - A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai; Wolters Kluwer, 2019.; 234-260. o.

RÁCZ Ildikó: *Teljesítményértékelés – kiszervezve?* In.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018., 417-432. o.,

RÉGIÓK EURÓPAI BIZOTTSÁGA: *VÉLEMÉNY - Platformalapú munkavégzés – szabályozási kihívások helyi és regionális szinten*; 137. plenáris ülés, 2019. december 4-5., SEDEC-VI/051, COR-2019-02655-00-01-AC-TRA (EN);

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwio86ny7-XzAhUXgP0HHVP-ArUQFnoECAGQAQ&url=https%3A%2F%2Fwebapi2016.cor.europa.eu%2Fv1%2Fdocuments%2FCOR-2019-02655-00-01-AC-TRA-HU.docx%2Fcontent&usq=AOvVaw12ICwHlclL818iRAXF8IZ5> (letöltve: 2021. október 25.)

Martin RISAK: *Crowdworking: Towards a – New’ Form of Employment*. In: Blainpain ROGER, Hendrickx FEREDERIC (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, Bulletin of Coparative Labour Relations, 2016. No. 94; 92-102.;

Martin RISAK, Thomas DULLINGER: *The concept of ‘worker’ in EU law: status quo and potential for change*, The European Trade Union Institute, Brussels, 2020., 26-40. o.: <https://www.etui.org/publications/reports/the-concept-of-worker-in-eu-law-status-quo-and-potential-for-change> (letöltve: 2021. október 22.)

Martin RISAK, Johannes WARTER: *Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop*. Paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference. Geneva, ILO, 8–10 July, 2015.

http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RiskaWarter.pdf (letöltve: 2021. október 26.)

Rebecca SMITH, Sarah LIEBERSTEIN: *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. New York, National Employment Law Project, 2015. szeptember 9.;

<https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> (letöltve: 2021. október 22.)

Valerio DE STEFANO: *The Rise of the ‘Just-In-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’*, ILO, Genf, 2015.

SZEKERES Bernadett: *Munkajogion innen – munkaviszonyon túl; A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme* (PhD-értekezés), Miskolci Egyetem ÁJK, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola; Miskolc, 2018.

SZÉKHELYI B. Réka: *A digitális platformokon keresztül nyújtott munka*. Wolters Kluwer, Munkajog 3/2019. 40-45. o.;

TOMA Nándor: A munkavállaló fogalma – az Európai Unió Bíróságának 2020. évi munkaidő-szervezés irányelvvel kapcsolatos joggyakorlata. Európai Jogi Szaktanácsadó Hálózat Műhelytanulmányai, 9/2021.; http://ejszh.justice.hu/sites/default/files/working_papers/lwp_2021_9_toma.pdf (letöltve: 2021. október 26.)

Ivana VUKOREPA: *Cross-Border Platform Work: Riddles for Free Movement of Workers and Social Security Coordination*. Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu, vol. 70, 4/2020., 481-512. o.,

Johanna WENCKEBACH: *Eine wichtige Entscheidung für die digitalisierte Arbeitswelt*. 04. Dezember 2020, <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Eine-wichtige-Entscheidung-fuer-die-digitalisierte-Arbeitswelt~.html> (letöltve: 2021. október 25.)

ZACCARIA Márton Leó: *A „munkavállaló” fogalmának dinamikus értelmezése*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, 2019, 261-267. o.,

Tal Z. ZARSKY.: *Understanding Discrimination in the Scored Society*. *Washington Law Review*, 2014, Vol. 89, 1375–1412. o.,

[https://sifted.eu/articles/gig-economy-strikes/;](https://sifted.eu/articles/gig-economy-strikes/)

<https://www.theguardian.com/technology/2021/jul/21/uber-lyft-drivers-strike-app-based-work-gig-economy;>

<https://www.theguardian.com/business/2021/oct/15/instacart-workers-strike-pay.>