

A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel¹

DOI: <https://doi.org/10.15170/PMJK.2025.K.3>

Daniel Bell szerint az 1960-as években kezdődött meg az árucikkek termelésére érzékeny termelő társadalomnak az átalakulása, ebben a posztindusztriális fordulatban alakult ki az információs és tudástársadalom, amelyben az új technológiák használatának köszönhetően a gazdaság motorjává az információs javak termelése vált². Információs társadalom értelmezése nehézségekbe ütközhet, társadalomtudományi megközelítések egységes fogalmát nem alkották meg, általánosan elfogadott definíció nem ismert³. Az interpretációhoz az értelmezési szemléletet kell kiválasztanunk, másképp definiálható az egymástól egyébiránt nehezen elkülöníthető, gazdasági-foglalkoztatási, politikai, és kulturális pilléreken⁴, de eltérő paradigma szerint viszonyul a fogalomhoz az informatika, az antropológia, a szociológia, a politikatudomány és a jogtudomány⁵.

A jelen szempontjából az információs társadalom főleg olyan technológiai fejlődéshez⁶ kapcsolható, amelynek köszönhetően létrehozott tárgyasult eszközök, programalkotások az emberi képességet úgy növelik – vagy éppen teszik feleslegessé –, hogy olyan feladatok végrehajtása is elérhetővé válik, amelyek kivitelezése ilyen eszközök nélkül nem valósulhatna meg. A technológiai fejlődés velejárójaként érkezett meg információs társadalmunkba a folyamatok, fizikai eszközök számítógéppel feldolgozhatóvá tétele, később pedig az információk digitalizált formában történő előállítása⁷, melynek következményeként az emberek közötti interakció a hagyományos analóg világból a digitális szférába lépett át.⁸ Információs javak termelésének üteme gazdasági, politikai és kulturális folyamatokban megkívánják az információ-áramlás rendkívüli mértékét, manapság a társadalom működése, az információ előállítása, terjesztése és átadása nélkül elképzelhetetlen⁹.

Az infokommunikációs technológia folyamatos fejlődésének köszönhetően, olyan harmadik ipari forradalom vívmányaira építő innovatív megoldások születtek,

¹ A tanulmány az NKFI- 135732 „Innovatív foglalkoztatási formák komplex kutatása – a munkajogi jogalkotás, jogalkalmazás és a vállalati hatékonyság összefüggései” kutatás kertében készült.

² Daniel Bell: *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, 1976. [1973] 487. o.

³ Vajkai András: Az információs társadalom pillérei (1. rész) (Infokommunikáció és Jog, 2007/4., (20.), 129. oldal)

⁴ Zódi Zsolt: Az információs társadalom és a jog (Gazdaság és Jog 2002/7-8., 25. oldal)

⁵ Szathmáry Zoltán: Bűnözés az információs társadalomban, Alkotmányos büntetőjogi dilemmák az információs társadalomban, Doktori értekezés, 2012. év Budapest, 15. oldal.

⁶ Avornicului Mihai és Seer László és Benedek Botond (2016) Identitás a XXI. század információs társadalmában, az internet hatásai. Logisztika - Informatika - Menedzsment, 2016 (1). pp. 70. oldal.

⁷ Dr. Görög Katalin: Fogasztói jog az információs társadalomban Magyar Jog, 2003/8., 507 oldal.

⁸ Lásd Blahó András, Czako Erzsébet, Poór József (szerk.): Nemzetközi menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015.

⁹ Szathmáry Zoltán: A számítástechnikai bűncselekmények és rendszertani elhelyezésük (Jogtudományi Közlöny, 2012/4., 169. oldal)

amelyek a negyedik ipari forradalomhoz vezettek, amely legfőbb jellemzői a tömegtermelés, a kommunikáló tárgyak, önálló robotok megjelenése, a decentralizált termelési hálózatok kialakulása, az ellátási láncok széttöröttségük.¹⁰

A technikai fejlődés egyúttal azt is eredményezte, hogy mostanra a mindennapi életünket olyan számítógépes megoldások hatják át, melyek jellegzetes változásokat hoztak magukkal, mára-már munkavégzésünk nélkülözhetetlen eszközévé váltak¹¹. Ehhez nagyban hozzájárult az is, hogy a pandémia időszakában az addig gyakran távolinak tűnő informatikai fejlesztések hirtelen a mindennapok részévé váltak.

A folyamat kapcsán önkéntelenül is felmerül a kérdés, hogy a jogalkotónak milyen szerepet kellene betöltenie: vajon az lenne a helyes, hogy hagyja a digitális átrendeződés lefolyását, és ezt követően a már kialakult állapotot foglalja normába, vagy vegyen részt proaktívan a fejlődés irányának kialakításában oly módon, hogy jogi eszközökkel szabályozza az egyes prompt felmerülő problémákat? Az első megközelítés mellett szól, hogy ily módon megelőzhetjük az ad hoc jogalkotást, és már a piac által leszabályozott, beállított struktúrát „szentesítsen”. A második megközelítés ehhez képest jogalkotói szempontból kétségtelenül nagyobb kockázattal jár: a fejlődés korai szakaszaiban történő jogalkotás nem vitatottan felveti annak a lehetőségét, hogy a későbbiekben egyes rendelkezéseket felül kell vizsgálni, esetlegesen újragondolni.

Mindezekkel együtt álláspontunk szerint a második megközelítés a követendő. Kétségtelen, hogy a rövid időszakok elemzésén alapuló jogalkotás veszélyeket rejt, ugyanakkor – mint ahogyan azt a cikkünk végén bemutatott esetből is láthatjuk – a szabályozatlanság, vagy a jogalkotói mulasztás oda vezethet, hogy a védelemre szoruló jogalanyok viszonylag hosszú időn keresztül kiszolgáltatott helyzetben lesznek, és legfeljebb a bírói gyakorlat érettségén, vagy bátorságán múlik, hogy jogaikat meg tudják-e óvni.

Így jelen cikk megírásával is amellett kívánunk érvelni, hogy a jogalkotó a platformmunka szabályozását mielőbb végezze el a munkaerőpiac szabályozása érdekében.

Tanulmányunkban azt kívánjuk megvizsgálni, hogy a folyamatosan megjelenő technológiai fejlesztések milyen hatást gyakorolnak a jogra, pontosabban a jogtudomány – jellemzően a gyorsabban reagáló gyakorlatot követve – milyen válaszokat adhat a változásokra. Ennek elemzését azért tartjuk alapvetőnek, mivel hipotézisünk szerint az informatikai megoldásokra adott jogi válaszoknak önmagában is fejlődést befolyásoló szerepe van, hiszen a jogi keretek kialakítása szükségképpen formálja a gyakorlatot még akkor is, ha az annak alapját adó képező műszaki tudományok technikai értelemben megelőzik a jogtudományt.

Írásunkban külön kitérünk az első, magyarországi ún. platform perre is, ahol a bíróságnak egy ételfutár jogviszonyának megítélésében kellett állást foglalnia.

¹⁰ Török Emőke: Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2014. 109. o

¹¹ Dobos-Bunford Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben* (Magyar Jog, 2021/7-8., 481. oldal)

I. Digitalizáció és a jog

A társadalom „számítógépesítetté”, „digitálissá” transzformálódására a jogtudománynak is reagálnia kellett. Ha a jelenlegi információs, digitalizált társadalmunkat nagy sakktáblaként képzeljük el, amely fekete-fehér kockás felületen a játék a folyamatos, úgy nem ördögtől való annak kifejezése, hogy az információs társadalmunkat átható digitalizáció, egy lépéssel a jogalkotás előtt jár.

A jog és a digitalizáció kapcsolata több évtizedes fejlődés eredménye. A digitalizáció behatolása a jogtudományba egy olyan folyamat, amelyet a globalizáció, a piacgazdaság és a jogalkotó irányító normái egyaránt segítettek. Az információs javak előállítása, terjesztése és átadása, aligha tartható fenn nemzetállami szinten, különös tekintettel az Európai Unió szervezetére, illetve az alapító okiratokban megfogalmazott célkitűzésekre (globalizáció). Rendelkezésünkre álló jogi kereteket megfogalmazó normák értelmezésekor észrevehető, hogy tartalmukban nem „nemzetállam-specifikusak”, elképzelhetetlen az előírásokat államhatáron belül fenntartani. Globalizáció jogra gyakorolt hatásából következtethető, hogy a jogalkotók a normák megalkotása során, nem kifejezetten jogsértésekre reagálnak, és nem jogviták utólagos orvoslását rendezik, hanem konkrét célok elérését segítik oly módon, hogy kifejezett magatartást várnak el a jog alanyaitól (compliance)¹². Információs javak, technológiai fejlődés eredményeképpen létrehozott eszközök használatával megvalósítható, rohamos terjedése miatt a jog és ahhoz kapcsolható szolgáltatások a piac részévé kezdtek válni, a jogi szolgáltatás immáron nagyüzemi módszerekkel, automatizálással, kiszervezéssel, racionális munkaszervezéssel, futószalagszerű tömegműveletekkel végzett tevékenységgé lett (piacosodás)¹³.

Kezdetben a digitalizáció jogra gyakorolt hatása abban mutatkozott meg, hogy az információ-csere papír nélkül, digitálisan, interneten, arra alkalmas eszközök használatával történt¹⁴. Tovább haladva az úton, megismerhettük az automatizálás, közjogi normákban kicsúcsosodó folyamatát, napjainkban kifejeződik az igazságszolgáltatásban, és teljességgel áthatja a felek magánjogi, munkajogi jogviszonyait, amelynek egyfajta velejárója volt a digitalizáció versenyszférájában történő kiboltosulása.

Zódi Zsolt szerint a digitalizációnak köszönhetően a jog jövőbeli képe, mondhatni valamennyi jogterületre kiterjedően, öt „felforgató tendenciának” hívott jelenség mentén formálódik¹⁵. Zódi elsőként említi a Big Data jelenséget, amely a folyamatos adattermelődést, adatraktározást és adatfelhasználást és ennek az információs társadalomra gyakorolt hatását jelenti¹⁶. A jelenség és jog kapcsolata több aspektusból vizsgálható, elsősorban úgy mint a Big Data a jogi szabályozás tárgyként, továbbá mint eszköz a jogalkotók és a jogalkalmazók kezében, ezen túlmenően mint a

¹² Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogászai szakmára (Gazdaság és Jog 2018/12., 3. oldal)

¹³ Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogászai szakmára i.m. 4. oldal

¹⁴ Vámosi Vivien Cintia: Digitalizáció és büntetőjog, különös tekintettel a pénzmosás bűncselekményre, Miskolci Jogtudó, 2022/3. szám, 90. oldal

¹⁵ Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogászai szakmára i.m. 5. oldal

¹⁶ Zódi Zsolt: Big Data a jogtudományban és a jogalkalmazásban (Közjegyzők Közlönye, 2019/1., 23. oldal)

jogtudomány tárgya, végezetül mint a jogtudományi kutatások egy lehetséges új módszere¹⁷.

Valóságtól nem elrugaszkodott kijelentés, hogy a mesterséges intelligencia és robotok korát éljük, mely teljesen átítatja életünket. A mesterséges intelligencia (magyar a rövidítése: MI, angol rövidítése AI (artificial intelligence) egy digitális számítógép vagy számítógép-vezérelt robot azon képessége, hogy olyan feladatokat végezzen, amelyeket általában intelligens lényekhez társítanak.¹⁸ Mesterséges intelligencia tehát olyan kognitív műveleteket végző algoritmus, amely alkalmazkodik a külső környezethez, ezáltal képes a tanulásra. Mesterséges intelligencia szűkebb értelemben annyiban különbözik a mesterséges intelligenciától, hogy valamiféle fizikai megjelenéssel rendelkezik¹⁹. Mesterséges intelligencia manapság teljesen átalakította életünket, a jelen tanulmánynak nem célja teljeskörűen bemutatni hatását a jogra, azonban munkajogot érintő kérdéskörre fókuszálva említhetők olyan jelenségek, mint a roboti munkaerő programozása, HR robotok, munkáltatói jogkörök mesterséges intelligenciára delegálása²⁰.

Zódi Zsolt tipizálását követve, a felforgató jelenségek között hozhatók fel a beágyazott szabályok, önvégrehajtó algoritmusok és okosszerződések. E jelenség vonatkozásában kiemelendő, hogy a számítógépben tárolt szabályok hasonlóak a jogi normákhoz, ezért jogi szabályok a számítógépekben kódokként jelentek meg, elegendő arra gondolnunk, hogy vállalatirányítási szoftverekben a számviteli, munkajogi normák kódolása is felismerhető. A jogalkotásnak és jogalkalmazásnak fel kell vennie a versenyt a jelenséggel, hiszen jogi normák automatizált kódokká alakítása (pl. cégeljárás) számos problémát vethet fel²¹. Jogi előírások kódokká alakítása magánjogi jogviszonyokban is detektálható, elektronikus úton létrejövő szerződések rendkívül hétköznapivá váltak. Manapság a számítógépes kóddal ellátott, elektronikus formában létrejött megállapodás végrehajtható a szokásos jogi módszerekkel²². A digitalizáció jelensége ennek megfelelően hatással volt az igazságszolgáltatásra, ugyanis a jogalkotó felismerte, hogy a hétköznapiak tekintett írásbeli formát egyre inkább felváltották a digitális okosszerződések, és ennek megfelelően a digitalizált formában rendelkezésre álló bizonyítékok, melyek különböző jogdogmatikai kérdéseket vetettek fel, amely az igazságszolgáltatásban bizonytalanságot okoztak. Kérdéskör magánjogi viszonyokat érintő fontossága miatt a Kúria Tanácsadó Testülete is vizsgálódott. A Testület „többsége”, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:7.§ (3) bekezdésének²³ gyakorlati alkalmazása kapcsán akként foglalt állást, hogy az

¹⁷ Lásd bővebben Zódi Zsolt: Jog és jogtudomány a Big Data korában* (Állam és Jogtudomány, 2017/1., 95-114. o.)

¹⁸ dr. Katona Csaba: Felválthatja-e a bírakat a mesterséges intelligencia?, Jogászvilág internetes folyóirat, 2023. <https://jogaszvilag.hu/szakma/felvalthatja-e-a-birakat-a-mesterseges-intelligencia/>

¹⁹ Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogász szakmára i.m. 7. oldal

²⁰ Lásd bővebben Mélypataki Gábor: A mesterséges intelligencia munkajogi és munkaerőpiaci hatásai. Lehet-e a mesterséges intelligencia főnök? (Infokommunikáció és Jog, 2019/2. (73.), 10-14. o.)

²¹ Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogász szakmára i.m. 7. oldal

²² Szuchy Róbert: A kötelmi jog kihívásai az új technológiák nyomán - okosszerződések és a blokklánc-technológia (Glossa Iuridica, 2019/1-2., 151. oldal)

²³ Ptk. 6:7.§ (3) bekezdés értelmében „*írásba foglaltnak kell tekinteni a jognyilatkozatot akkor is, ha annak közlésére a jognyilatkozatban foglalt tartalom változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattervő személyének és a nyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas formában kerül sor.*”^{kbz7}

elektronikus formában – akár elektronikus levél útján – tett jognyilatkozatok megfelelhetnek az írásbeliség követelményének, ha „a vizsgált nyilatkozattételi és közlési forma az adott esetben alkalmas-e a tartalom változatlan visszaidézésére, továbbá a nyilatkozatot tevő személyének és a nyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására.”²⁴

Mostanság a leginkább felhívott blokklánc technológia szintén kihívás elé állíthatja a jogtudományt, hiszen olyan elosztott adatbázist jelent, amelyen keresztül hamisítás és módosítást kizáró módon jöhetnek létre szerződések. A technológia azon alapul, hogy a folyamatosan növekvő, adatblokkokat, tranzakciókat blokkláncon és (ideiglenesen) azon kívül is nyilván lehet tartani a blokklánc mellett létező ún. másodlagos, (harmadlagos stb.) rétegek segítségével. A blokklánc-technológia felhasználásával interneten keresztül bármilyen érték átruházható, jogügylet létrehozható harmadik személy közreműködése nélkül bizalmasan, biztonságosan, automatizáltan és közel valós időben²⁵.

Az információs társadalom létrejötte az interaktív személyes kapcsolatok halványulásának egyik termékeként megkívánta online platformok fejlesztését, mely számítógépes programalkotások fogalmi tipizálása többféleképpen megtörténhet. Az online (vagy digitális) platform kifejezést, önálló egységesen elfogadott fogalom-meghatározás hiányában az interneten elérhető szolgáltatások széles körének leírására használják, beleértve a piactereket, keresőmotorokat, közösségi médiát, kreatív tartalomszolgáltatókat, alkalmazásboltokat, kommunikációs szolgáltatásokat, fizetési rendszereket, és sok más egyebet²⁶.

Zódi Zsolt szerint „*olyan weboldalak, amelyek embereket és más embereket/erőforrásokat kapcsolnak össze algoritmusokkal vezérelt adatfolyamok segítségével, és amelyekhez kellően nagy számú felhasználó csatlakozott ahhoz, hogy társadalmi hatásuk mérhető legyen*”²⁷. Zódi Zsolt az online platformok struktúráját két szinten helyezi el, megkülönbözteti a horizontális platformokat²⁸, amelyeket online ökoszisztémaként, azaz egymással együttműködő, kapcsolatban levő weboldalak, webes infrastruktúrák, szolgáltatások rendszereként azonosít, illetve nevesíti a vertikális platformokat, amelyeket üzleti terepen helyez el. Álláspontja szerint a vertikális platformok gazdasági szektorokat teljességgel felforgatták, keresletet és a kínálatot kötik össze oly módon, hogy a kínálati oldalba bevonják az egyszerű hétköznapi emberek erőforrásait is²⁹.

²⁴ Kúria Tanácsadó Testületének álláspontja „a jognyilatkozat írásbeliségének követelményei a Ptk. 6:7.§ (3) bekezdésének az alkalmazásában” kapcsán, a Kúria webhelyén közzétéve lsd. <https://kuria-birosag.hu/hu/content/jognyilatkozat-irasbelisegenek-kovetelmenyei-ptk-67ss-3-bekezdeseinek-az-alkalmazasaban>

²⁵ Szuchy Róbert: A kötelmi jog kihívásai az új technológiák nyomán - okosszerződések és a blokklánc-technológia i.m. 157.

²⁶ dr. Papp János Tamás: A közösségi média platformok szabályozása a demokratikus nyilvánosság védelmében; Doktori Értekezés 2021. 16. oldal

²⁷ Zódi Zsolt: Platformok, robotok és a jog. Gondolat, Budapest, 2018. 103.

²⁸ Zódi Zsolt: Az információs társadalom legújabb kihívásai a jog számára - Horizontális platformok, Gazdaság és Jog 2017/9., 27. oldal

²⁹ Zódi Zsolt: Az információs társadalom legújabb kihívásai a jog számára (Gazdaság és Jog 2018/1-2., 41-46. o.)

II. Digitalizáció hatásai a munkajogban

Természeteszerű, hogy a digitalizáció a munkajog világába is gyorsan teret nyert. Ennek oka, hogy számos esetben mind a kommunikációt, mind pedig az utasításadást és az ellenőrzést nagymértékben forradalmasította, azaz olyan eszközt adott a munkáltatók kezébe, ami korábban elképzelhetetlen volt. Viszonylag hamar kiderült azonban, hogy a hatékonyságnövelésnek ára van: az ellenőrzés erősítésével szemben a személyiségi jogok védelme jelentett gátat, az otthoni munkavégzéssel szemben komoly egészségügyi és pszichoszociális kockázatokkal találkozhatunk, emellett megjelent a munka-magánélet egyensúlya iránti elvárás, továbbá a „lekapcsolódáshoz való jog”³⁰ A munkajog digitalizálódása tehát a munkaviszony hétköznapi határvonalait feszegeti, nagyobb mozgásteret biztosítva a munkavállaló és munkáltató számára egyaránt, ezzel plasztikusabbá téve a teljes munkajogviszonyt.³¹ Az elasztikus lett munkajogviszony szereplőinek a jogai és kötelezettségei értékelése, egyre nagyobb fejtörést okoz, amely miatt a figyelem – e helyzet orvoslására irányuló szakirodalmi sikolyok miatt – a jogalkotóra szegeződik.

Lőrincz György elmékedése szerint a technológiai fejlődés, az atipikusnak hívható „a munkajogviszony jellegét alapvetően annyiban érinti és alakítja át, hogy a jogviszony alanyainak személyes kontaktusa háttérbe szorul, a perszónális viszonyt a munkavállaló és a digitalizált környezet kapcsolata váltja fel. További, a szabályozás tartalmát szükségképpen érintő változás a munkavégzés kötöttségének (elsősorban helyének és idejének) lazulása.”³²

Az emberiség technológiai fejlődése gyakorlatilag provokálja a jogtudomány előrelépését. A folyamatok egyre jobban bővülő számítógépesítése miatt Bankó Zoltán már 2000. évben írt cikkében említést tett arról, a XX. század vívmányai megteremthetik annak lehetőségét, hogy a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatait anélkül végezze el, hogy munkára képes állapotban a munkahelyén jelen legyen³³. A technológiai fejlődés soha nem tapasztalt burjánzása miatt egyre nagyobb igény mutatkozik a jogalkotói és ennek hiányában jogalkalmazói közbelépésre, a jogdogmatikai viták elbillentésére, ugyanis a szakirodalmi meggyőződés szerint a digitalizáció kisebb-nagyobb mértékben átforgalmazza a foglalkoztatást³⁴.

Horváth István és Petrovics Zoltán a digitalizáció, munkajogra gyakorolt hatását három kardinális pontból összegezte. Megítélésük szerint a digitalizációnak köszönhetően a hétköznapi munkaviszonyban az atipikus „táv munkavégzés”, és a munka törvénykönyvében explicit nem szabályozott „home office” alkalmazásával a hagyományos munkahelyet – ahol a munkaköri feladatok lehetővé teszik – felváltja egy, a munkáltatótól elkülönült hely; bizonyos munkaköröket az automatizálás és a robotika

³⁰ Rác Ildiő PhD

³¹ Dobos-Bunford Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben (Magyar Jog, 2021/7-8., 481.)

³² Dr. Lőrincz György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez Munkajogi sci-fi (Munkajog, 2018/4., 1-2.)

³³ Bankó Zoltán: Távmunka - az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon (Jogtudományi Közlöny, 2000/6., 220. oldal)

³⁴ Brynjolfsson, Erik–McAfee, Andrew: The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton&Company, New York–London, 2014, 8

feleslegessé tesz, vagy megváltoztatja a munkafeltételeket; a függő munkának a munkaviszonyba nem sorolható formái jelennek meg.³⁵

Horváth és Petrovics fenti tematizálásával szoros összefüggésben említeni szükséges azon számítógépesített körülményeket, amelyek tényszerűen a fenti triász egyikébe sem, vagy mindhárom pontjába illeszthetők. Önmagában véve fontos egyes munkajogi folyamatok digitalizációja, amely jóllehet munkakörök megszűnését eredményezheti, de adott esetben munkakörökben ellátandó feladatok elvégzését teszi könnyebbé. Nagyvállalatok sokasága, természetesen az Mt.³⁶24.§ (2) bekezdése a) pontja erre vonatkozó megengedő szabályára tekintettel, kialakította az elektronikus nyilatkozattételi eljárásokat a foglalkoztatással kapcsolatos folyamatok optimalizálására. Munkáltatók jelentős része hasznosít applikációkat, amelyek fejlesztésére azon igény mutatkozott, hogy a munkavállalók munkavégzését segítse, a munkáltató munkaszervezésének, és ellenőrzési jogosultságának lehetőségeit tágítsa,³⁷ példának okáért említhető a munkáltató tulajdonát képező gépjárművet munkavégzésre használó munkavállalók esetében, a flottakövetési rendszer alkalmazása, vagy a munkáltató számítógépes rendszereinek távoli elérését segítő egyéb megoldások.³⁸ Természetesen ebből okszerűen következik, hogy a munkaerő felé támasztott elvárás a kommunikációs eszközök, modern technikák felhasználó szintű ismerete. A munkafolyamatok digitalizálása egyaránt munkavállalói és munkáltatói igény, a munkavállalók számára a korábbi foglalkoztatási jelleg más formát ölthet, a jogok és kötelezettségek könnyebben, átláthatóbban gyakorolhatók, teljesíthetők.³⁹

III. Automatizálás, robotika a munkajogban

A technológia továbbfejlődése végső soron vezethet oda, hogy Horváth és Petrovics által felvázolt területeken kívül eső, fentiekben említett, humánerőforrás tevékenységét is segítő, munkafolyamat-digitalizálás teljességgel a munkakör megszűnését eredményezze.

Mára-már közhelyszerűvé látszik válni a munkajogban az a kinyilatkoztatás, hogy a digitalizációnak, bár nem ultima ratio jelleggel, de humán munkaerőt helyettesítő⁴⁰, avagy bizonyos feladatok vonatkozásában teljesen „kiűrtő” hatása van. Ferencz Jácint találó filmes hasonlattal illusztrálja, hogy robotok összességében bármikor, bármit és gyorsabban képesek megtanulni, mely tényezővel az emberi agy képtelen megbirkózni⁴¹. Talán ez lehet az oka, hogy vállalkozások részéről egyre nagyobb igény mutatkozik a munkaerő robotokkal történő kiváltására, a munkavállalók

³⁵ Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal; Pro Futuro; 2021 év 2. szám. 62. oldal

³⁶ a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

³⁷ Dr. Czirók Andrea - Dr. Nyerges Éva i.m. 34-38.

³⁸ Dr. Necz Dániel: Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban (Munkajog, 2018/3., 39-40.)

³⁹ Dobos-Bunford Krisztina i.m. 482.

⁴⁰ Mélypataki Gábor: A robotizáció munkajogi és foglalkoztatáspolitikai kihívásai (Infokommunikáció és Jog, 2020. E-Különszám)

⁴¹ Ferencz Jácint: Man vs. Robot – Vision of the modern luddism In: Law 4.0 – Challenges of the Digital Age Szerk. Glavanits Judit – Király Péter Bálint, I. kötet, Győr, 2019., 27. oldal

által ellátott feladatok, „robotizálására”⁴². Horváth és Petrovics e körben említi a folyamatautomatizálást (Robotic Process Automation, RPA), amelyben szabványosítható folyamatokat ténylegesen szoftverrobotok végeznek, melynek eredményeképpen szoftverrobot lép az adminisztratív feladatokat ellátó munkavállaló helyébe.⁴³

Ehelyütt kell megemlítenünk a mesterséges intelligencia munkajogba szivárgását is, hiszen végső soron a mesterséges intelligencia irányítja a robotizált munkafolyamatot, így e kettő összefonódott⁴⁴, így e két aspektusból kerülhet vizsgálat tárgyává.⁴⁵ Mesterséges intelligencia munkajogi aspektusai még gyermekcipőben járnak, azonban szakirodalom foglalkozni kezdett azon munkajogi területekkel, ahol a belépése problémákat vethet fel. A munkajogviszonyban fennálló szubordináció miatt rendkívüli jelentőséggel bír a munkáltató ellenőrzési köre, annak terjedelme, és a kompetencia mint elvárt kérdéskör.

IV. Munkavégzési hely megváltozása; „távmunkavégzés” és „home office”

A telekommunikáció és a számítástechnika fejlődése miatt, a munkakörbe tartozó feladatok legnagyobb része manapság, telekommunikációs eszközön végezhető, amely a munkáltatóknak alternatív munkaszervezési módot kínál. Köszönhetően a COVID-19 humánjárványnak a munkavégzés helye elkülönül a munkáltatótól, alternatív szabályozást igénylő munkakörök alakultak ki, atipikus munkavégzési formák alkalmazása terjedt el, egyre nagyobb teret hódított a „home office”, valamint a kifejezett megállapodáson alapuló, teljes vagy részleges távmunkavégzés.⁴⁶ Sajátos hozadéka a digitalizációnak, hogy a munkajogi társadalomban a munkavégzés helyén megszokott emberi interakció leszűkült, ennek ellenére a távmunkavégzés és a „home office” jellegét tekintve a munkaviszony alanyai között szorosabb bizalmi kapcsolatot feltételez.⁴⁷

Távmunkában végzett alkalmi, részleges, vagy folyamatos⁴⁸ feladatok ellátása íróasztal mögött, illetve számítógép mellett történt, és történik, melyek eredménye elektronikus formában továbbítható.⁴⁹ Pandémia miatt elhíresült, és gyakorlatban is alkalmazott „home office” jogintézményének tipizálása kezdetben nehézségbe ütközött,

⁴² lásd bővebben Jakab Nóra: Robotika és a jog - A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra II.* (Miskolci Jogi Szemle, 2020/2., 7-20. o.)

⁴³ Horváth István – Petrovics Zoltán i.m. 65.

⁴⁴ Zódi Zsolt: A robottanácsadók jogi problémái: hogyan szabályozzuk a robotokat? (Állam és Jogtudomány, 2020/4., 108.

⁴⁵ Jakab Nóra, 2020: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra I., in: Miskolci Jogi Szemle, 15:1, 52.p

⁴⁶ Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2015. 87. o.

⁴⁷ Bankó Zoltán: Távmunka - az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon i.m. 223-224.

⁴⁸ Forgács Tamás: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei. Doktori értekezés - Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola, Pécs, 2009.

⁴⁹ Dr. Czirók Andrea - Dr. Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban II. távmunka a gyakorlatban (Munkajog, 2018/4., 42-43.

ugyanis jogalkotói szintén meghatározott definíció, szabályozás nem létezett, és a gyakorlatban a munkavégzés otthonról külön, írásbeli megállapodás nélkül történt.⁵⁰

A távmunka és a „home office” elkülönítéséről a szakirodalom sokáig igen eltérően vélekedett, ehelyütt a két legmarkánsbban diskuráló álláspontot emeljük ki. A home office megvalósíthatóságának jogi módjáról Pál Lajos⁵¹ értekezett az elsők között, aki szerint az otthoni munkavégzés olyan módon valósítható meg, hogy a munkáltató az Mt. 16. §-a szerinti kötelezettségvállalás keretében átengedi a jogot a munkavállalónak arra, hogy a teljesítés helyét maga válassza meg. A Pál Lajos által megfogalmazott gondolatokat osztotta Bankó Zoltán is.⁵² E meglátásokkal szemben olvashatók voltak azok az álláspontok, amelyek szerint a megvalósíthatósága a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogintézményében keresendő. Berke Gyula szerint⁵³ a home office a veszélyhelyzeti jogalkotás terméke, előtte ennek kizárólag az Mt. 53. §-a, azaz a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás képezhette jogalapját - amennyiben egyoldalú elrendeléssel történt. Ehhez hasonló Molnár Bence megközelítése⁵⁴ is, miszerint "a home office inkább csak egy megnevezés, és a gyakorlatban a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésről van szó", mely gondolatokat Rab Henriett és Herdon István is elfogadta.⁵⁵

Mivel a „home office” és annak felismerése, hogy a munkavégzési formát az akkor hatályos munkajog nem kezelte, igény mutatkozott valamiféle törvényi szintű szabályozásra. A jogalkotó a T/17671. törvényjavaslata⁵⁶ az Mt. távmunkára vonatkozó szabályait úgy módosította, hogy a „home office”-t önálló sui generis jogintézményi szintre nem emelte, azonban a távmunkavégzés kategóriája bővítésre került⁵⁷, így a foglalkoztatási jellegek gyakorlati elkülönítése továbbra is a bíróságra marad.⁵⁸

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján azt láthatjuk, hogy az otthoni munkavégzés szabályai lényegében a már rendelkezésre álló munkajogi eszközökkel, elsősorban a piac nyomására de facto kialakultak. Ennek a munkavégzési formának a leginkább neuralgikus pontjaira, nevezetesen a munkavédelemre, a munkaidő mérésére és a munkavállaló ellenőrzésére a munkáltatók az adott szervezeti kultúrájukhoz és méretükhöz igazodó egyedi megoldásokat dolgoztak ki, ami keretei között a jogi kockázatokat minimalizálva tudják ezt a foglalkoztatási módot teljes egészében, vagy

⁵⁰ Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és Magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014. 550. o.

⁵¹ Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a "home office" és a távmunka. Munkajog, 2018. 2. szám. 58-59. o.

⁵² Sipka Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során. In: Pál Lajos - Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0 - A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 119. o., Bankó: i. m. 2020. 359-360. o., Bankó: i. m. 2019. 27. o.

⁵³ Berke Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: Pál Lajos - Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0 - A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 34. o.

⁵⁴ Molnár Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején. Magyar Munkajog E-folyóirat 2020. 1. szám, 38. o. http://hlj.hu/letolt/2020_1/03_MolnarB_M_hlj_2020_1.pdf (2021. augusztus 18.).

⁵⁵ Herdon István - Rab Henriett: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei. Pro Futuro, 2020. 3. szám.

⁵⁶ a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény

⁵⁷ Szekeres Bernadett: A home office dilemmái a távmunka régi és új szabályai tükrében[1] (Infokommunikáció és Jog, 2022/1., (78.), 25-26. o.)

⁵⁸ Dr. Kárpáti Csenge: "Home office" napjainkban - Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái (Munkajog, 2022/2., 30-31.

részlegesen alkalmazni. Ebből levonható az a következtetés, hogy az otthoni munkavégzés kialakulásához a jogalkotás tulajdonképpen teremtő módon em járult hozzá, pusztán a már kialakult munkaerőpiaci állapotot kodifikálta.

V. Foglalkoztatás szegmenseinek tágulása

Szakirodalom egységes⁵⁹ abban a tekintetben, hogy a digitalizáció hozadéka a klasszikus foglalkoztatási környezet felborulása⁶⁰, amelyben a hétköznapi munkajogi dogmák nem érvényesülnek, vagy ezeknek a szabályoknak másképp kell érvényesülniük.

A technológiai változásokhoz alkalmazkodva a hagyományos munkavállalás mellett egyre többféle, új munkavállalási forma jelenik meg. Az OECD 2019-ben e témában készített jelentése, hat új típusú munkavégzési formát különböztet meg: platform alapú munkavégzés; önfoglalkoztatás (vállalkozó alkalmazott nélkül); határozott vagy rugalmas szerződésen alapuló munkavégzés; változó mennyiségű munkaórát tartalmazó, általában részmunkaidős szerződésen alapuló munkavégzés; egyéb részmunkaidős munkavégzés; egyéb, alkalmi munka⁶¹.

Európai Bizottság jelentése szerint, a technológiai fejlődésnek köszönhetően, széleskörű tendenciákból álló munkaerőpiac-átalakulás zajlik, melynek részei, a kiszervezésen keresztül megvalósuló munkaerő-piaci globalizáció, a munkahelyek polarizációja, valamint nem hétköznapi foglalkoztatási szegmensek kialakulása⁶².

A munkaerőpiaci-változást generáló, gazdasági átalakulásra ható és nem tipizált munkavégzési formának tekintett, interneten, applikációkon keresztül és az online felületeken végezhető munkák – amelyekben az erőforrás-megosztás különböző módjai és a tömeges foglalkoztatási formák figyelhetők meg – nemzetközi

⁵⁹ Ld. pl. Gyulavári Tamás: A platform munka minősítésének és szabályozásának néhány kérdése. In: Gyekiczky Tamás (szerk.): Határtér. Digitális kihívások a jogban. Patrocinium, Budapest, 2021., Gyulavári Tamás: Az internetes munkavégzők jogai. Jura, 2019. 1. szám, Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. Iustum Aequum Salutare, 2019. 1. szám, Rácz Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon. Munkajogi és egyéb jogági dilemmák. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2021. 1. szám, http://hlj.hu/letolt/2021_1/M_01_Racz_hlj_2021.pdf (2022. február 16.), Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. PhD-értekezés. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020. https://ajk.kre.hu/images/doc2021/doktori/dr_Racz_Ildiko_PhD_ertekezes_nyilvanos_vedesre_vegleges.pdf (2022. február 16.), Rácz Ildikó: Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója. Jog és Állam 29. szám, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Patrocinium, Budapest, 2020., Rácz Ildikó: Teljesítményértékelés - kiszervezve? In: Pál Lajos - Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2018., Rácz Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2017. 1. szám, Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In: Homicskó Árpád (szerk.): Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Patrocinium, Budapest, 2018., Székelyi B. Réka: A digitális platformokon keresztül nyújtott munka. Munkajog, 2019. 3. szám.

⁶⁰ Horváth – Petrovics i.m. 67.

⁶¹ OECD (2019), Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

⁶² Codagnone, Cristiano – Abadie, Fabienne – Biagi, Federico: The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN

irodalomban számos fogalom-meghatározással rendelkeznek, amelyeket gyakran szinonimaként, összemosva említnek.⁶³

Rácz Ildikó doktori disszertációjában megkísérelte a fogalmi megközelítések összegzését, megállapítása szerint a fogalmi meghatározások két irányúak, egyrésztől gazdaságra gyakorolt hatását hangsúlyozó elnevezések, másrésztől újszerű munkavégzések leírására alkalmas definíciók.

Gazdaságra vonatkozó „crowdsourcing” fogalomhoz kapcsolódóan említik a közösségi gazdaság („collaborative economy”), digitális gazdaság („digital economy”), gig economy („hakni gazdaság”), platform gazdaság („platform economy”), igény szerinti gazdaság („on-demand economy”), és megosztáson alapuló gazdaság („sharing economy”) elnevezéseket.

Eurofound kutatása alapján a munkavégzéssel kapcsolatosan az ún. platform munka („platform work”)⁶⁴ – melyet Kovács Erika „virtual work”⁶⁵-ként nevesít, Gyulavári Tamás „internetalapú munkavégzés” definícióval illet⁶⁶ – elnevezés terjedt el, melyen belül a szakirodalom akként különböztet, hogy egyes kizárólag online platformon keresztül közzétett és elvégezhető (rész)feladatoknak kik a címzettjei. Az Eurofound megállapításai szerint a platformmunka fő jellemzője, hogy a munka online platformokon keresztül kiszervezésre kerül, gyakran részfeladatokra bomlik, a szolgáltatásokat igény szerint biztosítják.⁶⁷

Amennyiben az online platformon, feladatellátással – amely ebben az esetben szaktudást igénylő konkrét munka – meghatározatlan számú tömeget szólítanak meg, úgy „crowdwork”-ről⁶⁸ beszélünk. A „crowdwork”, avagy „crowdsourcing” elnevezéssel 2006. évben Jeff Howe nyomán a Wired magazin hasábjain találkozhattunk először⁶⁹. *"Egyszerűen definiálva a crowdsourcing azt a tevékenységet fedi le, mikor egy vállalkozás vagy szervezet egy addig az alkalmazottai által ellátott funkciót kiszervez egy előre nem pontosan definiált (jellemzően nagy) csoportnak egy nyílt felhívás formájában. A feladat megoldása lehetséges közös munka formájában, de jellemző az is, hogy egyénileg történik. Az elengedhetetlen feltételek a nyílt felhívás és a potenciális résztvevők nagy hálózata."*⁷⁰ A „crowdwork” esetében lényegében véve online platformon mikro és makro feladatok kiszervezése („outsourcing”) történik természetes személy, nem munkavállaló részére, és között⁷¹.

⁶³ Makó Csaba – Illéssy Miklós – Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban. A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, 67. évf., 2020. 1112–1129.

⁶⁴ Eurofound: Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

⁶⁵ Kovács Erika: Regulatory Techniques for 'Virtual Workers'. Hungarian Labour Law E-Journal, 2017/2. 1-2.

⁶⁶ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai (Iustum Aequum Salutare, 2019/1., 25-51. o.) 26. o. l. f. ad

⁶⁷ Rebecca Florisson - Irene Mandl (Eurofound): Digital age. Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review. Working paper, Eurofound, 2018. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf> (2022. november 19.).

⁶⁸ Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? Pro Futuro, Évf. 8. 2018/3. 84.

⁶⁹ Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben (Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám) 449-450)

⁷⁰ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>

⁷¹ Irene Mandl - Maurizio Curtarelli - Sara Riso - Oscar Vargas Llave - Elias Gerogiannis, New forms of employment. Eurofound, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 13-15.

Amennyiben a mobiltelefonra letöltött online platformon felajánlott, hétköznapi értelemben is felfogható munkát konkrét személynek (szerződött partnernek) címezzük, akkor pedig applikáció alapú munkavégzésről beszélünk.⁷² Az applikáció alapú munkavégzés esetében általában a hagyományos értelemben vett munkavégzés történik, irányítási, ellenőrzési jogosítványok fenntartása mellett.⁷³ A digitális piactérnek a megrendelő és a szolgáltatás nyújtója közötti üzlet lebonyolításában van jelentős szerepe.⁷⁴ A koncepció lényege, hogy a rendelkezésre álló eszközök elosztása, piaci alapon történjen, a kihasználtság folyamatos és biztosított legyen. Applikáció alapú munkavégzés során, hagyományos szolgáltatások áruba bocsátása történik, de a szolgáltatás nyújtása, termék értékesítése nem a megszokott formában történik, hiszen az igénybe vevő és a szolgáltató között az interakció irányított és ellenőrzött számítógépes folyamatok útján valósul meg.

VI. Platform munka általában

A jelen tanulmány középpontjában a platform munka áll, melynek fentiekben megemlített két nagy szegmense különbözőségeinek feltárásába nem bocsátkozunk.

A platform munka legáltalánosabb ismérve, hogy a klasszikusnak tekinthető két szereplős kötelmekhez képest, három, vagy többalanyú.⁷⁵ Specifikusságát magánjogi értelemben az adja, hogy a jogviszonyban jelenlevő, online platformszolgáltató, a platformmunkás és az ügyfél egymás közötti kontaktusa egységesen, avagy elkülönítetten, különböző jogviszonyok jellegadó ismérvei alapulvételével ítéltető meg. Jellemzően tudott, hogy a jogviszony(ok)ban jelenlevők jogai és kötelezettségei miként alakulnak, azonban korántsem fekete vagy fehér annak megítélése, hogy a kötelelem, a szereplők egymással szemben álló viszonyrendszerében, de adott esetben közjogi entitás irányába, milyen formában kezelendő. Alapul véve a sajátos jogviszony gazdasági hatását, kijelenthető, hogy a platform munkában a platformszolgáltató közvetítő, szervező szerepet vesz magára, melynek ellenértékeként, általában véve a platformmunkástól és az ügyfeleltől egyaránt jutalékot igényel. A szolgáltató a platformmunkásra, mint mellérendelt üzleti partnerre tekint, így a hagyományos munkáltatóktól eltérően, a jogviszony keretében fogantatosított gazdasági tevékenység költségeit, teljesítésének kockázatát elsősorban a platformmunkásra terheli.⁷⁶

A platform munka gazdasági-társadalmi szintű hatása jelentős, hiszen a megváltozott munkakörnyezet miatt a polgári jogi jogalany (általában megbízott, vállalkozó) és munkajogi jogalany (munkavállaló) közötti különbségtétel korántsem problémamentes. Tovább árnyalja a képet, hogy a digitalizáció talaján felépített,

⁷² dr. Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, Phd értekezés, Budapest, 2020. 12. 20., 23-31.

⁷³ Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben i.m. 450.

⁷⁴ Mélypataki, 2019c; Tóth Hilda, 2018: A változó munkajogi környezet hatása az innovációra. Miskolci Jogi Szemle, 13:2, 65-77.pp.

⁷⁵ Juan Jose Diaz-Granados - Benedict Sheehy: "The Sharing Economy & The Platform Operator-User-Provider »PUP Model«: Analytical Legal Frameworks" Fordham Intellectual Property, Media and Entertainment Law Journal 2021/4. (31) 997-1041., <https://doi.org/10.2139/ssrn.3681158>.

⁷⁶ Dr. Radnai Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében (Munkajog, 2022/4., 23-24. o.)

megújult munkakörnyezetre, ennél fogva a platform munkára a jogi szabályozás egyértelmű normákat még nem alkotott.

Ebben a szürke zónában⁷⁷ a platformmunkások gazdaságilag függő önfoglalkoztatók, általában személyesen és folyamatosan végeznek munkát, rendelkezésre állnak, egy ügyfélnek/platformszolgáltatónak dolgoznak, teljes jövedelmük – de legalábbis a legnagyobb része – a platform munkából realizálódik⁷⁸. A platformmunkás jogviszonya a munkaviszony és a tényleges önfoglalkoztatás, önálló munkavégzés között⁷⁹ helyezhető el. A platform munkában dolgozókat általában önállóság jellemzi, gazdasági függésük azonban hasonló a munkavállalókéhoz, strukturálisan a platformszolgáltató szervezetrendszerének részei, apró fogaskerekek a vállalat gépezetében, folyamatos⁸⁰ az ellenőrzésük. Jogi értelemben véve, a platformszolgáltatóval és a végső fogyasztóval mellérendelt szereplők, azonban gazdaságilag jelentős függőségben állnak a megbízó, avagy megrendelő platformszolgáltatóval⁸¹.

Fontolva haladva tehát azt láthatjuk, hogy egy tényleges munka kifejtésére, feladatellátásra vonatkozó jogviszonyban levő felek pozíciójának minősítése az első és legfontosabb eldöntendő tárgykör, amelyből okszerűen következik a jogviszony klasszifikációjának problematikája, amely további bizonytalanságot eredményez, hiszen adódik a kérdés, hogy egy jogvita esetén a felek milyen szintű védelmet kaphatnak? Az éles és cáfolhatatlan problémafelvetéssel párhuzamosan előtérbe került a platform munka individuális oldala, a jogviszony minősítésének kérdése, valamint a jogviszonyban levő platformmunkás – jöllehet munkavállaló – kollektív jogainak érvényesülése.⁸²

A jelen tanulmány figyelme elsődlegesen a platform munka individuális oldalára irányul, azonban ahhoz kapcsolódóan nem elhanyagolható és egyúttal kiaknázatlan terület a platform munkában teljesítő platformmunkás kollektív jogai érvényesülésének mikéntje.

A platformszolgáltató, a platformmunkás és természetesen a közjogi entitások (adóhatóság, társadalombiztosítási hatóság, foglalkoztatás felügyeleti hatóság) érdekei nincsenek egyensúlyban. A platformmunkásokat a mellérendeltnek tekintett polgári jogi jogviszonyban a hagyományos munkajogi védelem (munkaidőre, munkabérre, jogviszony-megszüntetésre és számos egyéb munkafeltételre vonatkozó szabály) nem illeti meg, a felek nem munkaszerződést kötnek egymással, ennek megfelelően a

⁷⁷ lásd bővebben: Prassl, Jeremias – Risak, Martin: Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. Oxford Legal Studies Research Paper, 2016/8. http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf (2020. 12. 14.)

⁷⁸ Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press, Budapest, 2014, 166-167. o.

⁷⁹ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere. Jogtudományi Közlöny, 2010. 7-8. szám, 342. o.

⁸⁰ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. Jogtudományi Közlöny, 2015. 9. szám, 422. o.

⁸¹ Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna. Esély, 2009. 6. szám, 83. o.

⁸² Rácz Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon, Munkajogi és egyéb jogági dilemmák; MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2021/1.; 3. oldal

platformszolgáltató az irányadónak tekintett normák szerint nem köteles biztosítani a platformmunkás számára a törvényben lefektetett garanciák körét annak ellenére, hogy a létrehozott jogviszony jegyeit górcső alá véve az a következtetés mindenképpen levonható, hogy a platformmunkás pozíciója a munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóéhoz nagyban hasonlítható. A platformmunkás és a munkavállaló jogviszonybeli pozíciójának eldöntése kapcsán, a szakirodalom „ítéleti bizonyossággal” véleményt nem formálhat, ámbar előremutató és sugalló lehet Kiss György véleménye, miszerint a kollektív munkajog keretében uralkodó és érvényesíthető jogok jogalapja nem fakadhat ugyanazon dogmatikai megfontolásból⁸³, így amíg a platformmunkások polgári, illetve munkajogi viszonyrendszer szerinti csoportosítása normatív szinten nem valósul meg, úgy a kollektív érdekérvényesítés lehetőségének, pusztán a sajátos foglalkoztatási forma miatt, fenn kell állnia⁸⁴.

A platform munka keretében történő feladatellátás során a platformmunkások között a versenyhelyzet állandó, a napi teljesítésük általában véve azon múlik, hogy milyen gyorsasággal képesek a platformszolgáltató által általában erre rendszeresített applikáción „kijáánlott” feladatot teljesíteni, a felhívást visszaigazolni. Bár a platformszolgáltatók szervezetrendszeréhez szorosan kapcsolódnak, egymással szembeni pozíciójuk korántsem azonos. A platformszolgáltatók többsége a platformmunkásokat teljesítési készségük, képességük, feladatellátásuk minősége, ügyféli visszajelzés alapján rangsorolja, amely miatt a jogviszony szereplőinek a munkafeltételei különbözőek.

A munkajogot is átható, és struktúráját lényegesen átíró technológiai fejlődés burjánzása előtt, nemzetközi dokumentumokban írott kollektív jogvédelmet biztosító normák nem „tipikus” munkavállalót is megillető kifejeződése már a 2000-es éveket megelőzően is megmutatkozott. A munka világára vonatkozó alapelveket és jogokat összefoglaló ILO (International Labour Organisation, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) 1998-as Deklarációja normatív szintre emeli a szervezkedés szabadságát és a kollektív alkuhoz való jogot. Mark Freedland és Nicola Kountouris ellentmondást nem tűrő kinyilatkoztatása szerint, az ILO említett deklarációjában közzétett elvek és jogok általános érvényűnek tekintendők, ily módon a jogviszony elnevezésétől, fizikai vagy szellemi jellegétől függetlenül, harmadik fél javára és érdekében munkát végzők egészére kiterjesztendő princípiumok.⁸⁵

Mark Freedland és Nicola Kountouris megállapítása, az ILO eredeti angol nyelvű szövegében nem az 'employee' szó – mint szószerinti munkavállaló – szerepel, hanem a „worker” elnevezés olvasható, ebből a szakirodalomban arra következtettek, hogy az egyezményben írott normák, jogok nem kizárólag a munkaviszonyban foglalkoztatottak csoportját célozza.⁸⁶ Gyulavári Tamás véleménye szerint, az uniós jogi normákban és az Európai Bíróság esetjogában a harmadik fél számára és érdekében munkát végző azonosítására éppen azért használatos a „worker” kifejezés, hogy

⁸³ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Pécs, Justis Bt., 2010. 232.

⁸⁴ Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében i.m. 147.

⁸⁵ Mark Freedland – Nicola Kountouris: Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law, *Industrial Law Journal*, 46 (2017) 1., 66. o

⁸⁶ Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében, *MISKOLCI JOGI SZEMLE* 13. évfolyam (2018) 2. szám 1. kötet 145-146. oldal

egyértelműsítse azt a jogalkotói célt, hogy a kollektív védelemmel érintettek köre szélesebb, mint a hétköznapi értelemben vett „employee”, a nemzeti jogi terminológia szerint is értett munkavállaló, tehát a „worker” fogalmának használata miatt egyértelműsíthető, hogy az uniós jog személyi hatálya tágabb⁸⁷.

Emiatt gondolhatnánk, hogy a kollektív jogvédelem az uniós jogszabályok alapján de iure minden, hétköznapi értelemben vett munkát végzőt megillet, annak ellenére, hogy ilyen jellegű állítással a normaszövegben explicit nem találkozunk. A platform munka és a platformmunkás ennek ellenére továbbra is középpontban áll, és az a kérdés, miszerint a kollektív védelem és a kollektív jogok megilletik-e a platformmunkást; egyelőre megválaszolatlan. Elvitathatatlan, hogy a COVID-19 okozta humánjárvány, egyébként emberi egészséget sújtó következménye mellett, a foglalkoztató vállalkozások információ-technológiai fejlődését felgyorsította, ösztönözte⁸⁸, melynek hatására az Európai Unió munkaerőpiacán a platform munka (gazdaság) bevételei jelentősen megnöttek⁸⁹. Az Európai Unió által alkalmazott DESI 2022 mutató (amely a DESI 2021-es felmérésen alapszik) alapján megállapítható, hogy a koronavírus-járvány nagyban hozzájárult a humán tőke digitalizációs képességeinek és a digitális eszközök használatának fejlődéséhez⁹⁰.

A tagállami munkaerőpiacot merőben átható és egyben megváltoztató digitális átalakulás miatt a 2020. évben a Bizottság megvizsgálta, milyen eszközökkel javítható a platformmunkások helyzete⁹¹, 2021-es évre vonatkozó munkaterve⁹² számos ponton érintette a platform munkát, és annak munkaerőpiaci hatását. A szabályozatlanság eredményeképpen „Életerős Unió egy sérülékeny világban” adomával az Európai Bizottság 2020. októberében közreadta a platformmunkát nagyban érintő 2021. évi munkaprogramját⁹³, amelyben „a méltó, átlátható és kiszámítható munkakörülmények biztosítása érdekében” jogalkotási javaslat megalkotására vállalt kötelezettséget „a platformokon keresztül szolgáltatásokat nyújtó emberek munkakörülményeit a tisztességes munkakörülmények és megfelelő szociális védelem biztosítása érdekében.”⁹⁴

⁸⁷ Gyulavári Tamás: A "worker" fogalma az Európai Bíróság esetjogában (Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 141-149. o.)

⁸⁸ Lásd McKinsey kimutatását <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever> (2023.11.04.)

⁸⁹ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. and Shamsfakhr F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en> (2023.11.05.)

⁹⁰ lásd: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

⁹¹ Von der Leyen elnök értékelő beszéde az Unió helyzetéről az Európai Parlament plenáris ülésén. Brüsszel, 2020. szeptember 16. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/SPEECH_20_1655 (2022. február 7.).

⁹² https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (2023.11.04.)

⁹³ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (2023.11.04.)

⁹⁴ A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának; A Bizottság 2021. évi munkaprogramja, Brüsszel, 2020.10.19. COM(2020) 5. oldal 2.2. pont elérhető: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (2023.11.05.)

A Bizottság kötelezettségvállalásának eleget téve, 2021. decemberében megalkotta a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvre vonatkozó Javaslatát⁹⁵. A Bizottság jogalkotásának elsődleges célja az volt, hogy a platformon dolgozó „worker” státuszú személyek munkakörülményeit javítsa, elismerje a tényleges munkajogviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat és a jogállásukból adódóan őket megillető szociális jogokat. A kollektív munkajogi védelem expanziójának, platformmunkásokat is érintő oka abban állott, hogy az Európai Unióban funkcionáló és uralkodó platform alapú munkavégzés fenntartható legyen. A Javaslat éppen ezért elsődleges célként annak biztosítását írja elő, hogy a platformokon keresztül dolgozó személyek, jogilag elismert foglalkoztatási státuszt szerezhessenek a platformszolgáltatóval fennálló jogviszonyukból adódóan, melyre tekintettel élhessenek az irányadó munkaügyi és szociális védelmi jogokkal.

Az információs technológiai fejlődésből adódik, hogy a számítógépesített foglalkoztatási formákban, így természetesen a platform alapú munkavégzésben is, az algoritmusok szerepe igen jelentős, hiszen a feladatkiosztás alapvetően okos-telefonon, számítógépen futó applikáción keresztül történik. Mivel a munkajogviszonyban fennálló szubordinációból is adódó, munkavégzési feladatok meghatározásának munkáltatói hatalmassága, az algoritmikus menedzsmentnek köszönhetően automatizálódik, ezért a mesterséges intelligencia jelenléte mellett működő megváltozott munkakörnyezetben a platformmunkások kiszolgáltatott helyzete a platformszolgáltatókkal és magával a platformokkal szemben körvonalazódni látszik. Az emberi nyers erőt félretevő, algoritmikus menedzsment a humánvezetésből három fő funkciót emel át a platform alapú munkavégzési viszonyrendszerbe; értékelés, irányítás és a fegyelmezés. Az algoritmusokkal kiváltott funkciók a „hagyományos” munkajogviszonyban a munkáltató alapvető és elvitathatatlan – egyébként a jogviszony jellegadó – jogosultságai. Állíthatjuk, hogy szinte kivétel nélkül, a platformok értékelési rendszert tartanak fenn, amely alapján a platformmunkás az ügyféli visszajelzések alapján rangsorolt, nyilvántartott „szerződő partnerévé” válik a platformszolgáltatónak. Az algoritmusokat tehát olyan reputációs rendszer fenntartásában hasznosítják, amely szorosan összefügg a platformszolgáltató fegyelmezési rendszerével. A szerződött platformmunkás értékelése a vezérfonala a platformszolgáltató, harmadik személyeknek nyújtott, közvetítői tevékenysége minőségbiztosításának, ha ugyanis az adott platformmunkás kellően alacsony értékeléssel bír, úgy a platformszolgáltató „kiveszi” a „munkavégzésből”, és a továbbiakban nem teljesíthet, amely miatt ellentételezésben sem részesül. A feladatteljesítésből történő kizárás egyfajta jogviszony-megszüntető következményű jogosultsága a platformszolgáltatónak, a jogviszony atipikusságából adódóan azonban ennek kijelentése megosztja a szakirodalmat. Az algoritmikus menedzsment talán legrelevánsabb szerepe a platformmunkás irányításában mutatható ki, hiszen a platform alapú munkavégzés során a platformszolgáltatók a feladatokat applikáción keresztül osztják ki, amelynek elfogadására a platformmunkásnak általában rövid időkeret áll rendelkezésére. Az elfogadás szabadságának lehetősége jelentős pszichológia terhet is jelenthet a platformmunkásnak, hiszen a kiosztott feladatok

⁹⁵ Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD). Az Irányelv teljes szövege elérhető: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 (2022. 05. 22.).

teljesítésének sorozatos megtagadása, a fentiek szerinti fegyelmezéshez vezethet, továbbá nemteljesítés esetén a platformmunkás ellenértékben sem részesül. Tényszerű azonban, hogy a rövid időkeret nem alkalmas arra, hogy a feladat jellegét, teljesítésének körülményeit a platformmunkás felmérje, így a hibás „üzleti döntése” végső soron oda vezethet, hogy a feladatellátás ellenértékének megfizetése ellenére, tevékenysége nem jövedelmező⁹⁶. Előbbiekben írtak miatt a Bizottság második konkrét célja az algoritmikus irányítás méltányosságának, átláthatóságának és elszámoltathatóságának biztosítása a platformalapú munkavégzésben.

A platformszolgáltatók szerződő partnereként tevékenykedők többsége – megbízási, vagy vállalkozási jogviszony keretében – önfoglalkoztatóként végez munkát, ennek következménye, hogy elmosódik a határ az önfoglalkoztatói jelleg és a munkavállalói státusz között. A platformmunkások ugyanis nem kötnek munkaszerződést, más elnevezésű kötelmet hoznak létre a platformszolgáltatóval, a használni szükséges és bizonyos funkciókat kötelezően tartalmazó applikációban közzétett úgynevezett „shift”-re jelentkezhetnek, amely megjeleníti, hogy milyen időszakban szükséges a platformmunkásnak rendelkezésre állnia és feladatot teljesítenie.

A platformalapú foglalkoztatási jogviszonyban álló platformmunkások jogrendszerben történő „elhelyezetlenségének” szembeötlő, negatív következménye a jogviszonybeli felelősségi kérdések rendezetlensége, egyenlőtlen versenyfeltételek kialakulása a foglalkoztatottjaikat helyesen besoroló vállalkozások és a platformszolgáltatók között. E körülmények miatt a tagállami közjogi (adóügyi, társadalombiztosítási és szociális jogi) normákból adódó magánjogi érdekek közötti szakadék folyamatos tágulása figyelhető meg⁹⁷. A javaslat utolsó célja éppen ezért a platformalapú munkavégzés fejleményei átláthatóságának és tudatosságának erősítése, valamint az irányadó normák végrehajtásának javítása valamennyi platformmunkás vonatkozásában.

A Javaslat harmadik célja a platformmunkások vonatkozásában a munkajogra ható legimpulzívabb területet, a klasszifikáció kérdését érinti, ugyanis biztosítja a foglalkoztatási jogviszony helyes meghatározását. A platformalapú munkavégzés kapcsán a kollektív munkajogi védelem nagyban összefügg a fentiekben említett individuális oldallal, éppen ezért a tagállamoknak ki kell dolgozniuk azokat az eljárási normákat, amelyek alapulvételével ellenőrizhető és biztosítható a platformmunkások foglalkoztatási viszonyának helyes meghatározása. Az előírás segítséget nyújthat annak megítélésében, hogy az adott személy rendelkezik-e az egyes tagállamokban hatályos jog által meghatározott munkaviszonnyal, figyelembe véve az Európai Unió Bírósága ítélezési gyakorlatát, és biztosítható, hogy e személyek élvezhessék a munkavállalókra alkalmazandó uniós jogból eredő jogokat.⁹⁸

A legtöbb államban a munkajog bináris rendszerszemléletű⁹⁹, amely alapján a munkát végző személy vagy munkavállaló, avagy egyéb magánjogi szerződéssel feladatot

⁹⁶ Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben (Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 449-458. o.)

⁹⁷ Dr. Horváth István - Dr. Petrovics Zoltán: A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról i.m. 37-39.

⁹⁸ Javaslat 3. cikk (1) bekezdés.

⁹⁹ A bináris modellek jellemzőiről ld. még: Freedland, Mark – Kountouris, Nicola: The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford University Press, Oxford, 2011. 112–116.

teljesítő, tevékenységet végző „önfoglalkoztató”. Természetesen amennyiben az állami jogrendszert kijátszani igyekvő entitások gazdasági partnerükkel, szándékkal akként szerződnek, hogy tartalmában a munkajogviszonyt elnevezésében eltérő kontraktussal leplezzék, úgy a leplezett jogviszonyok is munkajogviszonynak minősülnek, azonban annak feltárása és megállapítása általában véve a vizsgálódó hatóság deklarált jogosultsága. Bináris modellben tehát munkajogviszonynak minősülnek a leplezett kötelek is, azonban annak megállapítása, klasszifikálása külön feladat. Fellelhetők azonban olyan államok, amelyek jogi normákban határterületet hoztak létre. Ebben a semlegesnek mondható zónában a munkát végzők „köztes jogállásúak”, mint a korábbiakban már említett worker¹⁰⁰, parasubordinati¹⁰¹, arbeitnehmerähnliche Personen¹⁰².

A Javaslat a szakirodalomban¹⁰³ – a digitalizáció hirtelen munkajogba szivárgását megelőzően – regnáló polémiának a feloldására is megoldást jelenthet, miképpen a munkajogviszony és a polgári jogi jogviszony elhatárolásának problematikája a munkavállaló és munkaviszony – akár le nem írott – fogalmának tágítását igényli, igényelheti, ugyanis a típuskénszerhez igazodó munkavállalói fogalmi struktúra, a „legatipizálódni” látszó, munkavégzésére irányuló jogviszonyokban kifejezetten nem tartható fenn. A munkajog és a polgári jog kapcsolata a polgári államok munkajogi fejlődésében olyan magaslatokba emelte a léceket, hogy annak átugrása egyelőre sikertelen, annak ellenére, hogy az álláspontok egy része szerint a munkajogviszony jogdogmatikai intézményrendszere lényegében a polgári jogi szerződéses viszonyok alapstruktúrájának adaptációja. Az uralkodó másik nézőpont azonban a munkajog alapvető kógeneciája miatt kizártnak véli a polgári hagyományok átvételét¹⁰⁴.

Az individuális munkajogban a polgári jogi axiómák érvényesülése, ekképpen a két jogterület házasítása gyakran előkerül, ugyanakkor jogszabályban meghatározott késztermékekkel még nem találkozhatunk¹⁰⁵.

A platformalapú munkavégzés a platformmunkás és a platformszolgáltató szerződéskötésével kezdődik azzal a felvetéssel, hogy a gazdasági partnerek szabadon köthetnek szerződést, és a jogviszonyukat kógens rendelkezéseket nem sértve, korlátok nélkül tölthetik fel tartalommal. Ha ezt a hazai viszonyokra vetítjük, a következőket kell kiemelni: A szerződési szabadság alapelvét az Alkotmánybíróság több határozatában

¹⁰⁰ Davidov, Guy: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34., 2005/1. 57-58.

¹⁰¹ Fontana, Giorgio: Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience. In Caruso, Bruno – Fuchs, Maximilian (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004.

¹⁰² Neuvians, Nicole: *Die arbeitnehmerähnliche Person*, Duncker & Humblot, Berlin, 2002

¹⁰³ Lásd részletesen: Bankó Zoltán: AZ ATÍPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK; A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Phd értekezés, Pécs, 2008. február, 25-35.

¹⁰⁴ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), *Állam- és Jogtudomány* 55. évf. 1. sz./ 2014., 36-76.

¹⁰⁵ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre (Pjogtudományi Közlöny, 2000/1., 3-17.)

alapjogi szintre emelte¹⁰⁶. A munkajogban a szerződéskötési szabadság magánjogi alapelve korlátozottan érvényesül, melynek jogszabályi deklarációja nagyban hátráltatta a szerződéses liberalizmus eszméjének terjedését¹⁰⁷. A magánjogi önrendelkezés munkajogban fellelhető normaszintű csorbításának jelenleg is fennálló szabályozása az információ-technológiai fejlődésnek köszönhetően átalakuló gazdasági, szociális valóságban a platformalapú munkavégzés során már nem tükrözheti a „munkavállalók” és az „önfoglalkoztatók” közötti különbségtételt megfelelőképpen¹⁰⁸.

A munkajog tradicionális fogalmai és a digitális platformmunka között nincs illeszkedés, éppen ezért Jakab Nóra szerint az Mt. szerinti alanyi kör, így a munkavállaló jelenleg használatos törvényi fogalma nem tükrözi kellőképp a munkaerőpiac tényleges szereplőit, így a platformmunkásokat sem tudja elhelyezni.¹⁰⁹

Kun Attila – Davidov – munkásságára alapozva amellet érvel, hogy „*a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogoknak – kevés kivételtől eltekintve – szükségképpen kötelező, nem-lerontható, kőgens természetűnek kell lennie*”, a szerződési szabadság polgári jogi alapelve – minthogy a munkajog anyagi joga a magánjog – és a diszpozitivitás munkajogi létjogosultsága tévút, a munkavállaló akarata ellenére is garantálni szükséges a munkavállalói jogok alóli teljes 'kiszerezés' (opt out) tilalmát.¹¹⁰

Kiss György szerint a bináris rendszerszemléletű munkajogi modellt alkalmazó országokban a platformalapú munkavégzéssel, platformmunkásokkal szemben a munkaviszony és a munkavállaló „fogalmát” legalább átírni, legfeljebb szélesíteni szükséges. A munkaviszonnyá minősítést a foglalkoztatás tényleges tartalmához igazodóan, az Mt. rendelkezéseivel összhangban, digitalizáció adta kihívások miatt felállított szempontrendszeren keresztül kell lefuttatni. A régi Mt. égisze alatt kimutathatók voltak „munkajogból menekülő” tendenciák, melyeket elsősorban a munkajogviszonyt átható magasabb közteherhivselési szabályok indukáltak. E körülmény miatt felmerült a foglalkoztatás rugalmasságát, emellett a munkavállalók biztonságát fenntartó szabályozás megalkotásának igénye. A munkajogviszony minősítése, a tartalom-meghatározás nem korlátozódhat a munkaszerződés tartalmára, hanem figyelemmel kell lenni törvényben deklarált egyéb magatartási szabályokra, valamint a felek nyilatkozataira¹¹¹.

Az atipikus jogviszonyokkal kapcsolatos elméleti és gyakorlati diszkusszió a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben felerősödött, a megváltozott munkakörnyezetben a kollektív védelemért kiáltó platformmunkások státuszának

¹⁰⁶ [13/1990. (VI. 18.) AB határozat, 32/1991. (VI. 6.) AB határozat, 6/1999. (IV. 21.) AB határozat, 109/2009. (XI. 18.) AB határozat]. Az Alkotmánybíróság töretlen gyakorlata szerint a szerződési szabadság az Alaptörvény M) cikke alapján is védelmet élvez (3192/2012. (VII. 26.) AB határozat, Indokolás [18]).

¹⁰⁷ Lásd Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre.

¹⁰⁸ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok; A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon i.m. 25.

¹⁰⁹ Jakab Nóra: Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról (Jogtudományi Közöny, 2018/4., 185. o.)

¹¹⁰ Kun Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről (Glossa Iuridica, 2020. Különszám, 149-152. o.)

¹¹¹ Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig (Magyar Jog, 2007/1.) 11.

meghatározása kiemelt jelentőségű. Az Európai Unióban élénk diskurzus zajlik a munkajogászok között a tekintetben, hogy szükséges-e a platformmunkásokat egy új munkavállalói kategóriaként meghatározni¹¹².

Munkavállalóként jogszabályban meghatározott garanciák illetik meg a dolgozót, ha azonban jogállását tekintve önfoglalkoztatóként¹¹³ tevékenykedik, akkor a védelemi helyzete korlátozottabb.

A fentiekben felhozott gazdasági és igényérvényesítési problémák menti súrlódások klasszifikációs perekben öltöttek testet.

Ezekben a keresetekben a dolgozók jellemzően annak megállapítását kérték, hogy a bíróság ismerje el munkavállalói vagy „worker” státuszukat, hiszen ezáltal jogosultak lesznek munkajogi védelemre, vagy annak egy részére, így a minimálbérre, jogtalan elbocsátás elleni védelemre vagy egyéb olyan jogosultságokra, amelyeket a nemzeti jogszabályok előírnak.

Jelenleg egyelőre nem igazán lehet egy egységes, koherens irányvonalat, ítélkezési gyakorlatot, trendet megállapítani, még nemzeti szinten sem. Hiszen – ahogy látszik – több esetben is egy államban ugyanazon platform vonatkozásában a bíróság egyszer munkavállalói, másszor vállalkozói pozíciót állapított meg.

Az egyik legfontosabb esetben, a 2021. évben elbírált „Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)” ügyben a brit Legfelsőbb Bíróság öt aspektusban vizsgálta a foglalkoztatás körülményeit:

1. A Bíróság kiemelt jelentőséget tulajdonított annak, hogy a munkavállalók nem határozhatták meg a díjaikat, mely a felperes és az alperes közötti jogviszonyban is adott volt, a felperes a díjazást nem befolyásolhatta, a felek szerződéses jogviszonyában adott volt, így a felperes a végfelhasználóval, vagy az alperes szerződéses partnerével szemben nagyobb, alperes által megállapított díjknál magasabb összeget nem számíthatott fel, a díjakat ilyenformán az alperes befolyásolta. [ítélet (94. pont)].
2. Második körülményként a bíróság megállapította, mely a felperes és az alperes közötti kapcsolat kapcsán is kiemelt jelentőségű, hogy a felperes által nyújtott szolgáltatásokat az alperes szabta meg, mitöbb az alperes előírt olyan körülményeket is (formaruha), amelyek a foglalkoztatás alapfeltételét jelentették [ítélet (95. pont)].
3. Említett ítélet harmadik, minősítő jegyként is tekinthető körülményként felhozott érve szintén a felperes és az alperes közötti jogviszony sajátos eleme, éspedig az alperes applikációjában leadott rendelkezéseket az alperes bármikor elutasíthatta, tehát a felperes felé történő továbbítást megelőzően mérlegelhette a feladatellátás felperes részéről történő teljesítését [ítélet (96. pont)].
4. Végül a döntés 98. és 100. pontjában formabontóan a munkaviszony megállapítása mellett szóló körülményként tekinti azt, ha a munkavállaló ellenőrzését, nyomon követését a munkavállalóval megbízási, vállalkozási szerződést kötő munkáltató

¹¹² Countouris, N., De Stefano, V. M. New trade union strategies for new forms of employment. ETUC. <https://www.etuc.org/en/publication/new-trade-union-strategies-new-forms-employment>, 2019. (letöltés dátuma: 2023.11.19.)

¹¹³ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar Jog, 2014/2. 65–71.

ellátja, és a végfelhasználóval, vagy a munkáltató megrendelőjével a kommunikációt teljes egészében leszűkíti.

Hangsúlyozandó, hogy a fentiekben felhozott és elfogadott körülmények a felperes és az alperes között létrehozott jogviszonyban teljességgel kimutathatók, hiszen az alperes a felperesi szolgáltatást felügyelte, a teljesítésigazolás kiállítására – mely a felek közötti elszámolás alapját képezte – kizárólag a teljesített címek után kerülhetett sor azzal, hogy a felperes a „szerződéses partnereivel (végfelhasználó, vagy az alperes megrendelője) semmilyen összeköttetésben nem volt.

A digitális platformokon keresztül történő foglalkoztatás körülményeinek értékelése során, a nem rég kezdődő polémia lezáródnak látszik, egyre inkább azok a nézetek erősödnek meg, amelyek összességében tekintik a foglalkoztatás körülményeit és a jogviszony minősítése a munkavállalók oldalára billen el.¹¹⁴

VII. Az első hazai platform per

Hazánkban az első platformmunkát megítélő jogerős ítélettel végződő ügy 2023. december 13. napján zárult le.

Az eljárásban a felperes annak megállapítását kérte, hogy közöttük és az éttermi kiszállásokat közvetítő platformot üzemeltető alperes között munkaviszony jött létre. Érvelésében arra hivatkozott, hogy a felek között fennálló jogviszony tartalmát tekintve lényegében munkaviszonynak minősül, mivel a platform minden lényeges kérdésben kontrollt gyakorol a jogviszonyban, emellett megjelent a rendszeresség és a személyes munkavégzési kötelezettség is. Az alperes ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a felek között nem vitatottan kialakított struktúra nem lépte át a szokásos, polgári jogi jogviszonyokban is ismert kereteket.

Az ügyben az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, míg a másodfokon eljáró ítéltábla megállapította a munkaviszony fennállását. Végül a Kúria az elsőfokú bírósággal egyező módon döntött, és arra a következtetésre jutott, hogy a felek közötti jogviszonyban nem állapítható meg a munkaviszony. A Kúria döntésében kifejti, hogy a felek a jogviszony létesítése során nem állapodtak meg munkakörben, mivel sem az egyedi szerződés, sem pedig az ÁSZF nem tartalmazza azon feladatok felsorolását, ami alapján a futár tevékenység tartalma megállapítható lett volna. (Ezzel összefüggésben kritikaként felvethető, hogy a jelenlegi munkaerőpiacon mindennapos a „sofőr”, „eladó”, „favágó”, stb. munkakör elnevezése azok tartalmi kibontása nélkül, tehát a Kúria ezen érvelése a munkaerőpiaci gyakorlattól igencsak távol helyezkedik el.)

A Kúria emellett kiemelt jelentőséget tulajdonított annak is, hogy álláspontja szerint a felperesnek nem volt teljesítési kötelezettsége, azaz lényegében saját maga határozta meg azt, hogy mikor és mennyi munkát végez. Az ítélet e körben hangsúlyozza, hogy rendelkezésre állási kötelezettség, illetve konkrét munkaidő-meghatározás hiányában nem jöhet létre munkaviszony, így a tárgyalta esetben sem tudott ilyen tartalmú megállapítást tenni.

¹¹⁴ Gyulavári Tamás az Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók (Jogtudományi Közlöny, 2019/3., 108. o.

A döntésben ellenérvként jelenik meg az is, hogy a munkavállaló saját eszközeivel (is) végezte a munkát, az alperes által átadott eszközök (kabát, melegen tartó hordtáska, stb.) pusztán marketingeszközök voltak.

A Kúria ítéletében utal arra, hogy az úgynevezett platform irányelv elfogadás alatt van, ami alapján a platformalapú munkavégzés valóban munkaviszonynak tekintendő, bár rámutat arra is, hogy az irányelv szerint is lehetőség lesz a vélelem megcáfolására. Mindezekkel együtt a perbeli esetben a munkaviszony mint függő munka elsődleges minősítési jegyét jelentő alá-fölrendeltség fennálltát igazoló széles körű: a munkavégzés helyére, idejére, módjára is kiterjedő utasítás és ezt biztosító ellenőrzési jog az alperes oldalán nem volt megállapítható.

VIII. Összegzés

Jelen tanulmányban megkíséreltük a platformalapú munkavégzés leglényegesebb sarokpontjait bemutatni. Ennek körében kitértünk az egyes jogirodalmi álláspontokra, amik egységesen abba az irányba mutatnak, hogy ezt a foglalkoztatási formát valamilyen formában jogi szabályok közé kell terelni. Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy ennek során a jogalkotásnak nem pusztán egy munkavégzési mód tekintetében kell állást foglalnia, hanem lényegében a munkajog hatályát kell kitérítania vagy szűkíteni. Nem vitás e körben, hogy a munkajog védelmi szerepét hangsúlyozó, és ezáltal a platform alapú munkavégzést inkább munkaviszonyként értékelni kívánó érvek nagyon komoly következményeket rejtenek magukban: a munkaviszonyhoz szükségképpen tartozó juttatások (társadalombiztosítás, fizetett szabadság, limitált munkaidő, alulról korlátozott munkabér, stb.) kétségtelenül versenyképességi problémaként is megjelennek. Sok esetben a munkaerőpiaci szereplők maguk sem kívánják, hogy az általuk választott jogviszony munkaviszonyként kerüljön értékelésre, aminek a megnövekedett költségek és a polgári joghoz képest megjelenő nagyfokú rugalmatlanság az elsődleges oka.

A szociálisan érzékenyebb álláspont viszont azt hangsúlyozza, hogy a munkajog több évtizedes vívmánya vesz el akkor, ha a felek a saját döntésük alapján kivonhatják magukat a munkajog hatálya alól, hiszen pontosan ezek a kógens rendelkezések azok, amik a munkavállalók számára a szociális biztonságot megteremtik.

Az sem elképzelhetetlen, hogy a platformmunka a jövőben egyfajta hibrid jogviszonyként vonul be a munka világába: ezek a személyek élveznek egy minimális védelmet (pl. felmondás elleni védelem), azonban más aspektusokból (pl. rendelkezésre állás, munkavégzési kötelezettség) pedig a polgári joghoz hasonló szabadságot fognak kapni.

Álláspontunk szerint az első, tisztán piaci szempontú megközelítés semmiképpen nem követendő, mivel ez annulálja az eddigi teljes munkajogi jogfejlődést, valamint jelentős mértékben szembe megy az európai munkajogi törekvésekkel is. Elfogadható ugyanakkor az az érv is, hogy bizonyos piaci helyzetekben a munkajogi kötöttség nem lehet opció. Ebből adódóan célszerű lenne egy olyan lépcsőzetes megoldás kidolgozása, ami átmenetet képez a munkajogi és a polgári jogi szabályrendszer között.

A fentebb hivatkozott platformmunka irányelv a tagállamok számára eleve kötelezővé teszi az adott norma implementálását, így ennek apropóján jó esély nyílik meg arra, hogy a jogalkotás ezt a kérdést rendezze, mivel a jogalkalmazás ezt az esélyt sajnálatos módon elmulasztotta.