

Pécsi Munkajogi Közlemények

XVIII. évfolyam • különszám • 2025. május



Pécsi Munkajogi Közlemények

XVIII. évfolyam • különszám • 2025. május



Pécsi Munkajogi Közlemények

*A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata*

A Munkajogi Folyóiratok Nemzetközi Szövetségének Tagja
Member, International Association of Labour Law Journals

A Szerkesztő Bizottság elnöke: Kiss György
A Szerkesztő Bizottság tagjai:
Hajdú József, Kun Attila, Őry Csaba, Pál Lajos

Főszerkesztő: Berke Gyula
Szerkesztő: Bankó Zoltán

A szerkesztőség címe:
Levélcím: 7622 Pécs 48-as tér 1. • Telefonszám: 72/501-500/23222

Kiadja:
Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó:
Fábián Adrián dékán

Tervező szerkesztő:
Molnár László

A folyóiratban közölt művek szerzői jogilag védettek. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A művek a kiadó írásbeli engedélye nélkül részeiben sem reprodukálhatók, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozhatók fel, nem tárolhatók, nem sokszorosíthatók és nem terjeszthetők.

Nyomdai munkálatok: Kódex Nyomda, Pécs

A folyóirat e száma az HUN–REN–PTE–NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoportja (HUN–REN–PTE–NKE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law) támogatásával készült.

A kutatócsoport vezetője: Papp Tekla egyetemi tanár

HUN-REN
Magyar Kutatási Hálózat
HU ISSN 1789-7637
ISSN 3004-1821 (Online)

E számunk szerzői:

Ásványi Zsófia

egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

Bankó Zoltán

egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Berke Gyula

egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Békési Gábor

tudományos segédmunkatárs

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Simon Andrasitz István

ügyvéd

Sipka & Simon Ügyvédi Társulás

Sipka Péter

adjunktus

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

TARTALOM

Ásványi Zsófia – Berke Gyula – Bankó Zoltán: Az innovatív foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt hatása7

Békési Gábor: Áttekintés a távmunkára vonatkozó jogalkotási folyamat alakulásáról ... 24

Sipka Péter - Simon Andrasitz István - Berke Gyula - Bankó Zoltán: A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel..... 29

Péter Sipka – István Simon Andrasitz - Gyula Berke - Zoltán Bankó: The case of a platform worker before the Hungarian Court..... 52

TANULMÁNYOK

Ásványi Zsófia – Berke Gyula – Bankó Zoltán

Az innovatív foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt hatása¹

DOI: <https://doi.org/10.15170/PMJK.2025.K.1>

Valamennyi foglalkoztatási forma, legyen az a munkavégzés hagyományos formájának minősített tipikus vagy atipikus jellegű munka, illetve ezekkel kombináltan alkalmazott innovatív munkaszervezési technika, csak addig életképes, amíg mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára, ha nem is egyenlő mértékben, de megfelelő előnyöket biztosít. A tanulmány kísérletet tesz arra, hogy bemutassa a hazai és nemzetközi szakirodalom eredményeit az innovatív foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásairól. Az eredmények mellett a tanulmány rávilágít arra is, hogy a kapcsolat, legyen az indirekt (munkavállalói motiváción keresztül kifejtett) vagy direkt csak korlátozott mértékben mutatható ki. A kutatás egyik kulcsmegállapítása, hogy az innovatív foglalkoztatási formák hatásfoka alapvetően szervezeti kontextusban, a munkáltatói és a munkavállalói jellegzetességeket ismerve vizsgálendő.

I. Bevezetés

A munkavégzés és foglalkoztatás hagyományos, a 19. században megszilárdult formája a teljes munkaidős, határozatlan időre szóló, rendszeres, székhelyen vagy telephelyen végzett, egy munkáltatónál történő, határozatlan időre létrejövő munkaviszony. A munka jellege azonban az elmúlt évtizedekben erősen szegmentált és változatos lett. A piacok globalizálódása, a demográfiai trendek, a szervezetek folyamatos költségoptimalizálási igénye, a digitális munkavégzési lehetőségek térnyerése, a koronavírus járvány, de a megváltozott munkavállalói preferenciák egyaránt a tipikustól eltérő, rugalmas foglalkoztatási konstrukciók alkalmazása felé terelték a vállalkozásokat. (Seifert – Tangian, 2006; Truxillo et al., 2015; Nesheim, 2002; Craig – Powell, 2012)

Az atipikus (*non-standard*) foglalkoztatás a leghagyományosabb értelemben azokat a munkavégzési formákat jelenti, amelyek nem felelnek meg a fenti leírt jellegnek (Bankó, 2008; Baltes e al. 1999; de Menezes – Kelliher, 2011). A rugalmasság ugyanakkor nem, vagy nem csak az atipikus munkaviszonyok jellemzője. Számos olyan rugalmas munkaszervezési technika létezik, amelyek mind a tipikus, mind az atipikus munkaviszonyban alkalmazhatók. A rugalmasság a munkavégzés helyében, a munkaidő

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

beosztásában vagy magában a foglalkoztatási szerződés jellegében jelentkezhet. Felfogásunkban az *innovatív foglalkoztatás* fogalma az atipikus munkaviszonyok mellett olyan, a tipikus munkaviszonyban is alkalmazható rugalmas munkaszervezési technikákat foglal magában, amelyek az üzleti stratégia megvalósítását a munkavállalói elégedettség és/vagy a szervezeti költségek csökkentése révén érik el. A rugalmas munkaszervezési technikák nélkül alkalmazott tipikus munkaviszony kivételével valamennyi konstrukciót a továbbiakban innovatív foglalkoztatási formának nevezzük. A fogalmi elhatárolásokat az 1. számú ábra mutatja.



1. számú ábra: Innovatív foglalkoztatási formák

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Minden foglalkoztatási forma csak abban az esetben fenntartható hosszútávon, ha a munkaviszony mindkét szereplője számára megfelelő előnyökkel jár. Kutatásunk kifejezetten az innovatív foglalkoztatási formák és a szervezeti hatékonyságuk ok-okozati kapcsolatát vizsgálja, amely azon túl, hogy munkáltatói preferencia, nyilvánvalóan részben vagy egészben a munkavállalói érdekekkel való találkozás mentén is kifejti a munkáltatói működésére gyakorolt hatást.

II. Kutatás fókusz

Kutatásunk célja, hogy rámutassunk az egyes innovatív foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt közvetlen hatására, amely célt nemzetközi és hazai szakirodalomelemzéssel valósítunk meg.

Feltételezzük, hogy a munkáltatók értik a tipikus foglalkoztatási formák, és az ezekkel párhuzamosan alkalmazott stratégiai HR rendszerek szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásait. Ugyanakkor azt is feltételezzük, hogy a kevés rendelkezésre álló nemzetközi és hazai kutatási eredmény okán tisztább képet szeretnének kapni arról, hogy milyen kapcsolat írható le az egyes innovatív foglalkoztatási formák és a szervezeti teljesítmény között. Ezért ebben a tanulmányban a szakirodalom elemzés módszerével bemutatjuk az alábbi innovatív foglalkoztatási formát és ezek szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásait:

- a. Innovatív munkavégzési hely: részben vagy egészben távolról végzett munka (atipikus), osztott munkaállomás
- b. Innovatív munkaidő vagy munkaidőbeosztás: munkaidőkeret/elszámolási időszak, kötetlen munkarend, törzsidő-peremidő, részmunkaidő (atipikus), határozott idejű munkaviszony (atipikus)
- c. Innovatív (külső) foglalkoztatás: munkaerő-kölcsönzés (atipikus), szövetkezeti munkavégzés, alkalmi, egyszerűsített foglalkoztatás, vállalkozás, megbízás

Hatásuk tekintetében a szakirodalom megkülönbözteti egymástól a munkavállalók-, és a munkáltatók érdekkörében felmerülő innovatív foglalkoztatási formákat. Feltételezésünk szerint az *innovatív munkavégzési hely* jellemzően a munkavállalók elégedettségén keresztül fejt ki pozitív hatását a szervezeti teljesítményre (kivéve: osztott munkaállomás), de az *innovatív munkaidőrendszerekre* ez az állítás már csak részben igaz. Míg a munkaidőkeretet, az elszámolási időszakot vagy a határozott idejű foglalkoztatást a munkáltatók elsősorban a szervezeti költségekre gyakorolt kedvező hatásuk és nem a munkavállalói motiváció fokozása miatt alkalmazzák, a kötetlen munkarend vagy a törzsidő-peremidő (más néven: rugalmas munkaidő) alkalmazása épp a fentiekkel ellenkező hatást válthat ki, vagyis elsősorban a velük való munkavállalói elégedettség vezethet magas szervezeti teljesítményhez. Az *innovatív (külső) munkaerő alkalmazása* véleményünk szerint egyértelműen munkáltatói preferencia, és a bérköltség minimalizálása valamint a rugalmas munkaerőgazdálkodás a célja, így a munkavállalói motivációs hatása elhanyagolható. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy még ezeknél a foglalkoztatási formáknál is jelentkezhet munkavállalói elégedettség, ha az egyén a külsős foglalkoztatást a munkanélküliség alternatívájaként értékeli (Vörös et al. 2022). Összességében valamennyi innovatív foglalkoztatási forma hatásvizsgálata esetében jelentősége lesz annak, hogy az alkalmazása munkáltatói vagy munkavállalói előnyöket szolgál-e elsősorban (Klindžić – Marić, 2019). Összefoglalóan azt feltételezzük, hogy elsősorban munkavállalók érdekkörében merülnek fel az alábbi innovatív foglalkoztatási formák: távmunka, home office, kötetlen-, rugalmas- és részmunkaidő, míg az osztott munkaállomás, a munkaidőkeret, az elszámolási időszak, a határozott idejű munkaviszony és valamennyi külsős foglalkoztatási forma elsősorban munkáltatói érdekeket szolgálnak.

A szakirodalomelemzésben olyan kutatások eredményeit ismertetjük, amelyek az innovatív foglalkoztatási formák és azok a munkavállalói elégedettségen keresztül kifejtett (indirekt) kapcsolatát vizsgálják a szervezeti hatékonyságra, vagy az innovatív foglalkoztatási formák és a szervezeti hatékonyság direkt kapcsolatát vizsgálják.

III. Irodalmi-, elméleti áttekintés

Ebben a fejezetben a kutatási modellben leírt logikát követve bemutatjuk az általunk vizsgált innovatív foglalkoztatási formákat és ezek szerepét a munkavállalói motiváció és a szervezeti teljesítmény alakításában.

1. Innovatív foglalkoztatás hatása a munkavállalói motivációra

A munkavállalói motiváció generálisan a menedzsmenttudomány örökzöld és régóta vizsgált területe. A motivációs elméletek gyakorlati alkalmazásai önmagában ugyanakkor még nem vezetnek magas munkavállalói és szervezeti teljesítményre, ehhez szükség van a) releváns tudásra, képességekre és készségekre, amelyek alkalmassá is teszik az egyént az elvárt teljesítmény nyújtására; b) az egyén és a munkaköri elvárások illeszkedéséhez; c) valamint olyan HR eszközökre, amelyek szervezeti szinten megteremtik a teljesítménypotenciál kibontakozásának lehetőségét az egyén számára (Gyökér et al. 2017).

2. Innovatív munkavégzési hely

A *távmunka és a részben otthoni munkavégzés* (különösen a 2020 óta tapasztalt világjárvány miatt) gazdagon kutatott területek. A Nilles (1975) által megalkotott távmunka fogalomra számos kutató és vezető kezdetben kizárólag gyógyírként tekintett. A távoli munka ugyanis megfelelő megoldást nyújthat az egyén számára a munkamagánélet összehangolására (Shamir - Salomon, 1985), megteremti a zavartalan munkavégzés lehetőségét (Pinsonneault - Boisvert, 2001), valós opciót jelenthet megváltozott munkaképességű vagy távol élő egyének foglalkoztatására, valamint csökkenti az egyén munkába járási költségeit. Az egyéni szinten jelentkező előnyök mellett szervezeti-, és makro-szintű előnyöket is generálhat: alacsonyabb szervezeti rezsiköltséget eredményez (Egan, 1997), a munkáltató számára elérhetővé válnak földrajzilag távoli-, vagy olyan munkavállalók, akik hagyományos formában nem tudnának dolgozni (Matthes, 1992). A távmunka ezáltal nemzetgazdasági szinten hozzájárulhat a munkanélküliség csökkentéséhez, enyhíteni tudja a közlekedési torlódásokat, a légszennyezés mértékét (Handy - Mokhtarian, 1995, Novaco et al. 1991). Későbbi kutatások már rávilágítottak a távmunka olyan negatív hatásaira is egyéni szinten, mint a szociális és szakmai elszigeteltség, a szervezeti kötődés hiánya (Cooper – Kurland, 2002), a nem megfelelő otthoni munkavégzési körülmények által generált stressz, vagy a nehézkes szervezeti információáramlás. Munkáltatói szinten jelentős nehézséget okoz a hagyományos vezetői kontrol hiánya (Venczel-Szakó et al., 2021) és az ebből eredő hibás dolgozói teljesítményértékelés (ami visszahat a dolgozói motivációra), az információbiztonság kérdése vagy a foglalkoztatási forma bevezetésének és fenntartásának költségei. Bár némely fenti hivatkozás régebbi tanulmányra mutat, valójában a fenti előnyök és hátrányok máig nem változtak.

Azt, hogy a távmunka összességében erősíti, vagy gyengíti-e a dolgozói motivációt és így a szervezeti teljesítményt, azért is nehéz megmondani, mert számos

tanulmány rávilágít arra, hogy ez nagymértékben függ a jogviszony jellegétől (munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony), a munkavállaló életkorától, családi állapotától és lakhatási körülményeitől, a távolról végzett munka eseti vagy rendszeres jellegétől és a munkavállaló munkával kapcsolatos elvárásaitól. Perry-Smith – Dumas (2007) például pozitív kapcsolatot talált az időszakosan otthonról végzett munka és a munkavállalói elkötelezettség között, de ezt az összefüggést már nem tudta kimutatni az állandó távmunka kapcsán. A távmunka azok számára motiváló elsősorban, akiknél fontos a saját tempóban végezhető munka és kevésbé igénylik a kollegákkal való személyes kapcsolattartást (Rothbard et al. 2005), ugyanakkor nem munkamániasok sem. A távmunkások jellemzően szellemi foglalkoztatottak, de azon belül is elsősorban informatikai-, értékesítési-, és marketing területeken dolgozók sikeres távmunka nagykövetek (Baruch – Nicholson, 1997). Mokhtarian - Salomon (1996a, 1996b, 1997) egy további érdekes tényezőre hívja fel a figyelmet: a távmunkára alkalmas üzleti területek meghatározása helyett célravezetőbb megérteni, hogy ki mennyire tartja magát alkalmasnak munkakörének ellátására. A szerzők arra jutottak ugyanis, hogy a távmunka csak azok esetében lesz motiváló, akik úgy érzik, hogy meglevő munkatapasztalatuk révén, távoli helyen is ugyanolyan jól el tudják látni feladataikat, mint az irodában.

A rugalmas munkavégzési hely hatásainak elemzésekor érdemes megvizsgálni az 1990-es években kialakult *osztott munkaállomás* (*desk sharing*) munkavállalói elkötelezettségre gyakorolt hatásait. Ebben az innovatív foglalkoztatási sémában több munkavállaló osztozik egy szabadon foglalható irodai munkaállomáson (Daniels, 1994), vagy amennyiben a munkavállaló az adott feladat jellege és az ahhoz kapcsolódó munkatársak alapján választja ki a munkaállomást, úgy ezt feladat-alapú *desk sharing*-nek hívjuk (Felstead et al., 2005). Bár az osztott munkaállomással kapcsolatban alapvető munkáltatói elvárás a működési költségek csökkenése, a munkavállalói kreativitás, innováció és együttműködés fokozása (Warren, 2006), az egyének világszerte a hagyományos (*desk-based*) munkaállomásokot részesítik előnyben (Steelcase, 2016). Egyes szerzők szerint (Hirst, 2011) a változó munkahelyi környezet ugyanis rombolja a szervezeti identitást, csökkenti a közvetlen munkatársak egymás közötti és a vezetővel történő személyes interakciók számát, valamint a stabilitás, kiszámíthatóság érzését, ezáltal a munkavállalói elkötelezettséget. Worek és társai (2019) kutatásukban árnyalják a *desk sharing* tapasztalatait: szerintük ezen innovatív foglalkoztatási forma által kiváltott munkavállalói motivációs hatás alapvetően két tényező-csoporton múlik. Egyrészt egyéni tényezők formálják, vagyis azon munkavállalók körében hat ösztönzőleg a motivációra, akik nem kiváltságként élik meg a saját irodát és könnyen teremtenek kapcsolatot változó helyeken dolgozó kollegáikkal; másrészt akkor nő az ezzel kapcsolatos munkavállalói elégedettség, ha a vezetők a beosztottakhoz hasonlóan szintén osztott munkaállomás rendszerben dolgoznak, vagyis nincsenek privilegizált helyzetben (Worek et al., 2019).

3. Innovatív munkaidő és munkaidőbeosztás

Az innovatív munkaidő-, vagy munkaidőbeosztási rendszerek munkavállalói motivációra gyakorolt hatása vegyes lehet. A feltételes megfogalmazás egyik oka, hogy

ebben a témakörben a részmunkaidő és a határozott idejű foglalkoztatást leszámítva nem áll rendelkezésre tudományos kutatás.

A *munkaidőkeret és elszámolási időszak* alkalmazása a magyar szakirodalomban elsősorban munkajogi, azon belül is a munkaidő egyenlőtlen beosztásával kapcsolatos tanulmányokban jelenik meg (Pál, 2020, Berke et al. 2019, Kertész, 2020, Zaccaria, 2013) annak ellenére, hogy a munkaidő megszervezése a hatékony foglalkoztatás egyik központi kérdése. A munkaidőkeret és az elszámolási időszak a munkaidő és a pihenőidő egyenlőtlen beosztásával jó eszköz lehet a munkáltatónak arra, hogy a működési ritmusához igazítva olyan napokra ossza be a munkavégzést, amikor arra ténylegesen szükség van és elkerülje a leépítést olyan időszakokban, amikor átmenetileg nem tud munkát biztosítani a dolgozóknak. Ezen rendszerek munkavállalói motivációra gyakorolt hatásáról nem találtunk kutatást, bár kétségtelen, hogy a 2012. évi I. törvény (a munka törvénykönyvéről, továbbiakban Mt.) 2019. évi módosítása, amely többek között 12 hónapról 36 hónapra növelte a kollektív szerződéses megállapodás esetén alkalmazható munkaidőkeret hosszát [Mt. 94. § (3) bek.] munkavállalói és szakszervezeti körökben erős ellenérzéseket váltott ki.

A *kötetlen munkarend és a törzsidő-peremidő alkalmazása* szintén munkaidő-beosztási kérdések. Amíg az első esetében munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi (Mt. 96. §), addig ugyanez a törzsidő-peremidő esetében csak részben igaz. A törzsidő a munkáltató által meghatározott munkaidő, míg a peremidőben – tipikusan, de nem kizárólagosan a törzsidő előtt és után – a munkaidőt a munkavállaló maga osztja be (részben kötött, vagy rugalmas munkarend). Mivel mindkét kategória beosztási kérdés, a ledolgozandó munkaidő nagyságát (teljes vagy részmunkaidő) nem befolyásolja. Mindkét technika rugalmas munkaidőbeosztást biztosít, így mindkettő vonzó lehet a munkavállalók számára. A PwC 2021-ben publikált hazai felmérése (PwC, 2021) alapján az első három munkavállalói preferencia között megjelenik a rugalmas munkarend és munkaidő (a 28 év alatti válaszadók körében a második, a 28 év felettiekénél harmadik helyen). A Randstad Workmonitor 2022 felmérés hasonló megállapításra jutott: a hazai dolgozók 87 százaléka számára fontos a munkaidő flexibilitása, ugyanakkor csak 45 százalékuk dolgozik olyan munkahelyen, amely lehetővé teszi ezt számukra.

Az atipikus munkaviszonyok kategóriájába tartozó *részmunkaidő* és a *határozott idejű foglalkoztatás* esetében a munkáltatói előnyök nyilvánvalóbbak, míg a munkavállalói preferenciákról ritkábban esik szó. Bár valamennyi atipikus munkaviszony közül a részmunkaidős foglalkoztatás a legelterjedtebb Európában (az EU-ban 2019-ben átlagosan a teljes foglalkoztatottak 17,7 százaléka ebben a formában dolgozott), Magyarországon ez az arány jóval alacsonyabb, 4,6 százalék (Eurostat, 2019). Ennek oka egyrészt az lehet, hogy hazánkban inkább válságkezelési technikaként, mintsem versenyképességjavító eszközként tekintenek a munkáltatók a részmunkaidőre (Seres, 2011), másrészt az időarányos alapláb okán a munkavállalók nagy része számára sem vonzó. A határozott időre létrejövő munkaszerződéssel dolgozók aránya alacsonyabb Európában (2019-ben 14,4 százalék volt, Eurostat, 2019) és valamivel magasabb hazánkban (2021-ben 5,2 százalék, KSH, 2021), mint a részmunkaidős dolgozóké. Portugal és Varejão (2009) szerint a vállalatok jellemzően három okból alkalmaznak

határozott idejű dolgozókat: a) költségcsökkentés, amely elsősorban a munkaszerződés lejártakor jelentkezik b) helyettesítés vagy átmeneti erőforrás-bevonás és c) előszűrés. Az utóbbi kapcsán fontos kiemelni, hogy ugyan a felek közti megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, ezért nem is állíthatjuk, hogy előszűrés céljából kötöttek határozott idejű munkaszerződések, de azt el kell fogadnunk, hogy a munkáltató szempontjából addicionális előnyként megjelenik ez a tényező is. (Vörös et al. 2022). Ugyanez a tanulmány arra jut, hogy hazánkban a munkavállalók számára a részmunkaidő és a határozott idejű foglalkoztatás nem cél, hanem eszköz egy rosszabb alternatíva (alacsonyabb bért, rövidebb jogviszonyt kínáló munkahely, esetleg a munkanélküliség) elkerüléséhez vagy ugródeszka egy jobb (tipikus) munkaviszony eléréséhez.

4. Innovatív munkaerő

Az innovatív munkaerő alkalmazása körében az alábbi konstrukciókat vizsgáltuk: munkaerő-kölcsönzés, szövetkezeti munkavégzés, alkalmi munka vagy egyszerűsített foglalkoztatás és vállalkozás vagy megbízás. Ezen foglalkoztatási formák közös jellemzője, hogy a tipikus munkaviszony körén kívül esnek, tagjai „külső munkaerőnek” minősülnek (Kok, 2003). Míg a „belső munkaerő” számára él a munkajog által megteremtett biztonság, addig ezen a területen az egyén munkavállalói, szociális és gazdasági jogai és érdekérvényesítési ereje jóval gyengébb, jövedelme jellemzően egy ügyféltől vagy megrendelőtől származik, ami kiszolgáltatottá teszi. De az is kétségtelen, hogy ezen munkavégzési formák is tartogatnak előnyöket az egyén számára, különben kiüresednének a gyakorlatban. Ezek az előnyök elsősorban akkor jelentkeznek, ha az egyén nem kényszerből, hanem szabad akaratából dolgozik a fenti formák valamelyikében. Ebben az esetben az általában magasan képzett, jó munkaerőpiaci alkupozícióval rendelkező egyén számára ezek a munkaformák a kereset mellett változatos munkáltatóknál szerzett tapasztalatot és kapcsolati tőkét is eredményeznek. Amennyiben kényszer szüli a „külsős” munkaformát, és az egyén számára ez jelenti az egyetlen kereseti lehetőséget, úgy jellemzően átmeneti lehetőségként vagy belépőként használja azt egy tipikus munkaviszonyhoz (Lopes – Chambel, 2013, Vörös et al. 2022).

5. Innovatív foglalkoztatás közvetlen hatása a szervezeti teljesítményre

E helyen visszautalunk a kutatási modellünk leírásánál tett megjegyzésünkre, miszerint hatásuk tekintetében megkülönböztetjük egymástól a munkavállalók-, és a munkáltatók érdekkörében felmerülő innovatív foglalkoztatási formákat. A továbbiakban az első csoportba soroljuk a távmunkát, az otthoni munkavégzést, a részmunkaidőt, a rugalmas-, és a kötetlen munkaidőt. A döntően munkáltatói preferenciák körébe pedig az osztott munkaállomást, a munkaidőkeret/elszámolási időszakot, a határozott idejű foglalkoztatást, és valamennyi külsős munkaerőalkalmazási technikát értékeltük (munkaerő-kölcsönzés, szövetkezeti munka, alkalmi munka, egyszerűsített foglalkoztatás, vállalkozás, megbízás). E helyen szintén visszautalunk Klindžić – Marić (2019) kutatására, amely szerint valamennyi innovatív foglalkoztatási

forma hatásvizsgálata esetében jelentősége lesz annak, hogy az alkalmazása munkáltatói vagy munkavállalói előnyöket szolgál-e elsősorban.

Mivel bizonyos foglalkoztatási sémák egyértelműen a munkavállalók érdekkörében merülnek fel, sok szervezet számára nem kétséges ezek *nem pénzügyi mutatókra* gyakorolt pozitív hatása: csökkentik a hiányzást és fluktuációt, valamint növelik a dolgozói elégedettséget. Klindžić – Marić (2019) horvát vállalatok körében végzett kutatása ebben a körben is kiemeli a távmunkát, amely mérésük alapján szignifikánsan csökkenti mind a fluktuációt, mind a hiányzást. Más szerzők szerint (Bond et al. 2002; Glass- Riley, 1998) ez elsősorban szülők, főként a kisgyermekes szülők esetében igaz. A *Radcliffe-Fleet Project* a gyakorlatban mérte meg egyes családbarát rugalmas foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásait (Rayman et al. 1999). Az amerikai bankszektorban végzett kísérlet kvantitatív és kvalitatív *pre-post* mérései pozitív kapcsolatot azonosítottak a munkavállalók munka-magánélet javítását célzó munkáltatói intézkedések (távmunka és rugalmas munkaidő) és a szervezeti teljesítmény (ügyfélkiszolgálás ideje) között. Számos feltétel fennállása mellett ugyanis (úgy, mint vezetői elkötelezettség a családbarát programok iránt, hatékony szervezeti kommunikáció, egyértelmű teljesítménymutatók), a munkavállalók „valódi” munkával töltötték a munkaidőt, ami növelte a produktivitást. Friedman (1991) szerint a családbarát munkahelyi intézkedések szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásának vizsgálatát a következő tényezők beazonosításával kell kialakítani:

- a) munkakörü tényezők, amelyek közvetlenül hatnak a magánéletre (úgy, mint munkaidő beosztása, munkavégzés helye és fizikai környezete);
- b) tipikus otthoni élethelyzetek, amelyek általában csökkentik a produktivitást (úgy, mint otthoni stressz, munkánélküli vagy beteg házastárs/családtag, várandósság, kisgyermek vagy idős családtag gondozása); és
- c) nem pénzügyi szervezeti mutatók, amelyek jelzik, ha a teljesítményromlás a munka-magánélet konfliktusából adódhat (úgy, mint toborzás-kiválasztás hatékonysága, fluktuációs ráta, hiányzás, késés).

Ezek a tényezőcsoportok egyénenként és szervezetenként eltérőek lehetnek, de felismerésükkel célirányosan lehet látványos szervezeti eredményeket elérni. Amennyiben ez a logikai lánc nem teljes, úgy annak ellenére is kimutatható lehet a magas szervezeti teljesítmény, hogy azt nem a rugalmas/családbarát intézkedések eredményezik.

A döntően munkavállalók által preferált foglalkoztatási formák *pénzügyi mutatókra* gyakorolt közvetlen hatása nehezebb kérdés, mivel az elenyésző számú objektív mutatókkal operáló kutatás mellett alapvetően a vezetők vagy a munkavállalók véleményére alapozott (szubjektív) eredményeket találtunk. Előzetesen az is megállapítható, hogy a szakirodalomelemzés során itt nem írható le általános közvetlen kapcsolat. Klindžić – Marić (2019) arra jutnak, hogy a *vezetők szerint* a csökkentett munkahét és az otthoni munka növeli leginkább a termelékenységet és a jövedelmezőséget. Dex – Smith (2002) a brit *Workplace Employee Relations Survey* (WERS) alapján arra következtet, hogy a vezetők szerint a szervezet pénzügyi mutatóit a jogszabályokon felül biztosított apaszabadság és a munkakör megosztása, az értékesítési volument pedig szintén az apaszabadság, a részmunkaidő és a családbarát juttatások ösztönzik a legnagyobb mértékben valamennyi családbarát intézkedés közül. Ugyanez

az adatbázis alapján viszont Wood – de Menezes (1998) négy évvel korábban nem tud kimutatni közvetlen összefüggést a családbarát foglalkoztatás és a szervezeti teljesítmény szubjektív mérőszámai között. Konrad – Mangel (2000) pedig egy 195 amerikai munkáltató körében végzett kutatásban azt találták, hogy a döntően magasan kvalifikált női munkavállalókat foglalkoztató cégek esetében mutatható ki a pozitív kapcsolat a rugalmas foglalkoztatási eszközök és a „szubjektív” produktivitás növekedése között. *Objektív pénzügyi mutatók* mentén kimutatható közvetlen hatásról számol be Klindžić – Marić (2019), akik a CRANET felmérésben résztvevő horvát vállalatok nyilvánosan elérhető mérlegadataiból arra jutottak, hogy azon vállalkozások esetében volt kimutathatóan jobb a sajáttőke arányos megtérülés (ROE) értéke 2014-ben az egy évvel korábbihoz képest, ahol nem alkalmaztak határozott idejű munkaszerződéseket, több műszakos munkarendet és túlórákat, vagyis alapvetően családbarát módon működtek. Meyer et al. (2001) rámutattak arra, hogy míg az otthoni munkavégzés (amennyiben legalább a munkavállalók 10 százaléka ebben a formában dolgozik) pozitív, addig a munkakörmegosztás és egy bizonyos gyermekszám felett a munkáltató által biztosított óvoda negatívan hat a ROA és ROE alakulására.

A számos kutatás eredményéből összefoglalóan az olvasható ki, hogy jellemzően a távmunka a leginkább alkalmas a munkavállalói megtartás növelésére és a hiányzások csökkentésére, valamint, hogy ez az innovatív foglalkoztatási forma képes a leginkább ösztönözni a pénzügyi mutatók kedvező alakulását is. Ezek a megállapítások ugyanakkor a legkevésbé sem általános érvényűek.

A *munkáltató érdekkörében felmerülő* innovatív foglalkoztatási formák szervezeti teljesítményre gyakorolt hatása kapcsán szintén vegyes kutatási eredmények születtek. Ami az *osztott munkaállomást* illeti, kimutatható hatáselemzést kínál van der Voordt (2004) Balanced ScoreCard alapú haszon-költség keretrendszerre, amely alkalmas lehet arra, hogy egy esetleges bevezetés előtt szervezeti szintű elemzés készüljön a *desk sharing* lehetséges pénzügyi- (bevezetés és képzés költségei, alacsonyabb rezsiköltség hatása ROI és ROA alakulásra) és nem pénzügyi (modern munkakörnyezet imázsa, alacsonyabb hiányzási ráta, rugalmas működés) hatásairól.

A *munkaidőkeret* alapvetően német mintára került bevezetésre Magyarországon (*Arbeitszeitkonto*, *working-time account*). Ahogy fent utaltunk rá, a munkaidőkeret/elszámolási időszak ismertségét és elterjedtségét vizsgáló tanulmányok (Essősy, 2022, László, 2002) mellett találtunk olyat is, amely a bevezetés kapcsán szerzett (elsősorban) szakszervezeti tapasztalatokat elemez (Laki et al. 2013), sőt olyat is, amely német vállalatok körében végzett vizsgálatok alapján felvázolta azon helyzeteket, amikor egy munkáltató ezekkel a munkaidőbeosztási rendszerekkel operálhat hatékonyan (Zapf, 2015). A munkaidőkeret/elszámolási időszak szervezeti teljesítményre gyakorolt hatása ugyanakkor adatgyűjtésünk során a kutatások „senkiföldjének” bizonyult.

Egyszerű modellt ír le Holmlund - Storrie (2001) svéd cégek körében végzett kutatása: amennyiben egy munkáltató jövedelmezősége csökken, a felvételek során egyre nagyobb számban alkalmaz *határozott idejű szerződéseket*. A határozott idejű foglalkoztatás és a szervezeti teljesítmény direkt kapcsolatára viszont már nem találtunk kutatást.

Ami a *külsős foglalkoztatottakat* illeti, a kutatási eredmények megbízhatósága problémás, mivel a külsős munkaerő nyilvántartása az igénybe vevő munkáltató oldalán

gyakran nem teljes körű vagy pontos. Arvanitis (2005) svájci munkáltatók körében végzett kutatása ugyan pozitív, de nem szignifikáns kapcsolatot ír le a munkaerő-kölcsönzés és a vállalati termelékenység között. Bryson (2007) kutatása már rávilágít a kettősségre: a kölcsönzés ugyan növeli az egy munkavállalóra jutó árbevétel összegét, de nincs hatással a munkavállalói termelékenység szubjektív megítélésére. Hasonló következtetésre jut általában a külső munkaerő igénybe vétele esetén Lewin (2005). Kutatásai alapján pozitív a kapcsolat a külső munkaerő alkalmazása és befektetett tőke megtérülés, a munkáltató piaci értéke és a munkavállalóarányos árbevétel között azáltal, hogy csökkenti a teljes szervezeti költségen belül a bérköltség arányát és meglepő módon nem rontja a termékminőséget és a vevői elégedettséget. Hirsch – Mueller (2012) német minta alapján arra a megállapításra jutnak, hogy a munkaerő-kölcsönzés mérsékelt alkalmazása növeli a szervezet termelékenységét és csökkenti a működési költségeket, de nagyobb volumen esetén rontja a munkamorált és elkötelezettséget, ezáltal a produktivitást. Lewin (2004) amerikai munkáltatók körében végzett empirikus kutatásai alapján a kétharmad belső-, és egyharmad külső munkaerő alkalmazása optimális a szervezet számára úgy, hogy a külső munkaerő alkalmazásából akkor lehet a legnagyobb szervezeti előnyt elérni, ha annak mértékét a teljes szervezeti létszám negyedéről annak harmadára növelik.

A szakirodalomelemzés fenti megállapításai nem abszolút értékűek, sőt helyenként ellentmondásosak is. Ezek alapján még inkább fontosnak tartjuk a téma további kutatását, a hazai specifikumok pontosabb megismerését, és a teljes logikai lánc feltárását, amely az egyes innovatív foglalkoztatási formák egyéni motivációra gyakorolt hatásán keresztül vezethet el a szervezeti hatékonyságig.

IV. Összefoglalás

Kutatásunk abból a feltételezésből indult ki, hogy kevés a rendelkezésre álló és egyértelmű nemzetközi és hazai tapasztalat arról, hogy milyen kapcsolat áll fenn a munkáltatók által alkalmazott innovatív foglalkoztatási formák és a tényleges szervezeti teljesítmény között. Mivel az innovatív foglalkoztatás igen sokszínű a szervezeti gyakorlatokban, kutatásunknak az is közvetett célja volt, hogy ezek fogalmi rendszerét és csoportjait meghatározzuk.

Az egyes innovatív foglalkoztatási formák kapcsán megállapítottuk, hogy bár a munkaviszonyban az egymásra utaltság révén valamennyi foglalkoztatási megoldás kölcsönös előnyöket biztosít a felek számára, mégis, a hangsúlyeltolódás valamennyi részletesen is vizsgált forma esetében beazonosítható. Ez azért fontos, mert úgy gondoltuk, hogy valamennyi innovatív foglalkoztatási forma hatásvizsgálata esetében jelentősége lesz annak, hogy az alkalmazása munkáltatói vagy munkavállalói előnyöket szolgál-e elsősorban.

A szakirodalomelemzés eredményeként megállapítottuk, hogy bár tendenciák látszanak az innovatív foglalkoztatási formák és azok szervezeti teljesítményre gyakorolt hatása között, ezek mégsem alkalmasak egyértelmű összefüggések meghatározására. Ennek okait az alábbiakban látjuk.

Ad 1) Nehezíti a nemzetközi összehasonlítást, hogy az egyes innovatív foglalkoztatási formák országonkénti előfordulása, szabályozása és alkalmazása jelentős

eltéréseket mutathat. Amíg az EU tagállamaiban irányelvek rendelkeznek egyes atipikus foglalkoztatási formák alkalmazási szabályairól (97/81/EK irányelv a részmunkaidőről, 1999/70/EK irányelv a határozott idejű foglalkoztatásról, 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzésről, Távmunka Keretmegállapodás), így sarokpontjaikban egységesen értelmezhetők, addig a munkaidőkeret és elszámolási időszak, az alkalmi munkavállalás vagy a szövetkezeti munkavégzés tekintetében jelentős nemzeti sajátosságok mutatkoznak. A fogalmak terén is találkozhatunk ellentmondásokkal. A „*temporary*” vagyis „időszakos” jelző vonatkozhat a határozott idejű munkaviszonyra, a munkaerő-kölcsönzésre (az EU-ban használt hivatalos nevén: *temporary agency work*), de akár az alkalmi munkavállalásra is.

Ad 2) A legtöbb kutatás, a szervezeti vezetők vagy munkavállalók szubjektív véleménye (ami adott esetben eltérő is lehet) és nem objektív mérőszámok alapján von le a munkáltató pénzügyi és nem pénzügyi teljesítményére vonatkozó következtetéseket. A mintaszám számosságának reményében a vállalati kérdőívek legtöbbször anonimek, aminek eredményeképp nem állnak rendelkezésre a cégre vonatkozó pénzügyi- és nem pénzügyi (objektív) mutatók. A szubjektív értékelés másik torzító hatására hívja fel a figyelmet Yeandle et al. (2002) kutatása is. Hat különböző munkáltatónál végzett 1000 fős munkavállalói mintaszám alapján azt tapasztalták, hogy a munkavállalók 50 százaléka nem is tudott arról, hogy a munkáltató pontosan milyen családbarát foglalkoztatási formákat kínál számukra.

Ad 3) Az egyes innovatív foglalkoztatási formák jelenléte önmagukban még nem jelentenek garanciát arra, hogy ezek a szervezetben rendeltetésszerűen is működnek. Korábban utaltunk arra, hogy a hatékony működésüknek egyik fontos feltétele a vezetők elkötelezettsége és a megfelelő szabályozási környezet. Ha a vezetők negatív jeleket közvetítenek az érintett munkavállalók felé (hátrányos megkülönböztetés bérezésben, előléptetésben, képzésben való részvétel kapcsán), akkor a hatás a kívánthoz képest épp ellentétes lesz. Az innovatív foglalkoztatási technikák hatékony alkalmazásának feltétele tehát a megfelelő jogi- és szervezeti szabályozottság, az egyértelmű kommunikáció, és a gyakorlatot támogató infrastruktúra kialakítása.

Ad 4) Egyes kutatások egyszerre több innovatív foglalkoztatási forma szervezeti hatásait vizsgálják, és hatásukat is összességében értékelik. Eltérő hatást kapunk, ha külön vizsgáljuk a munkavállaló érdekkörében felmerülő családbarát foglalkoztatási formákat és a rugalmas foglalkoztatást a munkáltató oldaláról közelítő technikákat (munkaerő-kölcsönzés, alkalmi munka).

Ad 5) Amennyiben az elemzés kifejezetten egy innovatív foglalkoztatási formára terjed ki, akkor ennek a hatásmechanizmusát ugyan jól megismerjük, de szem elől téveszthetjük azon szinergiákat, amelyek több innovatív technika együttes alkalmazásából fakadnak. Több tanulmány (Sand – Harper, 2007; DTI, 2005) olyan munkáltatók távmunka gyakorlatát elemezte és írta le a szervezeti teljesítményre nézve pozitívnak, amelyek a legjobb munkahely díjazottjai is voltak egyben (*Great/Best Place to Work Award*). Ezen szervezetek vélhetően komplex családbarát/HR technikákat alkalmaznak, az ő eredményeik a távmunkát illetően nem általánosíthatók valamennyi munkáltatóra.

Ad 6) Számos szervezeti teljesítményt mérő kutatás figyelmen kívül hagyja az innovatív foglalkoztatási formában dolgozó egyén személyes adottságait (nem, életkor,

családi állapot, munkaköri preferenciák, nemzeti kultúra). Korábban rávilágítottunk az innovatív foglalkoztatás és egyéni teljesítmény, valamint az egyéni teljesítmény és szervezeti teljesítmény kapcsolatára. Úgy gondoljuk, hogy a teljes lánc vizsgálata és értelmezése szükséges az innovatív foglalkoztatás szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásainak megértéséhez.

Ad 7) Végül, de nem utolsó sorban az innovatív foglalkoztatási formák kapcsán fontos szerepe lehet az időnek is. Bai et al. (2021) legfontosabb megállapítása, hogy azon munkáltatók, akik már a Covid-19 előtt alkalmazták a távmunkát és így ellenállóbbnak mutatkoztak a járvánnyal szemben, 15 százalékkal magasabb árbevételt tudtak realizálni 2020-2021-ben azon cégekhez képest, akik a távmunkát ebben az időszakban, a járványra adott válaszként vezették be, ugyanis utóbbiak esetében jelentős költséget jelentettek a szoftver- és eszközbeszerzések is. Az időtényező kapcsán az is lényeges lehet, hogy mióta létezik az adott innovatív foglalkoztatási forma a cégnél, és hogy az adott munkavállaló mióta dolgozik ebben a formában. Egyrészt ezen technikákhoz való alkalmazkodás időt vesz igénybe, ami késleltetheti a várt teljesítményhatás megjelenését, de ha túl hosszú ideje dolgozik ebben a formában az illető, úgy a megszokás tompíthatja a várt szervezeti hatást.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Aon Hewitt (2015): *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*.
file:///C:/Users/Zsofia/Downloads/Aon_Hewitts_Model_of_Employee_Engagement.pdf
2. Applebaum E. T., Bailey P., Kalleberg A. (2000): *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*. Washington DC: Economic Policy Institute
3. Arvanitis, S. (2005): Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy. *Industrial and Corporate Change*. 14(6):993–1016.
4. Bai J., Brynjolfsson E., Jin W., Steffen S., Wam C. (2021): *Digital resilience: how work-from-home feasibility affects firm performance*. NBER Working Paper Series. Stanford Institute for Economic Policy Research. Cambridge. US
5. Baltes, B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999): Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*. 84(4), 496–513.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
6. Bankó Z. (2008): *Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori Értekezés, Pécsi Tudományegyetem.
7. Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., Quinn Mills, D., Walton, R. (1985): *Human Resource Management: A General Manager's Perspective – Text and Cases*. New York, NY: The Free Press.
8. Berke Gy., Kajtár E., Kiss Gy., Kovács E., Szőke G., Bankó Z. (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest
9. Bond, S., Hyman, J., Summers, J. and Wise, S. (2002). *Family-Friendly Working? Putting Policy into Practice*. York: Joseph Rowntree Foundation

10. Bryson, A. (2007): Temporary agency workers and workplace performance in the private sector. Manpower Human Resources Lab, Discussion Paper No. 3, London.
11. Craig L, Powell A. (2011): Dual-earner parents' work-family time: the effects of atypical work patterns and non-parental childcare. *J Pop Research*. Springer. 29:229–247 DOI 10.1007/s12546-012-9086-5.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12546-012-9086-5.pdf>
12. Cooper C. D., Kurland N. M. (2002): Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, p. 511–532.
13. Daniels, S. (1994): The Hot Desk Shuffle. *Work Study*, 43 (7), 7.
14. Dex S., Smith C. (2002): *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*. The Policy Press and the Joseph Rowntree Foundation. Bristol, UK.
15. DTI (2005): *Managing Change: Practical Ways to Reduce Long Hours and Reform Working Practices*. London: Department of Trade and Industry, DTI/Pub 7965/1.5k/ 09/05/NP; URN 05/1421.
16. Egan B. (1997): *Feasibility and Cost Benefit Analysis*. International Telework Association Annual International Conference: Crystal City, VA.
17. Essősy (2022): Atipikus foglalkoztatás az autóiparban. *Közgazdasági Szemle*. LXIX. évf. április. pp. 517–535.
18. Eurostat (2019): *Persons employed part-time total. Persons employed part-time – Total*.
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/?lang=en>
19. Felstead, A., Jewson, N., Walters, S. (2005): *Changing Places of Work*. 1st ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
20. Fombrun, C. J., Tichy, N. M., Devanna, M. A. (1984): *Strategic Human Resource Management*. New York, NY: Wiley.
21. Friedman D. E. (1991): *Linking Work-Family Issues to the Bottom Line*. Report Number 962. Conference Board, Inc., New York, N.Y.
22. Fülöp K. (2020): *A szervezeti teljesítmény értékelése*. Nemzeti Közszerzői Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet. Budapest
23. Gallup (2022): *State of the Global Workplace: 2022 Report. The Voice of the World's Employees*. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
24. Glass, J., Riley, L. (1998): Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces*. 76, pp. 1401–1435.
25. Gyökér I., Finna H., Daruka E., (2017): *Emberierőforrás-menedzsment oktatási segédanyag*. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, Üzleti Tudományok Intézet. Budapest
26. Handy S. L., Mokhtarian P. L. (1996): *The Future of Telecommuting*. *Futures* 28: 227–240.
27. Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes T. L. (2002): Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

28. Hirsch B., Mueller S. (2012): The productivity effect of temporary agency work: evidence from German panel data. *The Economic Journal*. Vol. 122, No. 562. pp. F216-F235
29. Hirst, A. (2011): Settlers, Vagrants and Mutual Indifference: Unintended Consequences of HotDesking. *Journal of Organizational Change Management*, 24 (6), 767–788.
30. Holmlund B., Storrie D. (2002): Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience *The Economic Journal*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:128500/FULLTEXT01.pdf>
31. Huselid M. A. (1995): The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance *Academy of Management Journal*. Vol. 38. pp. 635-72.
32. Kaplan, R. S., Norton, D. P. (1996): *The Balanced ScoreCard: Translating Strategy into Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
33. Kertész G. (2020): „Rabszolgatörvény” – jogi elemzés és a perspektívák. *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok*. 1. szám. pp. 62-70.
34. Klindžić M, Marić M. (2019): Flexible work arrangements and organizational performance – the difference between employee and employer-driven practices. *Društvena istraživanja: Journal for General Social Issues*, Vol. 28 No. 1. <https://doi.org/10.5559/di.28.1.05>
35. Kok W. (2003): *Jobs, jobs, jobs: Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. European Communities. Belgium.
36. Konrad M. A., Mangel R. (2000): The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*. Vol. 21, No. 12. pp. 1225-1237
37. Krajcsák Z. (2018): Az alkalmazotti elkötelezettség relatív fontossága a munka megváltozó világában. *Vezetéstudomány*. XLIX. évf. 2018. 02. szám/ ISSN 0133-0179 DOI: 10.14267/veztud.2018.02.04
38. KSH (2021): *A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0020.html
39. Kular S, Gatenby M, Rees C, Soane E, Truss K (2008): Employee Engagement: A Literature Review. Kingston University, Kingston Business School. <https://eprints.kingston.ac.uk/id/eprint/4192/1/19wempen.pdf>
40. Laki M., Nacsá B., Neumann L. (2013): *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra Kutatási zárójelentés*. IEHAS Discussion Papers, No. MT-DP. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108285/1/MTDP1302.pdf>
41. Lambert A., Jones R. P., Clinton S. (2021): Employee engagement and the service profit chain in a quick-service restaurant organization. *Journal of Business Research*. Volume 135. pp. 214-225
42. László Gy. (2002): Profitcélok és munkavállalói érdekek. *Vezetéstudomány*. XXXIII. évf. 7-8. szám. pp. 28-35.
43. Lewin D. (2004): *The dual theory of human resource management and business performance: lessons for HR executives*. Prepared for inclusion in the future of HR: 50 thought

- leaders call for change (Eds) Losey M., Ulrich D., Meisinger S., Narramore R. New York: Wiley and SHRM
44. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMcNally.
 - Luthans, F. (1995) *Organizational Behavior*. 7th Edition, McGraw-Hill, Gstanbul: Literatür Kitabevi.
 45. Lopez S., Chambel M. J. (2013): Motives for Being Temporary Agency Worker: Validity Study of One Measure According to The Self-Determination Theory. *Soc Indic Res*. 116:137–152 DOI 10.1007/s11205-013-0273-3
 46. Maslach, C. Schaufelli, W.B. and Leiter, M.P. (2001): Job burnout, *Annual Review of Psychology*, Vol 52, pp. 397-422.
 47. Matthes K. (1992): *Telecommuting: balancing business and employee needs*. HR Focus 69: 3
 48. de Menezes, L. M., Kelliher, C. (2011): Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301>.
 49. Meyer, C., Mukerjee, S. and Sestero, A. (2001): Work– family benefits: which ones maximise profits? *Journal of Managerial Issues*. 13. pp. 28–44.
 50. Mitchell, D. Lewin, E. Lawler, III: *Alternative Pay Systems, Firm Performance, and Productivity* In: A. S. Blinder (ed): *Paying for Productivity*. Washington, DC: Brookings, 1990. pp. 15-88.
 51. Mokhtarian P. L., Salomon I. (1996a): Modeling the choice of telecommuting: 2. A case of the preferred impossible alternative. *Environment and Planning A* 28: 1859–1876.
 52. Mokhtarian P. L., Salomon I. (1996b): Modeling the choice of telecommuting: 3. Identifying the choice set and estimating binary choice models for technology-based companies. *Environment and Planning A* 28: 1877–1894.
 53. Mokhtarian P. L., Salomon I. (1997): Modeling the desire to telecommute: the importance of attitudinal factors in behavioral models. *Transportation Research Record A* 31: 35–50.
 54. Nesheim, T. (2002): Challenging conventional wisdom on atypical work: Why firms use external work arrangements in core value-chain areas. *Institute for Research in Economics and Business Administration*. Bergen, Norway. Working Paper No. 31/02. https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/165706/A31_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 55. Nilles J. M. (1975): *Telecommunications and organizational decentralization*. IEEE Transactions On Communications Com23: 1142–1147.
 56. Novaco R. W., Kliever W., Broquet A. (1991): *Home environmental consequences of commute travel impedance*. American Journal of Community Psychology 19: 881–909.
 57. Pál L. (2020): Munkaidő, pihenőidő. 2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány. https://www.munkaugyivitarendezes.hu/Download/Munkaido_pihenoido.pdf?v=2

58. Perry-Smith, J. and Dumas, T. (2007). *Debunking the ideal worker myth: effects of temporal flexibility and family configuration on engagement*. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Philadelphia, USA.
59. Pinsonneault A., Boisvert M. (2001): The impacts of telecommuting on organizations and individuals: a review of the literature. In: *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities* (pp. 163–185), Johnson NJ (ed.). Idea Group Publishing: Hershey, PA.
60. Portugal, P., Varejão, J. (2009): Why do firms use fixed-term contracts? *IZA Discussion Papers*, 4380. Institute for the Study of Labor (IZA). Bonn. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489203>
61. PwC (2021): *PwC munkaerőpiaci preferencia felmérés 2021. Eredmények és fő üzenetek*. https://www.pwc.com/hu/hu/szolgalatasok/people_and_organisation/PwC_munkaeropiati-preferencia-felmeres-eredmenyek_2021.pdf
62. Randstad (2022): Workmonitor. <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/az-y-es-z-generacio-forradalmi-valtozasokat-hoz-a-munkaltatok-es-munkavallalok-kozotti-eroviszonyokban/>
63. Rayman P., Bailyn L., Dickert J., Harvey F. C. M., Krim R., Read R. (1999): Designing organizational solutions to integrate work and life. *Women in Management Review*. Vol. 14. Nr. 5. pp. 164-176
64. Richardson R., Thompson M. (1999): The Impact of People Management Practices on Business Performance: A literature review. *IPD*, London
65. Rothbard, N., Phillips, K., Dumas, T. (2005): Managing multiple roles, work family policies and individuals' desires for segmentation. *Organizational Science*, 16, pp. 243–258
66. Saks A. M. (2006): Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 21, No 6, pp. 600-619.
67. Seres A. (2011): A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. *Közgazdasági Szemle*. 58(4): 351–367.
68. Shamir B., Salomon I. (1985): *Work-at-home and the quality of working life*. *Academy of Management Review* 10: 455–464.
69. Seifert H, Tangain A. (2006): *Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?* WSI-Diskussionspapier Nr. 143. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-003523/p_wsi_diskp_143.pdf
70. Truxillo D. M., Cadiz D. M., Hammer L. B. (2015): Supporting the Aging Workforce: A Review and Recommendations for Workplace Intervention Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435
71. Yeandle, S., Crompton, R., Wigfield, A. and Dennett, J. (2002): *Employed careers and family-friendly employment policies*, Joseph Rowntree Foundation Policy Press, London.
72. van der Voordt T. J. M. (2004): Costs and benefits of flexible workspaces: work in progress in The Netherlands. *Facilities*. Vol 22. Nr. 9/10. pp. 240-246
73. Venczel-Szakó T., Balogh G., Borgulya I-né (2021): Távmunka, home office: hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját? *Vezetéstudomány*, LII. évf. 2. szám DOI: 10.14267/VEZTUD.2021.02.07

74. Vörös M, Ásványi Zs., Fűrész D. I. (2022): A részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony dolgozói megítélése egy pénzügyi-biztosítási cég példáján keresztül. *Hitelintézkéti Szemle*, 21. évf. 2. szám, 2022. június, 94–124. o. DOI: <https://doi.org/10.25201/HSZ.21.2.94>
75. Worek M., Covarrubias Venegas B., Thury S. (2019): Mind Your Space! Desk Sharing Working Environments and Employee Commitment in Austria. *European Journal of Business Science and Technology*. Vol 5. Issue 1.
76. Wood, S., de Menezes, L. (2007): Family-friendly, equalopportunity and high-involvement management in Britain. In Boxall, P., Purcell, J. and Wright, P. (eds), *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press, pp. 581–598.
77. Zaccaris M., L. (2013): Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében. *Miskolci Jogi Szemle* 8. évfolyam. 1. szám. pp. 130-142.
78. Zapf I. (2015): Who profits from working-time accounts? Empirical evidence on the determinants of working-time accounts on the employers' and employees' side. IAB-Discussion Paper, No. 23/2015. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121306/1/833834487.pdf>

Áttekintés a távmunkára vonatkozó jogalkotási folyamat alakulásáról¹

DOI: <https://doi.org/10.15170/PMJK.2025.K.2>

I. Előzmények

2020-ban megjelent koronavírus-járvány (COVID-19) következtében számos olyan munkajogot érintő változás következett be, ami sok esetben alapjaiban megváltoztathatta a felek között – akár már járványhelyzet előtt – létrejött munkaviszony tartalmát. A járvány megfékezése, illetve következményeinek elhárítása céljából munkajogunkban az otthoni munkavégzés lehetősége vált a legkardinálisabb kérdéskörre.

A *home office* konstrukciójával kapcsolatban – amely egyébként önálló jogintézményként nem létezik a hatályos jogunkban – le kell szögeznünk, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) általános szabályai lehetőséget biztosítanak (és a járványhelyzetet megelőzően is lehetőséget biztosítottak) arra, hogy a felek a munkaszerződésben meghatározzanak más, eseti jelleggel a szokásos munkavégzés helyétől elkülönült helyet, ahol a munkavállaló teljesíteni köteles. Ez akár a munkavállaló otthona is lehet, figyelemmel az általános rendelkezésekre. Emellett a munkáltató ideiglenesen egyoldalúan is elrendelhet otthoni munkavégzést, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai alapján.² A 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka Keretmegállapodás rendelkezéseivel összhangban a magyar munkajogban 2004-től szabályozott távmunkával kapcsolatos rendelkezéseket az Mt. 196. és 197. §-a tartalmazta.³ A távmunka fogalma az Mt.-ben a járványhelyzetet megelőzően a következő volt: „*távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*”⁴ Jól érzékelhető, hogy a *home office* és a távmunka nem azonos fogalmak, noha a közbeszédben gyakran szinonimaként használatos. A munkáltató telephelyétől elkülönült hely kétségtelenül a munkavállaló otthona is lehetett, de ettől függetlenül más munkavégzési helyet is ki lehetett jelölni a munkaszerződésben. Lényeges fogalmi elem volt továbbá a számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés. Voltaképpen ez azt jelentette, hogy csak a piac bizonyos szegmenseiben lehetett alkalmazni eme atipikus konstrukciót (pl. irodai tevékenységet végzők, grafikusok stb. körében).

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

² 2012. évi I. törvény 53. §

³ Bankó Zoltán: A távmunka és az úgynevezett „home office” munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020. 71. o.

⁴ 2012. évi I. törvény 196. § (1) bek. [hatályos: 2012.07.01. – 2022.05.31.]

A koronavírus-világjárvány elterjedése okán tömeges igény mutatkozott az otthoni munkavégzés lehetőségének kibővítésére, így a járvány megfékezésével, illetve a következményei elhárításával összefüggésben született jogalkotási lépések kitértek az otthoni munkavégzés, illetve a távmunka szabályaira. A járvány kezdeti időszakában rendeleti úton is biztosították az otthoni munkavégzés lehetőségét. A veszélyhelyzeti jogalkotás értelmében: „*az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azszal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy [...] a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalon elrendelheti.*”⁵ További szabályozás hiányában számos kérdés merült fel a részletszabályok vonatkozásában, különösképp a munkáltató ellenőrzési kötelezettsége, a munkaidő nyilvántartása, valamint a munkaeszközök és a munkafeltételek biztosítása terén. Megjegyzendő, hogy a felek a rendeleti jogalkotás alapján az Mt. szabályaitól főszabályként bármely irányba eltérhettek, így mind a *home office*, mind a távmunka esetén lehetőségükben állt a felekre vonatkozó jogok és kötelezettségek meghatározása.⁶ A vonatkozó veszélyhelyzeti rendelkezésekkel összefüggő aggályokat ugyan érzekelte a jogalkotó, így annak ellenére, hogy többen a jogintézmény(ek) törvényi úton való rendezésére számítottak, a veszélyhelyzet ismételt kihirdetésével újra a veszélyhelyzeti jogalkotás eszközével törekedtek szabályozni e kérdéskört.

A Kormány a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) rendeletével (továbbiakban: Rendelet) eltérést tett lehetővé az Mt. távmunkára vonatkozó szabályaitól, illetve ezzel összefüggésben rendelkezett a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.), valamint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (továbbiakban: Sztjtv.) jogintézményhez kapcsolódó eltérő szabályairól.⁸ A Rendelet – 2021. július 3-át megelőzően hatályos szövegének – értelmében: „*a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. §-ától megállapodásban eltérhetnek.*”⁹ Ennek értelmében a felek külön megállapodásban a Rendelet hatályának fennállásáig, a munkaszerződés módosítása nélkül egy sajátos megoldást, konstrukciót alkalmazhattak. A 196. § (1) bekezdés szerinti fogalommeghatározásból kiindulva eltérhettek attól a kitételről is, hogy csak számítástechnikai eszközzel végezhető munka esetén alkalmazhatók a távmunkára vonatkozó szabályok, amely így kétségtől kizárta az alkalmazási lehetőségeket.

A Rendelet 2021. június 3-i hatállyal történt módosítása¹⁰ számos változást hozott a jogintézmény vonatkozásában. Azzal együtt, hogy a kibővült szabályok egy része konkretizálódott, a távmunka alkalmazási köre tovább szűkült.¹¹ Az új szabályozás¹² értelmében távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő

⁵ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bek. [hatályos: 2020.03.19. – 2020.06.17.].

⁶ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bek. [hatályos: 2020.03.19. – 2020.06.17.].

⁷ 478/2020 (XI. 3.) Korm. rendelet [hatályos: 2020.11.04. – 2021.02.07.].

⁸ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1-2. § [hatályos: 2020.11.12. – 2021.07.02.].

⁹ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 3. § [hatályos: 2020.11.12. – 2021.07.02.].

¹⁰ 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet

¹¹ Tekintettel arra, hogy a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a korlátok nélküli szabad megállapodást, a 478/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet korábbi szövege pedig az Mt. távmunkára vonatkozó szabályaitól való eltérést tette lehetővé.

¹² 478/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet [hatályos: 2021.07.03. – 2022.05.31.].

egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Ezzel lényegében megtörtént a „hibrid” *home office* intézményesítése (amikor a munkavállaló a munkát a munkaidejének egy részében végzi csak a munkahelyén), azzal, hogy a *home office* és a távmunka közti határvonal továbbra is csak az Mt. általános szabályainak segítségével volt meghatározható. Annak ellenére, hogy a korábbi veszélyhelyzeti szabályozás(ok)hoz képest (szabad megállapodás útján való rendezés) a szabályok specifikusabbak lettek, az Mt. eredeti rendelkezéséhez képest továbbra is jelentős mértékű kiterjesztés érhető tetten. Ez leginkább abban érzékelhető, hogy nem csak a számítástechnikai eszközzel munkát végző személyek esetén, hanem lényegében a rendeltetésénél fogva bármely tevékenységet ellátó munkavállalókra is alkalmazható volt a konstrukció. Abban továbbra sem történt változás, hogy az ilyen típusú munkavégzésben a munkaszerződésben kell megállapodni. A diszpozitivitás elvét szem előtt tartva a jogszabály különböző részletszabályokat tartalmazott:

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és
- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Bár lényegében továbbra is a felek megállapodása élvezett elsőbbséget, a jogalkotó meghatározta azokat a kritériumokat, amelyek alapján a jogintézmény behatárolhatóbb lett. Másképp: amennyiben a felek csak a távmunkavégzés tényében állapodtak meg, az egyéb kérdések tekintetében a Rendelet rendelkezéseit kellett alkalmazni. Az utasítási joggal kapcsolatos rendelkezés lényegében megegyezett az Mt. eredeti szabályával, az ellenőrzési jog konkrét meghatározásával pedig leszűkítette a munkáltató lehetőségeit az online térre. Abban az esetben, ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolta, akkor az ellenőrzés nem jelenthetett a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. A Rendelet a távmunkával kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség tekintetében úgy rendelkezett, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles volt megadni, amelyet más munkavállalónak biztosított (elhagyva munkáltatónak a távmunkára vonatkozó speciális tájékoztatási kötelezettségét). A módosítás az új konstrukcióhoz igazodva szintén változást hozott az Mvt., illetve az Szjvtv. távmunkára vonatkozó rendelkezései eltérő alkalmazásával összefüggésben.

2021. decemberében az Országgyűlés elfogadta a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvényt, amely 2022. január 1-jén hatályba lépett, azzal, hogy a törvény bizonyos rendelkezései a veszélyhelyzet megszűnésével léptek hatályba.¹³ Ez a következőt jelentette: törvény született az otthoni munkavégzés lehetőségéről (a jogszabály továbbra is a távmunka kifejezést használta), de az erre vonatkozó szabályok – az Mt., az Mvt., illetve a Szjvtv. módosításai – csak a

¹³ 2021. évi CXXX. törvény 104. §

veszélyhelyzet megszűnésével, 2022. június 1-jével hatályosultak.¹⁴ Másképp: a veszélyhelyzet tartama alatt – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – továbbra is a Rendelet rendelkezéseit kellett alkalmazni. Tekintettel arra, hogy a jogszabálmódosítás következtében a távmunkát szabályozó törvények (Mt., Mvt., Szjtv.) tartalmi értelemben átvették a Rendelet rendelkezéseit,¹⁵ a szabályokkal kapcsolatos megállapítások újbóli ismertetése nem indokolt.

II. Értékelés

A 2020 tavaszán bevezetett munkajogi szabályok (lényegében az Mt. diszpozitívva tétele) tökéletesen szemléltették a következő kettősséget: hiába kívánt a jogalkotás idejében reflektálni a rendkívüli helyzetre, a járványhelyzet kiszámíthatatlansága, valamint a különböző jogintézmények módosítására irányuló szabályozási előzmények szinte teljes hiánya következtében egy olyan sajátos helyzet alakult ki, ami bizonyos szempontból még rövid távon sem lett volna fenntartható. Részben ezzel indokolható, hogy a járvány ún. második hullámának kezdetekor a korábbi – járványügyi, illetve azzal összefüggő jogalkotási – időszak esetleges következtetlenségei kiküszöbölődni látszottak. A jogalkotás felismerte, hogy az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos szabályok rendezésén túl – ide nem értve egyes járulékos, illetőleg szükségszerű kiegészítést – a túlzott mértékű beavatkozás nem feltétlen indokolt a munka világába. Az otthoni munkavégzés tekintetében a 478/2020. (XI. 11.) Korm. rendelettel bevezetett szabályozás, valamint a későbbi módosítások, illetőleg az Mt. 2022. június 1-jétől hatályos szabályozása tökéletesen tükrözi a fentebb említett tendenciát. A járványhelyzet kezdetekor a munkáltatói hatalom egyoldalú kiterjesztésétől a felek kompromisszumos megoldására fókuszáló irányon keresztül eljutottunk a jogintézmény konzekvens, hosszútávon alkalmazandó tartalmához. Természetesen e folyamat megértéséhez, a módosítások mögött meghúzódó szemlélethez szükségszerűen hozzátartozik a korábbi szabályozásból fakadó tapasztalatok összesítése. A 2022. június 1-jétől hatályos törvénymódosítás következtében a jogintézményt szabályozó normák (Mt., Mvt., Szjtv.) tartalmi értelemben átvették a Rendelet rendelkezéseit. A törvényjavaslat indokolásából kiderül, hogy a távmunkával kapcsolatos veszélyhelyzeti szabályokat a jogalkotó sikeresnek értékelte, így a veszélyhelyzet megszűnését követően szakítani kívánt a korábbi, kevésbé rugalmas távmunka szabályokkal, oly módon, hogy lényegében törvényi erőre emelte a veszélyhelyzet idején kikristályosodott szabályozást.¹⁶

Természetesen az otthoni munkavégzés kérdését nem csak Magyarországon, hanem Európa legtöbb államában napirendre tűzték a járványhelyzet kezdeti időszakában. Összefoglalóan annyit szükséges megemlíteni, hogy Európa legtöbb államában az általános szabályok alapján volt lehetőség az otthoni munkavégzésre (pl.

¹⁴ 181/2022. (V. 24.) Korm. rendelet [hatályos: 2022.06.01. – 2022.10.22.]

¹⁵ „A javaslat megteremti a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. Korm. rendelet kivezetéséhez szükséges szabályokat. A módosítással a távmunkavégzés tekintetében a veszélyhelyzet idején kialakult gyakorlat normál jogrendbe történő átemelése történik meg.” Ld.: T/17671. számú törvényjavaslat indokolása.

¹⁶ T/17671. számú törvényjavaslat indokolása.

Németország, Csehország), azzal, hogy szükség esetén a már meglévő jogi szabályozást „igazították” a járványhelyzet súlyosságához (pl. Olaszország). Ezzel összhangban arra is találunk példát, hogy egyes országok – a járványhelyzet súlyosságára, valamint a munkakörök jellegére tekintettel – átmenetileg kötelezően elrendelték az otthoni munkavégzést (pl. Szlovákia, Ausztria).

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 téma 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 keretében 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: *Fogyasztói jog az információs társadalomban Magyar Jog*, 2003/8., 507 oldal.

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

⁹ Szathmáry Zoltán: *A számítástechnikai bűncselekmények és rendszertani elhelyezésük* (Jogtudományi Közöny, 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 széttörédezettsége.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 időszaka alatt 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 kétségkívül 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 amellet 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 alapát 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 versenyszférában 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 nyilatkozatterv személynének 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 megítése 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-bekezdesenek-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 elasztikussá 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 kööttségének (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 átformálja 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 Rácz Ildió 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 Közöny, 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, humán erőforrás 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 „kiűrt” 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 munkáltatónak 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 leszűkül, 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. Czírók 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 módzatai 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_veedesre_vegleg_es.pdf (2022. február 16.), Rácz Ildikó: *Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés*. In: Miskolczy-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, egyrészt a gazdaságra gyakorolt hatását hangsúlyozó elnevezések, másrészt a 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. ford.

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 megemlíttet két nagy szegmense különbözőségeinek feltárásába nem bocsátkozunk.

A platform munka legáltalánosabb ismérve, hogy a klasszikusnak tekinthető két szereplős kötetmekhez képest, három, vagy többalanyú⁷⁵. Specifikusságát magánjogi értelemben az adja, hogy a jogviszonyban jelenlevő, online platformszolgáltató, a platformmunkás és az ügyfél egymás közötti kontakusa 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 ügyfelétől 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 Crowdfwork. Oxford Legal Studies Research Paper, 2016/8. http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdfwork%20E%20mployer%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 munkavállalóhoz 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 szó szerinti 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 félreretéve, 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 túlgúszása 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 tágitását igényli, igényelheti, ugyanis a típuskényszerhez 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 kógenziája 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 készterméssel 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 ATIPIKUS 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 csorbitásának 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, kögens 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 'kiszereződés' (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 közteherviselési 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 Közlöny, 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 mérlegelhetette 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 ítélőtábla megállapította a munkaviszony fennálltát. 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 Közöny, 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-fölérendeltség 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 vész 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 megermentik.

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.

Péter Sipka – István Simon Andrasitz – Gyula Berke – Zoltán Bankó
The case of a platform worker before the Hungarian Court

DOI: <https://doi.org/10.15170/PMJK.2025.K.4>

According to Daniel Bell the transformation of a productive society sensitive to the production of goods began in the 1960's. The so-called information and knowledge society came into being in this post-industrial turn where, due to the use of new technologies, the production of information goods became the engine of economics.¹ Interpreting the term of information society might be difficult, since a universal concept of social scientific approaches has not been created, thus there is no generally accepted definition for the subject.² In order to make an interpretation we need to choose an approach of understanding, as it can be defined differently by the otherwise indistinctive economic-employment, political and cultural pillars³, nevertheless informatics, anthropology, sociology, political science and jurisprudence all relate to the matter according to different paradigms.⁴

From the point of view of our actual topic, information society can be related to such technological development⁵, thanks to which the created materialized tools and programs developed, enhance human ability, or on the contrary, render them needless, in such a way that the execution of tasks, which could not be carried out otherwise without the help of these tools, becomes available. The possibility of developing physical tools with computers and later the production of information in a digital form⁶ came into our information society as an inherent element of technological development. As a result of this, interaction between people switched from a traditional analogous world into a digital sphere.⁷ The extraordinary rate of information-flow in economic, political and cultural processes is required by the pace of the production of information goods, since nowadays the operation of the society without the production, spreading and delivery of information is unimaginable.⁸

Owing to the constant development of info-communication technology based on the achievements of the third industrial revolution such innovative solutions have

¹ Bell Daniel, *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, 1976 [1973] p. 487.

² Vajkai András, *Az információs társadalom pillérei (1.rész)*, (Infokommunikáció és Jog, 2007/4., (20).), p. 129. [Pillars of the information society] (Part 1), [Infocommunication and law, 2007/4., (20) p. 129]

³ Zódi Zsolt, *Az információs társadalom és a jog*, (Gazdaság és Jog 2002/7-8., p. 25.) [Information society and the law, Economics and the law]

⁴ Szathmáry Zoltán, *Bűnözés az információs társadalomban, Alkotmányos büntetőjogi dilemmák az információs társadalomban* [Crime in the information society, Constitutional Criminal law dilemmas in the information society], Phd dissertation, Budapest, 2012, p. 15.

⁵ Avornicului Mihai and Seer László and Benedek Botond (2016) *Identitás a XXI. század információs társadalmában, az internet hatásai* [Identity in the information society of the 21st century, effects of the internet], Logisztika - Informatika - Menedzsment, 2016 (1). p. 70.

⁶ Dr. Görög Katalin, *Fogyasztói jog az információs társadalomban* [Consumer law in the information society] Magyar Jog, 2003/8., p. 507.

⁷ Blahó, András, Czákó, Erzsébet, Poór, József, *Nemzetközi menedzsment* [International management]

⁸ Szathmáry Zoltán, *A számítástechnikai bűncselekmények és rendszertani elhelyezésük* [Computer-related offences and their taxonomic classification] Jogtudományi Közlöny [Law journal] 2012/4., p. 169.

been born that led to the fourth industrial revolution the main characteristics of which are mass production, communication devices, the establishment of autonomous robots, the development of decentralized production networks and fragmented supply chains.⁹

At the same time, technical development resulted in the fact that by now our daily life is driven by computerised solutions, which have brought with them distinctive changes and have now become an indispensable tool of working life.¹⁰ Added to this is the fact that during the pandemic period the so far seemingly distant IT improvements suddenly became part of our everyday lives.

As for the process, the question, what role should the lawmaker take, arises inevitably. Should they let the digital reshaping take place and then codify the developed state or should they proactively take part in shaping the direction of the evolution by regulating the occurring problems with legal means? The first approach is supported by the fact that in this way ad hoc lawmaking can be prevented so that it can give its assent to the structure previously set and regulated by the market. In comparison, the second approach, from the point of view of lawmaking, has a greater risk: lawmaking in the early stages of evolution undoubtedly raises the possibility that certain provisions might have to be revised and reconsidered in the future. On the whole, according to our position the second approach should be followed. Apparently, lawmaking based on the analysis of short periods carries risks. Nevertheless, as shown in the case presented at the end of our article, the lack of regulation or the lawmaker's failure to act may lead to the consequence that legal entities in need of legal protection end up in a vulnerable situation for a relatively long time and whether they can protect their rights is up to the maturity or courage of judicial practice.

Therefore, this article aims to urge the lawmaker to regulate the field of platform work for the sake of the management of the labour market.

In our study, we intend to examine what impact constantly evolving technological improvements have on law, or more accurately, on jurisprudence – typically following a rapidly responding practice – and what answers it can give on these changes. We consider the analysis of this process very crucial, because we hypothesise that legal responses to IT solutions have a developmental role in themselves. This is because the establishment of legal frameworks essentially shapes practice, even if technological sciences, which provide the foundation of this, anticipate jurisprudence in a technical sense.

In our study we are going to pay particular attention to the first Hungarian so-called “platform lawsuit”, where the court had to take a stand on the legal relationship of a food delivery man.

⁹ Török Emőke, *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl* [Work and society – Changes in the meaning of work inside and beyond wage employment] L'Harmattan Publishing house, Budapest, 2014. p. 109.

¹⁰ Dobos-Bunford Krisztina, *A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben* [Flexible working and digitalization solutions in some competitive institutions], *Magyar Jog* [Hungarian law], 2021/7-8., p. 481.

I. Digitalization and the law

Jurisprudence had to come up with a reaction on the “computerized” and “digitalized” transformation of the society. If we imagine our present IT, digitalized society as a huge chessboard on the surface of which there is continuous play, it is not from the devil to say that digitalization pervading our society, is winning out against legislation.

The relationship of the law and law-digitalization is the outcome of a decades-old evolution. The penetration of digitalization into the society is such a process which has been equally promoted by globalization, market economy and the governing norms of the legislator. The production, spreading and delivery of information goods can hardly be upheld on a nation-state level, with special regard to the organization of the European Union, and the objectives stipulated in its founding deeds (globalization). When interpreting available norms that formulate legal frameworks, it can be seen that they are not “nation-state specific” in their content, thus it is impossible to keep up the directions within the state borders. As a consequence of the effect of globalization on law, legislators while making norms, do not expressly react on breaches of law and do not manage the ex-post settlement of legal remedies, but they promote the achievement of concrete goals in such a way that they require a particular conduct from legal entities (compliance).¹¹ Due to the rapid spread of information goods and the use of tools created as a result of technological progress, law and related services have become part of the market. Legal service has become an activity pursued with large-scale methods, automatization, outsourcing, reasonable work-management and assembly line-like mass-operations (marketing).¹²

Initially, the effect of digitalization on the law manifested itself in the fact that the exchange of information was carried out without paper, happened digitally on the internet with the use of a device appropriate for the purpose.¹³ Later on, we got acquainted with the process of automation peaking in public law norms. Nowadays, it is expressed in the administration of justice completely pervading the legal relationships of the parties in the field of Private law and Labour law and which brought about the manifestation of digitalization in the competitive sector.

According to Zsolt Zódi, due to digitalization, the future image of the law, is being shaped along a phenomenon called five “subversive tendencies” having an effect on all legal areas.¹⁴ Zódi is the first one to mention the Big Data phenomenon, which is about the constant production, storing and use of data and their effect on information

¹¹ Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogászai szakmára [The impact of digitalization on the legal profession], *Gazdaság és Jog* 2018/12., p. 3.

¹² Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogászai szakmára [The impact of digitalization on the legal profession], *Gazdaság és Jog*, p. 4.

¹³ Vámosi Vivien Cintia, Digitalizáció és büntetőjog, különös tekintettel a pénzmosás bűncselekményre [Digitalization and Criminal law, in particular with regard to the offence of money laundering], *Miskolci Jogtudó*, 2022/3., p. 90.

¹⁴ Zódi Zsolt, A digitalizáció hatása a jogászai szakmára [The impact of digitalization of the legal profession], p. 5.

society.¹⁵ The relationship of this phenomenon and the law can be studied from various aspects: in the first place, considering the Big Data as the subject to legal regulation; furthermore, as a means in the hand of legislators and the law enforcement authorities; in addition, as the object to jurisprudence; and finally as a possible new method of jurisprudential researches.¹⁶

It is not a far cry from reality to say that we are living in the age of artificial intelligence and robots, which completely imbue our lives. Artificial intelligence (in short AI in English, and MI in Hungarian) is the ability of a digital computer or a computer-controlled robot, to undertake such tasks which are typically associated with intelligent entities.¹⁷ Thus, AI is an algorithm undertaking such cognitive operations, which can adapt to the external environment, therefore, is capable of learning. Artificial intelligence in a narrower sense differs from AI as it has a certain form of physical appearance.¹⁸ By now, AI has completely transformed our life. The goal of our actual study is not to give a comprehensive overview of AI having an impact on the law, however when considering issues related to Labour law, certain phenomena, like programming robotic workforce, HR robots and the delegation of the employer's rights to AI, can arise.¹⁹

Pursuing the classification by Zsolt Zódi, the following can be listed under subversive tendencies: embedded rules, self-executing algorithms and smart contracts. Concerning this phenomenon, it is crucial to mention that rules stored on computers are similar to legal norms, therefore, legal rules appear on computers in the form of codes, let us just consider that in business management software the coding of accounting and labour law norms can be recognized. Legislation and the execution of law must catch up with this phenomenon, since the transformation of legal norms into automatized codes (e.g. company registration) can raise several problems.²⁰ Converting legal provisions into codes can be detected in private law-relationships too. Drafting contracts in an electronic way has become extremely frequent. Nowadays, an agreement which is established in an electronic form bearing a computer code, can be executed by the usual legal means.²¹ Accordingly, the phenomenon of digitalization has had an impact on the administration of justice, as the legislator recognized that the traditional

¹⁵ Zódi Zsolt: Big Data a jogtudományban és a jogalkalmazásban [Big Data in Jurisprudence and in law enforcement], *Közjegyzők Közlönye*, 2019/1., p. 23.

¹⁶ see more Zódi, Zsolt, *Jog és jogtudomány a Big Data korában* [Law and Jurisprudence in the age of Big Data], *Állam és Jogtudomány*, 2017/1., pp. 95-114.

¹⁷ Dr. Katona Csaba: Felválthatja-e a bírakat a mesterséges intelligencia? [Can artificial intelligence replace judges?], *Jogászvilág internet magazine*, 2023. <https://jogaszvilag.hu/szakma/felvalthatja-e-a-birakat-a-mesterseges-intelligencia/>

¹⁸ Zódi Zsolt: A digitalizáció hatása a jogász szakmára [The impact of digitalization on the legal profession], p. 7.

¹⁹ see more Mélypataki Gábor, *A mesterséges intelligencia munkajogi és munkaerőpiaci hatásai. Lehet-e a mesterséges intelligencia főnök?* [The impact of artificial intelligence on labour law and the labour market. Can AI be the boss?], *Infokommunikáció és Jog*, 2019/2. (73.), pp. 10-14.

²⁰ Zódi Zsolt, *A digitalizáció hatása a jogász szakmára* [The impact of digitalization on the legal profession] p. 7.

²¹ Szuchy Róbert, *A kötelmi jog kihívásai az új technológiák nyomán - okosszerződések és a blokklánc-technológia* [The challenges of Contract law in the wake of new technologies -smart contracts and blockchain technology] *Glossa Iuridica*, 2019/1-2., p. 151.

written form has been gradually replaced by digital smart contracts and, in line with this process, by pieces of evidence available in digital form, which has raised various questions in legal dogmatics, causing uncertainties in the administration of justice. Owing to the importance of private law relationships, raised by the matter, the Advisory Board of the Curia commenced examinations. As for the practical application of Section 6:7 (3) of Act V of 2013 of the Civil Code²², the "majority" of the Board took a position according to which, legal declarations made in an electronic form, or even via an electronic letter, can comply with the requirements of the written form, if *"the form of declaration and communication in question, is capable of reproducing the content without changing it, and identifying the maker and the time of the declaration."*²³

Currently, the most often invoked blockchain technology may also present jurisprudence with challenges, since it is about such a divided database through which contracts can be made with the exclusion of fraud and the possibility for modifications. The technology is based on the fact that the constantly growing data-blocks, and transactions can be registered both within the blockchain or (temporarily) outside of it, with the help of so-called secondary (tertiary etc.) layers that exist besides the blockchain. With the help of the blockchain technology any assets can be transferred and legal transactions can be established through the internet confidentially and securely in almost real time, without the cooperation of a third party.²⁴

As one of the products of the fading of personal interactive relations, the birth of information society required the development of online platforms. The conceptual classification of these computerized programs can take various forms. The expression of 'online (or digital) platform', in the lack of an autonomous and universally accepted definition, is used to describe a wide range of services available on the internet, including marketplaces, search engines, social media, creative content providers, app stores, communication service providers, payment systems and many more.²⁵

According to Zsolt Zódi, these platforms are *"websites, which connect people to other people and/or other resources with the help of data streams driven by algorithms, and to which an appropriately huge number of users are connected in order to have a significant social impact."*²⁶ Zsolt Zódi understands the structuring of online platforms on two levels. He distinguishes

²² Pursuant to Section 6:7 (3) "A juridical act shall also be considered written if it has been presented in a form that allows for the content being properly recalled in and for the person who made the statement and the time when the statement was made being identified."

²³ The position of the Advisory Body of the Curia concerning *"the requirements of written form for juridical acts" applicable under section 6:7 (3) of the Civil Code*, see <https://kuria-birosag.hu/hu/content/jognyilatkozat-irasbelisegenek-kovetelmenyei-ptk-67ss-3-bekezesenek-az-alkalmazasaban>

²⁴ Szuchy Róbert, A kötelmi jog kihívásai az új technológiák nyomán - okos szerződések és a blokklánc-technológia [The challenges of Contract law in the wake of new technologies -smart contracts and blockchain technology] Glossa Iuridica, 2019/1-2., p. 157.

²⁵ Dr. Papp János Tamás, A közösségi média platformok szabályozása a demokratikus nyilvánosság védelmében [The regulation of social media platforms to protect the democratic public] PhD. dissertation, 2021, p. 16.

²⁶ Zódi Zsolt, Platformok, robotok és a jog [Platforms, robots and the law] Gondolat, Budapest, 2018, p. 103.

the so-called horizontal platforms²⁷, which he identifies as online ecosystems, in other words, websites cooperating with one another, web infrastructures and systems of services. Besides, he identifies vertical platforms too, which he places in the business sphere. In his understanding, vertical platforms have completely subverted the economic sectors and they connect supply and demand by involving the resources of everyday people into the supply side.²⁸

II. The effects of digitalization in labour law

It is natural that digitalization gained ground rapidly in the world of labour law as well. The reason for this is that in many cases, communication and command and control as well, have greatly been revolutionized by digitalization. In other words, it placed such a means into the hands of employers that was unimaginable earlier. It turned out, relatively soon, that the enhancement of efficiency has its price: the protection of personal rights set obstacles to enhancing control. As for home-office work, we can talk about severe healthcare and psycho-social hazards, in addition to which the need has arisen for a balance between working and private life and for “the right to go offline”.²⁹ Thus, the digitalization of labour law is challenging the everyday limits of employment, providing a greater latitude to employees and employers alike and, by this, rendering the entirety of the employment relationship more elastic.³⁰ Evaluating the rights and obligations of the characters of today’s more elastic employment relationships has become pretty complicated, as a result of which more attention is paid to lawmakers due to cries by academic literature to provide a remedy for the actual situation.

In the opinion of György Lőrincz, “*the character of employment*” referred to as atypical “*is basically affected and transformed*” by technological development “*in such a way that the personal contact of the subjects of the legal relationship is pushed into the background. The personal relationship of the employee and the employer is replaced by a relationship between the employee and the digital environment. An additional change, necessarily affecting the content of regulation, is the loosening of the constraints (primarily of the place and time) of working.*”³¹

The technological development of mankind is practically provoking the progress of jurisprudence. Due to the growing increase of computerized processes, already back in 2000 Zoltán Bankó, in his article, made a remark on the fact that the achievements of the 20th century can allow the employee to perform their tasks without

²⁷ Zódi Zsolt: Az információs társadalom legújabb kihívásai a jog számára - Horizontális platformok [Recent challenges for law in the information society], *Gazdaság és Jog* [Economics and law] 2017/9., p. 27.

²⁸ Zódi Zsolt: Az információs társadalom legújabb kihívásai a jog számára [Recent challenges for law in the information society] *Gazdaság és Jog* [Economics and law] 2018/1-2., pp. 41-46.

²⁹ Rácz Ildió PhD

³⁰ Dobos-Bunford Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben [Flexible working and digitalization solutions in some competitive institutions], *Magyar Jog* [Hungarian law], 2021/7-8., p. 481.

³¹ Dr. Lőrincz György, Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez Munkajogi sci-fi [Commentary to Act I on the Labour Code, Labour law sci-fi] *Munkajog* [Labour law], 2018/4., pp. 1-2.

being present in their workplace in a condition fit to work.³² As a result of the unprecedented growth of technological development, there is a growing need for the intervention of legislature and, in the lack of that, of law enforcement, to tip the balance in legal dogmatic disputes, since in the view of academic literature, digitalization is reshaping employment to a lesser or greater degree.³³

István Horváth and Zoltán Petrovics summarized the impact of digitalization on labour law from three particular aspects. In their understanding, thanks to digitalization, the traditional workplace gets replaced with (where work conditions render it possible) a location, separate from the employer, by applying the atypical “teleworking” in everyday work context, or “home-office” work, which is not explicitly regulated by the labour code. Automation and robotics render certain scopes of activities unnecessary, or they change work conditions and new forms of dependant work come into being that do not fit in the category of employment relationships.³⁴

In connection with the above discussion of Horváth and Petrovics, we must mention those computerized circumstances which cannot factually fit into any of the above list, or on the contrary, can fit with all three points of it. In itself, the digitalization of certain labour law processes is crucial, which might result in the termination of some jobs, but at the same time it may render the performance of certain tasks within the jobs easier. With regard to the relevant permissive rule in section 24 (2) a) of the Labour Code³⁵, a multitude of corporations established declaration processes in electronic form, in order to optimize employment-relation procedures. A great deal of employers make use of various applications, the development of which was given rise, on the one hand, by the need to facilitate the work of employees, and on the other hand to widen the possibilities of employers to organize and control work.³⁶ Such an application, for instance, is the fleet tracking system in the case of employees using company vehicles for work purposes, or other supporting solutions for the employer to access their computer systems from a distance.³⁷ Naturally, it logically follows that the employer is required to have a basic knowledge of communication devices and modern technologies. The digitalization of work processes is required by both the employee and the employer. In case of the employee, the earlier nature of employment can take different forms, as rights and duties can be exercised and performed in a more transparent way.³⁸

³² Bankó Zoltán, *Táv munka - az információ társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon* [Teleworking- Labour law issues of the information society in the European Union and Hungary], *Jogtudományi Közlöny* [Law gazette], 2000/6., p. 220.

³³ 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, p. 8.

³⁴ Horváth István – Petrovics Zoltán, *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal* [Digitalization at work: Expanding horizons with legal loopholes], *Pro Futuro*; 2021/2. p. 62.

³⁵ Act I of 2012 on the Labour Code

³⁶ Dr. Czírók Andrea - Dr. Nyerges Éva. *Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban* [Digitalization in Labour law, Teleworking in practice] *Munkajog* [Labour law], pp. 34-38.

³⁷ Dr. Necz Dániel, *Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban* [Application-based working in practice], *Munkajog* [Labour law], 2018/3., pp. 39-40.

³⁸ Dobos-Bunford Krisztina, *ibid* 482.

III. Automation and robotics in labour law

The further development of technology may eventually lead to a situation where the above-mentioned digitalization of the work process falling outside the areas outlined above by Horváth and Petrovics, which also assists human activities, results in the termination of an entire job.

By now, it has become commonplace in labour law to say that digitalization has the effect, although not with an *ultima ratio* character, of replacing human workforce³⁹, or it has a fully “busting” effect on certain tasks. Jácint Ferencz uses a neat film analogy according to which, robots are capable of learning anything anytime so fast that the human mind cannot cope with this factor.⁴⁰ This might explain why there is a growing need on the part of companies to replace human workforce with robots, that is to “robotize” the employees’ tasks.⁴¹ In this regard, Horváth and Petrovics talk about Robotic Process Automation (RPA), in which processes that can be standardized are pursued by software robots, as a result of which the employer dealing with administrative tasks is replaced by a software robot.⁴²

At this point we have to mention how artificial intelligence penetrates into the area of labour law, since ultimately, robotized work processes are governed by AI. Thus, these two interweave⁴³ and can become the subject for our examination.⁴⁴ Although, the labour law aspects of AI are in their infancy yet, academic literature has started to pursue a study on such labour law areas where its intervention may raise problems. Owing to the existing subordination in the employment relationship, the employer’s powers of control, their measure and their competence, as required issues, have a great significance.

IV. The change of the place of work; “teleworking” and “home office”

As a consequence of the development of telecommunication and computer technology, the majority of tasks within a job, can be performed on a telecommunication device, which offers an alternative work organization method for the employer. Thanks to the COVID-19 pandemic the place of work distances itself

³⁹ Mélypataki Gábor, A robotizáció munkajogi és foglalkoztatáspolitikai kihívásai [The challenges of robotisation in labour law and employment policy] Infokommunikáció és Jog [Infocommunication and law, E-special edition] 2020

⁴⁰ Ferencz Jácint: Man vs. Robot – Vision of the modern luddism in. Law 4.0 – Challenges of the Digital Age ed. Glavanits Judit – Király Péter Bálint, vol. I, Győr, 2019, p. 27.

⁴¹ see more Jakab Nóra, Robotika és a jog - A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra II [Robotics and the law - The links of robotics to labour law, with a special focus on the legal personality of employees II], Miskolci Jogi Szemle [Miskolc law review], 2020/2., pp. 7-20.

⁴² Horváth István – Petrovics Zoltán *ibid* p. 65.

⁴³ Zódi Zsolt: A robottanácsadók jogi problémái: hogyan szabályozzuk a robotokat? [Legal problems for robot advisors: How do we regulate robots?] Állam és Jogtudomány [State and jurisprudence], 2020/4., p. 108.

⁴⁴ Jakab Nóra, 2020: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra I. [Robotics and the law - The links of robotics to labour law, with a special focus on employees as subjects of law I], Miskolci Jogi Szemle [Miskolc Law Review], 15/1, p. 52.

from the employer. New jobs have come into being, demanding alternative regulations and the adoption of atypical work forms have been spread. "Home office" work has expanded more and more as well as complete or partial telework, which is based on an express agreement.⁴⁵ It is a peculiar increment of digitalization that in the labour community the usual human interaction at the workplace has narrowed down, however at the same time, considering the nature of telework and "home office" work, a tighter fiduciary relation is assumed between the subjects of the employment relationship.⁴⁶

The performance of tasks in the form of telework casually, partially or continuously⁴⁷ took place and is still taking place behind the desk, the product of which can be forwarded in electronic form.⁴⁸ The classification of the legal institution of "home office", which became so popular as a result of the pandemic, initially faced difficulties, as it was not defined and regulated on the legislative level and, in practice, work was carried out from home in the lack of a written agreement.⁴⁹

For a long time, the distinction between telework and "home office" was considered quite differently by academic literature. In the following we are going to highlight the two most prominent positions. Lajos Pál was among the first ones to have a discourse on the legal possibility to establish "home office"⁵⁰. In his understanding, work at home can be carried out in such a way that the employer, under a commitment made under section 16 of the Hungarian Labour Code, transfers the right to the employee to choose the place of performance. The ideas formulated by Lajos Pál have been shared by Zoltán Bankó too.⁵¹ Contrary to these thoughts, other such viewpoints were published, according to which the feasibility of working from home could be found in an employment-related legal institution other than the employment contract. According to Gyula Berke⁵² home office is the product of emergency legislation. Previously, its legal basis was provided by section 53 of the Labour Code, namely, an employment other than one based on an employment contract, in case it was established

⁴⁵ Ferencz Jácint, *Atipikus foglalkoztatási formák* [Atypical forms of employment]. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2015. p. 87.

⁴⁶ Bankó Zoltán: *Táv munka - az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon* [Teleworking- Labour law issues of the information society in the European Union and Hungary], *Jogtudományi Közlöny* [Law gazette], 2000/6., pp. 223-224.

⁴⁷ Forgács Tamás, *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei* [The theory of teleworking and the possibilities of its practical application], PhD thesis – University of Pécs, Faculty of Economics, Regionális Doctoral School of Politics and Economics, Pécs, 2009.

⁴⁸ Dr. Czirók Andrea - Dr. Nyerges Éva, *Digitalizáció a munkajogban II. Táv munka a gyakorlatban* [Digitalization in Labour law, Teleworking in practice] *Munkajog* [Labour law], 2018/4., pp. 42-43.

⁴⁹ Cséffán József, *A Munka Törvénykönyve és Magyarázata* [The Labour Code and its explanation]. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014. p. 550.

⁵⁰ Pál Lajos, *A szerződéses munkahely meghatározása - a "home office" és a távmunka* [Definition of the contract workplace – "home office and teleworking]. *Munkajog* [Labour law], 2018/2., pp. 58-59.

⁵¹ Sipka Péter, *A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során* [The employer's responsibility when working from home], in ed. Pál Lajos - Petrovics Zoltán, *Visegrád 17.0 - A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* [Visegrád 17.0 – Edited presentations of the XVII Hungarian Labour law conference] Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 119., Bankó, *ibid.* 2020. 359-360., Bankó, *ibid.* 2019. p. 27.

⁵² Berke Gyula, *Munkajog veszélyhelyzetben*, [Labour law in emergency], in ed. Pál Lajos - Petrovics Zoltán, *Visegrád 17.0 - A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* [Visegrád 17.0 – Edited presentations of the XVII Hungarian Labour law conference], Wolters Kluwer, Budapest, 2020, pp. 34.

by a unilateral arrangement. Similar to this is Bence Molnár's⁵³ approach, according to which "home office is just a designation and, in practice, it means work carried out at a place other than the usual place of work." Henriett Rab and István Herdon share this opinion.⁵⁴

Considering "home office" and the recognition of the fact that this form of work was not dealt with by the then effective labour law, a need emerged for some legislative regulations. Rules relevant to telework were amended by bill T/17671⁵⁵ of the legislator in such a way that "home office" was not raised to the level of a standalone sui generis legal institution, instead the category of telework was expanded.⁵⁶ Thus, the practical separation of employment forms has been still left for the court.⁵⁷

Based on the experience of the last few years, we can see that the rules of working from home have been established de facto via the available labour law means, primarily as a result of the market pressure. With special regard to the most sensitive points of this form of work, that is, health and safety protection, measuring the working hours and the control over the employee, employers elaborated individual solutions in compliance with their organizational culture and size. Within the above framework they can apply this form of employment partially or entirely, this way minimizing legal risks. It leads us to the conclusion that legislation did not effectively contribute to the establishment of working from home in a generative way, it merely codified the already developed status of the workforce market.

V. The expansion of the segments of employment

There is a consensus in academic literature in respect of the fact that the turnover of the classical employment environment is the increment of digitalization, where the ordinary labour law dogmas cannot prevail, or else these rules have to prevail in a different way.

Adapting to technological changes, besides the traditional employment forms, more and more new forms come into being. The 2019 report of the OECD, prepared in this topic, distinguished six new types of employment form: platform-based employment; self-employment (entrepreneur without an employee); employment based on a definite or flexible contract; employment based on a typically part-time contract,

⁵³ Molnár Bence, Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején [Thoughts on home office in general and during the virus]

Magyar Munkajog E-folyóirat [Hungarian Labour law – E-journal] 2020/1. p. 38., http://hlj.hu/letolt/2020_1/03_MolnarB_M_hlj_2020_1.pdf (2021. augusztus 18.).

⁵⁴ Herdon István - Rab Henriett, Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei [Is home office legally feasible? The concept and labour law framework of home office], Pro Futuro, 2020/3.

⁵⁵ Act CXXX of 2021 on certain regulatory issues related to emergency situations

⁵⁶ Szekeres Bernadett, A home office dilemmái a távmunka régi és új szabályai tükrében[1] [The dilemmas of home office in the light of old and new rules on teleworking], Infokommunikáció és Jog [Infocommunication and law], 2022/1., (78.), pp. 25-26.

⁵⁷ Dr. Kárpáti Csenge, "Home office" napjainkban - Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái ["Home office today" – The phenomenon of working at home and the problems of its widespread use in Labour law], Munkajog [Labour law], 2022/2., pp. 30-31.

containing indefinite working hours; other forms of part-time work; and other forms of casual employment.⁵⁸

According to the report of the European Commission, due to technological development, the workforce market has been going through a transformation based on extensive tendencies the elements of which are the globalization of the workforce market through outsourcing, the polarization of workplaces and the formation of extraordinary employment segments.⁵⁹

Non-classified forms of work that generate changes in the workforce market, impact on economic transformation and can be carried out on the internet, via various applications and online platforms, in which different approaches to resource distribution and forms of large-scale employment can be seen, have plenty of definitions in international academic literature, often used as synonyms.⁶⁰

In her PhD. dissertation, Ildikó Rácz intended to summarize these conceptual approaches. In her understanding, conceptual definitions are bidirectional, that is, on the one hand they emphasize the impact on economics and on the other hand, they are definitions capable of describing new work forms.

Regarding the concept called “crowdsourcing”, the terms collaborative economy, digital economy, gig economy, platform economy, on-demand economy and sharing economy are mentioned.

Based on the research carried out by Eurofund, the term “platform work”⁶¹ has spread as a form of performing work, which is referred to as “virtual work”⁶² by Erika Kovács, and defined as “internet-based” work performance⁶³ by Tamás Gyulavári, within which academic literature distinguishes by considering who the addressees of particular (sub)tasks disclosed and performed exclusively on online platform are. According to Eurofund the main characteristic of platform work is that work is outsourced through online platforms often broken down into subtasks, with services provided on demand.⁶⁴

If on online platforms an indefinite crowd of people are addressed to carry out tasks, which in this case is work requiring particular special knowledge, we talk about

⁵⁸ OECD (2019), Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

⁵⁹ 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

⁶⁰ Makó Csaba – Illéssy Miklós – Pap József, Munkavégzés a platformalapú gazdaságban. A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? [Working in the platform-based economy. A possible model for employment?] Közgazdasági Szemle [Economic review], 67. 2020. pp. 1112–1129.

⁶¹ Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

⁶² Kovács Erika, Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers’, Hungarian Labour Law E-Journal, 2017/2. pp. 1-2.

⁶³ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai [Gig economy on the horizon: the concept and characteristics of internet work], Iustum Aequum Salutare, 2019/1., 25-51., 26. old

⁶⁴ 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.).

“crowdwork”.⁶⁵ The expression “crowdwork” or “crowdsourcing” was first mentioned in the magazine Wired following Jeff Howe.⁶⁶ *“To simply define it, crowdsourcing covers such an activity, when a business or organization outsources a function, earlier performed by its employees, to a not precisely defined (typically big) group in form of a public invitation. The task can be performed as joint work, or it is also typical that it is carried out individually. Though, public invitation and the huge network of potential participants are crucial conditions.”*⁶⁷ Technically, “crowdwork” is about the outsourcing of micro and macro tasks on an online platform for and among natural persons, who are not employees.⁶⁸

If work perceived in an everyday sense, offered by an online platform that is downloaded on the mobile phone, is addressed to a particular person (contracting party) we talk about application-based work.⁶⁹ In case of app-based work, work is carried out in the traditional sense, with powers of management and control being reserved.⁷⁰ The digital marketplace has a significant role in arranging the business between the client and the service provider.⁷¹ The idea is that the distribution of means available shall happen on market grounds and that utilization shall be continuous and assured. During app-based work performance, traditional services are put up for sale, but the service is not provided and the product is not sold in the usual way, since the interaction between the client and the service provider is materialized via governed and controlled computer processes.

VI. On platform work in general

The present paper focuses on platform work, without venturing on to explore the differences between its two large segments mentioned above.

The most common characteristic of platform work is that, in contradistinction to two-party obligations that may be considered classic, it involves three or more actors⁷². Its specificity in a private law sense derives from the fact that the relations between the online platform operator, the platform worker and the client involved in the legal relationship, as a whole or in separation, may be evaluated based on the characteristic criteria of different legal relationships. Typically, the rights and obligations

⁶⁵ Gyulavári Tamás, *Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás?* [Internet work in Hungarian law - Regulation instead of prohibition?], *Pro Futuro*, 8. 2018/3. 84.

⁶⁶ Tóth Hilda: *Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben* [Algorithmic management in platform-based work], *Miskolci Jogi Szemle* [Miskolc law review], 2022., 1. Special edition, pp. 449-450.

⁶⁷ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>

⁶⁸ Irene Mandl - Maurizio Curtarelli - Sara Riso - Oscar Vargas Llave - Elias Gerogiannis, *New forms of employment*. Eurofound, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015, pp. 13-15.

⁶⁹ Dr. Rácz Ildikó, *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire* [The impact of digitalisation on some key institutions of Labour law, PhD thesis, Budapest, 2020. 12. 20., pp. 23-31.

⁷⁰ Tóth Hilda, *Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben*, [Algorithmic management in platform-based work], *ibid* p. 450.

⁷¹ Mélypataki Gábor, 2019c; Tóth Hilda, 2018, *A változó munkajogi környezet hatása az innovációra* [The impact of the changing Labour law environment on innovation]. *Miskolci Jogi Szemle* [Miskolc law review], 13/2, pp. 65-77.

⁷² 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>.

of the actors involved in the legal relationship(s) are well-known, but it is by no means black and white how this contractual relationship should be treated from the aspect of the interrelations between the actors or, in a given case, in relation to a public entity. Proceeding from the economic effect of this peculiar legal relationship, one may state that in platform work the platform operator takes on an intermediary, organizing role, in consideration of which it generally requires both the platform worker and the client to pay a commission. The platform operator looks on the platform worker as a co-ordinated business partner, therefore, in contrast with traditional employers, the platform operator shifts the burden of the costs and risk of performance of the economic activity pursued in the frames of this legal relationship primarily on the platform worker.⁷³

Platform work has a significant social-economic impact, since in the changed working environment, the distinction between the subject of civil law (usually agent, contractor) and the subject of labour law (employee) becomes rather problematic. It adds further nuance to the picture that no straightforward norms have been established by legal regulation regarding the new working environment built on the ground of digitalization and, thus, regarding platform work.

In this grey area⁷⁴ platform workers are economically dependent self-employed workers, they generally carry out their work in person and continuously, they are available, they work for one client/platform operator, their whole income – or, at least, its major part – comes from platform work⁷⁵. The platform worker's legal relationship may be placed somewhere between an employment relationship and actual self-employment, independent work⁷⁶. Those involved in platform work are normally characterized by independence, however, their economic dependence is similar to that of employees, they form part of the platform operator's organizational system structurally, they are tiny cogs in the machinery of the business, they are under constant control⁷⁷. In a legal sense, they are actors co-ordinated with the platform operator and the end user, however, economically they are highly dependent on the platform operator commissioning or ordering the service⁷⁸.

Upon careful consideration one may see that the first and foremost issue to be decided is the classification of the position of the parties involved in the legal relationship aimed at the performance of actual work, the completion of a task, which

⁷³ Dr. Radnai Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében [The place of platform work in the system of competing legal relations] (Munkajog, 2022/4., pp. 23-24.)

⁷⁴ For more detail, see: 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.)

⁷⁵ Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. [Grey matter. Economically dependent work on the border between employment and self-employment] Pázmány Press, Budapest, 2014, pp. 166-167.

⁷⁶ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere. [The Hungarian system of employment statuses] Jogtudományi Közlöny, 2010. No. 7-8, p. 342.

⁷⁷ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. [Workers in the system of work relationships] Jogtudományi Közlöny, 2015. 9. szám, p. 422.

⁷⁸ Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna. [Employment, self-employment and grey area in between] Esély, 2009. No. 6, p. 83.

logically leads to the problem of classification of the legal relationship itself, which, in turn, causes further uncertainty, as the question arises: what level legal protection may the parties be afforded in the case of a legal dispute? The sharp raising of this undeniable problem has brought into the limelight the individual side of platform work, the question of classification of the legal relationship and the assertion of the collective rights of the platform worker – if employee - involved in the legal relationship.⁷⁹

The present paper is focussed primarily on the individual side of platform work, however, related to that, a non-negligible and, at the same time, unexplored area is how the collective rights of the platform worker performing in platform work are given effect.

The interests of the platform operator, platform worker and, of course, public law entities (tax authority, social security authority, employment supervision authority) are not balanced. Platform workers involved in a co-ordinated civil law legal relationship are not entitled to the traditional protection granted by labour law (rules relating to working time, wages, termination of the legal relationship and several other conditions of work), the parties do not sign an employment contract with each other, consequently, pursuant to the norms considered applicable, the platform operator is under no obligation to provide the platform worker with the range of guarantees laid down in legislation in spite of the fact that, on careful analysis of the established legal relationship, it may be definitely concluded that the position of the platform worker is to a great extent comparable to that of an employee employed under an employment contract. When deciding about the position occupied by a platform worker and an employee in their respective legal relationships, no opinion “with certainty of a court judgment” may be formed by legal academic literature, however, György Kiss’s opinion may be considered forward-looking and suggestive, according to which the legal basis for rights applicable and enforceable within the frames of collective labour law cannot stem from the same dogmatic consideration⁸⁰, therefore until platform workers are classified at the level of norms under the system of either civil law or employment law relations, they must be ensured the possibility of collective interest enforcement for the mere reason of the peculiar nature of the type of employment⁸¹.

During the performance of tasks within the frames of platform work, a situation of constant competition persists between platform workers, their daily performance, in general, depends on how fast they are capable of performing the task „offered” by the platform operator through the application used and confirming the call. Although platform workers are closely linked to the organizational system of platform operators, their position in relation to each other is far from identical. The majority of platform operators rank platform workers based on their readiness and ability to perform, the quality of task completion and client feedback, resulting in different conditions of work for the participants involved in the legal relationship.

⁷⁹ Rác Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon, Munkajogi és egyéb jogági dilemmák; [Platform work in Hungary, Dilemmas in labour law and other areas] MAGYAR MUNKAJOG E-journal 2021/1.; p. 3.

⁸⁰ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, [Conflict of fundamental rights in labour law] Pécs, Justis Bt., 2010. 232.

⁸¹ Rác Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében [Possibilities of enforcing collective rights in platform work] op. cit. 147.

Even before the 2000s, preceding the proliferation of technological development impacting labour law as well and essentially rewriting its structure, there had been manifest expressions of norms in international documents guaranteeing collective rights protection also for workers in “non-typical” employment. The 1998 ILO (International Labour Organisation) Declaration raises to the level of norm the right to freedom of association and the right to collective bargaining. According to the authoritative proclamation by Mark Freedland and Nicola Kountouris, the principles and rights published in the above-mentioned ILO declaration are to be regarded as having general application and therefore constitute principles to be extended to all those performing work for and in the interest of a third party, regardless of the designation of the legal relationship and the physical or intellectual nature of the work.⁸²

Mark Freedland and Nicola Kountouris state that the original English ILO text contains not the word ‘employee’ – literally meaning a person employed by an employer – but the term ‘worker’, based on which legal academic literature has concluded that the norms and rights laid down in the convention are not exclusively aimed at those employed in an employment relationship.⁸³ In Tamás Gyulavári’s view, EU norms and the case-law of the European Court of Justice use the term ‘worker’ to refer to a person performing work for and in the interest of a third party for the very reason to render unambiguous the legislator’s intention to provide collective protection for a wider range of persons than those covered by the term ‘employee’ taken in its everyday meaning and also meant by domestic legal terminology, therefore the use of the term ‘worker’ renders unambiguous that the personal scope of EU law is wider⁸⁴.

For this reason, one might think that, under EU law, collective rights protection is de iure afforded to any person performing work in an everyday sense, despite the fact that it is not explicitly stated in the text of the norm. Nevertheless, platform work and the platform worker are still a central issue and the question as to whether the platform worker is entitled to collective protection and collective rights still remains unanswered. It is undebatable that alongside its harmful impact on human health, the COVID-19 pandemic has accelerated and encouraged the information technological development of employer businesses⁸⁵, as a result of which revenues from platform work (economy) have significantly increased on the European Union’s labour market⁸⁶. Based on the DESI 2022 index applied by the European Union (which is based on the DESI 2021 survey), it may be stated that the coronavirus pandemic greatly contributed to the

⁸² Mark Freedland – Nicola Kountouris: Some Reflections on the ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law, *Industrial Law Journal*, 46 (2017) 1., p. 66.

⁸³ Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében [Possibilities of enforcing collective rights in platform work], *MISKOLCI JOGI SZEMLE* Year 13 (2018) No. 2. Volume 1. pp. 145-146.

⁸⁴ Gyulavári Tamás: A “worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában [The concept of ‘worker’ in the case law of the European Court of Justice] (*Miskolci Jogi Szemle*, 2022., 1. Special Issue, pp. 141-149.)

⁸⁵ See McKinsey’s report <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> (04. 11. 2023.)

⁸⁶ 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> (05. 11. 2023.)

development of the digitalization capabilities of human capital and the use of digital means⁸⁷.

Due to the digital transformation fully permeating and also changing the labour market of the Member States, in 2020 the Commission examined by what means the situation of platform workers could be improved⁸⁸. The Commission's working plan of 2021⁸⁹ dealt with platform work and its impact on the labour market in several parts. As a result of the lack of regulation, in October 2020, the European Commission published its work program for 2021 under the title "*A Union of vitality in a world of fragility*"⁹⁰, which concerned platform work to a great extent and in which in order „to ensure dignified, transparent and predictable working conditions” it has taken on the obligation to present a legislative proposal “to improve the working conditions of people providing services through platforms [...] with a view to ensuring fair working conditions and adequate social protection.”⁹¹

Acting upon the commitment made by it, in December 2021, the Commission elaborated its Proposal for a directive on improving working conditions in platform work⁹². The Commission's primary aim in legislation was to improve the working conditions of persons having the status of a 'worker' engaged in platform work, to recognize workers employed in a de facto employment relationship and their due social rights arising from their legal status. The reason for the expansion of collective protection under labour law, also affecting platform workers, was to ensure the sustainability of platform-based work already in operation and prevailing in the European Union. For this very reason, the proposal prescribes as a primary aim to ensure that persons working through platforms may be granted a legally recognized employment status as a result of their legal relationship with the platform operator, with respect to which they could enjoy the applicable labour and social protection rights.

It is a result of development in information technology that in digitalized forms of employment and, as a matter of course, in platform-based employment as well, algorithms play an enormous role, since the allocation of tasks basically takes place through an application installed on a smart phone or computer. Since the employer's power to determine the employment tasks, which power also results from the

⁸⁷ See: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

⁸⁸ State of the Union Address by President von der Leyen at the European Parliament Plenary. Brussels, 16 September 2020 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/SPEECH_20_1655 (7 February 2022).

⁸⁹ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (04. 11. 2023.)

⁹⁰ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (04. 11. 2023.)

⁹¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions; Commission Work Programme 2021, Brussels, 19.10.2020 COM(2020)690 final, page 5, point 2.2.

accessed at: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (2023.11.05.)

⁹² 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). The full text of the Directive may be accessed here: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 (22. 05. 2022.).

subordination involved in the employment relationship, becomes automated due to the algorithmic management, therefore, in the changed working environment with the presence of artificial intelligence, the vulnerable position of platform workers in relation to platform operators and the platforms themselves seems to become clear. Algorithmic management, while pushing aside raw human power, takes three main functions of human management over to platform-based work relations: assessment, control and discipline. In the “traditional” employment relationship, functions replaced here by algorithms constitute the fundamental and indisputable rights of the employer – rights typically inherent in the employment relationship. It may be stated that platforms, almost without exception, maintain an evaluation system, based on which the platform worker becomes a registered “contractual partner” of the platform operator ranked on the basis of customer feedback. Therefore, algorithms are utilized in maintaining a reputation system, which is closely connected with the platform operator’s disciplinary system. The evaluation of the contracted platform worker is the guiding thread of quality assurance regarding the platform operator’s intermediary service provided to third parties, since if a given platform worker has a rather low evaluation, then the platform operator will “remove” him from “work” and he may not continue to perform, as a result of which he will receive no remuneration. Exclusion from the performance of tasks is some kind of right granted to the platform operator that has the consequence of terminating the legal relationship, however, due to the atypical nature of the legal relationship, academic literature⁹³ is divided on whether it is possible to make such a declaration. Probably the most relevant role of algorithmic management may be detected in controlling the platform worker, since during platform work platform operators allocate tasks through an application, usually allowing a rather short time frame for the platform worker to accept those tasks. The possibility of freely deciding whether to accept the task might also place a significant psychological burden on the platform worker, since repeated refusal to perform the assigned tasks may lead to disciplinary action as stated above, moreover, in the case of non-performance, the platform worker receives no remuneration. However, it is a fact that the short time frame does not allow the platform worker to assess the nature of the task or the conditions of its performance, therefore his failed “business decision” may ultimately lead to a situation where, despite receiving consideration for the performance of the task, his activity is not profitable⁹⁴. Due to the foregoing, the Commission’s second specific objective is to ensure the fairness, transparency and accountability of algorithmic management in the context of platform work.

The majority of those operating as contractual partners of platform operators carry out their work in self-employment – under an agency or contractor relationship – as a consequence of which the boundaries between self-employment and the employee status become blurred. This is explained by the fact that platform workers do not conclude an employment contract, they create a differently named contract with the platform operator, they can register for so-called „shifts” published in an application

⁹³ see above 224

⁹⁴ Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben [Algorithmic management in platform work] (Miskolci Jogi Szemle, 2022., Special Issue 1. pp. 449-458.)

with certain set functions that must be used by them, which displays the time periods when the platform worker must be available and perform tasks.

Conspicuous negative consequences of the “lack of placement” in the legal system of platform workers involved in a platform-based work relationship include unresolved questions of liability under the given legal relationship and unequal conditions of competition in relation to businesses and platform operators that classify their workers correctly. Due to these circumstances, a continuously widening gap may be observed between private law interests resulting from the public law (taxation law, social security law and social welfare law) norms of the Member States⁹⁵. Therefore, the last objective of the proposal is to promote transparency and consciousness regarding developments in platform-based work and to improve the implementation of the applicable norms with regard to all platform workers.

The third objective of the Proposal regarding platform workers concerns the question of classification, the most impulsive area affecting labour law, since it ensures the correct definition of the work relationship. In platform work, collective labour law protection is connected to a large extent with the individual side mentioned above, therefore the Member States must elaborate the procedural norms, on the basis of which the correct definition of the work relationship of platform workers may be supervised and ensured. The norm may provide assistance in determining whether the given person has an employment relationship under the effective regulation of the given Member State, having regard to the case law of the European Court of Justice, and ensuring that these persons may enjoy the rights derived from EU law that are applicable to workers.⁹⁶

In most states labour law has a binary system approach⁹⁷, based on which the person carrying out work is either an employee or a “self-employed” person performing a task or activity under another type of private law contract. It goes without saying that where entities endeavour to evade the state system of rules in such a way that, on purpose, they contract with their business partners in a form disguising the employment relationship in content by a contract with a different name, then the concealed legal relationship is also qualified as an employment relationship, but revealing and establishing this is, in general, declared to be a right granted to the investigating authority. Therefore, in a binary model, even a contract aimed at concealment is deemed an employment relationship, however, establishing this and classification constitute a separate task. At the same time, there are also such states that have created a borderline field in their legal norms. In this zone that may be called neutral, the persons performing

⁹⁵ Dr. Horváth István - Dr. Petrovics Zoltán: A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról [Toward legal protection – Draft of the directive on improving working conditions in platform work] op. cit. 37-39.

⁹⁶ Proposal, Article 3 (1)

⁹⁷ For more detail on the characteristics of binary models, see: Freedland, Mark – Kountouris, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011. 112–116.

work have an “intermediate employment status”, similarly to workers as mentioned earlier⁹⁸, *parasubordinati*⁹⁹, *arbeitnehmerähnliche Personen*¹⁰⁰.

The Proposal may also provide a solution to the polemics that had dominated legal academic literature¹⁰¹ even before the sudden infiltration of digitalization into labour law, since delimiting an employment relationship and a civil law legal relationship requires or may also require the expansion of the – albeit unwritten – concept of ‘employee’ and ‘employment relationship’, because it is definitely not possible to maintain the conceptual framework of ‘employee’ aligned with a prescribed type of contract in the case of legal relationships aimed at the performance of work that are seemingly becoming „legally typified”. Resolving the relationship between labour law and civil law has set such a high standard for the labour law development of civil law countries that no success has been made in meeting it so far, in spite of the fact that according to one part of the positions, the legal dogmatical institutional framework of the employment relationship is an adaptation of the basic structure of civil law contractual relationships. On the other hand, the other prevalent position excludes the idea of the adoption of civil law traditions due to the basically cogent rules of labour law¹⁰².

The issue of the application of civil law axioms in individual labour law and, therefore, of the blending of these two areas of law often comes up, however, one cannot encounter any finished product embodied in legal regulation yet¹⁰³.

Platform work starts with the conclusion of a contract between the platform worker and the platform operator with the proposition that business partners may enter into contracts freely and they may fill the legal relationship with any content without restrictions while in compliance with cogent provisions. When projecting this to Hungarian relations, one must highlight the following: The principle of freedom to contract has been raised to the level of a fundamental right by the Constitutional Court in several of its decisions¹⁰⁴. In labour law the private law principle of freedom to

⁹⁸ Davidov, Guy: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34., 2005/1. 57-58.

⁹⁹ 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.

¹⁰⁰ Neuvians, Nicole: *Die arbeitnehmerähnliche Person*, Duncker & Humblot, Berlin, 2002

¹⁰¹ For more detail, see: Bankó Zoltán: *AZ ATÍPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK; A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, [ATYPICAL EMPLOYMENT RELATIONSHIPS; Non-standard forms of employment relationships in the European Union and in Hungary]*, Phd dissertation, Pécs, February 2008. pp. 25-35.

¹⁰² Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok) [Employment during an economic crisis – possibilities in labour law for shaping the content of the employment relationship (Legal doctrinal foundations and legal policy considerations)], *Állam- és Jogtudomány* Year 5. No. 1. / 2014., 36-76.

¹⁰³ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre [The new Civil Code and labour regulation, with special regard to individual employment contracts] (*Pjogtudományi Közlöny*, 2000/1., 3-17.)

¹⁰⁴ [Decision No. 13/1990. (VI. 18.) AB, Decision No. 32/1991. (VI. 6.) AB, Decision No. 6/1999. (IV. 21.) AB, Decision No. 109/2009. (XI. 18.) AB of the Constitutional Court]. According to the unwavering practice of the Constitutional Court, the freedom to contract is also protected by Article M) of the Fundamental Law (Decision No. 3192/2012. (VII. 26.) AB of the Constitutional Court, Opinion [18]).

contract has a limited application, the statutory declaration of which has greatly hindered the spread of contractual liberalism¹⁰⁵. In the economic and social reality under transformation due to information-technological development, the present-day regulation in labour law of norm-level derogation from private-law self-determination can no longer properly reflect the distinction between „employees” and „self-employed persons” in platform work¹⁰⁶.

There is no harmony between the traditional concepts of labour law and digital platform work, for this very reason, in Nóra Jakab’s view, the subjective scope of the Labour Code and thus the statutory concept of ‘employee’ as used today cannot properly reflect the actual actors of the labour market and the position of platform workers.¹⁰⁷

Attila Kun – based on Davidov’s work – argues that „employees’ rights laid down by legislation must – with a few exceptions – necessarily be of obligatory, non-derogable, cogent nature”, therefore, it is erroneous to justify in labour law the existence of the civil law principle of freedom to contract – with reference to private law being the substantive law of labour law – and of free disposition, instead, it is necessary to guarantee a prohibition of fully ‘opting out’ of employees’ rights even despite the employee’s will.¹⁰⁸

In György Kiss’s view, in countries applying the binary-system labour law model regarding platform work and platform workers, the “concepts” of ‘employment relationship’ and ‘employee’ are to be at least rewritten and at most broadened. The process of classification as an employment relationship must be carried out in accordance with the actual content of the work relationship, in compliance with the provisions of the Labour Code, applying the system of criteria set up due to the challenges of digitalization. Under the auspices of the old Labour Code, it was possible to detect tendencies of “flight from labour law”, primarily induced by rules imposing a higher tax burden on the employment relationship. Due to this circumstance, the need has emerged to create a regulation that would ensure flexibility concerning the work relationship and sustained security for workers. The classification of the legal relationship of employment cannot be restricted to the content of the labour contract, but it should also have regard to other rules of conduct enshrined in legislation as well as the parties’ declarations¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre i.m. [The new Civil Code and labour law regulation, with special regard to individual employment contracts] op.cit.

¹⁰⁶ Bankó Zoltán: AZ ATÍPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK; A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon [ATYPICAL EMPLOYMENT RELATIONSHIPS; Non-standard forms of employment relationships in the European Union and in Hungary] op. cit. 25.

¹⁰⁷ Jakab Nóra: Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról [Systemic thinking about the employee as a legal subject] [Jogtudományi Közlöny, 2018/4., p. 185.]

¹⁰⁸ Kun Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről [Questions of principle in labour law: on the scope for action in individual agreements between the parties (employer and employee)] (Glossa Iuridica, 2020. Special edition, pp. 149-152.)

¹⁰⁹ Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig [New methods of employment on the borderline of labour law – from atypical employment to the problem of compulsory versus free choice of type of contract (Magyar Jog, 2007/1.) 11.

Theoretical and practical discussions regarding atypical legal relationships have grown more intensive in the context of platform work, and it is of utmost importance to determine the status of platform workers calling for collective protection in the changed working environment. In the European Union there is an active discourse going on between employment lawyers whether there is a need to define platform workers as a new category of employees¹¹⁰.

As an employee the worker is entitled to statutory guarantees, however, if he operates as a self-employed person¹¹¹, then the protection afforded to him is more restricted.

Frictions along economic problems and problems of rights enforcement have materialized in classification lawsuits.

In these lawsuits, workers typically applied for a declaratory judgment, requesting the court to establish their employee or „worker” status, since then they would be entitled to all or part of the protection granted under labour law rules, such as minimum wages, protection against unfair dismissal or other entitlements prescribed by national legislation.

For the time being, it is not possible to clearly point out a uniform, coherent guideline, court practice or trend even at the national level. Since – as it seems – in different cases concerning the same platform, the courts of the same State have come to different conclusions, establishing employee status at one time and self-employed status at another time.

In one of the most significant cases, namely, in the case of “Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)” adjudicated in 2021, the UK Supreme Court examined the circumstances of employment from five aspects:

1. First, the Court attributed utmost importance to the fact that the workers were not permitted to set their fares, which were also fixed in the legal relationship between the claimant and defendant, the claimant had no say in the remuneration, it was fixed in the contractual relationship between the parties, therefore, the claimant was not permitted to charge the end user or the contractual partner of the defendant a higher amount than the fees set by the defendant, thus the fees were dictated by the defendant. [Judgment, para 94].
2. Second, the Court stated that it was also of utmost importance regarding the relationship between the claimant and the defendant that the contractual terms on which drivers perform their services were dictated by the defendant, moreover, the defendant also imposed such terms (uniform) that constituted a basic condition for the employment. [Judgment, para 95].
3. The third argument raised by said judgment concerned a circumstance that could be considered a qualifying feature constituting a peculiar element of the

¹¹⁰ 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. (accessed: 19. 11. 2023.)

¹¹¹ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. [The institution of self-employment in Western-European and Hungarian labour law.] *Magyar Jog*, 2014/2. 65–71.

legal relationship between the claimant and the defendant, namely, requests for a ride submitted through the defendant's app could be declined at any time by the defendant, namely, before forwarding the request to the claimant, the defendant had discretion over whether to allow the claimant to perform the task. [Judgment, para 96].

4. Finally, in para 98 and para 100 of the judgment, in an unorthodox manner, the court regards it as a circumstance in favour of establishing the existence of an employment relationship if under a contract of agency or a service contract exercises control over and monitors the employee and restricts the employee's communication with the end user or the employer's customer to the minimum.

It is to be emphasized that the factors cited and accepted in the legal relationship established between the claimant and defendant can be clearly demonstrated, since the defendant exercised control over the service provided by the claimant, the completion certificate styled as an "invoice" – serving as a basis for accounting between the parties – could be issued solely in respect of the performed trips under the condition that the claimant did not know the contact details and had no contact with their "contractual partners" (end user or the defendant's customer).

In evaluating the aspects of work through digital platforms, the recently emerging polemics seems to be coming to a conclusion, increasingly, those positions are growing stronger that view the aspects of this legal relationship as a whole and its classification is becoming tilted to the side of employees.¹¹²

VII. The first Hungarian platform lawsuit

In Hungary, the first case evaluating platform work and resulting in a binding judgment was concluded on 13 December 2023.

During the procedure the plaintiff applied for a declaratory judgment requesting the court to establish that an employment relationship had been created between him and the defendant operating a platform for the intermediation of delivery services from restaurants. In argument, he cited the fact that, regarding its content, the legal relationship existing between the parties could in essence be classified as an employment relationship, since the platform exercised control over all relevant aspects of the legal relationship, and apart from that, the relationship involved regularity and an obligation to perform the work in person. In its defence, the defendant submitted that the structure of the relationship established between the parties, which was not in dispute, did not go beyond the frames of ordinary civil law legal relationships.

The court hearing the case at first instance dismissed the claim, while the regional court of appeal proceeding at second instance declared that an employment relationship had been established between the parties. Finally, the Curia agreed with the decision of the first instance court and concluded that it was not possible to establish the existence of an employment relationship in the legal relationship between the parties. In its decision, the Curia expounded that, when entering into their legal

¹¹² Gyulavári Tamás: az Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók [Uber drivers and their likes: employees or self-employed people] (Jogtudományi Közlöny, 2019/3., p. 108)

relationship, the parties did not agree on a job function, since neither the individual contract, nor the GTC contains the enumeration of responsibilities, based on which the content of the delivery activity could be established. (In this regard, it may be raised as a criticism that on today's job market it is an everyday phenomenon that job functions are designated as "driver", "salesperson", "woodman", etc. without the specification of their content, therefore, that reasoning of the Curia is rather distanced from labour market practices.)

Apart from this, the Curia also attributed outstanding importance to the fact that, in their view, the claimant was under no obligation of performance, so basically it was up to the claimant to decide the timing and amount of the work to be performed. In this regard, the judgment emphasized that, without the specification of the requirement of availability and working time, it was not possible to establish an employment relationship, therefore, the Court could not make a finding to that effect in the case in question.

In the decision it also appears as a counterargument that the worker carried out work using his own equipment (as well), the equipment provided by the defendant (jacket, insulated delivery bag, etc.) was merely a marketing tool.

In its judgment, the Curia noted that the so-called platform directive was underway, pursuant to which platform-based work would indeed be deemed an employment relationship, however, the Curia also pointed out that the directive would also provide for the possibility of rebutting this presumption. Nonetheless, in the given lawsuit, it was not possible to establish on the side of the defendant any comprehensive instruction extending to the place, time and manner of carrying out the work and a right of supervision ensuring compliance, which would verify the existence of subordination constituting the primary criterion of an employment relationship involving dependent work.

VIII. Summary

The present paper has attempted to present the most relevant cornerstones of platform-based work. In this regard, it has touched upon the individual positions in academic literature, which uniformly point in the direction of a need for some form of legal regulation of this form of employment. At the same time, it is to be emphasized that during this process the legislator does not merely have to take a stand on a form of carrying out work, but essentially, it has to broaden or narrow down the scope of labour law. It is undebatable that the arguments emphasizing the protective role of labour law and, therefore, endeavouring to classify platform-based work rather as an employment relationship have very serious implications: benefits that are the necessary concomitants of an employment relationship (social security, paid holidays, limited working time, a wage threshold, etc.), beyond doubt, also pose a problem with regard to competition. In many cases, not even the labour market actors themselves wish that the legal relationship they have opted for was evaluated as an employment relationship, the primary reason being the increased costs and the high degree of inflexibility compared to civil law relationships.

On the other hand, the socially more responsible viewpoint emphasizes that several decades of labour law achievements are lost if parties are granted the possibility to opt out from under the scope of labour law, since it is these very non-derogable provisions that create social security for workers.

It may also be imagined that platform work will enter the world of labour in the future as a kind of hybrid legal relationship: these workers will benefit from a minimum level of protection (e.g. protection from termination), but from other aspects (e.g. availability, obligation to carry out work), they will be granted a level of freedom similar to that in civil law relationships.

In our view, one should not in any case adopt the first, purely market-based approach, since it would annul all the achievements of labour law development and, to a great extent, it would also go against endeavours in European labour law. At the same time, one may also accept the argument that, in some situations in the market, labour law restrictions cannot mean the right option. It flows from this that it would be expedient to elaborate a graduated approach that would constitute transition between the system of rules of labour law and civil law.

The platform work directive referred to above requires Member States, in the first place, to implement the given norm, thus, in doing so, legislature is given the chance to resolve this issue, which chance has sadly been missed by judicature.