A platformalapú munkavégzés munkakörülményei, munkavállalói és szociális jogok kapcsolata

Készítette: Dr. Rácz-Antal Ildikó

A Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság felkérésére

Budapest

2023

Tartalomjegyzék

BEVEZETŐ ... 3

1. LEGFONTOSABB TRENDEK, JELLEMZŐ PROBLÉMÁK, SZABÁLYOZÁSI KIHÍVÁSOK ... 5

1.1 Klasszifikáció ... 6

1.2 Algoritmizált menedzsment ... 7

1.3 Kollektív munkajogi aspektusok ... 9

2. A SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZET BEMUTATÁSA ... 12

2.1 Uniós szabályozási környezet ... 12

2.1.1 A Bizottság Irányelv Javaslata a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról ... 12

2.1.2 A Bizottság Közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról ... 15

2.1.3 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve ... 17

2.1.4 Az Európai Szociális Partnerek Keretmegállapodása a Digitalizációról ... 18

2.1.5 Mesterséges Intelligencia Rendelet Javaslata ... 19

2.2 Hazai szabályozási környezet ... 20

2.2.1 Munkajog ... 22

2.2.2 Szociális jog ... 23

2.3 Jogalkalmazási gyakorlat ... 25

2.3.1 Hazai gyakorlat ... 25

2.3.2 Nemzetközi gyakorlat ... 26

3. SZAKPOLITIKAI, SZABÁLYOZÁSI JAVASLATOK MEGFOGALMAZÁSA ... 29

BEVEZETŐ

A platformalapú munkavégzés főként munkajogi és részben szociális jogi elemzésének elvégzéséhez elsőként látni kell a platform gazdaság egészének a növekedési potenciálját. A platform gazdaság globális szinten való kezdetleges vizsgálata 2015-re datálható, amikor is egy kutatás[1] az alábbiakat állapította meg: 1) 176 platform volt azonosítható; 2) piaci értékük 4,3 billió USD volt; 3) a legtöbb platform Ázsiában (82) és az Amerikai Egyesült Államokban (64) volt található; 4) a platformok pénzben kifejezett értéke nagyobb volt az Egyesült Államokban (72%), mint Ázsiában (22%); és 5) 1,3 millió közvetlen munkahelyet teremtettek. 2022-ben a világ tíz legnagyobb vállalata közül ötöt tekintett platformnak a szakirodalom[2] [Apple, Microsoft, Alphabet (Google), Amazon és Meta Platforms (Facebook)] és az értékük 6,5 billió USD-t is elérte. A munkát biztosító platformok száma az ILO becslése szerint a 2010-es 142-ről 2020-ra 777-re nőtt.[3] Ezek többsége (383) a kézbesítési szektorba tartozik, ezt követik az online platformok (283),[4] a taxiszolgáltatást nyújtók (106) és kis számú hibrid platform (5), amelyek különféle szolgáltatásokat kínálnak, beleértve az e-kereskedelmet.[5] Tehát a rendkívüli intenzitású növekedés megkérdőjelezhetetlen.

A platformok nem csak a foglalkoztatásban hoztak új színt a piacra, hanem a versenyben is. A tradicionális versenytársak – akik az eddigiekben mondhatni egyeduralkodóként működtek – nem minden esetben tudnak lépést tartani a cégóriásokkal. Sok esetben a platformok „rárúgják az ajtót" a hazai piacra és szembemennek az iparági szabályozással, ahogy a *Makó – Illéssy – Pap* szerzőtrió találóan megjegyezte.[6] Számos platform „kreatív rombolóként" tűnt fel a piacon. A „creative destruction" fogalmat *Schumpeter* vezette be, aki az innováció fogalmának fejlődésében fontos mérföldköveket rakott le. Kreatív rombolásként határozta meg azt a folyamatot, ahogyan a vállalkozók fejlesztései, innovációi fenntartják a hosszútávú gazdasági növekedést.[7]

Végül, de nem utolsó sorban általános jellegzetességként szükséges megemlíteni a platformok játékosítási („gamification") gyakorlatát, amellyel önkizsákmányolásba hajszolják a dolgozókat. *Ürmössy* kifejti tanulmányaiban,[8] hogy egy adott ételkiszállítási platformnál[9] hogyan jelennek meg az

---

[1] Peter C. Evans – Annabelle Gawer: The Rise of the Platform Enterprise: A Global Survey, The Emerging Platform Economy Series 1 (2016).

[2] Martin Kenney – John Zysman: The Platform Economy and Geography: Restructuring the Space of Capitalist Accumulation, BRIE Working Paper 2019-11, 2019.

[3] ILO: World Employment and Social Outlook 2021, ILO Flagship Report. 19. o. és 46. o. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

[4] Az online platformok olyan felületeket jelentenek, amelyeken jellemzően az online térben megvalósítható tevékenységeket végeznek. Például: szoftverfejlesztés, adatgyűjtés, kreatív- és multimédiás tartalomkészítés, fordítás, sales és marketing.

[5] ILO: Decent work in the platform economy, Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy. Geneva, 10–14 October 2022. 8. o. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf

[6] Makó Csaba – Illéssy Miklós – Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban – A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? *Közgazdasági Szemle*, LXVII. évf., 2020. november. 1121. o.

[7] Lásd: Joseph Schumpeter: *Capitalism, Socialism, and Democracy.* Harmadik kiadás, Harper Perennial Modern Thought, 1950.

[8] Ürmössy Anna: Hogyan ösztönzi önkizsákmányolásra az algoritmus a biciklis futárokat? 2022. https://ujegyenloseg.hu/hogyan-osztonzi-onkizsakmanyolasra-az-algoritmus-a-biciklis-futarokat/ Ürmössy Anna: A futárok lázadó játékai és a bizonytalanság fegyelmező ereje. 2023. https://ujegyenloseg.hu/a-futarok-lazado-jatekai-es-a-bizonytalansag-fegyelmezo-ereje/

[9] Foodpanda, korábban Netpincér, jelenleg pedig már Foodora néven működik a szolgáltató.

alulról, illetve a felülről jövő játékosítási munkaszervezési folyamatok. Főbb megállapításai közül ki kell emelni, hogy a részvétel a játékban megköveteli a munkaszervezés elfogadását, ezáltal az „ellenszegülésre" is kisebb hajlandóság mutatkozik. Valamint, a játékban való részvétel eltereli a dolgozók figyelmét a kizsákmányolásról és elfedi annak mértékét.

A fentiekből látható jellegzetességek általánosan indokolják a platformok működésének vizsgálatát. Emellett a foglalkoztatás szempontjából még inkább jelentős tény, hogy és olyan újfajta munkavégzési tevékenységek alakul(tak)nak ki, amelyek legtöbb esetben a munkavállalói és a vállalkozói kategória közötti szürke zónába esnek.[10] Az elmúlt – lassan tíz év – egyik legtöbbet tárgyalt újszerű munkajogi kérdései a platform gazdaság gazdasági-társadalmi folyamatainak megjelenésével vannak összefüggésben. A széleskörű problémafelvetés mellett talán már egyértelművé vált, hogy a munkajogi jogalkotásnak – csak úgy, mint a jogalkalmazásnak, szociális partnereknek és a társadalom egészének – hosszabb távon reagálnia kell(ene) ezekre a változásokra. A platformmunkások munkajogi védelme számos szempont alapján alacsonyabbnak, kevésbé kiterjedtnek tekinthető, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottaké.

Ezek alapján A platformalapú munkavégzés munkakörülményei, munkavállalói és szociális jogok kapcsolata c. tanulmányban elsőként azonosítom, feltárom és elemzem a legfontosabb trendeket és jellemző problémákat. Így a platformokon keresztül dolgozók jogviszonyának minősítési kérdését (klasszifikáció), az algoritmizált menedzsment alkalmazásával összefüggésben felmerült dilemmákat, illetve a kollektív munkajogi aspektusokat. Ezt követően a kutatásban vizsgálom az érintett terület szabályozási környezetét, különösen az Európai Uniós jogszabályi kereteket, a hazai szabályozási területet és a rendelkezésre álló jogalkalmazási gyakorlatot. Végezetül pedig – figyelemmel a kutatási eredményekre – szakpolitikai és szabályozási javaslatokat fogalmazok meg. Összességében a tanulmány elkészítésének célja egy átfogó problématérkép megalkotása, amely azonosítja a leginkább jellemző problémákat, esetleges szabályozási hiányosságokat. Ezáltal a platform alapú foglalkoztatás munkajogi szempontból – amennyire csak lehet – átláthatóvá válik.

[10] Lásd bővebben: Jeremias Prassl – Martin Risak: 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

1. LEGFONTOSABB TRENDEK, JELLEMZŐ PROBLÉMÁK, SZABÁLYOZÁSI KIHÍVÁSOK

A digitális munkaerőpiac felemelkedésének következtében alakultak ki az applikációkon keresztül és az online felületeken végezhető munkák.[11] A munkaerőpiac ilyen formáját az Európai Bizottság jelentésében olyan széleskörű tendenciák részének tekinti, mint például a kiszervezésen keresztül megvalósuló munkaerő-piaci globalizáció, a munkahelyek polarizációja, valamint a „nem szokványos" („non-standard work"[12]) munkavégzés feltűnése.[13] Jelen tanulmány keretében nem kívánom ismertetni az újonnan kialakult fogalmakat, ugyanis erre már széleskörű szakirodalom áll rendelkezésre. Újszerű fogalomnak[14] tekinthető többek között: a közösségi gazdaság („collaborative economy"),[15] a digitális gazdaság („digital economy"),[16] a hakni gazdaság („gig economy"),[17] a platform gazdaság („platform economy"),[18] az igény szerinti gazdaság („on-demand economy"),[19] a megosztáson alapuló gazdaság („sharing economy"),[20] a crowdwork[21] és az applikáció alapú munkavégzés („work-on-demand via apps").[22]

Három kérdéskör mentén kívánom ismertetni és elemezni a platform gazdaság által létrehívott legfontosabb trendeket, jellemző problémákat, munkajogi szabályozási kihívásokat. A három terület magába foglalja a klasszifikációt, vagyis a platformmunkások jogviszony-minősítésének a kérdését; a platform munkavégzés speciális munkaszervezési eszközét és logikáját, az algoritmizált menedzsmentet; illetve kollektív munkajogi aspektusból a platform munkások, mint önfoglalkoztatók szervezkedési, alkukötési lehetőségeit.

---

[11] Makó – Illéssy – Pap (2020)

[12] Vö.: ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet): Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office, Geneva, 2016.

[13] Cristiano Codagnone – Fabienne Abadie – Federico Biagi: 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

[14] Lásd részletesebben: Rácz-Antal Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2022. 32-42. o.

[15] A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, COM(2016)0356 végleges

[16] Gérard Valenduc – Patricia Vendramin: The mirage of the end of work. ETUI Foresight Brief nr 6, March 2019. https://www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/The-mirage-of-the-end-of-work

[17] Valerio de Stefano: The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the «Gig Economy». International Labour Office, Geneva, Conditions of Work and Employment Series, 2016/71. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajtosságai. *Iustum Aequum Salutare,* 15. Évf., 2019/1. 25-51. o. Jeremias Prassl: Hu*mans as a Service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford, 2018.

[18] Orly Lobel: The law of the platform. *Minnesota Law Review*, Vol. 87, 2016/101(1) 87-116.

[19] Todolí-Signes, Adrián: The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33, 2017/2. 241-268. o.

[20] Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018. 119-138. o. Kovács Erika: Regulatory Techniques for 'Virtual Workers'. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2017/2.

[21] Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, Évf. 8. 2018/3. 83-95. o.

[22] ILO, Global Commission of the Future of Work: Job quality in the platform economy. Issue Brief nr 5. 2018. . Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András: A digitalizáció és a munkavégzési formák. *Magyar Tudomány*, Évf. 179., 2018/1. 61–68. o.

1.1 Klasszifikáció

A platformmunkások jogviszonyának minősítése, a klasszifikáció talán a legjellemzőbb problémának tekinthető. Hiszen az alapul szolgáló jogviszony határozza meg, hogy a dolgozók milyen védelmi garanciákban részesülnek. A kontinentális jogrendszerekben a munkavégzési jogviszonyok minősítésére legjellemzőbb az ún. bináris rendszer,[23] miszerint a munkát végző személy vagy munkavállalónak minősül, vagy nem. A munkaszerződés keretében dolgozók a munkavállalók (employees),[24] illetve ide tartoznak még a leplezett szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók is; míg azok, akik egyéb polgári jogi szerződés alapján végeznek munkát önfoglalkoztatóknak[25] (self-employed) minősülnek.[26] Vannak olyan jogrendszerek, ahol e két kategória közé beékelődik egy ún. harmadik, köztes kategória (worker[27], parasubordinati[28], arbeitnehmerahnliche Personen[29], TRADE stb.).[30]

A kérdés tehát az, hogy a platformmunkások jogviszonya minek minősül. Alapvetően a platformok önfoglalkoztatókként alkalmazzák a dolgozókat, hiszen ez a forma biztosítja a „légy a saját főnököd, dolgozz amikor akarsz" elvet. Azonban a platformok által alkalmazott kontroll, utasítás, ellenőrzés olyan mértékben tudja alakítani a munkavégzést és annak körülményeit, hogy egyes esetekben nehezen tekinthető egy platformmunkás önálló, független munkavégzőnek. Vegyünk alapul egy céget (függetlenül a digitalizációs kontextustól) és képzeljük el, hogy kiosztja az elvégzendő feladatokat, szervezi a munkaerőt, meghatározza a teljesítményt és annak értékelésére tekintettel a jogviszony létére/tartalmára kiható jogi döntéseket hoz. Emellett fizeti a dolgozó bérét és magas fokon ellenőrzi a munkavégzést. Vizionálva ezt a szervezeti egységet, egy „kísértetiesen" a munkáltatóra hasonlító foglalkoztatót látunk magunk előtt. Ha belátjuk, hogy egy ekkora erőfölényben lévő cégóriás az információs aszimmetriát és a mindenféle értelemben erősebb pozícióját kihasználva foglalkoztatja az

[23] A bináris modellek jellemzőiről lásd még: Mark Freedland – Nicola Countouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011. 112–116.

[24] Az EU szabályozás a tagállamokra bízza annak meghatározását, hogy mely személyek minősülnek munkavállalóknak, de általánosságban elmondható, hogy a más személy részére, ellenérték fejében végzett függő munkavégzés, amikor a munkáltató foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettséggel rendelkezik, a munkavállalónak pedig a munkáltató irányítása alatt/szerint kell munkát végeznie. Lásd még: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee

[25] Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, 2014/2. 65-71.

[26] A magyar terminológia szerint inkább a vállalkozó kifejezés az elterjedtebb, de a kutatásban az önfoglalkoztató, vállalkozó fogalmak szinonimaként kerülnek alkalmazásra.

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

[28] Lásd: Giorgio Fontana: 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.

[29] Lásd: Nicole Neuvians: *Die arbeitnehmerähnliche Person, Duncker & Humblot*, Berlin, 2002.

[30] Vö: munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma. Lásd bővebben: Gyulavári Tamás: A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2014/1. szám, 82-103. Kiss György: The problem of persons having a similar legal status as employees (workers), and the absence of regulating this legal status in the Hungarian labour code: The "third estate" of the labour market, *Recent Developments in Labour Law*. MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013. 259-279. Jakab Nóra: On the significance of the employee status and of the personal scope of labour law regulation, *Zbornik Radova: Pravni Fakultet u Novom Sadu*, Serbia, (2016) 3. szám, 1001-1013.

individuumokat, akkor könnyű azt is elismernünk, hogy az ilyen keretek között dolgozó személyeket valamiféle munkajogi védelemmel indokolt felruházni.

A dolgozók felismerve sérülékeny helyzetüket, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető garanciák hiányát (például minimálbér, pihenőidő, jogellenes jogviszonymegszüntetés elleni védelem, stb.) bírói úton kívántak igényeiknek érvényt szerezni. A bíróságokon megjelenő 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. Azonban álláspontom szerint az eseti, „case by case" alapú döntés nem lehet általános megoldás a platformdolgozók munkakörülményeinek kezelésére.[31]

Kérdésként merül fel, hogy egyáltalán szükség van-e a klasszifikációra? Ezzel kapcsolatban jelenleg három jelentősebb elmélet alakult ki a nemzetközi szakirodalomban. Az első szerint jelen kérdésben a platformmunkások státuszának a minősítése a legfőbb feladat. Ezzel ellentétesen foglalt állást *Menegatti*, aki szerint a legjelentősebb kérdés nem az alárendelt munkavégzés újraértelmezése, hanem sokkal inkább a védelmi garanciák elosztásának újragondolása.[32] Ezen elmélettel nagyjából egyetértő *Gyulavári* a szabályozás tartalmához képest másodlagosnak ítéli a kérdést, hogy munkaviszonynak nevezzük-e a jogviszonyt.[33] Az utolsó nézőpont, vagyis a funkcionális megközelítés lehet álláspontom szerint döntő jelentőségű. Ez idáig leginkább a munkáltató fogalmának meghatározásánál került elő, ami tulajdonképpen választ adhat a dolgozó védelmének szükségességére. Hiszen ha a platformmunkás egy munkáltatóval „áll szemben", akkor indokoltnak tűnik a védelme. Ennek a központi gondolata, hogy az egyes különböző elemek speciális szerepét, „viselkedését" kell figyelembe venni a releváns kontextusban, ahelyett, hogy az előre meghatározott faktorok létét, vagy nem létét keressük az egyes esetekben.[34] *Davidov* szerint ez úgy valósulhat meg, ha az alárendeltség fokát és a függési szintet próbáljuk beazonosítani a platformmunkásoknál.[35]

1.2 Algoritmizált menedzsment[36]

Alapvetően az algoritmizált menedzsment két főbb funkciója különíthető el a munkaszervezésben. Egyrészt segítheti a munkaszervezést, például a feladatok kiosztását, értékelést. Másrészt pedig egy-egy döntést maga az algoritmus hozhat meg a betáplált adatok alapján. Eltérő szempontból nézve, az automatizált döntéshozatal egyes folyamatok automatizálásában vehet részt (például a termelésre vonatkozóan, hogy mikor, miből mennyit kell gyártani, stb.), vagy pedig a munkáltatói funkciók gyakorlását „veheti át". A jelen tanulmány szerint ez utóbbi esetkör lesz releváns, hiszen itt jelennek

[31] A kapcsolódó ítélkezési gyakorlatot lásd alább, a 2.3 fejezetben.

[32] Emanuele Menegatti: On-demand Workers by Application – Autonomia o Subordinazione? In: Grandi, Gaetano Zilio – Biasi, Marco (eds.): *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Wolters Kluwer Italia, Milano, 2018, 109. o.

[33] Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, Évf. 8. 2018/3. 95. o.

[34] Prassl – Risak (2016) 26–27. o.

[35] Az elméletről ld. bővebben: Guy Davidov: Setting Labour Law's Coverage–Between Universalism and Selectivity. In Perulli, Adalberto (eds.): *Lavoro Autonomo e Capitalismo delle Piattaforme*. Wolters Kluwer Italia, Milano, 2018. 49–80.o.

[36] Algoritmizált menedzsment alatt az algoritmusok által vezérelt munkaszervezést értjük, vagyis olyan (számító)gépekbe táplált matematikai képletnek az alkalmazását, amelyet meghatározott feladat-végrehajtásokra terveznek.

meg a munkajoghoz kapcsolódó kérdések. A szakirodalom[37] öt olyan jelentősebb – jórészt munkáltatói-karakterű – funkciót határoz meg, ami körében a technológia támogatja (vagy teljesen helyettesíti) az utasítási jogot a platform gazdaság munkái vonatkozásában: megfigyelés, adatgyűjtés, automatikus döntéshozatal és feladatmeghatározás, automata üzenetküldési rendszer és a digitális „döntési fa".

A technológia által vezérelt rendszerek alkalmazása tulajdonképpen egy valós idejű, gyors reakciójú utasítási folyamatot alakított ki, kiegészítve – olykor talán valamelyest a helyét átvéve – ezzel a meglévő hagyományos munkáltatói jogkörök gyakorlását. Már a korábbiakban is megfogalmazásra került,[38] hogy a munkajogviszony egyik fő jellegzetessége a munkáltatók hierarchikus irányítási, ellenőrzési hatalma a munkavállalók felett, amely az alá-fölérendeltségi viszonyból származtatható.[39] Az ún. klasszikus „hatalmi triász" (utasítás, ellenőrzés, szankcionálás) jellemzőinek átalakulását eredményezte az algoritmizált menedzsment megjelenése és használata.

A foglalkoztatással kapcsolatos automatizált döntések esetében kettő főbb problémakört lehet elkülöníteni: rangsorolás és fogyasztói értékelések. A platformmunkások tevékenységét magas szinten megfigyeli, ellenőrzi a platform és ezen adatok alapján sok esetben *rangsorolást* végez a dolgozók között (mintha teljesítményértékelésről lenne szó). Például a Foodpanda[40] gyakorlata szerint a futárokat egytől ötig terjedő kategóriákba sorolja be. Az előrébb soroltak az aktív időszakokra időben hamarabb jelentkezhetnek be, mint a hozzájuk képest alacsonyabb kategóriába tartozók. Ezzel tulajdonképpen helyzeti előnybe kerülnek azok a futárok, akik elsőként választanak aktív időszakokat, hiszen értelemszerűen azokban az időszakokban fognak munkát végezni, amikor a legnagyobb kereslet van rá (például ebéd- és vacsoraidőben). A besorolás alapja a platformmunkás megbízhatósága, pontossága és teljesítménye.[41] A rangsorban szerepet játszik, hogy az előző héten az adott futár milyen pontosan jelentkezett a vállalt időszakban, óránként hány címet tudott elvinni, illetve a rendszer által automatikusan küldött megrendelésekből mennyit utasított vissza. Amennyiben egy futár a vállalt időszakhoz képest késett, vagy nem jelentkezett be és a távollétét orvosi igazolással, vagy műszaki probléma miatt nem tudta kimenteni, akkor a rendszer ezt negatívan értékelte.[42] A Foodpandánál dolgozó futárok szerint is jelentős információs aszimmetria van jelen az algoritmus használata tekintetében. Egyrészt a rangsorolás esetében, másrészt pedig a feladatok kiosztásakor. Ugyanis a futárok egy szállítási feladat kiosztásakor csupán egy kódot látnak, melynek elfogadása után tudják meg, hogy melyik étteremben kell felvenni a csomagot. Miután felvették a csomagot, csak azután derül ki számukra, hogy hova kell kiszállítani.[43] Olyan ez, mintha egy szobafestő a munka elvállalásakor nem tudná, hogy egy két négyzetméteres kamrát kell kifestenie, vagy egy száz négyzetméteres lakást.

Második problémakörként a *fogyasztói értékeléseket* lehet említeni, amit az Uber cég működésén keresztül lehet a leghatásosabban szemléltetni. A szolgáltató esetében a felek (mind az utasok, mind a

---

[37] Mirela Ivanova – Joanna Bronowicka – Eva Kocher – Anne Degner: The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management. Arbeit | Grenze | Fluss - Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2, Frankfurt (Oder): Viadrina, 2018. 7. o. http://www.labourlawresearch.net/papers/app-boss-control-and-autonomy-application-based-management

[38] ILO: The employment relationship. Report V, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006. https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf

[39] Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kovács Erika – Kajtár Edit: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére. Pécs, 2010. 112. o. http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_1_20120123_4

[40] Jelenleg már Foodora néven működik a felület, de a hivatkozott anyagban még Foodpanda volt.

[41] Mf.50063/0222/7. ítélet 88. pontja

[42] Mf.50063/0222/7. ítélet 13. pontja

[43] Ürmössy (2022)

sofőrök) egytől ötig terjedő skálán (ún. ötcsillagos értékelési rendszerben[44]) tudják értékelni az utazási tapasztalatokat, valamint meghatározott kérdéskörökben konkrét visszajelzést adhatnak a szolgáltatással kapcsolatban.[45] Tehát a platformmunkások munkavégzésének a körülményeit kiemelkedő módon befolyásolja a fogyasztók értékelése. Egyrészt azért, mert az értékelés szintje meghatározza, hogy a munkát végző személy jogosult legyen újabb feladat elvállalására, vagy, hogy egyáltalán fennmaradjon-e a jogviszonya.[46] Másrészt pedig a „munkáltatók" kizárólagosan a fogyasztók értékelése alapján döntenek a foglalkoztatási feltételekről (például jogkövetkezmények alkalmazása, bérezés, a jogviszony megszüntetése, a feladatok kiosztása, stb.).

Az algoritmizált menedzsment alkalmazásával összefüggésben számos igény fogalmazódott meg a platformmunkások munkakörülményeinek javítása céljából. Általánosságban az átláthatóság, elszámoltathatóság[47] és a „human-in-command"[48] megközelítés. Valamennyi igény megválaszolása megjelenik a jelen tanulmány 2.1.1 alfejezetében elemzett Irányelv Javaslatban.[49] A Javaslat meghatározza, hogy a platform-munkavállalókat tájékoztatni kell az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek bizonyos feltételeiről.[50] Emellett a tagállamoknak lehetőséget kell biztosítaniuk a platform-munkavállalóknak arra, hogy magyarázatot kérjenek azon döntésekről, amelyek jelentősen befolyásolják a munkakörülményeket.[51]

1.3 Kollektív munkajogi aspektusok

Jelen alfejezet meghatározza és vizsgálja azokat az okokat, körülményeket, amelyek indokolják, hogy a platformmunkások is rendelkezzenek bizonyos „kollektív munkajogokkal". Az önfoglalkoztatók kollektív szerződéskötésének kérdése nemcsupán a platformmunka megjelenésével alakult ki. Többször és számos alkalommal felmerült már az elmúlt évtizedekben, hogy a munkajogviszony keretén kívül dolgozó személyek vajon élhetnek-e – és ha igen, hogyan – a kollektív szerződéskötés lehetőségével. Azonban napjaink egyre flexibilisebb és sokszínűvé váló munkavégzési skálája ismételten a felszínre hozta az említett dilemmát. Tehát kialakult egy olyan helyzet, amikor egy – általában – önfoglalkoztatókból álló csoport széles körben szeretné javítani a munkafeltételeit, beleszólni azok formálásába.

---

[44] A szolgáltatást igénybe vevők egytől ötig terjedő skálán tudják értékelni a nyújtott szolgáltatást. Ebben a skálában a teljesen elégedett véleményt az öt csillag, míg az elégedetlent az egy csillag jelöli. Ez a rendszer segíthet csökkenteni a felek közötti információs asszimetriát, valamint a felhasználók lényegében olyan információhalmazhoz juthatnak hozzá, amelyet minden bizonnyal nem kapnának meg a szerződő féltől.

[45] További részletek a következő fejezetekben olvashatók.

[46] Rossana Ducato – Miriam Kullmann – Marco Rocca: Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies. Marco Biagi Konferenciára készült tanulmány, Modena, 2018.01.31. https://ssrn.com/abstract=3141156 4. o.

[47] Top Ten Principles of Ethical AI. UNI Global Union, The Future World of Work, 2018. http://www.thefutureworldofwork.org/media/35420/uni_ethical_ai.pdf

[48] Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: Mesterséges intelligencia – A mesterséges intelligencia hatásai a (digitális) egységes piacra, a termelésre, a fogyasztásra, a foglalkoztatásra és a társadalomra, INT/806, 2016, 1.6 pont.

[49] A Bizottság Irányelv Javaslata a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD)

[50] Irányelv Javaslat, 6. cikk (1)-(2) bekezdés

[51] Irányelv Javaslat, 8. cikk (1) bekezdés

Mind az EU-s,[52] mind a hazai[53] versenyjogi rendelkezések tiltják a *vállalkozások* közötti versenykorlátozású célú vagy hatású megállapodásokat és összehangolt magatartásokat (a továbbiakban: kartelltilalom). Érdekes megjegyezni, hogy a versenyjog szerint a vállalkozás funkcionális fogalomnak tekinthető, miszerint adott esetben egy jogalany tevékenysége közben vállalkozásnak minősülhet, más tevékenysége körében viszont már nem. *Fejes* példájával élve, ha egy szakszervezet az elsődleges érdekvédelmi funkciója mellett valamely piaci tevékenységben vesz részt (például HR tanácsadási szolgáltatásokat nyújt, panziókat vagy üdülőket üzemeltet), ezutóbbi esetben már vállalkozásnak tekinthető.[54] Gazdasági nézőpontból a munkavállalók munkavégzését akár szolgáltatásnyújtásként is lehetne értelmezni.[55] Azonban az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSz.) szellemisége és célja, valamint az EUB gyakorlata szerint is a munkavállalók versenyjogi értelemben nem minősülnek vállalkozásnak, így nem vonatkozik rájuk a kartelltilalom. Ennek fényében a munkavállalók általi szervezkedés nem eshet a kartelltilalom fogalma alá, a szakszervezeti tevékenység nem tekinthető kartelltevékenységnek, és a sztrájk sem minősül bojkottnak.[56]

Tehát a munkavállalók kollektív alkujának kérdése egyértelműen rendezett. A probléma abból fakad, hogy önfoglalkoztatóként dolgozó személyek – tehát a versenyjog fogalmaival élve vállalkozások –, például a platformmunkások kívánnak kollektív megállapodást kötni. Az elmúlt évek EUB gyakorlata az „*Albany-kivételek*”[57] teljesülésével lehetővé teszi a versenyjogi korlátozások alóli mentesülést. Eszerint a kollektív szerződésben megállapított díjmeghatározásnak a szociális partnerek közötti párbeszéd révén kell létrejönnie, továbbá a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti kollektív megállapodás keretében kell elfogadni, másodszor pedig közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munkafeltételeinek javításához. Ezt a megállapítást tovább értelmezve az FNV-Kunsten ügyben[58] az EUB megállapította, hogy az „Albany-kivételt” csak akkor lehet alkalmazni, ha „látszólagos önálló vállalkozókra” állapítanak meg munkafeltételeket (magyar terminológiával élve: színlelt munkajogviszonyról lenne szó). Az európai ítélkezési gyakorlatnak ez a kazuisztikus megközelítése némi – korlátozott – rugalmasságot biztosít az önfoglalkoztatók kollektív tárgyalásához, azonban az eseti („case-by-case”) értelmezés nem biztosít megfelelő alapot a jogbiztonság garantálásához és akár visszatartó erejű is lehet.[59]

Gyulavári és *Kártyás* kifejti tanulmányában,[60] hogy az önfoglalkoztatók kollektív alkuja kapcsán a munkajog hatályának definiálása tulajdonképpen új köntösben jelenik meg. Vagyis a kérdés megválaszolásánál nem azt kellene meghatározni, hogy mi minősül munkajogviszonynak, hanem azt,

---

[52] Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, 101. §

[53] 1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról, 11. §

[54] Fejes Gábor: Munkavállalói önszerveződés, kollektív szerződések és munkáltatói megállapodások – a versenyjog górcsöve alatt. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: *Visegrád 17.0 – A XVII. Visegrádi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 141. o.

[55] Tóth Tihamér: Competition Law Implications of Platform Work. In: Tamás Gyulavári – Emanuele Menegatti (eds.): *Decent Work in the Digital Age – European and Comparative Perspectives*, Hart Publishing, Oxford, 2022, 191-192. o.

[56] Lásd részletesen: Fejes (2020) 140-142. o.

[57] 1999. szeptember 21-i Albany ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430

[58] 2014. december 4-ei FNV Kunsten ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411

[59] Nicola Countouris – Valerio De Stefano – Ioannis Lianos: The EU, Competition and Workers' Rights. UCL, Centre for Law, Economics and Society, CLES Research Paper Series 2/2021, 10. o.

[60] Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Platform munkások kollektív alkuhoz való joga: miért és hogyan? In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Pázmány Press, Budapest, 2022, 73-100. o.

hogy mi az önfoglalkoztatói státusz. A szerzőpáros állásfoglalása szerint ennek a definíciónak a kimunkálása segítene meghatározni a kollektív szerződéskötési jog határát, személyi hatályát. Emellett nem szabad megfeledkezni a „munkaerő nem áru" tételről, mely többek között kifejezi, hogy a munkát nem lehet ugyanazon piaci dinamikáknak alárendelni, mint az árukat, ahol – leegyszerűsítve – ha a kínálat magasabb, mint a kereslet, akkor az árak is csökkenni fognak. A munkaerőpiacon ezért elfogadott, hogy korlátozni kell a munkaerőköltség-ingadozást annak érdekében, hogy elkerüljük a lefelé húzó versenyt („race to the bottom"), amely többek között károsítja a társadalom szerkezetét.[61]

[61] Silvia Rainone – Nicola Countouris: Collective bargaining and self-employed workers – The need for a paradigm shift, ETUI Policy Brief, 2021.11., 4. o.

2. A SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZET BEMUTATÁSA

A platform munka szabályozási környezetének bemutatása kiemelten fontos a téma vonatkozásában, hiszen a napjainkban végbemenő rohamos gyorsaságú technológiai fejlődése magával vonzza a szabályozási környezet alkalmazkodását, „idomulását". Vagy legalábbis a meglévő szabályok értelmezésének formálódását. A fejezetben elsőként az Európai Uniós, majd pedig a magyar szabályozási környezet kerül bemutatásra. Végezetül pedig a jogalkalmazási gyakorlat elemzése olvasható.

2.1 Uniós szabályozási környezet

Elsőként az EU égisze alatt megalkotott tárgybani, alapvető szakpolitikai, hivatalos dokumentumok bemutatására, elemzésére kerül sor (tekintettel arra, hogy hazánkat is ez a szabályozási közeg befolyásolja leginkább). A platform munkára vonatkozó szabályok megalkotásával éveket várt az EU, de olybá tűnik, hogy a sürgető igényeknek köszönhetően immár kialakulóban van a szabályozása több fronton is. A tanulmány a következő anyagok elemzésére tér ki:

- a Bizottság Irányelv Javaslata a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD),
- a Bizottság Közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról (2022/C 374/02),
- az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve,
- az Európai Szociális Partnerek Keretmegállapodása a Digitalizációról,
- a Bizottság Rendelet Javaslata a Mesterséges Intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) megállapításáról és egyes Uniós jogalkotási aktusok módosításáról COM(2021) 206 final, 2021/0106(COD)

2.1.1 A Bizottság Irányelv Javaslata a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról

Fontos mérföldkőhöz érkezett az Európai Unió 2021 végén. Az Európai Bizottság Irányelv Javaslatot alkotott a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról (a továbbiakban: Javaslat).[62] A Javaslat hátterében olyan lényeges számadatok állnak, minthogy a vizsgált időszakban, 2016 és 2020 között a platformalapú gazdaságból származó bevételek mintegy 400%-kal (3,4 milliárd euróról 14 milliárd euróra) nőttek az EU-ban.[63] Valamint, hogy a becslések szerint 2021-ben 28 millió ember dolgozott platformokon keresztül az EU-ban, 2025-re pedig várhatóan 43 millió fő is lehet ez a létszám.[64] Felmérések szerint az EU-ban működő platformok 90%-a dolgozóikat önfoglalkoztatónak (magyar terminológiával élve: vállalkozónak) sorolja be. Fontos azt megjegyezni, hogy e személyek

[62] A Bizottság Irányelv Javaslata a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD)

[63] CEPS: Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models, Final Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 8. o.

[64] PPMI: Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 97. o.

többsége ténylegesen önállóan végzi a munkáját és a platformalapú munkát a vállalkozói tevékenységének továbbfejlesztésére használja.[65] Azonban jelentős tény, hogy számos dolgozó alárendeltségben végzi a munkáját, akár 5,5 millió főt is érinthet a helytelen jogviszonymeghatározás. A terület szabályozását indokolja továbbá, hogy a nemzeti hatóságok nem minden esetben férnek hozzá a dolgozókra vonatkozó releváns adatokhoz, például a platformmunkát végzők számához, foglalkoztatási jogviszonyuk típusához, vagy akár a szerződési feltételekhez.[66] A Javaslat általános céljaként rögzíthető a platformmunkások munkakörülményeinek és szociális jogainak javítása, amellett, hogy a platformok fenntartható növekedéséhez hozzájáruljon. A Javaslat hat fejezetben taglalja a vonatkozó szabályokat: I. Általános rendelkezések; II. Foglalkozási jogviszony; III. Algoritmikus irányítás; IV. Platformalapú munkavégzés átláthatósága; V. Jogorvoslat és végrehajtás; VI. Záró rendelkezések.

A személyi hatály kiterjed a platformokon munkát végző személyekre, a jogviszony típusától függetlenül, de különböző mértékben (például a személyes adatok kezeléséhez kapcsolódó rendelkezések a valódi önfoglalkoztatókra is kiterjednek). Egyebekben a Javaslat által meghatározott jogok minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyt megilletnek, aki az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, vagy akinek esetében a tények értékelése alapján ezek valamelyike feltételezhető, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.[67] Tehát tulajdonképpen a hagyományos munkavállalókat, vagy színlelt foglalkoztatottakat kell ide érteni. Lényeges fogalmi elem, hogy a tagállamok által meghatározott munkajogviszony fogalmat kell alkalmazni, hiszen nincs egységes munkavállaló fogalom az EU-ban. A nemzeti munkaviszony / munkaszerződés definíciója mellett az Európai Unió Bíróságának kiterjedt ítélkezési gyakorlatát is figyelembe kell venni.[68]

A foglalkozási jogviszony helyes megállapítása vonatkozásában a Javaslat elrendeli, hogy a tagállamok megfelelő eljárásokkal rendelkezzenek ennek teljesítéséhez. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, függetlenül attól, hogy az érintett felek között esetlegesen létrejött szerződéses megállapodások hogyan minősítik a munkaviszonyt.[69] A hazai bírói gyakorlat szemlélete megfelel a Javaslat ezen passzusának, ugyanis egy számos alkalommal hivatkozott BH kimondja, hogy nem a szerződés elnevezése, hanem a megvalósult jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek alapján

[65] Javaslat (2021) 2. o.

[66] Ezért is fogalmazza meg a Javaslat 11. cikkében, hogy a platformok kötelezettsége a platformmunkások által végzett munka bejelentése a tagállam illetékes hatóságaihoz.

[67] Javaslat (2021) 1. cikk (2) bekezdés

[68] A Bíróság megállapította a munkavállalói jogállás kritériumait: a Bíróságnak a C-66/85. sz., Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben 1986. július 3-án hozott ítélete, ECLI:EU:C:1986:284; a C-428/09. sz., Union Syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai ügyben 2010. október 14-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2010:612; a C-413/13. sz., FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden ügyben 2014. december 4-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2014:2411; a C-229/14. sz., Ender Balkaya kontra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH ügyben 2015. július 9-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2015:455; a C-216/15. sz., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH kontra Ruhrlandklinik gGmbH ügyben 2016. november 17-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2016:883; a C-658/18. sz., UX kontra Governo della Repubblica italiana ügyben 2020. július 16-án hozott ítélete, ECLI:EU:C:2020:572; valamint a C-692/19. sz., B kontra Yodel Delivery Network Ltd ügyben 2020. április 22-én hozott végzése, ECLI:EU:C:2020:288.

[69] Javaslat (2021) 3. cikk (2) bekezdés

állapítható meg a munkaviszony fennállta.[70] A Javaslat hatásvizsgálata[71] megállapította, hogy a téves besorolás kezelésére irányuló intézkedések eredményeként várhatóan 1,72-4,1 millió ember fog átkerülni munkavállalói státuszba. Az átsorolás révén csökkenne a dolgozói szegénység és a dolgozókat érintő bizonytalanság. Maximum 3,8 millió fő esetében megerősítést nyerne az önfoglalkoztatói státusz, mivel a platformok, hogy elkerüljék a munkáltatóként való azonosításukat, enyhítenének ellenőrzési gyakorlataikon, ezáltal az önfoglalkoztatók nagyobb autonómiát élvezhetnének.[72] Kérdéses, hogy vajon az átsorolással keletkezett plusz költségeket a platformok áthárítanák-e másik félre, vagy viselnék saját maguk.

A tanulmány következő részében nem célom a Javaslat egészét ismertetni, hanem csak a munkajogi szempontból legrelevánsabb részeket emelem ki. Azaz a munkavállalói státusz vélelmét és az arra irányuló megdöntési lehetőséget. A Javaslat 4. cikke szerint, ha a platform meghatározott erősségű ellenőrzést gyakorol a platformmunkás felett, akkor a két fél közötti szerződéses jogviszonyról vélelmezni kell, hogy munkaviszony. Az említett ellenőrzés akkor áll fenn, ha az alábbi feltételekből legalább kettő megvalósul:

a) a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése;
b) a platformalapú munkát végző személy számára annak előírása, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó kötelező erejű szabályokat;
c) a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton;
d) a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, többek között szankciók révén, ezen belül is a mérlegelési jogkör elvétele a munkaórák vagy a távollétek megválasztása, a feladatok vállalása vagy elutasítása, illetve az alvállalkozók vagy helyettesek igénybevétele tekintetében;
e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.[73]

Egyes álláspontok szerint a munkaviszony vélelmének megállapításával kapcsolatos uniós követelmény megállapításához – az ilyen karakterű szabályozás teljes hiányában – módosítani szükséges például a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvényt (a továbbiakban: Fftv.) és a témához kapcsolódó adózási tárgyú jogszabályokat.[74]

A Javaslat előírja, hogy a tagállamoknak biztosítani kell a fenti vélelem megdöntését bírósági vagy közigazgatási úton. Ha a platform kívánja megcáfolni a munkajogviszony fennálltát, akkor a bizonyítás rá hárul; a mennyiben a platform munkavállaló, akkor pedig a platformnak segítenie kell az eljárás megfelelő megoldását.[75] A szabállyal kapcsolatban *Horváth – Petrovics* szerzőpáros felteszi azt a

[70] BH 2017.12.412
[71] Európai Bizottság: Commission Staff Working Document Impact Assessment Report – Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union, SWD(2021) 396 final/2.
[72] Javaslat (2021) 15. o.
[73] Javaslat (2021) 4. cikk (2) bekezdés
[74] Horváth István – Petrovics Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész). *Munkajog*, 2022/1. sz. 34-42. o.
[75] Javaslat (2021) 5. cikk

normavilágossággal kapcsolatos kérdést, hogy vajon a digitális munkaplatform segítségre történő kötelezése mennyiben veszi le a bizonyítás terhét a platformalapú munkát végzőről?[76]

A tervezet bemutatását megelőző hetekben a platformok erős lobbitevékenységbe kezdtek, azért, hogy minél kisebb mértékűre szorítsák vissza a dolgozóik átminősítésének lehetőségét.[77] Új lobbicsoportok alakultak és tanulmányok készültek arra vonatkozóan, hogy az Irányelv szerinti átminősítések tömeges „elbocsátásokhoz" vezethetnek.

A Hatásvizsgálat összességében jelentős javulást prognosztizál a platformmunkások munkakörülményeiben és szociális védelemhez való hozzáférésükben. Ugyanakkor a platformok számára is előnyt jelenthet a szabályozás kialakítása, illetve a versenyfeltételek kiegyenlítése átgyűrűző hatásként a platformokkal versengő vállalkozások számára hozhat pozitívumokat.[78]

Habár egy igen kedvező – és egyben merész – álláspontot képvisel a Bizottság a Javaslattal, azonban még csak egy kezdetleges lépésnek tekinthető, hiszen még több jóváhagyásra is vár a jogalkotási folyamatban. Ez az álláspont egyébként nagyjából megfelel az eddigi várakozásoknak, és minden bizonnyal a szociális jogok európai pillérét övező pozitív légkörnek is köszönhető.[79] Az elfogadást követően a tagállamoknak két évük lesz az irányelv nemzeti adaptálására. Ha a tervezetet a Bizottság javaslata szerinti formájában elfogadják, akkor az az Európai Parlament számára nyereségként könyvelhető el, hiszen állásfoglalásukban[80] hasonló modellt szorgalmaztak.[81] Egyes álláspontok szerint az EU-s szabályozás nem fogja teljes mértékben megoldani a legfőbb kérdéseket (lásd például a kollektív jogi problémákat), hanem a nemzeti jogalkotóknak fokozott erőfeszítéssel kell a kérdésben fellépniük. Ebben a tekintetben az Irányelv tervezet közös gondolkodásra ösztönözhet a munka jövőjéről, egy egyre inkább digitalizált gazdaságban.[82]

2.1.2 A Bizottság Közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról

Pozitív légkör hatotta át a kérdés rendezését, hiszen már 2019-ben *Margrethe Vestager*, az EU versenyjogi biztosa azon az álláspontón volt, hogy támogatni szükséges a platformmunkások kollektív alkuhoz való hozzáférésének és alkalmazásának a biztosítását.[83] Az Iránymutatás[84] a platformmunkások munkakörülményeinek megfelelő kezelését célzó intézkedések részét képezi.

[76] Horváth – Petrovics (2022)
[77] Pieter Haeck: EU to propose reclassifying some gig workers as employees. https://www.politico.eu/article/eu-gig-workers-couriers-employees-criteria-rules/
[78] Javaslat (2021) 14. o.
[79] Valerio De Stefano – Antonio Aloisi: European Commission takes the lead in regulating platform work. https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work?fbclid=IwAR0bd8ejKXvXVXGwQRmpyQoI3WmV336kKyngBxocx7iABcKc5fYJ4uLsCKo
[80] Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról (2019/2186(INI)), P9_TA(2021)0385.
[81] Pieter Haeck (2021)
[82] Nicola Countouris: Regulating digital work: from laisser-faire to fairness. https://socialeurope.eu/regulating-digital-work-from-laisser-faire-to-fairness
[83] EU: Vestager says collective bargaining in gig economy would not be cartel-like behavior. https://www.competitionpolicyinternational.com/eu-vestager-says-collective-bargaining-in-gig-economy-would-not-be-cartel-like-behavior/
[84] A Bizottság Közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról (2022/C 374/02)

Azonban ennek ellenére nem korlátozódik kizárólagosan a platformmunkások kollektív szerződéskötésére, hanem egyéb önfoglalkoztatói csoportokat is a hatálya alá von. Az Iránymutatás meghatározott kritériumok fennállása esetén egyes önfoglalkoztatói csoportokat kivon az EUMSz. 101. szakaszának hatálya alól, így nem vonatkozik rájuk a kartell-tilalom.

Az eddigi EU-s bírósági gyakorlat tekintetében is sor kerülhetett arra – az Albany-kivételeknek köszönhetően –, hogy meghatározott esetekben az önfoglalkoztatók is kollektív szerződést kössenek, illetve annak a hatálya alá tartozzanak, nem sértve a versenyjogi szabályokat.[85] Az Iránymutatás azáltal mondd újat, hogy ezen kivételeken túlmenően biztosít lehetőséget a versenyjogi szabályok alóli mentesülésre. Hiszen egyes önfoglalkoztatók saját munkafeltételeik befolyásolása terén nehézségekkel szembesülnek. A Bizottság megfogalmazása szerint „előfordulhat, hogy egyes egyéni önfoglalkoztatók – még ha nem is integrálódtak teljes mértékben a megbízójuk üzleti tevékenységébe ugyanúgy, mint a munkavállalók – nem teljesen függetlenek a megbízójuktól, vagy nem rendelkeznek kellő tárgyalási pozícióval. E helyzethez a közelmúlt munkaerőpiaci fejleményei is hozzájárultak, különösen az üzleti és személyi szolgáltatási tevékenységek alvállalkozásba adásának és kiszervezésének trendje, valamint a termelési folyamatok digitalizációja és az onlineplatform-gazdaság térnyerése.”[86]

Az Iránymutatás tárgyi hatálya azokat a kollektív megállapodásokat fedi le, amelyek az önfoglalkoztatók vagy képviselőik és üzleti partnereik által tárgyalt és megkötött megállapodások, amennyiben e megállapodások jellegüknél és céljuknál fogva az ilyen egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkoznak.[87] Tehát például egy platformnak dolgozó futárok egymás közötti megállapodása a napi maximális négyórás „munkaidőről” ilyenformán nem mentesülhet a versenyjogi szabályok alkalmazása alól. Hiszen nem teljesül az a feltétel, miszerint a megállapodásnak kollektív tárgyalás eredményeként kell megszületnie. De például az említett platform és a futárok közös megállapodása a fizetendő díjakról és a minimális egészségi és biztonsági feltételek biztosításáról már az EUMSz. 101. szakaszának hatályán kívül esik.

Az Iránymutatás a hatálya alá tartozó személyek körét két nagyobb csoportban határozza meg. Tehát egyrészt akkor mentesülnek az EUMSz. 101. szakaszának alkalmazása alól, ha az önfoglalkoztatók a munkavállalókhoz hasonló helyzetben vannak, másrészt pedig ha – ugyan nincsenek a munkavállalókhoz hasonló helyzetben – de mégis az üzleti partnerükhöz képest gyenge tárgyalási pozíciójuk van.[88] Ez utóbbi körben egyensúlyhiány feltételezhető, ha az önfoglalkoztatók tárgyalási partnere meghatározott gazdasági erőfölénnyel rendelkezik. Ez kifejezetten megvalósulhat, ha az adott üzleti partner az egész ágazatot, vagy iparágat képviseli, valamint akkor is, ha az éves összesített forgalma legalább 2 millió EUR, vagy amelyek munkavállalói létszáma legalább 10 fő (azaz a mikrovállalkozásnál nagyobb).[89] Ezek mellett a Bizottság elismeri azokat az egyedi eseteket is, amikor a nemzeti vagy uniós jogszabályoknak köszönhetően bizonyos önfoglalkoztatotti körök kollektív alkut köthetnek.[90] Itt példaként lehet hozni, hogy ha egy tagállami szabályozás egy adott szakmában külön

[85] Lásd fentebb.
[86] Iránymutatás (8) bekezdés
[87] Iránymutatás (2) bekezdés
[88] Iránymutatás (20) bekezdés
[89] Iránymutatás (34) bekezdés
[90] Iránymutatás (36)-(40) bekezdések

megengedi a kollektív alkut. Vagy például az uniós szerzői jogi irányelv[91] meghatározza, hogy a szerzők és az előadóművészek kollektív tárgyalásokat folytathatnak a műveik felhasználásáért járó méltányos és megfelelő díjazás biztosítása érdekében.[92]

A „munkavállalóhoz hasonló helyzet" értelmezésében támpontokat ad a Bizottság. Eszerint három esetkörben jelenhet meg ez a „hasonló helyzet": (1) gazdaságilag függő helyzetben lévő önfoglalkoztatóknál, (2) olyan önfoglalkoztatók esetében, akik a munkavállalókkal „párhuzamosan" dolgoznak (3) és a digitális platformokon keresztül dolgozó önfoglalkoztatók körében. Gazdasági függőség jelenik meg kifejezetten, ha a dolgozók túlnyomórészt egy adott üzleti partner részére nyújtják a szolgáltatásukat, hiszen ebben az esetben nem önállóan határozzák meg a piaci magatartásukat, és az adott vállalkozáson belüli gazdasági egységnek számítanak. A Bizottság megítélése szerint a „túlnyomórész" akkor áll fent, ha az önfoglalkoztatók egy egyéves vagy kétéves időszakon belül a munkával kapcsolatos összjövedelmük átlagosan legalább 50 %-át egyetlen üzleti partnertől szerzik meg.[93] Egyes önfoglalkoztatók olyan üzleti partnernek nyújtanak szolgáltatást, akinél munkavállalók hasonló, vagy azonos munkát látnak el, így a munkavállalók „mellett" dolgoznak. Ebben az esetben ők az üzleti partnerük irányítása alatt nyújtják a szolgáltatásukat és nem viselik az üzleti partner tevékenységével járó kereskedelmi kockázatokat, továbbá nem rendelkeznek kellő függetlenséggel az érintett gazdasági tevékenység végzése tekintetében.[94] A munkavállalóhoz hasonló helyzet megállapításánál az Iránymutatás végezetül kitér a platformmunkásokra. Ez a rendelkezés az önfoglalkoztatók valamilyen szintű gazdasági függőségét elismerő nemzeti ítélkezési gyakorlat és újonnan bevezetett jogszabályok növekvő tendenciáját tükrözi. A digitális platformokon keresztül való munkavégzés tulajdonképpen vegyíti a gazdasági függőség és a munkavállalókkal való párhuzamos munkavégzés ismérveit. Ugyanis a platformmunkások erősen függnek a platformoktól, kifejezetten az ügyfelek elérése tekintetében és gyakran kényszerhelyzetbe kerülnek egy-egy munkaajánlat elfogadásakor, ahol szinte semmilyen mozgásterük sincs a díjazásuk megtárgyalására.[95]

2.1.3 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve

Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló Irányelv[96] igaz, hogy lazán kapcsolódik a platform munkavégzéshez, de mégis szükséges röviden megemlíteni. Alapvetően az Irányelv célja a munkafeltételek javítása az átláthatóbb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítésével, miközben biztosítja a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.[97] A személyi hatálya kizárólagosan a munkavállalókat fedi le, tehát a platformmunkásokra nem feltétlenül vonatkoznak a szabályok. Azonban az Irányelv kimondja, hogy a meghatározott minimumkövetelmények minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe

[91] Az Európai Parlament és a Tanács 2019/790 Irányelve (2019. április 17.) a digitális egységes piacon a szerzői és szomszédos jogokról, valamint a 96/9/EK és a 2001/29/EK irányelv módosításáról
[92] Kérdések és válaszok: A Bizottság elfogadja az önfoglalkoztatók kollektív szerződéseiről szóló iránymutatást. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/qanda_22_5805
[93] Iránymutatás (24) bekezdés
[94] Iránymutatás (26) bekezdés
[95] Kérdések és válaszok: A Bizottság elfogadja az önfoglalkoztatók kollektív szerződéseiről szóló iránymutatást. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/qanda_22_5805
[96] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (2019. június 20.)
[97] Irányelv (2019) 1. cikk (1) bekezdés

véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.[98] A fentiekben is leírtak szerint az EUB széleskörű ítélkezési gyakorlattal e körben, hiszen megállapította a munkavállalói jogállás meghatározásához szükséges kritériumokat. A Preambulum szerint, ha a platformmunkások megfelelnek ezeknek a feltételeknek, akkor az esetükben is alkalmazandók a szabályok. Ez egyrészt azért egy lényeges dolog, mert látható, hogy már a 2019-es anyag is jelzi a platformokon keresztül dolgozók észlelhető igényeit, problémáit. Másrészt pedig az ismételt (és egyébként számos egyéb EU-s anyagban) hivatkozás az EUB gyakorlatára érzékeltet egyfajta szemléleti irányváltást, miszerint a nemzeti jog elsőbbségével szemben az uniós jogi munkavállaló-fogalom elsőbbséget élvez (de legalábbis a nemzeti jogalkotás korlátozásra kerül).[99]

A tanulmány 2.1.1 fejezetében ismertetett Irányelv Javaslat III. fejezete az Algoritmikus irányítással összefüggésben hivatkozza a 2019/1152-es Irányelvet. A Javaslat mintegy kiegészítéseket fűz az Irányelvben felsorolt jogokhoz és kötelezettségekhez. Eszerint a digitális munkaplatformoknak tájékoztatniuk kell a platform-munkavállalókat a) az automatizált nyomonkövetési rendszerekről és b) az automatizált döntéshozatali rendszerekről.[100]

2.1.4 Az Európai Szociális Partnerek Keretmegállapodása a Digitalizációról

2020 nyarán a szociális partnerek egy autonóm keretmegállapodást (a továbbiakban: Keretmegállapodás) fogadtak el a digitalizációról az EU szintű szociális párbeszéd keretében (élve az EUMSZ 155. cikkében biztosított lehetőséggel).[101] Mint autonóm keretmegállapodás egy „saját kezdeményezésű, saját végrehajtású" kollektív megállapodásnak tekinthető.[102] Ráadásul nem is a Bizottság jogalkotási kezdeményezéséből ered a létrejötte, és nincs is szükség a tanácsi határozattal való törvényes végrehajtáshoz.[103] A Keretmegállapodás kifejezetten üdvözölendő lépésnek tekinthető, hiszen a szociális partnerek önálló kezdeményezéseként létrejött az első EU szintű dokumentum, ami valamilyen formán szabályozni kívánja a digitalizáció kérdéseit a foglalkoztatással kapcsolatban. Azonban egyes álláspontok szerint az a tény, hogy például az Mesterséges Intelligencia Rendelet Javaslata nem is tesz említést a keretmegállapodásról, azt sugallja, hogy a szociális párbeszéd partnereinek szerepe korlátozott ebben az összefüggésben.[104]

A dokumentum négy főbb ügyet emel ki a digitalizáció központi kérdései közül: a digitális készségek és a foglalkoztatás biztosítását; a kapcsolódás („connecting") és a kikapcsolódás („disconnecting") módozatait; a mesterséges intelligenciával kapcsolatban az emberi irányítás elvének garantálását és az emberi méltóság és a megfigyelés / ellenőrzés tiszteletét.[105] Mind a négy területet egyfajta visszatérő

---

[98] Irányelv (2019) 1. cikk (2) bekezdés

[99] Berke Gyula: A platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv-javaslat és a jogviszony minősítése – értékelés. A Magyar Munkajogi Társaság Vitaülésén elhangzott előadás alapján, 2023. 06. 01.

[100] Irányelv Javaslat (2022) 6. cikk (1) bekezdés

[101] European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, 2020. https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

[102] Stijn Smisman: The European Social Dialogue in the Shadow of Hierarchy. *Journal of Public Policy*, 2008, 28(1). 161 – 180. o.

[103] Iacopo Secatori: The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale? *Italian Labour Law e-Journal,* Vol. 13, Issue 2, 2020. 159-175. o.

[104] Leonardo Battista: The European Framework Agreement on Digitalisation: a tough coexistence within the EU mosaic of actions. *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 14., 2021/1. 120. o.

[105] Iacopo Senatori (2020) 160. o.

mintaként kezelnek: először az aláíró felek meghatározzák a közös álláspontokat, az egyes elérni kívánt célokat és érdekeket; másodszor pedig felsorolják az előbbiek elérését szolgáló intézkedések listáját.[106] A Keretmegállapodás hatálya kiterjed minden dolgozóra és munkáltatóra a köz- és magánszektorban, valamint minden gazdasági tevékenységre, ideértve az online platformokat használó tevékenységeket is, ahol a nemzeti szabályok szerint munkaviszony áll fenn.

A digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása témakörön belül a megfontolásra szánt intézkedések között szerepel például mindkét fél (munkáltató, munkavállaló) elköteleződése a továbbképzés és az átképzés mellett, hogy megfeleljenek egy adott vállalat digitális kihívásainak. Ez megvalósulhat olyan képzési megállapodások megkötésével, amelyek hordozható készségek megszerzésére irányulnak, így azokat ágazatokon belül és ágazatok között is jól lehet „hordozni", hasznosítani.[107] A kapcsolódás és kikapcsolódás kérdésén belüli intézkedések közül ki lehet emelni például a munkaidős szabályok és a távmunkavégzésre vonatkozó szabályok tiszteletben tartását, vagy akár a folyamatos párbeszédet a munkahelyi vezetők és a dolgozók / képviselőik között a munkaterhelés és a munkafolyamatok milyenségéről, stb.[108] A Keretmegállapodás szerint a MI-rendszerek alkalmazása során az emberi vezérlés elvét kell követni („human in control").[109] Végezetül a negyedik kérdéskörben meghatározott intézkedés-javaslatok szerint az adatgyűjtést mindig konkrét és átlátható célhoz kell kötni. Nem lehet pusztán azért adatokat gyűjteni vagy tárolni, mert ez objektíve lehetséges, vagy pedig mert a jövőben egy meghatározatlan ok miatt szükséges lehet.[110]

2.1.5 Mesterséges Intelligencia Rendelet Javaslata

A mesterséges intelligencia (a továbbiakban: MI) használatával kapcsolatosan felmerült problémák kezelésére az Európai Bizottság egy Rendelet Javaslatot[111] dolgozott ki 2021 áprilisában (a továbbiakban: Rendelet Javaslat).[112] A tanulmány szempontjából releváns területként a dokumentum érintőlegesen említi a foglalkoztatáshoz kapcsolódó MI kockázatokat, ezzel kifejezetten kapcsolódva a platform munkavégzéshez is. A Preambulum szerint magas kockázatúnak kell tekinteni azokat az MI-rendszereket, amelyeket a foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés, különösen személyek felvétele és kiválasztása, az előléptetéssel és felmentéssel kapcsolatos döntések meghozatala, valamint a munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyban lévő személyek részére történő feladatkiosztás, továbbá az ilyen személyek nyomon követése vagy értékelése során használnak, mivel ezek a rendszerek érzékelhetően befolyásolhatják e személyek jövőbeli karrierlehetőségeit és megélhetését. A vonatkozó, munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyoknak magukban kell foglalniuk a munkavállalókat és a Bizottság 2021. évi munkaprogramjában említettek szerint a platformokon keresztül szolgáltatásokat nyújtó

[106] Iacopo Senatori (2020) 163.o.
[107] Keretmegállapodás 9. o.
[108] Keretmegállapodás 10. o.
[109] Keretmegállapodás 11. o.
[110] Keretmegállapodás 12. o.
[111] A Bizottság Rendelet Javaslata a Mesterséges Intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály) megállapításáról és egyes Uniós jogalkotási aktusok módosításáról COM(2021) 206 final, 2021/0106(COD)
[112] https://artificialintelligenceact.eu/about/

személyeket.[113] A magas kockázatú rendszerek tekintetében a Rendelet Javaslat kockázatkezelési rendszer létrehozását, bevezetését, dokumentálását és fenntartását irányozza elő.[114]

Két évvel az anyag megjelenését követően, eggyel közelebb került a Rendelet Javaslat a hatálybalépéshez. 2023 májusában a Belső Piaci Bizottság és az Állampolgári Jogi Bizottság 84 igen szavazattal, 7 nem szavazattal és 12 tartózkodás mellett fogadta el a módosított Rendelet Javaslatot.[115] Várhatóan 2023 júniusában fog szavazni a Parlament a Javaslatról, amit a Tanács végleges jóváhagyása vagy akár elutasítása is követhet.[116] Szakértők szerint a jogszabály hatályba lépéséhez még sokat kell várni, de ennek ellenére is úttörőként emlegetik az EU MI szabályozását, ugyanis a világon elsőként születhet egységes és átfogó MI jogszabály.[117] Erre – az elmúlt hetek, hónapok történéseit figyelembe véve – sürgető igény mutatkozik.[118]

2.2 Hazai szabályozási környezet

Az Uniós szabályozási környezet mellett szükséges áttekinteni a hazai szabályozás vonatkozó rendelkezéseit is. A platform munkavégzés elemzése a munkajog és a szociális jog területén történik. Természetesen ide kapcsolódnak egyes adózási kérdések is (KATA, annak átalakulása, stb.), azonban a tanulmány erre a kérdésre nem tér ki részletesen, hanem megtartja a munka- és szociális jogi fókuszpontot.

Elsőként azonban érdemes a hazai környezet vonatkozásában néhány számadatot ismertetni. A platform munka elterjedésével kapcsolatban az első és leginkább szembetűnő magyar jellegzetesség, hogy a jelenleg rendelkezésre álló atipikus jogviszonyok[119] sincsenek nagyszámban elterjedve. Például a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 4,3% a foglalkoztatottakhoz képest.[120] Igaz, hogy például a 2018-as adatokhoz képest (akkor 3,8% volt) növekedés tapasztalható, de még mindig nem jelentős mértékű az ilyen típusú foglalkoztatás, tekintve, hogy az EU átlag 14,8%.[121] Míg a határozott idejű munkaviszonyok aránya 5,9% a munkaviszonyban dolgozók közül. Figyelembe véve a 14%-os EU átlagot, ez sem tekinthető kiemelkedő aránynak.[122] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I.

---

[113] Rendelet Javaslat (36) Preambulum-bekezdés

[114] Rendelet Javaslat 9. cikk (1) bekezdés

[115] Legislative Train Schedule: Proposal for a Regulation on a European approach for Artificial Intelligence. https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-regulation-on-artificial-intelligence

[116] Bodnár Barbara: A digitális világ mérföldköve az EU új MI-jogszabálya. https://raketa.hu/a-digitalis-vilag-merfoldkove-az-eu-uj-mesterseges-intelligencia-torvenye

[117] Ryan Browne: Europe takes aim at ChatGPT with what might soon be the West's first A.I. law. Here's what it means. https://www.cnbc.com/2023/05/15/eu-ai-act-europe-takes-aim-at-chatgpt-with-landmark-regulation.html

[118] Erdei Gabriella: Így szabályozná a Chat GPT-t és a teljes mesterséges intelligenciát az EU. https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230427/igy-szabalyozna-a-chat-gpt-t-es-a-teljes-mesterseges-intelligenciat-az-eu-611144

[119] Mt. XV. fejezet.

[120] https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart

[121] OECD: Labour Force Statistics, 2022. 31. o. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics_23083387

[122] OECD: Temporary employment (indicator), 2023. doi: 10.1787/75589b8a-en. https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart

törvény (a továbbiakban: Mt.) tulajdonképpen „hemzseg” a rugalmas foglalkoztatási lehetőségektől,[123] mégis a gyakorlatban nem igen használják azokat a felek. Így tehát kevésbé meglepő, ha az atipikus munkaviszonyoknál is „atipikusabb” foglalkoztatási formák (mint a platform munka is) nehezen terjednek el,[124] hiszen a hazai környezet közel sincs erre berendezkedve és idegenkedve tekinthet az ilyen foglalkoztatási formákra.

Egy 2021-es kutatás[125] szerint Magyarországon 163 277 fő végez platformmunkát főtevékenységként. Másodlagos tevékenységként 515 936 fő van megjelölve, illetve marginálisan pedig 217 911 fő lehet érintett. Ezek alapján a PPMI 897 124 főre becsüli az összes platformdolgozót hazánkban. Tekintettel a 2022 decemberi adatokra, miszerint a 15–74 éves foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 704 ezer fő volt,[126] a kutatás becslése túlzó lehet. Ennek egyik oka talán az, hogy ha egy dolgozó több platformon keresztül is dolgozik (például foodora és Wolt is), akkor az már valószínűleg két főnek számít a kutatásban. Vagy az is torzíthatja a képet, hogy valaki csupán regisztrál a felületre, de sosem végzett munkát. A PPMI kutatásában egy platform sikeresen tudott adatot szolgáltatni arról, hogy futárjai heti átlagban hány órát dolgoznak. Ezek szerint Magyarországon az adott platform dolgozóinak 17,34 óra volt az átlagos heti munkaórája, tulajdonképpen megközelítve a 4 órás részmunkaidőt. Mégis ez a szám a többi EU-s országhoz viszonyítva a legalacsonyabbak között van.[127]

A következő kérdés, amiről statisztikai adatok állnak rendelkezésre, az a platformoknak a száma. A területileg kisebb és nem régiben csatlakozott EU tagállamokban – EU átlagban – kevés digitális munkaplatform működik. Becslések szerint számos ország mellett[128] Magyarország is idetartozik, kevesebb mint 150 platform tekinthető aktívnak.[129] A digitális munkaplatformok elterjedésével kapcsolatosan elmondható, hogy a regionális terjeszkedés azon platformok esetében tűnik gyakorinak, amelyek helyszíni szolgáltatásokat („on-location”) nyújtanak és a távolság jelentős faktornak tekinthető, valamint a működés feltehetően helyszíni („on-ground”) munkát igényel. Például néhány helyszíni szolgáltatásokat nyújtó platform kizárólag a visegrádi országokban működik, illetve mások pedig csak az északi országokban (Svédország, Norvégia, Dánia, Finnország).[130] Tehát látható, hogy Magyarország nem jár élen a platform munka elterjedésében, alkalmazásában, de mégis egyre jelentősebben van jelen a hazai munkaerőpiacon.

A fentiek mellett kiemelendő még, hogy hazánkban az ún. szigorú bináris modell létezik (munkavállaló- vagy nem munkavállaló) a foglalkoztatási jogviszonyok minősítésével összefüggésben. Ebből csak egy

---

[123] A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása szerint: „A munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköze az ún. atipikus munkaviszonyok szabályozása. A Javaslat ebben a tekintetben azt a célkitűzést valósítja meg, hogy tág teret enged a felek megállapodásainak és e munkaviszonytípusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.”

[124] 2019-es korrigált becslés alapján Magyarországon a felnőtt népesség 6,7%-a dolgozott már valaha platform munka keretében. Lásd bővebben: Annarosa Pesole – Enrique Fernández-Macías – Cesira Urzí Brancati – Estrella Gómez-Herrera: How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work. European Commission, Seville, 2019, JRC117168. 9.

[125] PPMI (2021) 98. o.

[126] https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2212.html

[127] Például Cipruson 50,25 óra; Finnországban, 31,6 óra; Szlovákiában 23, 32 óra. Lásd bővebben: PPMI (2021) 194. o.

[128] Bulgária, Észtország, Finnország, Görögország, Horvátország, Litvánia, Luxemburg, Lettország, Málta és Szlovénia.

[129] CEPS (2021) 32. o.

[130] CEPS (2021) 34. o.

fél pillanatig tartott a kitekintés az „új” Mt. megalkotásakor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy ideájára. Így a platform munkavégzés elhelyezése, minősítése is csak e két dimenzió mentén történhet.

Azt is szükséges megjegyezni, hogy az egyes pénzügyi eszközök (adók, járulékok, illetve ezek kedvezmény-rendszere stb.) torzító hatással lehetnek a munkaerőpiacra, a foglalkoztatásra. Az állami beavatkozásnak a mértéke nagyban befolyásolja, hogy az új cégek, új foglalkoztatási formák milyen mértékben tudnak elterjedni és működni. Megfigyelhető, hogy az ilyen irányú állami beavatkozás igen magasnak tekinthető hazánkban. Tehát ez is nagyban befolyásolja a platform munka kialakulását és működését.

A platformmunkások kollektív jogokkal, akciókkal kapcsolatos problémái hazai vonatkozásában megállapítható, hogy amíg a hagyományos munkaügyi kapcsolatok rendszere nem működik aktívan, hatékonyan, eredményesen,[131] addig tulajdonképpen nem is elvárható, hogy hazánkban lényeges problémaként tűnjön fel a bizonytalan foglalkoztatási keretek között dolgozók szervezkedésének, kollektív alkujának a kérdése.[132]

2.2.1 Munkajog

Az alábbiakban a platformmunkások foglalkoztatásának rendelkezésre álló, potenciális munkajogi keretei kerülnek kifejtésre. A magyar munkajogi jogrendszer alapján (ahogy ez a fentiekben szerepelt), tulajdonképpen két fő formában kerülhet sor a platformmunkások foglalkoztatására: vagy munkavállaló a dolgozó, vagy nem. Illetve e két forma „metszéspontjában”, határterületein alkalmazhatná a platform a dolgozókat atipikus munkavégzés keretében (munkaviszonyban, mint például egyszerűsített foglalkoztatás,[133] behívásos munkavégzés[134]), vagy atipikus adózási módokat választva (mint vállalkozókat, például háztartási munka,[135] átalányadózás keretén belül). Magyarországon – mint ahogy a legtöbb államban – polgári jogi jogviszony keretében, vállalkozóként (önfoglalkoztatóként) végzik munkájukat a platformmunkások.

Amennyiben tradicionális munkajogviszonyként kezeljük a felek közötti kapcsolatot, akkor a platformmunkásokra az Mt. összes vonatkozó szabályát alkalmazni kell. Ennél eggyel rugalmasabb opciónak tekinthető a platformmunkások *egyszerűsített foglalkoztatás* keretében való munkavégzése,

---

[131] Annak ellenére, hogy az Mt. abszolút diszpozitivitást enged a kollektív szerződéseknek, nem emelkedett meg mérhetően a kollektív alkuk száma. A kollektív alku egyébként mérsékelt szintjének visszaesése elsősorban a munkaügyi normák rugalmassá tételének általános stratégiájával magyarázható különösen olyan területeken, mint például a munkaidő és a pihenőidők. Lásd bővebben: Gyulavári Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Wolters Kluwer, UK, 2019. 259. Kun Attila: Az új munka törvénykönyve. In: Jakab András – Gajduschek György: *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.

[132] A hazai munkaügyi kapcsolatok működésének rendszeréről lásd bővebben: Kun Attila: Hungary. In: Ulla Liukkunen (eds.): *Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective*. Springer, 2019. 333-356. o. Neumann László: Annual review of labour relations and social dialogue, Hungary 2016. Friedrich-Ebert-Stiftung, Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue, Bratislava, 2017. Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2., Utilitates Bt. Kiadó, 2015. 21–56. o. Szabó Imre Szilárd: A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban. Doktori Értekezés, Budapest-Pécs, 2020.

[133] Mt. 201-203. §, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (továbbiakban: Efo.) szabályai.

[134] Mt. 193. §

[135] 2010. évi XC. törvény az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról (a továbbiakban: Egptv.), illetve módosításáról, 1. § (2) bekezdés 1. pont.

ami messzebb esik a hagyományos munkavállaló védelmi szintjétől. Az *egyszerűsített foglalkoztatás* – lásd: az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo.) –, mint az alkalmi munka egy formája részben megoldásként szolgálhatna a platformmunkások foglalkoztatására. Foglalkoztatói oldalról szemlélve olcsó és rugalmas munkavégzést tesz lehetővé, hiszen – az Mt. felhatalmazása nyomán – az Efo. szabályai alapján számos adminisztratív és egyéb jellegű szabályt nem kell megtartani az Mt.-ből.[136] Emellett a munkáltató bejelentési kötelezettsége is egyszerű formában történik, hiszen teljesítheti elektronikus azonosítását követő elektronikus kapcsolattartás útján, vagy országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon.[137] Valamint könnyebbséget jelentenek még az eltérő közteherviselési és járulékfizetési szabályok alkalmazása, ugyanis a munkáltató meghatározott mértékű közteherviselésre köteles: mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500 forint, az alkalmi munka eseteiben pedig 1000 forint.[138] Ezeknek a szabályoknak az alkalmazása lehetővé tenné a platformok számára, hogy az alapvető működési elveiknek megfelelően, jogszerűen tudják alkalmazni a dolgozókat. Azonban a „munkavállalók" oldaláról hátrányként tűnik fel a jogviszony korlátozott időtartama. Az Efo. szerint a munkavégzési napok száma maximalizálva van: összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig lehetséges.[139]

Ehelyütt szükségesnek mutatkozik még a *háztartási munkát*, mint egy speciális adórendszeren kívüli adózási formát megemlíteni.[140] Azt a foglalkoztatót, aki háztartási alkalmazottat vesz igénybe, nem köteles adó- és járulékfizetési kötelezettséget teljesítenie, ennek ellenére bejelentési[141] és ún. regisztrációs díj-fizetési[142] kötelezettsége létezik. Adott esetben, háztartási jellegű tevékenységek platform alapú elvégzése történhetne háztartási munka (mint adózási eset) keretében.

2.2.2 Szociális jog

A platformmunkások társadalombiztosítással kapcsolatos kérdésköre valójában egy korábban már megjelenő dilemmát hoz a felszínre, mégpedig az időszakos, alkalmi munkavégzők kiszorulását ezen ellátások köréből.[143] Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményében[144] a platformmunkások

---

[136] Például: munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53. §), jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért (Mt. 56. §), a munkáltatót a munkakörök megjelölésével történő tájékoztatást terhelő kötelezettségek (Mt. 61. §), munkáról adott írásbeli értékelés a munkaviszony megszűnésekor (Mt. 81. §), munkaidő-beosztás közlésének határideje, munkaidő-beosztás módosítása (Mt. 97. § (4) és (5) bekezdés), a szabadság kiadásának egyes rendelkezései (Mt. 122-124. §), betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság (Mt. 126-133. §).

[137] Efo. 11.§ (1) bekezdés

[138] Efo 8.§ (2) bekezdés

[139] Efo. 2.§ 3. pont

[140] Egptv. 1. § (2) bekezdés 1. pont: A törvény megfogalmazása szerint „háztartási munka: a kizárólag a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló következő tevékenységek: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás."

[141] Egptv. 3.§

[142] Egptv. 4.§ (1) bekezdés szerint havonta ezer forint.

[143] Lásd bővebben: Gyulavári, Tamás: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog, E-folyóirat*, 2018/1.

[144] Európai Gazdasági és Szociális Bizottság: Vélemény a platformgazdaságban végzett munka méltányos feltételeiről (SOC/645). 2020

társadalombiztosítási rendszerbe való be nem jelentését olyan kockázatnak minősíti, amit nem szabad alábecsülni. Mivel a társadalombiztosítási rendszer a megélhetési zavarhelyzetek (betegség, munkanélküliség, baleset, stb.) egyes eseteiben nyújt ellátást az arra jogosultaknak,[145] ezért a nem megfelelő társadalombiztosítás okán a dolgozók az ellátások széles körétől eleshetnek. Nem mellékes az sem, hogy ez akár az állam számára is negatív tényező lehet, hiszen a platformok (ha munkáltatói szerepet töltenek be), a munkáltatókat terhelő járulékok és adók megfizetése alól vonják ki magukat.[146]

Ahogy fent is említésre került, az egyik leggyakoribb jogviszonytípus a platform dolgozóknál, az egyéni vállalkozói státusz. Magyarország területén természetes személy a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló törvény szerinti letelepedés keretében üzletszerű – rendszeresen, nyereség- és vagyonszerzés céljából, saját gazdasági kockázatvállalás mellett folytatott – gazdasági tevékenységet egyéni vállalkozóként végezhet.[147] A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban Tbj.) szerint az egyéni vállalkozó biztosított.[148] Azonban az egyéni vállalkozók többféleképpen is teljesíthetik adózási kötelezettségüket, de az nem minden eset fog biztosítotti jogviszonyt eredményezni. A KATA szabályainak tavalyi szigorításával[149] ezen adózási formát már nem minden esetben választhatják a futárok. Például a Foodora meghatározza, hogy vagy átalányadózást,[150] vagy pedig vállalkozói személyi jövedelemadófizetést[151] kell választania a futárnak. Az említett cég részletes tájékoztatás ad a leendő futároknak a lehetséges adózási formákról, azonban minden adminisztratív feladatot a dolgozóknak egyénileg kell intézni.[152] Ehelyütt nem kívánok részletesen foglalkozni az adózási formák részletszabályaival, illetve feltételeivel, tekintettel a munkajogi, szociális jogi fókuszpontra. Azonban annyit érdemes rögzíteni, hogy az átalányadózó járulék és szociális hozzájárulási kötelezettsége attól függ, hogy milyen tevékenységet folytatónak minősül: főállású, másodállású vagy pedig kiegészítő. [153] Ugyanis például a Tbj. szerinti kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó nem minősül biztosítottnak.[154]

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozó platformmunkás esetében a munkavégzés tartama nagymértékben töredezett, tekintettel a munkavégzési napok maximalizálására. Így egyrészt a kizárólag ebben a formában – egy platformnál – való foglalkozás nem valószínű, ugyanis a megélhetési forrás biztosításához minden bizonnyal egy hónapban tizenöt napnál több munkanapra van szükség. Azonban, ha a platformmunkás több platformnál dolgozik egyszerűsített foglalkoztatás keretében, akkor akár az is előfordulhat, hogy egy évben több mint kilencven napot dolgozik így, hiszen ezt a korlátot munkáltatónként kell érteni. A platformmunkások számára ebben a jogviszonyban az

[145] Homicskó, Árpád Olivér: Az Ipar 4.0 hatása a társadalombiztosításra. In: Homicskó, Árpád Olivér – Lóth, László – Kovács, Róbert (szerk.): *Ipar 4.0 : jogi-társadalmi-gazdasági kihívások és válaszok*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2019. 293–300. o.
[146] Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye (2020) 1.5 pont
[147] 2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről, 2.§ (1) bekezdés
[148] Tbj. 6. § (1) bekezdés d) pont
[149] Farkas Petra: A régi KATA és az új KATA közti főbb különbségek. https://ado.hu/ado/a-regi-kata-es-az-uj-kata-kozti-fobb-kulonbsegek/ Nagyné Varga Mária: KATA változás 2022 – alternatívák. https://wisen.hu/2022/07/13/kata-valtozas-2022-alternativak/
[150] 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról (a továbbiakban: Szja tv.), 49/B. §
[151] Szja tv. 50. §
[152] Foodora: Adózási kisokos. https://futarhub.hu/info/adozasi-kisokos/hu
[153] Farkas Petra: Az átalányadózó egyéni vállalkozóra vonatkozó járulék és szociális hozzájárulási adó szabályok. https://ado.hu/ado/az-atalanyadozo-egyeni-vallalkozora-vonatkozo-jarulek-es-szocialis-hozzajarulasi-ado-szabalyok/
[154] Tbj. 6. § (1) bekezdés

jelentheti a „buktatót” a szociális ellátásokhoz való hozzáférésben, hogy a munkavállalót nem terheli társadalombiztosítási járulékfizetési, és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség, tehát annak „gyümölcseit” sem szedheti.[155] Csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot.[156]

2.3 Jogalkalmazási gyakorlat

A szabályozási környezet feltárásánál végezetül szükséges kitérni a jogalkalmazási gyakorlat elemzésére. Elsőként a hazai – igen szűk körű – gyakorlatot tekintem át, majd pedig a nemzetközi döntések főbb jellegzetességeit emelem ki.

2.3.1 Hazai gyakorlat

A nemzetközi gyakorlattal ellentétben a hazai ítélkezés még csak napjainkban kezd el kialakulni. Jelenleg egy jogerős döntésről van érdemi információ (lásd alább). Emellett pedig egy benyújtott kereset lelhető fel, amelytől azonban a felperes a későbbiekben elállt és a Törvényszék az eljárást megszüntette.[157] Ez utóbbi esetben a felperes platformmunkás a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeinek megfizetése iránt terjesztett elő keresetlevelet. Tehát elsőként a munkaviszony fennálltát kellett volna bizonyítania a felperesnek (aminek nem tudott eleget tenni), majd sor kerülhetett volna a jogellenes megszüntetés vizsgálatára. Azonban a felperes elállt a keresettől, mert a Törvényszék nem is jutott el a munkaviszony megállapításáig, tekintettel a felek szerződéskori akaratára. Érdekes módon azon logika mentén indult el az ügy értelmezése, hogy a felperes több héten keresztül tanulmányozhatta az ÁSZF-ben felsorolt specifikumokat, így a szerződés megkötésekor maga is a polgári jogi szerződést óhajtotta. Munkaviszony tényére akkor gondolt először, mikor nem megfelelő magatartása miatt azonnali hatállyal – indokolás nélkül – a megbízási jogviszonyát megszüntették.

A magyar bírói gyakorlatban nagy horderejű és történelmi döntés született 2023 tavaszán. A Debreceni Ítélőtábla meghozta az első jogerős döntést[158] egy platform dolgozó jogviszonyminősítésével kapcsolatban. A kereseti kérelem szerint a felperes három hónap vonatkozásában (2019. október 17. – 2020. január 15.) kérte a munkaviszony megállapítását heti negyven órás általános munkaidő figyelembe vételével, havi bruttó 161 000 (százhatvanegyezer) forint alapbér mellett. A tényállás tulajdonképpen a tipikus platform munkavégzés jegyeit tartalmazta. Tehát a dolgozó egy alkalmazáson keresztül tudta az alperes által egy hétre előre megadott időszakokra (aktív periódusokra) jelentkezni 2, 4 vagy 8 órás időtartamokra. 8 órás időszak vállalása mellett 30 perc óradíjjal biztosított szünet állt rendelkezésre a futárok kérése esetén. Díjazásként 1000 forintos órabér és ún. címpénz járt. A futárnak egyéni vállalkozói engedéllyel kellett rendelkeznie a munkavégzéshez. A Megbízási Keretszerződés Különös Szerződési Feltételei aláírásával a felperes vállalta, hogy az ételrendeléseket az alperes utasításaival összhangban kiszállítja és az alperes rendelkezésére áll az aktív időszakokban. Az alperes biztosította az arculati elemet tartalmazó melegen tartó táskát és ruhadarabot, emellett saját telefont

[155] Efo. 8. § (3) bekezdés b) pont
[156] Efo. 10. § (1) bekezdés b) pont
[157] Az ügy főbb paramétereiről egy munkaügyi bíró nyilatkozott, azonban hivatalosan idézhető anyag nincs a tárgyalásról. Ügyszám: 8.M.71076/2021/27.
[158] Mf.50063/0222/7.

és saját gépjárművet kellett használni. Lényeges elem, hogy a felperes meghatalmazást adott az alperesnek, hogy a számlázz.hu felületen belépen a fiókjába, és a felperes nevében számlát állítson ki. Az alperes a futárokat hetente kategóriákba sorolta be (1-5-ig). A rangsor kialakításában mérvadó volt, hogy a futár milyen pontosan jelentkezett a munkára, hány címet vitt el, mennyit utasított vissza.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Arra a következtetésre jutott, hogy a felek között a megbízási jogviszonyra jellemző mellérendeltség érvényesült.[159] Emellett a bíróság azt nem tudta megállapítani, hogy a besorolás, a rangsor, a futárok értékelése az alperesnél döntően jutalmazó-büntető jellegű lett volna.[160] A felperes hiába volt köteles személyesen ellátni a munkát, ez nem tekinthető önmagában döntő jelentőségűnek az ítélet szerint.[161]

A felperes fellebbezését követően az Ítélőtábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy a felperes munkaviszonyban állt az alperesnél. Az ítélet részletesen és pontosan végig vette a 7001/2005. (MK. 170.) FMM-PM együttes irányelvben foglalt minősítő jegyeket. Az elmúlt években, évtizedekben kevés olyan – a jogviszony minősítésével foglalkozó – ítélet olvasható, ami ennyire akkurátusan indokolja és érveli a döntését. Ezáltal is érezhető, hogy az Ítélőtábla is tisztában volt a döntés jelentőségével. Az ítélet részletes tartalmával ehelyütt nem kívánok foglalkozni, csak a legfontosabb megállapításokat emelem ki. Az Ítélőtábla megállapította, hogy a felperes által ellátott feladatokat az alperes ténylegesen munkakörként határozta meg. A felperes személyesen volt köteles ellátni a feladatait. A döntés szerint a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség, a munkavállalót pedig rendelkezésre állási kötelezettség terhelte. Az Ítélőtábla azt is kiemelte, hogy a felek között alá-fölérendeltségi viszony állapítható meg. Az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog tekintetében az ítéletben megállapított körülmények alapján az alperes a felperes felett a hivatkozott jogokat gyakorolta. A munka díjazását teljesen egyoldalúan az alperes határozta meg. A bíróság álláspontja szerint az felperes integrálódott az alperes szervezetrendszerébe.[162]

A vizsgált körülmények alapján személyes véleményemként egyet tudok érteni az Ítélőtábla döntésével. Ennek ellenére álláspontom szerint a platformmunkások általánosságban véve nem tartoznak a munkavállalói fogalom alá. Nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt sem, hogy a munkajogviszony megállapítása még számos gyakorlati, mindennapos munkajogi kérdést vet fel. Például, hogyan lehet kiadni egy platformmunkás esetében a szabadságnapokat? A jelenlegi rendszer szerint a „rendelkezésre állást" heti bontásban kell megadniuk a futároknak. Tehát csak az adott héten tisztázott, hogy mikor fog dolgozni a munkavállaló, így csak ezekre a „beosztott munkanapokra" adhatná ki a munkáltató a szabadságot. De ebben az esetben nem tudna érvényesülni az Mt. azon szabálya, miszerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.[163]

2.3.2 Nemzetközi gyakorlat

A hazai gyakorlattal összehasonlítva, a nemzetközi (akár EU-s, akár globális szintű) jogalkalmazás igen széleskörűnek tekinthető. Egészen 2017-től kezdődően megjelentek a platformmunkások igényei a nemzeti bíróságok előtt. A keresetekben a dolgozók jellemzően annak megállapítását kérték, hogy a

[159] Mf.50063/0222/7. sz. ítélet [48] pontja
[160] Mf.50063/0222/7. sz. ítélet [43] pontja
[161] Mf.50063/0222/7. sz. ítélet [41] pontja
[162] Mf.50063/0222/7. sz. ítélet [103]-[123] pontjai
[163] Mt. 122. § (4) bekezdés

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. Számos ítélet áttekintését követően egy dolog rajzolódik ki biztosan, mégpedig a bíróságok bizonytalansága (analóg módon élve „az egyetlen állandó a változó” kifejezéssel). Érdekes módon ugyanazon országban, ugyanazon platform vonatkozásában eltérő ítéletek is születtek. Egyelőre nem igazán lehet egy egységes, koherens irányvonalat, ítélkezési gyakorlatot, trendet megállapítani. Tehát azt gondolom, hogy hazánkban az ítélkezési gyakorlat a jelenlegi egy darab jogerős ítélettel fényévekre van a következetes gyakorlat kialakításától (persze ha erre egyáltalán szükség lesz).

A nemzetközi döntésekben nagyszámban ugyanazokat a faktorokat, körülményeket vizsgálták, mint ami Magyarországon is meghatározza a munkaviszony fennálltát. Így felmerült a szerződéses alárendeltség, a munkavégzés önálló jellege; a személyes munkavégzési kötelezettség; a platform szervezetrendszerébe való beépülés; a „munkarend” platform általi meghatározása; a teljesítmény meghatározása és értékelése; a bérezés milyensége; a munkavégzés ellenőrzése; a jogviszony megszüntetésének módja; a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség; a munkaeszköz biztosítása; a kockázatviselés kinek az oldalán merül fel; a szerződés elnevezése és a munkakör.

Az alábbi – általam korábban készített – táblázat szemlélteti, hogy a hivatkozott faktorok nem alkalmasak a jogviszony egyértelmű minősítésére. Természetesen a nemzeti gyakorlat, szabályrendszer és az adott platformnál való munkavégzés is eltérő, de az ítéletek mégis közös alapokon nyugszanak.

	Munkavállaló/*worker*	**Vállalkozó**
Ausztrália	Foodora[164]	Uber[165]
Brazília	Uber[166]	Uber[167]
Egyesült Királyság	Uber[168] Pimlico Plumbers[169] City Sprint[170]	Deliveroo[171]
Chile		Uber[172]
Franciaország	Take Eat Easy[173] Uber[174]	Take Eat Easy[175] Uber[176]

[164] Fair Work Commission, Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd, 2018. november 16.
[165] Fair Work Ombudsman, Uber Australia investigation finalised. 7 June 2019
[166] 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Hebert Paula Martins v Uber, Andamento do Processo n. 0010801-18.2017.5.03.0180 - RTSum - 12/06/2017 do TRT-3.
[167] 7ª Vara Do Trabalho de Belo Horizonte, Artur Soares Neto v Uber, 0011863-62.2016.5.03.0137. 2017 január 30.
[168] Court of Appeal, Uber v Aslam & Others, [2018] EWCA Civ 2748. 2018. december 19.
[169] Supreme Court United Kingdom, Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith, [2018] UKSC 29. 2018. június 13.
[170] Employment Tribunal of London, Ms M Dewhurst v. Citysprint UK ltd., 2202512/2016. 2017. január 5.
[171] High Court of Justice Queen’s Bench Division Administrative Court, Independent Workers’ Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Limited T/A Deliveroo, [2018] EWHC 3342. 2018. december 5.
[172] Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago,Thompson v Uber Chile Spa, Rit O 1388-2015, 2015. július 14.
[173] Cour de Cassation, Chambre sociale Arrêt n°1737. 2018. november 28.
[174] Cour de Cassation, Appeal no. S 19-13.316, 2020. március 4.
[175] Cour d’appel de Paris, S 17/00511. 2017. április 20.
[176] Conseil de Prud’hommes de Paris, Florian Ménard vs. SAS Uber France, Uber B V, N° RG: F 16/11460. 2018. január 29.

Hollandia	Deliveroo[177]	
Olaszország	Glovo[178]	Foodora[179]
Spanyolország	Deliveroo[180] Take Eat Easy[181] Glovo[182]	Glovo[183]
USA	O'Connor v Uber[184] Cotter v Lyft[185] Berwick v Uber[186]	Uber[187] Dynamex[188]

Tehát összegezve az ítéletek tapasztalatait, megállapítható, hogy – habár sokkal több döntés áll a rendelkezésre, mégis – vegytiszta, teljesen egyértelmű irányokat nem lehet azonosítani.

[177] Rechtbank Amsterdam, 7044576 CV EXPL 18-14763. 2019. január 15.
[178] Sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubbl. il 24/11/2020
[179] Corte di Appello di Torino, Sentenza n. 26/2019, RG n. 468/2018. 2019. január 11. Cass. 24/01/2020 n. 1663., 2020. január 24.
[180] Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, Sentencia Nº 244/2018. 2018. június 1.
[181] Juzgado de lo Social núm.11 de Barcelona, Senténcia Nº 213/2018. 2018. május 29.
[182] Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, Sentencia Nº 128/19, 2019. április 3. Sentencia del Tribunal Supremo de Espana, Senzencia Nº 805/2020. 2020. szeptember 25.
[183] Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, Sentencia Nº 205/2019. 2019. május 29.
[184] United States District Court Northern District of California, O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.
[185] United States District Court Northern District of California, Cotter v. Lyft, No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.
[186] California Labor Comissioner, Berwick v. Uber Technologies Inc. And Raiser, CGC-15-546378. 2015. június 16.
[187] National Labor Relations Board, 13-CA-163062, 14-CA-158833, 29-CA-177483. 2019. április 16.
[188] Supreme Court of California, No. BC332016, Dynamex operations West, Inc y Charles Lee et al. 2018. április 30.

3. SZAKPOLITIKAI, SZABÁLYOZÁSI JAVASLATOK MEGFOGALMAZÁSA

A Bizottság Irányelv Javaslata a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról mindenképpen pozitív lépésnek tekinthető a szabályozás tekintetében. Azonban a Javaslat tartalma egyáltalán nem élvezi a döntéshozók egyöntetű támogatását. Várhatóan jövő héten (2023. június 12-13-án) Luxemburgban a miniszterek újra nekifutnak az általános megközelítés („general approach") elfogadásának. A jogalkotási eljárás folyamata is tükrözi, hogy nincs teljes egyetértés a témában. 2022. május 10-én az Európai Parlament nyilvánosságra hozta az irányelvvel kapcsolatos jelentéstervezetét. A platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv-tervezetről az EPSCO Tanács (Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács) 2022. június 16-i ülésén előrehaladási jelentést fogadtak el a miniszterek. Csehország a 2022. december 8-i EPSCO tanácson általános megközelítésre terjesztette elő a dossziét, azonban minősített többségi támogatás hiányában az irányelv-javaslat tárgyalása folytatódott a svéd Elnökség alatt. Az Európai Parlament 2023. február 2-án elfogadta első olvasatos álláspontját.

A legélesebb kritika, amivel az Irányelv Javaslat illethető, hogy a munkajogviszony vélelmezésével tulajdonképpen nem oldódik meg a fennálló probléma. Hiszen a vélelmet vagy bíróságnak, vagy hatóságnak kell megállapítania (nemzeti szabályozástól függően, hogy kinek van rá jogosultsága). Tehát a dolgozónak ugyanúgy eljárást kell kezdeményeznie, melynek során a bíróságra van bízva a kérdés megítélése. Igaz, hogy valamelyest könnyebb helyzetben lenne egy dolgozó, hiszen a felsorolt öt ellenőrzést alátámasztó szempont közül kettőnek kell fennállnia és nem kellene végig venni a minősítőjegyeket.

Tehát álláspontom szerint az Irányelv Javaslat elfogadása, majd átültetése a hazai jogba nem kezelné teljesen a platform munkavégzés problémáit. Ez a megoldás szűken csak a munkaviszony megállapítására fókuszál és valójában ugyanúgy a jogalkalmazásra bízza a döntést, mint ahogy a jelenlegi körülmények között is van. A Javaslat megoldásával ellentétesen természetesen az sem lenne megfelelő szabályozás, ha minden platformmunkás esetében jogszabály mondaná ki a munkaviszonyon létét, hiszen egyértelműen nem állnak fent a feltételek minden esetben.

Ha az Irányelv a Javaslat jelenlegi formájában – vagy akár módosításokkal – elfogadásra kerül, akkor Magyarországnak is a meghatározott időn belül át kell ültetnie a hazai jogrendbe. Véleményem szerint a dolgozók munkakörülményeinek javítását az szorgalmazná, ha nem pusztán a leendő Irályelv minimum követelményeit alkalmaznánk, hanem figyelembe véve a szabályozás szellemiségét minél pontosabban és célzottabban kerülnének be a jogszabályokba a rendelkezések. *Berke* megállapítása szerint[189] a platform-munkavállalókra vonatkozó szabályokat az Mt.-ben lenne érdemes elhelyezni, mint speciális rendelkezéseket. Viszont a platformalapú munkát végző személyeket (akik a nem munkavállalói csoport) az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek méltánytalan eljárásaitól védő rendelkezéseket az Mt.-n kívül lenne szükséges szabályozni.

Hazánkban a Foglalkoztatás Felügyeleti Hatóságnak lehetősége van a foglalkoztatásra irányuló jogviszony minősítésére.[190] Amennyiben a Hatóság ilyen területű működése gyakori, hatékony és következetes lenne, az ilyen irányú jogviszonyminősítés is hozzájárulna a platformmunkások munkakörülményeinek javításához.

[189] Berke (2023)

[190] 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről, 3. §

A platform munkavégzés szabályozásakor lényeges lenne a *szakpolitikai koordinációt*, mint elvet, eljárást alkalmazni. Látható, hogy az új típusú munkavégzés számos ágazatot és területet érint, a munkajog csak egy a sok közül. Holisztikus szemlélet mentén hasznos lenne áttekinteni és egyeztetni többek között az adózási, társadalombiztosítási, információ technológiai, szociológiai, illetve államháztartási szempontokat is.

A vonatkozó jogszabályalkotásból nem lehet mellőzni a *társadalmi egyeztetés* szükségességét. Ahogy a jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételről szóló a 2010. évi CXXXI. törvény kimondja, társadalmi egyeztetésre kell bocsátani a törvény, a kormányrendelet, a miniszteri rendelet tervezetét és indokolását.[191] Ennek legfőbb célja, hogy a lehető legtöbb vélemény becsatornázásával és mérlegelésével megalapozott jogszabályok születhessenek.[192] Emellett a konzultáció, mint eszköz alkalmazása is elengedhetetlen. A *Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának* (VKF) célja többek között a versenyszféra munkavállalói, munkáltatói érdekképviseleteinek és a Kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások kialakítása, információk cseréje és szabályozási javaslatok megtárgyalása. A VKF, mint háromoldalú konzultatív, véleményező és javaslattevő fórum, szervezeti keretet biztosít a versenyszféra országos munkaadói, illetve munkavállalói szereplőinek, valamint a Kormánynak, hogy rendszeres egyeztetéseket folytassanak a munkabéke megőrzése érdekében. Hasonló feladatú, de szélesebb konzultációra hivatott szervezetként a *Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot* (NGTT) is meg kell említeni. A Tanács a gazdaság és a társadalom fejlődését érintő átfogó ügyek, a kormányzati ciklusokon átívelő nemzeti stratégiák megvitatására, valamint a harmonikus és kiegyensúlyozott gazdasági fejlődés, illetve az ehhez illeszkedő szociális modellek kidolgozásának és megvalósításának előmozdítására létrejött, az Országgyűléstől és a Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő és tanácsadó testület, a munkaadói és munkavállaló érdekképviseleti szervezetek, a gazdasági kamarák, a nemzetpolitika területén tevékenykedő civil szervezetek, a tudomány és a művészet hazai és határon túli magyar képviselői, valamint a bevett egyházak közötti társadalmi párbeszéd legátfogóbb, sokoldalú konzultatív fóruma.[193] Összegezve, a fent említett eszközök, intézmények hozzájárulhatnak a platform munkavégzés szabályozásának megfelelő kialakításához.

[191] 2010. évi CXXXI. törvény a jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételről, 5. § (1) bekezdés
[192] Vértesy László: Társadalmi egyeztetés. https://lexikon.uni-nke.hu/szocikk/tarsadalmi-egyeztetes/
[193] 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról 2.§ (1) bekezdés