Jog és Állam

40. szám

Jog és Állam

40. szám

Rácz-Antal Ildikó

A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire

Budapest, 2022

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

© Szerző, 2022

A Jog és Állam sorozat szerkesztőbizottságának tagjai:

Prof. Dr. Domokos Andrea – Dr. habil. Homicskó Árpád Olivér
Prof. Dr. Miskolczi-Bodnár Péter – Prof. Dr. Rixer Ádám
Dr. habil. Szuchy Róbert

A tanulmányt lektorálta:

Kun Attila Sándor

Sorozatszerkesztő:

Dr. habil. Homicskó Árpád Olivér

Olvasószerkesztő:

Nagy Lenke

ISBN 978-615-5961-83-0
ISSN 1787-0607

Kiadja a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara
Felelős kiadó: Prof. Dr. Miskolczi Bodnár Péter, dékán

A kiadvány nyomdai munkálatait előkészítette:
Patrocinium Kiadó

Tartalomjegyzék

Köszönetnyilvánítás 9
I. Bevezető 11
1. A munka jövője 14
1.1 A munka, mint teljesítendő feladatok összessége 15
1.2 A munka(társadalom) vége, vagy nyitottabbá válása? 18
1.2.1 The end of work 18
1.2.2 Open work 22
1.3 A célorientált megközelítés 23
2. Gazdasági táptalaj a digitalizációhoz 26
II. Általános alapvetések 30
1. A digitalizáció rendszere 31
1.1 Felmerülő fogalmak 31
1.1.1 A gazdaságra vonatkozó fogalmak 32
1.1.2 A munkavégzésre vonatkozó fogalmak 38
1.1.3 Saját fogalmak megalkotása 41
1.2 Adatok, statisztikák 42
2. Az Európai Unió válaszai 44
2.1 Autonóm keretmegállapodás a digitalizációról 52
2.2 Az Európai Parlament állásfoglalása a platform munkáról 54
2.3 A Bizottság hatásvizsgálata a platform munka szabályozásáról 55
2.4 Irányelv tervezet 57
3. Részkonklúzió 60
III. Platform munka 62
1. Individuális aspektusok – A munkavállaló fogalma és a klasszifikáció 63
1.1 A munka digitalizációja 64
1.2 A platform munka szereplői 68
1.2.1 Új típusú munkavégzők: a platform munkások 68
1.2.2 Új típusú foglalkoztatók: a platformok 69
1.2.3 Fogyasztók 71

1.3. A platform munkások osztály(ozás)a 72
1.3.1 A klasszifikációs pro és kontra lista 74
1.3.2 Megoldási lehetőségek 88
1.3.3 Klasszifikáljunk vagy sem? 100
1.4 Részkonklúzió – A munkajogi szabályozás paradigmaváltása? 101
2. Kollektív aspektusok – A platform munkások kollektív jogainak érvényesítése 103
2.1 Okok, alapproblémák körvonalazása 104
2.1.1 A platform munkások igényei 105
2.1.2 Nemzetközi követelmények 106
2.2 A kollektív jogok érvényesülése, hatálya 111
2.2.1 Szerződéskötési képesség 112
2.2.2 EUB 113
2.2.3 Akadályok és azok áttörés 117
2.3 A munkaügyi kapcsolatok dinamikájának válaszai a platform munkavégzés kihívásaira 120
2.3.1 Új szervezkedési formák 120
2.3.2 „Kollektív" megállapodások 126
2.3.3 A szakszervezetek jövője a platform gazdaságban 130
2.3.4 Jövőbeli feladatok 131
2.4 A platform munkások megmozdulásai 133
2.5. A foglalkoztatással összefüggő jogok mint alapvető emberi jogok? 136
2.6 Részkonklúzió 140
3. Hazai helyzetkép 142
3.1 A magyar kiindulási pont – alapvető, strukturális akadályok 142
3.2 Kezdetleges történések 145
3.2.1 A magyar Uber sztori 145
3.2.2 ClickforWork 147
3.2.3 ROKSH 148
3.3 Kezdetleges válaszok 149
3.3.1 Kormányzati kezdeményezések 149
3.3.2 Szakszervezetek 152
3.3.3 Kutatások 153

3.3.4 „Önszerveződések” 156
3.4 Munkajogi keretek, működési lehetősége 162
3.4.1 Munkajogviszony 163
3.4.2 Önálló vállalkozó 166
3.5 Részkonklúzió 167
IV. Sztenderd munkaviszonyra gyakorolt hatás 169
1. Munkaidő – az állandó elérhetőség problematikája 171
1.1 Bevezető gondolatok az állandó elérhetőség kérdéséről (munkaidő vagy sem?) 171
1.2 Változó munkakörülmények – változó védelmi garanciák 174
1.3 Szabályozási megoldások 177
1.3.1 Törvényi szintű szabályozás 177
1.3.2 Vállalati szintű önszabályozó modell – Németország 185
1.3.3 Az USA „hibrid”szabályozási megoldása 188
1.3.4 Bírói elismerés – Luxemburg 190
1.4 Elméleti kérdések 190
1.5 Kapcsolódó jogterület – munkaegészségügy 192
1.6. Részkonklúzió 194
2. A munkáltató hatalmi jogosítványai – Az algoritmizált döntések dilemmái 196
2.1 Gyakorlati példák 199
2.1.1 Platform munka 199
2.1.2 Tradicionális munkaviszony 204
2.2 Munkajogi kihívások és többletgaranciák igénye 207
2.2.1 Munkajogi problémakörök és dilemmák 207
2.2.2 Szabályozási igények 210
2.3 Főbb dogmatikai hatások 214
2.4 Részkonklúzió.....217
3. Munkaeszköz - BYOD 219
3.1 A BYOD jelentése 220
3.2 Munkajogi kérdések 222
3.2.1 A használat alapja 222
3.2.2 Tételes jogi kérdések 224
3.3 Munkaegészségügy – újszerű kockázatok 226

4. Munkaegészségügy – újszerű kockázatok 227
4.1 Kockázatok és lehetőségek 227
4.1.1 Negatív következmények 228
4.1.2 Pozitív hatások 230
4.2 Platform munka 231
4.3 Munkajogi kérdések és kihívások 232
4.3.1 A felelősség és a kockázatértékelés logikájának átértékelési igénye 233
4.3.2 Az Európai Unió irányvonala 235
4.4 Részkonklúzió 236

V. Összegzés 239

VI. Irodalomjegyzék 246
1. Joganyagok 246
2. Esetjog 248
3. Szakirodalom 250
4. Egyéb források 271

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretném megköszönni témavezetőm, Prof. Dr. Kun Attila sokéves támogatását és feltétel nélküli segítségét. Nélküle nem született volna meg ez a tanulmány, hiszen a témát övező kezdeti bizonytalanság mellett is folyamatosan bíztatott. Doktori tanulmányaim alatt nagyon sok szakmai ötlettel gazdagított, és olykor – a PhD kutatásokban talán természetesnek mondható – szerzői kétségeimben is emberlieg támogatott.

Emellett szeretném még megköszönni Dr. Gyulavári Tamás segítségét is, akivel az egyes fejezetek, témák vonatkozásában közösen tudtam gondolkozni, megvitatni egy-egy kérdést. Így kritikai észrevételeivel hozzájárult a tanulmány formálódásához.

Hálával tartozom még férjemnek, családomnak, akik végig kísértek és támogattak ezen a hosszú kutatói munkán.

Végezetül, de nem utolsó sorban köszönöm a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolának, hogy lehetővé tették a tanulmányaim folytatását. Valamint a kutatásomat támogató valamennyi szervezetnek, akik ösztöndíjjal segítették a munkámat.

I. Bevezető

A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire című monográfiában (amely egyben a doktori kutatásom is) elsődlegesen a nemzetközi szakirodalom lehető legteljesebb áttekintésén keresztül kívánok elemzést nyújtani a meghatározott tárgykörben. Ennek elsődleges oka, hogy – a téma újszerűségének köszönhetően – egyelőre a magyar szakirodalom igen szűkös forrásokkal rendelkezik (mely utóbbiakat viszont igyekeztem maradéktalanul feldolgozni). Ezért legfőképpen angol nyelvű, valamint olasz és francia szakirodalom került áttekintésre, egyrészt a hazai szakmai diskurzusba való bevezetés, másrészt a hazai viszonyokra való interpretálás szándékával. Emellett hangsúlyozandó, hogy a releváns nemzetközi szervezetek (úgy, mint az Európai Unió egyes intézményei, az ILO), továbbá a szakterület prominens kutatóintézetei, „think tank"-jei (például az Eurofound, valamint számos kutatóintézet, ETUI, stb.) hivatalos anyagainak széleskörű szinopszisának is tekinthető a jelen tanulmány.

A címben megfogalmazott „alapintézmények" – amelyek tekintetében a digitalizáció hatását vizsgálom – azokat a lényeges elemeket, jogintézményeket fedik le, amelyek a munkajogi szabályozás, a munkajogviszony lényeges és központi elemeit képezik. Úgy, mint maga a munkaviszony, munkavállaló, munkáltató fogalma és ezekkel kapcsolatban a munkaidő, munkáltatói jogosítványok stb. egyéni és kollektív aspektusokban. Az elemzett jogintézmények kiválasztásának oka, hogy ezeken a területeken jelenik meg talán legélesebben a technológiai fejlődés által generált rendszerszintű hatás.

A fenti anyagok áttekintését követően egyértelművé vált számomra, hogy az egyes dokumentumokban használt kifejezések sok esetben keverednek, nem azonos tartalommal kerülnek használatra. Ezért az értekezés igen jelentős fogalomtisztázó céllal is rendelkezik. Ezzel kapcsolatban elmondható, hogy alkalmazásra kerül egy ún. „szótár", ami rávilágít az innovatív trendek és a hagyományos kifejezések szemantikai dilemmáira. Mindez egy megfeleltetési, „fordító" kulcsnak tekinthető, ami megmutatja, hogy a platform-gazdaság milyen terminológiai csavarral, „trükkökkel" értelmezi át a munkajogi fogalmakat, pragmatika-elemeket. A kutatás módszertanával kapcsolatban megemlítendő, hogy számos (körülbelül hat-nyolc) célzott szakmai kutatási interjú tartalma is felhasználásra került egy-egy következtetés leírásában. A tanulmány e körben épít olyan

kapcsolódó kutatások eredményeire, interjúira is, amelyekben az utóbbi években részt veszek, részt vettem.[1]

A tanulmány helyenkénti multidiszciplináris igénye és jellege tagadhatatlan, azonban annak egésze elsősorban és fókuszáltan a munkajogi kihívásokra és releváns kérdésekre összpontosít. Egyértelműnek mutatkozik, hogy a témakört lehetetlen kiszakítani a szociális, gazdasági környezetéből, és mint egy különálló jogi kérdést vizsgálni.

A fentiek tükrében az értekezés a bevezető részben röviden elemzi a munkajogi szabályozás célját (illetve annak a digitalizáció kontextusára való interpretálhatóságát), annak érdekében, hogy azt szem előtt tartva lehessen értelmezni az évezred újtípusú kihívásait. Valamint röviden összefoglalja az ehhez a fejlődéshez vezető és kapcsolható gazdasági elméletek munkajogi vonatkozásait. Kétségtelen és vitathatatlan a kutatási téma kapcsolódása a „*non-standard*" – nem szokványos,[2] a „*casual work*" – alkalmi munka[3], és a „*precarious work*"[4] – bizonytalan foglalkoztatás munkavégzési formákkal,

---

1 Rézler Gyula Alapítvány 2018/2019. tanévre szóló ösztöndíjas kutatása. Ennek keretében készült publikáció: Rácz Ildikó: A munkaügyi kapcsolatok, a munkát végző személyek kollektív jogainak érvényesülése a digitalizáció korszakában. i-Rel – Smarter industrial relations to address new technological challenges in the world of work, VS/2019/0081. New Employment Forms and Challenges to Industrial Relations – Reference: VS/2018/0046 Improving expertise in the field of industrial relations, https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/newefin/newefin-project.html. Eötvös József Kutatóközpont (Nemzeti Közszolgálati Egyetem) egyéves kutatói pályázatának elnyerése, kutatási téma: A technológiai fejlődés következményei a munkajogban, 2020. január-december. Ösztöndíj elnyerése 2019. március-június közötti időszakra, a Campus Mundi gyakornoki programjának keretén belül a PhD kutatás fejlesztésére, megvalósítási helyszín: Bergamo, Róma, Olaszország.

2 Eurofound: New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (2020. 12. 14)

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

4 Lásd bővebben: Kenner, Jeff – Florczak, Izabela – Otto, Marta (eds.): *Precarious Work – The Challenge for Labour Law in Europe*. Cheltenham, Edward Elgarn Publishing, 2019.

hiszen például a platform munka akár ezek részeként is értelmezhető. Azonban a tanulmány megírása során szándékosan nem tértem ki ezeknek az elemzésére, hiszen az említett témákban már nagyívű tanulmányok születtek. Ezért célom volt a digitalizációt olyan keretben (is) vizsgálni, ami egy újfajta megközelítést jelenthet.

A tanulmány következő fejezete (II. fejezet) kontextualizáló igényű amennyiben elsőként a használt fogalmak meghatározása és letisztázása történik, majd adatokat, statisztikai mutatókat hoz a digitalizációval kapcsolatban. Emellett itt kerül sor továbbá az EU égisze alatt ezidáig megalkotott tárgybani, alapvető szakpolitikai, hivatalos dokumentumok bemutatására, elemzésére és egy esetleges EU-s szabályozási irány felvázolására (tekintettel arra, hogy hazánkat is ez a szabályozási közeg befolyásolja leginkább). Az EU vonatkozó szabályozási keretrendszere azért kerül ehelyütt leírásra, mert – tágabb értelemben – a digitalizáció rendszerét érintő szabályozási igény csak ezen a „fronton" került napirendre. Ezért mindenképpen lényegesnek tartottam, hogy általános jelleggel e fejezetben elemezzem az EU digitalizációs szakpolitikai lépéseit, ezzel egy teljesebb keretet és objektívebb meghatározást adva a kutatásomnak.

Ezt követően a III. fejezet – ami az egész tanulmány magját adja – a platform munkavégzés individuális és kollektív munkajogi kérdéseivel foglalkozik. Az előbbi esetben fő forrásként az esetjog összehasonlító jellegű feldolgozása emelhető ki (következetes egyéni szempontrendszer mentén), míg az utóbbiban az esettanulmányok, legjobb gyakorlatok dogmatikai alapú elemzése a mérvadó. Majd a hazai helyzetkép feltárása következik, aminek célja egy pillanatkép bemutatása a magyar (jog)rendszer és munkaügyi kapcsolatok lehetséges válaszainak tekintetében. Szükséges azt leszögezni, hogy utóbbi alfejezetnek nem szándéka az egyes résztémákban való elmélyülés (ugyanis ezek már több esetben is kidolgozásra kerültek), hiszen a nemzeti helyzet értékelése kevésbé hangsúlyos az értekezés szempontjából.

Az utolsó nagyobb lélegzetvételű rész (IV. fejezet) a digitalizáció tradicionális munkajogviszonyra gyakorolt egyes meghatározó, már kimutatható hatásait tárja fel, úgy, mint a munkaidő, a munkáltató hatalmi jogosítványai (utasítás, ellenőrzés, teljesítményértékelés), a munkaeszközök, a munkaegészségügy vonatkozásában.

Az olvasóban kérdésként merülhet fel, hogy miért pont ezek az elemek képezik a kutatás tárgyát, vagy adott esetben hiányolhat egy-két szempon-

tot (társadalombiztosítási kérdések, adatvédelem, stb.). Azonban meg kell jegyeznem, hogy a jelenlegi helyzet, ami azt jelenti, hogy – a szó szoros értelmében – napról napra újabb információk, bírósági döntések, szakmai állásfoglalások látnak napvilágot, célszerű azokkal a problémákkal foglalkozni, amelyek a legjelentősebbnek, rendszerszintűnek, dogmatikai súlyúnak bizonyulnak a munkajogi szabályozás körében. Ezért vállalkoztam a fent felsorolt kérdések elemzésére, amelyek álláspontom szerint jelenleg a leghangsúlyosabbnak mutatkoznak. Emellett természetesen azt is le kell szögezni (mintegy kutatási limitációként), hogy nehézkes egy ennyire szerteágazó, mozgásban lévő téma fonalait elvágni egy adott ponton és meghúzni a határt a vizsgálódás tekintetében.

Végezetül megemlítendő, hogy a kutatás tudatosan nem tartalmaz történeti felvezető részt, valamint mély magyar munkajogi elemzést, hiszen a tárgykör alapvető jellegéből adódóan ezek a szempontok jelenleg nem létez(het)nek, hiszen hazai környezetben még sokkal kevésbé kiforrott a technológiai fejlődés bekúszása a munkavégzés taglalt területeire.

1. A munka jövője

Az alábbi fejezet olyan alapvető elméleti tételeket villant fel röviden, amelyeket a tanulmány vezérfonalaiként használok. A vonatkozó szakirodalom alapos elemzését követően az általam „paradigmaként" elfogadott alaptételek a következők szerint összegezhetők. Amellett, hogy a tanulmány alapvetően a digitalizáció által generált specifikus munkajogi kérdésekkel foglalkozik, első központi kérdésnek tekinti a munkajogi szabályozás eredeti célját, és a munkajog célirányú értelmezését („purposive approach"[5]), illetve az újszerű kihívások ennek való megfelel(tet)ési igényét. Másodsorban alapvetésként fogadom el azt a gondolatot is, miszerint a „munka" minden körülmény között munkavégzésnek fog minősülni, függetlenül annak jogi/nyelvi besorolásától (kifejezetten utalva itt az újtípusú munkavégzési formákra: gig, task, hakni, stb.).[6] Márpedig, ha „függő" elemeket tartalmazó „munkáról" beszélünk, ott a fentebb említet „purposive approach" értelmében valamiféle

5 Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2016.

6 Prassl, Jeremias: *Humans as a Service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford, Oxford University Press, 2018.

munkajogi védelem is indokoltnak tűni. Harmadrészt pedig, tekintettel a munkavégzés formáinak mind fokozottabb differenciáltságára, sokszínűségére, fragmentáltságra, indokoltnak tűnik, a szakirodalomban is sok irányból megfogalmazott,[7] alapvető, univerzális védelmi rendszer kiépítésének az elmélete, amely lényegében jogállástól függetlenül biztosíthat alapvető munkajogi védelmeket a munkát végzők számára (természetesen a védelem jellegében és mértékében lévő esetleges, indokolt eltérésekkel).

Mindennek fényében jelen alfejezet röviden összefoglalja a munkajog „célorientált" megközelítését annak érdekében, hogy az írás további részében ezt szem előtt tartva lehessen értelmezni az évezred újtípusú kihívásait. Elsőként leírásra kerül, hogy mit is jelent a munka kifejezés, a fogalom milyen tartalmi változásokon ment keresztül. Ugyanis ebben az elméleti keretben van lehetőség arra, hogy tovább menve meghatározásra kerüljön a technológiai fejlődés által alakított azon trendek köre, amelyek a munka fogalmával kapcsolatosak. Ezt követően felvázolom a munka jövőjével összefüggő két elmélet: a „the end of work" és az „open work" elképzelést. A továbbiakban pedig a fejezet röviden összefoglalja a munkajogi szabályozás elsődleges indokait, összevetve napjaink változásaival.

1.1 A munka, mint teljesítendő feladatok összessége

Mindenekelőtt érdemes egy rövid kitérőt tenni a munkának, mint egyszerű cselekvésfolyamatnak a nyelvtani jelentésére és annak fogalmi változására.[8] Alapvető feltevés, – kifejezetten jogi értelemben – hogy a munka az az ellenérték fejében végzett valamilyenfajta fizikai tevékenység. Azonban a munka nem egyszerűen csak azt a tartalmat foglalja magába, hogy egy személy dolgozik és ezért akár díjazásban részesül, hanem egy többrétegű fogalmat takar. Nem lehet lekorlátozni a jelentését csupán teljesítendő feladatok összességére, hiszen a munka a társadalmi identitás, a társadal-

7 Univerzális garanciák a munkavégzéssel összefüggésben („*universal labour guarantee*"), ILO – Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future. Geneva, 2019. (35.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (2020. 12. 14.)

8 A munka szláv eredetű szó, eredeti jelentése: kín, gyötrelem, szenvedés, erőfeszítés, vesződség.

mi rang, jogok és kötelezettségek, a státusz, a beilleszkedés és elismertség fogalmait is magába zárja.[9] Az emberi élőlények a munkavégzéssel tudják formálni a világot, ez az elsődleges eszköze annak, hogy részt vegyenek a társadalmi életben és kifejezzék a személyiségüket. Egyes szerzők felosztása szerint a munkának négy funkciója választható el.[10] Az első természetesen a gazdasági szerep (azaz a megélhetés biztosítása), a másik három pedig társadalmi/pszichológiai természetű. Vagyis, a munka lehetőséget teremt az embereknek az interakciókra, másodszor lényeges jelentést ad az egyén személyiségének a forrásához, harmadrészt pedig fontos szerepet tölt be a társadalmi státusz elérésében.[11] Annak ellenére, hogy a társadalmi elégedetlenséget és zavargásokat sok esetben a munka(feltételek) nem megfelelő szintje adja, a társadalomban mégis nagyon fontos szerepet tölt be. Marx a munkát egyértelműen a hasznosság meglétéhez köti,[12] vagyis azt állítja, hogy „semmi sem lehet érték anélkül, hogy használati tárgy lenne. Ha haszontalan, a benne foglalt munka is haszontalan, nem számít munkának és ezért nem képez értéket."[13]

A munka fogalma mindenképpen jelentős átalakuláson ment/megy keresztül az elmúlt évtizedekben. Onnantól kezdve, hogy a munka egy megélhetési kényszer volt, napjainkra eljutott egészen odáig, hogy egyre nagyobb részben töltjük meg a szót individuális szempontból jelentős tartalommal és nem pusztán, mint pénzkeresési forrásra tekintünk rá. A munkatársadalom végét prognosztizáló szociológiai szakirodalom három tényezőt állít azon elképzelés mellé, hogy az emberi munkaerő jövőbeni nagymértékű feleslegessé válásáról lehet szó. Egyrészt a munkanélküliség,

---

9 Valenduc, Gérard – Vendramin, Patricia: The mirage of the end of work. ETUI Foresight Brief nr 6, March 2019. (11.) https://www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/The-mirage-of-the-end-of-work (2020. 12. 14.)

10 Šverko, Branimir –Vizek-Vidović, Vlasta: Studies of the meaning of work: approaches, models and some of the findings. In: Super, Donland –Šverko, Branimir (eds.): *Life roles, values and careers*. Jossey-Bass, San Francisco, 1995. 3-21.

11 Davidov, Guy 2016. (43.)

12 Marx, Karl: *A Tőke*, I. könyv. Budapest, Kossuth Kiadó, 1967.

13 Török Emőke: *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bérmunkán innen és túl*. Budapest, L'Harmattan Kiadó, 2014. (20.)

az atipikus munkavégzési formák elterjedése és egy általános értékváltozás. Az atipikus munkavégzési formákkal[14] kapcsolatban kiemelendő, hogy már a kilencvenes évekre az individualizálódás, a diszkontinuitás és a bizonytalanság vált a munkavégzés fő jellemzőivé *Török* összegzése szerint.[15] Az említett értékváltozásnak köszönhetően pedig felerősödtek az önmegvalósítás, kibontakozás iránti igények. Ha megfigyeljük az elmúlt évtized változásait, a munka fogalma és az individuumok afelé támasztott elvárása még több réteget és jelentéstartalmat hozott magával. A kilencvenes évektől tovább haladva a technológiai fejlődés által kreált jelenlegi helyzetre, megállapítható, hogy az individualizálódás folyamata közel sem zárult le, sőt inkább felerősödött. Ahogy *Kun* is leszögezi, a munka világában jelenleg a „trendek trendje", a diverzifikáció és a fragmentálódás, azaz a sokfélévé válás és személyesség nagyfokú előtérbe kerülése jellemző.[16] A modern munka világában mivel minden egyre színesebbé, sokrétűbbé válik, az egyéni körülmények és a személyesség még jobban fel fog értékelődni, amihez szükségszerűen a munkajogi reakciók is egyre differenciálódnak.[17]

Visszatérve a változások hármas csoportjára (munkanélküliség, atipikus munkavégzési formák, értékváltozás), megállapítható, hogy egy átfogó, a munka szerepét komplex módon érintő változás látszik kialakulni.[18] Ezeknek a változásoknak két elméleti iránya alakult ki: a fizetett munka marginalizálódása, – vagyis, hogy a munka fontossága az individuum és a társadalom számára is csökkeni fog – illetve a szubjektivizálódása, amelynek keretében a munka személyes fontossága növekszik.[19]

---

14 Bővebben: Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2010. Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2015.

15 Török Emőke 2014. (104.)

16 Kun Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. (továbbiakban: 2018a) (391.)

17 Kun Attila 2018a (400.)

18 Török Emőke 2014. (107.)

19 Ez vonatkozik egyrészt az egyéneknek a munkához való viszonyára, másrészt pedig a munkahelyeknek a munkavállalóval kapcsolatos elvárásaira.

A fentiekből egyértelműen látható, hogy nem csak a munkavégzés, de a munka fogalma is változáson megy keresztül. Azonban bizonyosan nem semmisíthető meg annak lényegi tartalmi jelentése, illetve nem tehetőek félre az ahhoz kapcsolódó védelmi igények és szabályok.

1.2 A munka(társadalom) vége, vagy nyitottabbá válása?

A fenti elméleti keretben érdemes megvizsgálni, hogy a gyorsütemű technológiai fejlődés milyen trendeket alakított, alakít ki a munka fogalmával kapcsolatban, illetve, hogy milyen két főbb elméleti irány jött létre a munka jövőjével összefüggésben. Azt nem lehet megállapítani, hogy melyik volt előbb vagy utóbb, de az irányuk mindenképpen két ellentétes pólus felé mutat. Egyrészt megjelent a munka nélküli világ ideája („*the end of work*"), másrészt pedig a „szabad munka" („*open work*"), vagyis a kreatív, egyéni megvalósulást támogató elképzelés.

1.2.1 The end of work

A technológia folyamatos fejlődése és az automatizált gyártási módszerek, a mesterséges intelligencia[20] alkalmazásával létrejövő folyamatok magukkal

Stephan Voswinkel megfogalmazásában ilyenformán a munka duplán szubjektivizálódik. Voswinkel, Stephan: Csodálat, méltánylás nélkül? A duplán szubjektivizált munka elismerésének paradoxonjai. *Replika,* Évf. 68, (103–123.)

20 A mesterséges intellgencia (artificial intelligence, a továbbiakban: MI) lényegében a gépek olyan munkafolyamat leírásait, meghatározásait jelenti, amelyeknél a szerkezeteknek autonóm tanulási képeséggel kell rendelkezniük. Tehát intelligens problémamegoldó viselkedést és intelligens számítógéprendszerek létrehozását foglalja magába. Beszélhetünk „gyenge" és „erős" MI-ről. Előbbinél a számítógép csupán kognitív folyamatok vizsgálatának eszköze, szimulálja az intelligenciát, míg az utóbbinál a számítógép már maga képes „gondolkodni" és folyamatokat optimalizálni, a valós termelési szükséglethez igazodóan. Lásd még: Wisskirchen, Gerlind – Biacabe, Blandine Thibault – Bormann, Ulrich – Muntz, Annemarie – Niehaus, Gunda – Jiménez Soler, Guillermo – Brauchitsch, Beatrice: Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace. IBA Global Employment Institute. 10. https://www.ibanet.org/Document/

hozták a munka nélküli világ gondolatát. Ennek kiindulópontja volt az az általános riadalom, hogy a robotok megjelenésével számos munkahely fog megszűnni, azok „elveszik" az emberek munkáját.[21] Egyértelmű, hogy az említett folyamatok átalakítják a munkaerő-piaci igényeket[22] (ahogyan a korábbi ipari forradalmak is tették[23]), azonban álláspontom szerint közel sem olyan borús a helyzet, ahogyan azt pár évvel ezelőtt prognosztizálták.

Az első reakció az automatizáció kapcsán a munkahelyek/munkakörök megszűnésétől való félelem volt: ha már az emberi munka jelentős része nem szükséges a gazdaság fenntartásához, át kell strukturálni a jövedelemtermelést és a foglalkoztatást. A feltörekvő újfajta gazdasági rendszer azt eredményezi, hogy nem lesz szükség arra a munkaerőre, ami jelenleg rendelkezésre áll, és az új technológiák az emberek munkanélküliségét fogják eredményezni.[24]

Default.aspx?DocumentUid=c06aa1a3-d355-4866-beda-9a3a8779ba6e (2020. 12. 14.)

21 Lásd bővebben: Rácz Ildikó: A robotizáció hatása a munka világára. In: Miskolci Bodnár Péter (szerk.): *XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017*. Budapest,Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudomány Kar, Patrocinium Kiadó, 2018. (333-340.)

22 E tekintetben egyfajta kettősség figyelhető meg: egyes feltevések szerint – a robotizációval, automatizációval adott munkakörök száma csökkenhet (vagy akár meg is szűnhet), ugyanakkor eltérő feltevések szerint más munkaköröknél pedig növekvő igény jelentkezhet a munkaerőre („technooptimisták").

23 Az első ipari forradalom az 1800-as évek elején játszódott le, amikor is a gépek általánosságban elkezdték helyettesíteni az emberek munkavégzését. Egyik legjelentősebb vívmány a gőzgép feltalálása volt, amely számos ember munkáját kiváltotta a termelés folyamán. A 19. század végén végbemenő második ipari forradalom a villamos energiának köszönhető. Ennek megjelenése még inkább felgyorsította a termelési folyamatokat, és ezzel párhuzamosan a légi közlekedés is megjelent. Az 1970-es évektől az IT eszközök (Information Technology) és az internet széleskörű megjelenésével, elterjedésével kezdetét vette a harmadik ipari forradalom, amely globális szinten tette lehetővé az információkhoz való hozzájutást és az egyes munkafolyamatok automatizálását.

24 West, Darrell: What happens if robots take the jobs? The impact of emerging technologies on employment and public policy. The Brookings Institution, 2015. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/robotwork.pdf (2020. 12. 14.)

A hirtelen aggodalom mellett azonban szükséges azt látni – ahogyan a történeti példák is mutatják – hogy a munkák fokozatosan átalakulnak, és az új körülményekhez igazodnak. Vagyis az elsődleges hipotézisre reagálva elmondhatjuk, hogy a változó körülményekhez az igények és a kapacitások is alkalmazkodni fognak. Ennek a természetes átalakulásnak pozitív hozadékai is vannak és lesznek. A monoton, automatizálható munkakörök eltűnésével új lehetőségek is megjelennek, illetve egyes – eddig nem gyakori – munkatípusok terjednek el. Például adatelemző, „crowdworker"[25], de érdekes módon a „low-tech"[26] ágazatokban is növekedés várható (például fodrász, személyi ápolás, kertész, stb.), ahol alacsony vagy közepes képzettség a jellemző. Egy másik elmélet szerint a rohamos technológiai fejlődéssel egyre kevesebb munkavállalóra lesz szükség a javak és szolgáltatások előállítására,[27] ezzel tulajdonképpen a világ eljut az „end of work" státuszba.[28]

A fentiekben taglalt probléma megoldásaként ismét felszínre került a feltétel nélküli alapjövedelem (a továbbiakban: FNA)[29] alkalmazásának kérdése. Már az 1990-es években is – egy-egy meghatározott vitának[30] – sarkalatos pontja volt az FNA bevezetése. Az elmúlt években kiemelt figyelem irányult erre az intézményre, mert egyes álláspontok szerint a

25 A fogalom olyan „szabadúszó", független munkát végző személyeket takar, akik a munkaerejüket online platformokon keresztül ajánlanak fel, illetve használnak fel. Lásd bővebben a tanulmány II.1.1 fejezete.

26 Emberigényes technológiák, a high-tech (csúcstechnológiák alkalmazása) ellenpólusának tekinthető.

27 Brynjolfsson, Erik – Mcafee, Andrew: *Race Against The Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Lexington, Massachusetts, Digital Frontier Press, 2011.

28 Rifkin, Jeremy: *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York, G.P. Putnam's Sons, 1995.

29 A feltétel nélküli alapjövedelem átfogóan egy olyan gazdaságpolitikai (tehát nem jogi) eszközként írható le, amely egy adott ország minden állampolgárának egyéni alapon és feltétel nélkül rendszeresen fizetett jövedelmet nyújt. Specialitása többek között abban rejlik, hogy attól függetlenül megilleti a személyeket, hogy munkavégzésből származik-e más bevétele

30 A teljes jogú társadalmi tagságnak a fizetett munkavégzéstől való elszakítása. Lásd bővebben: Török Emőke 2014. (122-131.)

robotizációval jelentkező problémák esetleges kezelésére is szolgálhat. Alkalmazása mellett számos érvet és ellenérvet lehet felsorolni.

Pozitívumként értékelhető, hogy alapvető megélhetést biztosít az egyén számára; ösztönözheti a vállalkozási készséget, hiszen egy ilyen alapvető jövedelem mellett a személyek nagyobb valószínűséggel indítanak el egy vállalkozást, ha tudják, hogy biztos pont van a hátuk mögött. Egyes számítások szerint a „középosztálynak" jelentene kimagasló segítséget. A koncepció egyfajta társadalombiztosítási formának is tekinthető, ezzel kapcsolatban egyik nagy előnyének tartják, hogy kiváltható lenne a különféle támogatások bürokratikus rendszere, vagy akár a jogosultság vizsgálata. Az intézmény „hívei" egyértelmű hozadékként említik a társadalmi igazságosságot (saját jövedelmünk és életpályánk nem csak tőlünk, hanem az előttünk lévő generációktól is függ), a szabadságot[31] (hiszen lehetővé teszi a gazdasági és társadalmi nyomás elleni fellépést) és végül azt, hogy a rendszer biztonságot ad egy egyre bizonytalanabb világban, és ezáltal javítja a mentális egészséget is. [32]

Ellenérvként felhozható az a viselkedésforma, amely szerint, ha az egyének egy olyan alapjövedelemmel rendelkeznek, amelyért lényegében semmilyen formában nem kell megdolgozniuk, akkor elveszítik a motivációjukat és a kényszer is megszűnik afelé, hogy munkába álljanak. Valamint bevezetése bonyolult lenne, és nagy költségekkel járna. Egyes kutatások kimutatták, hogy az alacsony jövedelemmel rendelkezők (kötelező legkisebb munkabér) számára nem lenne kiemelt hajtóerő, hiszen nagyságrendileg ugyanolyan összeget kapnának munkavégzés nélkül, mint ha a „minimálbérért" dolgoznának teljes munkaidőben. Így az elvárt ösztönző hatás az alapjövedelem melletti munkavégzésre esetükben könnyen elmaradhat. A feltétel nélküli alapjövedelemmel kapcsolatban *De Vos* találóan megjegyzi, hogy az alapjában véve megváltoztatná a személyes felelősség, a társadalom, a szociális biztonság és az egész gazdaság „DNS-ét".[33] Emellett – az általam is pártolt gondolatként – azt is megfogalmazza,

31 Van Parijs, Philippe: *Real Freedom for All, What (If Anything) Can Justify Capitalism?* Oxford, Clarendon Press, 2003.

32 Standing, Guy: *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. London, Pelican Books, 2017.

33 de Vos, Marc: Work 4.0 and the future of labour law. (July 22, 2018). Working Paper, https://ssrn.com/abstract=3217834 (2020. 12. 14.) (19.)

hogy a gazdasági aktivitás ösztönzésére, mobilizációjára kell törekedni, nem pedig a FNA folyósítására, amely gátat szabna a „mozgósítási célnak". Tehát a FNA bevezetése és széleskörű alkalmazása a munka legősibb elemét, a szükségszerűségét és a kényszerét iktatná ki végleg, ezzel elindítva az átértelmezések egész láncolatát.[34]

1.2.2 Open work

A vonatkozó szakirodalmat áttekintve egyértelműen az az irány rajzolódik ki, hogy erősebb a problémakör „optimista" megítélése. Vagyis az, hogy a technológiai fejlődés inkább a lehetőségeket fogja bővíteni és nagyobb hozzáférést ad a személyeknek, ugyanis a munka funkciójának kiteljesedése ebben az esetben érhető el teljesen.[35]

Megemlítendő *De Vos* gondolata is, aki a munka végét jósló pesszimista gondolatokat a valóságtól elrugaszkodottnak látja, és kevés esélyt lát annak bekövetkeztére.[36] Egyetértve a szerző fő megállapításaival leszögezhető, hogy a rutin jellegű feladatok gépek általi helyettesítése inkább egy ugródeszkát jelent az emberi munka kiteljesedésének (amellyel jobb és nagyobb mértékű produktív munka teljesíthető), minthogy annak eltűnését okozza.

Összegzésként a munka jövőjével kapcsolatban feltehető az a kérdés, hogy vajon a munka(társadalom) végéről, vagy a foglalkoztatási jogviszonyok eróziójáról van szó? Megállapítható, hogy jelenleg a változások, a határok eltolódásának, elmozdulásának korát éljük (mint ahogy ez később több esetben is említésre kerül a tanulmányban), például a különböző foglalkoztatási viszonyok, a biztonság és bizonytalanság, a stabilitás és instabilitás fogalmai között.[37] Ennek természetesen a tovagyűrűző munkajogi hatása lesz a jelen kutatás szempontjából fontos. Ezeknek a fogalmi eltolódásoknak, összemosódásoknak „köszönhető", hogy a jelenlegi jogszabályi keretek nem minden esetben alkalmazhatóak az újszerű kérdésekre. Az eddigiekben taglalt folyamatoknak, trendeknek bizonyosan van és lehet is a továbbiakban egy disztruptív hatása a munkajogra. Azonban a választás előttünk áll, hogy hogyan is ragadjuk meg a lehetőségeket. Élünk-e

34 Török Emőke 2014. (123.)
35 Valenduc Gérard – Vendramin Patricia 2019. (3.)
36 De Vos, Marc 2018. (17-19.)
37 Valenduc, Gérard – Vendramin, Patricia 2019. (14.)

a változások nyújtotta opciókkal, vagy hagyjuk, hogy azok elburjánzva elfedjék a munkajog valós, eredeti, célorientált alkalmazását és értelmezését. Ahogy *De Vos* is hangsúlyozza, az egyéni és kollektív döntéseink fogják meghatározni a munka és a munkajog jövőjét, így lesz a jövő egy választás („*the future as a choice*").[38] A hagyományos fogalomkészlet – talán kicsit erős kifejezéssel illetve – kudarca mutat rá arra, hogy a tanulmány alapját képező téma nem pusztán egy érdekes és különleges színfolt a munka világában, hanem az alapoktól kezdve (mi a munka, ki a munkavállaló, kit kell védeni, stb.) rengeti meg a szabályozás pilléreit.

1.3 A célorientált megközelítés

A munkajogi szabályozás kialakulásának, a felek közötti szerződéses kapcsolatba való állami beavatkozásnak a teljeskörű leírása nem (lehet) célja a disszertációnak. Azonban ebből a körből mindenképpen szükségesnek tartom a „célelvű"[39] megközelítés („*purposive approach*") kiemelését. Az elmúlt években elsősorban *Davidov* írásainak köszönhetően – valamint az új tendenciák kialakulása miatt is – nagy figyelmet kapott a fent említett elmélet. Az alábbiakban röviden összegzésre kerül *Davidov* ideája, hiszen álláspontom szerint a digitalizációval felmerülő kérdések megválaszolásakor jelentős szerepe van a munkajog célorientált értelmezésének.

Davidov a munkajogi szabályozási rendszert négy vonal mentén indokolja: a munkavállalók sérülékeny helyzete, egyenlőtlen alkupozíció, piaci kudarcok, pozitív értékek képviselete. Ezek közül az alábbiakban csak az első szempont kerül kifejtésre, a többi, csak rövid magyarázattal lesz ellátva. Elsőként említendő a dolgozók oldalán jelentkező „sebezhetőség", „sérülékenység" („*vulnerabilities*") kezelésére irányuló szándék, amelynek megértéséhez szükséges áttekinteni a munkajogviszony egyedülálló jellegzetességeit. Ezek a jellegzetességek három formában jelennek meg: társadalmi/pszichológiai,[40] szervezeti és gazdasági. Értelmezése szerint

38 De Vos, Marc 2018. (25.)

39 Eredeti angol kifejezés: „*purposive approach*". Nehezen fordítható le egyetlen kifejezéssel magyar nyelvre. A lényege, hogy a munkajogi szabályok alkalmazása, a szabályok formálása legyen célelvű, célirányos, az eredeti célt követendő.

40 A munkának, mint egy bizonyos társadalmi helyzet betöltésének a

hiába estek át a foglalkoztatási jogviszonyok (valamint a munkaerőpiac és a munkaügyi kapcsolatok) drámai változásokon, az alapvető sajátosságok maradtak a régiek. A szervezeti jelleg mutatja meg a jogviszonyban lévő demokratikus deficitet, vagy más szóval az alárendeltséget.[41] A gazdasági nézőpont pedig rámutat a munkavállalók függő helyzetére egy meghatározott munkáltató viszonylatában. Ahogy *Bankó* is megfogalmazta, a függőség más jogviszonyokban is kimutatható, azonban a munkajogi védelem szükségességének körében az az eldöntendő kérdés, hogy ez a függő kapcsolat közvetlenül a munkáltatóval szemben áll-e fent?[42] A gazdasági szempont tekintetében megállapítható, hogy a munkavállalóknak a munkajogviszonyra való teljes támaszkodása egy másik fontos sajátossága a munkajogviszonynak. Ez azt jelenti, hogy a dolgozók a jogviszony vonatkozásában az egyes kockázatokat nem tudják „szétszórni", más szereplőre terhelni, mint a munkáltató, főleg, ha a megélhetésük egyetlen forrása egyazon foglalkoztatótól származik. Ezért állítja azt *Davidov*, hogy a relatíve magas gazdasági függőség és a rizikók elosztására való képtelenség indokolja a dolgozók védelmét és a szabályozási beavatkozást.[43] A kockázatok allokációjával kapcsolatban, napjainkban elég egyértelmű tendencia rajzolódik ki, miszerint a munkajognak igenis célja és funkciója a kockázatok újraelosztása.[44] A későbbiekben elemzésre kerül, hogy ezeket

---

fontosságáról lásd az előző fejezetet (I. 2.1 A munka, mint teljesítendő feladatok összessége).

41 A munkavégzésre irányuló jogviszonyban mindig is jelen lesz az irányítás, hiszen anélkül fenntarthatatlan lenne a foglalkoztatás. Szükség van egy „felettes szervre", aki, vagy ami irányítja a működést, a munkafolyamatokat. Ebből adódóan a munkáltatók megtartják maguknak a hatalmat, hogy kontrollálni tudják a munkavállalókat. A munkáltatónak ez a hatalma magával hozza a munkavállaló alárendeltségét. Davidov, Guy 2016. (36-38.)

42 Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. PhD értekezés, Pécs, 2008. https://old.ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf (41.)

43 Davidov, Guy 2016. (48.)

44 Lásd még: Deakin, Simon – Wilkinson, Frank: *The Law of hte Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford, Oxford University Press, 2005.

a rizikókat hogyan kezelik a platformok, mint újtípusú foglalkoztatók.[45]

Ahogy a fentiekben említésre került, további szabályozást indokoló körülmény a felek között kialakult egyenlőtlen alkupozíció. Ez megjelenik egyrész a munkaszerződés feltételeinek meghatározása során, valamint magának a kontrollnak és az alárendeltségnek a létezése is ehhez járul hozzá. Következő szabályozási indokként röviden utalni kívánok a piaci kudarcokra.[46] Az elmúlt években gyakorta felmerült az az elképzelés, hogy a munkajog a piaci kudarcok korrekciójára (is) hivatott. *Davidov* ezzel összefüggő megállapítása szerint kétségtelen a munkajog egyes részeinek kiigazító funkciója, azonban ez közel sem tekinthető a szabályozás fő céljának.[47] Az eddig említett igazolási elméletek érdekes módon megoldásként tekintenek a munkajogra, egy olyan rendszerként, mint ami gyógyírt nyújthat egyes problémákra. Ezzel szemben végezetül érdemes megemlíteni azokat az értékeket – rávilágítva ezzel a munkajogi szabályozás „pozitív" vonulatára –, amelyeket a munkajog támogatni és – az érvényesülésüket – elősegíteni kívánja. *Davidov* ilyen értéknek tekinti a demokráciát,[48] a redisztribúciót,[49] az emberi jogokat és méltóságot, a társadalmi kirekesztés csökkentését, a stabilitást és biztonságot, a társadalmi egyenlőséget, stb.[50]

De Vos a jelenlegi munkaerőpiaci változásokra tekintettel másképp fogalmazza meg a munkajog célját, de mégis *Davidov* elméletével komplementer halmazt alkotva lehet azt értelmezni. Az elsőként idézett szerző „kollektív küldetésnek" („*collective mission*") nevezi a technológiai változások hatására megújított munkajogi szabályozás céljait.[51] Nevezetesen: aktiválás, karrier, a munka minősége és a tehetség jog. Álláspontja szerint a munka(-

45 Lásd a tanulmány III. 1.2.2 fejezete.

46 A „láthatatlan kéz" nem megfelelő működése esetében – vagyis ha a gazdasági folyamatok nem alakítják jól a termékek árát és minőségét – piaci kudarcok („market failures") alakulnak ki, mint például a nem tisztán versengő piac, információs asszimetria, externáliák és közjavak. Lásd még: Smith, Adam: *A nemzetek gazdasága*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1959.

47 Davidov, Guy 2016. (50.)

48 Hiszen álláspontja szerint a munkajog egyik fő célja a demokratikus deficit csökkentése.

49 Mind a források/eszközök, mind a hatalom és a kockázatok tekintetében.

50 Lásd bővebben: Davidov, Guy 2016. (56-68.)

51 De Vos, Marc 2019. (19.)

jog) jövője sokkal többet jelent, mint pusztán a szabályozási kérdések és a munka megszervezése. Holisztikus szemlélettel (környezeti, politikai, etikai, kulturális, társadalmi és nem utolsó sorban jogi) kell megoldani a jelen és jövő problémáit.[52] Ez a gondolata egybevág *Davidov*-éval, aki szintén azt vallja, hogy nem csak szabályozási funkciója van a munkajognak. A hagyományos jóléti állam az egyes munkahelyek után és között tölti ki a réseket, míg *De Vos* szerint hasznosabb lenne egy ún. „befektető" állam kialakulása, ami folyamatos, részvételi, megelőző védelmet tud biztosítani.

Véleményem szerint a fenti nézőpontokat vegyesen lenne szükséges alkalmazni. Egyrészt mindenképpen egyetértek *Davidov* azon elméletével, miszerint a munkajog nem pusztán a piaci kudarcok korrekciójára szolgál, hanem egyéb fontos értékeket (stabilitás, redisztribúció, stb.) is érvényre kíván juttatni. Másrészt pedig *De Vos* újszerű és jövébe mutató elképzelése a munkajogról – mint egy kollektív küldetésről – az általam elfogadott elméletek közé tartozik.

2. Gazdasági táptalaj a digitalizációhoz

Ahogy látható volt, a fenti gondolatmenettől nem választható el a szociológiai irányvonal, csakúgy, mint a (köz)gazdaságtani alapok ismertetése sem. Ezért ebben az alfejezetben a digitalizációnak megágyazó gazdasági környezet, illetve gazdaság-elméleteket mutatom be.[53] Hiszen ezek is elősegítik a technológiai fejlődés munka(jog)ra gyakorolt hatásának teljes megértését.

„A technológiai fejlődés átalakítja a munka világát" olvashatjuk itt is, mint ahogy minden hasonló témában született tanulmányban. Mindennek ellenére fontosnak tartom lefektetni ezt az alaptételt, hiszen az alkalmazott technológiák robbanásszerű fejlődése ténylegesen követhetetlen ütemben átalakítja és formálja a munkavégzés feltételeit és körülményeit. A technológia és a társadalom egymásra gyakorolt hatásának vizsgálatával foglalkozó szakirodalom – mind filozófiai, mind szociológiai, vagy akár jogi mederben – több évtizedre nyúlik vissza. Az '50-es, '60-as évek kutatóinak munkáit olvasva elcsodálkozhatunk azon, hogy mintegy megjósolva, előre meghatározva jelen korunkat, már abban az időben is megfogalmazták ezeket az

52 De Vos, Marc 2019. (26.)

53 Hivatkozva a módszertani felvezetésben (I. 1. fejezet) meghatározott multidiszciplináris jellegre.

összefüggéseket. Egyebek mellett, a 2010-es évekből *Bankó* és *Szőke* írása[54] három tárgybani elméletet[55] emel ki, amelyekből ehelyütt a technológiai realizmus ideájára kívánom felhívni a figyelmet, amelyet követendőnek tartok. Ennek értelmében a technológia és a társadalom kölcsönösen hat egymásra, mintegy komplex rendszerként működve, vagyis a társadalom nem írja elő kizárólagosan a technológiai változás irányát, és nem csak a technológia határozza meg a társadalmat.[56] Egy másik megközelítés szerint öt különböző megatrend létezik, ami befolyásolja és megváltoztatja az egész világ működését: a demográfia, a technológia, az intézmények, a kapcsolati hálók és a gyorsaság.[57] A fentiek alapján levonhatjuk azt a következtetést, hogy a technológia kihagyhatatlan eleme a változások elemzésének, kifejezetten a 21. században, amikor is a változások magját a technológia adja.

Popma álláspontja szerint a technológiai fejlődés hatása nem pusztán egy elméleti szülemény, nem csak a kutatók gondolataiban öltött testet, hanem megfigyelhető egy ún. „technológiai nyomás" és párhuzamosan egy „keresleti húzás" a gyakorlatban.[58] Vagyis a technológiai fejlődés szinte kikényszeríti, automatikusan magával hozza az egyes fejlesztések használatát a munkahelyeken és pusztán azzal, hogy ezek a lehetőségek léteznek, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről kialakul az eziránti igény.

A technológiai fejlődéshez és a digitalizációs korhoz szorosan hozzákapcsolódik *Rifkin* „a nullához közelítő határköltség" („*zero marginal cost*")[59] elmélete, ami a közösségi együttműködésen alapuló gazdaság alapjait

54 Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: *Az információ technológia hatása a munkavégzésre.* Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 5., Utilitates Bt., Pécs, 2015.

55 Technológiai determinizmus, technológiai neutralizmus és technológiai realizmus.

56 Bankó Zoltán – Szőke Gergely László 2015. (8.)

57 Laszcz-Davis, Chris: The OSH challenge: Understanding our emerging world and its workforce development needs. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_681794.pdf (2020. 12. 14.)

58 Popma, Jan: The Janus face of the 'New Ways of Work', Rise, risks and regulation of nomadic work, ETUI Working Paper 2013.07, Brussels. 8.

59 Ez azt a költséget jelenti, ami egy újabb termék, vagy szolgáltatás kereskedelmi forgalomba hozatalához szükséges, a fix előállítási költségeken felül.

jelenti.[60] *Rifkin* megvilágítása szerint a technológiai fejlődés nagy változást hozott, ugyanis ennek köszönhetően lehetővé vált a szinte nullához közelítő határköltségen való termék- és szolgáltatás előállítás, ezzel az egyének szimpla fogyasztóból „termelő fogyaszótvá" válnak („*prosumer*").[61] Ezzel kapcsolatban *Rifkin* fő kérdése, hogy milyen gazdasági rendszer tud helytállni ilyen körülmények között, a válasza pedig a közjavak rendszere („*social commons*").[62] Az „IoT" (*Internet of Things*) kialakulása még fontosabbá teszi a közjavak meglétét. Ugyanis az IoT voltaképpen egy általános rendeltetésű technológiai platform a közösség kiszolgálására. Oldalirányban, horizonálisan osztott rendszerről van szó, amely létrehoz egy megosztási alapú közösséget, társadalmat („*sharing community*").[63] Ha emberek milliói képesek lesznek arra, hogy megosszák egymással az erőforrásaikat, akkor a társadalomnak minden bizonnyal kevesebb jövedelemre – ergo munkára – lehet szüksége. Azonban – bizonyos mértékben – nyilvánvalóan továbbra is szükség lesz a foglalkoztatásra és az egyéneknek is szüksége lesz arra, hogy foglalkoztatottak legyenek.[64] Ám *Rifkin* felteszi a kérdést (ahogy a digitalizáció elterjedésével kapcsolatban sokan mások is[65]): hogy ha mindent magunknak állítunk elő, a piac nem tart már akkora igényt a munkaerőre, és csak egy igen szűk réteg tud elhelyezkedni (akik magas technológiai tudással rendelkeznek), hol lesznek majd új munkahelyek? Itt tér vissza a közjavak rendszeréhez, amelynek keretében az individuumok foglalkoztatása mégis lehetséges lesz (ám a megszokottól merőben eltérő okokból, módon és logikában). Álláspontja szerint mindez jóval jelentőségteljesebb foglalkoztatási módszer, mint a kényszerű

60 Rifkin, Jeremy: *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism.* USA, Palgrave Macmillan, 2014.

61 Például a telekocsi szolgáltatások teljes mértékben tükrözik ennek a gyakorlatát.

62 Jelenleg idetartozik a non-profit oktatás, egészségügyi ellátás, idősgondozás, sport, művészeti tevékenységek, környezetvédelmi szervezetek, stb. Szükséges megjegyezni, hogy a közjavak rendszere általában nem termel profitot („finance capital"), hanem társadalmi hasznuk van („social capital").

63 A sharing economy fogalmát lásd a II. 1.1.1 fejezetben.

64 Lásd feljebb a I.2.1 fejezetben.

65 Dippold Ádám: A robotok elveszik a munkát, de ugyanannyi munkahelyet is teremtenek. https://qubit.hu/2018/07/30/a-robotok-elveszik-a-munkankat-de-ugyanannyi-munkahelyet-is-teremtenek (2020. 12. 14.)

foglalkoztatás, hiszen megállapítása szerint ez utóbbi sokkal kevésbé jelent kihívást egy fiatal elme számára, mint megérteni a társadalom működését, annak célját, stb. *Rifkin* azt is kiemeli, hogy jelenleg egy olyan társadalmi réteg van felnövőben, amely szerint nem a tulajdonlás a lényeg, hanem a dolgok használata. Összegzésként – álláspontom szerint talán kicsit túlzottan optimistán – úgy véli, hogy a megosztásalapú közösség végső soron senkit sem hagy kívül és mindenki számára fenttartható, minőségi életet biztosít. A munkaerő ilyetén újszerű használatában, megszervezésében a platformok pedig minimalizálják a tranzakciós költségeket[66] és a drasztikusan csökkentik keresési surlódást,[67] végső soron kikezdve ezzel a beavatkozó állami szabályozás (pl. munkajog) iránti igényt is.

Véleményem szerint mindez a munkajog vonatkozásában arra a gondolatra enged következtetni, hogy nem a munkaviszony léte (formája) a fontos, hanem a munkaerő használata (maga a munka, jogállástól függetlenül). Álláspontom értelmében, ez ebben a formában ugyanakkor csak féligazságot takar. Ugyanis a munkajog védelmi szabályaira a munkaviszony fogalmának marginalizálása ellenére is mindenképpen szükség van és lesz is a jövőben (azaz a munkaviszony marginalizálódása nem jelentheti egyben a függő munka védelmének marginalizálódását is) – különösképpen a fentebb vázolt „purposive" (célelvű) megközelítés tükrében –, csak azok hatályát újra kell gondolni a digitalizáció formáló környezetéhez igazítva.

A bevezető fejezet összegzéseként ki kell emelni, hogy a jelenlegi kutatás által taglalt jogi tónusú témakör nem választható el az egyes, alapulfekvő szociológiai, gazdasági tudomány-területektől. Álláspontom szerint ez nem is szükséges. Azonban a téma lehatárolása és szigorúan munkajogi vizsgálata végett a következőkben erre mégis szükség van. Ennek ellenére a fentebb vázolt és az általam elfogadott alaptételek („purposive approach"; a „munka" jogállás-neutrális jelentősége és védelmi igénye; univerzális védelmi rendszer kiépítése) folyamatos szem előtt tartása mindenképpen indokolt és kívánatos az értekezés egész rendszerében.

---

66 Coase, Ronald H.: The nature of the firm. *Economica*, Blackwell Publishing, Vol. 4., 1937/16. (386–405.)

67 Pissarides, Christopher: Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions. *The American Economic Review*, Vol. 101, 2011/4. (1092-1105.)

II. Általános alapvetések

Mint ahogy ez korábban is említettem, a tanulmány jelen fejezete (tulajdonképpen az első nagyobb tartalmi egysége) kontextualizáló igényű. A disszertáció e részének megírásával az volt a célom, hogy egy tárgyszerű és objektív keretet tudjak adni a „digitalizáció rendszerének". Elsőként sor kerül a szakirodalomban használt fogalmak meghatározására és letisztázására, kiválasztva a kutatás által használt definíciókat. Másodikként adatokat, statisztikai mutatókat hoz a digitalizációval kapcsolatban, amivel rá kívánok világítani a technológiai fejlődés által kialakult munkavégzési kategóriák jelenlegi helyzetére. Harmadsorban pedig az EU égisze alatt ezidáig megalkotott tárgybani, alapvető szakpolitikai, hivatalos dokumentumok bemutatása, elemzése olvasható, illetve egy esetleges EU-s szabályozási irány felvázolására is sor kerül (tekintettel arra, hogy hazánkat is ez a szabályozási közeg befolyásolja leginkább).

Mindenekelőtt azonban célszerű elhelyezni a digitalizációt az elmúlt évek fejlődési rendszerében. A posztindusztriális társadalom javakat termelő társadalma (amelynek húzóágai a számítógépipar, tudományos kutatás-fejlesztés, a legnagyobb foglalkoztatási szektorrá a szolgáltatási ágazat vált)[68] átalakult információs-/tudástársadalommá (aminek kiindulópontja pedig az infokommunikációs technológia (továbbiakban: IKT) forradalma).[69] Így az előbbi ernyőfogalom szerepét az utóbbi veszi át. Az információs társadalom megjelenésével kialakult a negyedik ipari forradalom, vagy Ipar 4.0-nak is nevezett jelenség, amely a harmadik ipari forradalom vívmányaira épül.[70] Ennek fő jellemzői a tömegtermelés, a kommunikáló tárgyak (IoT, Internet of Things), önálló robotok megjelenése, a decentralizált termelési hálózatok kialakulása, az ellátási láncok széttöredezettsége[71] és az ipar és

68 Török Emőke 2014. (109.)

69 Valenduc, Gérard – Vendramin, Patricia 2019. (8.)

70 Az előző fejezetben meghatározottak szerint: az 1970-es évektől az IT eszközök (Information Technology) és az internet széleskörű megjelenésével, elterjedésével kezdetét vette a harmadik ipari forradalom, amely globális szinten tette lehetővé az információkhoz való hozzájutást és az egyes munkafolyamatok automatizálását.

71 *Vö.*: Weil, David: *The Fissured Workplace – Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It.* Harvard University Press, 2014.

szolgáltatás közötti határok felégetése. Ha ezekhez a folyamatokhoz még hozzátesszük a globalizáció egyre növekvő mértékben való jelenlétét, a társadalom „élménytársadalommá”[72] alakulását, akkor megkapjuk azt a rendkívül tagolt, egyedi és az IKT által átitatott helyzetképet, amelyet a gazdaság és a társadalom is mutat és amiben a technológiai fejlődés munkajogra gyakorolt hatását elemezni lehet.

1. A digitalizáció rendszere

A digitalizáció által transzformált munka világának megértéséhez és a folyamatok átláthatóságához ad alapot a jelen fejezet. E körbe tartozik egyrészt a fogalmak meghatározása, másrészt pedig statisztikai adatok rövid elemzése.

1.1 Felmerülő fogalmak

A digitális munkaerőpiac felemelkedésének következtében alakultak ki az applikációkon keresztül és az online felületeken végezhető munkák.[73] 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*”[74]) munkavégzés feltűnése.[75]

Az újszerű fogalmakat két nagyobb kategóriába (a gazdasággal és a munkavégzés formáival kapcsolatos fogalmak) sorolva igyekszem tisztázni és a használatukban lévő különbségeket felfedni. Emellett az is meghatározásra kerül, hogy az említett definíciók közül a tanulmányban melyek és milyen

72 Török Emőke 2014. (111.)

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

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

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

indokkal kerülnek alkalmazásra. Ahogy *Gyulavári* is említi, ez azért is egy nehézkes feladat, mert számos esetben még a nemzetközi terminológia sem kiforrott.[76] Mivel a digitalizáció által kialakult folyamatok nemzetközi gyökerekkel rendelkeznek, ezért a fogalomkészlet is idegennyelvekből (leginkább az angolból) ered. A szakirodalmat olvasva megállapítható, hogy a disszertáció tárgyát képező jelenséget leíró kifejezéseknek nincsen igazán megfelelő magyar fordítása (habár egyes esetekben találhatunk erre példákat[77]). Mi több, sok esetben a használt fogalmakat összemosva, szinonimaként említik, miközben a jelentésük ezt nem feltétlenül teszi indokoltá. Tehát elsőként (a két fogalom-kategória közül) az egész gazdasági átalakulásra használt definíciók olvashatók, majd pedig az újszerű munkavégzések leírására vonatkozók. Természetesen azt le kell szögezni, hogy az összes létező és használt fogalom bemutatására és elemzésére nincs mód, ezért csak a leggyakoribb, legjelentősebb meghatározások kerülnek számbavételre.

1.1.1 A gazdaságra vonatkozó fogalmak

A „fogalom-tenger" első cseppjét a *Howe* újságíró által kreált szó, a „crowdsourcing" jelentette.[78] A kétezres évek elején, 2006-ban konstatálta, hogy a részmunkaidősök, az amatőr mesteremberek hirtelen hasznosítani tudták a képességeiket az újonnan megjelenő üzleti modelleknek köszönhetően, azok pedig kihasználták a tömegben lappangó tehetséges munkaerőt. Megállapította azt is, hogy ez a munka sem ingyenes, de mégis sokkal kevesebb költséget jelent a hagyományos munkajogviszonynál. Ezzel kapcsolatosan mondta ki, hogy itt nem kiszervezésről („*outsourcing*"), hanem „tömegszervezésről" („*crowdsourcing*") van szó.[79] Mondhatni ettől az időponttól, történéstől szaporodtak meg a jelenséget leíró, azt meghatározni próbáló kifejezések, amelyek rövid gyűjteménye (a gazdaságra vonatkozóan) az alábbiakban olvasható.[80]

---

76 Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajtosságai. *Iustum Aequum Salutare,* 15. Évf., 2019/1. (továbbiakban: 2019a) (26.)

77 Gyulavári Tamás 2019a. (25-51.)

78 Howe, Jeff: *Crowdsourcing: How the Power of the Crowd is Driving the Future of Business*. Random House 2009.

79 Howe, Jeff: The Rise of Crowdsourcing. https://www.wired.com/2006/06/crowds/ (2020. 12. 14.)

80 Az alapvető angol kifejezéseket ABC-sorrendben felsorakoztatva.

A) Collaborative economy – közösségi gazdaság

Az Európai Bizottság megfogalmazásában[81] „a közösségi gazdaság („*collaborative economy*") kifejezés olyan üzleti modellre utal, amelynek keretében a tevékenységeket olyan együttműködési platformok könnyítik meg, amelyek nyitott hozzáférésű piacteret hoznak létre a gyakran magánszemélyek által kínált áruk és szolgáltatások időleges használatához. A közösségi gazdaság résztvevői három kategóriába sorolhatók: i. eszközt, erőforrást, időt és/vagy készséget megosztó szolgáltatók, akik lehetnek szolgáltatást alkalomszerűen kínáló magánszemélyek („magánszemélyek") vagy szakmai minőségben eljáró szolgáltatók („szakmai szolgáltatók"), ii. mindezek felhasználói, valamint iii. közvetítők, akik – online platform útján – kapcsolatot létesítenek a szolgáltatók és a felhasználók között, valamint megkönnyítik köztük az ügyletet („együttműködési platformok"). A közösségi gazdaság keretében zajló ügyletek általában nem járnak tulajdonjog átruházásával, elvégzésük nyereségorientált vagy nonprofit formában is történhet." Egyes kritikai észrevételek szerint[82] azonban ez a fogalom túl sok félreértésre és pontatlanságra ad okot, többek között a nonprofit jelleg is megkérdőjelezhető. Hiszen, ha igaznak fogadjuk el azt a pusztán elméleti teóriát, miszerint a gazdaság a források használatának a megszervezési módja, ideértve a nem pénzügyi tranzakciókat is, akkor következetesen ellentmondásba kerül a gazdaság általános, hétköznapi értelmezével (vagyis valamilyenfajta kereskedelmi, pénzügyi tranzakciót, profit nyereséget realizáló modell). Tehát a Bizottság megfogalmazása szerint hogyan kerülhet be a nonprofit tevékenység a „nyitott hozzáférésű piacba"? Ezért a hivatkozott EU-OSHA[83] anyag pontosabb kifejezésnek

81 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

82 EU-OSHA: Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. Luxemburg, 2017. 10. https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments/view (2020. 12. 14.)

83 European Agency for Safety and Health at Work, Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

találja a „közösségi társadalom” használatát, ha a nonprofit tevékenységeket is bele kívánjuk érteni. Természetesen a platformokat lehet nem pusztán haszonszerzési célra is használni (például a hazánkban is ismert Oscar, fuvarmegosztó). Ez a személyek közötti tényleges közösségi megosztás az, ami jellemzi a közösségi gazdaságot, vagy más megnevezéssel a megosztáson alapuló gazdaságot (ez utóbbi fogalom kifejtését lásd később).

B) Digital Economy – digitális gazdaság

A digitális gazdaság fogalma a legszélesebb körű megfogalmazás a jelen alfejezetben felsoroltak közül. Inkább egy általános képet kíván adni a jellemző folyamatokról, mintsem egy-egy specifikus sajátosságot. Ennek értelmében a digitalizált információ stratégiai erőforrás lett, a hálózat vált a fő szervezőelvvé mind a gazdaságban, mind pedig a társadalomban.[84] Az ETUI szakmai anyaga négy különleges jellemzőt kapcsol hozzá: a földrajzi elhelyezkedés irreleváns voltát; a platformok jelentős szerepét; a hálózati hatások fontosságát[85] és a big data használatát.[86] Ez a fogalom jelentős mértékben közgazdasági alapokból indul ki. Többek között kiemelve, hogy az információs korszakból („*Information Age*”) a digitális gazdasággal átléptünk az internet korszakába („*Internet Age*”); valamint, hogy az online platformok kialakították a kétoldalú piacokat („two-sided markets”)[87] és a platform-alapú üzleti modellek újra írták a verseny szabályait.[88]

84 Valenduc, Gérard – Vendramin, Patricia 2019. (7-8.)

85 Lásd a közgazdaságtan hálózati hatások („*network effects*”) fogalmát. A hálózati hatás (más néven a hálózat externalitása) a gazdasági és üzleti életben ismertetett hatás, amelyet – mások számára – az áruk vagy szolgáltatások további felhasználója gyakorol a termék értékére. Ha hálózati hatás alakul ki, egy termék vagy szolgáltatás értéke növekszik, a többi felhasználó számának megfelelően. Forrás: https://en.wikipedia.org/wiki/Network_effect (2020. 12. 14.)

86 Valenduc, Gérard – Vendramin, Patricia 2019. (7.)

87 Egyes termékek és szolgáltatások két különböző használói csoportot látnak el egyidőben, a piac két oldalát (fogyasztók és gazdasági szereplők).

88 Lásd bővebben: Valenduc, Gérard – Vendramin, Patricia 2019. (11-12.)

C) Gig economy – „hakni" gazdaság

A gig economy kifejezés középpontjában az újszerű munkavégzési formák állnak, kifejezve azt, hogy azok a legtöbb esetben rövid ideig tartó, de több alkalommal, váltakozó rendszerességgel ismétlődő munkákból állnak. *Prassl* szerint az első és legfontosabb jellemző, hogy a gig economy terméke a munka,[89] az alapvető ígérete pedig gyors szolgáltatások nyújtása alacsony költségen, amelynek alapja a nagyszámban rendelkezésre álló dolgozói kör.[90] Tehát *Prassl* kiindulási pontként a munkavégzési formák jellemzőinek alkalmazását használja a fogalom kitöltésére. Emellett pedig az üzleti modellek átalakulásának is jelentős szerepet tulajdonít. *De Stefano* a jelen kutatás szempontjából szinte vitaindítónak nevezhető, sokat hivatkozott tanulmánya a gig economy központi kérdéseként említi a munkavégzés (újra) áruvá tételét („*commodification of work*").[91] A hazai terminológia létrehozásának céljából *Gyulavári* a „gig economy" magyar megfelelőjének a hakni gazdaságot használja, utalva a szó eredeti jelentésére.[92] Azonban ezt nem tartom a legmegfelelőbb fordításnak, ugyanis a szó hétköznapi értelmét tekintve könnyen a hakni kifejezés negatív jelentéstartalmát tükrözheti vissza (tettetett, látszólagos, megtévesztő, csalóka, ál, stb., minthogyha maga a munka is csak látszólagos lenne). Viszont a kutatásomnak és az ekörben végbemenő szakmai diskurzusnak is az a lényege, hogy tényleges munkavégzésnek tekintsük ezeket, amelyek ráadásul valamilyen védelmi garanciát igényelnek. Ezért álláspontom szerint inkább a hakni gazdaság megfogalmazás rendelkezik pejoratív tartalommal, mintsem maga a virtuális gazdaság, vagy a platform gazdaság.

---

89 Prassl, Jeremias 2018. (6.)

90 Prassl, Jeremias 2018. (13.)

91 De Stefano, Valerio: 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. (2020. 12. 14.) (továbbiakban: de Stefano 2016) Lásd még: „a munkaerő nem áru" alapelvet („labour is not a commodity"), ILO, 1944.

92 Vagyis a zenészek alkalmi fellépéseire, lásd bővebben: Gyulavári Tamás 2019a (27.)

D) Platform economy – platform gazdaság

Lobel a „The Law of the Platform"[93] c. tanulmányában következetesen a platform gazdaság („platform economy") kifejezést használja.[94] Ennek a lényegét *Lobel* abban látja, hogy nem csupán az üzleti működésben történik paradigmaváltás, hanem a jogi elméletekben is. Hiszen azok a dolgok, amelyeket eddig nem lehetett áruvá tenni, bekerültek a piacra; a tulajdonlás uralmát a hozzáférés birodalma váltotta fel. Ezek a körülmények pedig ellenszegülnek a konvencionális jogi teóriáknak.[95] Tehát ezen elméleti megalapozás szerint a platform gazdaság lényege nem abban áll, hogy új üzleti modellek, szervezési stratégiák, stb. alakulnak ki, hanem abban, hogy az milyen jogelméleti átalakulásokat von maga után. Vagyis hogy hogyan transzformálja a kormányzás, jogalkotás folyamatát.[96] Az EU-OSHA – egy szóval megtoldva a fenti kifejezést – online platform gazdaságnak („online platform economy") nevezi a jelenséget.[97] A szakmai anyag a fogalom lényegét abban látja, hogy ez a fajta gazdaság a digitális platformoktól[98] származik, azokat tartalmazza és a platformok által betöltött jelentős szerep jellemzi, mégpedig a gazdasági ellátási lánc bármelyik szakaszán.[99]

---

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

94 Habár Ő is megjegyzi, hogy az eddig felmerül definíciók egyike sem fedi le teljes mértékben a paradigmaváltás hatályát.

95 Lobel, Orly 2016. (90.)

96 A 21. századtól kezdve a döntéshozók egyre több olyan kormányzási stratégiával kísérleteztek, amelyek részvételi jellegűek és együttműködési szabályozáson alakulnak; amelyben a kormány, az ipar és a társadalom megosztja a felelősséget a politikai célok elérése érdekében. Egy ilyen modell mellett a platformokra partnerként szükséges tekinteni. Hiszen figyelembe véve a nem-kormányzati szereplők normaalkotó tevékenységének egyre inkább kiemelkedő szerepét, ez a modell a felelősséget helyi szintre hárítja át, valamint a magánszektorra (beleértve a magáncégeket, nonprofit szervezeteket). Lásd bővebben: Lobel, Orly 2016. (50.)

97 EU-OSHA (2017)

98 A platformokról részletesebben lásd: jelen tanulmány III. 1.2.2 fejezete

99 EU-OSHA (2017) 9-10.

E) On-demand economy – igény szerinti gazdaság

Az on-demand economy kifejezés legtalálóbban igény szerinti gazdaságnak fordítható, de felmerülhet a behívásos gazdaság terminológia is. Azonban, ahogy azt *Gyulavári* is megjegyzi,[100] kerülendő ez utóbbi fordítás használata, ugyanis könnyen összetéveszthető a magyar terminológia szerinti behívásos munkavégzéssel.[101] Tartalma azt a jelenséget kívánja visszaadni, ami szerint a gazdaság lényege az igény szerinti mennyiségben és időtartamban rendelkezésre álló munkát vállalni kívánó személyek jelenléte, akiknek az interneten keresztül a platformok nyújtanak lehetőséget a fogyasztók igényeivel való összekapcsolódásra.[102]

F) Sharing economy – megosztáson alapuló gazdaság

A megosztáson alapuló gazdaság arra az elvre épül, hogy azok a vagyontárgyak és munkaerő, amelyek nincsenek megfelelően hasznosítva (garázsban álló autók, kihasználatlan szobák, felesleges szabadidő, stb.) értékesíthető erőforrásokká válnak, és ezeket felhasználva a személyek szolgáltatásokat nyújtanak (például fuvarozás). A szolgáltatók álláspontja szerint az online felületek, applikációk valójában csak összehozzák a keresletet a kínálattal (ún. match-making). Azonban a kezdetben használt fogalmak közül a sharing economy talán már a legkevésbé alkalmazható a gyakorlati folyamatokra. Ugyanis napjainkra közel sem arról van szó, hogy – mintegy nagy családként – a személyek megosztják egymással a kihasználatlan vagyontárgyakat, hanem az egyes cégek egy globális, nagy

100 Gyulavári Tamás 2019a (27.)

101 Mt. 193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. (2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

102 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.)

profitszerzéssel járó üzleti modellt építettek az alap idea köré. A megosztáson alapuló gazdaság fogalma kezdett el a legjobban terjedni a hazai szóhasználatban. Álláspontom szerint a megosztáson alapuló gazdaság fogalma a második legszélesebb körű az eddig felsoroltak közül, ugyanis nem csak a munkavégzés szempontjából releváns elemek tartoznak ide, hanem bármilyen olyan szolgáltatás, tevékenység, amely esetében hatékonyabb erőforrás-felhasználásról van szó (tehát például ideértve a szívességi alapon nyújtott szolgáltatásokat). Ebben az esetben nem a munkavégzésen van a hangsúly, hanem egy adott dolog megosztásán. Ezért is találó meghatározás a megosztáson alapuló gazdaság, hiszen tükrözi a szolidaritáson alapuló jelleget.[103]

1.1.2 A munkavégzésre vonatkozó fogalmak

Az alábbiakban, második fogalmi kategóriaként a platform gazdaságban kialakult újszerű munkavégzési formák kerülnek meghatározásra. Az átfogó fogalom leírására *Kovács* a „virtuális munka" („*virtual work*") kifejezést használja, amelyet az ETUI által meghatározott fogalom[104] szűkítéseként értelmez. Ugyanis az ETUI szakmai anyagaiban virtuális munkának tekinthető a munkavégzés valamennyi formája, bármilyen munkavégzési helyen, ha azt internet segítségével végzik, vagy számítógépet, vagy egyéb IT-alapú eszközt használnak hozzá. Ebből a körből *Kovács* az online platformokon keresztül szervezett munkát nevezi virtuális munkának (ezzel kizárva egyéb potenciális virtuális munkavégzési formákat, mint például az alkalmi munka, munkakör megosztás, stb.).[105] Ugyanerre az esetkörre *Gyulavári* az internetalapú munkavégzés definíció használatát javasolja: „a munkavégző egy internetes honlapon, vagy az ahhoz kapcsolódó applikáción keresztül vállalja el és végzi el a feladatot, valamint a díjazást is ezen keresztül kapja."[106] Míg az Eurofound kutatásában a platform munka („*platform work*") kifejezést használja, aminek a következő főbb jellemzői vannak: a fizetett munkát digitális platformon keresztül szervezik; három-

103 Gyulavári Tamás 2019a. (28.)

104 Lásd: Valenduc Gérard – Vendramin, Patricia 2019.

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

106 Gyulavári Tamás 2019a. (26.)

szereplős jogviszonyról van szó;[107] a jogviszony célja meghatározott feladatok elvégzése; a munkák, munkakörök részfeladatokra vannak lebontva és a szolgáltatásnyújtás a megrendelő igénye szerint alakul.[108]

Az első és legismertebb, a szakirodalomban is leggyakrabban használt felosztás szerint a platform gazdaság munkavégzési dimenzióját (tehát a fenti fogalommal élve, a virtuális munkát) két nagyobb csoportra lehet felosztani.[109] Ez alatt értjük egyrészt a „*crowdwork*"-öt, másrészt a „*work-on-demand via apps*"-et.[110] A következőkben ezen két kategória jellegzetes ismérvei kerülnek meghatározásra (lásd még másik, hasonló felosztásban: „online" munkaerő-piac kontra „mobil" munkaerőpiac").[111]

A) Crowdwork

Crowdwork esetében egyes feladatok, részfeladatok végrehajtása kizárólag online platformokon keresztül történik. (A fogalomhasználattal kapcsolatban *Gyulavári* helytállóan megjegyzi,[112] hogy a szó tényleges tartalmát leíró magyar kifejezéssel nem helyettesíthető, nem fordítható le, ezért a jelen kutatásban is az angol kifejezés kerül használatra.) A platformok lényegében egy meghatározhatatlan tömegnek („*crowd*") címezik a munkát, amelyek sok esetben ún. mikro feladatok.[113] Ezek a típusú munkák teljes egészében

107 Ennek kifejtését lásd a klasszifikációs fejezetben (III. 1.3)

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

109 de Stefano, Valerio 2016. (1.)

110 Itt szükségesnek mutatkozik megjegyezni, hogy a tanulmány további részében az utóbbira, vagyis az applikáció alapú munkavégzésre használt a platform munka kifejezést, szűkítve ezzel az általános gig economy-ban kialakult munka fogalmát.

111 Vö.: OLM (Online Labour Market) – MLM (Mobile Labour Market). Pajarinen, Mika – Rouvinen, Petri – Claussen, Jörg – Hakanen, Jari – Kovalainen, Anne – Kretschmer, Tobias – Poutanen, Seppo – Seifried, Mareike – Seppänen, Laura: Upworkers in Finland: Survey Results, 2018. https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-85.pdf (2020. 12. 14.)

112 Gyulavári Tamás 2019a. (28.)

113 „Microtasks": egy munkafolyamat egészen apró elemekre bontása. A ILO

nélkülözik a felek közötti személyes kontaktust, az egész munkafolyamat az online térben zajlik. Ez esetben a platform egy „megoldandó problémát" tesz közzé az interneten, amit a – jobb esetben – szaktudással rendelkező individuumok oldanak meg.[114] Ebben a körben a legkülönfélébb munkákat találhatjuk: adatok gyűjtése honlapokról, képek elemzése, sőt egy adott szolgáltató pozitív értékelésének terjesztése.[115] A crowdwork legtöbb hasonlóságot mutató jellegzetessége, hogy szinte semmi sem hasonló. Rendkívül változatos működési struktúrákat lehet tapasztalni, például a dolgozók díjazásával kapcsolatban. Egy-egy platform valóban csak összekötő szerepet tölt be és a megrendelő fizeti ki az elvégzett munkát, míg más cégek közvetlenül a dolgozónak fizetnek, sőt sok esetben le is ellenőrzik a nyújtott szolgáltatást.[116] Mi több, arra is esély van, hogy egy meghirdetett munkát egyszerre több személy végez párhuzamosan, de a végén a megrendelő csak egyet fog kifizetni, így valamelyik munkavállaló díjazás nélkül marad. Szükséges leszögezni, hogy jelen tanulmány keretei nem teszik lehetővé, hogy a crowdwork körében felmerülő problémák részletes elemzésre kerüljenek. Így, csak a fő téma alapvető rendszerének megértéséhez kerül ehelyütt említésre.

---

crowdwork-kel foglalkozó nagyívű kutatása a „microtasking"-ot, vagyis a mikro feladatokból álló munkavégzést az alábbiak szerint definiálta: a feladatok apró egységekre kerülnek lebontásra, minden apró egységért minimális szintű fizetés jár és az elvégzendő munkákat az online crowdwork platformok szétszórják a rendelkezésre álló tömegeknek. Lásd a részletes kutatást: ILO: Digital labour platforms anf the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva, ILO, 2018.

114 Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, Évf. 8. 2018/3. 84. (a továbbiakban: 2018b)

115 Például twitter posztokon keresztül pozitívan kell értékelni egy-egy szolgáltatót. Egészen hihetetlen módon ezesetben az is meg van határozva a munka kiírásánál, hogy a munkát végző személynek legalább hány követőjének kell lenni (ugyanis ez alapján előre meghatározható, hogy körülbelül hány emberhez fog eljutni az értékelés), azok milyen földrajzi területről származzanak, vagy akár milyen korosztályba tartozzanak.

116 de Stefano, Valerio 2016. (3.)

B) Applikáció alapú munkavégzés[117]

Ezzel szemben a „work-on-demand via apps" esetében – sokkal megfoghatóbb módon – tradicionális munkavégzési tevékenységekről van szó, amelyeket alkalmazásokon keresztül ajánlanak fel és vállalnak el (például fuvarozás, takarítási munkák). A kifejezést megfelelően adja vissza az „applikáció alapú munkavégzés" magyar fogalma.[118] Az alkalmazásokat működtető cégek általában a szolgáltatások minimum minőségi szintjét is meghatározzák, a munkaerő „irányítása" és kiválasztása mellett.[119] Az applikáció alapú munkavégzés gyakorlati megvalósulása szerint a jogviszonyban az ügyfél/fogyasztó fizet a platformnak a nyújtott szolgáltatásért, a platform pedig – levonva a saját költségeit – átutalja a munkát végző személy részére.[120] A platformok szerkezete, felépítése lényeges összefüggéseket mutat a dolgozók autonómiájával, a munkavégzési körülményekkel és a díjazással. Mint a kereslet „kapuőrei", a platformok árucikké alakíthatják a dolgozókat, mégpedig más és más mértékben (függően a platform működésétől).[121]

1.1.3 Saját fogalmak megalkotása

A fentiekben olvasható gazdaságra vonatkozó fogalmi-rengetegből a platform gazdaság definíció kerül használatra a tanulmány további részében. Amelynek tartalmát nem tisztán a jelen kutatás E) pontjaként[122] olvasható meghatározás teszi ki, de annak a legjelentősebb az értelmezési egyezése az általam alkotott fogalomra. Így összegezve, az én értelmezésem szerint – egyben javaslatot téve a fogalom ilyen tartalmú hazai használatára – a platform gazdaságon a következőket kell érteni. A platform gazdaság

117 Az alábbiakban az applikáció alapú munkavégzés egy-egy főbb jellegzetessége kerül említésre, ugyanis a tanulmány magvát képező III. fejezet mintegy esettanulmányként ezzel a jogviszonnyal foglalkozik, így a kutatás mélyebb eredményei ott olvashatók.

118 Gyulavári Tamá 2019a. (28.)

119 de Stefano, Valerio 2016. (3.)

120 Gyulavári Tamás 2018b. (85.)

121 ILO, Global Commission of the Future of Work: Job quality in the platform economy. Issue Brief nr 5. 2018.

122 A tanulmány jelen fejezetének 1.1.1 alfejezetében található E) pont

olyan gazdasági folyamatokat foglal magába, amelyeknek gyökerét és fejlődési irányát alapvetően az online platformok működése határozza meg. Emellett központi részét alkotják azok a munkavégzési formák, amelyek az online platformok működése következtében alakultak ki; rövid, eseti jellegű, igény szerint felmerülő munkavégzések, amelyek hiper-rugalmas foglalkoztatást tesznek lehetővé. Emellett pedig a hagyományos munkajogi fogalomkészlet nehezen alkalmazható az egyes munkavégzési folyamatok, azok részleteinek megragadására.

A munkavégzésre vonatkozó fogalmak közül a tanulmány további fejezeteiben az applikáció alapú munkavégzés meghatározása a platform munka kifejezéssel történik, szűkítve ezzel az általános platform gazdaságban kialakult fogalmat. Erre egyrészt azért kerül sor, mert az általam alkalmazott platform gazdasághoz viszonyítva a platform munka megfogalmazás az, ami kellőképpen visszaadja a munkavégzés lényegét és a gazdasági folyamathoz való szoros kapcsolatát (platform gazdaság – platform munka). Tehát a disszertációban a platform munka a helyhez kötött hagyományos(abb formájú) munkavégzési formákat jelenti, amit applikációkon keresztül osztanak ki, vállalnak el és fizetnek meg.

1.2 Adatok, statisztikák

Annak meghatározásához, hogy a platform gazdaság milyen szerepet tölt be a munkaerőpiacon, milyen jelentősége van a munkaerő alakulásában, fontos áttekinteni az ezidáig rendelkezésre álló adatokat, statisztikai körképet. Azonban mivel a tanulmány nem a mennyiségi tényezőkre helyezi a hangsúlyt, hanem sokkal inkább a munkavégzés minőségére, ezért a statisztikai „elemzés" célja pusztán a helyzetkép felvázolása, kontextualizálása és a tendenciák bemutatása.[123] Ezért ebben az alfejezetben – a rendelkezésre álló adatok alapján – arra adok választ, hogy milyen létszámú munkaerőről van szó a platform munkások esetében, mekkora a platform gazdaság? Emellett, hogy mely korcsoportok részvétele a legjellemzőbb; milyen gyakorisággal végzik a fent említett munkákat; valamint, hogy a jövedelmük mekkora része származik ebből a forrásból.

123 Jogi tanulmány lévén a tanulmány nem kívánkozik statisztikai elemzésekbe bocsátkozni.

Sajnálatos módon teljesen átfogó és megbízható statisztikai adat nem áll rendelkezésre. Ennek egyik oka, hogy az általános foglalkoztatási staisztikák sok esetben nem veszik hatékonyan a vizsgálódásuk alá a platform munkások tevékenységét.[124] Emellett pedig azért is nehéz egyes tényeket rögzíteni, meghatározni és elkülöníteni, mert sok platform munkás párhuzamosan több szolgáltatónak is dolgozik, így ebből a jellemzőből sok téves következtetés is születhet. Mitöbb a legtöbb kutatás, elemzés – nyilvánvalóan – azokat az országokat vizsgálja, ahol magasabb létszámú platform munkás van, így kihagyva a fejlődésben lévő platform gazdaságokat.

Az OECD adatai szerint jelenleg hozzávetőlegesen a munkaerő 3 %-át teszi ki a platform gazdaságban – elsődleges anyagi forrás biztosítása céljából – dolgozó személyek köre.[125] Egy, tizennégy európai országot vizsgáló kutatás szerint a teljes munkaerő kevesebb, mint 2%-a dolgozik „főállású"[126] platform munkásként.[127] Részletesebb adatok állnak rendelkezésre egy hét európai ország (Egyesült Királyság, Svédország, Németország, Ausztria, Hollandia, Svájc, Olaszország) viszonylatát vizsgáló kutatásnak köszönhetően.[128] Ebből kiderül, hogy az internet jelentős szerepet játszik a 21. század polgárainak a bevételszerzésében, azonban ezek közül kis arányban van a platform munkavégzés.[129] Európai viszonylatban egyelőre az is kirajzolódni

124 OECD: Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing, Paris, 2019. http://www.oecd.org/employment/outlook/?fbclid=IwAR1ZJl7Nroy1_NXsirRMqF4UwlwgqaSYRvc9POBYqj9FRkTMs1ipctBniU4 (2020. 12. 14.) (55.)

125 OECD 2019.

126 A kutatásban azok a személyek minősültek „főállású" platform munkásnak, akik bevételük ötven, vagy annál több százalékát platform munkán keresztül szerzik meg, vagy heti húsz óránál többet dolgoznak ilyen formában.

127 Pesole, A. – Urzí Brancati, M.C – Fernández-Macías, E. – Biagi, F. – González Vázquez, I.: Platform Workers in Europe. EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, 3.

128 Huws, Ursula – Spencer, H. Neil – Sydral, S. Dag – Holts, Kaire: Work in the European Gig Economy. Foundation for European Progressive Study, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2017. https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_2.pdf (2020. 12. 14.)

129 Például Olaszországban (ahol jelentős a platform munkavégzők száma) 22% dolgozott valaha ilyen felületen keresztül, míg például a saját termékek interneten történő eladásából befolyt jövedelem 50%-os arányt mutat. Lásd

látszik, hogy a megélhetéshez szükséges bevételek megszerzését (azaz a jövedelem 100%-át) igen kis arányban bízzák kizárólagosan a platform munkára (3-11%), viszont minimális kiegészítésként (a jövedelem maximum 10%-a) átlagosan 60% támaszkodik arra.[130] Egy friss kutatás szerint még alacsonyabb a fő bevételi forrásként a platform munkára támaszkodók száma, ugyanis EU-s átlagban pusztán 1,4%-ot tesz ki.[131] Érdekes kutatási eredménynek tűnik az is, hogy a férfiak részvételének aránya a platform gazdaságban valamivel magasabb, mint a nőké (a hivatkozott hét országról készült felmérésben az arány körülbelül 40-60%-os között mozog, legtöbb esetben a férfiak oldalán lévő többséggel).[132]

A fenti adatokból megállapítható, hogy a platform munka, habár igen kicsi, de változatos és folyamatosan növekvő munkavégzési formának tekinthető.[133] De természetesen – ahogy ez a későbbiekben olvasható lesz – nem elsősorban a munkavégzők aránya indokolja a téma munkajog-dogmatikai jelentőségét.

2. Az Európai Unió válaszai

A módszertani bevezetésben említésre került, hogy a tanulmány nem tartalmaz történeti részt. Azonban a következő fejezet részben mégis tekinthető annak, hiszen egyik célja bemutatni az elmúlt években a platformgazdasággal kapcsolatos fejlődési irányvonalak Európai Uniós

bővebben: Huws – Spencer – Sydral – Holts (2017) 16. 4.1 ábra.

130 Huws, Ursula – Spencer, H. Neil – Sydral, S. Dag – Holts, Kaire 2017. (21.) 5.1 ábra

131 Kilhoffer, Zachary – De Groen, Willem Pieter – Lenaerts, Karolien – Smits, Ine – Hauben, Harald –Waeyaert, Willem – Giacumacatos, Elisa – Lhernould, Jean-Philippe – Robin-Olivier, Sophie: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report, 13 December 2019. 45-46. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280&fbclid=IwAR0drCn8NUChkie-GO1tkV0Yty-DjJFckIDQNtqZDlj9DZmq70Wck-Wb5fo (2020. 12. 14.)

132 Huws, Ursula – Spencer, H. Neil – Sydral, S. Dag – Holts, Kaire 2017. (27.) 6.1 ábra

133 Kilhoffer, Zachary – De Groen, Willem Pieter – Lenaerts, Karolien – Smits, Ine – Hauben, Harald –Waeyaert, Willem – Giacumacatos, Elisa – Lhernould, Jean-Philippe – Robin-Olivier, Sophie 2019. (16.)

szintű fejlődését (nagyrészt időrendben). Tehát azt a folyamatot, hogy az Unió hogyan reagál(t) az egyes felmerülő kérdésekre. Mi sem bizonyítja jobban az esetkör szinte követhetetlen ütemű fejlődését, mintsem az, hogy az említett EU-s dokumentumok 2015-től kezdődően kerültek napvilágra és egészen idáig (2020 eleje), vagyis pusztán hét év alatt, már számos kapcsolódó szakmai anyag, közlemény, állásfoglalás stb. született. Összegezve, az alábbi fejezet a „történeti" szál mellett rávilágít egy esetleges Európai Uniós szintű trend, megoldás, szabályozási irány vonalára is.

Talán nulladik, kezdőpontként lehet tekinteni a 2006-os Zöld Könyvre.[134] Megalkotásának célja nem kapcsolódik a digitalizáció által kreált kérdésekhez, azonban szükséges ehelyütt említeni, hiszen a munkajog korszerűsítése és fejlesztése egy folyamatosan fennálló feladat, kifejezetten napjainkban. Már 2006-ban az volt a szakmai álláspont, hogy a munkajog és a kollektív szerződések a munkaszervezet és társadalom gyorsan változó fejleményeihez történő igazítása nem volt eléggé átfogó.[135] A dokumentum a munkaviszonyok egyre nagyobb változatosságának káros hatásaira is felhívta a figyelmet: a munkaerő egy része egymás után több, rövid távú, rosszminőségű munkát végezhet elégtelen szociális védelemmel.[136] Látható, hogy ezek az állítások szinte teljesen alkalmazhatók és értelmezhetők a közösségi gazdaság által létrehozott újszerű munkajogi problémákra. A taglalt anyag nyilvános vitát indított többek között a foglalkoztatásban lévő átmenti időszakokkal kapcsolatban, a jogi bizonytalanság kérdéseiben, a háromoldalú kapcsoltak, a munkaidő-beosztás és a munkavállalók mobilitása területén.

Az első lényegesebb és a jelen kutatás szempontjából jelentős Uniós anyagnak tekinthető a Bizottság Digitális egységes piac stratégiája,[137] illetve az ennek megvalósításáról szóló parlamenti állásfoglalás.[138] Az

134 Európai Közösségek Bizottsága: Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, COM(2006) 708 végleges (továbbiakban: Zöld Könyv)

135 Zöld Könyv, 8.

136 Zöld Könyv, 9.

137 A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, az Európai digitális egységes piaci stratégiáról. COM/2015/0192 végleges

138 Az Európai Parlament 2016. január 19-i állásfoglalása a digitális egységes piaci intézkedéscsomag megvalósításáról, 2015/2147(INI)

említett dokumentumok nem tartalmaznak kifejezetten munkajogi vonatkozású megállapításokat, azonban mindenképpen szükséges pár gondolatot kiemelni. Többek között azt, hogy már itt is felvillantásra kerül, hogy az internet és a mobileszközök használata következtében a vállalatok és a dolgozók másként kommunikálnak, máshogyan végzik a munkájukat, ami kiszélesíti és megváltoztatja a gazdaságot.[139] Emellett a Parlament (is) úgy véli, hogy olyan jogalkotási megközelítésre van szükség, amely eredendően digitális, elveken alapuló és technológiai szempontból semleges.[140] Valamint érdekes pont még, hogy a digitalizáció munkahelyi egészségre és biztonságra gyakorolt hatását is vizsgálni kívánja a Parlament. Kifejezetten felhívja a figyelmet azokra a kockázatokra, amelyek az otthonról dolgozó, vagy a „crowdworking" formában dolgozó személyek ki vannak téve; valamint kéri a Bizottságot, hogy készítsen tanulmányt a digitalizáció nem szándékolt hatásairól (mint például a munkavállalók pszichés jólétére gyakorolt hatása).[141]

Az Európai Parlament 2017-es állásfoglalása a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról is tartalmaz már egy-egy munkajogi vonatkozású megállapítást.[142] „Utalás történik arra, hogy az automatizálás a kormányoktól az oktatásba való beruházásokat és egyéb reformokat igényel annak érdekében, hogy egyre inkább azoknak a készségeknek a kifejlesztése kerüljön előtérbe, amelyek megfelelnek a robotikára épülő gazdaság szükségleteinek."[143] A dokumentum egyértelművé teszi, hogy a robotika és a mesterséges intelligencia fejlődése mindenféleképpen hatást gyakorol majd a munkakörnyezetre, és ez a hatás a felelősség tekintetében is további problémákat vethet fel.

Már jelentősen több és tényleges munkajoggal kapcsolatos megállapítást tartalmaz a Bizottság 2016-os közleménye A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről[144] és az Európai Parlament 2017-es vonatkozó

139 2015/2147(INI) A) pont

140 2015/2147(INI) 1.3. pont

141 2015/2147(INI) 1.8. pont

142 Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról, 2015/2103(INL)

143 Lásd bővebben: Kun Attila 2018a.

144 A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának A közösségi

állásfoglalása.[145] A Bizottság közleményének célja, hogy elősegítse a közösségi gazdaságban rejlő előnyök kiaknázását, és megoldást keressen a résztvevők jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos bizonytalanságokkal összefüggő kérdésekre; valamint jogi iránymutatást és szakpolitikai irányvonalat ad a közigazgatási szervek, a piaci szereplők és az érdekelt polgárok számára a közösségi gazdaság kiegyensúlyozott és fenntartható fejlesztéséhez.[146] Az idézett közlemény a főbb kérdések között taglalja az egyéni vállalkozók és munkavállalók helyzetét a közösségi gazdaságban. Mintegy folytatva a Zöld Könyvben is elindított fonalat, a dokumentum hangsúlyozza, hogy a megjelenő újtípusú munkavégzési formák rugalmassága mellett figyelni kell arra is, hogy a rugalmasabb munkafeltételek a hagyományos foglalkoztatási viszonyokhoz képest valószínűleg kevésbé rendszeresek és állandóak. Ez bizonytalanságot szülhet az alkalmazandó jogok és a szociális védelem szintje terén.[147] A Parlament kapcsolódó állásfoglalása elismeri, hogy az uniós vívmányok sok esetben már most is alkalmazhatók a közösségi gazdaságra, azonban ennek ellenére felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg az uniós szabályozási keret továbbfejlesztésének a szükségességét.[148] A Bizottság közleményétől eltérően hangsúlyosabban kiemeli a közösségi gazdasági pozitív vonulatait,[149] valamint természetesen a veszélyekre is felhívja a figyelmet. A tanulmány vonatkozásában az állásfoglalás legjelentősebb állításának tekinthető, hogy a Parlament felhívja a tagállamokat, hogy a közösségi gazdaságban dolgozó valamennyi munkásnak biztosítsák a tisztességes munkakörülményeket és a megfelelő jogi és szociális védelmet, a jogállásuktól függetlenül.[150] Emellett

gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, COM(2016)0356 végleges

145 Az Európai Parlament 2017. június 15-i állásfoglalása a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, 2017/2003(INI)

146 COM(2016)0356 végleges, 2-3.

147 COM(2016)0356 végleges, 12.

148 2017/2003(INI), 31. pont

149 „A közösségi gazdaság új lehetőségeket és új, rugalmas, a munkába való visszatérést célzó útvonalakat kínál valamennyi felhasználó számára, különösen az önálló vállalkozók, a munkanélküliek, a jelenleg a munkaerőpiactól eltávolodott vagy olyan személyek számára, akik egyébként nem tudnának részt venni a munkaerőpiacon, így elősegítheti a munkaerőpiacra való belépést, különösen a fiatalok és perifériára szorult csoportok számára." 2017/2003(INI), 37. pont

150 2017/2003(INI), 39. pont

azt is hangsúlyozza, hogy fontos biztosítani az alapvető jogokat és a megfelelő szociális védelmet az önálló vállalkozók számára is, ideértve a szervezett fellépéshez és – a javadalmazásukra vonatkozóan – a kollektív tárgyaláshoz való jogot is.[151]

Következőként érdemes szót ejteni a Szociális Jogok Európai Pilléréről. 2017 végén az Európai Tanács, Parlement és a Bizottság közösen kihirdette a szociális jogok európai pillérét, ezzel kimutatva az abban foglalt alapelvek iránti elkötelezettségüket. A pillér tulajdonképpen szociális jogok és alapelvek gyűjteményének tekinthető, társítva javaslatcsomagokkal, amelyek kiterjednek már létező kezdeményezésekre, új szabályok megalkotására és puha jogi eszközökre is.[152] A húsz alapelv közül több is hozzákapcsolható a bizonytalan helyzetben, nem hagyományos keretek között foglalkoztatottakhoz, így természetesen a közösségi gazdaság dolgozóihoz is. Többek között ilyen a „biztonságos és rugalmas foglalkoztatás",[153] a „tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén".[154] Ez utóbbival kapcsolatban került sor (mint az első jogilag kötelező eszköz a Pillér alapján) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló Irányelv[155] (továbbiakban: Irányelv) megalkotására,[156] mintegy helyettesítve a korábbi „Tájékoztatási Irányelvet".[157] Az Irányelv kiemeli, hogy „a 91/533/EGK tanácsi irányelv

151 2017/2003(INI), 41. pont

152 EU-OSHA (2017) 80.

153 Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság: A szociális jogok európai pillére, 5. alapelv: „A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzéshez való részvétel tekintetében."

154 A szociális jogok európai pillére, 7. alapelv

155 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (2019. június 20.)

156 Lásd még: Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogi viszonyokban és azokon túl. *Munkajog*, 2019/3. (1-8.) Kun Attila 2018a. (413-414.)

157 A Tanács irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (91/533/EGK)

elfogadása óta a munkaerőpiac mélyreható változásokon ment keresztül a demográfiai adatok alakulásának és a digitalizációnak köszönhetően, amely új, az innovációt, a munkahelyteremtést és a munkaerőpiac növekedését elősegítő foglalkoztatási formák megjelenéséhez vezetett."[158] Meg kell jegyezni, hogy az Irányelv számos olyan intézkedést foglal magában, ami megfelelőbb munkafeltételeket biztosít a bizonytalan foglalkoztatási formában alkalmazottakra, azonban kritikai éllel szükséges lefektetni, hogy az időszerű, teljes, stb. tájékoztatás közel sem elegendő ahhoz, hogy a kizsákmányolás megszüntethető legyen. Érdekes tény, hogy az Irányelv megalkotásának kezdeti szakaszában első alkalommal került sor arra, hogy a Bizottság egy kodifikált „worker" fogalmat alakítson ki a CJEU ítélkezési gyakorlata alapján.[159] Ezzel biztosítva azt, hogy az Irányelv ne csak a szigorúértelemben vett munkavállalókra vonatkozzon, hanem kibővítve a hatályát, az egyéb nem hagyományos jellegű munkavégzések is idetartozzanak (akár a platform gazdaság dolgozói). Azonban tagállami „ellenállásnak" köszönhetően a koncepció nem jutott el a célvonalig, így erre a sorsdöntő lépésre nem került sor, kizárva ezzel annak a lehetőségét, hogy a platform munkások – munkaviszony hiányában – a hatálya alá tartozzanak. Ennek ellenére mégis azt mondható, hogy az Irányelv hatálya tágabb, mint ezidáig, hiszen például a nulla órás szerződéssel, vagy például a behívás alapján dolgozókra is vonatkoznak a szabályok.

A Pillér kapcsán röviden[160] említendő még a tizenkettedik alapelvhez kapcsolódó Tanácsi Ajánlás a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről.[161] Ezen alapelv (szociális védelem)

158 2019/1152 Irányelv (4) preambulum-bekezdés

159 Bednarowicz, Bartłomiej: Workers' rights in the gig economy: is the new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the EU really a boost? http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/04/workers-rights-in-gig-economy-is-new-eu.html (2020. 05. 13.)

160 Azért nem kerül mély kifejtésre a szabályozás, ugyanis – ahogy ez a módszertani felvezetésben is említésre került – a tanulmánynak nem célja a digitalizációs kérdéskör szociális jogi vizsgálata. Azonban ennek ellenére egy-egy adott helyen érdemes erről is szót ejteni, hiszen sok estben a platform munkások szociális védelméhez kapcsolódó jogainak a biztosítása előrehaladottabbnak tekinthető, mint a munkajogi.

161 A Tanács Ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló

értelmében „a munkaviszonyuk jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalók, és – hasonló feltételek mellett – az önálló vállalkozók is jogosultak a megfelelő szociális védelemre."[162] Ennek teljesülése érdekében a Tanács megalkotta a fent hivatkozott Ajánlást, melynek célkitűzése a tagállamok figyelmének felhívása, hogy olyan módon alakítsák ki a szociális védelmi rendszerüket, amely lehetőséget biztosít nem pusztán a munkavállalók szociális védelmére. Ugyanis – kifejezetten említve a platformalapú munkavégzést – a különféle önfoglalkoztatási formák elterjedése hosszútávon a szociális védelemhez való hozzáférés terén nagy különbségeket alakít ki (egyének jólétének, egészségének veszélyeztetése, gazdasági bizonytalansághoz való hozzájárulás, stb.).[163]

Összegezve, az Európai Bizottság és a Parlament is támogatja azt az elképzelést, hogy közös és egységes európai választ kell adni a platformgazdaság által generált kérdésekre, legalábbis egyes szociális, foglalkoztatási problémák vonatkozásában, valamint ezeket konkrét jogi eszközökkel kellene megvalósítani.[164] Emellett az Unió valamennyi szerve már észlelte a problémát, sok szakmai anyag említi a munkajogi kérdéseket is. Azonban az tisztán látható, hogy az EU egyelőre nem képes (vagy nem kíván) a felmerülő kérdésekben konkrét válaszokat adni. Ez természetesen annak – az állandóan felmerülő – esetnek is köszönhető, hogy a munkajogi szabályok nagyrészt tagállami hatáskör alá tartoznak és nagyon kevés olyan jogi aktus van, ami tényleges jogokat és kötelezettségeket ír elő a foglalkoztatásban.

Az eddig taglalt EU-s anyagok mellett ehelyütt szükséges megemlíteni az EU-OSHA tevékenységét. Ugyanis a szervezet, mint az EU Ügynöksége kiemelten foglalkozik a digitalizáció által életrehívott munkaegészségügyi kockázatok felmérésével, kutatásával és vizsgálatával, számos tanulmánnyal és javaslattal rendelkeznek.[165] A digitalizáció széleskörű hatásgyakorlását támasztja még alá, hogy nem csak a szakmai anyagokban, elméleti szinten merül fel a probléma, hanem már az esetjogban, az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) ítélkezési gyakorlatában is.[166]

---

vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01)

162 Pillér, 12. alapelv

163 2019/C 387/01, 11-14 preambulum-bekezdés

164 EU-OSHA 2017. (73.)

165 Erről lásd részletesebben: jelen tanulmány IV.4 fejezete (Munkaegészségügy)

166 Erről lásd később például: C-434/15. sz. ügy, Asociación Profesional Elite

A platform munka jogrendszerbe-illesztésre irányuló EU-s megoldáskeresés négy lehetséges irányát különíti el *Risak*.[167] Egyrészt, ha *Prassl* elméletéhez[168] hasonlóan, a kérdést a munkáltató funkcionális értelmezése felől válaszolják meg.[169] Másrészt, ha az Unió újralkotja a munkavállaló fogalmát, mintegy tágítva annak körét. Harmadrészt, ha egységesen egy harmadik kategória kerül bevezetésre a munkavállaló és az önálló vállalkozó közé. Negyedrészt pedig, ha az EU speciális jogalkotást hoz létre a platform munkásokra vonatkozóan (például egy Irányelvet a platform munkások munkavégzése tekintetében). A konkrét irány jelen pillanatban még nem egyértelmű, ám álláspontom szerint leginkább a negyedik útnak lehet realitása. Ezutóbbi tekintetében már egészen konkrét és tételes javaslatok születtek egy önálló Irányelv megalkotására (legalábbis a szakirodalomban, (még) nem szakpolitikai szinten).[170] Ezekből az alapvető és tisztességes munkafeltételek biztosításának igénye tűnik ki. Úgy, mint a tájékoztatáshoz való jog, minimális pihenőidő és maximális munkaidő biztosítása, a munkabérek szintjére vonatkozó szabályok.[171] Emellett természetesen feltűnnek a „platform specifikus" szabályok is, például az értékelések hordozhatósága. Emellett bizonyos általánosan elfogadott klauzulák kizárása is (megfelelő indokolás nélkül ne lehessen kizárni egy dolgozót a munkához való hozzáférésből).[172] Az EU szabályozási tervei között szerepel a platformok adóztatásának átgondolása. A nemrégiben

---

Taxi kontra Uber Systems SpainSL. 2017. december 20.

167 Marin Risak konferencia-előadása alapján. 2020. február 27-28., Novi Sad, Újvidék.

168 Prassl, Jeremias: *Concept of the Employer*. Oxford, Oxford University Press, 2015.

169 Lásd bővebben: jelen tanulmány IV.2 fejezete.

170 Chaibi, Leïla: Directive of the European Parliament and of the Council on Digital Platform Workers. Strasbourg, 2020. https://www.guengl.eu/content/uploads/2020/11/English.pdf (2020. 12. 14.) Risak, Martin: Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Friedrich-Ebert Stiftung, politik für europa #2017 plus project, 2018. https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf (2020. 12. 14.)

171 Chaibi, Leïla 2020. Art. 3

172 Risak, Martin 2018. (15.)

elfogadott akcióterv[173] szerint a digitális platformokat is bevonják a tisztességes és egyszerű adózás szabályozási körébe.

2.1 Autonóm keretmegállapodás a digitalizációról

2020 nyarán fontos lépéshez érkezett az Európai Unió, hiszen 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).[174] Mint autonóm keretmegállapodás egy „saját kezdeményezésű, saját végrehajtású" kollektív megállapodásnak tekinthető.[175] Ráadásul nem is a Bizottság jogalkotási kezdeményezéséből ered a létrejötte, és nincs is szükség a tanácsi határozattal való törvényes végrehajtáshoz.[176]

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.[177] Mind a négy területet egyfajta visszatérő 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.[178] A Keretmegállapodás hatálya kiterjed minden dolgozóra és munkáltatóra a köz- és magánszektorban, valamint minden gazdasági

173 European Commision: Package for fair and simple taxation. https://ec.europa.eu/taxation_customs/general-information-taxation/eu-tax-policy-strategy/package-fair-and-simple-taxation_en (2020. 12. 14.)

174 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

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

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

177 Senatori, Iacopo 2020. (160.)

178 Senatori, Iacopo 2020. (163.)

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 azok között is jól lehet „hordozni", hasznosítani.[179] 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.[180] A Keretmegállapodás szerint a MI-rendszerek alkalmazása során az emberi vezérlés elvét kell követni („*human in control*").[181] 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.[182]

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.[183]

179 Keretmegállapodás (9.)

180 Keretmegállapodás (10.)

181 Keretmegállapodás (11.)

182 Keretmegállapodás (12.)

183 Battista, Leonardo: 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.)

2.2 Az Európai Parlament állásfoglalása a platform munkáról

Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-án közzétett állásfoglalása[184] a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételei, jogai és szociális védelme – A digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formák címet viseli.[185] Az állásfoglalás kiemeli, hogy „egyes platform-munkavállalók platformalapú munkavégzésben részt vevő önálló vállalkozóként való téves besorolása bizonytalanságot okoz, és megfosztja a munkavállalókat a munkavállalói jogokhoz, a szociális védelemhez, a jogosultságokhoz és a vonatkozó szabályok alkalmazásához való hozzáférésüktől."[186] Tehát a lényegesebb problémák között tartja számon a klasszifikációs kérdést. Ezzel kapcsolatban arra is rávilágít a dokumentum, hogy európai szinten nincsen egységes munkavállaló fogalom, csak az EUB határozott meg irányvonalakat az ítélkezési gyakorlatában.[187] Ráadásul a foglalkoztatás azon jellemzői, amelyek a munkaviszony fennálltára utalnak, nagymértéken eltérőek a tagállamokban. Ezért „a munkaviszony megdönthető vélelme megkönnyítené a platform-munkavállalók helyes besorolását, és egyben megfordítaná a bizonyítási terhet, ami azt jelenti, hogy amennyiben a munkavállalók jogi vagy közigazgatási eljárásban vitatják foglalkoztatási viszonyuk besorolását, a munkáltatónak minősülő fél feladata annak bizonyítása, hogy az adott tagállam jogszabályaiban vagy kollektív szerződéseiben meghatározott nemzeti fogalommeghatározásokkal összhangban nem áll fenn munkaviszony."[188]

184 Fair and equal social protection for riders, drivers and other platform workers. https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20210910IPR11924/fair-and-equal-social-protection-for-riders-drivers-and-other-platform-workers (2021. 12. 10.)

185 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. (a továbbiakban: Állásfoglalás)

186 Állásfoglalás O. pont

187 Sanz de Miguel, Pablo – Bazzani, Tania – Arasanz, Juan: The definition of worker in the platform economy Exploring workers' risks and regulatory solutions. A Study for the European Economic and Social Committee, 2021. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf (2021. 12. 10.)

188 Állásfoglalás S. pont

A jogviszony minősítése mellett az Állásfoglalás kitér a platform munkások vonatkozásában nem megfelelő európai jogi keretekre is. Vagyis, hogy miben és miért nem megfelelő a jelenlegi szabályozás. Valamint úgy véli a Parlament, hogy ezt a jogbizonytalanságot sürgősen kezelni kell a munkavállalók, a vállalatok, köztük a platformok és a fogyasztók érdekében.[189] A méltányos és átlátható munkafeltételek tekintetében a Parlament felszólítja a Bizottságot, hogy mely területre / kérdéscsoportra helyezzen kiemelt figyelmet a munkafeltételek javítására szolgáló körülmények feltárása során (például kollektív jogok, deaktiválás, „*multi-apping*", mesterséges intelligencia, stb.).[190] A fentiek mellett pedig részletesebben foglalkozik az Állásfoglalás az egészséges és biztonságos munkakörnyezettel, megfelelő és átlátható szociális védelemmel, a képviselethez és a kollektív tárgyaláshoz való joggal, algoritmusokkal és adatkezeléssel, stb.[191]

2.3 A Bizottság hatásvizsgálata a platform munka szabályozásáról

2021 év végén látott napvilágot a Bizottság tanulmánya[192] a platform munka szabályozásának hatásvizsgálatáról.[193] A tanulmány célja, hogy egy új EU-szintű jogalkotási kezdeményezés hatásvizsgálatát támogassa. Ugyanis a nevezett kezdeményezés törekvése, hogy a platform munkások munkakörülményeit és szociális jogainak érvényesülését javítsa amellett, hogy a platformok fenntartható növekedésének feltételeit is biztosítsa az

189 Állásfoglalás 4. pont

190 Állásfoglalás 12. pont

191 Lásd bővebben: az Állásfoglalás további pontjai.

192 Barcevičius, Egidijus – Gineikytė-Kanclerė, Vaida – Klimavičiūtė, Luka – Ramos Martin, Nuria: Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work, Final Report. 2021. (a továbbiakban: Hatásvizsgálat) https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes&fbclid=IwAR2ugQ1Ge5uurqwRMhkHqJCxWLjqefbZVD2OkRF5L3QYu11hhXJE84XgkB4 (2021. 12. 10.)

193 A Bizottság minden olyan tervezett kezdeményezéséhez hatásvizsgálatot készít, amely várhatóan jelentős gazdasági, társadalmi vagy környezeti hatással jár. https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/impact-assessments_hu (2021. 12. 10.)

EU-ban.[194] A konkrét célkitűzések megvalósítása érdekében a hatásvizsgálat számos szabályozási alternatívát mutat fel, hogy már előzetesen – „*ex ante*" – értékelje az egyes opciók megvalósulásának hatásait és feltárja a legmegfelelőbb intézkedéscsomagot.[195] Három központi ügyre, szakpolitikai kérdésre fókuszál a Hatásvizsgálat. Elsőként a foglalkoztatási státusz téves besorolása („A" szabályozási terület), másodikként a platformok által alkalmazott algoritmikus menedzsment eljárások átláthatósága és méltányos működése („B" szabályozási terület), végül pedig a platform munka átláthatósága, követhetősége és végrehajtása, ideértve a határon átnyúló helyzeteket is („C" szabályozási terület).[196]

Ezek vonatkozásában a Hatásvizsgálat által preferált megoldások az alábbiak. Az „A" szabályozási terület esetében két opció ötvözését javasolják. Egyrészt az eljárási folyamatok egyszerűsítése dolgozói szempontból (bizonyítási teher megfordítása, tanúsítási eljárás és azon jellemzők tisztázása, amelyek nem a munkaviszony fennállására utalnak), másrészt pedig egy megdönthető vélelem felállítása a munkaviszony létére vonatkozóan, abban az esetben, ha a platform egy bizonyos fokú ellenőrzést gyakorol a dolgozó munkavégzése felett.[197] A tanulmány megállapításai szerint ez a megoldás nem eredményezi a dolgozók jogviszonyának nagyszámú átminősítését, hanem csak bizonyos platformok esetében lesz jellemző. Például az alacsony képzettséget igénylő munkák esetében, mint a fuvarozás, kiszállítás, hiszen ezek a platformok talán a legerősebb kontrollt gyakorolják a dolgozók felett. A becslések szerint nagyjából 1,72 és 4,1 millió embert fenyeget a jogviszony téves minősítésének problematikája.[198]

A „B" szabályozási területen a legmegfelelőbb megoldás az lenne, ha bevezetnék az átláthatósághoz, konzultációhoz és az emberi felügyelethez („*human oversight*") való jogokat, amelyeket nem csupán a munkavállalóknak, hanem az önfoglalkoztatóknak is biztosítanák.[199] Az előzetes

194 Európai Bizottság: A platformokon dolgozók védelme: a szociális partnerekkel folytatott bizottsági konzultáció a második szakaszába lép. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_21_2944 (2021. 12. 10.)

195 Hatásvizsgálat (2.)

196 Hatásvizsgálat (4.)

197 Hatásvizsgálat (7.)

198 Hatásvizsgálat (209.)

199 Hatásvizsgálat (9.)

elgondolások szerint itt tételes jogalkotásra lesz majd szükség, hiszen konkrét jogok előírásáról van szó, és nem lesz elegendő csupán „puha-jogi" eszközökkel szabályozni. Ezeknek a szabályoknak való megfelelés minden bizonnyal magasabb költségeket fog generálni a platformoknak (technikai felkészültség, emberek bizosítása stb.), azonban ezeket nekik kell majd viselniük.[200] Végezetül a „C" szabályozási területen is két megoldás kombinációját javasolják: a közzétételi kötelezettséget és az „útmutatás" („*guidance*") alapján való szabályozást.[201]

2.4 Irányelv tervezet

A jelen tanulmány lezárását megelőzően pár nappal[202] megjelent egy „javaslat-csomag" a Bizottság részéről, amely három anyagot tartalmaz a platform munkások vonatkozásában.[203] Az egyik Közlemény az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának szól.[204] Ebben összefoglalja a Bizottság, hogy a platform munkával kapcsolatos szabályozás mit jelent azoknak a dolgozóknak, akiket átminősítenek munkavállalónak és azoknak, akik önfoglalkoztatóként tevékenykednek. Emellett a cégek vonatkozásában is feltárja a változásokat, valamint a nemzeti hatóságok körében is. Összességében azon az állásponton van a Közlemény, hogy Európa gazdaságának jövőjében lényeges szerepe van a platform gazdaságnak. Azonban ahhoz, hogy ez a folyamat fenntartható legyen, a technológiai fejlődésnek kéz

200 Hatásvizsgálat (211.)

201 Hatásvizsgálat (10.)

202 A tanulmány lezárási idejének szűkössége miatt sajnos már nem volt mód a megjelent dokumentumokat részletesen elemezni, ezért az alábbiakban a legfőbb irányvonalakat lesznek hangsúlyozva.

203 Európai Bizottság: Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=10120&langId=en (2021. 12. 10.)

204 Európai Bizottság Közleménye: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work. Brussels, 9.12.2021 COM(2021), 761 final.

a kézben kell járnia az Európai Unió eddigiekben is meghatározó társadalmi elveivel.[205] A javasolt intézkedések eredményeként több platform munkás fog előnyökhöz jutni a biztonságos és kiszámítható jövedelem megvalósításával, és a biztonságos munkavégzési környezet elérésével.[206]

A másik közlemény a „javaslat-csomagból" az önfoglalkoztatók kollektív jogaival kapcsolatos.[207] Ebben a Közleményben a Bizottság jóváhagyta azon bizottsági közlemény tartalmát, amely egy útmutató-tervezet az egyéni vállalkozók munkakörülményeire vonatkozó kollektív szerződés esetében alkalmazandó EU-s versenyjogi szabályok alkalmazására. A közleménytervezet[208] 2022. február 24-ig nyitva áll véleményezésre nyilvános konzultáció céljával.[209]

Végezetül pedig a Bizottság Irányelv tervezete említendő a „javaslat-csomagból", amely a platform munkások munkafeltételeinek javítását célozza.[210] Összességében az új szabályozás azt kívánná biztosítani, hogy a platform munkások élvezhessék azokat a munkajogi garanciákat[211] és szociális juttatásokat, amelyekre ténylegesen jogosultak.[212] A tervezet három fő kérdésre összpontosít: a munkavégző státuszának átminősítése; tisztesség, átláthatóság és elszámoltathatóság az algoritmizált menedzsment területén; és az alkalmazandó szabályok végrehajtása. A joganyag

205 Közlemény (14.)

206 Közlemény (15.)

207 Európai Bizottság Közleménye: Approval of the content of a draft for a Communication from the Commission – Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons. Brussels, 9.12.2021 C(2021) 8838 final

208 Elérhető: https://ec.europa.eu/competition-policy/document/download/9c836e4a-29b1-4659-86a4-6946e368d8cb_en (2021. 12. 10.)

209 https://ec.europa.eu/competition-policy/public-consultations_en (2021. 12. 10.)

210 Európai Bizottság: Proposal for a Directvie of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD).

211 EU ends free ride for platforms. https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-ends-free-ride-platforms (2021. 12. 10.)

212 Európai Bizottság: Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=10120&langId=en (2021. 12. 10.)

szélesebb hatályban kívánja szabályozni a platform munkavégzést (például egyes nemzeti szabályok csak bizonyos szektorban működő platformokat szabályoznak). Ugyanis a tervezet második cikk első bekezdése szerint azokat a platformokat is az irányelv hatálya alá kell érteni, akik online, vagy bizonyos meghatározott helyen végzendő munkákat kínálnak. A tervezet személyi hatálya is szélesnek ígérkezik, hiszen minden platform munkásra kiterjed, aki az EUB ítélkezési gyakorlatának figyelembevételével a tagállamok jogszabályai, kollektív szerződései vagy gyakorlata szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik. Tehát a tervezet a tények meglétének ad nagy jelentőséget („*primacy of facts*").

A leendő irányelv célját – vagyis a platform munkások munkafeltételeinek javítását – a dolgozók munkavállalóként való azonosításával kívánja elérni. Ez elsősorban egy megdönthető vélelmen alapul abban az esetben, ha a platform meghatározott kontrollt gyakorol a dolgozó felett. Ennek meghatározásához szempontrendszert állít fel a dokumentum, ami értelemében öt feltételekből kettőnek teljesülnie kell ahhoz, hogy a nevezett hatalomgyakorlás megvalósuljon.[213]Az algoritmizált menedzsment vonatkozásában a platformoknak megfelelő tájékoztatást kell nyújtaniuk a dolgozóknak és képviseletüknek az ellenőrzött, felügyelt és értékelt (ideértve az ügyfelek által készített értékeléseket is) tevékenységekről, valamint a főbb paraméterekről,[214] amelyeket az ilyen rendszerek magukba foglalhatnak.[215]

A tervezet bemutatását megelőző hetekben a platformok erős lobbitevékenységbe kezdtek, azért, hogy minél kisebb mértékűre szorítsák vissza a dolgozóik átminősítésének lehetőségét.[216] Új lobbicsoportok alakultak és tanulmányok készültek arra vonatkozóan, hogy az Irányelv szerinti átminősítések tömeges „elbocsátásokhoz" vezethetnek.

---

213 Lásd részletesen: Irányelv Tervezet 4. cikk, 2. pont

214 Lásd részletesen: Irányelv Tervezet 6. cikk

215 De Stefano, Valerio – Aloisi, Antonio: European Commission takes the lead in regulating platform work. https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work?fbclid=IwAR0bd8ejKXvXVXGwQRmpyQoI3WmV336kKyngBxocx7iABcKc5fYJ4uLsCKo (2021. 12. 10.)

216 Haeck, Pieter: EU to propose reclassifying some gig workers as employees. https://www.politico.eu/article/eu-gig-workers-couriers-employees-criteria-rules/ (2021. 12. 10.)

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.[217] Az elfogadást követően a tagállamoknak két évük lesz az irányelv nemzeti adaptálására. Ha a tervezetet a jelen formájában elfogadják, akkor az a Parlament számára nyereségként könyvelhető el, hiszen a fentebb is hivatkozott állásfoglalásban hasonló modellt szorgalmaznak.[218] 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.[219]

3. Részkonklúzió

Áttekintve a digitalizáció rendszerét, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos fogalmakat, látható, hogy egyelőre nagy bizonytalanság jellemző. Ez a bizonytalanság ugyanúgy megjelenik a statisztikai adatok tekintetében is. Ugyanis ameddig nem áll rendelkezésre következetes szóhasználati rendszer, addig igen nehézkes lesz egyértelmű adatokat gyűjteni a platform gazdaságban dolgozókról. Azonban az is megállapítható, hogy a kérdéskör jelentőségét nem a dolgozók nagy száma adja, hanem sokkal inkább a technológiai fejlődés által generált sajátosságok hagyományos munkajogviszonyba való átszűrődése.

Az EU felismerve a probléma súlyosságát, egyre részletesebben és átfogóbban kíván foglalkozni a digitalizáció munkajogi vonatkozásaival is. A fenti hivatkozott dokumentumokból egyértelműen kitűnik az az álláspont, miszerint e rugalmasabb munkavégzési formák a hagyományos

217 De Stefano, Valerio – Aloisi, Antonio 2021.

218 Haeck, Pieter 2021.

219 Countouris, Nicola: Regulating digital work: from laisser-faire to fairness. https://socialeurope.eu/regulating-digital-work-from-laisser-faire-to-fairness (2021. 12. 10.)

foglalkoztatási viszonyokhoz képest kevésbé rendszeresek és állandóak. Éppen ezért egyfajta – egyelőre igen óvatos – tág hatály iránti igény látszik kirajzolódni az egyes Uniós szabályrendszerek tekintetében (lásd pl. az említett új Irányelvet az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről). Ezzel összefüggésben az is kiolvasható az EU hozzáállásából, hogy tisztességes munkafeltételeket kíván biztosítani, nem csupán a munkaviszonyban foglalkoztatottak részére. Ugyanakkor ennek megvalósítása tekintetében egyelőre tétova lépéseket és bizonytalan haladási vonalat láthatunk.

III. Platform munka

Az elmúlt mintegy öt év egyik legtöbbet taglalt újszerű munkajogi kérdései a platform gazdaság gazdasági-társadalmi folyamatainak megjelenésével vannak összefüggésben. Általánosságban elmondható, hogy a tradicionális munkajogviszony alapvető változáson megy keresztül és olyan újfajta munkavégzési tevékenységeket szül, amelyek legtöbb esetben a munkavállalói és a vállalkozói kategória közötti szürke zónába esnek.[220] 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 (ha még nem is egyértelmű, hogy milyen formában és irányban). A platform gazdaságban munkát végző személyek munkajogi védelme számos szempont alapján alacsonyabbnak, kevésbé kiterjedtnek tekinthető, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Ezek közül a jelen fejezetben a két legjelentősebb és legtöbbet tárgyalt tárgykör kerül elemzésre. Elsőként – individuális aspektusban – a klasszifikációs kérdéskör, vagyis az a dilemma, miszerint a platform munkások munkavállalónak minősülnek vagy sem. Másodikként – kollektív aspektusban – pedig a platform munkások kollektív jogainak érvényesítési lehetősége. Harmadik és egyben utolsó körben pedig az előbbiekben megnevezett két tárgykör magyar vonatkozása olvasható, egy ún. hazai „helyzetkép" felvázolásával. Mint a tanulmány központi részét képező fejezet indokoltságát az adja, hogy a platform-, applikáció-alapú munkavégzések esetében a munkát végző személyek számos munkajogi garanciától meg vannak fosztva, azonban, álláspontom szerint számos esetben indokolt (lehet) bizonyos védelmi funkciók kialakítása.

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

1. Individuális aspektusok – A munkavállaló fogalma és a klasszifikáció[221]

Jelen fejezet a platform munkavégzés individuális vonatkozásban az e munkavégzői réteg munkajogi problémáinak feltárásával foglalkozik. Ugyanis kialakulóban van egy olyan munkavégző réteg, amelynek tagjai nem minősülnek munkavállalóknak, hiszen nem munkaszerződés alapján vannak foglalkoztatva, hanem polgári jogi szerződés alapján vállalkozói minőségben látják el a feladatokat, azonban (gazdasági) függőségük sok esetben megközelíti a munkavállalókét, ám függőségükhöz nem kapcsolódnak védelmi garanciák.[222] Emellett a platform munka szereplői nem korlátozódnak két félre, hanem a platform-fogyasztó-munkavégző hármas kategóriájával – egyes elemekben kísértetiesen hasonlítva a munkajogviszonyra – egy egyedi foglalkoztatási formát alakítanak ki. A gyakorlatban megjelenő problémák és a felek közötti surlódások számos országban a bíróságok előtti klasszifikációs perekben csúcsosodtak/csúcsosodnak ki. Ennek fényében a munka digitalizációjának kontextualizálását követően a platform munka speciális szereplő-gárdájának felvázolása olvasható,

221 Vonatkozó publikációim: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 10. Évf., 2017/1. 82-97. Az 'uberizált' munkaerő jelene és jövője, in: Bogárdi Dóra – Kocsis Gergő (szerk.): *Arsboni Jog és Innováció Tanulmánykötet*, Stádium Intézet Alapítvány, 2017. 6-17. A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. In: Keserű Barna Arnold (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2017*. Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2017. 273-284. Dare or Not Dare? Classification of Workers and Hungarian Labour Law. *Economia e Lavoro*, Rome, Fondazione Giacomo Brodolini, 2018/2. 53-62. A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): V*isegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 234-260. „Uber ítéletek" – Klasszifikációs kérdés új köntösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. Évf., 2019/1-2. 75-87.

222 Crowdwork és work-on-demand via apps, lásd bővebben: Aloisi, Antonio: Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37 2016/3., (653-690.), de Stefano, Valerio 2016. (71.)

majd pedig a munkát végző személyek klasszifikációjának a pro és kontra listája, amely az eddig világszerte napvilágot látott jelentősebb bírósági ítéletek döntései mentén rajzolódott ki. A fejezet végül pedig megoldási lehetőségek felmutatásával zárul.

1.1 A munka digitalizációja

Ha a munka digitalizációjáról,[223] a munka jövőjéről esik szó, akkor annak legfőbb – dogmatikailag is jelentős, tovagyűrűzű implikációkkal bíró, a védelem szintjét determináló – tünetét az újszerű munkavégzési formák megjelenésére, illetve azok lehetséges klasszifikálására szükséges leszűkíteni. Ennek ellenére hazánkban a jelenség a szakirodalomban – kezdetleges formában – számos esetben más értelemben került használatra.[224] Álláspontom szerint az egyes technológiai eszközök alkalmazása a munkajogviszonyban nem jelenti *önmagában* a munka digitalizációját. Tehát én úgy látom, hogy például a távmunka, az internet, stb. alkalmazása kizárólagosan nem jelenti az elmúlt években rohamos fejlődés következtében megjelenő „digitalizációt". Hiszen ezek a lehetőségek már évtizedes múltra tekintenek vissza. Ez a kifejezés sokkal inkább – a nemzetközi tendenciákat is figyelembe véve – az újtípusú munkavégzési formák megjelenésére használható, valamint azokra a technológiai változásokra, melyek mélyrehatóan megváltoztatják a munkavégzés egy-egy jellegzetességét. Természetesen nem lehet kizárni a technológia puszta alkalmazását a fogalmi körből (mint ahogyan a jelen kutatás sem teszi, hiszen a IV. fejezet ezzel is foglalkozik), azonban közel sem tekintem a digitalizáció vívmányának például a távmunkások esetében alkalmazott új szoftverek megjelenését, stb.

---

223 Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András: A digitalizáció és a munkavégzési formák. *Magyar Tudomány*, Évf. 179., 2018/1. (61–68.)

224 Például: „app-based work", a közös projektek végzéséhez, munkafeladatok tervezéséhez és kiosztásához kapcsolódó munka, a dokumentummegosztással és közös tervezetek készítésével, valamint a főként bizonyos munkakörök esetén gyakorinak számító flottakövetési, továbbá a számítástechnikai rendszerek biztonságos távoli elérését segítő egyéb megoldások. Ld. ehhez: Netz Dániel: Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/3., (39–43.) Lásd még: Czirók Andrea – Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4., (40–46.)

Az elmúlt öt évben a nemzetközi munkajogi diskurzus egyik központi elemévé vált platform munkások védelmének kérdésköre megosztja a szakemberek véleményét. Többek között az egyik alapvető dilemma, hogy az ilyen munkavégző réteg igen kis részét adja a foglalkoztatottaknak, így – első ránézésre – okafogyottnak, túldimenzionáltnak tűnhet a védelmükkel, a szabályozási kérdésekkel foglalkozni. Ennek ellenére mégis lényeges kérdésről van szó, ugyanis sokkal mélyebb és messzebbre nyúló folyamatok és koncepcióbeli változások állnak a háttérben. Tehát nyilvánvaló, hogy nem a széleskörű elterjedése miatt lett a munkajogászok egyik „legfelkapottabb" témája ez, hanem azért, mert a foglalkoztatásnak egy merőben új üzleti logikája alakult ki. Alapvető paradigmaváltás következik be abban, hogy mit is jelent foglalkoztatottnak lenni, amelynek kialakulásában jelentős szerepet töltött be az Uber, hiszen – szinte elsőként – alapvető kulturális változást hozott a foglalkoztatásban.[225]

Egy olyan időszaknak lehetünk a tanúi, amikor is a jogi és kifejezetten a munkajogi rendszerben való gondolkozásunk alapvető átalakuláson megy keresztül, ez megváltoztatja egyrészt a gazdaságot, másrészt pedig a munka(jog)hoz való hozzáállást. Fontos ismételten hangsúlyozni, hogy a platform gazdaság virágzásával új iparágak, új feladatok jönnek létre, amelyeket újfajta munkavégzés keretei között látnak el, de erre vonatkozóan jelenleg nincsenek olyan szabályozó eszközök, amelyek teljes mértékben megoldást jelentenének a felmerülő kérdésekre.[226] Ugyanis a jelenlegi munkajogi szabályozás a következő alapokra épül: a munkáltató oldalán jelentkező – munkaerő feletti rendelkezésből és ellenőrzésből fakadó – gazdasági előnyök kompenzálásra kerülnek azáltal, hogy a szabályozás a munkavállalókra vonatkozó védelmi kötelezettségeket telepít a foglalkoztatóra. Ezért „cserébe" a munkavállalóknak követniük kell a munkáltató utasításait, hogy a stabilitás alapszintjével és gazdasági biztonsággal rendelkezzenek. Ehhez képest napjainkban a munkavégzés jellege

225 Rosenblat, Alex: *Uberland – How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*. Oakland, California, University of California Press, 2018. (4.)

226 Azt mindenképpen szem előtt kell tartani, hogy a jelenleg működő munkajogi szabályozási rendszer nem a 21. századra épült. A bányászok és a gyáripari munkások munkafeltételeinek javítása céljából kezdődött meg a szabályozás, ami már fényévekre esik a napjainkban megformálódó munkavégzési formáktól, így egyre kevésbé lehet azokkal megfeleltetni.

általánosságban megváltozik, a munkavégzés kötöttségének és a felek közötti kapcsolatnak a lazulása figyelhető meg. *Lőrincz* rávilágít arra, hogy a jogviszony alanyainak személyes kontaktusa háttérbe szorul, a perszonális viszonyt a munkavállaló és a digitalizált környezet kapcsolata váltja fel.[227]

Érdemes egy rövid kitérőt tenni a modern munka(jog) világában kialakult nyelvi, fogalmi nehézségekre. Lassan már nem is beszélhetünk munkáról a szó hétköznapi értelmében. Helyette a következő kifejezések jelennek meg: „gigs", „tasks", „rides", „hits", „favours".[228] A munka újra címkézésének (egy másik egyén számára nyújtott jóindulatú erőfeszítés, mintsem az ódivatú folyamat, vagyis hogy az elvégzett munkáért munkabér jár) egyik célja, hogy a platformok elkerüljék a szabályozási kereteket – és az abból fakadó kötelezettségeket –, amelyeket a legtöbb jogrendszer a munkáltatókra hárít.[229] A nyelv lényegében egy fegyverré vált/válik, amit a munkajogi szabályozás közvetlen elkerülésére használnak ki. Ennek a szemantikai fegyvertárnak az összegzéseként alább látható egy táblázat a legjellemzőbb, gyakran használt kifejezésekkel, amely kvázi a platform gazdaság „szótáraként" használható, megmutatva a rendszer terminológiai csavarjait (az egyes pontok a fejezet későbbi részében kerülnek kifejtésre). Álláspontom szerint e narratíva már önmagában utal a munkajogi védelem félretételének igényére (trendjére) e szektorban.

227 Lőrincz György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi. *Munkajog*, 2018/4., (1–16.)

228 Az angol kifejezések szemléletesebbnek mutatkoznak. Itt találhatók a magyar megfelelők: „melók", „feladatok", „fuvarok", „szívességek". A *„hits"* rövidítés *(human intelligence tasks)* az emberi intelligenciát igénylő munkát jelenti.

229 Prassl, Jeremias 2018. (42.)

A platform gazdaság szótára, megfeleltetési kulcsa	
munka	gig, tack, hit, favour, hakni
munkaszerződés	feladatszerződés, együttműködési szerződés
megszüntetés	deaktiválás
a munkáltató általi teljesítményértékelés	a fogyasztók általi „csillagozás”
munkaidő, munkarend	elérhetőség feltüntetése
utasítás	személyes asszisztencia
rendelkezésre álllás	alkalmazás bekapcsolása
munkavállalói érdekképviseleti csoportok	a közösségi médiafelületeken csoportok (pl. Facebook csoport), „összetartó futárközösség”
sztrájk	alkalmazások működésének blokkolása
munkabér	fizetési konstrukció

1. táblázat A platform gazdaság szótára, megfeleltetési kulcsa. Saját összeállítás.

Általános tendenciaként elmondható, hogy három egyidejű szerkezeti eltolódás eredményeként megváltozik a „nyugati” világ munkavégzése. *De Vos*[230] a következő megatrendeket nevesíti: „*talent shift*”, ami illusztrálja, hogy a demográfia és a társadalom megváltozása hogyan irányítja, vezeti a gazdasági helyzetet és a munka alakulását. Második megatrend az „*economic shift*”, amit a globalizáció, a piaci változások és az új vállalati struktúrák alakítanak ki. Végezetül pedig a „*technological shift*”, amit az internet, az online platformok, a robotika, a mesterséges intelligencia, big data stb. irányítanak. Ezeknek a megatrendeknek köszönhetően egyrészt a munkavállalók egyre inkább függetlenednek, másrészt viszont a vállalkozók egyre kevésbé lesznek önállóak.[231] Tehát az eddigiekben egyértelműen elkülöníthető két csoport egymáshoz közeledése figyelhető meg. Emellett a platform gazdaság radikálisan megváltoztatja a tradicionális egyensúlyt a kereslet és kínálat között, felégeti a határokat a tulajdonos és bérlő, a termelő és fogyasztó fogalmai között, meghaladja a személyes és szakmai, az üzleti és otthoni, baráti és ügyfél kategorizálásokat.[232]

230 de Vos, Marc 2018.
231 de Vos, Marc 2018. (21.)
232 Lobel, Orly 2016. (89–90.)

1.2 A platform munka szereplői

A platform munka egyik mérvadó jellemzője, az abban megjelenő szereplők hármas köre: platform (mint foglalkoztató), platform munkás (mint dolgozó) és a fogyasztó. Az alábbiakban ennek a hármas résztvevői csoportnak a bemutatása olvasható, valamint a működésükben, kapcsolatukban rejlő specifikumok feltárása.

1.2.1 Új típusú munkavégzők: a platform munkások[233]

A platform alapú munkavégzés alanyai alapvetően eltérő kapcsolatban állnak, mint a tradicionális munkajogviszony szereplői.[234] Ez az eltérő kapcsolat egyrészt a személyes kontaktus hiányából adódik, másrészt pedig az esetek nagy részében nem is kétoldalú kapcsolatról van szó. A platform munka esetében azonnali előnyök tapasztalhatók (rugalmas munkavállalás, „munkaidő-beosztás" stb.), azonban a kockázatok (kiszolgáltatott pozíció kialakulása) nem közvetlenek, hanem hosszabb távon jelentkeznek.[235] A nagyszámú és folyamatosan elérhető dolgozók „kínálata" – amelyet online felületeken könnyű összekapcsolni a kereslettel – megalapozza a platform gazdaság alapvető ígéretét, vagyis hogy gyors szolgáltatáshoz lehet hozzájutni alacsony áron.[236] De valójában egy kifinomult üzleti modell húzódik meg a hangzatos fogalmak mögött, mégpedig a „digitális munkaerő-közvetítés".[237]

A platform munkások munkavégzését jellemzi még, hogy annak elengedhetetlen feltétele az internet, hiszen applikációkon keresztül vál-

---

233 A tanulmány elején, a fogalmak tisztázásának körében már kifejtésre került, hogy mit is jelent pontosan a platform alapú munkavégés, a crowdwork, stb. Ezért ehelyütt erre már csak utalás történik (II. 1.1.2 fejezet).

234 Az elmélet kifejtéséhez ld. továbbá: Lőrincz György 2018.

235 Az alapgondolatot Ződi Zsolt a *big data* kapcsán az adatok átadásával kapcsolatban említi, de jelen esetben is abszolút helytállónak tekinthető. Ld. még: Ződi Zsolt: *Platformok, robotok és a jog – Új szabályozási kihívások az információs társadalomban*. Budapest, Gondolat, 2018. (85.)

236 Freedland, Mark – Prassl, Jeremias: Employees, Workers and the 'Sharing Economy' – Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom. University of Oxford, Legal Research Papers Series, Paper No 2017/19.

237 Prassl, Jeremias 2018. (13.)

lalnak el feladatokat, amelyek internet-alapon működnek. A bérezés és a kifizetés tekintetében is jelentős különbségek észlelhetők a hagyományos munkavállalói réteghez képest. A munka elvégzéséért járó bért általában esetenként, teljesítésenként kapják meg, illetve a szolgáltatás ára (tehát az ő bérük) is folyamatosan változik, amelyet a platform határoz meg.[238]

1.2.2 Új típusú foglalkoztatók: a platformok

A következőkben az eddig sokat emlegetett platformok, mint foglalkoztatók fő jellemzőinek bemutatására kerül sor. Az általuk ellátott tevékenység – miszerint összekapcsolják a keresletet a kínálattal, „match-making" – helytálló, azonban nem kizárólagos tényező. Vagyis a felek összekötésén kívül számos jelentősebb tevékenységet is folytatnak. 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 (ez utóbbira azért van szükség, hogy biztosítani tudja a folyamatos működést). 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 individuumokat, akkor könnyű azt is elismernünk, hogy az ilyen keretek között dolgozó személyeket valamiféle munkajogi védelemmel indokolt felruházni.

A platformok tulajdonképpen egy magasabb társadalmi státuszt próbálnak az általuk „közvetített" olyan munkákhoz társítani, amelyeket hosszú ideig alacsony státuszú munkások láttak el. Például a mezőgazdasági munkások vagy a háztartási alkalmazottak számára számos államban nem biztosított a minimálbér. Tehát a platform gazdaság a technológiával átmossa ezeket a munkákat a társadalom számára sokkal inkább elfogadhatónak és kulturálisan kívánatosnak láttatja: hiszen azt mutatják, hogy nagyon „trendi" és újszerű applikációkon keresztül dolgozni, csak néhány percre munkát vállalni és a „magunk urának lenni". Azonban ez a retorika tulajdonképpen azt a régi elképzelést erősíti meg, hogy egyes munkavégzők

238 Mint hogyha egy pincér esetében a délelőtti munkavégzésért alacsonyabb bér járna, mint a késő délutáni, esti órákban (eltekintve a pótlékoktól).

nem jogosultak a létminimumra vagy munkajogi védelmekre.[239]

Ehelyütt szükséges említést tenni az Európai Unió Bírósága (továbbiakban: EUB) által hozott ítéletekre, amelyek a platformok jogi minősítésével kapcsolatosak.[240] Az itt hivatkozott mindkét ítélet az Uber szolgáltatóval van összefüggésben, azonban ezekből általános következtetéseket lehet levonni az EUB véleményéről az újszerű foglalkoztatókkal kapcsolatban. Az *Elite Taxi kontra Uber* ügy[241] fő megállapítása szerint az Uber szolgáltató nem minősíthető információs társadalommal összefüggő szolgáltatásnak, hanem személyszállító szolgáltatónak tekinthető. „Az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló közvetítői szolgáltatást, melynek célja egy okostelefonos alkalmazás segítségével a saját gépjárművüket használó, nem hivatásos sofőrök és a városon belüli helyváltoztatást igénylő személyek díjazás ellenében történő összekapcsolása, úgy kell tekinteni, hogy az elválaszthatatlanul kapcsolódik egy közlekedési szolgáltatáshoz, és ennélfogva a közlekedés területén nyújtott szolgáltatásnak minősül." Ennek az a gyakorlati következménye, hogy a tagállamoknak kell az Európai Unió működéséről szóló szerződés (továbbiakban: EUMSz.) általános szabályaival összhangban az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló közvetítői szolgáltatások nyújtásának feltételeit szabályozni.[242] Az ítélet munkajogi aspektusban leglényegesebb kijelentése a következő: „Az Uber döntő befolyást gyakorol az ilyen sofőrök által nyújtott szolgáltatás feltételeire. Ez utóbbi pontot illetően kifejezetten úgy tűnik, hogy az Uber az azonos nevű alkalmazáson keresztül megállapítja legalább a legmagasabb fuvardíjat, hogy e társaság e díjat beszedi az ügyféltől, majd annak egy részét a gépjármű nem hivatásos sofőrjének kifizeti, valamint hogy bizonyos mértékű ellenőrzést gyakorol a gépjárművek és sofőrjeik minőségét, és ez utóbbiak magatartását illetően, amely adott esetben a kizárásukhoz vezethet."[243] Úgy tűnik tehát, hogy implicit módon az Európai Unió Bírósága a munkavállalói jogállás jegyeit véli meghatározónak.

---

239 Rosenblat, Alex 2018. (35.)

240 Részletes összefoglalót lásd bővebben: Gyulavári Tamás: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog*, 2018/3. (8-12.) (a továbbiakban: 2018a)

241 C-434/15. sz. ügy, Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber Systems SpainSL. 2017. december 20.

242 Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber Systems SpainSL 47. pont

243 Uo. 39. pont.

A fenti ítéletből adódóan merült fel Franciaországban a kérdés, a *Bensalem kontra Uber France* ügyben,[244] hogy a tagállamoknak szükséges-e tájékoztatniuk az Európai Bizottságot az Uber működésének korlátozásáról. Az alapeljárás tárgyát képezte, hogy vajon az Uber, jogellenesen a saját gépjárművüket használó nem hivatásos gépjárművezetők és városon belül közlekedni kívánó személyek összekapcsolását lehetővé tévő közvetítői szolgáltatást szervezett-e? Az EUB ítéletéből világosan kitűnik, hogy az olyan közlekedési szolgáltatásokra, amelyek online közvetítő elemmel rendelkeznek, nem lehet alkalmazni az információs társadalommal összefüggő szolgáltatásokra elfogadott EU-s szabályokat.[245] Tehát a tagállamok kizárólagos hatáskörébe tartozik az ilyen szolgáltatók (jelen esetben az utazásmegosztó) szabályozása.[246]

1.2.3 Fogyasztók

Érdemes még röviden említést tenni a fogyasztókról/ügyfelekről, hiszen a platform munkás és a platform közötti jogviszony alakításában igen jelentős szerepet töltenek be. Annak ellenére, hogy „csupán" a szolgáltatást igénybevevő félről van szó (például az Uber esetében az utas, vagy a futár esetében az ételt megrendelő), mégis nagymértékben befolyásolhatják a dolgozó munkavégzés körülményeit, feltételeit. A fogyasztó szerepe sokféle lehet ebben a hárompólusúnak ható jogviszonyban. Alapvetően eltérő jellemző a cégek esetében, hogy az ügyfél és dolgozó között létezik-e szerződéses kapcsolat. Egyes esetekben igen, míg másokban nem.[247] A fogyasztók legjelentősebb tevékenysége a dolgozók munkavégzésének az értékelése, tulajdonképpen ezzel aktív formálójává válnak a platform és a platform munkás közötti

244 C-320/16. sz. ügy, Nabil Bensalem kontra Uber France SAS. 2018. április 10.

245 Gyulavári Tamás 2018a. (12.)

246 van Cleynenbreugel, Pieter: Elite Taxi and Uber France: do Member States have free rein to prohibit and criminalise ridesharing activities? 2018. https://europeanlawblog.eu/2018/04/18/elite-taxi-and-uber-france-do-member-states-have-free-rein-to-prohibit-and-criminalise-ridesharing-activities/ (2020. 12. 14.)

247 Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019/3. (a továbbiakban: 2019b) (107.)

jogviszonynak; végső soron, sporadikusan kvázi munkáltatói funkciókat (is) gyakorolnak (a Prassl-féle, már említett funkcionális logikában).[248]

1.3. A platform munkások osztály(ozás)a

A fent taglalt dolgozói körnek nincsen munkaszerződése, hanem – például – „feladatszerződéssel" rendelkeznek, nem műszakot osztanak be, hanem feltüntetik az elérhetőségüket, és soha nem lehet őket „kirúgni", hanem egyszerűen csak deaktiválják őket.[249] Sok esetben a dolgozók nem is feltételezik, hogy bármilyen tisztességtelen eljárást alkalmazhat a platform velük szemben, hiszen a matematikai objektivitás és semlegesség látszatát keltik az algoritmusok által vezérelt rendelkezések.[250]Azonban nem szabad szó nélkül elmenni amellett, hogy a dolgozók állandó besorolási-kényszerének van egyfajta hátrányos következménye is. Mégpedig az, hogy a modern munkahelyeken egyébként is létező és folyamatosan növekvő fragmentációt tovább élesíti a különböző státuszok megléte.

A legtöbb államban a munkajogi klasszifikáció ún. bináris rendszerének[251] köszönhetően a munkát végző személyek vagy munkavállalónak minősülnek, vagy nem. A munkaszerződés keretében dolgozók a munkavállalók (employees),[252] illetve ide tartoznak még a leplezett szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók is; míg azok, akik egyéb polgári jogi szerződés alapján végeznek

248 A fogyasztói értékelésekről és annak következményeiről lásd bővebben: jelen tanulmány IV. 2. fejezete.

249 Rosenblat, Alex 2018. (159.) Érdemes itt visszagondolni a *gig economy* nyelvi megtévesztéseire.

250 Uo. (108.)

251 A bináris modellek jellezműről ld. még: Freedland, Mark – Countouris, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press, 2011. (112–116.)

252 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 (2020. 12. 14.)

munkát önfoglalkoztatóknak[253] (self-employed) minősülnek.[254] Vannak olyan jogrendszerek, ahol e két kategória közé beékelődik egy ún. harmadik, köztes kategória (worker[255], parasubordinati[256], arbeitnehmerahnliche Personen[257], TRADE stb.).[258] Azonban mindezek mellett – kifejezetten a digitalizációs kontextusnak köszönhetően – szükséges azokat a személyeket is megnevezni, akik – függetlenül a minősítéstől – a szó hétköznapi értelmében dolgoznak. Ezért ebben az esetben a „munkát végző személy", „dolgozó", „munkás" fogalmak használatára kerül sor.

Tehát összegezve, véleményem szerint fontos kérdés a platform munkások számára megfelelő munkajogi védelmet meghatározni. Az már egy eltérő probléma, hogy vajon a klasszifikáció (munkavállalói vagy vállalkozói besorolásuk) megfelelő eszköz-e erre.[259]

---

253 Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, 2014/2. (65-71.)

254 A kutatásban az önfoglalkoztató, vállalkozó fogalmak szinonimaként kerülnek alkalmazásra.

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

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

257 Lásd: Neuvians, Nicole: *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Berlin*, Duncker & Humblot*, 2002.

258 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.)

259 Részletesebb kifejtésért ld. a későbbiekben jelen tanulmány III.1.3.3 alcímét.

1.3.1 A klasszifikációs pro és kontra lista

Alább az egyes klasszifikációs kérdésben állást foglaló mérvadó ítéletek főbb megállapításai alapján elkészített táblázat látható. A keresetekben a dolgozók jellemzően annak megállapítását kérték,[260] hogy a bíróság ismerje el munkavállalói vagy „worker"[261] 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.

Az alábbi táblázatból is egyértelműen kitűnik, hogy egyelőre nem igazán lehet egy egységes, koherens irányvonalat, ítélkezési gyakorlatot, trendet megállapítani, még nemzeti szinten sem. Hiszen – ahogy látszik – több esetben is egy államban ugyanazon platform vonatkozásában a bíróság egyszer munkavállalói, másszor vállalkozói pozíciót állapított meg. A táblázat szerkesztésével kapcsolatban szükségesnek tartom megjegyezni, hogy a munkavállaló és a worker kategória szándékosan szerepel egymás mellett (és nem külön csoportra bontva). Ugyanis a táblázat összeállításával az is célom volt, hogy a függő és önálló munkavégzés közötti markánsabb bírósági ítéleteket elválasszam. Tehát a lényeg abban áll, hogy – a munkavállaló vagy a (brit) worker státusz esetében – valamilyen mértékű függőséget megalapozottnak látott az adott bíróság egy-egy dolgozó esetében.[262]

---

260 A dolgozók kereset-indítása mellett érdemes még megemlíteni azt a 2020 januárjában történt esetet, ahol a belga munkaügyi hatóság kezdményezett eljárást a Deliveroo ellen. Tizennyolc hónapos vizsgálatot követően a hatóság megállapította, hogy a platform nem tartja be a belga munkajogi szabályokat, ezért a dolgozók jogi státuszának megállapítása iránt bírósági eljárást kezdeményeztek. Strauss, Marine – Rossignol, Clement: Belgian labor authority launches court case against Deliveroo. https://www.reuters.com/article/us-deliveroo-belgium-court/belgian-labor-authority-launches-court-case-against-deliveroo-idUSKBN1ZJ1N4 (2020. 12. 14.)

261 A munkavégzés ún. harmadik, köztes kategóriája, ld. bővebben fentebb.

262 A táblázat adatain kívül – hiszen nem bírósági döntésről van szó – érdemes még megemlíteni a Finnországban 2020 októberében történteket. Ezek szerint a Gazdasági és Foglalkoztatási Minisztérium alatt működő Tanács közleményben tett közzé véleményét, miszerint a platform munkás biciklisfutárok munkavállalóknak minősülnek, nem pedig vállalkozóknak. https://yle.fi/uutiset/osasto/news/finnish_labour_council_says_takeaway_

	Munkavállaló/*worker*	**Vállalkozó**
Ausztrália	Foodora[263]	Uber[264]
Brazília	Uber[265]	Uber[266]
Egyesült Királyság	Uber[267] Pimlico Plumbers[268] City Sprint[269]	Deliveroo[270]
Chile		Uber[271]

food_couriers_are_employees_not_entrepreneurs/11597660 (2020. 12. 04.)

263 Online ételszállítással foglalkozó vállalat, berlini központtal. https://www.foodora.com/. (2020. 12. 14.) Fair Work Commission, Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd, 2018. november 16.

264 Utazást megosztó, személyszállító szolgáltatás, san francisco-i központtal. https://www.uber.com/ (2020. 12. 14.). Fair Work Ombudsman, Uber Australia investigation finalised. 7 June 2019 https://www.fairwork.gov.au/PrintToPDF.aspx?url=%2Fabout-us%2Fnews-and-media-releases%2F2019-media-releases%2Fjune-2019%2F20190607-uber-media-release%3FPrintToPDF%3DTrue&pagename=Uber%20Australia%20investigation%20finalised%20-%20Media%20releases%20-%20Fair%20Work%20Ombudsman (2020. 12. 14.)

265 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.

266 7ª Vara Do Trabalho de Belo Horizonte, Artur Soares Neto v Uber, 0011863-62.2016.5.03.0137. 2017 január 30.

267 Court of Appeal, Uber v Aslam & Others, [2018] EWCA Civ 2748. 2018. december 19.

268 Víz-, gáz-, fűtésszereléssel, valamint egyéb tevékenységekkel is foglalkozó vállalat londoni székhellyel. https://www.pimlicoplumbers.com/ (2020. 12. 14.) Supreme Court United Kingdom, Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith, [2018] UKSC 29. 2018. június 13.

269 Házhozszállítással foglalkozó cég nagy-britanniai központtal. https://www.citysprint.co.uk/ (2020. 12. 14.) Employment Tribunal of London, Ms M Dewhurst v. Citysprint UK ltd., 2202512/2016. 2017. január 5.

270 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.

271 Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago,Thompson v Uber

Franciaország	Take Eat Easy[272] Uber[273]	Take Eat Easy[274] Uber[275]
Hollandia	Deliveroo[276]	
Olaszország	Glovo[277]	Foodora[278]
Spanyolország	Deliveroo[279] Take Eat Easy[280] Glovo[281]	Glovo[282]

Chile Spa, Rit O 1388-2015, 2015. július 14.

272 Étel házhozszállítással foglalkozó vállalat belga székhellyel, azonban 2016-ban csődben ment a cég. https://www.failory.com/cemetery/take-eat-easy (2020. 12. 14.) Cour de Cassation, Chambre sociale Arrêt n°1737. 2018. november 28.

273 Cour d'appel de Paris, S N° RG 18/08357, 2019. január 10. Az ítélet ellen az Uber fellebezést nyújtott be, amelyet a francia Semmítőszék (Cour de Cassation) 2020. március 4-én bírált el, azonos végeredménnyel, mint a 2019-es döntést. Cour de Cassation, Appeal no. S 19-13.316, 2020. március 4.

274 Cour d'appel de Paris, S 17/00511. 2017. április 20.

275 Conseil de Prud'hommes de Paris, Florian Ménard vs. SAS Uber France, Uber B V, N° RG: F 16/11460. 2018. január 29.

276 Étel házhozszállítással foglalkozó platform londoni székhellyel. https://deliveroo.co.uk/ (2020. 12. 14.) Rechtbank Amsterdam, 7044576 CV EXPL 18-14763. 2019. január 15.

277 A hivatkozott döntés 2020. 11. 23-án született és a tanulmány lezárásakor még nem volt elérhető a hivatalos ítélet, csupán a híradásokból lehetett értesülni a jelentős döntésről. https://www.rainews.it/dl/rainews/articoli/rider-giudice-palermo-ordina-assunzione-a-tempo-indeterminato-80e77ee1-cd89-4a6a-b760-819b5dfe2f14.html?refresh_ce (2020. 12. 03.)

278 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. Habár a Legfelsőbb Bíróság a dolgozó státusztát nem minősített munkavállalónak, ennak ellenére a futár számára kedvező ítéletet hozott. Lásd alább, a megoldási lehetőségeknél.

279 Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, Sentencia Nº 244/2018. 2018. június 1.

280 Juzgado de lo Social núm.11 de Barcelona, Senténcia Nº 213/2018. 2018. május 29.

281 Étel házhozszállítással foglalkozó platform, amely online vásárlási felületet is biztosít, barcelonai székhellyel. https://glovoapp.com/it (2020. 12. 14.) 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.

282 Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, Sentencia Nº 205/2019. 2019.

USA	O'Connor v Uber[283] Cotter v Lyft[284] Berwick v Uber[285]	Uber[286] Dynamex[287]

2. táblázat. Táblázatos összefoglaló a klasszifikációs döntésekről. Saját összeállítás.

Függetlenül a klasszifikációs kérdéstől érdemes megjegyezni, hogy a brit bíróság egyértelműnek látta, hogy az Uber sofőr „dolgozik", amikor elfogad egy fuvarkérést. Azonban az már kérdéses lesz, hogy munkának minősíthető-e, amikor az applikáció csak be van kapcsolva és a sofőr arra vár, hogy „ajánlatot" kapjon a platformtól. Ilyenkor vajon (munkajogi értelemben) rendelkezésre, esetleg készenlétben áll? Ennél a kérdésnél nagyon szembetűnő, hogy valójában „*just-in-time*" és „*pas-as-you-go*"[288] munkavégzésről van szó. Nagyon érdekes, hogy ezzel kapcsolatban lényegében arról szól a – talán kissé „félrecsúszó" – diskurzus a bíróságokon és a szakmai fórumokon, hogy egy munkaviszony melyik pillanatban áll fenn. Főleg, ha – ebben az esetben – attól tesszük függővé a jogviszony fennálltát, hogy be van-e kapcsolva a dolgozó applikációja (amit lehet, hogy egy nap folyamán ötször kapcsol be és ki). Ez azt jelentené (abszurd módon a jelenlegi szabályozási rendszer koordintáta-rendszerében), hogy egy nap ötször jön létre a munkajogviszony és ötször szűnik meg .

Ismételten érdemes leszögezni, hogy teljesen vegytiszta és egyértelmű irányokat, tendenciákat nem lehet találni az ítélkezési gyakorlatban. A fent említett ítéletek megállapításai mentén az alábbiakban felállításra kerül

---

május 29.

283 United States District Court Northern District of California, O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.

284 Személyszállító szolgáltatás, san francisco-i székhellyel, https://www.lyft.com/ (2020. 12. 14.) United States District Court Northern District of California, Cotter v. Lyft, No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.

285 California Labor Comissioner, Berwick v. Uber Technologies Inc. And Raiser, CGC-15-546378. 2015. június 16.

286 National Labor Relations Board, 13-CA-163062, 14-CA-158833, 29-CA-177483. 2019. április 16.

287 Supreme Court of California, No. BC332016, Dynamex operations West, Inc y Charles Lee et al. 2018. április 30.

288 de Stefano, Valerio 2016. (4.)

egy ún. pro és kontra lista. Amin látható lesz, egy-egy szempont adott esetben a munkavállalói, míg máskor a vállalkozói státuszt támasztja alá. Ennek két fő oka van: egyrészt a platformok és az általuk megkövetelt feltételeknek a változatossága, másrészt pedig az eltérő nemzeti bíróságok ítélkezési és mérlegelési gyakorlata. Mindezekből adódóan is nehézkes lenne egy egységes minősítési rendszert alkotni a platform munkára.

Munkavállaló	**Vállalkozó**
a) Szerződéses alárendeltség, a munkavégzés önálló jellege	*a)* Foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség hiánya
b) Személyes munkavégzési kötelezettség	*b)* Személyes munkavégzési kötelezettség hiánya
c) Platform szervezetrendszerébe való beépülés	*c)* Munkaeszközt a dolgozó biztosítja
d) A „munkarend" platform általi meghatározása	*d)* Teljesítményértékelés független a platformtól
e) Teljesítmény meghatározása	*e)* A dolgozó viseli a kockázatokat
f) Teljesítmény értékelése	*f)* A szerződés elnevezése
g) Bérezés	*g)* Munkakör hiánya
h) Saját ügyfélkör hiánya	
i) Munkavégzés ellenőrzése	
j) Jogviszony megszüntetése	
k) „Versenytilalmi megállapodás"	

3. táblázat. Áttekintő táblázat a platform munka jellemzőinek besorolásáról. Saját összeállítás.

A) Munkavállaló

a) Szerződéses alárendeltség

A platform munkások munkavállalóként való minősítésénél (egyik) legjelentősebb szempont a szerződéses alárendeltség. A platformok szinte kizárólagosan vállalkozóként foglalkoztatják a munkavégzőket,[289] általános szerződési feltételeket ajánlanak fel a dolgozni kívánó személyeknek. Ezzel

289 Néhány kivételt ismeretes: például a Deliveroo munkaszerződést köt a foglalkoztatottaival.

kapcsolatban kiemelendő a szerződéses szabadság csorbulása, hiszen ezzel az általános szerződési feltétellel a munkajogviszony típusválasztásának korlátozását jelentik. A francia Semmítőszék is kulcsfontosságúnak ítélte meg a szerződési feltételek egyoldalú meghatározását, hiszen a bíróság megjegyzése szerint ez is a jogi alárendeltséget indukálja.[290] Emellett lényeges szempont a felek közötti függelmi viszony megléte. Egyértelműen kijelenthető, hogy a platform munkás nem a saját érdekében jár el, illetve nyújtja a szolgáltatást, hanem a munkát biztosító platform érdekében. Ezzel kapcsolatban a platform munkás, mint mikro-vállalkozás működése is megcáfolásra került az előbbiekben hivatkozott ítéletben. A Semmítőszék kimondta, hogy a munkaszervezést nem a dolgozó határozza meg, nem rendelkezik saját ügyfélkörrel, valamint a díjszabást sem ő állapítja meg.[291]

b) Személyes munkavégzési kötelezettség

Főszabály szerint és a platformok álláspontja értelmében a platform munkások állíthatnak helyettest a munkára. Viszont fontos azt megjegyezni, hogy az egyes felhasználói profilok személyhez kötöttek. Így kevés realitás látszik arra, hogy például egy sofőr a saját (ötcsillagos) értékelését[292] kockáztassa azzal, hogy átengedi másnak a munkát. Tehát véleményem szerint hiába van meg a helyettes állításának a lehetősége, ez a gyakorlatban ritkán tud testet ölteni, így a dolgozókat valójában – még ha csak közvetett formában is, de – személyes munkavégzési kötelezettség terheli.

c) A platform szervezetrendszerébe való beépülés

A platform munkás a platform üzletének részeként dolgozik, beleolvadva annak szervezetrendszerébe. Ez a szempont több alkalommal is megállapításra került (az Uber kapcsán)[293], vagyis, hogy nem az Uber dolgozik a

290 Cour de Cassation, Appeal no. S 19-13.316. Angol nyelvű összefoglaló 9. pontja. https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf (2020. 12. 14.)

291 Uo. 10. pont

292 Ami sok esetben a további munkalehetőségeit határozza meg.

293 Ld. többek között: C-434/15. sz. ügy, Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber Systems SpainSL.

sofőrökért, hanem a sofőrök a platformért.[294] Valamint, hogy a platform nem tudna működni a sofőrök munkája nélkül.[295]

d) A „munkarend" platform általi meghatározása

A szó szoros értelmében nem beszélhetünk munkarendről a platform munkások vonatkozásában. Azonban ez esetben érdemes egy kicsit szélesebb látókörrel szemlélni ezt a fogalmat. Ugyanis a platformok – illetve azok algoritmusai – meghatározott szempontok alapján (amelyek sok esetben nem is nyilvánosak) osztják ki a feladatokat. A munkát végző személyek csak az applikáció által felajánlott lehetőségek közül választhatnak, nem látják az összes munkalehetőséget. Így tulajdonképpen a platform munkáltatói szerepkört öltve kijelöli azokat a feladatokat, amiket a platform munkás elvégezhet.

e) Teljesítés meghatározása

A munkarendtől eltérően az elvárt teljesítményt, a munkavégzés körülményeit már nem csak közvetetten, hanem konkrét, közvetlen módon meghatározzák a platformok. Legtöbb esetben a cég logójával ellátott munkaruhát kell viselni, vagy az egyéb munkavégzési eszközökön (táska, autó, bicikli stb.) is fel kell azt tüntetni. Extrém példaként említhető még (a szolgáltatás színvonalának emelése érdekében), hogy az utasok részére vizet vagy éppen cukorkát kell biztosítani. Arra is találunk példát, hogy előzetesen meghatározásra kerül a munkaeszköz minimális minőségi szintje.[296] Valamint több esetben olyan (etikai) magatartásformák is meghatározásra kerülnek, mint a professzionális viselkedés, udvarias bánásmód, tisztaság fenntartása. Emellett az is megemlítendő, hogy az előre meghatározott feltételeket elérő, jól teljesítő dolgozókat a platform

294 Aslam v Uber Para 70.

295 Szpunar Maciej főtanácsnok indítványa, C-434/15 sz. ügy, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL (a továbbiakban: indítvány), 56. pont http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190593&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=427585 (2020. 12. 14.)

296 Például, hogy az Ubernél milyen évjáratú autót lehet használni.

„megjutalmazza". Ide sorolhatóak még a cégek által megfogalmazott policy-k, szabályzatok, amelyek például arra vonatkoznak, hogy milyen zenét hallgathatnak a platform munkások a szolgáltatások nyújtása közben, vagy éppen a borravaló elfogadásával kapcsolatban, vagy akár ami a deaktiválásra vonatkozik. Ezen kívül gyakori még a platformoknak az ún. „személyes asszisztenciája", amikor a dolgozók az alkalmazásokon keresztül üzeneteket kapnak a platformtól, hogy mit csináljanak ahhoz, hogy magasabb bért kaphassanak, vagy éppen oktató videókat kell megnézniük.

f) Teljesítmény értékelése

Lényeges hangsúlyozni, hogy a platform munkások teljesítményét nem a munkát „közvetítő" felület értékeli, hanem a nyújtott szolgáltatást igénybe vevő fél, vagyis a fogyasztó. Azonban egészen abszurd módon a fogyasztó általi adott értékelésekből a platform munkajogi jellegű következményeket alkalmaz.[297] Tehát ha a platform teljesítményértékelésre alapozott munkajogi karakterű következményt alkalmaz (például deaktiválás, bérezés módosítása), akkor ez a körülmény a munkajogviszony létére utal.

g) Bérezés

Kiemelkedő jelentőségűnek mutatkozik a bérezés kérdése, ugyanis lényeges jellemző, hogy a platform munkások egy gazdasági egységtől, mégpedig a platformtól kapják a (munka)bérüket. Hiába dolgoznak több ügyfél részére, a platform fizeti meg a munkájuk ellenértékét, miután levonta a saját profitrészét. Elsőként a bér mennyiségére szükséges utalni. A bírósági eljárások legnagyobb részében a dolgozók az adott országban érvényben lévő minimálbér megfizetését (is) követelték. Ugyanis a legtöbb esetben a platform munkások fizetése (ha levonásra kerülnek az egyes költségek, mint például az üzemanyag, internetdíj, javítási költségek stb.) nem feltétlenül éri el a minimálbér szintjét.

Érdemes még felhívni a figyelmet a díj meghatározásának mikéntjére. Vannak olyan felületek, ahol a dolgozók saját maguk szabhatják meg az árakat (például TaskRabbit), míg másoknál a cég egyoldalúan dönti el, hogy

297 A platform munkások teljesítményértékeléséből fakadó munkajogi problémákról ld. még bővebben: a jelen tanulmány IV. 2.3.2 fejezetét.

mennyi bért kap a dolgozó. Sőt, kirívó esetekben (mint például az Ubernél a sofőrök), amikor elvállalnak egy munkát, nincsenek tisztában azzal, hogy az vajon jövedelmező lesz-e a számukra. Ugyanis nem nyilvános a szerződéses alapfeltételek mindegyike a dolgozóknak.[298] E körben meg kell még említeni egyes platformok ún. „*surge pricing*" gyakorlatát. Ez azt a jelenséget takarja, hogy a platform egyes körülményekhez igazítja a szolgáltatás árát.[299] Azonban ezek a feltételek sem feltétlenül nyilvánosak a dolgozók előtt, nem tudják, hogy mi alapján kerül megállapításra a bérük. Mindennek azért van jelentősége, mert ha – ahogy a platformok állítják – vállalkozókról van szó, akkor a szabad ármeghatározásnak érvényesülnie kellene.

h) Saját ügyfélkör hiánya

A munkavállalói pozícióra utal a platform munkások saját ügyfélkörének a hiánya. Míg ugyanis a vállalkozói státusz egyik meghatározó jellemzője, hogy önálló ügyfélkörrel rendelkeznek, addig az applikációkon keresztül munkát végzők esetében ez sok esetben kizárt. Egyrészt azért, mert a platformon keresztül nem feltétlenül választhatja ki, hogy melyik fogyasztó részére nyújtson munkát, csak a platform által felajánlottakat fogadhatja el. Másrészt pedig a cégek a legtöbb esetben kifejezetten megtiltják, hogy a platformon kívül felvegyék a kapcsolatot a lehetséges ügyfelekkel.

i) Munkavégzés ellenőrzése

A munkavégzés ellenőrzésének egyik legtipikusabb módja, amikor a platformok közvetlenül a telefonok GPS helyzete alapján (abban az esetben, ha a munkavégzés megkívánja) követik a dolgozókat, vagy pedig a fent is említett fogyasztói értékeléseken keresztül megy végbe az ellenőrzés. Mivel

298 Ilyennek számít például, hogy hova kell elvinni az utast (hány kilométert kell megtenni). Érdemes belegondolni, hogy egy szobafestő sem vállalkozik úgy egy munkára, ha csak azt tudja, hogy milyen összeget fog kapni érte, hiszen nem mindegy, hogy egy szobát kell kifesteni, vagy egy háromszintes családi házat ugyanazért az összegért.

299 Az Ubernél például drágább a fuvar nagy kereslet esetén (hétvége este, éjszaka), vagy ha az alkalmazás észleli, hogy a fogyasztó telefonja hamarosan lemerül, mert ebben az esetben kénytelen lesz elfogadni a drágább ajánlatot is.

a platformok egyfajta autonómiát hagynak a dolgozókra (a munkavégzés „szabad" megválasztását), ezért számolniuk kell bizonyos fokú előreláthatatlansággal a rendelkezésre álló munkaerő tekintetében. Ezért jellemzően növelik a technikai jellegű ellenőrzést a munkavégzők önállósága felett a „mikor, hol, hogyan" dimenzióban. Azonban álláspontom szerint a magas szintű ellenőrzés[300] közel sincs arányban azzal az autonómiával, ami a platform munkásoknak marad. Így a szinte mindenre kiterjedő ellenőrzés túlsúlyba kerül és munkáltatói jellegzetességgé alakul.

j) Jogviszony megszüntetése

A „munkáltatónak" lehetősége van arra, hogy a dolgozó felhasználói fiókját ideiglenesen, vagy véglegesen deaktiválja. Az Uber sofőrök esetében sor kerülhet a deaktiválásra az alacsony értékelések következtében; abban az esetben, ha a sofőr a már elfogadott fuvarkérések meghatározott százalékát visszamondja; illetve akkor is, ha a platform által felajánlott munkák közül túl sokat utasít el.[301] Ez tulajdonképpen az azonnali hatályú felmondás jogintézményének feleltethető meg azzal az eltéréssel, hogy jelen esetben nincs szükség lényeges és súlyos kötelezettségszegésre.[302] Természetesen fontos azt is megemlíteni, hogy a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése a dolgozót is megilleti. Azonban ez közel sem okoz akkora hátrányt a platform részére, mint fordított esetben, hiszen az egy platform munkás

300 Automata értesítéseken, pénzügyi ösztönzőkön, műszakokért folytatott belső versenyeken és információs aszimmetrián keresztül folytatott ellenőrzés. Ld. bővebben: Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne: 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. 12–17. http://www.labourlawresearch.net/papers/app-boss-control-and-autonomy-application-based-management (2020. 12. 18.)

301 Birgillito, Giovanni – Birgillito, Marialaura: Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotitate labour conditions for platform drivers. *LaBoUR&Law Issues*, 2018/2., (34–35.)

302 A hivatkozott palermói ítéletben a bíróság ennek a ténynek nagy jelentőséget tulajdonított. Mi sem bizonyítja jobban, minthogy a platform munkás indokolás nélküli deaktiválásától a tényleges visszahelyezés napjáig kártérítést ítélt meg (mintegy elmaradt munkabérként).

helyére valószínűleg perceken belül érkezik másik tíz-húsz jelentkező. Ezeket a körülményeket átgondolva belátható, hogy a foglalkoztatottakat garanciális eszközökkel kell felruházni annak érdekében, hogy védve legyenek a minden előzmény nélküli jogviszony megszüntetéstől, hiszen ez akár ez az elsődleges bevételi forrást is jelentheti számukra.

k) „Versenytilalmi megállapodás"

Egyes esetekben a platformok a versenytilalmi megállapodásra kísértetiesen hasonlító megszorításokat alkalmaznak azért, hogy a platform munkások ne tudják felvenni a kapcsolatot – legalábbis egy meghatározott ideig – a fogyasztóval. Az Uber „*Welcome Packet*" elnevezésű dokumentuma szerint a sofőrök nem vehetik fel a kapcsolatot az utassal a fuvar után (ez egy általános tiltásként jelenik meg). Az egyetlen alkalom, amikor az Uber engedélyével kapcsolatba léphetnek, az egy elveszett tárgy megtalálása esetében merül fel. Hiszen adott esetben, ha egy utas meg van elégedve a szolgáltatás minőségével, közvetlen kapcsolatot kezdeményezve beszerezheti a sofőr telefonszámát, hogy a következő fuvarlehetőség alkalmával az Ubert megkerülve történjen a személyszállítási szolgáltatás megvalósítása. Ezt megtiltva a cég lényegében arra kötelezi a munkát végző személyt, hogy ne tanúsítson olyan magatartást, amellyel „munkáltatója" jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.[303] Ennél sokkal konkrétabb tiltás található a Pimlico Plumbers szerződésében, ahol a vízvezeték-szerelők a jogviszony megszűnését követően három hónapig nem láthatnak el ilyen tevékenységet Nagy-London (Greater London) körzetében.[304]

B) Vállalkozó

Az alábbiakban a vállalkozói minőségre utaló, a bíróságok által is kidomborított főbb jellegzetességek kerülnek elemzésre.

303 Lásd még: Kiss Bettina Boglárka: A versenytilalmi klauzula komparatív bemutatása a nemzetközi gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/1. (13-20.)

304 Pimlico Plumbers Ltd v Smith, https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf (2020. 12. 14.)

a) Foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség hiánya

A munkajogviszony fő elemeinek, vagyis a munkavállaló rendelkezésre állásának és a munkáltató (jelen esetben a platform) foglalkoztatási kötelezettségének a hiányát a szakirodalom és a bírósági döntések sem vonják kétségbe. Teljesen evidensnek mutatkozik, hogy a platform munkásnak nincs megjelenési, illetve munkavégzési kötelezettsége, ami általában a munkajogi szabályozásban a munkavállalók fő kötelezettségének tekinthető. Az is egyértelmű, hogy – jogi értelemben véve – minimális munkavégzési kötelezettség sem terheli a dolgozókat (például x órát kellene dolgozniuk egy adott napon/héten/hónapban) és a munkaidőt sem ellenőrzi a platform. Ezért ezen két alapvető munkajogi jellemző hiányában elvileg nehezen eshet szó munkajogviszonyról. Az is megállapítható, hogy ebben az értelemben a platform munkás „akkor dolgozik, amikor akar", vagyis akkor kapcsolja be az applikációját amikor csak szeretné. Érdemes azonban megállni ennél a kijelentésnél egy gondolat erejéig. A munkavégzés időpontjának és mértékének a megválasztása az egyén autonómiájának magját jelenti. Ha részletesebben megvizsgáljuk a platform munkások mindennapjait, arra a következtetésre jutunk, hogy a valóságban (de facto) nem feltétlenül tudják szabadon megválasztani a munkavégzés időpontját. Ugyanis – abban az esetben, ha – a platformok határozzák meg a díjazást (ami óráról-órára változik), az a dolgozó, aki minél nagyobb bevételre szeretne szert tenni, kénytelen a napnak abban az időszakában munkát vállalni, ami jövedelmező lesz számára. Viszont, hogy melyik az az időszak, már nem saját maga dönti el, hanem a platform határozza meg.

b) Személyes munkavégzési kötelezettség hiánya

Főszabály szerint a platform munkásoknak nincs személyes munkavégzési kötelezettségük, vagyis elméletileg átengedhetik másnak az elvállalt munkát, hiszen a lényeg, hogy az adott feladat el legyen végezve. Például a Deliveroo szabályzatában egyértelműen szabályozva van, hogy a futárok helyettest állíthatnak.[305] Azonban – ahogy ez a fentiekben a munkavál-

305 Deliveroo UK Rider Privacy Policy, https://rider.deliveroo.co.uk/rider-privacy?__cf_chl_captcha_tk__=f6c3cf8fdb40898594dd25465742239e9f559361-1588678969-0-AbEQpDK-G5c-BvulFAYJkbIJi4Z-YYmUg

lalói jellemzők között is említésre került – igen csekély valószínűség van erre, mivel az alkalmazás/okos telefon személyhez kötött és a dolgozók nem fogják átengedni másnak a munkavégzést. Tehát ez inkább csak egy elméleti lehetőség marad a platform munkások számára.

c) Munkaeszközt a dolgozó biztosítja

Számos elemzett ítéletben meghatározó szerepet tölt be az a szempont, hogy a munkaeszközt (autót, biciklit stb.) a dolgozók saját maguknak biztosítják, illetve a felmerülő biztosítási, karbantartási költségeket is ők viselik. Ez egy alapvető jellemzőnek tekinthető a vállalkozói életben, viszont álláspontom szerint ennek jelentősége egyre inkább elhalványodik. Elég csak egy pillantást vetni a tradicionális munkaviszonyban is végbemenő folyamatokra, ahol egyre gyakrabban a munkavállalók a saját eszközeiket használják munkavégzésre.[306]

d) Teljesítményértékelés független a platformtól

Ahogy a fentiekben is megfogalmazásra került, a platform maga nem értékeli a dolgozó munkáját, hanem azt a fogyasztókra bízza (mintegy „kiszervezve"). A cégek ezzel az érvvel is indokolják, hogy valójában nem szólnak bele a teljesítményértékelésbe, azt a szolgáltatást igénybe vevő fél végzi el, így az teljességgel független tőlük. Ez tulajdonképpen mindkét félnek kockázatot jelent. Hiszen a platform sem lehet biztos abban, hogy a fogyasztó a valóságnak megfelelően értékel és adott esetben egy „jó munkaerőt" veszít el az automatikus döntésre alapozva.

BQfX4o1diFLiBCzHPkZGr79MFWGB2UU3h2e26tzisgWYk3uHE7
nNrsjU4Gz8GjaQGyGycbcknvpH-okXGDvTralstAi4VPbrDplz4vqj
qlp23p8uqjVFhKgMVbp7a_T9uJORx5wY3gDBKCSZ5kUA1QUivd9
1vYQQn7516tjJPLBLUD4IECN8rgXYdHvjT7ks8K_4TiR2mv5HasE
vW-lt_bGc5PhfwFlWPNttCmxg6bbCQQkFxpoOtTDXerYzFOL7sCb
v7EcFqV83RuQQ9yQCe7WPJGXp8OhA7GLDLvztq6ikQqyNKwu2-
h06LpZBNSP9OwrOlTlAByj8oB_jTP0N-BTsNq5gs6UbeUeZtgvVHq1-6kj
gmmH0vaTalulkKt2IIpeWlTfuKs8nbJsMC_ObZ4E-SGn2GucGldTpQFchl
6ws7RuGGL1VqwzsZSSsbH5bFCO85-ebZe1n5h5o0uCrAm4xw8ddX3epQ

306 Lásd. bővebben: a jelen tanulmány IV. 3. fejezete

e) A dolgozó viseli a kockázatokat

A platform munkásokra jellemző, hogy a kereslet oldalán fellépő fluktuáció (például egy adott időszakban kevesebben rendelnek fuvart, ételt stb.) kockázata az egyénre hárul.[307] Vagyis viseli a munkavégzéssel járó ilyen típusú kockázatot is.[308] A kockázatok telepítésének (vagyis, hogy kinek az oldalán áll fent) nagy szerepe van egy jogviszony minőségének az értékelésénél.[309] Ugyanis a polgári jogi jogviszonyon alapuló munkavégzésnél a kockázatok a munkavégző oldalán összpontosulnak. Ezzel ellentétben, a munkajogviszonyban – a függőségi pozíció következtében – a munkáltató a kockázatok nagy részét átvállalja a munkavállaló oldaláról.[310]

f) A szerződés elnevezése

A munkavégzésre alapot adó szerződés elnevezése (például feladat-szerződés, vállalkozói szerződés) az önálló munkavégzési kategória mellett szerepeltethető szempontként. Azonban ez egy igen gyenge érv, hiszen a munkajog dogmatikájában is évtizedek óta meghatározott és működő elv, hogy a szerződéseket nem az elnevezésük alapján kell elbírálni, hanem a leplezett szerződés alapján.[311]

---

307 Prassl, Jeremias 2018. (19.)

308 A munkajogviszonnyal való összehasonlításképpen vegyünk alapul egy buszsofőrt. Nyilvánvalóan dolgoznia kell akkor is, ha egy ember, vagy éppen senki sem utazik a buszon és ugyanúgy meg fogja kapni a munkabérét, mintha teli lenne a busz utasokkal.

309 *Vö.*: A munkajog kockázat-alapú megközelítéséről: Spector, Horacio: A Risk Theory of Exploitation. In: Collins, Hugh – Lester, Gillian – Mantouvalou, Virginia (eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2018. (205-228.)

310 A kockázatok viselésének és elosztásának kiemelten fontos jelentősége van, nem csak a platform munkások klasszifikációjánál. Lásd: jelen tanulmány I. 2.3 fejezete.

311 Ld. például az Mt. 27. § (2) bekezdése értelmében „[a] színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni."

g) Munkakör hiánya

A platform munkások nincsen előre meghatározott munkakörük, hanem csak a tevékenységük jellege (futár, sofőr, takarító, stb.) van előre meghatározva a szerződésükben. Ez a jellegzetesség arra utal(hat), hogy a felek között nem áll fent munkaviszony.

A fentiek alapján egyértelműen kitűnik, hogy egyelőre nem igazán lehet egy egységes, koherens irányvonalat, ítélkezési gyakorlatot, trendet megállapítani, még nemzeti szinten sem. Hiszen – ahogy látszik – több esetben is egy államban ugyanazon platform vonatkozásában a bíróság egyszer munkavállalói, másszor vállalkozói pozíciót állapított meg. Tehát levonható a következtetés, miszerint az egyes bírósági döntésekkel való kérdésrendezés („*case by case*") egy lassú, nem rendszerszintű, nem strukturális megoldást nyújt.

1.3.2 Megoldási lehetőségek

A fenti – bizonyos értelemben egyszerűsítő, sematizáló és nehezen alkalmazható – bináris, kétdimenziós modell („vagy-vagy" logika) mellett természetesen léteznek más lehetőségek, kísérletek is az egyelőre beazonosíthatatlan jogviszonynak a munkajog jelenlegi rendszerébe való illesztésére. Többféle lehetőség is felmerülhet válaszként, ezek rövid felvillantása történik az alábbiakban. A megoldási alternatívák öt nagyobb csoportban kerülnek felosztásra aszerint, hogy milyen jogviszonyként lehetne a munkavégzési formát klasszifikálni.[312] Az első feltevés értelmében a munkát végző személy maradhatna a jelenlegi pozíciójában, ami a legtöbb esetben a vállalkozói jogállás. Második pontként az kerül kifejtésre, hogy ha színlelt megállapodásként értékeljük a felek között fennálló viszonyt, az egy „klasszikus" munkajogviszonyt eredményezhetne. A következő álláspont szerint egy atipikus foglalkoztatási modellről van szó. A negyedik vélemény egy új – sui generis – jogi kategória megalkotása mellett foglal állást. Az utolsó elmélet szerint fő irányvonalként az univerzális munkajogi biztosítékok garantálását kell megfogalmazni.

312 Gyulavári Tamás hasonló pontok mentén határoz meg megoldási alternatívákat: Gyulavári Tamás 2019b. (105.)

A) Status quo

Talán a legegyszerűbb és a legkevésbé innovatív lehetőség a jogalkotó számára az lenne, hogy a platform gazdaságban munkát végző személyek maradnának az éppen meghatározott státuszukban, ami a legtöbb államban a vállalkozói forma. Tehát semmilyenféle változtatást nem lenne szükséges alkalmazni. Azonban, nézetem szerint a „struccpolitika" nem a legkézenfekvőbb megoldás a probléma kezelésére. Igaz ugyanakkor, hogy a platform gazdaság elősegítheti, hogy az egyes személyek olyan munkalehetőségekhez jussanak hozzá, amihez más formában nem tudnának. Ezen kívül arra is nagyobb lehetőség nyílik, hogy másod-, vagy akár harmad állásban dolgozzanak az individuumok. Mindazonáltal nem lehet figyelmen kívül hagyni a fentiekben taglalt azon jellemzőket, amelyek abba az irányba vezetnek minket, hogy egy munkajogviszony jellegű, annak legalábbis számos sajátosságát magán viselő foglalkoztatási forma van kialakulóban. Illetve, a status quo fenntartása a már meglévő feszültségeket erősítené. Ugyanis az egyre gyakoribb klasszifikációs perek arra engednek következtetni, hogy ez a kategória nem felel meg a valóságnak.

A status quo fenntartásának példájaként egy speciális szabályozási forma jött létre Franciaországban.[313] Ennek lényege, hogy a vállalkozói minősítést meghagyva – és nem foglalkozva a klasszifikációs kérdéssel – az egyes platform munkásokat plusz védelmi garanciákkal ruháznak fel. Valójában ezzel mintha egy harmadik kategóriát hozott volna létre a jogalkotó,[314] azonban ezt mégsem mondja ki. Sőt, meghagyja a lehetőséget a további bírósági eljárásra egy-egy klasszifikációs kérdésben. A 2016-os ún. El Khomri törvény[315] négy nevesített jogot biztosított a „gig worker" dolgozóknak: sztrájkhoz és szervezkedéshez való jog, védelem a munkahelyi balesetekkel szemben és a képzéshez való jog. A LOM (Loi

313 Code du travail, Article L7342-9

314 Hiszen, ha megnézzük a brit worker státusz, gyakorlatilag ugyanez a helyzet áll fent: nem munkavállalók részesülnek egyes munkavállalói jogokban.

315 LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id (2020. 12. 18.)

d'Orientation des Mobilités) törvénymódosítási javaslat[316] újabb jogokat kívánt kiterjeszteni a hatálya alá tartozó platform munkásokra. Többek között a right to disconnect-et,[317] illetve a fuvarkérések visszautasításának lehetőségét hátrányos jogkövetkezmények (büntetések) nélkül.[318] Emellett lényeges célkitűzés még, hogy nem csak az olyan típusú szolgáltatókra kívánják hárítani a foglalkoztatással összefüggő kötelezettségeket, mint az Uber vagy a Deliveroo, hanem szélesebb körben a logisztikai iparágra is.[319] Azonban végül csak két foglalkoztatói körre terjed ki a hatálya: a digitális közvetítő-platformként elismert cégek és a „telekocsi-szolgáltatók" („*co-transportage de colis*").[320]

A LOM lehetőséget biztosít a digitális platform-munkáltatók számára egy ún. Charta létrehozására. Ebben a platform többek között meghatározhatja társadalmi felelősségvállalásának részleteit, a dolgozók szakmai készségeinek fejlesztésére és karrier utak biztosítására vonatkozó módszereket, az információ megosztására vonatkozó párbeszéd folyamatait, a munkakörülményekre vonatkozó minimum követelményeket, stb.[321] Kritikai észrevételként azonban meg kell jegyeznem, hogy egy ilyen Charta megléte mellett a dolgozók ugyanúgy bírósághoz fordulhatnak a jogviszonyuk minősítésével kapcso-

316 Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L) https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=00D1439D3C-23CBB7232AFD797E578311.tplgfr33s_3?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=contenu&id=2&typeLoi=proj&legislature=15 (2020. 12. 18.)

317 Lásd bővebben: jelen tanulmány IV. 1. fejezet

318 Lally, Rosemarie: France's Mobility Bill Offers Additional Rights to Gig Workers. https://cogentcg.com/cr/2019/10/11/global-france-gig-workers-bill-aspx/ (2020. 12. 18.)

319 Uo.

320 OTRE: Loi d'orientation des mobilités plateformes numériques et digitalisation. 2019. https://www.otre.org/wp-content/uploads/2019/03/Contribution-OTRE-Loi-d%E2%80%99orientation-des-mobilit%C3%A9s-plateformes-num%C3%A9riques-et-digitalisation.pdf (2020. 12. 18.)

321 Bellahouel, Sara: France: General Mobility Bill: The Thorny Issue Of Digital Platform Workers, 2019. https://www.mondaq.com/france/employee-rights-labour-relations/861432/general-mobility-bill-the-thorny-issue-of-digital-platform-workers#_ftn2 (2020. 12. 18.)

latban, azonban az elvárások[322] szerint erre kisebb igény lesz.[323] Ugyanis ha a platformok előre lefektetik, meghatározzák az adott garanciákat, úgy a dolgozók is tudni fogják, hogy milyen munkakörülményekkel számoljanak. Valamint az is megemlítendő, hogy ha a dolgozók az említett garanciókat megkapják egy ilyen munkáltatói Chartá-ból, akkor feltehetően minden olyan fontos biztosítékkal rendelkezni fognak, amiért ezidáig a bírósághoz fordultak a munkavállalókénti klasszifikáció miatt. A Charta létrehozása nem kötelező, azonban ha az adott cég emellett dönt, akkor a törvényben felsorolt valamennyi pontról rendelkeznie szükséges.[324] Illetve *bármilyen* módon egyeztetnie kell a dolgozókkal, mielőtt az adminisztratív hatóságoknak elküldenék a Chartát jóváhagyásra.[325]

A fentiekhez egészen hasonló logikából kiindulva Olaszországban is a munkavállalói jogok kiterjesztésére került sor egyes platform munkások vonatkozásában. 2020 legelején az olasz Semmítőszék (*Corte di Cassazione*) a Foodora néhány biciklis futára számára kedvező ítéletet[326] hozott egy klasszifikációs perben.[327] A bíróság ítélete értelmében a 2019-ben[328] megreformált jogszabály szerint a futárok „*lavoratore etero-organizzato*" („közvetlenül, kívülről szervezett dolgozó") kategóriába tartoznak. Eszerint önálló vállalkozók, azonban megilletik őket a munkavállalói jogok, kivéve, ha a kollektív szerződés másként rendelkezik. Tehát tulajdonképpen a munkavállalói kategória kiterjesztéséről van szó anélkül, hogy a nevezett személyek ténylegesen munkavállalónak minősülnének.[329] Ebben az eset-

322 A chartának ösztönöznie kellene a platformokat/munkáltatókat, hogy olyan szabályrendszert alakítsanak ki, aminek alkalmazása következtében a bírósági eljárások száma csökken.

323 Lally, Rosemarie 2019.

324 Code du travail, Article L7342-9, 1°–8°.

325 Uo.

326 Corte di Cassazione, Sentenza n. 1663/2020. 2020. január 24. https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cassazione_Foodora-.pdf (2020. 12. 19.)

327 Az első (Tribunalte Torino, Senzenza n. 778/2018) és másodfokú bíróságok (Corte d'Appello di Torino, Sentenza n. 26/2019) azt állapították meg, hogy a futárok önálló vállalkozóknak minősülnek, hiszen nem függnek a nevezett platformtól.

328 Módosító jogszabály: LEGGE 2 novembre 2019, n. 128.

329 Aloisi, Antonio – de Stefano, Valerio: Delivering employment rights to platform workers, 2020. https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/

ben a munkajogi védelmet alkalmazni kell az összes gazdasági szektorban dolgozó „gyakorlatilag függő" önálló vállalkozóra. Az említett 2019-es törvénymódosítás azért is kifejezetten jelentős jogszabály, mert azon kevesek közé tartozik, amely konkrét rendelkezést tartalmaz a platform munkásokra.[330]

B) „Klasszikus" munkajogviszony

Egyes elméletek – és számos, a fentiekben taglalt bírósági döntés – szerint a platformok és a platform munkások között fennálló jogviszony esetében végső soron egy színlelt megállapodásról van szó. Tehát a felek közötti szerződés (bármilyen címmel van ellátva) munkajogviszonyt fog létrehozni, ha a jogviszony tartalma, valamint a felek által tanúsított magatartás munkajogi jellegű. Vagyis azt sem kell magától értetődőnek venni, hogy a platform gazdaságban végzett munka összeegyeztethetetlen a munkát végző személyek munkavállalóként való azonosításával. Néhány vállalat a platform gazdaság világából, többek között a Foodora[331] is, munkavállalóként kategorizálta az általuk foglalkoztatott személyeket, saját döntésükből adódóan. Azonban annak ellenére, hogy esetlegesen munkavállalóként osztályozzák a dolgozókat, a tevékenységük időszakos természete akadályát képezné néhány fontos foglalkoztatási vagy társadalombiztosítási jognak.[332]

index/Item/News:NEWS_ITEM:5018 (2020. 12. 19.)

330 Két fő jogi kategóriát tartalmaz: az első esetében olyan dolgozókról van szó, akiknek a munkáját az ügyfél, vagy pedig egy digitális platform szervezi. A második esetkörbe pedig speciális kategóriaként azok az önálló vállalkozók tartoznak, akik a városi érában kétkerekű eszközön (tehát kerékpáron, vagy motorgépjárművön) szállítanak termékeket. Legge 15 giugno 2015, n. 81, Art 47-bis.

331 A Foodora több európai nagyvárosban is működő ételszállítási szolgáltatást nyújtó platform. Berlinben a vállalat munkavállalóként foglalkoztatja a futárokat. Munkafeltételeikről és a vállalkozóként foglalkoztatott más platformnál alkalmazott futárokhoz fűződő viszonyukról ld. bővebben: Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne 2018.

332 Hazánkban ilyen például a végkielégítés, a csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, de egyes államokban a szülési szabadság, fizetett szabadság, munkanélküli ellátások is ide tartozhatnak, hiszen ezekben az esetekben a jogosultság a meghatározott munkavégzési időtartamhoz kötődik.

A munkajogviszony ilyen formájú leplezése felfogható menekülésként a munkajog hatálya alól. A „menekülés" kézenfekvő megoldása, hogy polgári jogi munkavégzésre irányuló megállapodásokat alkalmaznak, mégpedig azért, mert azok nincsenek megterhelve a szociális védelem költségeivel.[333]

Az előző pontban taglalt francia szabályozáshoz képest Kalifornia államban a törvény egyszerű átminősítéssel (vállalkozó helyett munkavállalónak minősülnek a dolgozók) kívánja a problémát kezelni. A jogi szabályozást tekintve kifejezetten friss és „ropogós" rendelkezésről van szó, ugyanis 2019 szeptemberében szinte villámcsapásként érte a közvéleményt az „*Assembly Bill 5*" néven emlegetett törvénymódosítás.[334] Témánk szempontjából ennek leglényegesebb rendelkezése, hogy meghatározott feltételek fennállása esetén[335] a (platform) munkásokat munkavállalónak kell minősíteni, mintsem vállalkozónak. Eszerint ha egy személy ellenérték fejében munkát végez, vagy szolgáltatást nyújt más részére, akkor őt munkavállalónak kell tekinteni és nem vállalkozónak, kivéve, ha a munkát adó bizonyítja, az előre meghatározott „kimentő" feltételek meglétét.[336] A törvénymódosítás alapja (amely 2020. január 1-jén lépett hatályba) egy 2018-ben napvilágot látott Legfelsőbb Bírósági ítélet,[337] amelynek lényegi pontjait kívánja kodifikálni a tervezet. A platform gazdaság dolgozóinak egy része üdvözölte, míg másik része tiltakozott a törvény bevezetése ellen.[338] Ugyanaz a vita ütötte fel a fejét, mint ami a klasszifikációs kérdéskor szinte minden esetben – kifejezetten a gig-economy körében – felmerül.

333 Bankó Zoltán 2010. (18.)

334 Assembly Bill No. 5. https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (2020. 12. 18.)

335 Assembly Bill No. 5, CHAPTER 296, Section 2.

336 Ezek a feltételek az alábbiak: a) a munka teljesítése során a dolgozót nem terheli az alkalmazó entitás ellenőrzési és irányítási joga; b) a munkavégzés kívül esik az alkalmazó entitás szokásos üzleti tevékenységén; c) ha a teljesített munka természetéhez hasonló üzleti tevékenységet, foglalkozást, vagy kereskedelmet rendszerint folytat a dolgozó.

337 Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles, No. S222732 (Cal. Sup. Ct. Apr. 30, 2018) https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html (2020. 12. 18.)

338 Conger, Kate – Scheiber, Noam: California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees. https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html (2020. 12. 18.)

Szükség van-e egyáltalán a klasszifikációra? Akarják-e a dolgozók, hogy a szabályozatlanság rugalmasságától megfosszák őket az egyes garanciákért cserébe? A nagy platform cégek természetesen ellenezték a szabályozás bevezetését, ugyanis elmondásuk szerint a költségeik 20%-ról 30%-ra emelkednének, ha a dolgozókat munkavállalóként kellene kezelniük.[339] Hatását tekintve biztosan befolyásolni fogja más államok (akár az USÁ-n belül, akár azon kívül) ilyen irányú igényét. Ugyanis korábbi években már New York, Washington és Oregon államokban is hasonló szabályozást terveztek bevezetni, azonban egy-egy ponton mindig elakadt a folyamat. De a kaliforniai történések minden bizonnyal újra élesztik a mozgolódást.[340]

Azonban a kezdeti sikereket követően a platformóriásokat természetesen nem hagyta nyugodni a tény, hogy munkavállalóként kell foglalkoztatni a dolgozókat. Ezért 2020 második felében hatalmas, rekord értékű kampányt (kétszázmillió dollár) indítottak annak érdekében, hogy a kaliforniai szavazókat meggyőzzék igazukról. Erre pedig azért volt szükség, mert az ún. *Prop 22* népszavazási kezdeményezéssel[341] – röviden összefoglalva – ki akarták zárni a platform munkásokat, a fent nevezett törvény hatálya alól.[342] A cégek (Uber, Lyft, DoorDash, Postmates, Instacart) hatalmas sikerként könyvelték el a javaslat győzelmét, melynek következtében a platformok kivételt képeznek az AB5 alól, tehát a platform munkások csupán néhány garanciát[343] kapnak a foglalkoztatóktól. Álláspontom szerint a 2020. novemberében történt eseményeknek a legjelentősebb következménye, illetve lenyomata

339 Ismételten visszatérünk oda, hogy a vállalkozói státusz egyik célja a foglalkoztatással kapcsolatos költségek csökkentése.

340 Pfeuffer, Michael R. – Pennesi, Eric J.: California Bill Makes Gig Economy Workers 'Employees' https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e00a4171-305a-4445-8246-74fe3aa4fd2f (2020. 06. 05.)

341 Chan, Wilfred: Can American Labor Survive Prop 22? https://www.thenation.com/article/politics/prop-22-labor/ (2020. 12. 03.)

342 De Stefano, Valerio: "I now pronounce you contractor": Prop22, labour platforms and legislative doublespeak. https://uklabourlawblog.com/2020/11/13/i-now-pronounce-you-contractor-prop22-labour-platforms-and-legislative-doublespeak-by-valerio-de-stefano/ (2020. 12. 03.)

343 Korlátozott egészségügyi ellátás azok részére, akik előre meghatározott időt dolgoznak a platformon; átmeneti rokkantsági ellátás, munkahelyi baleset-biztosítás, antidiszkriminációs védelem és szexuális zaklatás elleni védelem.

nem a klasszifikációs eredményben mutatkozik meg. Hanem inkább abban, ahogyan a platformok reagáltak a sikerre: szinte „megfenyegetve" Amerika és a világ jogalkotóit azzal, hogy ők elérnek mindent, amit csak akarnak és az ilyenirányú történéseknek még nincsen vége.[344]

C) Atipikus foglalkoztatási modell

Más vélemények[345] amellett foglalnak állást, hogy egy atipikus foglalkoztatási modellel állunk szemben. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet [International Labour Organization (a továbbiakban: ILO)] következtetései alapján a nem szokványos („*non-standard*"), azaz az atipikus foglalkoztatási formák közé tartozik többek között: határozott idejű munkaviszony, munkaerő-kölcsönzés, több fél által kötött szerződéses megállapodások, részmunkaidős foglalkoztatás. A különféle szerződéses formák burjánzását elősegítette a munkajogi szabályozás átfogó alkalmazkodásának hiánya, így a tradicionális munkaviszony egyre kevésbé felel meg a felek igényeinek, amely egyaránt jelentheti a munkáltatói és a munkavállalói oldalt. A taglalt jogviszony esetében sem a tradicionális munkaviszony, sem a megbízási vagy a vállalkozási jogviszony kerete nem fedi le teljes mértékben a felek közötti kapcsolatot. Van, aki a jogviszonyt egy háromszereplős jogviszonyként definiálja (akár a munkaerő-kölcsönzés analógiájára):[346] munkaadó (az utas), munkát vállaló (a sofőr) és az őket összekötő szervezet. Fontos leszögezni, hogy az atipikus munkajogviszonyok esetében a munkavállaló státusza nem változik, a tipikus formától való eltérés nem befolyásolja a munkavállalói minőséget.[347] Tehát ebben az esetben is munkavállalókról beszélhetünk, azonban eltérő – a legtöbb esetben csökkentett – garanciákkal, biztosítékokkal.

---

344 De Stefano, Valerio 2020. „I now pronounce you contractor"

345 Gera Dániel – Zimmer Mátyás: Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron? https://jogaszvilag.hu/cegvilag/kozossegi-gazdasag-es-munkajog-uj-foglalkoztatasi-forma-a-lathataron/ (2020. 12. 18.)

346 Ratti, Luca: Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 38., 2017/3. (477-511.)

347 Bankó Zoltán: *A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 1. Utilitates Bt., Pécs, 2014. (21.)

D) Sui generis kategória megalkotása

Egyes vélemények szerint szükséges lenne egy speciális, új jogi kategória megalkotása, amely átmenetet képez a munkavállalók és az önálló vállalkozók között. Ezekre a személyekre meghatározott munkajogi biztosítékok korlátozottan terjednének ki, valamint a munkáltatójuk nem minden költség megtérítéséért volna felelős. Noha ez a javaslat érdekesnek és kihívásokkal telinek tűnik, a számos valószínűsíthető negatív következményt nem lehet figyelmen kívül hagyni. Egyes kommentátorok[348] erőteljesen támadják ezt a felfogást: ezek szerint egy új jogi kategória megalkotása – az említett szürke zóna kitöltésére – több bonyodalmat (ergo még több téves klasszifikálási variációt) válthat ki, mint amennyivel egyszerűsítené a munkát vállaló személyek osztályozását. A munkát vállaló személyek közbenső kategóriájának megalkotása – akárcsak a „függő vállalkozó" („*dependent self-employed*"), vagy a „függő magánvállalkozó" – olyan fogalmak megalkotásával járna, amelyeknek teljes körben meg kéne határozniuk a bizonytalan definíciók tartalmát. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, azonban ezzel nem az a probléma, hogy az önfoglalkoztatás az alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok rovására terjeszkedik, hanem sokkal inkább az, hogy elhomályosodik a munkát végző személyeknek a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra építő felosztása.

Az Egyesült Királyság jogrendszerében például létezik a vállalkozó és munkavállaló közötti köztes kategória, a „*worker*" fogalma. A munkajog által nyújtott védelem csupán egy részében részesülnek a „munkások", mint a minimálbér, diszkrimináció tilalma, meghatározott munkaidő, munkaközi szünet, éjszakai munkára vonatkozó szabályok, éves szabadság, azonban nem jogosultak védelemre a jogellenes elbocsátásokkal szemben és végkielégítés sem illeti meg őket. Tehát a worker jogosultságának terjedelme nem éri el a munkavállalóét, de magasabb szintű védelemben részesül, mint az önfoglalkoztató.

Guy Davidov megállapítása szerint szükséges fenntartani a különbségtételt a függőség és az alárendeltség (demokratikus deficit) összefüggő, azonban mégis elkülönülő fogalmai között, amelyek a munkajogviszony sajátosságait jelentik. Míg a munkavállalók azonosításánál szükséges mindkét feltétel (függőség, alárendeltség) közös fennállása, addig a „munkások"

348 de Stefano, Valerio 2016.

olyan személyek csoportjából állnak, akik főként gazdasági függőségben vannak egy adott munkáltatóval, még akkor is, ha az alárendeltség nem áll fenn teljes egészében.[349] A munkáltatók/ügyfelek számának jelentős szerepe van abban, hogy a függőség – mint a worker kategóriájának fő kritériuma – megállapításra kerüljön. Kiemelkedően fontos, hogy minél inkább egyetlen munkáltatótól függ az adott személy megélhetése, annál inkább azonosítható függőségi viszonyként a fennálló kapcsolat, és ez a sebezhetőség igazolja a worker csoport valamilyenfajta védelmét.

Mindezek után megállapítható, hogy egy közbenső kategória bevezetése nem tenné lehetővé a teljes munkajogi védelmet a platform munkásoknak (azonban erre véleményem szerint nincs is feltétlenül szükség). Emellett az új kategória bevezetése azt is jelenthetné, hogy pusztán a platform gazdaságban munkát végző személyekre kéne alkalmazni, azonban ez jelentős mértékben vitatható lenne, hiszen ezzel a munkaerőpiac és a munkajogi szabályozás mesterséges szegmentációjára kerülne sor.

A sui generis kategória körében érdemes megemlíteni *Lőrincz* felvetését, amelyet „részben kötetlen munkavégzésként" címkéz fel, mintegy hibrid munkajogviszonyt nevesíti.[350] Az elmélet értelmében a jövőbeli munka törvénykönyve nem tipikus-atipikus osztályozást tartalmazna, hanem a kötött és kötetlen munkavégzés (nem munkarend!) között – a korábbi atipikus munkavégzési formákat egységbe foglalva – kialakítaná a részben kötetlen munkavégzésre vonatkozó munkaidőt. Ebbe a kategóriába gond nélkül „belepasszolhatna" a platform munka is, illetve valamennyi lazább kapcsolatot feltételező munkavégzés. Ebben a rendszerben a munkavállalót védő garanciális szabályok az uralkodóak, amelynek megvan a létjogosultsága[351], azonban véleményem szerint ezzel eljuthatnánk addig a végpontig, amikor már nem munkajogról, hanem „munkavállalói jogról" beszélhetünk (vagyis amikor a munkaviszony felei közül csak a munkavállalói jogok biztosítása lesz mérvadó). Ugyanis a munkajogi szabályozásnak csak az egyik indoka

349 Davidov, Guy 2005. (57–58.)

350 Lőrincz György 2018.

351 Egyértelműen a munkavégzés lazulásával és a technológiai fejlődésével szinte teljesen eltűnik a munka- és magánélet közötti határvonal, ezért szükséges a munkát végző egyének személyes jogait fokozottabban védeni.

a munkavállalók védelme. Nem szabad megfeledkeznünk a munkáltató gazdasági érdekeiről sem.[352]

E) Univerzális munkajogi biztosítékok

Lényeges szempont, hogy a törvényhozók válaszainak siettetését elkerüljük, hiszen messze nem bizonyított, hogy a munkaerőpiac és az atipikus munkaviszonyok újraszabályozása kifejezett pozitív hatást gyakorolna az innovációra vagy a foglalkoztatási rátára.[353] Álláspontom szerint a legfontosabb talán az, hogy létezzenek olyan alapvető, univerzális munkajogi biztosítékok, amelyek a foglalkoztatási jogviszony fajtájára tekintet nélkül garantáltak. Egyetlenegy munkát végző személy sem foszthető meg az alapvető emberi jogoktól, amelyeket az 1998-as ILO Deklaráció fogalmaz meg. Ilyen a szervezkedés szabadsága és a kollektív alku jogának hatékony elismerése[354], a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása, a gyermekmunka hatékony eltörlése és a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. Ezzel összefüggésben az ILO testületei több esetben is kifejtették álláspontjukat, miszerint ha egy magánvállalkozó személy általánosságban ki van zárva a foglalkoztatási és munkajogi szabályok alkalmazásának köréből, könnyen kikerülhet a munkára vonatkozó alapelvek és alapvető jogok védelme alól is. A tisztességes munkához való jog már több ízben is előtérbe került, és esetünkben is kiemelt jelentősége van. Az ILO megfogalmazásában (*Decent Work Agenda*)[355] ez az alapvető jog az alábbi elemeket foglalja magába: lehetőséget produktív (értelmes) és tisztességes jövedelmet biztosító munkára, biztonságot a munkahelyen és szociális védelmet a munkavállaló és családja részére, esélyt a személyes fejlődésre és a társadalmi integrálódásra, valamint lehetőséget arra, hogy az emberek részt vehessenek a rájuk vonatkozó döntések meghozatalában, hogy kifejezhessék véleményüket,

352 Ezzel természetesen nem célom egyik „oldal" érdekeit sem előtérbe helyezni, pusztán lényegesnek tartom az egyensúly fenntartását.

353 de Stefano, Valerio 2016. (22.)

354 A platform munkások kollektív szervezkedésének problematikájával kapcsolatban ld. bővebben a következő fejezetet (III. 2. fejezet).

355 ILO: Decent Work Agenda http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm (2020. 12. 14.)

és szabadon szerveződhessenek.[356] A Decent Work Agenda filozófiájához sok tekintetben hasonlít az ILO új, 2019-es programja az ún. „univerzális munkajogi garanciákról" („*universal labour guarantee*"). [357]

Ugyanakkor kétségtelen – ahogy *Gyulavári* is kiemeli – hogy az univerzális munkajogok biztosításának megvan az a hátránya, hogy a jogalkotó kénytelen alacsonyra tenni a védelmi szintet.[358] Valamint absztrakt, kevéssé konkrét jogok születnének, amelyek betartatása sok akadályba ütközne az elvszerűsége miatt.

Zárásként ismételten megállapítható, hogy az „Uber ítéletek" esetében nem beszélhetünk egységes ösvényről, amelyet a bíróságok követnének, vagy követni tudnának. A fent ismertetett példák alapján az látszik egyelőre egyértelműnek, hogy az egyes nemzetek vagy a bíróságra hagyva a munkát „*case by case*" alapon kívánják megoldani a problémát, elodázva ezzel a jogszabályalkotást, vagy pedig – különböző technikák alkalmazásával – törvényi szinten jelennek meg a platform munkások jogait szabályozó rendelkezések.

---

356 Freedland, Mark – Countouris, Nicola: *The legal construction of personal work relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011.; Freedland, Mark – Countouris, Nicola: The Legal Characterization of Pesronal Work Relations and the Idea of Labour Law, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy – Langille, Brian (eds.), Oxford University Press, 2011, 190-209.; Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt? In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére - Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018. (837-848.)

357 Univerzális garanciák a munkavégzéssel összefüggésben („*universal labour guarantee*"), ILO – Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future. Geneva, 2019. (35.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (2020. 12. 14.)

358 Gyulavári Tamás 2019b. (113.)

1.3.3 Klasszifikáljunk vagy sem?

A platform munkások klasszifikációjával kapcsolatban az alábbi közbenső konklúzióra juthatunk. Ez idáig három fő nézőpont jelent meg a nemzetközi diskurzusban a felvetett témakörrel kapcsolatban. Egyik oldalról, hogy a platform munkások státuszának meghatározása a fő feladat. Ezzel szemben – második nézőpontként – *Menegatti* szerint a platform gazdaság által a munkajogi szabályozásnak címzett legjelentősebb kérdés nem az alárendelt munkavégzés újraértelmezése, hanem sokkal inkább a védelmi garanciák elosztásának újragondolása.[359] Hasonló szempontokat képviselve *Gyulavári* a szabályozás tartalmához képest másodlagosnak ítéli a kérdést, hogy munkaviszonynak nevezzük az internetes munkavégzők jogviszonyát.[360] A harmadik nézőpont, vagyis a funkcionális megközelítés lehet véleményem szerint döntő szempont. Ez idáig leginkább a munkáltató fogalmának meghatározásánál került elő, ami tulajdonképpen választ adhat a dolgozó védelmének szükségességére. Hiszen ha a platform munkás 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.[361] Ehhez szorosan hozzákapcsolható a munkavállaló fogalmának célszerű értelmezése *(„purposive approach"*), mint a munkajog alkalmazásának „funkcionalitása". *Davidov* álláspontja szerint ez úgy valósulhat meg, ha az alárendeltség fokát és a függési szintet próbáljuk beazonosítani a platform munkásoknál.[362] Vagyis ha megállapítható, hogy a platform munkásoknak részesülniük kell a munkajogi védelemből – a

359 Menegatti, Emanuele: 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.)

360 Gyulavári Tamás 2018b. (95.)

361 Prassl, Jeremias – Risak, Martin 2016. (26–27.)

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

munkajogi szabályozás célját tekintve – akkor nincs is szükség tesztek alkalmazására.[363]

Álláspontom szerint egyelőre (de nem hosszútávon) az arany középút kiválasztása tűnik jó megoldásnak. Vagyis addig nem lehet mellőzni a klasszifikációs (formai) kérdést, amíg nincsen pontosan kidolgozva a védelmi garanciák új rendszere (tartalmi kérdés).[364] Egyetértve azzal a véleménnyel, hogy a munkát végző személyek védelmi garanciáinak újraelosztása sokkal fontosabb feladat, mint a – szinte minden egyes esetben másként alakuló – klasszifikációs kérdés eldöntése, azonban elmondható, hogy amíg csak elvi szinten beszélhetünk a munkajogi garanciák újragondolásáról, addig csakis a klasszifikáció eszközével lehet minimális garanciát biztosítani a platform munkásoknak.

1.4 Részkonklúzió – A munkajogi szabályozás paradigmaváltása?

A fentiekből is kitűnik, hogy mennyire változatos és olyan újszerű – de persze nem vadonatúj – kérdések merülnek fel, amelyek alapjaiban megrengetik a 19. században kialakult munkajogi szabályozási rendszerünk talaját. De mégis milyen elemek tekinthetők újdonságnak a platform munkavégzésben? Elsőként a munkaszervezés módja: a gyorsaság és a megrendelői igényekhez való alkalmazkodás. Másodsorban a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológia találkozása,[365] harmadrészt pedig egy harmadik fél, mégpedig az összekötő platform megjelenése, ami hatással van a dolgozók klasszifikációjára is.[366]

A platform gazdaság és az azzal kialakult gazdasági helyzet megkívánja, hogy a szabályozási felelősség kiosztása újrafogalmazódjon, hogy a kormányzatokon kívül más szereplők is bevonásra kerüljenek: a platformokat nem olyan gazdasági egységeknek kellene tekinteni, amelyek szabályozásra

363 Lásd bővebben: Davidov, Guy: Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 6., 2017/1-2. (6-15.)

364 Gyulavári Tamás formai és tartalmi kérdésekre osztja fel a platform munkások védelmének problémakörét, ld. Gyulavári Tamás 2019b.

365 Gyulavári Tamás 2019a. (30.)

366 Kovács Erika 2017. (2.)

szorulnak, hanem a szabályozók egy részének.[367] Véleményem szerint ennek a kicsit talán radikális nézőpontnak (legalábbis a hazai környezetben mindenképpen) az elméleti vonalát, alapívét szükséges követni. Hiszen csak úgy lehet valamennyi fél számára egyaránt előnyös szabályozási környezetet kialakítani, ha érdekeik meghallgatásra kerülnek, azonban mégis szükséges egy „felettes szerv" az erőviszonyok egyensúlyozására. A platformok – és az általuk nyújtott szolgáltatások – általános jogi problémájának tekinthető, hogy az ezeket működtető multinacionális vállalatoknak nagy része csak a virtuális térben létezik.[368]

Az értekezésben a platform munkavállalókra vonatkozóan ismertetett problémák meghatározó elemét képezik a kortárs nemzetközi munkajogi diskurzusoknak, de nem szabad megragadni ezeknél az aktuális kérdéseknél. Kijelenthető, hogy az alapvető kérdések semmi esetben sem korlátozódnak a platform gazdaság munkásaira. A technológiai fejlődés és a gig economy erősödése csak két olyan faktornak tekinthető, ami egyre inkább elsodor a stabil, kétoldalú jogviszonyoktól.[369] Mindenesetre az egyik fő következtetésként ki kell emelni, hogy a munkajogi szabályozási rendszer a tisztán kétoldalú jogviszonyok mentén alakult ki. Mivelhogy ettől a modelltől egyre inkább eltávolodik a valóság, szükséges a rendszer újragondolása. Tehát nem jelentene megoldást, ha holnaptól nem létezne az Uber, az Amazon Mechanical Turk, vagy éppen a Deliveroo, ugyanis olyan fontos változásokat hagynának örökül, amelyek ugyanúgy tovább formálnák a munka világát és a jogrendszereket is az elkövetkezendő években.[370] Ezért sem tűnik jó megoldásnak, ha a nemzeti kormányok az egyes platformok működésének betiltásával reagálnak az esetleges problémákra. Ezzel természetesen ideig-óráig meg lehet akadályozni a további kérdések és problémák felmerülését, de nem lehet teljesen „elzárni a csapot", amin keresztül – a tiltás ellenére is – szépen lassan meg fognak jelenni újabb és újabb platformok, míg egy pont után teljes erővel előtörnek és árvízszerűen fogják elönteni a szabályozás elől elbújókat.

---

367 Cohen, Molly – Sundararajan, Arun: Self-regulation and innovation in the peer-to-peer sharing economy. University of Chicago Law Review Online, 2017/1., 116–133. https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=uclrev_online (2020. 12. 14.)

368 Ződi Zsolt 2018. (108.)

369 Prassl, Jeremias 2018. (140.)

370 Rosenblat, Alex 2018. (20.)

2. Kollektív aspektusok – A platform munkások kollektív jogainak érvényesítése[371]

Jelen fejezet elsőként meghatározza és vizsgálja azokat az okokat, körülményeket, amelyek indokolják, hogy a platform munkások is rendelkezzenek bizonyos „kollektív munkajogokkal" (különösképpen a szervezkedési szabadság és a kollektív fellépéshez és -alkuhoz való joggal[372]). Ezt követően a második alfejezetben a kérdés dogmatikai megalapozottságának vizsgálatára kerül sor: kiterjedhet-e és milyen formában az egyelőre klasszifikál(hatat)-atlan munkát végző személyekre a taglalt jogok hatálya. A harmadik alfejezetben a gyakorlatban, a munkaügyi kapcsolatok – sokszor a jogtól kvázi független – dinamikájában fellelhető új típusú szervezkedési formák (nem tisztán jogi alapú, például önszerveződésen alapuló szervezetek) előnyeinek és hátrányainak értékelésére, gyakorlati példák bemutatására kerül sor. Többek között taglalva a háttérben meghúzódó elvi, dogmatikai, rendszerszintű kérdést, miszerint alkalmas-e egyáltalán a tradicionális szakszervezeti forma – és általában a munkaügyi kapcsolatok rendszere az újszerű kihívások kezelésére, illetve az azokhoz való alkalmazkodásra.[373] Amennyiben igen, kérdés, hogy milyen feladatok várnak rájuk a jövőben.

371 Jelen fejezet a Rézler Gyula Alapítvány 2018/2019. tanévre szóló ösztöndíjának keretében készült. Rácz Ildikó: A munkaügyi kapcsolatok, a munkát végző személyek kollektív jogainak érvényesülése a digitalizáció korszakában. Rézler Gyula Alapítvány ösztöndíjának keretében készült munka, Budapest, 2019. Elérhető: https://drive.google.com/open?id=19SuVbnnXv1BZBEvQMuU3fHpIIQzTbhFl . Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében. *Miskolci Jogi Szemle*, 13. Évf., 2018/2., 1. kötet. (143-158.)

372 Az említett jogok hármasa nehezen különíthető el egymástól. *Vö.* a Demir and Baykara ügy logikájával. (Demir and Baykara kontra Törökország ügy, 2008. november 12-i ítélet (ügyszám: 34503/97) Az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) az Emberi Jogok Európai Egyezménye (a továbbiakban: EJEE) 11. cikkének addigi értelmezési tartalmát tulajdonképpen kiegészítette a kollektív alkuhoz való joggal. Lásd bővebben: Bagdi Katalin: A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorlatában. *Pro futuro*, 2016/1. (115-133.)

373 Boto, José María Miranda: Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors. *Hungarian Labour Law E-Journal,* 2020/2.

A negyedik alfejezet az ún. „szervezetlen szervezkedések" kérdéskörével foglalkozik: vagyis, hogy milyen formában, milyen jogi alapokkal gyakorolják a platform munkások a sztrájkhoz való jogot. A fentiekkel szoros összefüggésben áll a foglalkoztatással kapcsolatos bizonyos jogok („*employment rights*") alapvető emberi jogként való azonosítása és propagálása.[374] Így az ötödik fejezet a kollektív jogok alapvető emberi jogként való értelmezésének lehetőségeivel és potenciáljával foglalkozik. A fejezet egy részösszegzéssel zárul, ahol konklúzióként egy messzebbre mutató – a munkajog egészére gyakorolt – végkövetkeztetés felrajzolásával történik a téma összefoglalása. Az értekezés jelen részének legfőbb célja a digitalizáció munkaügyi kapcsolatokkal, „kollektív munkajogokkal" kapcsolatos súlyponti problémáinak kritikus elemzése, és annak vizsgálata, hogy milyen irányú fejlődés tapasztalható e tárgykörben nemzetközi vonatkozásban.

2.1 Okok, alapproblémák körvonalazása

Az újszerű munkavégzések esetében a legalapvetőbb kérdés az előző fejezetben leírt klasszifikációs kérdés, amihez szorosan kapcsolódik a dolgozók kollektív jogainak a védelme. Hiszen a meghatározott munkajogi védelem (munkaidőre, munkabérre, jogviszony-megszüntetésre és számos egyéb munkafeltételre vonatkozó szabály) szorosan a munkajogviszony fennálltához kapcsolódik. Így, ha az adott személy nem munkaviszony kereteiben végez munkát, nem fogja megilletni a törvényben lefektetett garanciák köre, annak ellenére, hogy hasonló függő pozícióba kerül egy adott munkát biztosító céggel, platformmal, mint a munkavállaló a munkáltatójával. Éppen ezért lenne fontos a kollektív védelmüket biztosítani, hiszen az a fajta prekaritás, bizonytalan léthelyzet, ami esetükben megjelenik, számos bizonytalanságot tart fent.[375] Például az online felületeken való globális szétszóródásuknak köszönhetően nehezen szervezhető meg és tartható össze egy ilyen „közösség". Valamint sok esetben versenytársakként tekintenek

374 Alston, Philip: *Labour Rights as Human Rights*. Oxford, Oxford University Press, 2005. Mantouvalou, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*, Vol 3., 2012/2. (151-172.)

375 Utalni kell arra, hogy a kollektív „erő" biztosítása mellett a jogi védelemre is szükség van, hiszen a kollektív védelem fontos szempont, de önmagában nem elég.

egymásra, hiszen a rendelkezésre álló munkák elvégzése, kiválasztása sokszor csak a gyorsaságukon múlik. Ezen kívül a versenyjogi korlátozások (lásd később) is negatívan hatnak a szervezkedési lehetőségeikre.

Az egyértelmű klasszifikálatlanság ellenére az ő esetükben is ugyanolyan fontos, hogy az igényeik, jogaik érvényesítésére sor kerülhessen a platformokkal való kollektív alku – vagy ahhoz lényegében hasonlatos érdekérvényesítési folyamat – során. A meghatározatlan minimális munkabér, az alapvető, tisztességes munkafeltételek gyakori hiánya (például meghatározott munkaidő, pihenőidő) megalapozza azt a tényt és igényt, hogy a platform munkások szervezkedni és jogaikért harcolni kezdjenek.

2.1.1 A platform munkások igényei

Az a munkakörülmény, ami a legnagyobb tiltakozást és ellenvetést váltja ki, az egyértelműen a bérek tekintetében jelenik meg. Ugyanis sok esetben a munkavégzők (például Deliveroo ételfutár, Uber sofőr) bére nem csak hogy nem éri el az adott államban előírt minimálbért, de akár egészen minimális szintre is lecsökkenhet (a nullához közelítve). Természetesen elváráskénti mutatkozik meg az alapvető munkafeltételek betartása is, például pihenőidőhöz, egészséges munkavégzéshez, stb. való jog. Ugyanis hiába „önfoglalkoztatóként" dolgoznak a platform munkások, számos esetben – ahhoz, hogy a megélhetéshez szükséges bért megkeressék – kénytelenek akár heti 50-60 órát dolgozni.

Ezen általános igények mellett azonban fontos elválasztani egyes jellemző platform munkás csoportok kívánalmait, hiszen nagyon diverzifikált, sokszínű a szektor. Figyelembe kell venni, hogy nem minden munkavégző elsődleges bevételi forrása a platform munka,[376] sokan csak másodlagos, kiegészítő tevékenységként végzik. Egyértelműnek mutatkozik, hogy egy ilyen versengő környezetben nem lehet közös nevezőre hozni a „részmunkaidőben" és „főállás-szerűen" foglalkoztatott platform munkásokat. Az előbbi csoportnak egyértelmű igénye lesz arra, hogy minél rövidebb időn belül a legmagasabb összeget kapja az adott munkáért, akár bármiféle munkajogi garancia megléte nélkül. Utóbbi valószínűleg „szükségtelen" is számukra, hiszen egyes védelmeket megkapnak az elsődleges munkaviszonyukban. Ezzel szemben azok a platform munkások, akik csak (vagy

376 Lásd a tanulmány statisztikai adatait: II. 1. 2 fejezet.

túlnyomórészt) ilyenformán dolgoznak a megélhetésért, jellemzően nagyobb biztonságra, állandóságra és stabilitásra vágynak a munkavégzés során. A megemlített két igény természetében kioltja egymást, ezzel felmerül egy újabb nehézség a platform munkások szervezése, érdekképviseleti szervezetekbe tömörítése kapcsán.

2.1.2 Nemzetközi követelmények

A kollektív jogok gyakorlásának igényét nem csupán a fentebb felsorolt elvárások és dinamikák generálják önmagukban, hanem számos nemzetközi dokumentum lefekteti ezeket a jogokat nem csupán a munkavállalók, hanem a szélesebb körű „munkavégzői" réteg számára. Az alábbiakban a vonatkozó anyagok bemutatására kerül sor, kiemelve, hogy miért is lenne indokolt a platform munkások esetében is alkalmazni ezeket a jogokat.

A) ILO

Az ILO 1998-as Deklarációja[377] meghatározza a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogának hatékony elismerését. *Mark Freedland* és *Nicola Countouris* elvi élű megállapítása szerint az e körben megfogalmazott elvek és jogok általános érvényűnek tekintendők és a munkavégzők egész körére ki kell terjeszteni attól függetlenül, hogy milyen foglalkoztatási jogviszonyban végeznek munkát.[378]

Az 1998-as Deklaráció mellett több ILO dokumentum foglalkozik a szervezkedési szabadság biztosításával. Egyrészt a 87. számú Egyezmény[379] az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről kimondja, hogy „a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására",[380] valamint hogy „a munkavállalók

377 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nyilatkozata A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 1998.

378 Freedland, Mark – Countouris, Nicola: Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., 2017/1. (66.)

379 ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 (2020. 12. 14.)

380 Uo. 2. cikk

és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetkezéseket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetkezésnek joga van munkavállalók és a munkáltatók nemzetközi szervezeteihez csatlakozni".[381] Megemlítendő, hogy az eredeti angol szövegben nem az „*employee*" szó – mint szószerinti munkavállaló – szerepel, hanem a „*worker*." Ebből arra lehet következtetni, hogy nem szigorúan a munkajogviszonyban foglalkoztatott személyek védelme volt az eredeti cél, hanem a fogalom szélesebb körű értelmezése. Az előbbieken kívül a 98. számú Egyezmény[382] pedig a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól.

Az ILO egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó állandó bizottsága (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) több esetben is foglalkozott a fent hivatkozott Egyezmények gyakorlati megvalósulásával. Például egy 2016-ban megjelentetett megállapításban egészen odáig ment, hogy kifejezetten kimondta: a 98. sz. Egyezmény 4. cikke[383] alapján a kollektív alkuhoz való jogot az önfoglalkoztatókat képviselő szervezetek számára is biztosítani kellene.[384]

A kifejezetten a 87. és 98. számú Egyezmények végrehajtásával, megfelelőségével foglalkozó bizottság (Committee on Freedom of Association, CFA)[385] felállítására is sor került, hiszen az ILO legfőbb elveinek egyike a szervezkedés szabadsága. A Bizottság kifejezetten megköveteli a tagál-

381 Uo. 5. cikk

382 ILO 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 (2020. 12. 14.)

383 „Amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedéseket kell foganatosítani a munkaadók és munkaadói szervezetek, valamint a munkavállalók szervezetei közötti önkéntes tárgyalási eljárások teljes körű fejlesztésének és kihasználásának bátorítására és elősegítésére, a foglalkoztatási és munkafeltételek kollektív szerződések által történő szabályozása céljából."

384 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151

385 http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm

lamoktól, hogy konzultációt folytassanak az összes érintett féllel abból a célból, hogy az önfoglalkoztatók szervezkedéssel kapcsolatos jogai biztosítva legyenek. A CEACR és CFA bizottságok következetesen érvelnek azon álláspont mellett, hogy a nem munkavállalónak minősített munkavégző személyek is teljes mértékben élvezzék a taglalt Egyezményekből származó szakszervezeti, szervezkedési jogokat, mégpedig az érdekeik előmozdítása és védelme érdekében, kollektív alku által. Erre utal az a tény is, hogy a Bizottság 2012-ben felszólította a koreai kormányt, hogy tegye meg a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy egyrészt biztosítsák az önfoglalkoztatók teljes körű jogát az egyesülési szabadság gyakorlása tekintetében (kifejezetten ideértve a tehergépjárművek sofőrjeit) vagyis, hogy a saját döntésük alapján szabadon csatlakozhassanak az általuk választott szervezethez. Másrészt, hogy konzultációt folytassanak minden érintett féllel annak érdekében, hogy egy olyan közös megállapodásra juthassanak, ami biztosítja az önfoglalkoztatók szakszervezethez való csatlakozásának a lehetőségét (az ILO 87. és 98. sz. Egyezményei alapján) az érdekeik megvédése céljából, ideértve a kollektív tárgyaláshoz való jogot is. [386]

2012-ben az ILO a lengyel kormányt is felhívta, hogy tegye meg azokat a szükséges lépéseket, amelyek biztosítják – különbségtétel nélkül – valamennyi dolgozó jogát a szervezetalapítás és az ahhoz való csatlakozás szabad megválasztásának jogát.[387] A lengyel parlament 2018. július 5-én fogadta el a szakszervezeti törvény akkénti módosítását, hogy 2019. január 1-je óta a szakszervezeti jogosultságok nem csak munkaszerződés alapján foglalkoztatottakat illetik, hanem más, kereső tevékenységet folytató személyeket is (például önálló vállalkozók).[388]

A fenti egyezmények mellett még szükséges hivatkozni a korábban is említett „*Decent Work Agenda-t*", amely szerint a tisztességes munkához való jog az alábbi elemeket foglalja magába. Lehetőséget produktív (értelmes)

386 ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2602, paras 461., 508., 1085-1087.

387 ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2888, para 1084.

388 Bővebben: Baran, Krzysztof Wojciech: Legal protection of trade unionists after the amendment of 5 July 2018 to the Trade Unions Act. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, Zeszyt 1, 1-12. http://www.ejournals.eu/sppips/Tom-26-Zeszyt-1-2019/art/13827 (2020. 12. 18.)

és tisztességes jövedelmet biztosító munkára, biztonságot a munkahelyen és szociális védelmet a munkavállaló és családja részére, esélyt a személyes fejlődésre és a társadalmi integrálódásra, valamint lehetőséget arra, hogy az emberek részt vehessenek a rájuk vonatkozó döntések meghozatalában, hogy kifejezhessék véleményüket, és szabadon szerveződhessenek.[389] Ezen célkitűzések megfogalmazása is azt igazolja, hogy szükséges – nem csak a platform-munkavégzés esetében, hanem – minden típusú munka esetében a felsorolt elemek biztosítása.

B) Emberi Jogok Európai Egyezménye

Az EJEE-ben foglalt jogok esetében számos esetben tág értelmezésre került a 11. cikkben meghatározott „mindenki" kifejezés.[390] Például a *Vördur Ólafsson v Iceland* ügyben az Emberi Jogok Európai Bírósága kijelentette, hogy a felperes önfoglalkoztató jogosult az EJEE-ben meghatározott szervezkedési szabadság gyakorlására.[391] Emellett a *Sindicatul Pastorul cel Bun v Romania* ügyben a román papság tagjainak állapította meg az előbbiekben hivatkozott jog gyakorlását, megengedve nekik ezzel, hogy szervezeteket alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak.[392]

C) Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) is rendelkezik a gyülekezés és egyesülés szabadságáról: „Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való bármilyen szintű, külö-

389 ILO: Decent Work Agenda http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm (2020. 12. 13.)

390 EJEE 11. cikk, (1) bekezdés: Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát.

391 Vördur Ólafsson v Iceland, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 20161/06. https://www.legal-tools.org/doc/927e98/pdf/ (2020. 12. 13.)

392 a Sindicatul Pastorul cel Bun v Romania, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 2330/09. https://www.legislationline.org/documents/id/19496 (2020. 12. 13.)

nösen politikai, szakszervezeti és polgári célú egyesüléshez, ami magában foglalja mindenkinek a jogát ahhoz, hogy érdekei védelmére szakszervezetet alapítson, vagy azokhoz csatlakozzon."[393] Itt ismételten fontos kiemelni, hogy a szakszervezet alapításához való jogot és a szakszervezeti egyesülést a Charta mindenki számára biztosítani kívánja, így ebbe a körbe a platform munkások is beleértendők.

D) EUMSz.

Európai Unió működéséről szóló szerződés 101. cikke esetünkben azért jelentős, mert ezzel megszorításra kerül a platform munkások kollektív tárgyalási tevékenysége (kifejezetten a bérek tekintetében).[394] A kérdéskör a 2.2.3 alfejezetben kerül bővebb kifejtésre, ahol az önálló vállalkozók kollektív alkujának és az EU versenyjogi szabályozásának összevetésére kerül sor. Valamint az EUMSz. 153. cikke is említésre méltó, hiszen annak f) pontja[395] jelentős mértékben korlátozza az EU hatáskörét a kollektív jogok vonatkozásában.[396]

Az Európai Parlament a közösségi gazdaságra vonatkozó jelentésében[397] kiemeli „a munkavállalói jogok – mindenekelőtt a munkavállalók szervezkedésre, kollektív fellépésre és kollektív szerződések tárgyalására vonatkozó jogai – nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő védelmének fon-

393 A Charta 14. cikke

394 EUMSz. 101. cikk (1): „A belső piaccal összeegyeztethetetlen és tilos minden olyan vállalkozások közötti megállapodás, vállalkozások társulásai által hozott döntés és összehangolt magatartás, amely hatással lehet a tagállamok közötti kereskedelemre, és amelynek célja vagy hatása a belső piacon belüli verseny megakadályozása, korlátozása vagy torzítása…"

395 EUMSz. 153. cikk (1) f) pont: A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területekena munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselete és kollektív védelme, beleértve — a (5) bekezdésre is figyelemmel.

396 Gyulavári Tamás: Collective rights of platform workers: the role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27., Issue 4., 2020. (406–424.)

397 Európai Parlament: Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017.

tosságát a közösségi szolgáltatásokban".[398] Emellett hangsúlyozza, hogy „fontos biztosítani az alapvető jogokat és a megfelelő szociális védelmet a növekvő számú önálló vállalkozók számára, akik kulcsfontosságú szerepet töltenek be a közösségi gazdaságban, ideértve a szervezett fellépéshez és – többek között a javadalmazásukra vonatkozó – kollektív tárgyaláshoz való jogot is".[399]

Ahogy a fentiekben kifejtettekből is látszik, a gyakorlat egyre inkább abba az irányba húz, hogy a meghatározott nemzetközi elveket ne csak szigorúan a munkavállalókra kelljen alkalmazni, hanem mintegy kiterjesztve azt – adott esetben – az önfoglalkoztatókra is; ezzel párhuzamosan kijelenthető, hogy a platform munkásokra is. Természetesen – a személyi körön túl – az alkalmazás korlátját jelentheti az egyezményeket ratifikáló országok köre. Hiszen nem beszélhetünk egységes szabályozásról, amíg az adott ILO egyezményt nem ratifikálta minden egyes ország.

2.2 A kollektív jogok érvényesülése, hatálya

Ahogy a fentiekben is többször kiemelésre került, a kollektív jogok hatálya hagyományosan szinte kizárólagosan a munkavállalókra terjed ki (jelenleg a tételes szabályok alkalmazása mellett, természetesen szem előtt tartva a fent kifejtett „kívánalmakat"). Tehát ezzel kapcsolatban felmerül a kérdés, hogy nem lenne-e „egyszerűbb" a platform munkásokat munkavállalóknak minősíteni, ezzel elkerülve a nem munkavállalói csoportok ilyen jogokkal való felruházásának buktatóit. Hiszen ebben az esetben nem kellene a versenyjogi és egyéb akadályok feloldásáról gondoskodni. Ilyenformán két lehetőség mutatkozik a hatály kérdésének feloldására: először is, ha a platform munkásokat munkavállalóknak minősülnek, vagy pedig, hogyha a kollektív jogok hatálya kiterjesztésre kerül.

Kiss megállapítása szerint „a kollektív munkajog egyes elemei nem azonos dogmatikai alapozásúak: a koalíciós-tarifális rendszer végeredményben nem más, mint az első generációs egyesülési jog munkajogi alapjogként történő elismerése."[400] Az egyesülési szabadságot, nemcsak mint önálló jogosultságot lehet értelmezni, hanem mint a munkavégzéshez

398 Uo. 38. pont

399 Uo. 39. pont

400 Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Bt., 2010. (232.)

kapcsolódó egyes egyéb jogok tényleges érvényesítésének az eszközét.[401] Ugyanis számos kollektív jog – akárcsak a kollektív alkuhoz való jog, vagy a szervezett fellépés lehetősége – biztosíthatja a jogszabályi szinten meghatározott garanciák megvalósulását, valamint a jogszabályi szinten nem is rendezett érdekek érvényesítésének lehetőségét. Az érdekérvényesítésnek azért van kiemelt jelentősége, mert (addig, amíg a platform munkások tényleges, megnyugtató klasszifikálására sor nem kerül, tételes jogaikat pontosan nem határozzák meg) az érdekek köre sokkal szélesebb, mint a rendelkezésre álló jogoké.

Az alábbiakban a kollektív jogok platform munkásokra való kiterjesztésének egyes aspektusai kerülnek meghatározásra. Elsőként a felek szerződéskötési képességének problematikája, azután a kollektív szerződések, kollektív alku lebonyolításának egyes akadályai, majd ezt követően az Európai Unió Bíróságának a vonatkozó gyakorlata.

2.2.1 Szerződéskötési képesség

Lényeges szempont, hogy a kollektív alkuhoz két olyan félre van szükség, akinek megvan az akarata és (jogi) képessége az alkuhoz, illetve kollektív szerződés megkötéséhez. *Kresal* kiemelte a problémakörben jelenlévő alapvető disszonanciát, miszerint a platform munkavégzést nagyfokú individualizáció jellemzi, mégis egy kollektíváról beszélünk. Így még nehezebb azonosítani a tárgyalásra alkalmas feleket.[402] Ha egyes esetekben a felek eljutnak addig a pontig, hogy tárgyalóasztalhoz ülnek, még ezen túl is vannak problémák a „reprezentativitással" kapcsolatosan. Hiszen ha a platformok nem tekinthető munkáltatóknak, akkor lényegében nincs is meg a felhatalmazásuk kollektív szerződés megkötésére. Valamint ha mindennek ellenére mégis születik valamiféle kollektív szerződés, az a kérdés merül fel, hogy miként lehetne azt alkalmazni vállalkozói státuszú

401 de Stefano, Valerio: Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., 2017/2., (190.)

402 Kresal, Barbara: Supranational sources – Council of Europe. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás) .

személyek esetében. Ezekből a kérdésekből is kitűnik, hogy milyen jelentős problémát okoz az intézményesült struktúrák, illetve megfelelő partnerek hiánya, mindannak ellenére, hogy az igény a kollektív tárgyalásokra megmutatkozik.

2.2.2 EUB

Az Európai Unió Bírósága kiterjedt ítélkezési gyakorlattal rendelkezik az önfoglalkoztatók szervezkedési- és kollektív alkuhoz való jogának versenyjogi korlátozásával kapcsolatban. Az alábbiakban az ilyen tárgyú legfontosabb ítéletek lényegi elemeinek kifejtésére kerül sor.

Az elmúlt évek legfrissebb és legjelentősebb ítélete – ami az önfoglalkoztatók kollektív alkuhoz való jogával foglalkozik – a *FNV Kunsten ügy.*[403] Az eljárás alapkérdése az volt, hogy a munkáltatói érdekképviselet és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés – amely önfoglalkoztatókra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz – versenykorlátozásnak minősül-e, illetve, hogy az EUMSz 101. cikke alkalmazandó-e a megkötött megállapodásra. A tényállás szerint egy munkáltatói szervezet és több, vegyes összetételű munkavállalói szervezet kollektív szerződést kötött, amelyben az önálló vállalkozóként szolgáltatást nyújtó zenészekre magasabb minimális munkabért kellett alkalmazni, mint a munkavállalóként a munkáltató részére azonos munkát elvégzőkre. A holland versenyhatóság (Nederlandse Mededingingsautoriteit) szerint „a szolgáltatásnyújtási szerződéseket szabályozó valamely kollektív szerződés jogi természete módosul, és szakmaközi megállapodás jelleget ölt, amennyiben a szakszervezet oldaláról olyan szervezet tárgyalja meg, amely ebben a tekintetben nem munkavállalói szövetségként, hanem önálló vállalkozók szövetségeként jár el”.[404]

Tehát a fő kérdés az volt, hogy egy ilyen kollektív szerződéses rendelkezés kimeríti-e az uniós versenyjog alkalmazása alól való mentesülésnek az *Albany ítélet*[405] értelmében vett két kumulatív feltételét[406] (ún. „Albany-kivétel”). A

403 2014. december 4-ei FNV Kunsten ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (továbbiakban: FNV Kunsten ítélet)

404 FNV Kunsten ítélet 10. pont

405 1999. szeptember 21-i Albany ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430

406 Eszerint a kollektív szerződésben megállapított díjmeghatározásnak a szociális partnerek közötti párbeszéd révén kell létrejönnie, továbbá a

Bíróság kimondta, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket – jellegükre és céljukra tekintettel – úgy kell tekinteni, hogy nem vonatkozik rájuk az EUMSz 101. cikk (1) bekezdése. Hiszen, ha vonatkozna rájuk, akkor az az EUMSz-ben foglalt szociálpolitikai célokat[407] súlyosan aláásná.[408] Ennek következtében a Bíróság a versenyjog tárgyi hatálya alól egy kimentési alapot határozott meg, mégpedig azért, hogy az EUMSz különböző politikai céljai ne oltsák ki egymás hatását.[409]

Azonban a jelen eset specialitását az adja, hogy nem csak a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók nevében is tárgyaltak a munkavállalói szervezetek. Így felmerül az a kérdés, hogy valójában vállalkozások közötti megállapodásról van szó. A Bíróság érvelését lezáróan megállapította, hogy az „Albany-kivételt" csak akkor lehet alkalmazni ilyen esetekben, ha „látszólagos önálló vállalkozókra" állapítanak meg munkafeltételeket (magyar terminológiával élve: színlelt munkajogviszonyról lenne szó). Annak eldöntését a nemzeti bíróságokra bízta, hogy egy foglalkoztatási formát hogyan kell minősíteni. Csupán annyit fektetett le ítéletében a Bíróság, hogy a „nemzeti jog szerint „szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak" minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy „munkavállalónak" minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez".[410]

Az ítéletben azon elv is alkalmazásra került, miszerint ha egy önfoglalkoztató nem saját maga határozza meg a kötelezettségeit, munkáit az

munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti kollektív megállapodás keretében kell elfogadni, másodszor pedig közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munkafeltételeinek javításához.

407 EUMSz. 151. cikk: „Az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében." Lásd továbbá: EUMSz. X. cím, 151-161. cikk

408 FNV Kunsten ítélet 22-23. pont

409 Papp Mónika: Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában. *Állam- és Jogtudomány*, 55. Évf., 2014/4., (58.)

410 FNV Kunsten ítélet 35. pont, lásd még: 2004. január 13-i Allonby ítélet, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, 71-72. pont

adott piacon, akkor nem lehet olyan vállalkozásnak minősíteni, ami a versenyjogi rendelkezések hatálya alá tartozik.[411] Az ítélet kimondja, hogy „az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyrészt a szolgáltató elveszítheti a független gazdasági szereplő minőségét, és így a vállalkozási státuszát, ha a piaci magatartását nem önállóan határozza meg, hanem teljes mértékben a megbízójától függ, mivel egyáltalán nem viseli a megbízó tevékenységéből eredő pénzügyi és kereskedelmi kockázatokat, és a megbízó vállalkozásába integrált segédszervként működik.[412] Az ítélet e része erősen összecseng a platform munkások körülményeivel. Ezzel párhuzamosan az a vitatható körülmény áll fent, miszerint az egyes „harmadik kategóriába" tartozó személyek nem önállóan határozzák meg a kötelezettségeiket, nem is függetlenek a munkát adó platformoktól, azonban mint „függő" önfoglalkoztatók nem lesznek kizárva a versenyjogi szabályok alkalmazása alól a kollektív tárgyaláshoz való jog tekintetében. Álláspontom szerint azonban a versenyjogi szabályok mellőzésének a magját adja ez a fordulat. Hiszen a platform munkások esetében a legfontosabb körülmény, hogy a platformok, mint kvázi munkáltatók osztják ki az elvégezhető feladatokat. Emellett például többek között az Uber szolgáltató a sofőrjeivel együtt alkot egy gazdasági egységet.[413]

Az ítélet alapján az a fő megállapítás tehető, hogy a tisztán önfoglalkoztatók (self-employed) kollektív alkuhoz való joga nincs kivéve a versenyjogi szabályok alól, valamint az EUMSz. 101. cikk (1) bekezdése is alkalmazandó rájuk. Azonban érdekes visszatekinteni *Wahl* Főtanácsnok indítványára az FNV Kunsten ügy kapcsán.[414] Véleménye szerint ugyanis a kollektív megállapodás célja a szociális dömping megelőzése. Ezek szerint a kialkudott feltételekre már lehet úgy tekinteni, mint ami a dolgozók munkafeltételeinek

411 de Stefano, Valerio 2017. (193.)

412 FNV Kunsten ítélet 33. pont

413 C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber System SpainSL 39. pont: az Uber közvetítői szolgáltatása azon saját gépjárművüket használó, nem hivatásos sofőrök kiválasztásán alapul, akik számára e társaság egy olyan alkalmazást biztosít, amely nélkül egyfelől e sofőrök nem tudnák nyújtani a közlekedési szolgáltatásokat, és másfelől a városon belüli helyváltoztatást igénylő személyek nem tudnák az említett sofőrök szolgáltatásait igénybe venni.

414 Nils Wahl Főtanácsnok Indítványa, C-413/13. sz. ügy FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden.

javítását célozzák. Valamint álláspontja értelmében a kollektív tárgyalások másik célja, hogy a dolgozók közötti munkabér-versenyt eltörölje. Sőt, ezt a gondolatmenetet tovább fűzve, bizonyos ponton a munkavállalók számára is jelentőséggel bír, hogy az önfoglalkoztatók fix munkavégzési díjban állapodjanak meg, ugyanis ennek hiányában a nem munkaviszonyban dolgozó személyek kisebb összegért is elvégezhetik ugyanazt a munkát.[415]

Összegezve, az EuB ítélkezési gyakorlata szerint annak, hogy az önfoglalkoztatók munkafeltételeik javítása érdekében szakszervezeti jellegű képviselettel rendelkezzenek kollektív alku céljából, három fő akadálya van.[416] Egyrészt a kollektív tárgyalások védelme tekintetében a „jog-alapú megközelítés" („*right-based approach*") hiánya akár alkotmányos, akár alapjogi szinten.[417] Másrészt a munkavállalónak nem minősülő személyek tekintetében a kollektív tárgyaláshoz való jog megfogalmazásának hiánya az EUMSz-ben. Harmadrészt pedig a függő munkavállalók és az önfoglalkoztatók közötti szigorú bináris felosztás, amelynek értelmében az utóbbiakat kivétel nélkül vállalkozásoknak minősítik.

Talán leginkább a szigorú bináris felosztásból fakadó értelmezési elvek illethetők kritikai észrevétellel az EuB gyakorlatából. Hiszen napjainkban egyre kevésbé lehet az újszerű munkavégzési formákat egyik vagy másik kategóriába besorolni, ezek leginkább a „szürke zónát" színezik ki sokféleségüknek köszönhetően. Így például egyöntetűen megállapítani, hogy a platform munkások nem szervezkedhetnek (mert önfoglalkoztatók), elhamarkodott lenne. Ugyanis véleményem szerint a platform munkások jelentős része – az erősen függelmi pozíciójuknak köszönhetően – nem tekinthető vegytisztán vállalkozásnak. Tehát a versenyjogi szabályok generális alkalmazása ellehetetlenítené a tisztességes bér kiharcolásához való – kétséget kizáróan létező – érdeküket, jogukat. Valamint helytálló megállapításnak tekinthető az a gondolatmenet, miszerint, ha a munkaerő nem áru („*Labour is not a commodity.*"), akkor – e tekintetben – a szervezetek és a kollektív megállapodások nem minősülnek kartellnek vagy a kereskedelmet korlátozó magatartásoknak.[418] Ahogyan a tanulmány dogmatikai alappillérei körben is kiemelésre került, a munka fogalmát

415 Countouris, Nicola – de Stefano, Valerio 2019. (50.)

416 Freedland, Mark – Countouris, Nicola 2017. (64.)

417 Lásd bővebben: jelen tanulmány 2.2.5 alfejezete

418 Countouris, Nicola – de Stefano, Valerio 2019. (52.)

(labour) nem szabad megszorítóan értelmezni és kizárólagosan a munkavállalók munkavégzésére alkalmazni.

Egyértelműnek mutatkozik, hogy a Bíróság „lehorgonyzott" az Albany-kivételek alkalmazása mellett. Azonban érdekes megjegyezni, hogy ez az ítélet akkor született, amikor a kollektív tárgyaláshoz való jog még nem volt alapvető jogként meghatározva a Chartában.[419] Valamint figyelemreméltó *Margrethe Vestager*, az EU versenyjogi biztosának 2019-es sajtónyilatkozata, melynek lényege, hogy támogatni szükséges a platform munkások kollektív alkuhoz való hozzáférésének és alkalmazásának a biztosítását.[420] Tehát nem célszerű szigorúan ahhoz a gyakorlathoz ragaszkodni, miszerint az ilyen megállapodások kartellnek minősülnek. Ezzel nem tételesen a versenyjogi szabályok reformját irányozta elő, ám mentességek kialakítását lehetségesnek tartja a platform munkások számára.[421]

2.2.3 Akadályok és azok áttörése

Egy friss (2019-ben megjelent) tanulmány nyolc állam[422] vonatkozásában vizsgálta a szakszervezetek új stratégiáit az újszerű foglalkoztatási formákkal kapcsolatban.[423] A kutatásból tisztán kitűnik, hogy minden országban közös jogi akadálynak tekinthető a versenyjogi szabályok megléte a platform munkások kollektív alkuja vonatkozásában. Az önfoglalkoztatók (akik az

419 Countouris, Nicola – de Stefano, Valerio 2019. (52.)

420 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/ (2020. 12. 18.)

421 Kun Attila: A modern technológiák, digitalizáció hatása a munkavállalói érdekképviseletek tevékenységére. In: Homicskó, Árpád Olivér (szerk.): *A digitalizáció hatása az egyes jogterületeken*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2020. (163-164.)

422 Ausztria, Belgium, Franciaország, Nagy-Britannia, Németország, Olaszország, Spanyolország, Svédország.

423 Countouris, Nicola – De Stefano, Valerio: New trade union strategies for new forms of employment. ETUC, Brussels, 2019. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf (2020. 12. 18.)

egyfős vállalkozás kategóriájába tartoznak) kollektív alkuhoz való jogát egyértelműen korlátozhatják bizonyos versenyjogi szabályok, ugyanis az EUMSz. 101. cikkének (1) bekezdése szerint kartellnek minősülhetnek.

A kollektív jogok nem munkavállalói minőségű személyek általi gyakorlása azonban – de facto – negatív irányba is hathat az egyesülési hajlandóságágukra. Egyfajta implicit fenyegetésnek („*implicit threat*")[424] is tekinthető a kollektív fellépésekben való közreműködés. Hiszen, ha a munkalehetőséget szolgáltató platform, vagy egy szerződéses fél tudomást szerez arról, hogy a dolgozó elégedetlenségét fejezi ki a bérezéssel, vagy bármilyen munkafeltétellel kapcsolatban, akkor fennáll a veszélye annak, hogy a jövőben nem kap elegendő munkát az adott személy, vagy többet nem kötnek vele szerződést.[425] Így a nem munkaviszonyban foglalkoztatott személyek pozíciója még inkább kiszolgáltatottnak és sebezhetőnek minősül (pszichológiai értelemben is). Valószínűleg ez a körülmény is indokolja a platform munkások szervezkedésének és szakszervezetbe tömörülésének a nehézségeit. Mindezt az is táplálja, hogy a hagyományos szakszervezetek gyakorta vonakodnak attól, hogy nem munkaviszonyban foglalkoztatott személyek csatlakozzanak hozzájuk.[426] Érdemes hozzátenni azt is, hogy a legtöbb ország a szakszervezeti képviselők munkáját „támogatja" például munkaidő kedvezménnyel, vagy a munkáltató megtorlásaitól való védelemmel, felismerve ezzel a tényleges munkavállalói érdekképviselet jelentőségét. Azonban a platform munkások „képviselői" a szabadidejüket, energiájukat és vagyonukat felhasználva próbálnak érdekképviseleti tevékenységet folytatni, azonban ennek ellenére is könnyedén deaktiválhatóak a platformról ezen tevékenység megtorlásaképpen.[427]

---

424 De Stefano, Valerio: Smuggling Flexibility: Temporary Working Contracts and the ‚Implicit Threat' Mechanism. *Bocconi Legal Studies Research Paper* No. 1433350, 2009. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1433350

425 Implicit fenyegetésnek tekinthető még az a körülmény is, hogy az egyes platformok automatikusan megszüntethetik a jogviszonyukat a munkát végző személlyel, pusztán azon az alapon, hogy milyen értékelést kapott a platform „fogyasztójától". Ehhez lásd még: Huws, Ursula – Spencer, H. Neil – Sydral, S. Dag – Holts, Kaire 2017.

426 Lásd bővebben: jelen tanulmány IV. 2.3.3 alfejezete (A szakszervezetek jövője a platform gazdaságban).

427 Prassl, Jeremias 2018. (113.)

A platform munkásokra vonatkozó kollektív szerződéses rendelkezések akadályának leküzdésére hazai megoldásaként javasolja *Gyulavári* az ágazati szerződések kiterjesztésének ideáját.[428] Álláspontja szerint az ágazati kollektív szerződések munkaviszonyon túli kiterjesztésével a platform munkások igényei is megoldásra találnának. Természetesen ennek hazánkban a legnagyobb akadálya az ágazati kollektív szerződések alapvető hiánya. Emellett *Gyulavári* másik két lehetőséget is felhoz a fentiekben taglalt akadályok áttörésére.[429] Egyrészt, hogy az EuB „worker"-nek tekintse a platform munkásokat az EUMSz. 101. cikkétől való eltérés érdekében, így nem vonatkozna rájuk a kartell-tilalom. Ezzel az EuB teremtene kivételt a munkavállaló fogalmának sajátos – tág – alkalmazásával. Másrészt pedig a kollektív alkuhoz való jog biztosítása egy jogszerű eltérés lehetne a platform munkások vonatkozásában a hivatkozott EUMSz. szakasztól. Én a második megoldási javaslatot találom megfelelőnek, hiszen az elsővel – véleményem szerint – csak a klasszifikációs kérdéshez térnénk vissza és ezzel az ördögi kör bezárulna.

Az akadályok áttörésére érdemes még megemlíteni az ír versenyjogi szabályozást. A 2017-es módosítások[430] következtében bizonyos esetekben az önálló vállalkozók kivételt képeznek a versenyjogi korlátozások alól az alku tekintetében. Mégpedig azon dolgozók esetében, akik „teljesen függő önálló vállalkozóknak" („*fully dependent self-employed worker*") minősülnek.[431] Az ír szabályozás mindenképpen üdvözölendő, azonban meg kell jegyezni, hogy ezzel ismételten csak a klasszifikációs kérdéshez jutunk el,

428 Gyulavári Tamás 2018b. (93-94.)

429 Lásd bővebben: Gyulavári Tamás 2020.

430 Competition (Amendment) Act 2017, Number 12 of 2017. https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/act/2017/12/eng/enacted/a1217.pdf (2020. 12. 18.)

431 Az a dolgozó, aki egyrészt szerződés alapján (lényegtelen, hogy hallgatólagos, vagy kifejezett; ez utóbbi esetben írásbeli, vagy szóbeli) más személy részére nyújt szolgáltatást (függetlenül attól, hogy ez a másik személy munkáltató vagy munkavállaló), másrészt pedig az ilyen szolgáltatás-nyújtási szerződés teljesítésével kapcsolatos fő bevételi forrása nem több, mint két személytől származik. Ezzel kapcsolatban speciális dolgozókat is kiemel a törvénymódosítás: szinkronszínészek, stúdiózenészek („*session musician*"), szabadúszó újságírók.

hiszen ebben az esetben majd azt kell megállapítani, hogy melyik dolgozó minősül „fully dependent self-employed”-nak.

2.3 A munkaügyi kapcsolatok dinamikájának válaszai a platform munkavégzés kihívásaira

Az elvi dilemmák felvetését követően jelen fejezet a taglalt problémák gyakorlati megjelenését járja körbe. Egyrészt azt a kérdést, hogy a tradicionális szakszervezeti jellegű tömörülések szervezeti és szerkezeti struktúrájának milyen irányú átalakulása figyelhető meg a platform munkások tekintetében, másrészt pedig azt, hogy melyek a munkafeltételeikkel elégedetlen dolgozók által szervezett kollektív akciók (esetleg sztrájkok) tendenciái.

2.3.1 Új szervezkedési formák

Mint ahogy az alábbiakban is látszani fog, a platform munkások szervezkedése, koalíciója a tradicionális szakszervezeti felépítésen kívül zajlik. Ezek az együttműködési formák megpróbálnak láthatóvá válni annak érdekében, hogy tárgyalásokat folytassanak a helyi intézményekkel, illetve kormányzati résztvevőkkel.[432] De kérdéses, hogy mit és hogyan tudnak elérni ezek a szervezetek.

A platform munkások meglévő szakszervezetekhez való csatlakozását, önálló szervezkedését a legtöbb „tradicionális” szakszervezet nem támogatja. Egyrészt azért tanúsítják ezt a fajta tartózkodást, mert tartanak attól, hogy a képviseleti körükbe tartozó klasszikus munkavállalók pozíciója, védelmi szintje csökkenhet azáltal, hogy nem munkavállalónak minősített személyek is a szervezet tagjai lehetnek.[433] Másrészt pedig, az újfajta munkavégzés és az azzal járó körülmények messze esnek az eddig hagyományosnak

432 Tullini, Patrizia: L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo. *LaBoUR&Law Issues*, Vol. 4, 2018/1. https://labourlaw.unibo.it/article/view/8367/8023 (2020. 12. 18.)

433 Lásd: insider-outsider problematikája, „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén, COM(2007) 359 final – az Európai Bizottság 2007. június 27-én elfogadott közleménye a Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának

tekintettől (kapcsolattartás, összekötés, munkafeltételek meghatározása, stb.), így a struktúra, működési rendszer teljes átgondolására lenne szükség (ami sok esetben nehézkes, lassú, sokszor szinte lehetetlen). Továbbá, a szakszervezetek jelenleg munkahely-, vagy foglalkozás-specifikusak, azonban tekintve a platform gazdaság szerkezetét (egy héten belül akár több „munkáltatónál", több típusú munka is végezhető), ez a logika nem feltétlenül állja meg a helyét.

Ennek ellenére már fellelhetőek olyan bíztató kezdeményezések, amelyek esetében a munkavállalói érdekképviseletek is igyekeznek rugalmasan, életszerűen alkalmazkodni az újszerű körülményekhez.[434] Ennek az alkalmazkodásnak több iránya van: első körben maga a szakszervezeti tömörülés is „platformizálódik", online felületeken szervezik és tartják össze tagjaikat.

Például az osztrák-német-svéd *FairCrowdWork*[435] kezdeményezés több államban és különböző szektorokban működő érdekképviseleteket fog össze. Többek között ilyen az Egyesült Királyságban működő *IWGB* (Independent Workers Union of Great Britain, továbbiakban: IWGB) CLB ágazata (Couriers & Logistics Branch). A CLB a kiszállító és logisztika iparágában dolgozó személyek munkafeltételeiért harcol. Saját megfogalmazásuk szerint a foglalkoztatás feltételeinek javítása mellett a munkavégzők és a munkáltatók/szerződéses partnerek közötti jogviták rendezése a célkitűzésük.[436] Havonta találkozókat szerveznek, ami egy demokratikus fórumot nyújt a kollektív döntéshozatalhoz és tervezési alapot a szervezet irányaihoz, illetve kampányaihoz. Emellett előremutató kezdeményezésnek tekinthető az Amerikai Egyesült Államokban működő *Teamsters 117*[437] (Seattle), akik szintén rendszeres találkozók mellett – ahol megvitatják a szervezet fejlődési irányait – különböző típusú képzéseket, valamint oktatási szemináriumokat tartanak. Mottójuk szerint a következő években megvalósuló munkaerő-piaci, munkahely-biztonsági változások mellett a munkát végző személyek kollek-

434 Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. (a továbbiakban: 2018c) (136.)

435 http://faircrowd.work/

436 https://iwgbclb.wordpress.com/about/

437 https://www.teamsters117.org/

tív hangjának hallatása kiemelten fontos, ezzel biztosítva az életminőségük fejlesztését is. Megemlíthető még a *New York Taxi Workers Alliance*[438], akik úttörőként az olyan közlekedési network cégek, mint az Uber, vagy a Lyft sofőrjeinek jogvédelméért harcolnak. Az elsősorban taxisofőrök védelmével foglalkozó szervezet újszerű programként az Uber sofőrök jogi védelmét is ellátja. Például 2018 februárjában felhívták a sofőrök figyelmét, egy folyamatban lévő peres üggyel kapcsolatos visszásságra.[439] Szintén innovatív szervezetként tűnt fel a *Freelancers Union*[440]. Célkitűzésük szerint előmozdítják a független munkát végzők érdekeit az érdekképviselet, az oktatás és egyes szolgáltatások nyújtása révén. Többek között egészségbiztosítást, fogászati-, vagy akár felelősségbiztosítást is nyújtanak.

Az újszerű alkalmazkodás másik irányának tekinthető, hogy a tradicionális szakszervezeti logika mellett a dolgozói összefogás részévé válik (régi-új elemként) például a kölcsönösségen nyugvó szövetkezeti eszme.[441] Ezzel ismételten az kerül kiemelésre, hogy jelentős igény mutatkozik a platform munkások szervezkedésére. Hiszen változatos jogi – vagy éppen jogi formának nem is minősülő – formákat választanak igényeik érvényesítése céljából. Ennek remek példája a belga *SMart* (Societe Mutuelle d'Artistes)[442] kezdeményezés. A Belgiumban alakult szervezet jelenleg nyolc európai országban működik. Fő célkitűzése a művészeket, kreatív szakembereket segítő szervezeti háttér, támogató környezet kialakítása, amely keretében projektmenedzsmentet, tudásmegosztást és – mintegy mellesleg – érdekképviseleti szolgáltatást nyújtanak. A projektmenedzsment szolgáltatáson belül érdemes kiemelni, hogy a szervezet garanciát vállal a megbízási díj kifizetésére, amennyiben a megbízó késedelembe esne a fizetéssel. Ez egy kifejezetten fontos garanciát

438 http://www.nytwa.org/

439 Az Észak-Karolinában zajló *Hood, et al. V. Uber Technologies, Inc.* perrel kapcsolatban az Uber értesítést küldött ki a sofőröknek, hogy hogyan tudnak csatlakozni a perhez. Azonban a NYTWA figyelmeztetése szerint, hogyha egyénileg csatlakoznak a keresethez, akkor már nincs lehetőségük arra, hogy a szervezet által benyújtott keresethez is kapcsolódjanak. AZ NYTWA álláspontja értelmében az Uber ezzel próbálja a sofőrök szervezkedését gyengíteni. Lásd még: http://www.nytwa.org/uber-drivers-legal-defense/

440 https://www.freelancersunion.org/

441 Kun Attila 2018c. (136.)

442 http://smartbe.be/en/

jelent a munkavégzőknek, hiszen ahogyan a platform munkások esetében is sokszor előfordul(hat), hogy egy adott feladat teljesítését követően a megbízó nem fizeti ki a munkáért járó bért. Érdekes, hogy a tagságért nem tagdíj fizetendő, hanem projektalapú számlázást alkalmaznak, vagyis az adott projektbevételek után meghatározott százalékú díj fizetendő a közös munkáért. Azonban ezt az összeget a szabadúszó személy megbízási díjába van beépítve, amit a SMart a megbízónak számláz ki. Megjegyzendő, hogy a kezdeményezést számos kritika érte a szakszervezetek, munkaerő-kölcsönző cégek és munkáltatói érdekképviseletek részéről is.[443] Kifejezetten a tradicionális szakszervezetek emelték fel a hangjukat a SMart működése ellen, hiszen úgy gondolták, hogy a kreatív iparban létező foglalkoztatási „szürke zónákat" próbálják legitimizálni. A szervezet működésével kapcsolatban kritikai észrevételként megemlíthető, hogy az érdekképviselet megfelelően működhet egy-egy individuum esetében, azonban az már kérdéses, hogy egy hasonló alapú rendszer hogyan tudná kezelni azt a helyzetet, amikor több száz, ezer dolgozó érdekét kellene képviselni és érvényesíteni. Például vajon hogyan tudna az Uber sofőröknek egy egységes bért kiharcolni?

Egy másik előremutató kezdeményezés, hogy 2017 tavaszán az étel-házhozszállítással foglalkozó berlini székhelyű *Foodora* bécsi kerékpáros futárjai üzemi tanácsot („*Betriebsrat*"), mint dolgozói participációs fórumot hoztak létre.[444] A világon elsőként került sor arra, hogy platform-munkáltatónál munkavállalói részvételi fórum jöjjön létre. Mint ahogy minden platformalapú munkavégzés esetében, a közösség célja itt is a munkafeltételek javítása, kiemelten, hogy magasabb bért harcoljanak ki a nehezebb körülmények közötti munkavégzés esetén (például éjszakai, téli kerékpáros kiszállítás). Azonban a jelentős kezdeményezés mellett érdemes kritikai észrevételként megjegyezni, hogy nem lehet kiemelt gyakorlati jelentősége a kezdeményezésnek – a munkavégzők munkafeltételeinek javítása tekintetében – hiszen az üzemi tanács csak a munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók érdekeit képviselheti és a Foodora munkavégzőinek csupán 10%-a munkavállaló Ausztriában.[445]

---

443 Vandaele, Kurt: Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper 2018.05, ETUI, Brussles, 2018.

444 http://faircrowd.work/2017/04/28/deutsch-oesterreich-foodora-fahrer-gruenden-betriebsrat/

445 Brameshuber, Elisabeth: The personal dimension of collective bargaining in

Érdekes gyakorlati példaként említendő még a Seattle-ben működő *App-Based Drivers Association*[446] (továbbiakban: ABDA). A szervezet (szakszervezeti jellegű, de annál sokkal szélesebb körű civil érdekvédelmi szervezet) a városban működő személyszállítási ágazat átláthatóságát, igazságosságát és tisztességét támogatja, valamint a különböző alkalmazás-alapú személyszállítási vállalatok dolgozóit szervezi és képviseli. Az ABDA kezdeményezéseként 2015 decemberében Seattle városi tanácsa jogi úton (a kollektív tárgyalásról szóló helyi rendelet révén) kívánta kollektív alkura bírni az Uber-t és egyéb fuvarszervező cégeket (rendezve a sofőrök képviseleti jogosultságait).[447] A szabályozás természetesen komoly ellenállásba ütközött, részben a társaságok, részben a kereskedelmi kamara irányából.[448]

Radikális példaként említhető az ún. platform szövetkezetek („*platform cooperatives*") létrehozásának a gondolata.[449] Az alapelképzelés szerint kombinálni kívánják a szövetkezeti modellre jellemző non-profit jelleget, a platform technológiát és a fenttartható munkakörülmények biztosításának igényét.[450] Fő célkitűzéseik között szerepel az egyenlőtlenség elleni küzdelem, valamint egy demokratikusabb digitális gazdaság formálása.[451]

Az új, alternatív szervezkedési formák mindenképpen pozitív és előremutató lépésnek tekinthetők, hiszen megpróbálják tömöríteni a mun-

---

the gig-economy: who and for whom. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)

446 https://www.abdaseattle.org/

447 Kun Attila 2018c. (135-136.)

448 Seattle City Council Legislative Summary, CB 118499, 2015, elérhető: Ordinance 124968, bővebben: https://www.seattle.gov/business-regulations/taxis-for-hires-and-tncs/for-hire-driver-collective-bargaining

449 Conaty, Pet – Bird, Alex – Ross, Cilla: Organising Precarious Workers: Trade Union and Co-operative Strategies. A revoport for the TUC from Co-operatives UK and the Co-operative College, 2017. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Co-opReport.pdf. (2020. 12. 18.)

450 Aloisi, Antonio: Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy. EUI Working Paper, Max Weber Programme, 2019/03. 23. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3404990 (2020. 12. 18.)

451 https://platform.coop/about/vision-and-advantages/

kaviszonyban nem álló személyeket, valamint támogatni és képviselni őket a munkakörülmények javításának érdekében. Mindemellett ilyen formában több lehetőség van a határon átnyúló, globális szinten működő cégeknél foglalkoztatott személyek transznacionális összefogására is. Azonban, mivel ezek a szervezetek nem minősülnek szakszervezetnek, ezért a kizárólagosan szakszervezeteket megillető jogosultságokkal sem élhetnek. Számos nemzetközi dokumentum és több állam jogszabálya[452] is lefekteti az egyesüléshez és szervezkedéshez való alapszabadságot. Az ezzel járó – munkafeltételekhez kapcsolódó – jogosítványokat sok esetben csak szakszervezetek gyakorolhatják. Hazánkban ilyennek minősül a kollektív szerződések megkötése,[453] vagy akár a tájékoztatáshoz való jog.[454]

Az, hogy a kollektív érdekképviseletre új típusú formák, vagy éppen a korábbiak továbbgondolása jelenik meg a gyakorlatban, egyrészről természetesen pozitívumként értékelhető. Figyelemmel kísérhető, hogy az egyének individuális igényei hogyan kovácsolódnak össze egy kollektív kívánalommá, utat törve az – adott esetben – lehetetlen kollektív alku létrehozásának. Mindezek ellenére azt is szem előtt kell tartani, hogy az egyre több formájú szervezet kialakulása negatívumokat is szülhet. Az érdekképviseleti szervezetek egymás ellen is versenghetnek, még nagyobb széthúzást keltve a tagok között, vagy éppen további hibridizáció lesz megfigyelhető, ami tovább fragmentálja a jelenlegi képviseleti formákat (és azok tényleges hatékonyságát). [455]

Egyértelmű tendenciaként figyelhető meg, hogy az ún. „alternatív érdekképviseleti szervezetek" („*alt-labour organizations*")[456] száma és formája folyamatosan növekszik, ellentétben a tradícionális szakszervezetek taglétszámával.[457]

---

452 Például Magyarországon az Alaptörvény VIII. cikke

453 Mt. 272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

454 Mt. 272. § (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

455 Vandaele, Kurt 2018. (25.)

456 Lásd bővebben: Collier, Ruth Berins – Dubal, Veena – Carter, Christopher: Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate. IRLE Working Paper No. 106-17; UC Hastings Research Paper No. 251. https://ssrn.com/abstract=3039742 (2020. 12. 18.)

457 Aloisi, Antonio 2019. (12.)

2.3.2 „Kollektív" megállapodások

Az új típusú szervezkedési formák mellett kiemelt jelentősége van még a platform munkások védelmi garanciáit lefektető egyes (kollektív) megállapodásoknak. Az alábbiakban több mérföldkőnek tekinthető ilyen dokumentum kerül bemutatásra, illetve értékelésre. Fontos megjegyezni, hogy ezek a példák egyelőre nagyon unikálisnak tekinthetők, ezért sincs lehetőség rendszerszintű elemzésre. Mindenesetre valószínűleg nem véletlen, hogy az első ilyen típusú megállapodások a háztartási szolgáltatások szektorában alakult ki, amelyet jelentős mértékben jellemez a felek közötti bizalmi viszony.[458]

A) Bologna Charta

A platform munkások munkakörülményeinek biztosítása és javítása céljából első lépésnek tekinthető a 2018 májusában létrejött ún. „Bologna Charta" (Carta dei Diritti Fondamentali del Lavoro Digitale nel Contesto Urbano).[459] A dokumentumban foglaltak egy tárgyalási folyamat eredményeképpen jöttek létre, amelyben a futárok szervezete (Riders Union), egyes tradicionális szakszervezetek,[460] illetve a platform foglalkoztatók is részt vettek. A Chartához csatlakozott, az azt aláírt platformok munkásaira kell alkalmazni a védelmi szabályokat, függetlenül a munkavégzés minősítésétől (értsd: munkajogviszony vagy polgári jogi jogviszony).[461] Első körben a Sgnam és MyMenu[462] szolgáltatók csatlakoztak a Chartához, majd 2019

458 Vandaele, Kurt 2018. (23.)

459 Firmata a Bologna la "Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano". http://www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano (2020. 12. 18.)

460 Cgil (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Olasz Általános Munkás Konföderáció), Cisl (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Olasz Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) és Uil (Unione Italiana del Lavoro, Olasz Szakszervezet).

461 Carta di Bologna, Capo I., punto 3. http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf (2020. 12. 18.)

462 https://www.mymenu.it/?welcome=sgnam

márciusában a Domino's Pizza is aláírta a megállapodást (amely a felek közös megállapodása és nem kollektív szerződés).[463]

A dokumentum meghatározza a platform foglalkoztató tájékoztatási kötelezettségét a felsorolt esetekben, például a munkaviszonyban részt vevő felek, a munkaviszony kezdete, a próbaidő tartama, stb. tekintetében.[464] Lényeges kiemelni, hogy a platformoknak kötelezettsége tájékoztatni a munkavégzőket a rájuk vonatkozó értékelési rendszer jogviszonyukra gyakorolt lehetséges hatásairól.[465] Emellett még a személyes adatok kezelésére, a munkabiztonság és –egészség fenntartására, valamint diszkriminációs tilalomra vonatkozó rendelkezéseket is találunk. Kritikai észrevételként elmondható, hogy hiába számít mérföldkőnek egy ilyen megállapodás megkötése, mégis mivel a városban működő nagyobb, legtöbb munkavégzőt foglalkoztató cégek nem csatlakoztak a Chartahoz, feltehetően kevés gyakorlati haszna lesz a dokumentumnak. Ennek ellenére fontos értékelni egyes szervezetek, platformok előremutató kezdeményezését a platform munkások munkafeltételeinek javítása érdekében.

B) Dán kollektív szerződés

Említést érdemel az a tény is, hogy 2018. augusztus elsejétől hatályba lépett az első platform munkásokra vonatkozó kollektív megállapodás. A megállapodás egy évig (tehát 2019. augusztus elsejéig) érvényes, az újratárgyalás szándékával,[466] ami már hároméves időszakra fog szólni. Egy dán digitális platform (Hilfr ApS.), amely takarítási szolgáltatásokat

463 Domino's Pizza firma la "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano". http://www.comune.bologna.it/news/domino-pizza-carta-diritti-fondamentali-lavoro-digitale-riders-piattaforme (2020. 12. 18.)

464 Carta di Bologna, Capo II., Art. 2.

465 Carta di Bologna, Capo II., Art. 3.

466 Az újratárgyalási folyamat a tanulmány megírásakor meglévő információk alapján még folyamatban van. Annak megszületéséig a kollektív szerződés hatályát meghosszabbították. Lásd bővebben: Ilsøe, Anna: The Hilfr Agreement – Negotiating the Platform Economy in Denmark. FAOS Research Paper, nr 176. 2020. 11. https://www.researchgate.net/publication/340096676_The_Hilfr_agreement_Negotiating_the_platform_economy_in_Denmark (2020. 12. 18.)

nyújt és a 3F Szakszervezet között jött létre a megállapodás.[467] A kollektív megállapodás azokra a takarító asszisztensekre terjed ki, akik munkavállalók (employee). Azonban fontos kiemelni a szerződés azon pontját, miszerint a száz munkaórát ledolgozó független vállalkozók státusza automatikusan munkavállalóira alakul át (így alkalmazandó lesz rájuk a kollektív szerződés). Alapvetően érdekes kérdés, hogy a munkavállalói státuszt nem a felek egyéni megállapodása hozza létre, hanem kollektív szerződés. Azonban természetesen arra is lehetőségük van a dolgozóknak, hogy vállalkozói státuszban maradjanak a száz munkaórát követően. Viszont ebben az esetben előzetesen (a száz nap letelte előtt) írásban tájékozatniuk kell a foglalkoztatót erről a szándékukról. Emellett arra is lehetősége van a platform munkásnak, hogy a száz nap letelte előtt is kérje a munkavállalóként való foglalkoztatását. Tehát a lényegi innováció abban rejlik, hogy a megállapodás mindenféle kötöttség nélkül a dolgozókra bízza a státuszuk megválasztását.[468] Azonban ennek megvan az a hátránya is, hogy ezzel a szabad választási lehetőséggel a dolgozók bármikor ki- és bevonhatják magukat a kollektív szerződés hatálya alá. Álláspontom szerint ez a gyakorlat teljesen ellentétes a kollektív munkajog alapelveivel.

Az említett dokumentum számos védelmi garanciát nyújt a dolgozóknak. Például a Hilfr digitális platformot munkáltatónak nevezi, ezzel számos munkajogi felelősséget helyezve rá: munkabér fizetési kötelezettség, nyugdíj hozzájárulás, fizetett szabadság stb. Ezzel a kollektív szerződés jelentős lépést tesz a platform munkások munkafeltételeinek javítása és fenntartása felé. Azonban a problémakör megoldása tekintetében már mérsékeltebb lépésnek tekinthető, hiszen a dolgozókat „egyszerűen" csak munkavállalónak minősíti és a szokványos munkavállalói jogokkal ruházza fel.[469]

A kezdeti sikerek után azonban a Dán Versenyhatóság (Danish Competition and Consumer Authority) 2020 augusztusában a kollektív szerződésben meghatározott minimum munkabéreket a versenyjogi szabályok megsértésének

467 Historic Agreement: First ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark. https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/ (2020. 12. 18.)

468 Videbæk Munkholm, Natalie – Højer Schjøler, Christian: Platform Work and the Danish Model – Legal Perspectives. *NJCL* 2018/1. (138.)

469 Videbæk Munkholm, Natalie – Højer Schjøler, Christian 2018. (139.)

minősítette.[470] Ezzel párhuzamosan felszólította a platformot, hogy a jövőben ne fizesse ezeket a díjakat, hiszen önálló vállalkozók bérmegállapodásáról van szó. [471] Ebből is látható, hogy kollektív szerződés megkötésének egyik legnagyobb akadálya a versenyjogi szabályok (kartell-tilalom[472]) szigorú értelmezése.

C) Osztrák kollektív szerződés

2020. január elsejétől hatályba lépett a szomszédos Ausztriában a biciklis futárokra kiterjedő kollektív szerződés.[473] Az említett megállapodás a Vida Szakszervezet és az Osztrák Kereskedelmi Kamara között jött létre.[474] A számos pozitív rendelkezés mellett (minimális havi bér negyven órás heti foglalkoztatás esetén, költségtérítés a saját bicikli- és telefonhasználat miatt, stb.) azonban a kollektív szerződés csak a munkavállalói minőségben dolgozó biciklis futárokra terjed ki, így a „megszületett a világ első kolletkív szerződése a biciklifutárok számára" címszónak „nagyobb a füstje, mint a lángja". Tehát a megállapodás alkalmazása a platform munkások számára nem jelent előrelépést addig, amíg nem munkavállalóként dolgoznak.

---

470 Countouris, Nicola – De Stefano, Valerio: Collective-bargaining rights for platform workers. https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers (2020. 12. 18.)

471 Commitment decision on the use of a minimum hourly fee. https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/ (2020. 12. 18.)

472 Lásd bővebben: Kun Attila: A szakszervezeti szervezkedés szabadsága versenyjogi kontextusban. In Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.) *Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. (167-189.) Fejes Gábor: Munkavállalói önszerveződés, kollektív szerződések és munkáltatói megállapodások – a versenyjog górcsöve alatt. In Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.) *Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. (133-165.)

473 https://digitalplatformobservatory.org/initiative/austrian-collective-agreement-for-couriers/ (2020. 12. 18.)

474 First collective agreement for bicycle couriers. https://www.etuc.org/en/first-collective-agreement-bicycle-couriers (2020. 12. 18.)

2.3.3 A szakszervezetek jövője a platform gazdaságban

A platform munka és a változó munkakörülmények körében alapvetően megkérdőjeleződik a tradicionális szakszervezetek szerepe. Egyes szerzők egészen odáig mennek a feltételezésekben, hogy a munkavállalók érdekképviselete száznyolcvan fokos fordulatot véve meg fog változni, tulajdonképpen a szakszervezetek meg fognak szűnni. Például *Lőrincz* álláspontja szerint a jövő munkásainak valójában nem is szakszervezetekre van szüksége, hanem inkább egy fejvadász funkciót betöltő intelligens eszközre.[475] Lényeges szempontnak tartja a kollektív jogok térnyerését a jövőben, azonban fontos, hogy ezt nem lehet hatékonyan direkt jogi eszközökkel megvalósítani (például a szakszervezeti jogok erősítésével). Emellett *de Vos* – a „személyek jogával"[476] foglalkozó tanulmányában – az individualizált védelem mellett érvel, nem pedig a kollektív szerződések által nyújtott kollektív általánosítás mellAett.[477] Megjegyzi még, hogy a szakszervezeti képviselet, kollektív tárgyalás kulcsszerepet játszott/játszik a foglalkoztatás minőségének javításában, azonban mivel a tradicionális kollektív alku alapfeltételei megváltoznak (sok esetben nincsenek meg hozzá a szükséges felek), ezért a hagyományos szakszervezeti struktúrák és alkuk természetszerűen el fognak tűnni és a rendszer újra-intézményesítésére lesz szükség.[478] Álláspontom szerint nincs szó ilyen drasztikus változásról, azonban az egész struktúra újragondolása elkerülhetetlen.

A változó tendenciák mellett általános megállapításként elmondható, hogy a szakszervezeteknek új eszközöket kell alkalmazniuk, hogy meglévő tagjaik mellé újakat toborozzanak. Az online közösségek kiváló alapot nyújtanak erre, ahol földrajzi és szakmai korlátok nélkül kommunikálnak egymással a munkát végző személyek, megosztva a munkatapasztalataikat. Emellett a szakszervezeteknek azt is szemléltetniük szükséges, hogy a tagság számos előnnyel járhat, azoknak a személyeknek is, akik még nem

475 Az elméletről lásd bővebben: Lőrincz György 2018.

476 Elmélete szerint a „személyek joga" (law on persons) egy egységes keretet nyújtana a személyes gazdasági aktivitás különböző, változatos formáihoz, függetlenül a felek minőségétől és a társadalmi/jogi státuszok közötti határvonalaktól.

477 de Vos, Marc 2018. (24.)

478 de Vos, Marc 2018. (26.)

konfrontálódtak az adott platformmal. Ezen kívül a szakszervezetek új típusú eszközeinek egyik lehetséges formája lehet egy olyan felület biztosítása a munkavégzők részére, ahol ők tudják összehasonlítani az egyes platformokat bizonyos – előre meghatározott – szempontok alapján.[479] A szakszervezeteknek kifejezetten nagy lehetősége van a platform munka által felmerült igények és lehetőségek kihasználására, hiszen az elmúlt évtizedekben a – sok államban – folyamatosan stagnáló, illetve csökkenő taglétszám mellett lehetőség adódik, hogy megmutassák az új generációknak a tagság értékeit és pozitívumait.[480]

2.3.4 Jövőbeli feladatok

A platform munkások érdekeit képviselő szervezetek főbb feladatai közé tartozhatna első és legfontosabb pontként a tisztességes bérek kiharcolása. Valamint nagy igény mutatkozik az olyan felületek kialakítására, ahol a dolgozók tudják értékelni a platformokat, segítve ezzel egymást a munkafeltételek láthatóságában.

Mivel a platform munkások esetében a munkavégzés értékelésének talán még nagyobb jelentősége van, mint a tradicionális munkavállalóknál,[481] ezért ajánlatos lenne a diszkriminációs alapú értékelések azonosításának és eltávolításának a lehetőségét kezdeményezni.[482] Természetesen fontos kérdés a dolgozók deaktiválásának – legalább alapszintű – ellenőrzése is. Ugyanis a sok esetben indokolás és figyelmezetés nélküli jogviszony-megszüntetés a leghátrányosabb eljárás a platform munkásokra nézve. Az érdekképviseleti szervezetek, egyebek mellett, harcolhatnának a deaktiválás feltételeinek

---

479 Engblom, Samuel: Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy. In: Rönnmar, Mia – Julen, Jenny (eds.): *Festskrift till Ann Numhauser-Henning* Juristförlaget i Lund, Lund, 2017. (225-226.)

480 O'Connor, Sarah: Trade unions seek role in age of automation. https://www.ft.com/content/6d50b080-ad56-11e8-8253-48106866cd8a (2020. 12. 18.)

481 Hiszen ez az értékelés, pontszám határozza meg, hogy az adott személy kaphat-e újabb munkafeladatot, és ha igen, akkor milyet. Meghatározza a munka elosztását, „beárazását", valamint a jogviszony megszüntetését is.

482 Birgillito, Giovanni – Birgillito, Marialaura 2018. (36.)

átláthatóvá tételéért és az előzetes figyelmeztetésért.[483] A *Birgillito* szerzőpáros megállapítása szerint a szakszervezetek még mindig jelentős szerepet játszhatnak a platform munkák esetében is, legalább három főbb pont mentén. Azonban álláspontom szerint ezeket a fontosabb feladatokat nem csak a szakszervezetekre kell/lehet róni, hanem általánosságban a platform munkások érdekeit képviselő szervezetekre is. Az említett jelentős feladatok pedig az alábbiak lennének: a platform munkások képviselete, kifejezetten a platform gazdaságban létező drasztikus egyensúlytalanságra tekintettel;[484] a (szak)szervezeti mozgalmak nemzetköziesítésének az elősegítése; illetve a vállalat-óriások ellen indított keresetek bírósági eljárásainak az elősegítése.[485]

A digitalizációval és a technológiai fejlődéssel érkező újdonságokat nem csupán az újszerű szervezkedési formák, hanem a tradicionális szakszervezetek is hasznosítani tudnák. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a figyelemfelhívás, tájékoztatás, toborzás, véleménynyilvánítás stb. legelterjedtebb felülete az internet lett. Ezt kihasználva a szakszervezetek is feltámaszthatnák a tagjaikkal való kapcsolattartást (tanulva az új típusú formációk gyakorlatából, ahonnan kitűnik, hogy egyetlen applikáción lehetséges megszervezni egy munkabeszüntetést[486]). Ugyanis sajnos napjainkban még jellemző, hogy a szakszervezetek sok esetben fenntartották az ún. egyoldalú online kommunikációt.[487]

---

483 Birgillito, Giovanni – Birgillito, Marialaura 2018. (41.)

484 Johnston, Hannah – Land-Kazlauskas, Chris: Organizing on-demand: Representation,voice, and collective bargaining in the gig economy. International Labour Office, Geneva, Conditions of Work and Employment Series No. 94., 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf (2020. 12. 18.)

485 Birgillito, Giovanni – Birgillito, Marialaura 2018. (48.)

486 Részletesebben lásd a jelen tanulmány III. 2.4 fejezetében.

487 Carneiro, Bia: Trade unions and Facebook: the need to improve dialouge and expand network. ETUI Policy Brief, Nr 5/2018. https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Trade-unions-and-Facebook-the-need-to-improve-dialogue-and-expand-networks (2020. 12. 18.)

2.4 A platform munkások megmozdulásai

A jogalkotó sztrájkfelfogása azt az elvet mutatja, hogy a sztrájk, mint legvégső érdekegyeztetési nyomásgyakorló eszköz létezik.[488] Ezzel szorosan összekapcsolódik a társadalom látásmódja is, vagyis, hogy a társadalom hogyan viszonyul a sztrájkhoz, mint igényérvényesítési eszközhöz. Az adott közösség „sztrájk-hajlandósága" nagy részben attól is függ, hogy milyen kultúra alakult ki az évek során, valamint, hogy van-e és ha van, milyen mértékű a társadalmi szolidaritás.

Elsőként azt érdemes tisztázni, hogy milyen szervezkedést, munkabeszüntetést lehet vadsztrájknak nevezni. A szakirodalom általánosságban véve azt a sztrájkot tartja vadsztrájknak („*wild strike", „unorganisiert Streik", „sciopero selvaggo*"), amely nem szakszervezeti szervezkedésen alapul. Ennek abban az esetben van jelentősége, ha egyes államokban a sztrájkot szakszervezeti „előjoghoz" kapcsolják, ugyanis ekkor az jogellenesnek fog minősülni.[489] Jelen esethez kapcsolódó sztrájkok jogalapja nem csak ott kérdőjeleződik meg, hogy egyáltalán szakszervezetek szervezték-e, hanem hogy nem munkajogviszonyban álló személyek kezdeményezték, illetve vettek részt benne.

Ahogy elméleti szinten is kifejtésre került, a független vállalkozóként dolgozó platform munkások számos munkajogi garanciától elesnek. Nem meglepő, hogy a bérezésnél – az egyének megélhetését szolgáló tényezőben – lévő negatív pont az, ami a személyek megmozdulását, aktivizálódását válthatja ki.

2016 októberében csúcsosodott ki a Torinóban dolgozók biciklis futárok tiltakozása. A Fodoora cégnél dolgozó munkások már a megmozdulás előtti hónapokban hangot adtak egyes követeléseiknek. Például el akarták érni, hogy a munkaeszköz (vagyis a kerékpár) fenntartását és az internet költségeit a cég fizesse. Itt lényeges szempont, hogy e két dolog nélkül a munkavégzés nem is valósulhatna meg. Emellett neheztelték, hogy a platform szépen lassan a fix órabér (5.40 euró/óra) helyett átállt a feladatok

488 Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák. *Magyar Munkajog E-folyóirat,* 2016/1., (2.)

489 Kajtár Edit: Magyar sztrájkjog – A nemzetközi és Európai Uniós szabályozás fényében. PhD értekezés, Pécs, 2011., (11.) http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/kajtar-edit/kajtar-edit-vedes-ertekezes.pdf (2020. 12. 18.)

teljesítése utáni bérezésre (2.70 euró/kiszállítás).[490] Valamint követelték a munkavállalóként való azonosításukat. A követeléseiket a SI-COBAS olasz szakszervezet segítségével juttatták el hivatalos formában a céghez, azonban mivel az zárt ajtókra talált, a dolgozók ezt követően munkabeszüntetést hirdettek meg.[491] A tiltakozás egyrészt abban nyilvánult meg, hogy a futárok nem jelentkeztek be az applikációba, ami gyakorlatilag azt jelenti, hogy ellehetetlenítették a cég működését, hiszen kevesen voltak, akik munkát vettek fel. Valamint táblákkal és feliratokkal vonultak az utcára. A megmozdulás következményeként a Foodora megemelte a kiszállításonként járó bért (3.60 euróra), illetve meghatározott kedvezményt ígért a kerékpárok javításával kapcsolatban. Azonban a legjelentősebb követeléseket nem teljesítették, vagyis például a munkavállalóként való klasszifikációt és az órabér visszaállítását.[492]

Ilyen körülmények adták meg az alapját a 2017-ben, több városban (például Brüsszel, Amszterdam, Berlin, Bologna) is megvalósuló – Deliveroo futárok által szervezett – vadsztrájkoknak. 2017 végén Brighton-ban tisztességes és stabil bérért emelték fel a hangjukat az ételfutárok.[493] Az eset megmutatta, hogy a formális struktúra nélkül is milyen erős a szervezkedési készség a – mind egymástól, mind a munkát adótól – „független" egyének körében. Érdekesség, hogy a tiltakozás megszervezésére egy online, kommunikációra használt applikáción (Whatsapp) keresztül került sor. A megmozdulás gyújtópontját egyrészt az adta, hogy az IWGB által kezdeményezett kollektív tárgyalásokat visszautasította a kollektív tárgyalási törvényeket felügyelő Central Arbitration Committee (CAC),

490 Tassinari, Arianna – Maccarrone, Vincenzo: The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement. ETUI, Transfer: *European Review of Labour and Research*, Vol. 23., 2017/3., (353-354.)

491 Mosca, Giuditta: Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy. https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/?refresh_ce= (2020. 12. 18.)

492 Tassinari, Arianna – Maccarrone, Vincenzo 2017. (355.)

493 Cant, Callum: Brighton Deliveroo Workers Strike Against Exploitation, https://www.transnational-strike.info/2017/11/28/brighton-deliveroo-workers-strike-against-exploitation/ (2020. 12. 18.)

valamint megállapította, hogy a futárok önfoglalkoztatóknak minősülnek, így nem illeti meg őket a kollektív alkuhoz való jog sem.[494] Másrészt pedig a minimális órabér biztosításának megtagadását követően a vállalat jelentősen csökkentette a futárok munkabérét.

Az ilyenfajta „szervezetlen szervezkedésnek" megvan a maga hátránya is. A taglalt esetben a sztrájkoló tömeg semmiféle kommunikációt nem folytatott a Deliveroo vezetőségével, helyette csak várta a cég reakcióját. Ez csupán azt eredményezte, hogy a munkavégzők és a munkát adó közötti kapcsolat ellenséges irányba fordult, valamint nem voltak olyan személyek, akik a követeléseket és igényeket megfogalmazták volna az illetékesek felé, ezzel elindulva a kollektív alku útján.

Hasonló, transznacionális jellegű kollektív akciókat szerveztek az Amazon-raktárak dolgozói szintén 2017-ben, az úgynevezett „*Black Friday*" apropóján.[495] A november 24. napjára kitűzött tiltakozást a „*Make Amazon Pay*" kifejezés fémjelezte. A megmozdulás kifejezetten a logisztikában dolgozók kizsákmányolására hívta fel a figyelmet. A munkanap széttöredezettsége és kiterjesztése, a munkaidő teljesítménymutatók általi hatékonyabbá tétele, és algoritmusokkal alkalmazott mérési rendszerek, mind megjelennek a logisztikai iparban, amelyek a munka minden részére káros hatással vannak, függetlenül a munkát végzők státuszától. A sztrájk folyamán több ezer személy élt a munkabeszültetéssel, többek között Németországban és Olaszországban.

Kollektív szervezkedés eredményeként lehet tekinteni az Egyesült Királyságban, 2018 március elején történtekre. A fentiekben is említett IWGB kivívta a kollektív alkuhoz való jogot a vérszállítással foglalkozó futárok számára.[496] A „*The Doctors Laboratory*" (továbbiakban: TDL) egy

494 Tims, Anna: Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit, https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights (2020. 12. 18.)

495 Block Black Friday/Block the Logistics of Exploitation, https://www.transnational-strike.info/2017/11/24/block-black-fridayblock-the-logistics-of-exploitation/ (2020. 12. 18.)

496 Chapman, Ben: Gig economy ruling: Couriers carrying blood for NHS win right to collective bargaining. http://www.independent.co.uk/news/business/news/nhs-gig-economy-couriers-blood-transfusions-union-

kiszervezett szállítási szolgáltatást nyújtó magáncég, ami kórházak részére valósítja meg a kiszállítást. A szóban forgó futárok a TDL alkalmazásában álltak, eredetileg, mint független vállalkozók.[497] A cég először elutasította az IWGB szakszervezetként való elismerését, tehát nem volt lehetősége arra, hogy kollektív tárgyalásokat kezdeményezzen a futárok érdekeinek védelme érdekében. Azonban a Central Arbitration Committee kijelentette, hogy az IWGB-t a vállalatnak szakszervezetként el kell ismernie. Tehát ennek köszönhetően például lehetősége van arra, hogy a munkát végző személyek munkabérének, munkaidejének tisztességes meghatározásával kapcsolatban tárgyalásokat kezdeményezhessen. Habár ez a döntés nem minősül mérföldkőnek a bírósági döntések körében, bátorítani fogja a platform gazdaság munkavégzőit, szereplőit a hasonló lépések megtételére, ugyanis ebből kitűnik, hogy annak lehet pozitív eredménye.

A fenti példákból levonható az a következtetés, hogy a gig-economyban foglalkoztatottak is egyre inkább élni kívánnak a sztrájkhoz, kollektív akcióhoz és egyeztetéshez való jogukkal. Realizálják, hogy a határokon átnyúló cégóriások (akárcsak az Amazon, Deliveroo vagy Uber) ellen, a nagyszámú, tömeges fellépés valamilyen változást hozhat. Az a tény, hogy a tiltakozó tömeg – ha csak időlegesen is, de – korlátozta, befolyásolta a vállalatok működését, alátámasztja azt a feltevést, hogy a cégek az önfoglalkoztatók nélkül nem tudnak működni, rendeltetésüket vesztik. Tehát egyértelművé válik a munkát adó platformok és a munkát végző személyek között is szoros, kölcsönös a kapcsolat, függőség.

2.5. A foglalkoztatással összefüggő jogok, mint alapvető emberi jogok?

A kollektív jogok emberi jogként való elismerése egy sokkal általánosabb vitáknak képezi a részét, mégpedig a foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogként való értelmezése, amivel kapcsolatban számos nemzetközi és nemzeti legfelsőbb bírósági ítélet született[498], illetve a szakirodalomban

---

recognition-the-doctors-laboratory-a8235446.html (2020. 12. 18.)

497 2017 júniusában az IWGB panaszát követően a vállalat elismerte a futárok „worker" státuszát. Mi több, 2018 elején két személy vonatkozásában a cég bíróságon kívüli megállapodást kötött, amelynek értelmében ők munkavállalónak („*employee*") minősülnek.

498 European Court of Human Rights (ECtHR), Demir and Baykara v Turkey

is mainstream témává vált. Egyes vélemények szerint[499] a munkajogászok, munkajoggal foglalkozó kutatók jórészt pusztán stratégiai okokból kezdtek el az emberi jogi megközelítés felé irányulni. *Kolben* álláspontja szerint a munkajogi szakemberek az emberi jogi diskurzusok uralkodó állapotából szeretnének hasznot húzni és (ki)használni az emberi jogi képviselők stratégiájának a relatív hatékonyságát az egyes célok elérése érdekében. Azonban nem tartom ezt teljesen helytálló megállapításnak, hiszen, ha figyelembe vesszük a fentiekben is kifejtett (negatív, hátrányos) körülményeket a platform munkások vonatkozásában, akkor beláthatjuk, hogy az igény valóságosnak mutatkozik és nem csak stratégiai célok állnak a háttérben, hanem az applikáción keresztül dolgozók alapvető munkajogi védelmének biztosítása is.

A korábbiakban kifejtett néhány szempont csupán példája annak, hogy a szervezkedés szabadságának és a kapcsolódó kollektív jogoknak a szabályozási sztenderdjei jelenleg nem képesek lépést tartani a platform-munkaerő növekedésével a modern munkaerőpiacon.[500] Már a korábbi években is felmerült az az elmélet, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos jogokat („*labour rights*", jelen fejezetben, a továbbiakban: foglalkoztatással összefüggő jogok) vajon lehet-e alapvető emberi jogként minősíteni.[501] A kollektív alkuhoz való jog megszorító értelemben történő alkalmazása – csak a munkavállalókra és a színlelt foglalkoztatottakra vonatkozik – ellent mond annak az előfeltevésnek, hogy ezeket a jogokat emberi jognak lehessen tekinteni, hiszen ezzel egy alapjoghoz való hozzáférést a személy foglalkoztatási státuszától teszik függővé.[502]

(2008) ECHR 1345; ECtHR, Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey (2009) ECHR; ECtHR, RMT v United Kingdom (2014) ECHR 366; Constitutional Court of South Africa, Bader Pop (pty) Ltd v NUNMSA [2002] Industrial Law Journal (South Africa) 104 (LAC); Supreme Court of Canada, Dunmore v Ontario (AG), [2001] 3 S.C.R. 1016, 2001 SCC 94; Supreme Court of Canada, Health Service and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v British Columbia, [2007] SCC 27; Supreme Court of Canada, Ontario (AG) v. Fraser, [2011] SCC 20.

499 Lásd bővebben: Kolben, Kevin: Labour Rights sas Human Rights? *Virginia Journal of International Law*, Vol. 50, 2010. 449-484. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1467127 (2020. 12. 18.)

500 de Stefano, Valerio 2017. (195.)

501 Mantouvalou, Virginia 2012. (151-172.)

502 de Stefano, Valerio 2017. (195.)

Természetesen azt is el lehet ismerni, hogy a kollektív jogok alkalmazásának megszorítása jogszerű és elfogadható, még akkor is, ha egyes nemzetközi dokumentumokban alapvető emberi jogként vannak definiálva.[503] Ugyanis még ezekben az esetekben is fennáll a lehetőség a jog korlátozására, ahogy az összes ilyen témájú nemzetközi szerződés is kimondja (például az alapvető szolgáltatásokkal kapcsolatos akciókkal kapcsolatban).[504] Ezen megszorítások nélkül, az alapvető jogok széleskörű értelmezése tulajdonképpen „felhígítaná" az egész emberi jogi diskurzust.

A foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogi megközelítése visszavezethető a munkáltató kezében összpontosuló széleskörű utasítási jogra is.[505] Mivel a kollektív alku és -fellépés az egyik eszköze a munkáltatói utasítás korlátozásának és ésszerűsítésének, ezért az e jogokhoz való hozzáférés biztosítása – nem csak a platform munkások számára, hanem a nem szokványos (non-standard) munkavégzés keretében foglalkoztatottaknak is – döntő tényező az emberi jogaik hatékony védelemének érdekében. A munkáltató kiterjedt utasítási joga nem csak a munkaviszonyban meglévő alá-fölérendeltségi pozíció következtében létezik, hanem ehhez kapcsolódóan törvényi szinten szabályozásra kerülnek a jogosítványok.[506]

De Stefano álláspontja szerint a kollektív alkuhoz való jog alapvető emberi jogként való kategorizálása hozzájárulna ahhoz is, hogy az egyes munkajogi jogosítványok egyéni védelmének és érvényre juttatásának mechanizmusa (például bírósági igényérvényesítés, panasz eljárás) elhalványodjon, ami sok esetben megterhelő és megfélemlítő hatást kelt a munkavégzők részére. Ugyanis egy alárendelt viszonyban dolgozó személy vonakodhat egyéni panasz, illetve bírósági eljárás kezdeményezésétől, hiszen az ennek következtében alkalmazott „megtorlástól" tarthat. Tehát felhatalmazó jognak („*enabling right*") lehetne tekinteni a kollektív alkuhoz való jogot, ami alapján a platform munkások számára hatékony formában

503 de Stafano, Valerio – Aloisi, Antonio: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. Bocconi Legal Studies Research Paper Series, Nr. 1, 2018.

504 de Stefano, Valerio – Aloisi, Antonio 2018. (9.)

505 de Stefano, Valerio 2017. (197.)

506 Például: Mt. 52. § (1) c) pont: A munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

lennének garantálva a foglalkoztatással összefüggő alapjogok. Emellett az olyan üzleti gyakorlatok kialakításában is jelentős szerepet játszhat, ahol „algoritmus-menedzsment”[507] folyik, illetve a vezetői döntések a fogyasztók értékelésén alapulnak, így a munkafeladatok elosztása is átláthatóbb és tisztességesebb lehetne.[508]

A szervezkedés szabadságához való jog nem jelent sokat, ha az egyes munkavégzők csoportja tiltva van a kollektív alkutól, valamint kis jelentősége van a kollektív alku engedélyezésének, ha nincs joguk sztrájkolni.[509] Ezzel megmutatkozik az a dilemma, hogy az eddigiekben taglalt három jog (szervezkedés, kollektív alku és sztrájk) milyen mértékű egységet képviselnek, hogyan lehet (ha egyáltalán lehet) ezeket „feldarabolni”. Tulajdonképpen a szervezkedés szabadságával a dolgozó személyek csak egy eszközt kapnak a kezükbe, de a kollektív alkuhoz való jog hiányában ez az eszköz használhatatlan lesz, a fegyver életlenné válik. Röviden összefoglalva – ha „célszerű” (*purposive*) megközelítésből vizsgáljuk a kérdést – a szervezkedés szabadságának célja a munkavégzők méltóságának a védelme, a tisztességes munkavégzéshez való jog biztosítása; a munkahelyi demokrácia elérése; a munkát végző személyek közötti egyenlőség elősegítése.[510] De ha a dolgozók ezekért nem tudnak harcolni, akkor a szervezkedés szabadságának lehetősége kiüresedik.

Az ILO álláspontja szerint a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog foglalkoztatással összefüggő alapvető jognak tekintendő, amelyet alkalmazni kell a munkát végző személyek teljes körére, a szerződéses státuszukra tekintet nélkül.[511] Tehát ezt a gondolatmenetet

---

507 A munkafeladatok kiosztása, szervezése, kezelése, illetve a munkát végző személyek értékelése algoritmuson keresztül történik. Lásd bővebben: jelen tanulmány IV.2. alfejezete.

508 Aloisi, Antonio – De Stefano, Valerio – Silberman, Six: A Manifesto to Reform the Gig Economy. http://onala.free.fr/gigmanifesto.pdf (2020. 12. 18.)

509 Davidov, Guy 2016. (217.)

510 Uo. (218.)

511 ILO: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (2020. 12. 18.)

alkalmazva a platform munkások esetére, elsőként biztosítani kell számukra, hogy szerveződhessenek, a kollektív alkuban ténylegesen képviseltethessék magukat. Második lépés pedig, hogy a kollektív alku folyamán létrejött megállapodások, kollektív szerződések az esetükben is alkalmazandóak legyenek és munkafeltételeikre védelmi szabályokat tartalmazzanak.

Összességében azt az álláspontot képviselem, hogy a kollektív jogokat a platform munkások esetében is alkalmazni kell. Ha ez nem valósítható meg a klasszifikációs kérdéssel, akkor, mint egy emberi jogi aspektusban ölthetne testet ez a kívánalom.

Mindemellett nem szabad azt szem elől téveszteni, hogy a foglalkoztatással összefüggő jogok és a (tényleges) emberi jogok alapvető jellemzőkben eltérnek. Hiszen amíg az emberi jogok leginkább az állam hatalmának korlátozása felé orientálódnak, addig a foglalkoztatással összefüggő jogok elsődlegesen a piaci magánszereplőinek (munkáltatók) az erejét célozzák korlátozni.[512] Az is ellentétes karakter, hogy az emberi jogok általános érvényűek és az egyes személyeket az emberi mivoltuknál fogva illetik meg, míg a foglalkoztatással összefüggő jogok olyan jogok halmaza, ami az individuumok munkavégzéséhez kapcsolódik.[513] Ezzel kapcsolatban merül fel az egyik legnagyobb kérdés, hogy vajon – az egyes államokban – mi tekinthető ilyen munkavégzési státusznak (lásd a fenti klasszifikációs problémát).

2.6 Részkonklúzió

A fejezet és a problémakör részkonklúziója, hogy nem szabad a platform munkára és az abból adódó kérdésekre elszigetelten tekinteni, ugyanis ezek a kérdések ugyanúgy kihatnak a non-standard munkavégzésekre és a tradicionális munkaviszonyra is.[514] A technológiai fejlődés és a platform gazdaság erősödése csak két olyan faktornak tekinthető, ami egyre inkább elsodor a stabil, kétoldalú jogviszonyoktól.[515] Összességében megállapíthatjuk, hogy a platform munkások munkavégzéssel összefüggő

512 Kolben, Kevin 2010. (452.)

513 Mundlak, Guy: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. *Theoretical Inquiries in Law*, Vol. 8., 2007/2. (719-748.)

514 Aloisi, Antonio – de Stefano, Valerio – Silberman, Six 2019.

515 Prassl, Jeremias 2018. (140.)

kollektív jogaik gyakorlását szükséges biztosítani.[516] Ezt egyrészt indokolja a fentiekben kifejtett kiszolgáltatott és instabil helyzetük. Lehetőséget kell teremteni számukra, hogy jogaikat, érdekeiket érvényesíteni tudják attól függetlenül, hogy milyen státuszban végzik a munkájukat. Másrészt pedig az erre való szabályozási igényt az is mutatja, hogy a szervezkedési és kollektív tárgyaláshoz való lehetőség hiányában is megkezdődött az ezirányú önálló szervezési, fellépési tevékenység.

Ahhoz, hogy ez megvalósulhasson, elsőként azt kell felismerni, hogy a platform munkások esetében nem tisztán vállalkozókról beszélünk. Így könnyen belátható, hogy a kollektív munkajogi védelmet nem lehet elzárni előlük, hiszen kartellről csak vállalkozások esetében lehet szó. Tehát az EuB által fejtegetett gondolatmenet szerint, vagyis, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket – jellegükre és céljukra tekintettel – úgy kell tekinteni, hogy nem vonatkozik rájuk az EUMSz 101. cikk (1) bekezdése. Ezzel már megnyílik egy kapu a kollektív munkajogok alkalmazásának a lehetősége előtt, teret engedve a nemzetközi dokumentumokban meghatározott garanciáknak is.

De Vos egészen futurisztikus előremutató elképzelései szerint a munkajog a „munkaerőpiac jogába" fog átalakulni, ugyanis az eddig ismert és alkalmazott szabályozási környezete (ami a munkajogviszony mikro-környezetére koncentrál) helyett a munkaerőpiac makro személete lesz az uralkodó nézetet.[517] Hiszen az állandó és magas szintű változások közepette az elsődleges cél a jövőben már nem a statikus munkahelyi biztonság megőrzése lesz, hanem az, hogy a változások esetére nyújtson védelmet a szabályozás (ún. dinamikus munkabiztonság).[518]

A munkajog fejlődésének történeti analógiája alapján[519] mintha a „platform munkások munkajogának" kialakulását szemlélhetnénk. Hiszen jelen esetben is a kollektív struktúrák, „összebeszélések" lassú elismer(tet)

516 Lásd még: Rodríguez Rodríguez, Emma: The Right to Collective Bargaining of the Self-Employed at New Digital Economy. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2.

517 de Vos, Marc 2017. (7.)

518 Uo.

519 *Vö.*: Kun Attila (2020): A munkajog történeti fejlődésének vázlata. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog,* Budapest, Ludovika Egyetemi Kiadó, (47-58.)

éséről, intézményesítéséről van szó (mint anno az ipari forradalom idején). Természetesen ennek a folyamatnak egyelőre csak szűk ösvényét tapossák ki a platform munkások és szervezeteik, azonban ez mindenképpen optimizmusra ad okot, a történeti példákat figyelembe véve. Emellett a felek korlátlan szerződéses szabadságát nem csak a kollektív hang fokozatosan artikulálódó ereje tompíthatja, hanem abba lassan „bekúszni" látszik az „állami beavatkozás" is a korábbi fejezetben (II.1) említett jogalkotási megoldásokkal, bírósági döntésekkel, klasszifikációs kérdéssel és egyes jogok platform munkásokra való kiterjesztésével.

3. Hazai helyzetkép

3.1 A magyar kiindulási pont – alapvető, strukturális akadályok

Jelen fejezet a tanulmány nagy részét alkotó platform gazdaság, -munkavégzés magyar vonatkozásait kívánja feltárni. Megvizsgálva, hogy az eddigiekben taglalt problémakörök felmerülnek-e hazánkban, és ha igen, milyen tartalommal. Ezért elsőként a kezdetleges platform munkavégzések gyakorlati megjelenése kerül bemutatásra. Ezt követően az egyes „direkt", közvetlen reakciókat elemzem: kormányzati, szakszervezeti, tudományos oldalról, valamint az ún. „önszerveződések" működésén keresztül. Zárásként pedig a magyar jogrendszer által – jelenleg – biztosított munkajogi keretek, működési lehetőségek elemzése olvasható, vagyis, hogy az egyes foglalkoztatási formák milyen előnyökkel és hátrányokkal jár(ná)nak egy applikáción keresztül dolgozó személynek, illetve magának a platformnak.

Mindehhez elsőként szükséges röviden kitekinteni arra az összképre, ami a fent leírtak vonatkozásában a magyar munkajogi rendszert, munkaerőpiacot jellemzi. Az első és legalapvetőbb akadály (illetve sajátosság) az újszerű munkavégzések elterjedésének tekintetében, hogy a jelenleg rendelkezésre álló atipikus munkaviszonyok[520] sincsenek igazán nagyszámban elterjedve, alkalmazva.[521] Az Mt. „hemzseg" a rugalmas foglalkoztatási

520 Mt. XV. fejezet.

521 2018-as adatok alapján például a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 3,8% a foglalkoztatottakhoz képest. https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart (2020. 05. 27.). Míg a határozott idejű munkaviszonyok aránya pedig 7,3% a munkaviszonyban dolgozók közül.

lehetőségektől,[522] mégis a gyakorlatban nem igen használják azokat a felek. Így tehát kevésbé meglepő, ha az atipikus munkaviszonyoknál is „atipikusabb" foglalkoztatási formák (gondolva itt az applikáció alapú munkavégzésre, vagy a crowdwork-re) nem terjednek el,[523] hiszen a hazai környezet közel sincs erre berendezkedve és idegenkedve tekinthet az ilyen foglalkoztatási formákra.

Emellett a szigorú bináris munkajogi rendszernek köszönhetően (amiből csak egy fél pillanatig tartott a kitekintés az „új" Mt. megalkotásakor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy ideájára) nehezen elképzelhető egyrészt egy harmadik foglalkoztatotti kategória megalkotása. Másrészt pedig azt kell figyelembe venni, hogy Magyarországon a minősítési kérdés (munkavállaló, vagy nem munkavállaló) pusztán a munkaviszony színlelésével kapcsolatban merült fel, a platform munka vonatkozásában ez a dilemma (még) nem alakult ki. Ugyanis inkább egy adózási kérdés született meg, mintsem munkajogi.[524] Ez annak is köszönhető, hogy még mindig a feketefoglalkoztatás a mérvadó probléma. Vagyis az, hogy egy dolgozót egyáltalán bejelentenek-e mint foglalkoztatottat bármilyen formában.[525]

---

https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart (2020. 12. 18.)

522 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."

523 2019-es korrigált becslés alapján Magyarországon a felnőtt népesség 6,7%-a dolgozott már valaha platform munka keretében. Lásd bővebben: Pesole, Annarosa – Fernández-Macías, Enrique – Urzí Brancati, Cesira – Gómez-Herrera, Estrella: How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work. European Commission, Seville, 2019, JRC117168. (9.)

524 Erről lásd bővebben a következő alfejezetben az „Uber sztorit".

525 Egyes becslések szerint a foglalkoztatottak 10-15%-a eshet ebbe a körbe. Albert Fruzsina – Gál Róbert Iván: ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard

Ugyanide szorosan kapcsolódik az a tény is, hogy a platformok működésének a hazai környezet nem felétlenül nyújt megfelelő táptalajt. A tradicionális versenytársak (akik az eddigiekben a piacon voltak, mondhatni egyeduralkodóként) erős lobbi tevékenységgel ellenzik az online platformok, „munkaközvetítők" működését, tehát tulajdonképpen a tradicionális szolgáltatóiparnak való megfelelés az elsődleges kényszer.[526]

A platform munkások klasszifikációja mellett a tanulmány másik nagy témaköre a kollektív jogokkal, akciókkal kapcsolatos. Hasonló gondolatmenet mentén – mint a fentiekben – megállapítható, hogy amíg a hagyományos munkaügyi kapcsolatok rendszere nem működik aktívan, hatékonyan, eredményesen,[527] addig tulajdonképpen nem is elvárható, hogy hazánkban lényeges problémaként tűnjön fel a bizonytalan foglalkoztatási keretek között dolgozók szervezkedésének, kollektív alkujának a kérdése.[528]

---

contracts Hungary 2017. EU, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 18.

526 Meszmann T. Tibor: Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE), National Report Hungary. CELSI Research Report No. 27. December 2018. 11. (továbbiakban: IRSDACE – Hungarian Report)

527 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*. UK, Wolters Kluwer, 2019. (259.) Kun Attila: Az új munka törvénykönyve. In: Jakab András – Gajduschek György: *A magyar jogrendszer állapota*. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézet, 2016.

528 A hazai munkaügyi kapcsolatok működésének rendszeréről lásd bővebben: Kun Attila: Hungary. In: Liukkunen, Ulla (eds.): *Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective*. Springer, 2019. (333-356.) 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.) Szabó Imre Szilárd: A szakszervezetek jogállása a

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. Ezek után lássuk, hogy ilyen és ehhez hasonló táptalajon milyen fejlemények alakulhatnak Magyarországon a digitalizáció vonatkozásában.

3.2 Kezdetleges történések

Magyarországon egyelőre nem sok olyan kifejezetten „munkát közvetítő" platform[529] működik, ami a nemzetközi analógiák mentén is megalapozta volna, megalapozná a sokat ismételt munkajogi kérdések felmerülését. Az alábbiakban kettő platform működéséről esik szó. Az első az Uber, hiszen a vállalat az egyik legismertebb platform ebben a problémakörben, valamint a szolgáltató működése egy mércének („állatorvosi lónak") is tekinthető a platform munka „fejlettségének" tekintetében. A másik szolgáltató pedig a ClickforWork,[530] ami talán tekinthető magyar kuriózumnak azért, mert a diákoknak való munkalehetőség felkínálásával az iskolaszövetkezetek „versenytársaivá" kívánnak válni.

3.2.1 A magyar Uber sztori

Az Uber 2014 novemberi, Magyarországra történő bevonulását követően számos vélemény jelent meg a szolgáltatás létének jogszerűsége, avagy jogszerűtlensége mellett. Az applikáció elérhetővé válása szinte azonnal a taxisok tiltakozását váltotta ki. Követelték, hogy az Uber sofőrök is tegyenek eleget adózási kötelezettségüknek, illetve rájuk is vonatkozzanak a taxisokat terhelő szabályok. Hiszen – a taxisok álláspontja szerint – lényegében

magyar munkajogban. Doktori Értekezés, Budapest-Pécs, 2020.

529 Bolt, https://bolt.eu/hu/; Oszkár, https://www.oszkar.com/; Miutcánk, https://miutcank.hu/hu.html; Veddbérbe, https://veddberbe.hu/; Barion, https://www.barion.com/hu/; Rukkola, https://rukkola.hu/

530 https://clickforwork.hu/

ugyanazt a szolgáltatást nyújtják, csak az adóelkerülés következtében olyan árverseny-helyzetbe hozza őket, amellyel a taxitársaságok már nem tudnak lépést tartani.[531] A kormányzat és az Uber közötti számtalan egyeztetést, valamint taxis tüntetést követően egy olyan jogszabály[532] látott napvilágot, amely tulajdonképpen ellehetetlenítette az Uber akkori formában való működését, ezzel arra késztetve a vállalkozást, hogy kivonuljon Magyarországról. A jogalkotó tehát tulajdonképpen besorolta az Ubert a személyszállítási szolgáltatást nyújtó cégek szabályozási körébe.[533] Ezzel azt kívánták kikényszeríteni, hogy „az Uber ne a taxizásra vonatkozó egyre szigorúbb szabályok és az adózási szabályok kikerüléséből szerezzen versenyelőnyt a hagyományos taxikkal és taxitársaságokkal szemben."[534]

A fenti rövid történetből is tisztán kirajzolódik, hogy a hazai diskurzus nem jutott el addig a kérdésig, hogy az Uber sofőrök munkavállalónak minősülnek, vagy sem. Az első és legfontosabb kérdés a cég megadóztatása volt. A taxi-sofőrök, illetve társaságok mintegy sértve érezték magukat, hogy a piacon megjelent egy versenytárs – aki igaz, hogy valójában nem felelt meg a hazánkban lévő szabályozásnak a személyszállítás vonatkozásában, de – kihasználva a technológia által adott újfajta lehetőségeket nagy versenyelőnyre tett szert.

---

531 Illésy Miklós – Makó Csaba – Nosratabadi, Saeed: The fiasco of Uber in Hungary. https://workplaceinnovation.eu/the-fiasco-of-uber-in-hungary/ (2020. 12. 18.)

532 2016. évi LXXV. törvény az engedély nélkül, személygépkocsival végzett személyszállító szolgáltatáshoz kapcsolódó jogkövetkezményekről. A módosító törvényjavaslat következtében ideiglenesen, legfeljebb 365 napig blokkolni lehet azokat az internetes oldalakat, amelyek jogellenesen működő taxiszolgáltatást kínálnak. Tehát a hivatkozott törvény tulajdonképpen azt kívánta meg az Ubertől (és természetesen a hasonló szolgáltatóktól), hogy a taxisokra vonatkozó összes kormányrendeleti szabályt betartsa.

533 Érdemes megjegyezni, hogy a későbbiekben az EUB is hasonlóképpen döntött az Elite Taxi v. Uber ügyben.

534 Gyulavári Tamás 2018b. (87.)

3.2.2 ClickforWork

A ClickforWork (továbbiakban: CFW) egy munkalehetőségeket megosztó, kínáló honlap, amelyen keresztül kifejezetten csak diákok vállalhatnak el feladatokat. Legtöbb esetben takarítási munkákra, bevásárlásra, otthoni kisegítő munkára, kerti munkákra van lehetőség. Egy 2019-es interjú alapján a tanulók jellemzően egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgoznak, így a platform teljesen kimarad a munkát kínáló és a munkát végző közötti jogi kapcsolatból. Azonban az ÁSZF jelenleg azt tartalmazza, hogy megbízási jogviszony jön létre a munkát adó és a munkát vállaló között. Mindenesetre megállapítható, hogy semmiféleképpen nem munkaviszony a munkavégzés jogalapja. A felek egy ún. „feladat szerződést" kötnek egymással[535] és a honlap ÁSZF-jében is le van fektetve, hogy a CFW csupán közvetítő szolgáltatást nyújt, azaz összekapcsolja a feleket.[536] A cég elmondása szerint a diákok sok esetben azért részesítik előnyben a CFW-öt, – például az iskolaszövetkezeti munkavégzéshez képest – mert nem szükséges minimum heti óraszámot (például 20-25 órát) ledolgozni, hanem teljesen szabadon, egy-egy alkalommal is elvállalhatnak munkát. Emellett azt is kiemelték, hogy az iskolaszövetkezeti díjazáshoz képest általában magasabb bérben részesülnek.

2019-es adatok alapján a platformon körülbelül ezer regisztrált diák volt és ötszáz munkát kínáló. Az elvégzendő feladatokat kitűzők egyrészt jogi személyek, másrészt pedig természetes személyek is. A platform céljai között szerepel, hogy megpróbálják legalizálni, intézményesített keretek közé szorítani az ilyen új típusú, új munkaszervezésben működő munkákat, hiszen számos felületen (például közösségi média) is hirdetnek/ajánlanak fel hasonló módon munkákat.

---

535 „Oldalunkon a két fél között a megrendelés során feladatszerződés jön létre. Ezt az egyes felek saját igényeik szerint módosíthatják, erre a paltfromon letölthető formanyomtatvány rendelkezésre áll." https://clickforwork.hu/faq

536 „A Feladatszerződés a Felhasználók között mindenkor megbízási jogviszony létrehozatalára irányul, a Szolgáltató közvetítői tevékenysége munkaviszonyok létrehozatalára nem terjed ki. Amennyiben a Szolgáltató számára bármely Eseti Feladatról nyilvánvalóvá válik, hogy az munkaviszony létrehozatalát célozza, úgy a Feladat azonnali hatállyal törlésre kerül." ClickforWork ÁSZF, 5.1 pont.

3.2.3 ROKSH[537]

A ROKSH egy olyan információs társadalmi szolgáltatásként működtetett felület,[538] amely „i) lehetővé teszi az üzleti felhasználók számára áruk és szolgáltatások fogyasztóknak való kínálását azzal a céllal, hogy előmozdítsa az üzleti felhasználók és a fogyasztók közötti közvetlen ügyletek kezdeményezését, tekintet nélkül arra, hogy az ügyletekre végül hol kerül sor (ii) lehetővé teszi a Felhasználók számára, hogy a Termékekre vonatkozó Rendeléseket adjanak le a Partner felé, és Adásvételi Szerződéseket kössenek, valamint igénybe vegyék a Személyes Bevásárló vagy a Partner vagy a ROKSH csomagösszeállítási és / vagy kiszállítási szolgáltatását."[539] Tehát itt nem csupán futár tevékenységről van szó, mint egyes kiszállító platformoknál (például Foodpanda), hanem a bevásárlási tevékenységet és a megrendelővel való egyeztetést is a dolgozó végzi.

A platform a szokásos, bevett fordulatokkal csábítja a dolgozókat munkavégzésre: „Rugalmas munkaidő és beosztás.", „Dolgozz ott és akkor, amikor csak szeretnél.", „A beosztásod mindig magadnak készítheted el." Emellett pedig garantált óradíjat (2000-2500 forint / óra) is kilátásba helyez a felület, mint vállalkozói díjat.[540] Valamint a személyes bevásárló, azaz a platform munkás borravalóra is jogosult lehet, ha a felhasználó úgy dönt, hogy kíván ilyet fizetni.[541] A munka elkezdéséhez a weboldal szerint csak okostelefonra, autóra és egyéni vállalkozói engedélyre van szükség. A dolgozók feladatainak rövid és pontszerű meghatározása (megrendelés, vásárlás, kommunikáció, kiszállítás) erősen emlékeztet egy munkajogviszony esetében fennálló munkaköri feladat-meghatározáshoz. A platform

537 Korábban Smartkosár néven indult vállalkozás, ami időközben alakult át és váltott profilt. Fekete, Emese: Látták, hogy összeomlott az online nagybevásárlás, ezért öt nap alatt profilt váltottak, és megoldották. https://forbes.hu/uzlet/lattak-hogy-osszeomlott-az-online-nagybevasarlas-ezert-ot-nap-alatt-profilt-valtottak-es-megoldottak/ (2021. 12. 10.)

538 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1150 rendelete (2019. június 20.) az online közvetítő szolgáltatások üzleti felhasználói tekintetében alkalmazandó tisztességes és átlátható feltételek előmozdításáról.

539 ROKSH ÁSZF, 3. https://www.bevasarlas.roksh.com/aszf

540 Ennek a részletes feltételei sajnos nem ismertek.

541 ROKSH ÁSZF, 16.

és a személyes bevásárló közötti jogviszony nincs definiálva az ÁSZF-ben, pusztán annyi, hogy közöttük szerződéses kapcsolat áll fent.

3.3 Kezdetleges válaszok

Hazánkban a 2010-es évek közepétől a digitalizáció és technológiai fejlődés hatására kezdetleges reakciók jelentek meg számos érdekelt fél (stakeholder) oldaláról. Általánosságban elmondható, hogy ezek a lépések inkább tájékoztató, figyelemfelhívó, célkitűzéseket megfogalmazó stb. jellegű akciók. Tehát konkrét cselekvés, szabályozásban, illetve a való életben is testet öltő következmény kevés esetben tapasztalható. Valamint az is megállapítható, hogy ezen lépések kis része foglalkozik szigorú értelemben véve munkajogi kérdésekkel és – egy-két kivétellel – egyik sem igazán tér ki a platform munkavégzés problematikájára. Az alábbi alfejezetben külön-külön bemutatásra és elemzésre kerülnek az egyes főbb, releváns érdekelt felek – kormányzat, dolgozói érdekképviselet, tudományos élet és „önszerveződő csoportok" – programjai.

3.3.1 Kormányzati kezdeményezések

Magyarország Kormánya 2015 végén indította el a Digitális Jólét Programot (továbbiakban: DJP),[542] amelynek legfontosabb célja a polgárok és a vállalkozások felkészítése a digitális forradalom által megjelenő újfajta élethelyzetekre. A Program érinti az egész digitális ökoszisztéma rendszerét. 2017 nyarán pedig – szakmai és társadalmi egyeztetést követően – létrejött a Digitális Jólét Program 2.0. A DJP számos területet[543] és stratégiát[544] foglal magába, ezek közül a jelen témában relevánsakat emelem ki.

542 https://digitalisjoletprogram.hu/hu/rolunk (2020. 12. 18.)

543 Digitális hozzáférés, digitális hálózatok, digitális tudás, digitális állam, digitális gazdaság.

544 DOS - Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája, DSS - Magyarország Digitális Startup Stratégiája, DES - Magyarország Digitális Exportfejlesztési Stratégiája, DGYS - Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiája, DJP2.0 - Stratégiai tanulmány, KDS - Közgyűjteményi Digitalizálási Stratégia.

A) A DJP stratégiái közül a *Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája*[545] kapcsolódik – részben – a vizsgált kérdéskörhöz. Ennek végrehajtása jelenleg is zajlik és a legfőbb célkitűzése a megfogalmazás szerint, hogy „senki ne hagyja el az oktatás és a képzés rendszerét a megfelelő digitális kompetenciák nélkül". A Stratégia egyrészt technikai feltételeket kíván biztosítani (szélessávú internet, WIFI elérés, tantermek felszereltsége stb.), másrészt pedig digitális készségekkel kívánja felruházni a tanulókat már a köznevelés keretein belül. Belátható, hogy a felnövekvő nemzedék ilyen irányú képzése és oktatása fontos, hiszen – ahogy a későbbiekben is látszani fog – ezzel nyílik lehetőség a munkaerőpiaci igények hosszú távú kezelésére. Azonban érdemes azon kritikai megjegyzéseket is lefektetni, miszerint a technikai felszerelések biztosítása és a digitális kompetenciák fejlesztése nem elsődleges megoldása a jelenlegi oktatási problémáknak.

B) A digitális gazdaság területéről elsőként a *Digitális Munkaerő Program*[546] említendő. Ennek fő feladata, hogy a technológiai fejlődés által kialakult szakmai- és munkaerő-piaci igényeket kezelje, és biztosítsa a magas szintű digitális tudással rendelkező szakemberek számának növekedését, különös tekintettel a hazai kisvállalkozások digitális munkaerő igényére. Az érintett munkakörök: az IT megoldást is használó munka, az IT szakértelmet igénylő munka és az IT mérnöki tudást igénylő munka. Tevékenységi köre lefedi a mérést, monitoringot és előrejelzést; a digitális kompetencia-fejlesztést és referenciakeretet; az ösztönző rendszereket és a képzési programokat. Érdemes itt röviden megemlíteni „A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozását"[547] szolgáló javaslatcsomagot. Ebben említésre kerül az egyéni képzési számla[548]

545 https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/dos-magyarorszag-digitalis-oktatasi-strategiaja (2020. 12. 18.)

546 https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/dmp-digitalis-munkaero-program (2020. 12. 18.)

547 http://digitalisjoletprogram.hu/api/v1/companies/15/files/123555/download (2020. 12. 18.)

548 lásd bővebben: Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (Lifelong Learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*. Budapest, Patrocinium, 2017.

létrehozásának gondolata, valamint a munka- és kompetenciakártya[549] rendszerének kialakítása.

C) Az *Ipar 4.0 Nemzeti Technológiai Platform*[550] is a digitális gazdaság területéhez tartozik. Ez a platform 2016 májusában a Nemzetgazdasági Minisztérium és az MTA Számítástechnikai és Automatizálási Kutatóintézet szervezésében mintegy negyven, hazai telephellyel rendelkező vállalkozás, kutatóintézet, szervezet és oktatási intézmény részvételével alakult meg.[551] Kiemelt feladatai között szerepel többek között az Ipar 4.0 paradigma stratégiai fontosságának felismertetése és terjesztése elsősorban a KKV körben, a digitalizációs technológiák terjesztése, és az ezekhez kapcsolódó képességek fejlesztése, valamint a szakértői tevékenységek is. Ez utóbbi eredményeként született egy felmérés[552] 2017-ben, melynek szakmai céljai között szerepelt a (gyártó)ipar és a stratégiai gazdaságirányítás igényeinek és elvárásainak felmérése, az Ipar 4.0 ismertségének, elfogadottságának és bevezetésének jelenlegi helyzetének feltárása, valamint az Ipar 4.0 specifikus K+F és Innovációs potenciál és a növekedési potenciál feltérképezése.

D) Utolsó pontként szükséges utalni még az Igazságügyi Minisztérium által létrehozott *Digitális Szabadság Munkacsoportra* is.[553] A tanulmány írásakor a szervezet működési köréről, pontos tevékenységéről még nem lehet sokat tudni, hiszen 2020. március elejével alakult meg a Munkacsoport. Így csak a fő célkitűzések mutathatók be, vagyis az, hogy a transznacionális technológiai cégek működésének átláthatóvá tételét tűzte ki célul. „A Munkacsoport az állami szervek tapasztalataira építkezve témakörönként megvizsgálja az online/digitális tér szerteágazó kihívásait és szabályozását

549 Udvardi-Lakos Endre: A kompetencia-kártya, avagy paradigmaváltás a gyakorlatban. 2005. https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzesi_dokumentumok/Szakkepzesi_kutatasok/A_kompetencia_kartya_avagy_paradigmavaltas_a_gyakorlatban.pdf (2020. 12. 18.)

550 https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/ipar-40 (2020. 12. 18.)

551 Jelenleg az Innovációs és Technológiai Minisztérium támogatásával működik, szövetségi formában.

552 https://www.i40platform.hu/sites/default/files/2018-10/Flyer_v9.0_0.pdf (2020. 12. 18.)

553 https://digitalisszabadsag.kormany.hu/

annak érdekében, hogy az átláthatóság fegyverével vívjuk ki személyes szabadságunk lehetőségét a digitális térben." A Fehér Könyv[554] megfogalmazza a véleménynyilvánítás szabadságát és a magánszféra védelmét, az adatvédelem és médiaszabályozás problémakörét, az egyes digitális szolgáltatások nyújtásából származó bevételek után fizetendő digitális szolgáltatási adó bevezetésének vizsgálatát. Emellett felvetődik még a szerzői jog védelme, a büntetőjogi vonatkozás, a gyermekvédelem és a nemzeti szuverenitást érintő kérdések. Viszont érdekes módon a munkavégzéssel, munkajoggal kapcsolatos bármilyen irányú felvetés, probléma-felismerés teljesen kimaradt a Munkacsoport látóköréből, pedig nem elhanyagolható kérdésekről van szó.

3.3.2 Szakszervezetek

A hazai szakszervezetek nem foglalkoznak kiemelten a platform munkavégzéssel. Ennek egyik oka, hogy hazánkban nem jellemző ez a foglalkoztatási forma, így – olybá tűnik, hogy egyelőre látványosan – a fókuszpontjukon kívül esik a kérdés. Illetve – ahogy sok más európai államban is – bizonyára vonakodnának a „klasszikus" munkavállalói kategórián kívül más személyi kört is védeni (pl. kapacitás-hiány okán, protekcionista / szervezeti önérdekből, információs deficit okán stb.) A magyar szakszervezetek a technológiai fejlődéssel, digitalizációval egyelőre sokkal inkább, mint munkaerőpiaci, képzési kérdéssel foglalkoznak. A megszervezett konferenciák,[555] szakmai ülések ezen kérdések köré csoportosulva azt kí-

554 https://digitalisszabadsag.kormany.hu/download/d/ec/82000/DSZM_Feh%C3%A9r_K%C3%B6nyv_200121_.pdf

555 Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Friedrich Ebert Stiftung által 2016. november 22-én rendezett „A munka jövője" c. konferencia. http://szakszervezet.net/images/kepek/2017/11_november/A_munka-jovoje_konferencia-Program-20161122.pdf (2020. 12. 18.). EZA és Munkástanácsok Országos Szövetsége által 2017. május 4-5-én rendezett „A munka digitalizációja és robotizációja – A szakszervezetek új kihívásai" c. konferencia. https://munkastanacsok.hu/a-munka-digitalizacioja-es-robotizacioja-a-szakszervezetek-uj-kihivasai/ (2020. 12. 18.) Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Friedrich Ebert Stiftung által 2018. november 26-án rendezett "A munka világának jövője - kihívások a termelőiparban

ványák megvitatni, hogy milyen körben és mennyiségben lehet számolni a munkahelyek megszűnésével, milyen eszközökkel lehetne a felszabaduló munkaerőt az új munkakörökbe helyezni stb.

3.3.3 Kutatások

Következőként érdemes megemlíteni és röviden összegezni a jelenleg folyamatban lévő, vagy a már befejezett hazai vonatkozású kutatásokat, amelyek a digitalizáció és munka(jog) összefüggéseit vizsgálják. Elöljáróban érdemes leszögezni, hogy az elmúlt két-három évben vette kezdetét az átfogó kutatások megalkotása ebben a témakörben. Üdvözölendő, hogy a magyar szakemberek is foglalkoznak a problémakörrel, annak ellenére, hogy nemzetközi összehasonlításban egyelőre kevés érdemlegeset, tárgyszerűt, előremutatót lehet mondani hazánk helyzetéről. Az általam vizsgált és ismert projektek mindegyike európai uniós finanszírozásból valósul meg, olyan kutatási keretben, ahol több tagállam gyakorlata, illetve szabályozása kerül összehasonlításra az adott kérdéskörben. Közös vonás még a projektekben, hogy Magyarország a közép-kelet európai térségben jellemző munkaügyi kapcsolati rendszerrel, szabályozással fémjelzett országként vesz részt. Mindegyik kutatásban valamilyen formában kiemelt figyelmet kap a munkaügyi kapcsolatok rendszere, illetve annak vizsgálata. Így megállapítható, hogy a digitális gazdaság, -munkavégzés egyik legfontosabb területe (lenne) a munkaerőpiac szereplőinek kommunikációja, annak csatornája és a hozzá kapcsolódó érdekegyeztetés és szabályozás.

A munkaerőpiac hagyományos szereplőinek (például szakszervezetek, munkáltatói szervezetek, tagállamok, stb.) a platform gazdasággal kapcsolatos tapasztalatait vizsgálta egy 2018-ban záródott projekt (Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy, a továbbiakban: IRSDACE).[556] Kiemelt feladatai között volt a munkaügyi kapcsolatok fő szereplői között lévő tárgybani diskurzus megismerése, a dolgozók tapasztalatainak feltárása, az országos tapasztalatok összehason-

- szakszervezeti válaszok" c. konferencia. https://vasasok.hu/index.php/HU/sliders/1037-a-munka-vilaganak-jovoje-konferencia (2020. 12. 18.)

556 Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE), https://celsi.sk/en/projects/detail/27/ (2020. 12. 18.)

lítása és EU-s szintű válaszok keresése három ágazatra tekintettel (helyi taxis közlekedés, szálláshely-szolgáltatás és mikro szolgáltatások). A magyar ország-jelentés[557] eredményei közül érdemes kiemelni azt a megállapítást, miszerint a helyi lakosság állandó árérzékenysége olyan árcsökkentő vagy plusz jövedelmi forrásokat biztosító platformoknak alkotott piacot, mint az AirBnB vagy az Uber. Ezzel párhuzamosan a reáljövedelmek esése például a közszférában foglalkoztatottakat is arra kényszerítette, hogy mikroszolgáltatás-szerű háztartási munkákat vállaljanak el. Emellett a jelentés hangsúlyozza, hogy a technológiai fejlődés nagymértékben befolyásolta a klasszikus ágazatok fejlődését. Ez annak köszönhető, hogy a hagyományos szolgáltatók is elismerik a tényt, hogy lépést kell tartaniuk a technológia haladásával, hiszen így tudják – ha nem is teljesen, de valamilyen szinten – felvenni a versenyt az újszerű szolgáltatókkal. Mint ahogy a platform gazdaság egészében, úgy hazánkban is elmondható, hogy a munkaügyi kapcsolatok fejlődését számos tényező akadályozza, ilyen például a dolgozók és munkáltatók atomizált jellege. A kutatás végső következtetésként kiemeli, hogy a platform gazdaságban a hagyományos önszerveződés a szakszervezetek által szinte kizárt.[558]

Az új típusú munkavégzési formák és kihívásainak a munkaügyi kapcsolatokban való megjelenésével foglalkozó szintén európai uniós kutatási projekt (NEWEFIN)[559] három dimenzión keresztül célozza meghatározni, hogy a társadalmi párbeszéd és a szabályozási rendszerek hogyan kezelik a munkajogra és a szociális biztonsági rendszerekre gyakorolt változásokat (akárcsak a munkaerőpiac rugalmassá válása és az atipikus munkavégzési formák elterjedése). A projekt velejét adja, hogy előre meghatározott kutatási kérdések mentén,[560] illetve interjúkkal kívánja feltárni a felvetett

557 IRSDACE – Hungarian Report 2018.

558 Meszmann T. Tibor: Munkaügyi kapcsolatok a magyarországi platform gazdaságban. IRSDACE – Hungarian Report (2018) magyarnyelvű összefoglalója. (6.) https://celsi.sk/media/datasource/CELSI_HU_policy_brief_HUF.pdf (2020. 12. 18.)

559 New Employment Forms and Challenges to Industrial Relations – Reference: VS/2018/0046 Improving expertise in the field of industrial relations, https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/newefin/newefin-project.html (2020. 12. 18.)

560 Például: Milyen következményei vannak a munkaerőpiaci változásoknak

problémákat. A kilenc országos jelentésből elkészülő összehasonlító elemzés[561] ígéretes, hiszen az európai uniós dimenzió mentén az intézmények lehetséges reakcióival is foglalkozik. E körben többek között kiemeli a zárójelentés a munkavállaló fogalmának tisztázását EU-s szinten.

Folyamatban lévő kutatásként említendő a Crowdwork projekt,[562] amelynek központi eleme a tradicionális szakszervezeti működés és az önszerveződések működésének, akcióinak és a platform-, illetve crowdwork munka területén folytatott gyakorlatának az összehasonlítása négy ország vonatkozásában. A kutatás főbb megállapításai közül kiemelhető, hogy a hazai munkaügyi kapcsolatok nehézkes működése miatt a platform munkások is hátrányos helyzetben vannak a szervezkedés tekintetében.[563] A magyar kutatók az országjelentésben azt is leszögezik, hogy hazánkban a munkahelyi konfliktusok megoldásának mindig is az egyéni alku volt a szintje, mintsem a kollektív érdekképviselet.[564] Így tehát Magyarországon a platform munkások kollektív szervezkedésének a munkaügyi kapcsolatok poszt-szocialista maradványai is gátat képez(né)nek.

Végezetül pedig szükséges még szót ejteni az „Intelligensebb munkaügyi kapcsolatok a munka világában megjelenő új technológiai változások kezelésére" c. kutatásról (I-REL).[565] A projekt fő célja, hogy elemezze, értékelje

---

és az új foglakoztatási formáknak a dolgozók védelme szempontjából? Milyen szerepe van/volt a társadalmi párbeszédnek a szabályozási környezet kialakításában? A kollektív szerződések rendszere hogyan alkalmazkodott a rugalmasabb/dinamikusabb munkaerőpiachoz és a munkaügyi kapcsolatok változásaihoz? Stb.

561 NEWEFIN Project: Final report: overview and comparatives. Amszterdam, 2020. augusztus. https://aias-hsi.uva.nl/binaries/content/assets/subsites/hugo-sinzheimer-institute/newefin/newefin-final-report-29-july-2020.pdf (2020. 12. 18.)

562 Crowdwork – finding new strategies to organise in Europe. https://crowdwork.eu/objectives/ (2020. 12. 18.)

563 Makó Csaba – Illéssy Miklós – Bácsi Katalin: Platform work in Hungary: Residual Form of Employment and Lack of Social Dialogue. First National Report (preliminary desk research results), October 2019. (40.) https://drive.google.com/file/d/1iIGn48IkNbljdBm7MECM-PJZK8IuB-Gq/view (2020. 12. 18.)

564 Makó Csaba – Illéssy Miklós – Bácsi Katalin 2019.

565 i-Rel. Smarter industrial relations to address new technological challenges

és összehasonlítsa a szociális partnerek tevékenységének a hatékonyságát reagálva azokra a kockázatokra, amelyek a vállalatok technológiai átalakításának a következményeként fenyegetik a munkavégzési körülmények minőségét. Ehhez szükséges a technológiai transzformáció által előidézett változások mély megértése, mégpedig három jellegzetes pont mentén: a munkahelyek megszervezése, a vezetői döntések mögött meghúzódó indokok és azok a jogi kategóriák, amelyek a foglalkoztatás egyes eseteit formális, jogi sémává alakítják át. A kutatás a digitális átalakulás három esetkörét fogja át, amelyek eltérő hatással vannak a munkavégzésre és a munkaügyi kapcsolatokra (Ipar 4.0, Smart Work, Platform Work).

3.3.4 „Önszerveződések"

A fentiekben kifejtett direkt, közvetlen, úgymond „irányított" („felülről jövő") beavatkozások mellett megfigyelhető egy folyamat, amely – álláspontom szerint a leginkább figyelemreméltó és – mintegy ösztönszerűen, lehetőségeket keresve, szinte a sötétben tapogatózva fejlődik ki a digitális gazdaságban résztvevő felek tevékenységeként (leginkább spontán módon, „alulról szerveződve"). Ahogy az korábban is kifejtésre került a platform munkások kollektív szervezkedésének kérdésénél,[566] az alulról jövő igények mindig megvalósulási lehetőségeket hoznak magukkal. Habár egyelőre igen lassan és kis lépésekben, de így alakul(t) ez hazánkban is. A következőekben a magyar „önszerveződésen" alapuló – sokszor igen sajátos, újszerű, mondhatni „unortodox" – szervezetek működésének, céljainak, finanszírozásának és eredményeinek rövid értékelése olvasható,[567] törekedve a munkavégzés, munkajog szempontjából releváns irányok kidomborítására.

---

in the world of work, VS/2019/0081, https://www.fmb.unimore.it/irel-smarter-industrial-relations-to-address-new-technological-challenges-in-the-world-of-work/ (2020. 12. 18.)

566 Lásd: jelen tanulmány II. 2. fejezete

567 Elöljáróban is érdemes megemlíteni, hogy az „érdekképviseleti" funkció elvileg mindegyiknél megjelenni látszik, mégha sokszor kiforratlanul, embrionálisan is.

A) IVSZ – Szövetség a digitális gazdaságért

Az Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozók Szövetsége (továbbiakban: IVSZ) – Szövetség a Digitális Gazdaságért saját megfogalmazásuk szerint „az informatikai, távközlési és elektronikai iparágak közös platformja, a közvetlen üzleti célok felett álló ügyek, iparági és társadalmi érdekek képviselője. Iránytű, tudástár és kommunikációs szervezet az üzleti- és politikai döntéshozók támogatására és az informatikai szektor elismertségének javítására."[568] Az IVSZ a foglalkoztatás, gazdaságfejlesztés, piacbővítés, innováció területén küzd az előre meghatározott célok eléréséért. Amelyek közül e témakörben kiemelendő az egyes iparágakban meglévő munkaerőhiány (pl. informatikus) enyhítése, köznevelési, felsőoktatási és felnőttképzési programok keretében. Valamint az ágazatok digitalizációjának katalizálása, párbeszéd kialakítása és a jogszabályi akadályok ledöntése. Így az IVSZ feladatának tekinti szakpolitikai és ágazati ügyek gondozását, szakmai ügyek felvetését és azok befolyásolását, valamint az edukációt is: konferenciák szervezése és a tagság részére direkt előnyök biztosítása (kedvezmények, mentoring).

A szervezet az Információtechnológia, Kommunikáció Párbeszéd Bizottság munkáltatói oldalán is megjelenik. Azonban az IVSZ elmondása alapján,[569] sajnálatos módon a munkavállalói oldallal nem sok egységes pont akad az egyeztetés tekintetében, hiszen az egyesület IKT munkáltatókat képviselve teljesen más irányba halad(na), mint például a Bizottságban lévő Vasas Szakszervezet, ami a munkavállalók teljesen más körét képviseli (gép- és járműipar, elektronika, kohászat).

A Szövetség önálló jogi személyiséggel rendelkező szervezet, amely jelenleg közel négyszáz taggal rendelkezik.[570] Taggá válhat minden olyan Magyarországon bejegyzett/nyilvántartásba vett vállalat, gazdasági társaság, egyéni vállalkozó, amely a Szövetség Alapszabályát, egyéb Szabályzatait, Etikai Kódexét, valamint a Szövetség határozatait magára nézve kötelezőnek elismeri, és az éves tagdíjat megfizeti.[571] Az IVSZ tagja éves tagdíj

568 https://ivsz.hu/ivsz-rol/mi-az-ivsz/ (2020. 12. 18.)

569 Saját készítésű interjú alapján Süveges Tamással az IVSZ pénzügyi és projekt igazgatójával, 2020. 03. 12.

570 https://ivsz.hu/az-ivsz-tagjai/

571 Alapszabály 6.§ (2) bekezdés, https://ivsz.hu/wp-content/uploads/2019/11/ivsz-alapszabaly-2019-08-29.pdf (2020. 12. 18.)

befizetésére köteles, amely az előző lezárt év iparűzési adó alap 0,12%-a (minimális tagdíj összege 38.000 Ft/év, a maximális tagdíj összege 900.000 Ft/év). A tagsághoz kapcsolódó előnyként megjelenik az érdekképviseleti tevékenység, valamint bekapcsolódási lehetőség a hazai digitális gazdaság tevékenységébe, valamint az országos lefedettségnek köszönhetően a kapcsolati haló bővítése, szakmai fejlődés és piacépítés.

Az IVSZ-en belül munkacsoportok működnek, amelyek lehetővé teszik a tematikus munkát, így összpontosítva egy-egy terület speciális kérdéseire.[572] Ezen munkacsoportok közül a jelenlegi téma szempontjából a Digitális Jogi Munkacsoport bizonyult a legérdekesebbnek, hiszen célkitűzése a magyar jogszabályok digitális akadálymentesítése, az ezzel összefüggő szabályozás alakítása, egyeztetése során az IVSZ tagvállalatok érdekképviselete. Azonban a jelenlegi adatok szerint a Munkacsoport már nem létezik.[573]

A munkacsoportok közül szükséges még kiemelni a Digitális Munkaerőpiac és Oktatás elnevezésűt. Ennek egy fontos része a Digitális Munkaerő Program, amely keretében 2018-ban készült egy kutatás, IKT Munkaerőpiaci Tünettérkép elnevezéssel.[574] Központi kérdése, hogy „Az elmúlt félévben milyen kihívásokkal találkoztak, amik a munkaerőhiánnyal vagy munkaerő minőséggel állnak kapcsolatban?". Megállapítást nyert, hogy a legfőbb „tünetcsoportnak" tekinthető, hogy nem működnek a régi eszközök sem a toborzásban, sem a megtartásban; a folyamatosan, nagymértékben növekvő bérek disztruptálják a piacot; nehéz szakértőt találni az IT határterületeken. A munkacsoport felmérés eredményeinek megfelelően alakítja az elkövetkezendő időszak akcióterveit.

572 https://ivsz.hu/munkacsoportok/

573 2020. februári adatok a PhD dolgozatom műhelyvitára készült változatából: „A honlapon található információk szerint foglalkozik a GDPR, a blockchain, a robotika és a sharing economy szabályozásával. Azonban a Szövetségtől kapott információ alapján ez a munkacsoport jelenleg nem aktív. Azonban ennek ellenére nem minősül megszűntnek, a működése nevezhető ad hoc-nak, azaz egy-egy felmerülő gyakorlati kérdéskor aktivizálódik. A Munkacsoport létrejöttét a telekommunikációs cégek szorgalmazták, ugyanis hasonló szabályozási problémákkal küzdenek és így kialakulhatott egy fórum, ahol az érdekeiket egyeztetni tudják."

574 https://ivsz.hu/wp-content/uploads/2018/07/ivsz-ikt-munkaeropiaci-tunetterkep-kutatas-2018.pdf (2020. 12. 18.)

B) Sharing Economy Szövetség[575]

A Sharing Economy Szövetség (továbbiakban: SESz) elsődleges célja a 2017-es megalakulásától kezdve, hogy elősegítse a közösségi gazdaság fejlődését Magyarországon.[576] Az Alapszabály megfogalmazása szerint „a Magyarország területén működő ún. közösségi gazdasági szolgáltatásokat nyújtó társaságok civil úton szervezett autonóm érdekközvetítő, érdekegyeztető és érdekképviseleti feladatokat ellátó társadalmi szakmai szervezete." Ezen belül kezdeményezi, koordinálja, szervezi a közösségi gazdasági üzleti modellre épülő vállalkozók egységes fellépését; tagjai összehangolt véleménye alapján állást foglal a szakmai vállalkozásokat érintő döntések és szabályozók tervezeteivel kapcsolatban; információs, egyeztető, döntés-előkészítési és döntési együttműködést alakít ki és tart fenn az állami, társadalmi és gazdálkodó szervezetekkel és érdekcsoportokkal olyan területeken, ahol a tagok érdekeinek érvényre juttatása azt indokolttá és szükségessé tesz. Az edukációs tevékenység keretében meetup-okat szerveznek, ahol a tudásmegosztás, a közösségi gazdaság népszerűsítése az elsődleges cél. Emellett elősegítik a közösségi gazdasági modell működésének szabályozását, a közösségi gazdasági üzleti modellek működéséhez igazodó adófizetési szabályok kialakítását.

Olyan Magyarországon bejegyzett szervezet (egyesület, alapítvány, egyéb jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet) lehet rendes tagja, amely közösségi gazdasági modellen alapuló szolgáltatást fejlesztett és/vagy Magyarországon működtet közösségi gazdasági modell alapján működő vállalkozást, ilyen szolgáltatást nyújt. Azonban – ellentétben az IVSZ-szel – természetes személy nem válhat taggá. A SESz tagjait tagdíjfizetési kötelezettség terheli, amelynek mértékét a Közgyűlés határozza meg. Ennek mértéke húszezer és kettőmillió forint között mozog, attól függően, hogy mennyi az adott cég nettó árbevétele. Alapvetően a tag adózás előtti eredményének az 1%-a a mérvadó.

575 Az alábbi alpont 2020. év elején készült el, a PhD dolgozat műhelyvitájára. Azonban a dolgozat végleges lezárásakor (2020. 12. 20.) a SESz. honlapja már inaktív, ezért az alábbi információk ennek figyelembevételével olvasandók.

576 Eredeti link: https://www.sharingeconomy.hu/

C) SMart[577]

A SMart[578] egy Belgiumban alakult sajátos szervezet, ami Magyarország mellett kilenc európai országban működik. Fő célkitűzése a művészeket, kreatív szakembereket segítő szervezeti háttér, támogató környezet kialakítása, amely keretében projektmenedzsment, tudásmegosztás és érdekképviseleti szolgáltatást nyújtanak.[579] Összegezve: a gyakorlatban felmerülő igényekre próbálnak meg kielégítő szolgáltatásokat nyújtani.

2020-as adatok alapján körülbelül ezerkettőszáz regisztrált taggal rendelkeznek, amelyből nagyságrendileg száz fő az aktív foglalkoztatott. A szervezeten keresztül háromféleképpen van lehetőség munkát végezni. Elsőként, ha egy dolgozó „katás", vagyis a kisadózó vállalkozók tételes adójával teljesíti az adófizetési kötelezettségét[580] – munkajogi fogalommal élve – mint önfoglalkoztató. Emellett vannak olyan személyek is, akik esetenként polgári jogi megbízási szerződés keretében dolgoznak. Harmadikként pedig lehetőség van a munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra is. Azonban erre nagyon kevés esetben kerül sor, ugyanis az ebben az ágazatban dolgozók nem részesítik előnyben a munkaviszony keretében való foglalkoztatást.[581] Jellemző, hogy egy-egy dolgozónak máshol van hagyományos munkaviszonya, és mellette végez még kiegészítő tevékenységet.

A szervezet 2020 év elején számos irányban tervezte a fejlődést és a továbblépést. Ezek közül kiemelendő egy olyan megállapodás megalkotása a dolgozókkal, ami még több szolgáltatást kíván nyújtani számukra, illetve előre meghatározott juttatásokat (például osztalék, részvételi jogok, stb.) is biztosítani akar. Valamint munkacsoportok szerinti működés bevezetése is a jövőbeli tervek között szerepel.

---

577 Az alábbi alpont 2020. év elején készült el, a PhD dolgozat műhelyvitájára. Azonban a dolgozat végleges lezárásakor (2020. 12. 20.) a Smart hazai honlapja már inaktív, ezért az alábbi információk ennek figyelembevételével olvasandók.

578 http://smartbe.be/en/

579 Az egyes működési feltételekről lásd: II. 2.3.1 fejezet

580 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról

581 Saját készítésű interjú alapján, Daria Belinskaya-val a SMart hazai vezetőjével, 2020. 02. 26-án.

D) Freelancer Blog

A Freelancer Blog egy olyan – munkajogi forma nélküli – közösségnek tekinthető, amely az önálló vállalkozók esetében hiányzó kollegialitás és csapathoz való tartozás élményét adja meg. Emellett szöveges, videós és podcast-anyagokat állítanak elő azokban a témákban, amelyek az ilyen munkavégzői csoport számára fontosak, illetve szakmai és közösségi rendezvénysorozatokat rendeznek, amelyeken jól lehet tanulni, ismeretségeket kötni, ötleteket gyűjteni.[582] A tagság havi (ötezer forint), illetve éves (ötvenezer forint) befizetésen alapul. Rendszeres időközönként találkozókat szerveznek (Tuesday Talks, a meghívott vendégekkel körbejárnak egy-egy témát vagy trendet; Freelancer Fridays, kötetlen, szabad programok), amelyek célja a tudásmegosztás, aktív kapcsolatok teremtése, networking stb.

Részkonklúzióként elmondható a fent felsorakoztatott első két szervezetről (IVSZ, SESz), hogy a munkaügyi kapcsolatok (és munkajog) hagyományos referencia-fogalmait használva, a munkáltatói érdekképviseletnek feleltethetők meg leginkább, a digitalizáció által életre keltett újfajta kihívásokra való sajátos reagálásként. Hiszen foglalkoztatókként ezen a területen – az önkéntesség és koalíciós szabadság alapján – összefogva saját érdekkörükben eljárva kívánják előmozdítani tevékenységüket. Míg ezzel szemben az utóbb bemutatott kettő szervezet (SMart, FreelancerBlog) a „munkavállalói" érdekképviselethez hasonlítható. Igaz, hogy ténylegesen nem „klasszikus" munkavállalókat tömörítenek,[583] azonban a céljuk megfeleltethető annak az elvárásnak, hogy – funkcionálisan – a tagok szociális helyzetét, munkafeltételeit megóvják, illetve javítsák. Habár ez a két szervezet nem kifejezetten platform munkásokat tömörít – a szó nemzetközi értelmében – mégis a hazai viszonylatban ezeket lehet olyan formációknak tekinteni, amelyek t újszerű alapokon nyugszanak és valamiféle „kollektív" hang csíráiként értékelhetők a platform gazdaság világában. Megjegyzendő észrevétel továbbá, hogy a jelenlegi információk alapján egyelőre csak a „vállalkozói" oldalon látszik a fentiekben kifejtettek szerinti célirányos szerveződés, a „dolgozói" oldalról nem igazán. Habár a vállalkozó (freelancer), mint természetes személy sokszor kvázi munkavállalói, vagy ahhoz hasonló státuszban tűnik fel.

582 https://membership.freelancerblog.hu/

583 *Vö.* az egyéb, nem tisztán munkavállalókat töbörítő szakszervezetekkel, például: Magyar Mozgóképkészítők Szakszervezete.

3.4 Munkajogi keretek, működési lehetőségek

Áttekintve a fenti folyamatokat, a gyerekcipőben járó platform munkákat, kérdésként merül fel, hogy Magyarországon hogyan tud(ná)nak működni ezek a foglalkoztatási formák. Milyen jogi lehetőségei vannak jelenleg egy ilyen jellegű – platform – cégnek munkajogi szempontból. Az alábbi fejezetben kifejtésre kerülnek a platformok működésének, illetve a platform munkások foglalkoztatásának rendelkezésre álló, potenciális munkajogi keretei, illetve azok főbb előnyeinek és hátrányainak elemzése. Emellett, hogy az Mt. 42. §-nak[584] értelmezésébe belefér(het)nek-e – legalább elvi síkon –az újszerű foglalkoztatási formák.

Elsőként azonban érdemes leszögezni, hogy – a nemzetközi példákhoz hasonlóan – a platformok hazánkban is jellemzően lefektetik az ún. „matchmaker" szerepet, vagyis, hogy pusztán összehozzák a keresletet a kínálattal. Tehát nem kívánnak beleszólni a foglalkoztatási konstrukcióba, ezért – valamint a fentiekben kifejtett sajátos hazai strukturális akadályoknak köszönhetően – sem merült fel ezidáig a klasszifikáció kérdésköre. Sőt, gyakorta eleve nem is a munkaviszony / nem munkaviszony (klasszifikációs) kérdés a tét, hanem a merő „legalitás" (a platformok eleve olyan szektorokban terjedtek el leginkább itthon, ahol amúgy is jelentős az informalitás). Mi több, a deklarált „matchmaker" szerepük miatt, illetve a legalitás „kipipálása" végett egyes platformok eleve magán-munkaközvetítőkként regisztrálnak az Flt. alapján.[585]

A magyar munkajogi jogrendszer alapján (ahogy ez a fentiekben is kifejtésre került), tulajdonképpen két tiszta formában kerülhet sor a platform munkások foglalkoztatására: vagy munkavállaló a dolgozó, vagy nem (lásd a bináris munkajogi jellemzőkről írtak). Illetve e két forma „metszéspontjában", határterületein alkalmazhatja a platform a dolgozókat atipikus munkavégzés keretében (munkaviszonyban, mint például

584 A munkaszerződés alapján a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

585 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, 6. §.

egyszerűsített foglalkoztatás,[586] behívásos munkavégzés[587]), vagy atipikus adózási módokat választva [mint vállalkozókat, például háztartási munka,[588] kisadózó vállalkozók adója,[589] (a továbbiakban: „kata")].

3.4.1 Munkajogviszony

A) Egyszerűsített foglalkoztatás

Az egyszerűsített foglalkoztatás – lásd: az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (továbbiakban: Efo.) –, mint az alkalmi munka egy formája részben megoldásként szolgálhatna a platform munkások foglalkoztatására. Ebben az esetben egyértelműen munkajogviszony jön létre a felek között, mégis jóval messzebb esve a tradicionális munkavállaló védelmi szintjétől. 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.[590] Emellett a munkáltató bejelentési kötelezettsége is egyszerű formában történik, hiszen teljesítheti elektronikus azonosítását követő elektronikus kapcsolattartás útján, vagy országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon.[591] Valamint könnyebbséget jelentenek még

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

587 Mt. 193. §

588 2010. évi XC. törvény az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról (a továbbiakban: Egptv.), illetve módosításáról, 1. § (2) bekezdés 1. pont.

589 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról.

590 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. §).

591 Efo. 11.§ (1) bekezdés

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.[592] 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 is 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.[593] Így egyrészt a kizárólag ebben a formában való foglalkozásuk kizárt, ugyanis a megélhetési forrás biztosításához minden bizonnyal egy hónapban tizenöt napnál több munkanapra van szükség. Emellett ez a jogviszony nem tekinthető folyamatosnak, ezzel a dolgozók elesnek például egyes szociális jogi ellátásoktól. Valamint mivel a fenti közteher megfizetésével nem terheli a munkavállalót nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség,[594] ezért nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak.

Az egyszerűsített foglalkoztatás talán legnagyobb „vonzerejének" (foglalkoztatói oldalról) a csökkentett minimálbér-fizetési kötelezettség tekinthető. Ugyanis erre a célra létesített munkaviszony alapján alapbérként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.[595] Az egyszerűsített foglalkoztatás 2010-es bevezetése óta folyamatos és dinamikus terjedést mutat: 2010-ben az átlagos havi foglalkoztatott 92,156 fő volt, 2015-ben 214,180-ra emelkedett a szám, míg 2018-ban már 270,676 fő volt.[596] Ez a növekvő arány arra enged következtetni, hogy sok esetben bizonyára a munkajogviszony helyett alkalmazzák ezt az atipikus foglalkoztatás formát.

592 Efo 8.§ (2) bekezdés
593 Efo. 2.§ 3. pont
594 Efo 8.§ (3) bekezdés
595 Efo. 4.§ (1a) bekezdés
596 A Pénzügyminisztérium adatai, interjúk alapján.

B) Munkavállaló

A platform munkások munkavállalóként való azonosítására természetesen lehetősége van egy platformnak. Azonban tekintve az ilyen cégek működési elveit minden bizonnyal nem fog erre sor kerülni (vagy legalábbis nagyon korlátozott mértékben).[597] Hiszen ezzel pont az a funkciója, jellege veszne el a digitális munkavégzésnek, amiért az egész létrejött: a rugalmasság. Rugalmasság a foglalkoztatói és dolgozói részről is. Ráadásul – általános törekvésként – elmondható, hogy az adók és járulékok befizetésének elkerülése érdekében nem is kívánja sok foglalkoztató a munkaviszonyt alkalmazni. Mi több, sok esetben az a tendencia is megfigyelhető, hogy a dolgozó emberek sem kívánnak munkavállalók lenni.[598]

Ebben az alfejezetben érdemes kitérni arra a kérdésre, hogy az Mt. 42. §-a szerinti munkaviszony-fogalomba[599] beletartozhat-e egyáltalán – elvi síkon – a platform munkavégzés (és hogy e definíció mennyiben „*fit for purpose*"). A hivatkozott törvényi rendelkezés kimondja, hogy „a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni." Ebből a megfogalmazásból az első fordulat (a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni) álláspontom szerint helytálló lehet egy platform munkás (applikáció alapú munkavégzés) esetében. Ugyanis onnantól kezdve, hogy a dolgozó bekapcsolja az applikációt, vagyis aktiválja a munkavégzéshez szükséges eszközt, a platform utasítása szerint kell, hogy munkát végezzen. Hiszen a platform az, aki kiosztja a feladatokat, felkínálja a választható lehetőségeket (amelyek igencsak szűkösek), ellenőrzi a munkavégzést stb. Ezzel szemben az Mt. második fordulata (a munkál-

597 Például az osztrák Foodora-nak vannak munkavállalói és önálló vállalkozói is.

598 SMart interjú alapján. A kreatív szakmában dolgozók (leginkább fiatalok) nem ismerik fel a munkaviszonyban való foglalkoztatás előnyét. Pusztán azt a negatívumot látják benne, hogy alacsonyabb összegű nettó bért kapnak, mintha „katás vállalkozóként" dolgoznának.

599 Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle*, 14. Évf., 2019/1., 2. kötet, (49-66.)

tató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni) okozhat több problémát. A (munka)bér fizetése talán egyértelműnek mutatkozik, ha egy szolgáltatásról beszélünk.[600] Viszont a cég/platform foglalkoztatási kötelezettsége nem túl nagy valószínűséggel kerülhetne megállapításra. Tekintve, hogy a magyar szabályozás törvényi szinten, imperatív jelleggel megfogalmazza, hogy mi minősül munkajogviszonynak (amitől nem lehet eltérni), nehezen lenne alkalmazható ez a szabály rugalmas módon, hogy a platform munkásokat a hatálya alatt értelmezzük.

3.4.2 Önálló vállalkozó

Az önálló vállalkozóként való foglalkoztatás akkor tekinthető jogszerűnek ebben az esetben, ha a dolgozó nem kerül függő pozícióba, „színlelt" munkajogviszony helyzetébe a platformmal szemben.[601] Az általános elvek mellett magyar vonatkozásban annyit kell megjegyezni, hogy a foglalkoztatott egyrészt dolgozhat a Ptk. szerinti megbízási szerződéssel, amikor a szükséges járulékokat és adókat a megbízó fizeti. Másrészt pedig lehetőség van még egyéni vállalkozóként a kisadózó vállalkozások tételesadójának befizetésével teljesíteni a szükséges kötelezettségeket. Azonban ez utóbbi esetkör jelentős problémaként hozza magával a színlelt foglalkoztatás kérdéskörét.[602]

Ehelyütt szükségesnek mutatkozik még a *háztartási munkát*, mint egy speciális adórendszeren kívüli adózási formát megemlíteni.[603] Azt a fog-

600 Természetesen ne feledkezzünk meg a korábbiakban megfogalmazottakról, miszerint a crowdwork esetében akár az is lehetséges, hogy a dolgozó semmilyen díjazást nem kap az elvégzett munkáért.

601 Ehelyütt nem mutatkozik szükségesnek ismételten leírni a klasszifikációs problémát. A munkavállalónak, vagy vállalkozónak való minősítés problémakörét lásd: III. 1. fejezet

602 Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1. Megemlítendő, hogy 2020. elején a Nemzeti Adó- és Vámhivatal kiemelt vizsgálati körébe vonta a „katás" adózókat a színlelt foglalkoztatások leleplezése végett. Ezzel kapcsolatban felmerült az adózási forma szabályainak szigorítása is. https://www.hrportal.hu/hr/celkeresztben-a-kata-20200205.html (2020. 12. 18.)

603 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

lalkoztatót, aki háztartási alkalmazottat vesz igénybe, nem köteles adó- és járulékfizetési kötelezettséget teljesítenie, ennek ellenére bejelentési[604] és ún. regisztrációs díj-fizetési[605] kötelezettsége létezik. Fontos szempont, hogy háztartási alkalmazott csak olyan személy lehet, aki nem vállalkozóként végzi a fent említett tevékenységeket. Tehát például a „katás" adózás és a háztartási munka ilyenformán kizárja egymást.

3.5 Részkonklúzió

Összegzésként elmondható, hogy áttekintve az eddigi magyar intézkedéseket és kezdetleges lépéseket, a hazai reakciók elsősorban a munkaerőpiaci (és nem munkajogi) szempontrendszer (például képzés/átképzés) oldaláról próbálják megragadni a digitalizációt. Ez az általam vizsgált – a munka világát érintő – kérdések egy eltérő oldalát adja. Ugyanis véleményem szerint a problémakört kétféle értelemben is meg lehet közelíteni. A technológiai fejlődés egyrészről létrehoz új típusú munkavégzési formákat, másrészről pedig új munkákat. Az első esetben (új típusú munkavégzési formák, ideértve: work on-demand via apps, crowdwork stb.)[606] lényegében hagyományos munkavégzésről van szó, csak a munka elvállalásában közvetítő eszközök, alkalmazások tekinthetők újnak, maga a munka típusa nem. Míg a második esetben (új munkák) ténylegesen olyan munkakörök jelennek meg, amelyek eddig nem voltak a piacon, leginkább az IKT iparban. Erre a kétirányú változásra kétirányú megoldás adhat választ. Az új típusú munkavégzési formák esetében elsősorban tételes szabályozási, munkajogi kérdésekről van szó (például: 1. klasszifikációs kérdés, milyen jogai lehetnek egy nem munkavállalónak, a meglévő munkajogi szabályrendszert kikre lehet alkalmazni, 2. kollektív struktúrák kiépülése, kiépítése, támogatása stb.). Ezzel ellentétben az új munkák megjelenése inkább foglalkoztatáspolitikai és oktatási, átképzési megoldásokkal kezelhető. Mint ahogyan fentebb is olvasható volt, a magyar rendszer ez

---

feltételek biztosítását szolgáló következő tevékenységek: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás."

604 Egptv. 3.§

605 Egptv. 4.§ (1) bekezdés szerint havonta ezer forint.

606 Lásd: a tanulmány III. fejezete

utóbbira fektet – szinte – kizárólagos hangsúlyt. Ami magától értetődő, hiszen az említett új típusú munkák (platform munka) még csak kezdetlegesen jelentek meg a hazai gyakorlatban. Ennek ellenére úgy gondolom, hogy nem szabad hátat fordítani ennek a kérdésnek sem, hiszen az egyes problémák – előbb vagy utóbb – Magyarországon is meg fognak jelenni.

IV. Sztenderd munkaviszonyra gyakorolt hatás

Az előző, „Platform munka" (III. fejezet) c. fejezet – talán egyes esetekben – némileg futurisztikus sorait követően ehelyütt – vagyis az utolsó nagyobb részben –, a digitalizáció tradicionális munkajogviszonyra gyakorolt egyes meghatározó, már kimutatható, dogmatikai jelentőséggel bíró hatásait tárja fel. Amint az látható volt, a platform munka mintegy „állatorvosi ló-szerűen" és tömegével vetette fel a munkajog alkalmazkodási kényszerét. Ugyanakkor ezek a rendszerszintű hatások átszűrődtek, illetve folyamatosan átszűrődnek a tradicionális munkaviszony keretei közé is, nem maradtak meg a platform munka kizárólagos jellemzőjeként. A fejezetben elemzett jogintézmények (munkaidő, munkáltatói hatalmi jogosítványok, munkaeszköz, munkaegészségügy) kiválasztásának oka, hogy ezeken a területeken jelenik meg talán legélesebben a technológiai fejlődés által generált rendszerszintű hatás. Utalva ismét a platform munka esetében jelentkező problémákra, a sztenderd munkaviszonyban is hasonlók merülnek fel, természetesen a munkaviszony lehetséges keretein belül.

A *munkaidővel* kapcsolatban elmondható, hogy a platform munka körében ilyen tulajdonképpen nem is létezik, legalábbis minden esetben a munkát végző személy osztja be azt. A munkaidő szabályozási szigora a tradicionális munkaviszonyban is „oldódik", hiszen a platform munkához hasonlóan itt is felvetül az „állandó elérhetőség" dilemmája, egyre nagyobb mértékű a munkavállaló szuverenitása, önállósága, valamint a munka- és magánélet összemosódása is ezt támasztja alá. A *munkáltató hatalmi jogosítványai* (mint az irányítás, ellenőrzés, szankcionálás) a platform munka esetében látszólag lazulnak, hiszen nem létezik „munkáltató". Azonban technikai értelemben mégis egyfajta erősödés figyelhető meg, csak éppen e funkciók elosztásával (például a fogyasztó felé), szétszórásával elsőként az ellenkezőjét láttatják a platformok. Az algoritmizált döntési mechanizmusok is megjelennek mind a platform, mind a hagyományos munkaviszonyban (előbbiben rendszerképző módon, utóbbiban egyelőre inkább szórványosan). A platform munka esetében a *munkaeszközök* szinte teljes mértékben a dolgozók tulajdonában állnak, saját maguknak kell biztosítaniuk. Azonban ez a logika is megjelenik a hagyományos munkaviszonyban, többek között az alább kifejzett BYOD szabályozással. Végezetül pedig a platform munka esetében felmerülő újszerű, tipikus *munkaegészségügyi* kockázatok

is egyre gyakrabban tűnnek fel a munkaviszonyban. A munkáltató kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása. De hogyan képes ennek a követelménynek megfelelni a munkáltató például a pszichiszociális kockázatok tekintetében?

Ahogy látható a IV. fejezet részkérdéseinek rövid felvázolásából, a munkajogviszony minősítő jegyeinek klasszikus rendszere[607] erőteljesen meginog a digitalizáció által generált problémáknak köszönhetően. A platform munka esetében jelentkező kérdések is tulajdonképpen ennek a „megingásnak" a tünetei (vesd össze: klasszifikáció problematikája). Tehát e körülmények is igazolják a digitalizációnak, a platform munkának a munkajog egészére gyakorolt hatásának önmagán túlmutató, tovagyűrűző, rendszerszintű következményeit. Emellett azért is választottam konkrétan e kérdésköröket, mert a sokrétű digitalizációs hatások köréből ezek azok a „issue"-k, amelyek esetében már felsejlik egyfajta szabályozási igény, kísérlet. A hivatkozott munkajogi jogintézményeknél érvényesülő újszerű hatások valamilyenfajta többletgaranciák[608] intézményesítését „követelik". Ez a szabályozási igény sok esetben már ténylegesen is testet ölteni látszik (ahogy alább látható lesz) az egyes témáknál (akár jogszabályi szinten, vagy a felek megállapodása formájában, vagy éppen szabályzatként megfogalmazva). A munkaidőnél az „állandó elérhetőség" keretek közé szorítására tett jelentős kísérletként értékelhető a „right to disconnect" alább bemutatandó jelensége. A munkáltatói hatalom kontextusában figyelemreméltóak az algoritmizált döntéshozatal munkajogi alkalmazásával kapcsolatban felmerült szabályozási igények. A munkaeszközök témakörében bemutatásra kerül, hogy a BYOD számos ponton munkajogi rendezés után kiált. A munkaegészségügy témájában pedig nyilvánvaló, hogy az újszerű kockázatok újszerű kockázatkezelési és felelősség-telepítési megoldások igényét vetik fel.

---

607 *Vö.* pl. 198. sz. ILO-Ajánlás a munkaviszonyról. Hazánkban, korábban (máig alkalmazva a gyakorlat által): 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv

608 A „többletgarancia" fogalma alatt azokat a biztosítékokat, munkajogi garanciákat értem, amelyek a digitalizáció következtében megerősítésre szorulnak. Hiszen a technológiai fejlődés által életre hívott változások az alapvető fogalmakat és jogintézményeket kikezdik és sok esetben „kiskaput" nyitnak egy-egy szabály kijátszására.

Ami tehát közös a jelen fejezetben vizsgált négy altémában: a platform munka (tágabban: digitalizáció) analógiája, tovagyűrűző rendszerszintű hatásai, a többletszabályozás immár egyértelműen artikulálódó és manifesztálódó igénye, illetve a munkaviszony egyes alapvető minősítő jegyeinek elemi kikezdése.

1. Munkaidő – az „állandó elérhetőség" problematikája[609]

A sokat taglalt technológiai fejlődés és digitalizáció szinte teljes mértékben képes felégetni a munka és magánélet közötti határokat, egyre nehezebbé válik „csak úgy letenni a tollat" egy munkanap végén. A munkaidőn kívüli elérhetőség/munkavégzés egyrészt adódhat a munkavállalók egyéni döntéséből, másrészt viszont lehet munkáltatói elvárás is. Jelen alfejezet a közelmúltban egyre jelentősebb munkajogi kérdéssé váló ún. „*right to disconnect*", vagyis a kikapcsol(ód)áshoz való jog kérdéseit járja körbe. Kiindulópontként alapul veszem a tradicionális értelemben vett „állandó elérhetőség" dilemmáját és az ehhez kapcsolódó gyakorlatot. Ezt követően meghatározásra kerül, hogy mit is jelent a munkavállalók kikapcsolódáshoz való joga, és annak milyen szabályozási formái alakultak ki - törvényi, illetve vállalati szintű normákban - az utóbbi időkben az egyes államokban (többek között Franciaország, Olaszország, Németország, USA), értékelve e rendszerek jellemzőit. Végül pedig az egyes kapcsolódó jogterületeken – akárcsak a munkaegészségügy – is felmerülő tendenciák körvonalazása történik.

1.1 Bevezető gondolatok az állandó elérhetőség kérdéséről (munkaidő vagy sem?)

A munkavállalók munkaidőn kívüli általános elérhetősége – akár elektronikus eszközökön keresztül, akár nem – többek között azt az elemi dilemmát hozza felszínre, hogy egyáltalán beszélhetünk-e e tekintetben a munkaidőn és pihenőidőn kívüli más kategóriáról. Ugyanis az alapvető dichotom felfogás szerint a meghatározott/beosztott munkaidőn kívül mindent pihenőidőnek lehet tekinteni, tehát egy adott időszak vagy munkaidő, vagy nem. Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve a munka-

609 Rácz Ildikó: Right to disconnect – Jog a kikapcsol(ód)áshoz. *Pro Futuro*, 8. Évf., 2018/4. szám. (50-66.)

idő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: Irányelv)[610] meghatározása értelmében „munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően; illetve pihenőidő pedig az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek".[611] Emellett az Európai Unió Bírósága több esetben azt is megállapította, hogy a munkaidőn „a pihenőidő ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást".[612] Vagyis a problémakör egyik csomópontja, hogy a munkavállalók munkaidőn kívüli „rendelkezésre állása" (nem jogi értelemben), munkával kapcsolatos „aktivitása" (például készenlét elrendelése nélkül) tekinthető-e munkaidőnek.[613] Hiszen a munkavállalónak hiába nem kell bent tartózkodnia a munkahelyén, a pihenőidejét nem töltheti az elvártnak megfelelően, mert adott esetben – nem csak rendelkezésre kell állnia, kommunikációt folytatnia – hanem munkát is kell végeznie. Ebből szinte egyértelműen következik az az alapvető kérdés, hogy valójában mit „ad" (szolgáltat) a munkavállaló a munkáltatónak a munkaviszonyban, mint kötelemben? Az elvégzett munkát, mint szolgáltatást, vagy pedig az idejét bocsájtja a munkáltató rendelkezésére? Ugyanis ennek a kérdésnek megválaszolásától függhet a munkaidő megítélése is.

Ahogy a *Fürjes – Guba* szerzőpáros is felhívta rá a figyelmet, kérdésként merülhet fel, hogy készenlétnek tekinthető-e a munkáltató azon utasítása, hogy a munkavállaló legyen elérhető munkaidőn kívül (akár telefonon, akár online formában), de nincsen konkrétan meghatározva, hogy milyen időtartamban, illetve hogy milyen típusú munkavégzésre kerülhet sor.[614]

---

610 Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: Irányelv)

611 Irányelv 2. cikk, 1-2. pontjai

612 A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, 47. pont; a C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, 48. pont; a C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, 24. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, 42. pont; a C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, 25. pont.

613 Elöljáróban megjegyzendő, hogy a jelen tanulmány nem kívánja ismertetni a munkaidőre vonatkozó széleskörű európai uniós, illetve hazai joggyakorlatot, csupán a legfontosabb elemeket és megállapításokat villantja fel a right to disconnect szabályozása kapcsán.

614 Fürjes Annamária – Guba Veronika Rita: Elektronikus eszközök használata

Ennek megválaszolására a magyar bírói gyakorlatból érdemes kiemelni a következő döntést, mely szerint a „készenlét teljesítése nem állapítható meg, ha a munkavállaló mobiltelefonján való elérhetősége csak lehetőség volt, mert a munkáltató nem fűzött ahhoz jogkövetkezményt, ha a munkavállaló nem volt elérhető. Ilyen feltételek mellett a munkavállalót a készenlétre jellemző – a munkára képes állapot megőrzésére, szükség esetén bármikor munkába állásra vonatkozó – kötelezettség nem terhelte".[615] A munkáltatónak természetesen lehetősége van a munkaidőn felüli rendelkezésre állás előírására, azonban csak a törvényben meghatározott korlátokkal. Így egyértelműen megállapítható, hogy az állandó elérhetőség igénye jogszerűtlen munkáltatói elvárás. A kérdés értékelésével kapcsolatban még jelentős figyelembe veendő szempont az, hogy a munkáltató elvárása objektíven korlátozza-e a munkavállaló azon lehetőségét, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét.[616]

A készenlét[617], illetve az ügyelet[618] minősítése a munkaidő tekintetében – a folyamatos ellentétes álláspontok megjelenése mellett[619] – egy egészen

---

a munkaviszonyban. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. (365.)

615 EBH2006.1540.

616 C-518/15. sz., Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ügyben 2018. február 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2018:82, 63. pont. Az ítélet – jelen tanulmány szempontjából – legjelentősebb megállapítása szerint „a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, »munkaidőnek« kell tekinteni".

617 Azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, „munkaidőnek" kell tekinteni. Case C 518/15. Ville de Nivelles v Rudy Matzak [2018]

618 Az ügyeletről az ún. Simap-ügyben az Európai Unió Bírósága már 2000-ben megállapította, hogy az munkaidő: Case C-303/98. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [2000]

619 A vitás pontokról lásd többek között Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve

kiforrott irányt vett már mind a hazai, mind pedig az európai uniós gyakorlat mentén. Azonban a tanulmány által taglalt kérdés annyiban tér el ezektől a jogintézményektől, hogy nem történik készenlét, vagy ügyelet elrendelése, illetve az sem tisztázott, hogy egyáltalán munkavégzésről van-e szó. Tehát, lecsupaszítatva a problémakört kijelenthető, hogy a munkáltatók „ingyen munkát" („free labour") várnak el a munkavállalóktól, amikor azt a követelést támasztják feléjük, hogy az esetleges megkeresésekre reagáljanak, vagy akár pár email-t írjanak meg a munkaidőn kívül.

1.2 Változó munkakörülmények – változó védelmi garanciák

A digitalizáció következtében változó munkavégzési körülmények az alapvető szabályozás (például egy időszak vagy munkaidő, vagy nem) értelmezésének és alkalmazásának egy tágabb, más tartalmú védelmi garanciáit igénylik. A technológiai fejlődésnek köszönhetően egyes munkakörök esetében könnyen kialakulhat az a helyzet, hogy a munkavégzés függetlenné válik helytől és időtől. A munkavállalók sok esetben egyéni igényeikhez[620] mérten tudják megszervezni a munkavégzésüket, azonban ez kéz a kézben együtt jár annak a veszélyével, hogy a fizetett munka és a magánélet közötti határ szinte teljesen megszűnik.[621] Érzékelhető módon ismételten előtérbe kerül a munkavállalók egyéni igényeinek növekvő jelentősége. Az ILO megfogalmazása szerint szükséges a dolgozók munkaidő-szuverenitását a jelenleginél kiterjesztőbb formában meghatározni.[622] Vagyis egy olyan megállapodási rendszer kialakítása szükséges a felek

munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2; Pál Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Kúria – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018. (335–365.)

620 Ismételten utalva az individualizáció növekvő szerepére.

621 Eurofound – International Labour Office: Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. 49-50.

622 ILO – Global Commission on the Future of Work (2019) 40.

között, amely nagyobb szabadságot hagy a munkavállalónak a munkaideje saját maga által történő beosztásában és meghatározásában (természetesen a munkáltató igényeinek a figyelembevételével).[623] Hiszen a maximum munkaórák számának csökkentése a kezdetektől fogva a munkajogi szabályozási kérdések egyik fontos részét képezi, azonban a technológiai változás következtében új módszereket, új utakat kell alkalmazni annak betartása érdekében.[624]

A munkaidőn kívüli elérhetőség kérdésköre a digitalizációval „új szintre lépett", így megfogalmazásra került az ún. right to disconnect, vagyis a kikapcsol(ód)ához, „szétkapcsoláshoz" való jog igénye. A tényleges munkaidőt követően történő munkavégzést (és annak lehetőségét, magától értetődését) a digitális, technológiai világ nagymértékben megkönnyítette és felerősítette. Ugyanis már nem kell nagy erőfeszítést tenni ahhoz, hogy a munkahelyi üzeneteket el tudjuk olvasni, vagy válaszolni tudjunk rájuk, hiszen már be sem kell hozzá kapcsolni a számítógépet, az utcán sétálva, utazás, vagy akár főzés közben is meg tudjuk ezt tenni. Valamint az is elmondható, hogy a munkahely sok esetben már ott található, ahova elvisszük az okos telefonunkat, laptopunkat, és ahol folytatni tudjuk a munkát a tradicionális értelembe vett munkanap után. A jelen alfejezetben taglalt jog tulajdonképpen azt kívánja biztosítani a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn kívüli idő valóban munka nélkül teljen, kifejezetten az egyes elektronikai eszközök ellenőrzésének (mint email-ek, üzenetek) felfüggesztésével.[625] Az alábbiakban a right to disconnect meghatározására, a kialakulásához vezető körülmények bemutatására kerül sor.

A munkajogviszonyban a munkahelyen munkával töltött idő elmúlása, vagyis a beosztás szerinti napi munkaidő „ledolgozása" helyett fokozatosan az elégedettségnek és valamilyen eredményeknek, személyes elégedettség érzésnek van jelentősége, tulajdonképpen a tradicionális munkaszervezés egyre inkább veszít dominanciájából. A digitalizáció bizonyos értelemben

623 *Vö.* Lőrincz György „részben kötetlen munkavégzés" gondolatával. Lőrincz György 2018.

624 Uo. 40.

625 Kun Attila: A modern technológiák hatása a munkajogra, munkaegészségügyi aspektusban. In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Technológiai kihívások az egyes jogterületeken*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. (a továbbiakban: 2018b) (150.)

erősíti a munkavállalók „ön-kizsákmányolását" („*auto-exploitation*"), ugyanis a folyamatos elérhetőség (kötelezettségének) érzete a munkáltató által meghatározott célok elérésére, vagy meghaladására ösztönözni a munkavállalókat, akár munkaidőn kívüli munkával, „készenléttel".[626] Ahogy a fentiekben is megfogalmazódott, a right to disconnect szabályozásának az igénye azért alakult ki, hogy a munkavállalók számára a munkaidőn túl a digitális eszközöktől való „lekapcsolódás" lehetősége jogilag és ténylegesen is biztosítva legyen. Az okos eszközök folyamatos használata szinte már lehetetlenné teszi, hogy a munkaidőn kívül ne történjen munkavégzés, így tehát a munkavállalók észrevétlenül „ön-kizsákmányolásba" hajszolják magukat. Természetesen felmerül a - nem annyira munkajogi, mint inkább munkapszichológiai - kérdés, hogy ha a munkáltató kifejezetten erre nem utasít, kötelez, nem várja el ezt a magatartást, akkor a munkavállalók miért járnak el így? Hiszen ebben az esetben – elvileg, látszólag – mindenkinek a saját egyéni döntése, hogy ellenőrzi-e a céges email fiókját munkaidőn kívül, vagy sem.

A right to disconnect jelenség kialakulása három fő elv mentén kapcsolható a munka(jog) világához. Egyrészt a napjainkban egyre általánosabbá váló munka- és magánélet összemosódásának negatív következményeit próbálja tompítani, illetve az egyensúlyi helyzetet valamelyest helyreállítani. Másrészt a munkavállalók egészségének és biztonságának megőrzése érdekében szükséges szabályozni a kérdést.[627] Harmadrészt pedig a munkaidőre is hatással van: egyik oldalról szerepet játszhat a rendkívüli munkaidő csökkentésében, ugyanis tradicionális értelemben lényegében a munkaidőn kívül végzett munka rendkívüli munkaidőnek minősül (amennyiben mérhető, ellenőrizhető stb.). Tehát a kikapcsolódáshoz való jog esetleges intézményesítésével, a rendkívüli munkaidő is minden bizonnyal csökkenni fog, hiszen az meghatározza, hogy a munkavállaló még az online kapcsolattartásra sem kötelezhető munkaidőn kívül. Emellett bizonyos értelemben a pihenőidő rövidülésének a kockázatát is magában hordozza.[628]

---

626 Avogaro, Matteo: Right to disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Revista Brasileira de Previdência*, Vol. 7, 2018/1. (98-99.)

627 Hiszen a munkaidő-szabályozás rendszere munkavédelmi gyökerű. Lásd az Irányelv Preambulumát, illetve első cikkét: „Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében."

628 Ehhez lásd a későbbiekben a kikapcsolódáshoz való jog tekintetében

A kikapcsolódáshoz való jog eredete egészen a 2000-es évek elejéig vezethető vissza, amikor is a francia Semmítőszék Szociális Tanácsa (Cour de Cassation, Chambre Sociale) egy 2001-es döntésében[629] kimondta, hogy a munkavállalónak nincs kötelezettsége arra, hogy otthon munkát végezzen, illetve, hogy a munkaeszközeit, dokumentumait hazavigye munkaidő után. Valamint 2004-ben megerősítve ezt az álláspontot, azt is leszögezte, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló nem elérhető munkaidőn kívül a mobiltelefonján, nem tekinthető kötelezettségszegésnek.[630]

1.3 Szabályozási megoldások

A szabályozási tendencia kialakulását és egyre szélesebb körű elterjedését támasztja alá, hogy már számos országban rendelkeznek a kérdésről. Jelen fejezet elsőként a törvényi szintű szabályozás megvalósulására hoz példákat (Franciaország, Olaszország), értékelve az államok által alkalmazott megoldási lehetőségeket. Majd a vállalati szintű önszabályozó modell kerül bemutatásra, végezetül pedig a két megközelítés ötvözésével a – jelenleg is formálódó – USA-beli gyakorlatot elemzem. Az államok kiválasztását indokolja, hogy megoldásaik mentén valamennyi szabályozási szint (jogszabály, kollektív szerződés, munkáltatói szabályzat) bemutatható, érzékeltetve az egyes megvalósulási formák lényegi elemeit.

1.3.1 Törvényi szintű szabályozás

A) Kezdőlépés: Franciaország

A right to disconnect elsőként a vállalati praxis szintjén ütötte fel a fejét, amikor is egyes nagyvállalatok (például a Sodexo) „email nélküli munkanapok" gyakorlatát kívánták bevezetni, megelőzve ezzel egyes betegségek kialakulását, akárcsak a kiégést (burn-out). Azonban a francia Semmítőszék egy 2011-es esetben[631] megállapította, hogy ezt a jogot nem lehet egy perbeli eseten keresztül meghatározni, kialakítani és bevezetni a munkavállalók

munkavállalói kötelezettségeket is megfogalmazó fejezetet.

629 Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99–42.727.

630 Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01–45.889.

631 Cour de cassation, civile, Chambre sociale, du 29 juin 2011, 09–71.107.

egészségének védelmét szolgáló jogintézményként. Tehát, nem lehet a kikapcsolódáshoz való jogot kizárólagosan esetjogon keresztül felmerült igény alapján megalapítani. Mindezek ellenére ezen ügyet követően a kérdés nagyobb nemzeti és nemzetközi visszhangot kapott, valamint felkeltette a jogalkotó és a szociális partnerek figyelmét is.

A „digitalizált munkavállalók" széles körű védelme 2016-ban merült fel jogalkotási szinten, amikor a francia kormány előzetes felméréseket, kutatásokat végzett az átfogó munkajogi reformok bevezetését megelőzően.[632] Az egyik legjelentősebb jelentés *Mettling* nevéhez fűződik, aki a kikapcsolódáshoz való jog vonatkozásában egyfajta felelősségmegosztásra is felhívta a figyelmet,[633] hiszen a munkavállalónak is érdeke – egyben valamifajta kötelezettsége is –, hogy a teljesítményének növelése érdekében munkaidőn kívül ne tegyen eleget a munkáltató jogtalan utasításának.[634] Tehát fontos kiemelni, hogy nem csupán a munkáltató jogainak korlátozásáról van szó, hanem ugyanolyan fontos tudatosítani a munkavállalókban, hogy markánsan elválasszák a munka- és magánéletet. A taglalt jog munkavállalói kötelezettségként való meghatározását (vagyis azt, hogy munkaidőn kívül a munkavállalók nem végezhetnek munkát, kötelesek „kikapcsolni" a digitális eszközöket) azonban kivették a törvényjavaslatból.

Egyes szakértők kritikával illették a reform e pontját, hiszen álláspontjuk szerint ezzel csak még szigorúbbá lehetett volna tenni a meghatározott jogot. Ugyanakkor a szakszervezetek véleménye szerint egy ilyen munkavállalói kötelezettség bevezetése csak arra adott volna lehetőséget, hogy a munkáltatók a saját kötelezettségüket be nem tartva a munkavállalókra hárítsák az egyes lépések, intézkedések megtételét.[635] Vagyis azt, hogy a munkavállalók tegyenek eleget saját maguk a right to disconnect elvnek azáltal, hogy egyszerűen ne végezzenek munkát munkaidőn kívül, ha nem akarnak. Egyetértve az utóbbi szakszervezeti álláspontta, fel kell hívni a figyelmet arra a szinte abszurd esetre, hogy ha munkavállalói kötele-

632 A „Loi Travail" elnevezésű törvény a munkajogi szabályozás megreformálását tűnte ki célul. Az első tervezet 2016. február 27-én lett publikálva.

633 Mettling, M. Bruno: Transformation numérique et vie au travail, 2015. szeptember. https://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/09/rapport-Mettling.pdf (2020. 12. 18.)

634 Avogaro, Matteo 2018. (101.)

635 Avogaro, Matteo 2018. (103.)

zettségként van deklarálva akár a kikapcsolódáshoz való jog, akár egyéb magatartásforma, akkor annak megszegése munkajogi következményeket vonhat maga után. Vagyis az, hogy ha a munkavállaló munkaidőn kívül dolgozik (ami ráadásul nagy valószínűséggel a munkáltató gazdasági profitjához járul hozzá), még hátrányos jogkövetkezménnyel is járhat a számára.

Ahhoz, hogy a széleskörű elvárásoknak eleget tegyen a szabályozás, a jogalkotó csupán általános rendelkezéseket határozott meg a kikapcsolódáshoz való jog tekintetében és annak pontos tartalommal való kitöltését és szankcionálását a szociális partnerekre delegálta. Így lehetőség mutatkozik arra, hogy kollektív szerződésben határozzák meg a kötelező szabályokat és szankciókat. Tehát az ilyen tartalmú kollektív-szerződéses rendelkezések mindkét fél (munkáltató és munkavállaló) számára kötelezettségeket írhatnak elő. Például a munkavállalóktól elvárható lenne, hogy a munkahelyi elektronikus eszközeiket a munkahelyükön hagyják a munkaidő letelte után, illetve a munkáltató pedig korlátozhatná a szerverek elérését, ha mégis valaki hazavinné például a laptopját.[636]

A francia munka törvénykönyvében szabályozott kikapcsolódáshoz való jogot két esetben kell alkalmazni.[637] Egyrészt, ha a munkáltató több mint ötven munkavállalót foglalkoztat; másrészt pedig, ha a munkavállaló az ún. „*forfait-jours*" rezsim hatálya alá tartozik. Ez utóbbi egy speciális munkaidő-számítási módszert takar, amely szerint az általános napi és heti munkaidő szabályait figyelmen kívül kell hagyni, és csupán éves szinten kerül korlátozásra a munkaidő.[638] A maximális mértéket érdekes módon nem

636 Avogaro, Matteo 2018. (102.)

637 Par. 7, art. 2242-8, Code du Travail: a munkavállalók kikapcsolódáshoz való jogának a módozatát, illetve a digitális eszközökkel kapcsolatos munkáltatói szabályzatok felállítását ki kell egészíteni azzal az elvvel, hogy az említett esetekben biztosítva legyen a pihenőidő, a személyes és családi élet megléte. (Szabad fordítás alapján. Az eredeti szöveget lásd: „Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.")

638 Froger-Michon, Caroline – Jordan, Christopher: Switching on to switching off: Disconnecting Employees in Europe? https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5 (2020. 12. 18.)

órában állapítják meg, hanem napokban (évi kettőszáztizennyolc nap).[639]

Összességében a right to disconnect hatályával kapcsolatban megjegyzendő a széles körű alkalmazás jelentősége. A szabályozás szerint a munkáltatóknak meg kell állapodniuk a szociális partnerekkel az alkalmazandó eszközökről a kikapcsolódáshoz való jog biztosítása érdekében.[640] Ha erre mégsem kerül sor, akkor – végső soron, szubszidiárius jelleggel – a törvény kötelezően a munkáltató egyoldalú szabályozására bízza a kérdést (magatartási szabályzat, kötelezettségvállalás), aminek a jelentősége abban áll, hogy a munkáltató munkavállalói kötelezettségeket is bevezethet e jog biztosítása érdekében. Ebben az esetben viszont az adott vállalat belső szabályzatának „kiegészítéseként" kell értelmezni a kikapcsolódáshoz való jog meghatározását, amelyet jóvá kell hagyatni az üzemi tanáccsal, illetve véleményezésre kell küldeni az munkaegészségügyi bizottságnak (tehát a munkavállalói „hang" bevonása végső soron nem kerülhető meg). Ennek az eljárásnak a be nem tartása esetén a szabályzat kikényszeríthetetlenné válik a munkavállalókkal szemben, vagyis a munkáltató egyoldalú szabályozása a munkavállalókkal betarthatatlanná válik.[641]

A munkáltatói oldal[642] kritikai észrevétele szerint egy bizonytalanságokkal átszőtt, nem zökkenőmentes gazdasági időszakban a kikapcsolódáshoz való jog bevezetése a kis- és közepes munkáltatók részére csak egy plusz kötelezettséget teremt, amely csupán bővítené a peres esetek számát, illetve veszélyeztetné a gazdasági fellendülést.[643] A munkavállalói érdekképviseletek[644] álláspontja szerint többféleképpen lehetne még fejleszteni e jogot. Például törvényi szinten rögzíteni kellene, hogy a munkáltató nem címezhet feladatokat a munkavállalóknak pihenőidőben. Emellett szor-

639 Forfait jours pour les cadres. https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1293-forfait-jours-pour-lescadres (2020. 12. 18.)

640 Ha a munkáltatóra kötelező a kötelező kollektív tárgyalás szabályai vonatkoznak.

641 Froger-Michon, Caroline – Jordan, Christopher 2018. (2.)

642 CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entrepises, szabadfordításban: Kis- és Közepes Vállalkozások Szövetsége)

643 Avogaro, Matteo 2018. (104-105.)

644 Ugict-CGT (Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens, szabadfordításban: Mérnökök, Vezetői Állomány és Technikusok Általános Szövetsége)

galmazzák, hogy a kikapcsolódáshoz való jog biztosítására alkalmazható lépéseket, eszközöket közvetlenül jogszabályi szinten kellene rögzíteni. A helyi szakértők elsődleges álláspontja szerint a kérdéses jogot tartalmazó kollektív szerződések alkalmasak arra, hogy egyrészt kötelező rendelkezéseket és szankciókat vezessenek be jogellenes magatartás esetére, valamint arra is, hogy iránymutató deklarációkat fogalmazzanak meg a munka- és magánélet egyensúlyára és a távolról való munkavégzés veszélyeire való figyelemfelhívásra.

A kollektív-szerződéses kötelezettség gyakorlati példájaként említhető a 2014. április 1-jén hatályba lépett megállapodás a SYNTEC (munkáltatói érdekképviseletet ellátó szervezet[645]) és a CGT-CFDT szakszervezetek között. A szerződés hatálya alá nagyságrendileg 910.000 munkavállaló tartozik, akiknek körülbelül a 76%-a irodai dolgozó. Számos védelmi rendelkezést határoz meg az egészség, biztonság és szociális élet megóvása érdekében azon munkavállalók vonatkozásában, akik a „forfait-jours" rezsim részei. A megállapodás leglényegesebb elemei a következők: minimális és alapvető pihenőidőszak biztosítása; a munkavállalók kötelezettsége a kikapcsolódás (munkahelyi eszközök tekintetében), és ezt a munkáltató bizonyos eszközökkel ellenőrizheti is. Kritikai észrevételként meg kell jegyezni, hogy e szabályok szövegezése nem teljesen pontos és nem határoz meg időt, illetve eljárást, eszközöket, amelyekkel végre lehetne hajtani a megfogalmazott jogot.

B) Olaszországi gyakorlat: „Lavoro agile"

A francia jogalkotó kezdeményezését követően, 2016-ban merült fel az igény Olaszországban is a kikapcsolódáshoz való jog szabályozására. A témában két különálló törvényjavaslat (2229-es és 2233-as számú) végül egységes formában került benyújtásra és elfogadásra 2017-ben. A 81/2017. számú törvény[646] két nagyobb részből áll: az önálló munkavégzés védelme

645 Nevezetesen a műszaki, tanácsadói, IT szolgáltatói tevékenységet folytató munkáltatók tartoznak ide.

646 Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (röviden: Legge sul Lavoro Autonomo e Lavoro Agile).

(„*tutela del lavoro autonomo*") és az ún. „*agile work*" („*lavoro agile*"), ami lényegében a smart working jelenség szabályozásáról szól.

A right to disconnect szabályozás ismertetése előtt szükséges tisztázni, hogy ki is a smart worker, és milyen rendelkezések vonatkoznak rá. A digitalizációval elterjedő smart work Olaszországban már jogszabályi szinten szabályozásra került. A smart work kategória létrejöttéhez a törvényben[647] felsorolt követelményeknek kell teljesülniük, amelyek az alábbiak: írásbeliség az erre irányuló megállapodás megkötésére vonatkozóan; azon tevékenység konkrét meghatározása, amely a munkáltató épületén/telephelyén kívül kerül elvégzésre; eszköz-kijelölés, amelyekkel a fent említett munka végezhető; valamint módszer-kijelölés, amivel a munkáltató gyakorolni tudja az irányítási jogát.[648]

A smart work bevezetésének célja volt egyrészt a munkáltatók versenyképességének a növelése és a munkavállalók oldaláról a munka- és magánélet egyeztetésének a megkönnyítése. Fontos megjegyezni, hogy ez csupán egy formai szabálynak tekinthető az olasz munkajogi rendszerben, hiszen tulajdonképpen egy (függő) munkajogviszonyról van szó, amelyet a felek egy külön megállapodással („*smart working agreement/contratto di lavoro agile*") technikailag más formában hajtanak végre, a munka elvégzésének egy sajátos módját határozzák meg.[649] Mind határozott, mind határozatlan időre megköthető a szerződés, és az utóbbi esetben a feleknek lehetősége van – felmondási idő beiktatásával – az általános munkarendre való visszatérésre.

Visszatérve a right to disconnect szabályozására, a fentiek mellett a 81/2017. számú törvény meghatározza azt is, hogy a „smart working megállapodásnak" rendelkezniük kell a pihenőidőről is, valamint meg kell határozniuk

647 Art. 18 del Legge 81/2017.

648 Ezt a feltételrendszert olvasva könnyű hasonlóságot találni a hazai távmunka, vagy éppen a „home office" jogintézményével. Azonban az olasz jogrendszerben ez a fajta rugalmas foglalkoztatási forma sokkal nagyobb flexibilitást biztosít a felek részére, mint a távmunka intézménye. Ez utóbbi merev szabályokkal van vértezve, míg a smart work lehetőséget biztosít a felek akaratának megvalósításához.

649 Secci, Noemi: Smart working: contratto di lavoro agile. https://www.laleggepertutti.it/32177_smart-working-contratto-di-lavoro-agile (2020. 12. 18.)

a kikapcsolódáshoz való jog érvényesülését szolgáló technikai és szervezeti eszközöket.[650] A francia példához hasonlóan a jogszabály nem tesz említést azokról az időtartamokról, amelyek a munkáltató kéréseitől, utasításaitól mentesek lehetnének, illetve a speciális eszközökről sem, amelyek biztosítanák a kikapcsolódáshoz való jogot.[651] Így a jog pontos tartalmát kollektív szerződésben kell meghatározni. Ezzel a törvény egy igen nehézkes szabályozási rendszert vezet be: jogszabályi szinten meghatározza a smart worker kategóriáját (amelyet a felek megállapodása hoz létre), amihez kötelező érvénnyel hozzákapcsolja a kikapcsolódáshoz való jog garantálását. Azonban a felek közötti megállapodás nem tartalmazza kötelező jelleggel a right to disconnecthez kapcsolódó egyes konkrét rendelkezéseket, hanem azokat később kollektív szerződésekben köthetik ki. Tehát ahhoz, hogy a kikapcsolódáshoz való jog teljes mértékben érvényesülni tudjon, három szabályozási réteg rendelkezéseire is szükség van. Ez kétségtelenül sajátos és érdekes jogi megoldásnak mutatkozik, azonban álláspontom szerint túlságosan bonyolultnak minősül. Kifejezetten akkor, ha munkavállalói szempontból vizsgáljuk a kérdést. Hiszen ahhoz, hogy a dolgozó részére teljes mértékben biztosítva legyen a kikapcsolódás joga, számos különböző típusú megállapodásra van szükség, ami csökkenti a teljes védelem esélyét, hatékonyságát.

Az olasz megoldás a franciához képest szűkebbnek tekinthető, ugyanis kizárólag a „smart worker"-ökre vonatkozik, akik esetében kötelező megállapodni erről a jogról. Az olasz jogalkotó kizárta annak a lehetőségét, hogy a munkavállaló kötelezettségeként legyen meghatározva a kikapcsolódáshoz való jog, így teljes mértékben a munkáltatóra telepíti a szükséges eszközök adaptációját a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében.[652]

A Rómában működő két nagy szakszervezeti konföderáció más-más kritikai pontokkal illette az új törvényi rendelkezéseket. A CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Olasz Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) megállapításai szerint kockázatosnak tekinthető az, hogy a felek megállapodásával lehet valaki a törvény hatálya alá tartozó smart worker ahelyett, hogy a törvény legalább kimondaná a kollektív szerző-

650 Art. 19, comma 1 del Legge 81/2017.

651 Dagnino, Emanuele – Moscaritolo,Idapaola: Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione? http://www.bollettinoadapt.it/diritto-alla-disconnessione-un-diritto-di-nuova-generazione/ (2020. 12. 18.)

652 Avogaro, Matteo 2018. (108.)

dések elsődleges szabályozási szerepét. Emellett a CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Olasz Általános Munkás Konföderáció) felhívta a figyelmet a smart worker-ök személyes adatainak és magánéletének a védelmére, illetve annak megelőzésére, hogy a munkáltatók a munkavállalók munkahelyen kívüli megfigyelését kiterjesztően tudják értelmezni a right to disconnect következtében. A kikapcsolódáshoz való joggal kapcsolatos eltérő szakszervezeti álláspontok mellett azonban a CISL és a CGIL egyöntetűen fordult a Parlamenthez annak érdekében, hogy az egyrészt magasabb adókedvezményeket vezessen be a munkáltatók számára a taglalt jog kollektív szerződésben való meghatározásának és a smart work alkalmazásának ösztönzésére. Másrészt pedig azért, hogy a munkavállalóknak több garanciát biztosítsanak a munkajogviszonyuk fenntartására, amennyiben ki kívánnak lépni a smart work rezsiből.[653]

Munkáltatói véleményt képviselve a Confindustria[654] általánosságban üdvözölte az említett törvény bevezetését, azonban több ponton is javaslatot tett a módosításra. Ezek közül az egyik legjelentősebbet érdemes kiemelni: a munkavállalók rendelkezésre állásával kapcsolatos ún. „idősávok" („*time slots of workers availability*", „*tali fasce di reperibilità*") bevezetése folytán felmerülő aggályokat. Ugyanis ezen – munkaidőnek nem minősülő – időtartam („*time slots*") alatt a munkavállaló azonnal köteles válaszolni a munkáltató megkeresésére, miközben az időtartamon kívül ugyanúgy elérhetőnek kell lennie telefonon, vagy email-en keresztül, de nem kényszeríthető az azonnali válaszadásra. Azonban ez a kétértelmű megfogalmazás a javaslatot tevők céljának (vagyis a right to disconnect biztosításának) pont az ellenkezőjeként is értelmezhető, hiszen ez lényegében a munkavállaló azon jogát szüntetné meg, amely alapján nem kötelezhető a normál munkaidőn kívül feladatok elvégzésére.[655]

---

653 Avogaro, Matteo 2018. (109.)

654 Olasz Gyáriparos Szövetség, http://www.confindustria.it

655 Albini, Pierangelo (ed.): Disegno di Legge AC. 4135 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Confindustria, XI Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei Deputati, Audizione Informale, 2017. január 10. http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/94504d61-6747-458b-8621-11319022b1c0/Audizione+AC+4135+-+10.01.2017.pdf?MOD=AJPERES

Az olasz szabályozással kapcsolatban releváns példaként említhető az Unicredit Bank S.p.A.-val kötött kollektív megállapodása. Ebben meghatározásra került, hogy a vállalat és a munkavállalók közötti telefonos, email-es, vagy bármilyen egyéb technológiai eszközön folytatott kommunikációt a munkáltatóra vonatkozó nemzeti kollektív szerződésekben lévő munkaidős szabályok tiszteletben tartásával kell alkalmazni.[656] Tehát ha a felek nem állapodnak meg speciális right to disconnect rendelkezésekben, akkor is a munkáltató kötelezettsége, hogy tiszteletben tartsa a munkavállaló pihenőidejét. Itt érdemes megjegyezni, hogy a megállapodás is csak a felek közötti kommunikációt említi és nem szigorúan munkavégzésről van szó. Kérdéses, hogy ez alapján általánosan lenne az kijelenthető, hogy a kommunikációt nem kell tényleges munkavégzésnek tekinteni?

Az elsődleges kísérletek után kijelenthetjük, hogy – legalábbis Olaszországban – a törvényben meghatározott általános jog megfelelő végrehajtásának tekinthető a szociális partnerek közötti megállapodás anélkül, hogy annak szabályozását individuális megállapodások szintjére delegálnák.[657] Mindemellett nem hagyható figyelmen kívül a jog szűk körű hatálya. Véleményem szerint azon munkavállalók esetében, akik azonos feltételek mellett vannak foglalkoztatva, mint a smark worker-ök (csak éppen nem rendelkeznek a szükséges megállapodással), hasonló módon jogosultak a kikapcsolódáshoz, így az ő részükre is biztosítani kellene a fent meghatározott védelmi garanciákat.

1.3.2 Vállalati szintű önszabályozó modell – Németország

Németországban (a francia és olasz példával ellentétben) a munkáltatók az önkéntes önszabályozás útját választva alakították ki hasonló policy-ket, amelyek illeszkedni tudnak a saját egyéni vagy ágazati szükségleteikhez. Számos német cég felismerte, hogy a munkavállalókra helyezett állandó nyomás káros hatással van a munkavégzésre.[658] Ezért kívánnak egyensúlyi

(2020. 12. 18.)

656 Avogaro, Matteo 2018. (110.)

657 Uo.

658 Sarva, Amol: Why Germans Work Fewer Hours But Produce More: A Study In Culture, 2017. december 6. https://www.huffpost.com/entry/why-germans-work-fewer-ho_b_6172262?guccounter=1&guce_

helyzetet teremteni a munkavállalók érdekei és a saját gazdasági szükségleteik között. Például egy autóipari vállalat (*Daimler*) „Mail on Holiday" nevezetű szoftver alkalmazásával (automata törlés-policy) opcionális módon lehetővé tette a munkavállalói számára, hogy a szabadságuk alatt a beérkező emailek automatikusan törölve legyenek a postafiókból (természetesen a későbbi visszakereshetőség, -olvashatóság mellett).[659] Ezt követően 2010-2011-ben számos kormányzati kutatás készült a munka-magánélet egyensúlyáról, ami szintén alátámasztja azt, hogy szükséges a kérdéskörrel foglalkozni. Másik érdekes megoldásként említhető a *Volkswagen*-nél bevezetett gyakorlat, ahol alkalmazásra került egy program, ami lehetővé teszi, hogy a dolgozók ne kapjanak email-eket egy maghatározott időtartamban (délután hat és reggel hét óra között) a céges telefonjaikon.[660] Továbbá a *Henkel* is egyfajta időkorlátozást alkalmaz a munkahelyi üzenetek ellenőrzésével kapcsolatban: karácsony és újév között csak sürgős esetben lehet email-t kiküldeni.[661] Fontos azt is látni, hogy ez nem csak „önzetlen" lépés a munkáltatók részéről. Egyrészt természetesen a munka-magánélet egyensúly fenntartását célozza a szabályozás, másrészt viszont a munkavállalók hosszú távú teljesítményét szeretnék megtartani azzal, hogy próbálják a kiégés és a túlzott igénybevétel veszélyét elhárítani.

A közszférából is hozható példa: a Német Munkaügyi Minisztérium szabályzata szerint tilos bármiféle kommunikáció a személyzettel a munkaidőn kívül (kivéve a sürgős eseteket).[662] Nagyon fontos garancia a rendelkezés

---

referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAFWAxd6kbZZOvP5dq1DvSDbKVZBbEVptQTBou8E_zDu6-mkab9D4zNuyUpX3cn9btOLT6bHn-k5_nau5Ua-maqCE_hZdnO3YxVrdzfIvE7sM4sVOzR6VvGUtxbHgPcH-mb6rtIty-gIih2GkdS0ErmBicRdRHigCVXHgmRh6K2D9 (2020. 12. 18.)

659 Should holiday email be deleted? https://www.bbc.com/news/magazine-28786117 (2020. 12. 18.)

660 Rahn, Cornelius: VW Workers Wary of Burnout Win Break From BlackBerry Messages https://www.bloomberg.com/news/articles/2011-12-23/volkswagen-employees-wary-of-burnout-win-reprieve-from-blackberry-messages (2020. 12. 18.)

661 Volkswagen turns off Blackberry email after work hours. https://www.bbc.com/news/technology-16314901 (2020. 12. 18.)

662 Vasagar, Jeevan: Out of hours working banned by German labour ministry. https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/

mellé, hogy a vezetők nem tehetnek semmiféle fegyelmi intézkedést annak elérése érdekében, hogy a munkavállalók valójában kikapcsolják a kérdéses eszközöket, valamint ha a munkavállaló nem válaszol a munkaidőn kívüli megkeresésre. Ezt azért érdemes kiemelni, mert a francia/olasz gyakorlatnál a munkavállalói kötelezettség-telepítés éppen ezért lett kivéve a törvényből, hogy ne lehessen áthárítani a dolgozóra a felelősséget, illetve ne lehessen szankcionálni az esetleges kötelezettségszegést.

Kérdésként merül fel, hogy vajon mi ösztönzi a munkáltatókat ilyen szabályzatok bevezetésére, ha nincs rá törvényi kötelezettségük? Egy elemzés szerint[663] a válasz a munkához való hozzáállásban keresendő. Eszerint a német munkakultúra a munkavállalók idejének a produktív és hatékony használatát értékeli, szembeállítva például az amerikaival, ami a „nonstop" munkát dicsőíti.[664] A német munkavállalók jellemzően koncentrált légkörben próbálják meg teljesen egészében elvégezni a munkát, hogy megőrizzék a tényleges magánéletüket, ezzel megvalósítva a „*work hard, play hard*" („*hart arbeiten, hart spielen*") attitűdöt.[665] Így a munka- és magánélet egy tisztább szélválasztása valósulhat meg.

Egyes álláspontok azonban támadják az önszabályozó modellt, mert nem bizonyul elég hatékonynak.[666] Emellett javasolták a jelenleg szűkebb körű gyakorlatok (például a szabadság ideje alatti tiltás) kiterjesztését általánosan a munkaidőn kívüli kommunikációra. Megítélésem szerint azonban el kell választani a személyi hatály „hatékonyságát" (azaz, hogy mekkora munkavállalói csoportra terjed ki a szabályozás) és a tényleges alkalmazás „hatékonyságát" (milyen szinten éri el a kívánt hatást az adott szabály). Vagyis, egy olyan jog, illetve – a másik oldalról nézve – kötelezettség, amely a felek felismerésén alapul (mint esetünkben a német

---

Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html (2020. 12. 18.)

663 Sarva, Amol 2017.

664 Secunda, Paul: The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9., 2019/1. 27.

665 Sarva, Amol 2017.

666 Stuart, Keith: German Minister Calls for Anti-Stress Law Ban on Emails Out of Office Hours. https://www.theguardian.com/technology/2014/aug/29/germany-anti-stress-law-ban-on-emails-out-of-office-hours (2020. 12. 18.)

vállalatok önszabályozása), jó eséllyel sokkal inkább fog érvényesülni a gyakorlatban, mint azok, amelyeket a jogalkotó „felülről" előír a feleknek. Hiszen, ha a felek belátják, hogy érdekükben áll a tényleges alkalmazás, akkor a rendelkezések betartása nem pusztán egy külső kényszer lesz, amit adott esetben „látszatintézkedésekkel" próbálnak teljesíteni. Természetesen megjegyzendő, hogy csupán a felek akaratára bízott szabályozás nem tekinthető elégségesnek ez esetben.

1.3.3 Az USA „hibrid" szabályozási megoldása

Az értekezés lezárásának időpontjában, az USA-ban - sem szövetségi, sem állami szinten - nincs törvényi szabályozás a taglalt téma vonatkozásában, annak ellenére, hogy az OSHA (*Occupational Safety and Health Act*)[667] keretei megengedik a „general duty clause"-on[668] keresztül kikényszeríthető szabályok létrehozását, amennyiben nincs releváns hatályos munkavédelmi szabályozás. Annak, hogy a problémát a munkavállalók egészségének és biztonságának szabályozásán keresztül (nem pedig például munkaidő-pihenőidő relációban) oldják meg, több gyakorlati előnye is van.[669] Egyrészt magának az OSHA-nak a megléte, hogy már alapvető szinten foglalkozik a munkavédelemmel. Másrészt az OSHA olyan jogi szempontokat tartalmaz, amelyeket a francia és német példáknál is fellelhetünk: a „general duty clause" – akár csak a francia modell – alapvető „generálklauzulát" tartalmaz, valamint lehetőséget biztosít a munkáltatóknak arra, hogy a saját igényeikhez igazított sztenderdeket határozzanak meg – ahogy a németek példák esetén is láthattuk. Harmadrészt az is hangsúlyozandó, hogy a törvény minden munkavállalót egyformán kezel.[670]

Az egyes államoknak jelentős szerepe van a munkahelyi biztonság és

667 Kodifikálva a US Code 651-678. §-ba

668 Az „általános kötelezettség klauzula" előírja, hogy a munkáltatóknak olyan munkahelyet kell biztosítaniuk, amely mentes a halált, vagy súlyos testi sérülést okoz(hat)ó ismert veszélyektől.

669 Secunda, Paul 2019. (6.)

670 Az amerikai jogrendszer különbséget tesz „non-exempt" és „exempt" munkavállalók között. Az előbbi esetében például lehetőség van a heti negyven munkaóra után jogosultak túlóra pótlékra, míg utóbbi esetben, erre nincs jogosultság.

egészség garantálásában, azonban az OSHA messzemenően az elsődleges forrása a munkavédelmi szabályoknak szövetségi szinten.[671] Egyes megfontolások[672] szerint, ha mégis sor kerülne a munkavállalók kikapcsolódáshoz való jogának általános érvényű szabályozására, akkor azt az OSHA-ban lehetne kihirdetni. Emellett a szabályozás egy „megtorlás-ellenes" záradékot is tartalmazhatna, amely lehetővé tenné a dolgozók számára a kikapcsolódáshoz kötődő túlmunka elleni tiltakozást, a retorziótól való mentesség jegyében. Mindebből az látszik, hogy az USA-ban is felismerték, hogy szükséges foglalkozni a munkavállalók munkaidőn kívüli kommunikációjával, annak ellenére, hogy a munkával való túlterheltség amerikai eszménynek tűnhet, miszerint csak kemény munkával lehet elérni azt a bizonyos – nehezen meghatározható – „amerikai álmot".[673]

2018-ban New York városa kísérletet tett a right to disconnect szabályozására.[674] A Városi Tanács előtt lévő javaslat[675] értelmében a több mint tíz munkavállalót foglalkoztató magánvállalatoknak meg lenne tiltva, hogy kötelezzék a munkavállalókat a munkaidőn kívüli elektronikai eszközök ellenőrzésére és a megkeresésekre való válaszolásra. Ha mégis kötelezik a munkavállalókat, bírság járna érte. Lényeges, hogy nem a munkáltatók és munkavállalók közötti kapcsolattartás lenne megtiltva, hanem arra biztosítana lehetőséget a szabályozás, hogy a dolgozók ne válaszoljanak az emailre, sms-re, a retorziótól való félelem nélkül. A javaslat emellett

671 A tanulmány nem foglalkozik az OSHA alkalmazásának részleteivel tekintettel annak bonyolult szabályozására. Alkalmazása alól számos kivétel van, azonban a legtöbb magánvállalkozás a hatálya alá tartozik.

672 Secunda, Paul 2019. (29.)

673 Secunda, Paul 2019. (2.) Érdekes gondolat olvasható Ronald Wright „A Short History of Progress" könyvében, miszerint a szocializmus azért nem vert gyökeret az USA-ban, mert ott a szegények nem kizsákmányolt proletariátusnak látják magukat, hanem „ideiglenesen zavarban lévő" milliomosoknak.

674 Wolfe, Jonathan: New York Today: The Right to Disconnect. //www.nytimes.com/2018/03/23/nyregion/new-york-today-the-right-to-disconnect.html (2020. 12. 18.)

675 Int. No. 726-2018, pontos cím: „A local law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours".

írásbeli szabályzatalkotásra is kötelezi a rendelkezés hatálya alá tartozó munkáltatókat a taglalt kérdéskörben. Valamint meghatározza a szabályrendszer érvényesítését és az alkalmazandó szankciókat.[676] A 2018-as kezdeményezést követően sajnos nem történt sok előrelépés a kérdésben. A legutolsó, 2019. januári adatok óta a Városi Tanács semmilyen információt nem közölt hivatalosan, így csak ebből lehet levonni a következtetést, hogy a törvénymódosítási javaslat nem került elfogadásra.[677]

1.3.4 Bírói elismerés – Luxemburg

Röviden, de mindenképpen érdemes szót ejteni a luxemburgi történésekről is. Ebben az esetben a Fellebbviteli Bíróság ismerte el, illetve mondta ki, hogy a munkavállalónak joga van a „disconnet-hez" amikor fizetett szabadságon van.[678] Minderre úgy került sor, hogy a nemzeti munka törvénykönyve nem rendelkezik tételesen a right to disconnect-ről. Azonban számos – a munkavállaló védelmét szolgáló – szabályt lehetett alkalmazni a kérdéses jogosultság elismerésére. Például a munkaidő megtartására vonatkozóan, vagy akár az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosításának kötelezettsége.

1.4 Elméleti kérdések

A bemutatott gyakorlati példák alapján kérdésessé válhat elméleti szinten is, hogy egy ilyen jellegű probléma szabályozására vajon egy jogszabályban rögzített alanyi jog vagy egy döntési lehetőségként meghagyott „nyitott kapu" jellegű megoldás lehet a hatékonyabb. Hiszen jelen esetben is – ahogy számos „digitalizációs" kérdésben – az a helyzet alakult ki, hogy a meglévő jogszabályi keretek nem képesek teljes mértékben lefedni az új típusú problémákat. Ennek megoldásával kapcsolatban három fő irányvonal

676 A teljes javaslatot lásd: https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7CText%7C&Search=disconnect

677 Uo.

678 Castegnaro, Guy – Claverie, Ariane: Luxembourg - Employees have a right to disconnect on holiday. https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=077c5943-6b8c-48bf-88e7-d530c6e51fdb (2020. 12. 14.)

felrajzolása végezhető el. Először is, ha az új kérdésekre teljesen új válaszok születnek, tehát a jogalkotó új szabályokat alkot; másrészt csupán alapvető, orientáló-„terelgető" szabályozási elemeket (alaptételeket, sztenderdeket) fektet le, arra való hivatkozással, hogy ugyanilyen gyorsan hasonló új változások fognak bekövetkezni; harmadik irányvonalként pedig az az eset említhető, amikor a „problémák" azonosításán van a hangsúly és annak pragmatikus kezelésére tesznek lépéseket.

Napjainkban egyre inkább gyakoribb az ún. „generálklauzulák" alkalmazásával való szabályozási technika. Tehát például a jogalkotó nem írja elő konkrétan egy eljárás menetét, hanem csak meghatározza az azzal elérni szükséges célt; leginkább csak ajánlja bizonyos önszabályozó eszközök kialakítását, alapozva ezzel a szabályozott alanyok önszabályozására (lásd még: „regulated self-regulation", „szabályozott önszabályozás"). Megjegyzendő *Kun* – e tekintetben is releváns – megállapítása, miszerint a jognak – akár „kemény", akár „puha" – egyik általános jellemzője, hogy a „papírjog" sohasem fordul át azonnal, feltétlenül gyakorlattá; hangzatos elvek jogi normákban való deklarálása még messze nem garancia azok tényleges érvényesülésére."[679] Vagyis attól, hogy még jogszabályi szinten meghatározásra kerül a munkavállalók kikapcsolódáshoz való joga, még nem feltétlenül fog ténylegesen érvényesülni a gyakorlatban.

A fentiekben leírt számos szabályozási lehetőség körében egyaránt találhatunk előnyös és hátrányos vonásokat. Álláspontom szerint e problémakörben (right to disconnect) ideális szabályozási technikának tekinthető az a forma, amely értelmében törvényi szinten a jogalkotó csak egy határozott generális szabályt, munkáltatói kötelezést határoz meg és annak tartalommal való kitöltését a felek - elsősorban kollektív - szerződéses megállapodására bízza. Ugyanakkor egyértelműen problémákba ütközhet ez a megoldás azon államok esetében, ahol nem túlzottan érett a kollektív tárgyalások rendszere. Egyébként ez a módszer egyrészt azért tűnik megfelelő szabályozásnak, mert ezzel a megoldási formával lehetősége nyílik a munkáltatóknak arra, hogy a speciális körülményeket, az adott ipari ágazatnál meglévő jellegzetességeket beépítsék ebbe a munkavállalói jogosultságba. Emellett az is kijelenthető, hogy ilyen – a munkavállalók-

679 Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján. *Pázmány Law Working Papers*, 2012/41. (3.)

nak kedvező – szabályt az érdekképviseleti szervek bevonásával érdemes megalkotni. Valamint azért is szükséges az alapvető jog törvényi meghatározása, mert pusztán a felek – vagyis leginkább a munkáltató – döntésére bízott önszabályozási modell esetében, ha nincs jogszabályi kötelezettség a munkavállalók munkaidőn kívüli technológiai kommunikációja korlátozásának vonatkozásában, úgy nem valószínű, hogy a cégek nagy számban, „trendszerűen" - és valóban érdemben - szabályozni fogják e kérdéskört. Hiszen így semmilyen kötelezettségük nem lenne erre azon kívül, hogy akár CSR[680] (*Corporate social responsibility,* társadalmi felelősségvállalás[681]) elemként létrehozzanak belső szabályzatokat, ezzel is növelve munkáltatói brand-jük értékét a munkavállalók, illetve a társadalom felé. Mint minden modern technológiával összefüggő jogi szabályozásnál, itt is felmerül az állandó kérdés, hogy vajon a jog le tudja-e követni a hihetetlen gyorsaságú változásokat. Azonban erre a problémára is megoldást jelenthetne az általános elv rögzítése (aprólékos, bürokratikus szabályozás helyett).

1.5 Kapcsolódó jogterület – munkaegészségügy

A kikapcsolódáshoz való jog nem csak szigorúan a munkajogi (munkaidővel kapcsolatos) szabályozással van összefüggésben, hanem ezen kívül szoros kapcsolatot mutat a munkaegészségüggyel is. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint hogy az USA jogrendszerében jelenleg munkaegészségügyi körökben foglalkoznak a right to disconnect-tel. Ebben az alpontban (számadatokkal, statisztikákkal) bemutatom, hogy miért is kiemelten fontos a munkavállalóknak a megfelelő regenerációra szolgáló időt, illetve a munkaidőn kívüli kommunikáció korlátozását biztosítani. Annak ellenére, hogy a tanulmány egy egész fejezetet szentel (III. 4. fejezet) a digitalizáció munkaegészségügyi vonatkozásainak, ehelyütt – elválasztatlanul – kerül

680 Bővebben: Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*. Budapest, Ad Librum Kiadó, 2009.

681 Tulajdonképpen a cégek saját döntésen alapuló elköteleződése a „közjó" fejlesztése és előtérbe kerülése mellett. Vagyis az üzelti döntésükbe és működésükbe a társadalmi, környezeti, etikai, fogyasztói, emberi jogi szempontok integrálása. Lásd bővebben: Európai Bizottság: Corporate Social Responsibility & Responsible Business Conduct. https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_hu (2020. 12. 18.)

tárgyalásra a right to disconnecttel szorosan összefüggő munkaegészségügyi problématérkép.

Ahogy a bevezető részben is említésre került, a munkaidőn kívüli technológiai elérhetőség, az állandó kapcsolódás a munkához nagymértékben hatással van a munkavállalók egészségére. Legkirívóbb példaként említhető, amikor is a munkavállalók szó szerint „halálra dolgozzák" magukat (és itt jellemzően nem a fizikai munkásokról, hanem fehérgalléros munkavállalókról van szó). Például kitekintésként, érdekességként megemlíthető, hogy már évek óta létezik egy japán szakkifejezés („*karoshi*") azokra a személyekre, akik túlmunka miatt vesztették életüket.[682] A számos okos eszköz lassan szinte lehetetlenné teszi, hogy a munkavállalók „kilépjenek" a munkából. Több esetben is megállapításra került, hogy a fáradt, túlhajszolt munkavállalók sokkal magasabb arányban sérülnek, vagy betegednek meg. Emellett fontos kiemelni azt is, hogy a több munka nem feltétlenül egyenlő a jobb munkával, sőt, sok esetben a termelékenység hiányához fog vezetni.[683] Ezért is nagyon fontos, hogy a munkavállalóknak biztosítva legyen a pihenéshez való idő, ami valóban pihenéssel és regenerálódással telik.

Az Eurofound által 2015-ben készített Hatodik Európai Munkakörülmény Felmérés[684] adatai szerint a több mint 35.000 interjúalany 14%-a beismerte, hogy a pihenőidő alatt is folyamatosan, vagy nagy részben érintettek a munkájuk vonatkozásában. 21% elmondása szerint mindig, vagy nagy részben túlságosan fáradtnak érzik magukat, hogy részt vegyenek a házimunkában. Érdekes adat még, hogy a megkérdezettek 45%-a az elmúlt egy évben dolgozott a szabadidejében azért, hogy elérje a munkáltató célkitűzéseit. Ennek egyik oka lehet a nem megfelelő fel-

682 Egy közelmúltbeli esetben például egy 31 éves újságíró japán nő túlmunka miatti szívelégtelenségben hunyt el. Az adatok szerint egy adott hónapban 159 óra rendkívüli munkaideje volt és csupán kettő pihenőnapja volt. Lásd még: McCurry, Justin: Japanese woman 'dies from overwork' after logging 159 hours of overtime in a month. https://www.theguardian.com/world/2017/oct/05/japanese-woman-dies-overwork-159-hours-overtime (2020. 12. 18.)

683 Secunda, Paul 2019. (4.)

684 Eurofound: Sixth European Working Conditions Survey, 2015. https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015 (2020. 12. 18.)

adatmeghatározás a munkáltató részéről (például túl sok feladat kitűzése rövid határidővel), vagy akár, hogy a munkavállalók nem a munkájukkal foglalkoznak a munkaidőben. Ezzel ismételten visszatér a munkavégzés individualizációjának, egyéniesítésének a gondolata, hiszen, egyre eltérőbb igényekkel tudnak hatékonyan dolgozni a munkavállalók.

Tehát az információ-technológiai eszközök használatából eredő előnyöknek (például a gyorsaság, hatékonyság növekedése) a munkavállalóknál jelentkező mentális és fizikai egészségügyi ára lehet.[685] Vagyis a biológiai következményeken[686] túlmutató jelentősége van a kérdésnek. Itt megemlítendő a „*telepressure*" kifejezés, ami a munkával kapcsolatos válaszadásra való markáns belső kényszerét írja le, kombinálva a válaszok gyorsaságával való aggodalom érzésével. Ez a jelenség azonban nem a tényleges munkavégzésre fókuszál, hanem csak a munkával kapcsolatos üzenetek megválaszolására.

Azonban mielőtt messzemenő és általános következtetéseket vonnánk le a fentiek tükrében arról, hogy a munkaidőn kívüli kommunikáció/munka folytatása minden esetben károsan hat a munkavállalókra, fontos megállni egy pillanatra és figyelembe venni a korábbiakban is kifejtetteket. Vagyis, hogy egyes munkakörök esetében egyre nagyobb jelentősége van az egyéni hatékonyság szem előtt tartásának, valamint az munkakörökhöz tartozó kockázatok külön-külön, egyéniesített értékelésének.

1.6. Részkonklúzió

A right to disconnect szabályozás alapvető célját az adja, hogy a munkáltatók ne kötelezhessék – akár csak informálisan is – a munkavállalókat munkaidőn kívüli munkavégzésre. Ennek egyre nagyobb teret ad a technológiai eszközök mindennapos használata, a digitalizáció. Ahhoz, hogy

685 Barber, Larissa K. – Santuzzi, Alecia M.: Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20, 2015/2. (172.)

686 Egyes kutatások kimutatták, hogy az este kilenc óra után végzett munkavégzéssel kapcsolatos kommunikáció (email olvasás és írás) nagymértékben hatással van az alvás minőségére, ami hosszútávon a munkahelyi teljesítményre, is kihathat emellett kiégéshez vezethet. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24123651

a célkitűzés – vagyis a munkavállalók kikapcsolódáshoz, szabadidőhöz való joga – ténylegesen érvényesülhessen, az is szükséges lenne, hogy a munkavállalók ne is akarjanak munkaidőn kívül technikai eszközökön munkát végezni, kommunikálni. Tehát a munkajog „egyéniesítésének" elvét figyelembe véve célszerű lenne meghagyni a lehetőséget a munkavállalóknak, hogy ha individuális igényük úgy kívánja, akkor meg legyen a lehetőségük a „right to connect"-re. Szükséges itt visszautalni a Bevezető fejezetben (I. fejezet) is említett fregmentálódó, diverzifikálódó munkavégző rétegre, vagyis az egyéni igények és szempontok előtérbe kerülésére a munkavállalók munkavégzési körülményeiben. Talán ebből is látszódik, hogy egyre nehezebbé válik részletes és pontos, ugyanakkor általános hatályú munkajogi szabályokat alkotni. A fentiekben bemutatott gyakorlatok közül jó példának tekinthető legalább az adott általános elv, szabály (right to disconnect) normatív kimondása, de a részletek kimunkálásának az elhagyása, illetve annak alacsonyabb szabályozási szintre (például kollektív alku, belős szabályzat) való delegálása.

Annak eldöntése, hogy mely esetben van szó egyéni döntésről, illetve munkáltatói elvárásról, utasításról, igen bizonytalannak mutatkozik, a kettő szcenárió elválasztása rendkívül képlékeny. Természetesen elmondható, hogy a szabályozás hozzájárul a sokat emlegetett „*work-life balance*" megteremtéséhez, illetve a munkavállalók pihenéshez való jogának megalapozásához is. Azonban kérdéses, hogy vajon szükséges-e teljes mértékben korlátozni a munkáltató azon jogát, hogy a különös méltánylást érdemlő esetben elérje, és rendelkezésre állásra kötelezze a munkavállalóját.[687]

Valamint zárógondolatként érdemes még az egész jogintézmény létezésével kapcsolatban rövid filozófiai jellegű elmélkedést folytatni. Az mindenképpen leszögezhető, hogy a right to disconnect bevezetésével tartalmilag végső soron semmilyen újfajta jogi norma nem kerül meghatározásra („nincs új a nap alatt"). Hiszen tulajdonképpen az eddigi munkaidős szabályrendszer[688] – egyfajta procedurális karakterű – megerősítéséről van szó, illetve új köntösbe bujtatásáról, amit a technológia nyelve indukált annak érdekében, hogy az említett védelmi szabályok sajátos módon kikényszeríthetőek legyenek. Tehát ha nem lenne right to disconnect, akkor

687 Kun Attila 2018b. (151.)

688 *Vö.*: az EU-joggyakorlatából: Az az időszak, ami nem munkaidő, az pihenőidőnek minősül; továbbá: munkaidő mértékének koráltozása stb.

is pihenőidőnek minősülne a munkaidőn kívüli időtartam. Azonban a taglalt jog expressis verbis megalkotása mégis egy jelentős vívmánynak tekinthető, ugyanis tulajdonképpen egy teljesen új munkavállalói jogként lett nevesítve, ami – be kell látni – kifejezetten ritka jelenség napjainkban.

Összességében álláspontom szerint a right to disconnect szabályozása szükségesnek mutatkozik a gyakorlati élet sajátosságait figyelembe véve. Hiszen egyértelműen az a tendencia látszik kirajzolódni, hogy a munkaidőn kívüli munkavégzés „általánossá", megszokottá válik, így a munkavállalók (és egyben a munkáltatók) érdekében is célszerűnek tűnik a szabályozás.

2. A munkáltató hatalmi jogosítványai – az algoritmizált döntések dilemmái[689]

Az alábbi fejezet központi eleme a munkáltató hatalmi jogosítványainak, illetve a digitalizálódó világban való transzformálódásának vizsgálata. Álláspontom szerint a klasszikus „hatalmi triász" (utasítás, ellenőrzés, szankcionálás) jellemzőinek megváltozása elsősorban az *algoritmizált menedzsment* megjelenésének[690] köszönhető,[691] ezért a jelen fejezet alapvetően erre fókuszál. Emellett a platform munka esetében – visszautalva a főfejezet gondolatmenetére – a hatalmi jogosítványok látszólagos lazulásával párhuzamosan annak technikai erősödése figyelhető meg, csak éppen ezen funkciók elosztásával (például a fogyasztók felé), szétszórásával elsőként az ellenkezőjét láttatják a platformok. Ez a logika hasonló mó-

689 Rácz Ildikó: Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*. Jog és Állam 29. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. (227-235.) Rácz Ildikó: Teljesítményértékelés – kiszervezve? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. (417-432.) Rácz Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés. *Infokommunikáció és Jog*, 15. évfolyam, 2018/1. szám (32-35.)

690 Lásd bővebben: Eurofound: Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

691 Lásd még: „roboboss" jelenség. Hajdú József: A robot vezető (roboboss) és a munkajog (ember-gép v. gépember). Előadás a Future Law – A jövő joga konferencián, 2018. 09.27.

don kezd megjelenni a sztenderd munkaviszonyban is; a munkaviszony egyik alanyának (a munkáltatónak) meghatározó funkciói részben „platformizálódhatnak", még pontosabban: „algoritmizálódhatnak". Ennek köszönhetően a munkaviszony karakterisztikus személyi „színezete" torzul, ezért a jelen fejezet e következményeknek a munkajogi hatásaival foglalkozik. Elsőként a gyakorlatban előforduló példák szemléltetése olvasható – speciálistól az általános felé haladva – a platformok esetében fellelhető jellemzőktől kezdve (megadva ezzel a logikai alapokat), a sztenderd munkaviszonyig bezáróan. Másodikként a tényleges jogi problémák körvonalazásával megállapításra kerül, hogy milyen igényeket generálnak valamiféle többletgaranciák kialakítására a felvetett kérdések. Végezetül pedig a főbb dogmatikai hatások bemutatása kerül tárgyalásra.

Elöljáróban érdemes tisztázni, hogy algoritmizált menedzsment alatt az algoritmusok által vezérelt munkaszervezést értjük, vagyis olyan (számító)gépekbe táplált matematikai képletnek az alkalmazását, amelyet meghatározott feladat-végrehajtásokra terveznek. Segíthetik ezzel a munkaszervezés számos folyamatát, akárcsak a feladatkiosztást, értékelést, jogviszony-megszüntetést. Másrészt pedig ide tartozik az a jelenség is, amikor egy algoritmus, vagyis egy meghatározott képlet, számítási folyamat határozza meg a vezetői/munkáltatói döntések meghozatalát; vagy pedig már maga a rendszer hoz döntéseket – emberi beavatkozás nélkül – az összegyűjtött adatok, statisztikák alapján.

A mesterséges intelligencia (továbbiakban: MI) és az algoritmusok alkalmazása már korábban is a tradicionális munkahelyen kívül eső tevékenységek ellenőrzésére szolgált (például távmunkavégzés[692] kontrollálása képernyő felvételekkel stb.). Emellett azonban az elmúlt években a technológiai fejlődés felgyorsulásával egyre szélesebb körben kerülnek hasznosításra az IT adta lehetőségeket, illetve egyre több esetben előkerül az algoritmizált menedzsment fogalma.[693] Ezek a lehetőségek két irányba mutatnak: egyrészt

692 Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2.

693 Prassl, Jeremias: What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal,* Vol. 41., 2019/1. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3661151 (2020. 12. 14.)

bizonyos *folyamatok automatizálásában*, másrészt pedig egyes *munkáltatói funkciók* esetében jelennek meg. Ez utóbbi esetben a munkáltatói funkciók átalakulásához vezető folyamatokról van szó (például a jogosítványok „kiszervezése"). Míg az előbbiben (automatizálás) a technológia kihasználásának célja a produktivitás növelése (gondolva itt egy cég anyagi profitjára) és a munkavállalók tevékenységének a lehető legmagasabb fokú hatékonnyá tétele. Egyrészt a termelésre vonatkozóan (miből, mikor, mennyit kell előállítani), másrészt pedig a munkavállalók irányításával kapcsolatban (vagyis ahhoz, hogy a meghatározott célt elérje a munkáltató, mit és hogyan csináljon a dolgozó). 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 gyakorlásának.

Szükséges még rögzíteni pár alapvető tételt a munkáltató irányítási jogáról. Már a korábbiakban megfogalmazásra került,[694] hogy a munkajogviszony egyik fő jellegzetessége a munkáltatók hierarchikus irányítási, ellenőrzési hatalma a munkavállalók felett, amely az alá-fölérendeltségi viszonyból származtatható.[695] Ez a munkáltatói hatalom lényegében három részjogosítványt foglal magába. Egyrészt a feladatok kijelölésének és az egyoldalú utasítások meghatározásának a lehetőségét,[696] másrészt ezeknek az utasításoknak való megfelelést, valamint a meghatározott feladatok teljesítésének az ellenőrzését, harmadrészt pedig a kijelölt feladatok nem megfelelő teljesítése következtében, illetve a jogszerűen meghatározott utasítások nem teljesítésével kapcsolatban alkalmazott szankcionálást.[697]

694 International Labour Office (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 (2020. 12. 14.)

695 Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kovács Erika – Kajtár Edit: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére. Pécs, 2010. (112.) http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_1_20120123_4 (2020. 12. 14.)

696 Román László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1972.

697 de Stefano, Valerio: „Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection. Employment Working Paper No. 246., ILO, Genf, 2018. (13.)

A munkáltatónak azon jogosítványa, hogy egyoldalú döntéseket és utasításokat juttasson érvényre a munkavállalók beleegyezése nélkül, a munkajogviszony egyik legkritikusabb elemének tekinthető.[698]

2.1 Gyakorlati példák

Az MI és az algoritmusok kézzelfogható módon, egyre inkább megjelennek a tradicionális munkajogviszonyban. Azonban elsőként – érzékeltetve a kérdéskör jelentőségét – ezt a platform munkán keresztül mutatom be, hiszen ennek alapvető magját, rendszerképző elemét képezi az algoritmizált menedzsment. Majd a hagyományos munkaviszony keretei közül néhány jellegzetes gyakorlati példa kiemelésével személtetem, hogy milyen módon járulhatnak hozzá az algoritmusok a munkaszervezési folyamatok meghatározásához.

2.1.1 Platform munka

Az algoritmusok által vezérelt munkaszervezéshez kapcsolódó kérdéskörök hatványozottan vannak jelen a platform munkások esetében, ugyanis rájuk nem csupán „hatással van" az algoritmusok használata, hanem egészen egyszerűen arra épül fel a munkavégzés rendszere. Egyes esetekben (sofőrök, kiszállítók munkavégzése) a személyes kontaktus a feladatot kiosztó entitással teljesen a nullára redukálódik. A dolgozók csak egy platformmal „kommunikálnak" a munkavégzés érdekében. A jelenleg tárgyalt témánál ennek azért is van jelentősége, mert egyes online felületek sok esetben munkáltatóként járnak el a munkát végző személyekkel szemben, így lényegében a munkajogi garanciákkal fel nem vértezett személyek felett – a munkaviszonyhoz hasonló módon – utasítási, ellenőrzési jogot gyakorol egy platform.

A) Uber esettanulmány

A számos platform közül célszerű az Uber gyakorlatát részletesebben bemutatni, hiszen ez a cég rendelkezik az egyik legismertebb és legkiforrottabb értékelési-rendszerrel, amely algoritmusok működésére épül. A

698 de Stefano, Valerio 2018. (18.)

szolgáltató esetében a felek (mind az utasok, mind a sofőrök) egytől ötig terjedő skálán (ún. ötcsillagos értékelési rendszerben[699]) tudják értékelni az utazási tapasztalatokat, valamint meghatározott kérdéskörökben konkrét visszajelzést adhatnak a szolgáltatással kapcsolatban.[700] Tehát elmondható, hogy a platform munkások 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.[701] 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 ügyfélvélemény anonim, maga az értékelés pedig bizalmas információ, így a cég lefekteti, hogy arról nem ad ki részletes információt. Az Uber szabályai szerint nem kell minden egyes fuvarszolgáltatást értékelni, azonban a minimum elvárás, hogy hét napon belül egy értékelést leadjanak az applikáción keresztül. A legutóbbi ötszáz értékelés átlagából számítják ki a „átlagértékelést" (overall rating), ami, ha 4.6 pont alá esik, akkor a sofőr fiókja deaktiválható.[702] Aminek azért van kiemelt jelentősége, mert ezzel a cég egy olyan jogviszony-megszüntetési gyakorlatot alakít ki, ami mindenféle jogbiztonságtól mentes.[703] Tehát egyoldalú döntésével, ami

699 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.

700 További részletek a következő fejezetekben olvashatók.

701 Ducato, Rossana – Kullmann, Miriam – Rocca, Marco: 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 (2020. 12. 14.) (4.)

702 Lásd továbbá: Understanding ratings, https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/understanding-ratings?nodeId=fa1eb77f-ad79-4607-9651-72b932be30b7 (2020. 12. 14.)

703 Ehelyütt szükséges utalni az önkényes elbocsátás elleni védelem igényére, mint a munkához kapcsolódó alapjogok („labour rights") egyik elemére. Lásd bővebben: Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában –

ráadásul egy algoritmus számításán alapul, megszüntetheti a munkát végző – akár – egyetlen kereső tevékenységének a jogviszonyát. Párhuzamot vonva a tradicionális munkajogviszonnyal, ez azt jelenti, mintha a munkáltató indokolás nélkül felmondhatná a jogviszonyt.

A bérezés tekintetében érdemes megemlíteni azt az általános folyamatot, hogy a munkát végző személyek reputációja – vagyis az értékelő rendszereken keresztül kiépített minősítésük – nagy szerepet játszik a megkeresett pénz vonatkozásában. Kifejezetten akkor, ha egy cégnél (akárcsak az Ubernél) teljesítményalapú ösztönző bérezés van érvényben. A sofőrközvetítő szolgáltató meghatározott feltételek[704] esetén magasabb óradíjat biztosít a sofőrök számára. Azonban, ha valaki teljesíti ezeket a feltételeket, attól még nem feltétlenül kapja meg a magasabb „órabért", hanem az Uber kiválasztja, hogy ki lesz jogosult rá. Viszont e kiválasztás szempontjai nem nyilvánosak, azokat az Uber nem fedi fel a sofőrök előtt. Ezzel lényegében folyamatosan az átlagos szint feletti munkavégzésre ösztönzik őket, aminek nem feltétlenül lesz pozitív hozadéka. Tehát az értékelési rendszer nem csak a jogviszony megszüntetésére adhat alapot, hanem meghatározhatja a magasabb bérhez való hozzáférést is.[705]

B) A platformok általában

A platform gazdaság legerősebb hívószava, a *„Dolgozz amikor csak szeretnél, legyél a saját főnököd."* A munkavégzőnek természetesen nincsen kötelezettsége arra, hogy bejelentkezzen az applikációba és dolgozzon, de amint ez

---

A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori Értekezés, Budapest, 2016. https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdfjs/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/32944/Disszertacio_Petrovics%20Zoltan_EDIT.pdf?sequence=1&isAllowed=y (2020. 12. 14.)

704 A fuvarkérések 90%-át el kell fogadni, minden órában legalább egy fuvart teljesíteni kell, online-nak, vagyis elérhetőnek kell lenni minden órában legalább 50 percen keresztül, és ezen fuvarok során egy meghatározott magas értékelést kell fenntartani.

705 Rosenblat, Alex – Levy, Karen E.C. – Barocas, Solon – Hwang, Tim: Discriminating Tastes: Uber's Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination. *Policy & Internet*, Vol. 9. 2017/3.

megtörténik onnantól kezdve nagymértékben ellenőrizve van, és széleskörű utasításokat kap a platformtól, az algoritmustól. A szakirodalom[706] 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. Először is a nyomkövető szoftverek segítségével a dolgozók tartózkodási helyének, gyorsaságának, fékezési szokásainak stb. *megfigyelése* lehetséges. Ezzel párhuzamosan nagy mennyiségű *adatgyűjtésre* van lehetőség, amellyel létrejön a munkavégzés értékelése. Következőként említendő az *automatikus döntéshozatal*, illetve automatikus feladat-meghatározás. A platformoknak szükséges a munkavégzők függetlenségét irányítással korlátozni, hiszen így tudják beépíteni a piaci kontrollt a szervezetbe.[707] Ennek szolgál alapjául a technológiai irányítás, amely kialakította az automatizált döntéshozatali rendszert. Negyedik funkció az *automata üzenetküldési* rendszer, amely ösztönzőket és motivációkat nyújt a dolgozóknak, hogy azon a helyen (fizikai lokáció) végezzenek munkát, ahol az algoritmus szerint a legideálisabb, ezzel tulajdonképpen befolyásolva, meghatározva a munkavégzés helyét. Utolsó szempont pedig a *digitális „döntési fa"*. Ugyanis a platformok előre meghatározott műveleti utat követnek, ahol a nem kívánatos és megengedhetetlen alternatívák nem léteznek, megalkotva ezzel az „*algocracy*" jelenségét és fogalmát.[708] Így valójában azzal, hogy a platform választási lehetőséget (autonómiát) ad a dolgozónak, pusztán egy saját maga által korlátozott és megszorított műveleti utat jelöl ki.[709] Ezáltal a feltételezett rugalmasságnak és autonómiának ellentmond a munka kijelölésének a mechanizmusa.[710]

---

706 Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne 2018. (7.)

707 Hensel – Koch – Kocher – Schwarz tanulmányában két fajta kontroll helyzetet különít el: szervezetrendszeren belüli vezetői utasítást és a külső, piaci általi „irányítást". Hensel, Isabell – Koch, Jochen – Kocher, Eva – Schwarz, Anna: Crowdworking als Phaenomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinaere Perspektive. *Industrielle Beziehungen - Zeitschrift fuer Arbeit, Organisation und Management*, Vol. 23., 2016/2. (162-186.)

708 Aneesh, A.: Global Labor: Algocratic Modes of Organization. *Sociological Theory*, Vol. 27., 2009/4. (347–370.)

709 Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne 2018. (8.)

710 Duggan, James – Sherman, Ultan – Carbery, Ronan – McDonnell,

Fontos még kiemelni a platformgazdaság „bizalomépítési gyakorlatát". Ugyanis e tekintetben a teljesítményértékelés arra is szolgál, hogy a platform a közösséggel kiépítse és fenntartsa a bizalmat.[711] Ahhoz, hogy a platform gazdaság üzleti modelljei működni tudjanak, nagyon fontos a bizalom megléte. A hagyományos üzleti filozófiával működő cégek a bizalmat jórészt az állami szabályozásnak való megfelelőséggel próbálják garantálni.[712] Ezzel szemben az egymás számára ismeretlen személyek és a platform közötti bizalom kiépítésének egyik lehetséges eszköze az értékelési-visszajelzési rendszer működtetése (minőségi bírálatokkal és számadatokkal is). Ezt olyan formában kell végrehajtani, hogy a rendszer a legminimálisabb szinten engedjen teret a visszaéléseknek és csalásoknak, hiszen ha valótlan tartalmú értékelések kerülnek ki, akkor az a cég minősítését is rontja a szolgáltatást igénybevevők felé.[713] Érdekességként megemlíthető, hogy az Európai Bizottság kutatásai szerint a kitűzött céllal ellentétben (bizalom kiépítése), a megkérdezett felhasználók háromnegyedének fenntartásai vannak az eredmények hitelességével és valóságával kapcsolatban.[714] Összegezve, álláspontom szerint a platform munkások irányítása és „fegyelmezése" kétségtelenül a teljesítményértékelés kiszervezésének tekinthető az algoritmusokkal lehetővé tett fogyasztói értékeléseken keresztül.

Az automatizált, algoritmusok által alkalmazott döntéshozatal által keltett egyik legjelentősebb kétség, hogy az „megörökli", tovább viszi a felhasználók által kifejezett előítéleteket.[715] Az algoritmusok rangsorokat

---

Anthony: Algorithmic management and app-work in the gigeconomy: A research agenda for employmentrelations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 2019. (1-19.) https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12258 (2020. 12. 14.)

711 Lásd még: Goldman, Eric: The Regulation of Reputational Information. In: Szoka, Berin – Marcus, Adam (eds.): The next digital decade: essays on the future of the Internet, TechFreedom, 2010. https://ssrn.com/abstract=1754628 (2020. 12. 14.)

712 European Commission: Exploratory study of consumer issues in online peer-to-peer platform markets, Executive Summary, 2017. május. http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=77704 (2020. 12. 14.)

713 Busch 2016. (1-2.)

714 Exploratory study of consumer issues in online peer-to-peer platform markets (2017) (10.)

715 Rosenblat, Alex – Levy, Karen E.C. – Barocas, Solon – Hwang, Tim 2017.

hoznak létre azzal a megvilágítással, hogy előre jelezzék, „megjósolják" a jövőbeli igényeket, azonban az adatforrások, amikkel dolgoznak a múlton alapulnak, hangsúlyozva az emberek meg lévő előítéleteinek reproduktív képességét.[716]

2.1.2 Tradicionális munkaviszony

A) „Wearables", a viselhető mérőeszközök

Ezek a technológiai eszközök lehetővé teszik a munkavállalók mozgásának nyomon követését és ezzel a munkavégzés – legalábbis eredeti célja szerinti – ellenőrzését és felügyeletét. Azonban az eszközök számos adattal dolgoznak, amelyeknek további felhasználása, tárolása kérdéses lehet.[717] Az ilyen – általában karon vagy ruházaton viselhető – eszközök percről percre követik a dolgozók pozícióját, nem csak a munkaidő alatt, hanem akár a munkaközi szünetekben is. Ami azért is kifejezetten problémás, mert a munkaközi szünet biztosításának alapvető lényege a munka megszakítása a munkavállaló pihenése érdekében. De tegyük fel a kérdést, hogy hogyan valósulhat ez meg, ha a munkavállalót a pihenőideje alatt is figyeli egy algoritmus. Valamint, ahogy *Kun* is kiemeli, a munka optimalizálása és a balesetek megelőzése mellett ezek a megoldások a magánszférába való túlzott beavatkozást jelentenek, stresszorként (egyfajta „mentális korbácsként") hatnak.[718]

A „wearables" a kitűzött feladatok végrehajtását ellenőrzi, valamint újabbakat jelöl ki a munkavállalónak (ezzel a munkáltatói utasítások kiadásának egy új csatornája is lehet). Ezzel lehetősége nyílik a munkáltatónak a munkavégzés gyorsaságának és a teljesítményének a mérésére és optimalizálására. Mindemellett az eszköz szociometrikus – például egészségi állapottal kapcsolatos – adatokat is rögzíthet (vérnyomás, pulzusszám stb.). Ami akár a munkavállaló személyes adatának minősülhet, így – adott esetben – kétségesnek mutatkozhat az ilyen jellegű adatok tárolása, valamint az ezek alapján meghozott döntések jogszerűsége.

716 Kullmann, Miriam: Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2018/1. (11.)

717 A tanulmány célzottan nem foglalkozik a témakör adatvédelmi vonatkozásaival.

718 Kun Attila 2018b. (140.)

Iskolapéldájaként említhető az Amazon raktáraiban dolgozók esetében alkalmazott eljárás. Például 2017 augusztusa és 2018 szeptembere között több mint háromszáz teljes munkaidős munkavállaló jogviszonyát szüntették meg „nem hatékony" munkavégzés következtében, amelyekhez a „wearables" eszközök szolgáltattak adatokat.[719] A legextrémebb esetként említhető az az amerikai példa, amikor a munkavállalók kézfejébe egy apró chip került beültetésre (természetesen a rendszer teszteléseként önkéntes alávetés alapján), ami biztosította például az épületbe való belépést és az ételért való fizetést is.[720] A viselhető mérőeszközökkel kapcsolatban a leginkább lényeges dilemma az lesz, hogy az ilyenformán begyűjtött adatokat, az eredményeket a munkáltató mire használja fel, milyen munkajogi következményeket alkalmaz (munkabérfizetéssel kapcsolatban, jogviszony-megszüntetés, stb.).

B) Elektronikus teljesítmény-megfigyelés

Az ebbe a körbe tartozó eszközök, módszerek nem feltétlenül takarnak vadonatúj technikai megoldásokat, közülük több már évekkel ezelőtt is a munkavállalói teljesítmény ellenőrzésére, illetve mérésére szolgált. Példának okáért az email-megfigyelések, számítógépek tartalmának ellenőrzése, a telefonok megérintésének a mérése, nyomtató-használat stb. Emellett azonban szélsőségesebb példák is megjelennek már az ún. „fehérgalléros" munkavállalók esetében is.[721] Ilyen például a hangszín megfigyelése. Ez az eset az ügyfélszolgálati dolgozók körében gyakori, amikor a telefonbeszélgetést megfigyelő algoritmus a vásárló és a dolgozó hangszínét analizálva következtetéseket von le és utasításokat ad a munkavállalónak, hogy mit és hogyan mondjon annak

719 Joita, Betty: Management by Algorithm: Amazon's Tracking System Can Allegedly Fire Workers Automatically. https://techthelead.com/management-by-algorithm-amazons-warehouse-worker-tracking-system-can-allegedly-fire-them-automatically/ (2020. 12. 14.)

720 Astor, Maggie: Microchip Implants for Employees? One Company Says Yes https://www.nytimes.com/2017/07/25/technology/microchips-wisconsin-company-employees.html (2020. 12. 14.)

721 Ugyanis például a fentiekben taglalt „wearables" eszközök általában a kék galléros munkavállalók esetében szolgálnak megfigyelési, utasításadási eszközként.

érdekében, hogy minél hatékonyabb munkát végezzen (vagyis például minél több terméket értékesítsen).[722] Néhány munkáltató bizonyos alkalmazásokat javasol a dolgozói részére, amellyel az alvást, életmódot lehet megfigyelni.[723] Az ilyen jellegű és hasonló megfigyelések (például arckifejezés megfigyelő rendszer[724]) már egészen odáig vezetnek, hogy a dolgozók szociometrikus, hangulati és érzelmi állapotú ellenőrzését is jelentik. Az elektronikus teljesítmény megfigyelések, illetve az algoritmusok használatával hatékonyan lehet mérni és követni a munkavállalók tevékenységét és produktivitását. A számos (leginkább a munkáltató gazdasági helyzetére tekintve) pozitív hatást gyakorló tény mellett nem szabad megfeledkezni a munkavállalókra gyakorolt hátrányos esetekről sem.

C) „People Analytics"

Érdemes még röviden említést tenni az ún. „People Analytics" nevezetű folyamatról. Ennek lényege adatok nagyszámú és széleskörű gyűjtése, amelyek egy megalapozott munkáltatói döntést eredményeznek például a HR (human resources, emberi erőforrás menedzsment) folyamatokban. Kicsit kívül esve a – szigorú értelemben vett – munkajog területéről, ez inkább tekinthető egy foglalkoztatási, üzleti, döntés-előkészítő folyamatnak. Ennek ellenére mégis erős hatást gyakorol munkajogi vonatkozásban is. A People Analytics-nek két általános jellemzője van:[725] egyrészt az üzleti és a foglalkoztatási sikerek elérése érdekében új medret keres kvantitatív adatok

722 Colclough, Christina: When algorithms hire and fire. https://www.equaltimes.org/when-algorithms-hire-and-fire?lang=en#.XcVeCzNKjIU (2020. 12. 14.)

723 Lee, Stephanie: Workplaces Are Tracking Their Employees' Sleep. https://www.buzzfeednews.com/article/stephaniemlee/work-wellness-program-of-the-future-will-track-your-sleep (2020. 12. 14.)

724 Harwell, Drew: A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job. https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/ (2020. 12. 14.)

725 Cherry, Miriam People Analytics and Invisible Labour. *Saint Louis University Law Journal*, Vol. 61., 2016-2017/1. (7.) https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3004797 (2020. 12. 14.)

gyűjtésére. Másrészt pedig a munkahelyi (sok esetben szubjektív alapú) munkáltatói döntések támogatására kívánja felhasználni a gyűjtött adatokat. A rendszer többek között felveti a diszkrimináció kérdését.[726] Ennek legegyértelműbb formája lehet, amikor a rendszer egyes tényezőket (akár védett tulajdonságok) kihagy a döntések meghozatalakor, számításakor. Így mondhatjuk, hogy a rendszer „diszkriminál". Azonban előfordulhat az is, amikor a végső döntést hozó személy az egyes érzékeny, apró részleteket figyelmen kívül hagyó algoritmus adataira építve hoz hátrányos megkülönböztetésen alapuló döntést.[727]

2.2 Munkajogi kihívások és többletgaranciák igénye

Az alábbiakban az algoritmizált menedzsmenttel kapcsolatos tételes munkajogi kihívások kerülnek elemzésre (kiemelve a teljesítményértékelés kérdését), majd az ezek által generált többletgaranciák igénye. Ugyanis az említett gyakorlati példákból is kitűnik, hogy az algoritmusok megjelenésével valamiféle plusz szabályozási igény merül fel a munkáltatói hatalom „ésszerű keretek" között tartása mellett. Emellett észlelhető, hogy a munkaviszonyra karakterisztikusan jellemző személyesség, személyi színezet[728] is csorbul.

2.2.1 Munkajogi problémakörök és dilemmák

A fogyasztók általi teljesítményértékeléssel megkérdőjeleződik a munkáltatói hatalom egységessége, hiszen az egyik fő jogosultságát, mégpedig a munkavállalók értékelését részben „kiszervezi" a fogyasztóknak. A digitalizálódó világban ez az alapprobléma még szélesebb körben elterjedt, amikor

726 Például a platform munkások teljesítményértékelésével kapcsolatos diszkriminációról lásd bővebben a tanulmány alábbi fejezetét: IV. 2.2.2 B) pont – Algoritmus alapú diszkrimináció?

727 Lásd bővebben: Custers, Bart – Calders, Toon – Schermer, Bart – Zarsky, Tal (eds.): *Discrimination and Privacy in the Information Society. Data Mining and Profiling in Large Databases*. Springer, 2013.

728 Lásd: Sinzheimer, Hugo: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland [in Arbeitsrecht und Rechtssoziologie]. Frankfurt am Main, (1922), 1976, Europa Verlag

is a fogyasztóktól – szinte teljes mértékben – elvárt, hogy egy szolgáltatás igénybevétele után a munkát végző személy teljesítményét is értékeljék. A digitalizáció korában a munkáltatók egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a fogyasztók értékelésére.[729] A sokak által ismert „ötcsillagos" – és hasonló – értékelési rendszerek alkalmazásával a korábbiakban szigorúan a munkáltató kezében összpontosuló értékelés harmadik – a jogviszonyon kívül eső – felek kezébe csúszik át. A pontozási rendszer egy olyan új forrásként szolgál az adott szolgáltatás kiválasztásában, ami korábban a személyes, „*face-to-face*" találkozások során, vagy hirdetésekből, reklámokból derült ki.

Az ügyfelek, fogyasztók évtizedek óta kaphatnak valamiféle szerepet a munkavállalók munkájának értékelésében bizonyos szolgáltatások terén, amiket a munkáltatók felhasználhatnak egyes munkajogi döntések, munkajogi következmények alkalmazáskor, azonban amikor kizárólagosan (vagy túlnyomórészt) egy harmadik személy – nem feltétlenül objektív és tárgyilagos – döntése a mérvadó, az visszaélésekhez és bizonytalan gyakorlat kialakulásához vezethet. A digitalizációval tömegessé váló értékelésekre, az online térben „lebegő" adatokra épített „munkáltatói" munkajogi jellegű döntések számos gyakorlati kérdést vetnek fel. Ezek a döntések és az azokra alapított következmények sok esetben átláthatatlannak bizonyulnak.

Általános problémaként mondható el a fogyasztói értékelésekkel kapcsolatban, hogy a szolgáltatás során felmerülő bármilyen frusztrációt

729 A tradicionális szolgáltatások köréből példaként hozható a Smokey Bones nevű étteremlánc (USA, Ohaio, Dayton), ahol a vendégek az asztalokon lévő tableteken keresztül meg tudnak rendelni egyes termékeket (az étterem hatékonyságának növelése érdekében), illetve minden étkezés végén itt tudnak „hangot adni" az elégedettségüknek (vagy éppen elégedetlenségüknek), mégpedig szintén egytől ötig terjedő skálán, ahol az egyes skálafokokhoz meghatározott jelzők kapcsolódnak (például: „Mit gondol a kiszolgálás gyorsaságáról?", lehetséges válaszok: gyenge – átlag alatti – átlagos – jó – kiváló). Ennek az esetnek kiemelt jelentősége van, mert itt az étterembe érkező vendégek nem pusztán a felszolgálók munkáját értékelik, hanem például azt is, hogy mennyire voltak megelégedve az ételekkel, vagy összességében az étteremmel. Viszont az összes kérdésre adott pontokból a munkavállaló kap egy átlagpontszámot, ami alapján a munkáltató eldönti többek között, hogy mikorra, mennyi időre osztja be a munkavállalót. Tehát a munkáltató ezen lépése nagyrészt kihat a bevételekre, hiszen a felszolgálóknál nagy jelentősége van a borravalónak is.

(ami nem feltétlenül a dolgozó erőfeszítésén múlik) a szolgáltatást igénybe vevő fél be fogja csatornázni a munkavállaló értékelésébe. Ez adja az egyik alapvető dilemmát, hogy az értékelés valójában nem is a munka minőségét mutatja meg, hanem (akár) minden egyéb külső körülményt. Emellett az ilyen értékelésekkel a fogyasztók közvetlenül érvényre juttatják a preferenciáikat és elfogultságukat, ami lényegében a munkáltatók esetében egy tilalmazott magatartás.[730] Lényeges szempont, hogy a fogyasztók nem látják át az értékelésük következményét. Ugyanis, ha nincsenek tisztában az adott cég értékelési rendszerével, hogy az egyes pontoknak mi a következménye, akkor könnyelműen azt hihetik, hogy például a négy csillag (az ötből) megfelelő pontszámnak minősülhet. De előfordulhat olyan eset is, hogy ez már valamilyen munkajogi következményt fog okozni, például a munkaidő-beosztásban, vagy a bérezésben.

Egy meghatározott pontszám – amelynek a munkát végző személy szolgáltatásának minőségét kéne fémjeleznie – születhet *diszkriminatív* alapon is.[731] Például egy pincér vagy egy futár szabályszerűen, megfelelő idővel elvégzi a kijelölt feladatot, azonban a személye nem volt szimpatikus a fogyasztó számára (akár nemzetiségi, akár vallási hovatartozása alapján), így a szolgáltatást igénybe vevő fél a védett tulajdonsága alapján fogja értékelni a dolgozót. Ezzel kapcsolatban az is érdekes kérdésnek minősül, hogy vajon egy konkrét személy alkalmazza a következményeket (például a munkaidőbeosztás meghatározását), vagy pedig egy algoritmus automatikusan végzi azt el. Tehát ha fennállnak az egyenlő bánásmód megsértésének megállapításához szükséges feltételek (védett tulajdonság, összehasonlítható helyzet, hátrány megvalósulása), akkor joggal vetődik fel a kérdés, hogy a munkát végző személy élhet-e valamilyen jogi igénnyel és miként.

Az algoritmizált döntési mechanizmussal szemben érvényesíteni kívánt diszkriminációs „panasz/eljárás" több akadályba is ütközhet. Egyrészt kérdéses, hogy ki ellen lehet megindítani az eljárást. Vajon az algoritmust működtető, illetve létrehozó szolgáltatóval szemben, vagy pedig a munkát biztosító (az algoritmust esetleg csak „készen" megvásároló és alkalmazó) vállalattal szemben? Másrészt pedig, hogy a feltételezett diszkrimináció valószínűsítéséhez szükséges adatokhoz az érintett csak nehézségek által

730 Lásd még: Rosenblat, Alex – Levy, Karen E.C. – Barocas, Solon – Hwang, Tim 2017.

731 Kullmann, Miriam 2018.

– vagy egyáltalán nem – férhet hozzá, hiszen ez harmadik személyek (a vásárlók, vagy éppen munkatársak) személyiségi jogát is érinthetik, sérthetik.

A *jogviszony-megszüntetéssel* kapcsolatban elmondható, hogy a bíróságok (ha csak a hazai gyakorlatot tekintjük is példaként) nem fogadják el a pusztán általánosságban alkalmatlanságra, hanyag munkavégzésre alapított felmondásokat,[732] ha az indokolás nem tartalmazza az alapul szolgáló körülményeket. Fontos, hogy a munkavállalókkal szemben egyértelműen és világosan le legyen fektetve az elvárt teljesítmény, emellett a gyakorlat egy bizonyos tartósságot vár el az elégtelen tevékenységekkel kapcsolatban, valamint azt is vizsgálja a bíróság, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók közötti azonos körülményeknek biztosítva vannak-e. Elvileg az algoritmizálás szisztematizálhatja, támogathatja, objektivizálhatja az ezen elvárásoknak való megfelelést. Azonban szem előtt kell tartani a rendszer megvalósításának negatív példáit is (lásd fentebb az Uber esettanulmányban).

2.2.2 Szabályozási igények

A fenti gyakorlati példák illusztrálják, megtestesítik azokat az elméleti problémákat, amelyek felmerülhetnek az algoritmizált menedzsment kapcsán. E tekintetben négy jelentősebb kihívást lehet elkülöníteni: megfigyelés és ellenőrzés, átláthatóság, diszkrimináció, elszámoltathatóság.[733]

A dolgozók és a szakszervezetek, valamint az egész társadalom figyelmének a felhívására az UNI Global Union nemzetközi szakszervezeti szövetség 2018-ban kiadott egy összefoglaló dokumentumot „Az etikus mesterséges intelligencia 10 alapelve”[734] elnevezéssel, amelyben követeléseket fogalmazott meg az algoritmusok és MI-val működő rendszerek használóinak. Ebben elsődleges szempont a MI *átláthatóságának* követelménye,

732 MK 95. számú állásfoglalás, II. pont

733 Mateescu, Alexandra – Nguyen, Aiha: Algorithmic Management in the Workplace. Data&Society, 2019. február. https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf (2020. 12. 14.)

734 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 (2020. 12. 14.)

vagyis, hogy hogyan és miért hoz meg egy rendszer egy adott döntést, valamint, hogy mindig az ember álljon kontrollként a MI felett. Extrém megfogalmazásuk szerint fontos, hogy ne juthassunk el egy olyan állapotig, amikor a munkáltató annyit mond, hogy „megszüntetem a jogviszonyt, mert az algoritmus így döntött".[735] Az átláthatóság kihívása adatvédelmi problémákból ered: magának a döntés alapjául szolgáló adathalmaznak a léte, illetve az azokhoz való hozzáférés néhány adatvédelmi problémát mutat. Többek között: az értékelésekhez való hozzáférés, a vélemények kifogásolásához, törléséhez való jog érvényesülése. Természetesen jogosan vetődik fel az a kérdés, hogy vajon mennyire alkalmas egy etikai kódex, vagy egy magatartási szabályzat a kérdés rendezésére.[736] Hiszen a gyakorlati tapasztalatok alapján ezek egyrészt nehezen kikényszeríthetők, másrészt pedig kérdéses, hogy vajon az etikus viselkedésmódot lehet-e sztandardizálni.[737] Ezért az ETUI két alapelvre hívja fel a figyelmet, amelyet az EU-s jogalkotóknak szem előtt kellene tartaniuk: az elővigyázatosság[738] és az emberi jogok tiszteletben tartása (mintsem a fejlődés alapelve).

Az értékelési rendszerek „algoritmizálása" elsőre egy könnyű útnak tűnhet abban a tekintetben, hogy „tisztára mossák" annak az eredményeit, állítva, hogy az alkalmazott rendszer (az algoritmus) valójában egy semleges eszköz. Emellett nem hagyható figyelmen kívül, hogy valójában az algoritmus csak olyan tényezőket, körülményeket fog figyelembe venni, amit a munkáltató, platform sablonként betáplál. Tehát az egész folyamatba bele illeszthető egy emberi, személyi döntés, ami a meghatározott értékelés alakulásáért felelhet.[739] Más körben is kiemelésre került az a tény, hogy a számításokat végző algoritmus működési paramétereit a

735 Colclough, Christina 2019.

736 Del Castillo, Aída Ponce: Labour in the age of AI: why regulation is needed to protect workers.sad ETUI, Foresight Brief, 2020.

737 Valerio de Stefano álláspontja szerint például felesleges és nem hatékony lépés a mesterséges intelligencia rendszerekkel szemben etikus és „fair" követelményeket előírni. Lásd bővebben: de Stefano, Valrio: 'Master and Servers': Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 36, 2020(4)

738 EUMSz. 191. cikk.

739 Ducato, Rossana – Kullmann, Miriam – Rocca, Marco 2018. (2-4.)

szoftverfejlesztők határozzák meg, és a felhasználók által meghatározott elvárásoknak megfelelően konfigurálják, amelyek bizonyos értékeket másokkal szemben privilegizálnak.[740]

Tehát az átláthatóság elvárásával kapcsolatban fontos elválasztani a működési rendszer/számítási folyamat és az alkalmazott következmények átláthatóságát. Jelentősebb probléma akkor vetődik fel, ha nem felügyelt („*unsupervised*") MI-ról van szó.[741] Az MI feladata – többek között –, hogy korrelációt keressen a betáplált adatokban, a betáplált számítási módszerekkel. Azonban a „fekete dobozban" lévő számítási folyamatok nem lehetnek átláthatóak, hiszen az abban nem jártas szakemberek nem tudják megérteni, ezért az MI működésének átláthatósága semmiképpen sem vonatkozhat erre, csupán az alkalmazott következményekre.[742]

Az algoritmizált menedzsment lehetőséget biztosít arra, hogy a cégek a MI által hozott döntések mögé bújva elhatárolódjanak a saját üzleti, piaci döntésüktől. Ezért is van szükség az elszámoltathatóság (mint a jogorvoslat lehetőségének) biztosítására.[743] Valamint szorosan idekapcsolható a felelősség kérdése is, vagyis, hogy az algoritmusokat alkalmazó cégek ne háríthassák el a döntéseikért való felelősséget pusztán azért, mert az (részben) egy számítási folyamatnak köszönhető. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság is a mesterséges intelligencia „*human-in-command*" (emberi vezérlésű) megközelítése mellett szól, melynek értelmében „alapfeltétel a mesterséges intelligencia felelős, biztonságos és hasznos fejlesztése, ahol a gépek gépek maradnak, az emberek pedig mindig megtartják az ellenőrzést a gépek felett."[744]

---

740 Mittelstadt, Brent Daniel – Allo, Patrick – Taddeo, Mariarosaria – Wachter, Sandra – Floridi, Luciano: The ethics of algorithms: Mapping the debate, *Big Data & Society*, 2016/2. (1.)

741 Brownlee, Jason: Supervised and Unsupervised Machine Learning Algorithms. https://machinelearningmastery.com/supervised-and-unsupervised-machine-learning-algorithms/ (2020. 12. 14.)

742 Saját készítésű interjú alapján, Orbán Miklóssal (legal tech expert), 2020. 05. 04.

743 Mateescu, Alexandra – Nguyen, Aiha 2019. (14.)

744 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.

A platform gazdaság munkavégzői a reputációjukat a platformokon való folyamatos munkavégzéssel építik fel. Ebben az újszerű munkavégzési körben lényegében meg sem jelennek az önéletrajzok, vagy ajánlólevelek, hanem az értékelésekkel felépített pontszám lesz az, ami tükrözi a munkát végző személy munkájának minőségét. Azonban ha a platformok – illetve az egész rendszer – nem biztosít lehetőséget arra, hogy a megszerzett értékelést az adott személy tovább vigye magával egy újabb platformhoz, akkor azzal lényegében „magukhoz láncolják" – illetve ellehetetlenítik – az egyéneket. Ennek az az alapja, hogy a felhasználók (az Uber esetében az utasok) sokkal szívesebben veszik igénybe egy olyan sofőr szolgáltatását, aki 4.9-es átlagértékeléssel (száz értékelés alapján) rendelkezik, mint azét, aki csak tíz értékelést kapott. Ezt figyelembe véve a sofőrök is kevesebb valószínűséggel hagyják ott a céget, egy másik fuvarozással foglalkozónál való munkavégzésért, hiszen akkor az egész felépített reputációt az elejéről kellene kezdeniük.[745]

Az Európai Parlament is kiemelte annak fontosságát jelentésében, hogy „biztosítani kell a közösségi platform munkavállalói számára a digitális piaci értéküket jelentő minősítések és felülvizsgálatok hordozhatóságát, valamint garantálni kell a minősítések és felülvizsgálatok különféle platformok közötti átvihetőségét és összegyűjtését".[746] Emellett a jelentés megfogalmazta, hogy „a munkavégzés online értékelése tisztességtelen és önkényes gyakorlatokra nyújthat lehetőséget, amelyek kihatnak a közösségi platformok keretében munkát vállalók munkafeltételeire és javadalmazására, továbbá a munkaszerzési képességükre; valamint, hogy a minősítési és felülvizsgálati mechanizmusokat átlátható módon kell kialakítani, továbbá – a tagállamok jogszabályaival és gyakorlatával összhangban – megfelelő szinten tájékoztatni kell a munkavállalókat, illetve egyeztetni kell velük az ilyen mechanizmusok kidolgozásához használt általános kritériumokról."[747]

Az Európai Parlament fenti jelentésével szinte párhozamosan megfo-

745 Robinson, Cassie: Exploring portable ratings for gig workers, https://medium.com/doteveryone/exploring-portable-ratings-for-gig-workers-5632fd9b262e (2020. 12. 14.)

746 Európai Parlament: Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017. 41. pont

747 Uo. 41. pont

galmazásra került a hordozható értékelések iránti elvárás.[748] Az életünk „digitális ujjlenyomata" egyre fontosabbá válik, kifejezetten azon személyek körében, akik szorosan kötődnek a saját értékelésükhöz, online hírnevükhöz. Egy adott platformon felhalmozódott értékelések, a munkaelőzményekhez kapcsolódó minősítések a munkát végző személyek professzionális portfóliójának is tekinthető. Ezért is lenne szükség arra, hogy ezek hordozhatóvá váljanak és az adott személy tulajdonába tartozzanak.[749] Valamint kiemelt jelentőségű lenne az alkalmazkodás és átjárhatóság fogalmainak figyelembevétele, hiszen a későbbi „online karrierépítéshez" ez is hozzájárulhat.

2.3 Főbb dogmatikai hatások

Az *Ivanova–Bronowicka–Kocher–Degner* szerzői csoport a technológia, az irányítás és az autonómia fogalmait hozza közös nevezőre tanulmányában, illetve keres kapcsolódási pontokat köztük.[750] Megállapításuk szerint a szervezetrendszer profitszerzéséhez kapcsolódó technológia alkalmazása nem korlátozódik kizárólagosan a munka irányítására. A technológia önmagában nem egy irányítási stratégia: működhet az autonómia[751] szolgáltatójaként, valamint annak ellenőrzőjeként, illetve ugyanúgy irányítási és ellenőrzési eszköz is lehet.[752] Az összefüggésekből arra következtetnek, hogy a technológia nem csak az egyes irányítási, utasítási feladatokat tudja szolgálni, hanem az autonómia létéhez is hozzájárulhat. Azonban véleményem szerint, ha a dolgozókra nagyfokú önállóság van bízva (vagyis, például, ha kötetlen munkarendben dolgoznak), azzal párhuzamosan – ellentmondásos módon – a munkáltató irányítási jogát kellene erősíteni. Hiszen, ha a munkavállalók nagy arányban önállóan határozhatják meg például a munkaidő-beosztásukat, akkor a munkáltató részére tervezhetetlen lesz a működési folyamat. Nem tud majd azzal kalkulálni, hogy mekkora munkaerőre számíthat. Ezzel kialakul az ún. „*autonómia*

748 Aloisi, Antonio – De Stefano, Valerio – Silberman, Six 2017.

749 Uo. 8. pont

750 Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne 2018.

751 Autonómia, mint munkavállalói önállóság, döntési lehetőség.

752 Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne 2018. (6.)

paradoxon", aminek értelmében a digitális technológia által a dolgozóra ruházott flexibilitás és önállóság nem tud teljes mértékben kifejlődni és érvényesülni. Ennek oka, hogy az autonómia „önmegszorításával" próbálja elérni a dolgozó a normák internalizációját, ami stresszt okoz és a fennálló egészséges határok lebomlásához vezet.[753] Ebből láthatjuk, hogy egy technológiai irányítás-rendszer alkalmazásával az alapvető működési elvek is felborulhatnak, illetve egészen apró összefüggések kerülhetnek előtérbe. Vagyis a technológia szerepének kettőssége figyelhető meg: egyik oldalról irányítási eszközt ad a munkáltatók kezébe, másrészt pedig önállóságot a munkavállalóknak. Mindez pedig alapvető változásokat, átrendeződést, hangsúlyeltolódást eredményezhet a munkaviszony hagyományos kontraktuális struktúrájában (amely túlnyomórészt a felek közötti személyes-közösségi viszonyra, kölcsönös bizalomra épül).[754]

Azzal, hogy a munkáltató a saját döntéshozatali rendszerébe „beengedi" a fogyasztói értékeléseket, lényegében a saját utasítási és irányítási jogát szervezi ki egyrészt az algoritmusnak, amire rábízza az értékelések kiszámítását, rangsorolását és sok esetben az automatikus döntéshozatalt (vagyis, hogy a pontszám alapján dönt az algoritmus és nincs szükség a munkáltató további beleegyezésére), másrészt pedig a fogyasztóknak is. Ezzel a fogyasztó is a munkaviszony formálójává válik, ráadásul részt vesz a munkaviszony feltételeinek és privilégiumainak meghatározásában.[755] Ha a munkáltató ebbe a körébe beengedi a szolgáltatást igénybe vevő felet az értékelésekkel, akkor felvetődik a kérdés, hogy ez vajon mennyiben tekinthető a munkáltatói hatalom „megtörésének".

De Stefano megállapítása[756] szerint (aki *Supiot* francia jogtudós munkásságára hivatkozik[757]), a munkajogi szabályozás lényegi funkciója a munkáltatói utasítási jog korlátozása és racionalizálása. Ugyanis állítása

753 Uo.

754 *Vö.:* Sinzheimer, Hugo 1922. „A munkajog egysége végeredményben annak a gondolatnak az eredménye, amely a munkajogviszony tárgyát nem azonosítja valamiféle vagyonbevitellel, hanem a személyiség bevitelére építi fel a munkajog szabályozási struktúráját." Kiss (2010) 13.

755 Ducato, Rossana – Kullmann, Miriam – Rocca, Marco 2018. (5.)

756 de Stefano, Valerio 2018. (19.)

757 Supiot, Alain: *Critique du droit du travail*. Presses Universitaires de France, Párizs, 1994.

szerint a munkajogi szabályozás nem csupán a munkavállalók védelméről szól.[758] Természetesen kiemelten fontos a számukra megfelelő garanciákat és jogi védelmet biztosítani, de nem hagyható figyelmen kívül az a strukturális ambivalencia, ami ezt a rendszert jellemzi. A szabályozás egyrészről felruházza a munkáltatót az egyoldalú utasítási jog részjogosítványaival, azonban ezeket a („hűbérúri") előjogokat („*managerial prerogatives*"[759]) össze kell hangolni a munkavállalók emberi méltóságának tiszteletével, ami szükségszerűen elvárás a demokratikus társadalmakban.[760]

A munkáltatói hatalom széttöredezésével kapcsolatban a vonatkozó jogirodalom esszenciális elmélete lett a munkáltató fogalmának funkcionális értelmezése.[761] *Freedland* meghatározása szerint[762] a munkáltató meghatározását öt fő jellemző segít alátámasztani: a munkaszerződés megkötése és megszüntetése; a munka gyümölcsének „beszedése"; foglalkoztatási és munkabérfizetési kötelezettség; a szervezet belső vezetése; a szervezet külső piaci kapcsolatainak kezelése. *Prassl* szerint azonban többféle gyakorlati módja van a foglalkoztatási funkciók ellátásának, ebből hármat emel ki. Elsőként – és talán a leggyakoribb módon – ha ezek a funkciók egy gazdasági egységben összpontosulnak, másrészt, ha két vagy több cég között megoszlik, vagy harmadsorban, ha több különböző foglalkoztatónak van „kiosztva".[763] Ezért *Prassl* javaslata szerint a munkáltató formalista, merev meghatározása helyett célszerű lenne a rugalmas funkcionális megközelítést alkalmazni. Erre tekintettel álláspontja szerint a munkáltató az a gazdasági egység, vagy ezek kombinációja, amelyek meghatározó szerepet játszanak az

758 Azonban azzal, hogy a munkáltató utasítási joga korlátozásra kerül, párhuzamosan, ezzel egyidejűleg a munkavállalók védelme is megvalósul.

759 Kiss György megállapítása szerint „a munkáltatói-vállalkozói érdekeket tükröző managerial prerogative kategóriája alá sorolt gazdasági alapjogok expanziója nem egy esetben az általános – tehát nem feltétlenül csak a munkavállalókat jellemző – alapjogok korlátozásával, illetve az erre irányuló törekvésekkel jár együtt." Lásd bővebben: Kiss György 2010. (209.)

760 de Stefano, Valerio 2018. (19.)

761 Prassl, Jeremias: Rethinking the Notion of the Employer. 2013. https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/lqr129&div=21&id=&page= (2020. 12. 14.)

762 Freedland, Mark: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, 2003. (40.)

763 Prassl, Jeremias 2013. (7.)

egyes foglalkoztatási funkciók gyakorlásában és ilyenként van szabályozva az egyes munkajogi rezsimekben.[764] A munkáltató azonosítása annak funkcióin keresztül egy merőben újszerű oldalról közelíti meg a munkaviszony azonosítását. Ezzel a munkavállalói státusz azonosítása és a meglévő tesztek alkalmazása helyett egy újabb oldalról lehet megközelíteni a digitalizáció által generált kérdéseket.[765] Álláspontom szerint e megközelítés bár kimondottan logikus, a gyakorlatban jelenleg nehezen kivitelezhető absztrakciós szinten áll.

2.4 Részkonklúzió

A munkajogi szabályozás sokkal többrétegű, színesebb, többet foglal magába, mint a munkavállalók védelme.[766] A munkáltatói működés alapvető célja a profitszerzés, amihez munkaerőre van szükség. Ennek érdekében a felek egyéni elhatározásból szerződéses kapcsolatba, vagyis munkajogviszonyba lépnek. Azonban ahhoz, hogy a munkaerő felhasználása jövedelmező legyen, szükség van arra, hogy a munkáltató egyoldalúan irányítsa és utasítsa a dolgozóit (mintegy feladva a szerződéskötéskor még meglévő közös döntést). Ezt a szinte prerogatívának is nevezhető erős munkáltatói jogosítványt egyenlíti ki a munkajogi szabályozás a demokratikus társadalmakban meglévő alapelvi elvárásokkal, mint például a munkások emberi méltóságának megtartása.[767]

A fentiekben láthattuk, hogy a technológia által kialakított modern utasításadási rendszerek átrendezik, a jelenlegi struktúrához képest bonyolítják a munkáltató erős jogosítványát, tulajdonképpen széttöredezik a munkáltatói hatalom. Ezzel – szélsőséges esetben, akárcsak a platform munkánál – kialakulhat egy olyan állapot, amikor már kétséges, hogy melyik entitás tekinthető munkáltatónak (az adott funkció tekintetében).[768] A platform, az algoritmus, vagy a szolgáltatást igénybe vevő fogyasztó? Ilyen tendenciák mentén érdemes feltenni az – egyelőre elméleti – kérdést, hogy mi fog történni a munkáltatói hatalommal, ha annak bizonyos részleteit

764 Prassl, Jeremias 2013. (19.)

765 Kiss Gergely Árpád – Boda Zoltán: A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. Évf. 2019/1-2. (88-98.)

766 de Stefano, Valerio 2018. (15.)

767 Uo.

768 Lásd még: Prassl, Jeremias 2013.

már nem maga a munkáltató látja el, hanem „kiszervezi" a fogyasztóknak (értékelések), algoritmusoknak stb.[769]

A jelen fejezetben az is látható volt, hogy az algoritmizált döntések lassan teljes mértékeben áthatják a munkavégzés valamennyi formáját. Mind a fehér- és kékgalléros munkavállalók, mind pedig a platform munkások munkavégzését is nagymértékben befolyásolja.[770]

A fogyasztói értékelésekkel kapcsolatban összegzésként elmondható, hogy azok növelhetik a munkahelyi hatalom összetettségét, megoszlását, mert a munkavállalói-fogyasztói kapcsolatot elsődleges szempontként kezelik a teljesítmény mérésére, valamint a munkavállalók ellenőrzésének a jogát ezzel elvonják a munkáltatótól és lényegében redisztribúció útján a fogyasztókhoz juttatják. Ez a folyamat azonban – valamilyen szinten – mégis erősíti a munkáltató hatalmát a munkavállaló fölött, hiszen kiegészítő információforrással szolgál, ami az értékelés folyamán felhasználható.[771] Összességében a fogyasztói értékelés „hígítja" a munkáltató, vezető felelősségét a munkavállaló utasításával, értékelésével kapcsolatosan, hiszen a szolgáltatást igénybe vevőknek is olyannyira meg kell felelniük a dolgozóknak, mint a munkáltató igényeinek. Azonban mégis megállapíthatjuk, hogy ezzel a munkáltató utasítási jogköre végső soron szélesedik, hiszen kibővül a fogyasztók „erejével".[772] Ezzel párhuzamosan pedig a munkavállalók védelmének a körét is indokolt lenne szélesíteni (lásd a fentebb tárgyalt többletgaranciák igényét).[773] Fontos leszögezni, hogy a fogyasztók értékelése mindig is szubjektív volt, és valószínűleg az is marad. Tehát a feladat abban áll, hogy egy olyan rendszer jöjjön létre, ami a lehető legnagyobb mértékben enyhíti ennek a szubjektivitásnak a következményét. Ezért javasolt közbelépés lehet azoknak a torzító hatásoknak a csökkentése, amelyek kihatnak a fogyasztók általi értékelések alapján hozott munkajogi döntésekre.[774]

---

769 *Vö.*: a munkaviszony személyes jellege megtörik. Sinzheimer, Hugo 1922.

770 de Stefano, Valerio 2020. (8-9.)

771 Fuller, Linda – Smith, Vicki: Consumers' Reports: Management by Customers in a Changing Economy, 1991. (10-11.)

772 Uo.

773 Lásd a fentiekben felsorolt többletgaranciák igényének a megjelenését, valamint a hivatkozott európai parlamenti jelentést.

774 Lásd még: Rosenblat, Alex – Levy, Karen E.C. – Barocas, Solon – Hwang, Tim 2017.

3. Munkaeszköz - BYOD[775]

A következő munkajogi intézmény, amelyre nagy hatást gyakorolt a digitalizáció, az a munkaeszköz, illetve annak biztosításával kapcsolatos szabályrendszer. Követve a jelen (IV.) fejezet gondolati menetét, ehelyütt is elmondható, hogy a platform munka esetében kialakult helyzet (saját eszközök kizárólagos használata a munka teljesítéséhez) tovagyűrűző hatása mutatkozik meg. Ugyanis az ott megfigyelhető folyamat átszűrődik a hagyományos munkaviszonyba is, ezzel a munkaviszony egyik tradicionális minősítő jegye inog meg (részben a digitalizáció, részben a rugalmassági igény, részben talán „generációs"[776]/ kulturális változások okán). A tradicionális munkajogviszonyban minden bizonnyal ez az a jellemző, amit elsőként formált át a digitalizáció világa. A platform munkásokkal kapcsolatos fejezetben (III. fejezet) már látható volt, hogy a klasszifikációs kérdéskörben nagymértékben használhatatlanná váltak a meglévő tesztek,[777] amelyek a munkavállalói lét beazonosítását szolgálják. Mint tudjuk, ennek egyik – igaz, nem a legjelentősebb (a magyar logikában: „másodlagos" minősítő jegy) – pontja a munkaeszköz munkáltató általi biztosítása. Újabban azonban – amikorra általánossá vált, hogy szinte mindenki (akár több) számítógéppel, laptoppal, tablettel, okos telefonnal rendelkezik – a munkáltató már nem feltétlenül biztosítja az említett munkaeszközöket.[778] Annak az elsőre egyszerűnek tűnő jelenségnek, hogy a munkavállaló saját informatikai eszközén dolgozik (otthon vagy a munkahelyén), számos munkajogi vonatkozása van.

Ezért a jelen alfejezet az ehhez kapcsolódó kérdéskört járja körbe

775 A fejezet alapjaiban a következő tanulmányra épít: Kun Attila – Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. (40-44.)

776 *Vö.*: X, Y és Z generáció újszerű igényei a munka világában (a HR „nyelvén").

777 Hazai vonatkozásban: a hatályon kívül helyezett – de a gyakorlatban továbbra is jellemzően irányadónak elfogadott – 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv alapján. Illetve a korábban is hivatkozott 198. sz. ILO Ajánlás a munkaviszonyról: „a munkavállaló rendelkezésre állását; vagy azt a tényt, hogy annak során az eszközöket, anyagokat és gépeket a munka elvégzését kérő fél biztosítja." 13. a) pont

778 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (40.)

és megvizsgálja, hogy a technológia fejlődésével hogyan alakult át ez a minősítési jegye, alap-karaktere a munkaviszonynak, illetve gyakorlati példaként a BYOD (Bring Your Own Device, vagyis „hozd a saját eszközödet", továbbiakban: BYOD) néven ismert munkahelyi eszközhasználatra vonatkozó munkajogi kérdéseket járja körbe. Ezért a fejezet elsőként tisztázza a digitalizáció és a munkaeszköz használatának kapcsolatát, a BYOD jelentését, használatának mértékét (statisztikai adatokkal) és rávilágít – általános jelleggel, a hazai szabályozás tekintetében – az ebből fakadó munkajogi akadályokra.

3.1 A BYOD jelentése

A széleskörben és mindenki számára elérhetővé váló számítástechnikai eszközök elterjedése, megfizethetővé válása, valamint, hogy számos munkakörhöz alapvető kellékké vált,[779] megalapozta a munkavégzéshez való szétválaszthatatlan kapcsolat következményét. Ezzel párhuzamosan az egyének számára is könnyen hozzáférhető vált, és már általános tendenciaként mondható el, hogy háztartásonként egyre nagyobb arányban rendelkeznek IKT eszközökkel.[780] Ha összevetjük ezt a két jellemzőt, egyértelművé válik, hogy a saját eszközök munkavégzéssel kapcsolatos használata rendkívül jelentőssé válik.[781] A BYOD - mind jobban elterjedő - vállalati gyakorlata során az alapprobléma olyan technológiai eszköz munkahelyi - illetve munkavégzésre való - használatából ered, amely a

779 Ezt megalapozza, hogy a gazdasági szervezeteknél a számítógépek állománya a 2008-as adat szerinti 936 331-ről 2017-re már 1 439 051-re emelkedett. Ez közel 50%-os növekedést jelent. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_oni012.html (2020. 12. 18.)

780 A KSH adatai alapján hazánkban például 2005-ről 2014-re a laptoppal rendelkező háztartások aránya 6,3 %-ról 45,4%-ra emelkedett. Minden IK T eszköz tekintetében növekedés figyelhető meg, de a laptopok aránya a legkiemelkedőbb. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_oni006.html (2020. 12. 18.)

781 Figyelemre méltó adat, hogy az Y generáció 61%, a 30 év felettiek 50%-a úgy gondolja, hogy a saját eszközeik alkalmasabbak és hatékonyabban a munkavégzésre, mint amit a munkahelyükön biztosítanak. Forrás: http://i.dell.com/sites/content/business/solutions/whitepapers/it/Documents/intel-imr-consumerization-wp_it.pdf (2020. 12. 18.)

munkavállaló tulajdonában van.[782] Erre alapvetően két módon kerülhet sor, vagy munkáltatói „kötelezés" révén, vagypedig a munkavállaló önálló szándékából. *Ferencz* megfogalmazása szerint az egyik esetkör, amikor a munkaviszony atipikus jellegéből következően a munkavállaló számára biztosított a saját eszköz használatának lehetősége (például távmunka vagy bedolgozói munkaviszony), illetve azt az esetet, amikor az Mt. főszabálya[783] ellenére a munkavállaló valamilyen okból saját eszközön vagy eszközökön végzi a munkáját.[784]

„A BYOD alkalmazásának – a később tárgyalandó rizikók mellett – számos pozitívuma lehet. Munkáltatói oldalról személve a kérdést a BYOD versenyképességi tényező lehet, azaz vitathatatlan a költségmegtakarítás lehetősége,[785] hiszen a munkáltatónak nem kell beszereznie azon eszközöket, amelyeket a munkavállaló saját maga biztosít, valamint a vállalat nem, vagy csak részben fizet az eszköz üzemeltetéséért. Emellett egyre nagyobb szerepe van az „immateriális előnyöknek", mint például a munkahely által ígért és nyújtott flexibilitás foka, amely alapján a munkavállalók megítélhetik a munkáltatót és - egyre inkább - ezen értékek mentén is választanak munkahelyet.[786]

Nem hagyhatjuk azonban figyelmen kívül az esetleges negatívumokat sem, amelyek közül talán a legfontosabb a szenzitív, céges adatok feletti munkáltatói kontroll elvesztése. A munkavállalók oldaláról pedig megemlíthető az a praktikum, hogy nem kell a céges laptopot, telefont stb. állandó jelleggel hordozni, hanem bárhonnan lehet munkát végezni saját eszközről.[787] Az, hogy ezt az utolsó szempontot pozitívumként, avagy

782 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (40.)

783 *Vö.:* Mt. 51. § (1) bek.

784 Ferencz Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában – A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2019. (49.)

785 A BYOD Policy-t alkalmazó cégek éves szinten 350$ (körülbelül 113.000 forint) költségmegtakarítást érnek el munkavállalónként az USÁ-ban. Forrás: https://dmstechnology.com/3-big-risks-of-byod/ (2020. 12. 18.)

786 Fontos itt utalni a bevezető fejezetben (I. fejezet) részletesebben taglalt értékváltozásra a jelenlegi társadalomi rendszerben, illetve az átalakuló munkavállalói igényekre és individualizációra.

787 A hordozható eszközök munkavégzésre való használata napi szinten 58 percet

negatívumként értékeljük, már persze nehezebb kérdés, ugyanis ezzel még inkább összemosódhat a munka és a magánélet."[788]

Egy hazai felmérés[789] szerint az adott kérdőívre választ adók 45%-a használ saját eszközt a munkavégzéshez. Ezen belül is a legtöbbször az okostelefon (46,8%), a számítógép (39,6%) és a mobiltelefon (34%) fordult elő. Ebből a 45%-os eszközhasználati adatból azonban nem derül ki, hogy „munkáltatói kötelezésről", tudatos BYOD-policy-ról van-e szó, vagy a munkavállalók csak „önszorgalomból", otthon is munkát végeznek. Mindezek mellett azonban vitathatatlan, hogy Magyarországon is egyre elterjedtebb és gyakoribb a saját digitális eszköz használata.[790]

3.2 Munkajogi kérdések[791]

Az alábbiakban elsőként tisztázásra kerül, hogy – a magyar munkajog tükrében – milyen munkajogi jogalappal lehetséges a munkavállalók saját eszközének munkavégzésre való használata. Másodsorban pedig az egyes tételes jogi problémák rövid felvázolására kerül sor.

3.2.1 A használat alapja

A munkavállaló saját eszközeinek munkavégzési célú használatára az előrelátó és tudatos munkáltatók egyre inkább BYOD-policy-t dolgoznak ki az esetlegesen felmerülő kérdések következetes rendezése érdekében. Ahhoz, hogy egy ilyen policy-t a munkáltató bevezethessen, elsőként tisztázni kell azt az alapvető kérdést, hogy arra milyen jogalapon kerülhet sor.

---

takarít meg a munkavállalóknak és 34%-kal növeli a hatékonyságot. Forrás: https://insights.samsung.com/2016/08/03/employees-say-smartphones-boost-productivity-by-34-percent-frost-sullivan-research/ (2020. 12. 18.)

788 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (41.)

789 Kártyás Gábor – Répáczki Rita – Takács Gábor: *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz.* Kutatási Zárótanulmány, Budapest, 2016. (68.)

790 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (41.)

791 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (41-42.)

Az Mt. szabályai szerint a munkáltató köteles – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.[792] Tehát főszabály szerint a munkáltató biztosítja az eszközöket, kivéve, ha erről a felek másként állapodnak meg. Ebből a rendelkezésből és az Mt. logikájából az következik, hogy a munkáltató egyoldalúan nem kötelezheti a munkavállalót arra, hogy a saját eszközeit (például laptop) használja munkavégzésre. A szerződési szabadság talaján a munkavállaló számos ok miatt visszautasíthatja ezt a megállapodást (csak egy példát említve: olyan szoftverek telepítésére lenne szükség, amellyel a munkavállaló nem rendelkezik és nem is kívánja, hogy ennek érdekében módosításokat hajtsanak végre az ő saját eszközén). Ha pedig a munkáltató mégis egyoldalúan kívánná érvényesíteni ezirányú akaratát, azt az utasítást a munkavállaló, mint munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközőt, megtagadhatja.[793] A megállapodást célszerű írásba foglalni, a munkavállaló erre irányuló kérése esetén pedig kötelező.

Ha tehát szükséges a felek megállapodása, akkor további kérdésként merül fel, hogy arra milyen mélységben van szükség. Felvázolható egy olyan gyakorlati megoldás is, ahol a felek a munkaszerződésben - vagy egy külön BYOD-megállapodásban - rögzítik a saját eszköz használatának lehetőségét (megteremtve a jogalapot), ám a részletes szabályok lefektetésére munkáltatói szabályzatban kerül sor (melyre akár a megállapodásban a felek „dinamikus" utalást is tehetnek). Egy jól kialakított szabályzat mindkét fél (munkavállaló és munkáltató) számára előnyös lehet. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a szabályzat - mint normatív utasítás - kialakítása során a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.[794] Ez például azt is jelenti, hogy a saját eszköz használatának szabályzatban megszabott körülményei nem lehetnek aránytalanul sérelmesek a munkavállalóra nézve. Ilyen lehet például, ha az adott eszköz beszerzése anyagi értelemben aránytalan sérelmet róna a munkavállalóra, tekintettel családi, vagyoni helyzetére; vagy az adott eszköz - akár egy vaskosabb laptop - rendszeres cipelése, szállítása (például tömegközlekedéssel) okozna ilyen aránytalan sérelmet a távol lakó, esetleg fogyatékos munkavállaló számára).

792 Mt. 51. § (1) bekezdés
793 Mt. 54. § (2) bekezdés
794 Mt. 6. § (3) bekezdés

A BYOD kapcsán kialakított kötelezettségek vétkes megszegése esetére a munkáltató a fegyelmi felelősség általános szabályai szerint helyezhet kilátásba szankciókat, azaz: kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos - fegyelmi jellegű - jogkövetkezményeket állapíthat meg.[795] Ugyanakkor kérdéses, hogy adott esetben a munkavállalóval szemben alkalmazott joghátrány arányban tud-e állni a munkáltató által elszenvedett sérelemmel. Példának okáért: a munkavállaló figyelmetlenségből küld ki céges adatokat saját okostelefonjáról és ezzel ügyféladatok, bizalmas céges információk kerülnek jogosulatlan személyhez. Ekkor az előírt vagyoni hátrányt megállapító, maximálisan egyhavi alapbércsökkentés[796] aligha „kompenzálhatja" a munkáltatói rizikót, vagy akár a nagyobb összeggel számszerűsíthető hátrányt (egy tárgybani kártérítési per pedig igencsak bonyodalmas lehet). Mindenesetre a BYOD specifikumai és a jogkövetés kikényszerítésének fontossága okán fontos lehet a főbb fegyelmi tényállásokat és büntetéseket a fentiek szerint kimunkálni.

3.2.2 Tételes jogi kérdések

Elsőként probléma adódhat az eszközhasználattal kapcsolatos *költségek megtérítésével* kapcsolatosan. Általánosságban elmondható, hogy a munkáltató kötelezettsége a munkavégzéshez szükséges eszközt biztosítani. Azonban, ha ezt a kötelezettségét a munkavállalóra hárítja, akkor azért valamilyenfajta ellentételezéssel kell szolgálnia. A magyar terminológiával élve: költségtérítésre lesz kötelezett.[797] „A BYOD alkalmazása során bevett gyakorlat, hogy a munkavállalók pótlék jellegű vagy átalány-támogatást kapnak, például havi fix összeget (hiszen nagyon körülményes lehet plasztikusan elhatárolni az eszköz magáncélú, illetve munkavégzési célú használatának költségeit, például a telefonszámla esetén). Ennek pontos, konszenzusos, rendeltetésszerű és arányos meghatározása nem egyszerű feladat."[798]

795 Mt. 56. § (1) bekezdés

796 Mt. 56. § (2) bekezdés

797 Mt. 51. § (2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

798 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (42.)

A *munkaidő* vonatkozásában több dilemma is felmerül, például a fenti (IV. 1. fejezet) fejezetben taglalt munka-magánélet szétválasztása. Ha a munkavállaló a saját eszközét nem a munkahelyén, hanem otton (akár a szabadidejében) használja, akkor a munkaidő-nyilvántarás számos akadályba ütközhet. Ebből fakad, hogy a BYOD nemzetközi gyakorlata felszínre hozta annak rizikóját, hogy a munkavállalók ilyen helyzetben nagyobb eséllyel támasztanak a munkáltatóval szemben túlmunka (rendkívüli munkaidő) elszámolása iránti igényeket. Emellett kapcsolódó kérdés még, hogy az eszköz karbantartásával kapcsolatos rutin-teendők (például adatmentés, frissítés stb.) beszámítanak-e a munkaidőbe.[799]

A fentieken túl mind a munkáltatói, mind a munkavállalói *kárfelelősség* szabályainak alkalmazása akadályokba ütközhet. A munkáltató kárfelelőssége[800] tekintetében például a „munkaviszonnyal való összefüggés" értelmezése nehézkes lehet. „Például összefügg-e a munkaviszonnyal az, ha a munkavállaló a BYOD-ba bevont saját eszköze a céges email címre kapott vírus miatt megy tönkre? A munkavállaló kárenyhítési kötelezettségébe[801] tartozik-e, hogy vírusirtó programot telepítsen a laptopjára, vagy ez a munkáltató kötelezettsége lenne? A BYOD esetében nehéz lehet megítélni azt is, hogy egy veszteség (például elvesztett vagy ellopott eszköz) a munkáltató számára rendelkezésre bocsátott használat körében (a munkaviszonnyal összefüggésben) valósul meg, vagy az tisztán a munkavállaló kockázatának tudható be. Ezen dilemmák mellett maga a kár fogalma is kérdésessé válik. A fent említett példában mi lesz a kár, hogyan lehet meghatározni és számszerűsíteni?"[802] A *munkavállaló* kárfelelőssége vonatkozásban az általános felelősségi formula is tartogat olyan kérdéseket, amelyeket nem lehet egyértelműen megválaszolni.[803]

---

799 Uo.

800 Mt. 166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

801 Mt. 167. § (2) bekezdés.

802 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (43.)

803 A munkavállaló az autójában hagyja a saját laptopját, amin céges adatok is vannak, de az autót ellopják. Fennáll-e a munkavállaló kártérítési kötelezettsége, és ha igen, milyen mértékben és mire terjed ki? Vagy ha a munkavállaló nyilvános helyen bejelentkezve marad az adott felhasználói fiókba, vagy munkáltatói utasítás ellenére nem alkalmaz jelszót az eszközön,

Érdekes kérdések adódhatnak még abban az esetben, ha a saját eszközén munkát végző munkavállaló jogviszonya *megszűnik*. Ugyanis szabályozás hiányában nem lesz jogalapja a munkáltatónak arra, hogy a munkavállaló eszközén tárolt, mentett adatokat eltávolítsa. Ki és milyen eljárási rend keretében jogosult az említett adatokat törölni, a munkavállaló milyen hozzáférést köteles engedni az eszközhöz, ilyen és ehhez hasonló gyakorlati kérdéseket érdemes lefektetni a munkaviszony megszűnése, megszüntetése estére.[804]

3.3 Részkonklúzió

A fentiek tükrében látható, hogy bármennyire is egyértelműen növekszik a BYOD népszerűsége a modern vállalati kultúrában, annak bevezetése és alkalmazása munkajogi szempontból nem problémamentes. Szabályzatalkotás esetében célszerű az adott policy-t rövidebb (egy-két éves) időközönként felülvizsgálni – ezzel elkerülve, hogy a „Bring Your Own Device"-ból „*Bring Your Own Disaster*" legyen[805] – hiszen a technológia rohamos fejlődésével akár nap, mint nap új kihívásokkal találhatják szembe magukat, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók.[806]

Általános megállapításként pedig rögzíthető, hogy a digitalizáció ténylegesen „próbára teszi" a jelenlegi szabályozási rendszert (kárfelelősség, munkaidő stb.), a meglévő kötelezettségek újszerű formában való alkalmazásának a feladatával. Hiszen egy egészen egyszerűnek tűnő gyakorlati kérdés (vagyis a saját eszköz munkavégzésre való használata) számos alapvető törvényi rendelkezés használatát megnehezíti. A fenti részfejezetek (munkaidő, hatalmi jogosítványok) mellett talán ebben az esetben a legegyértelműbb a többletgaranciák, szabályozási igények megjelenése. Az eddig leírtak szerint a jogalap tekintetében jogszabályban

---

vagy akár a belépési kódot jól látható helyen felírva tartja stb.

804 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (44.)

805 Vö. Comisky, Hope A. – Diamond, Tracey E.: The Risks and Rewards of a BYOD Program: Ensuring Corporate Compliance without Causing "Bring Your Own Disaster" at Work. *Charleston Law Review*, Vol. 8., 2014. (385.)

806 Kun Attila – Rácz Ildikó 2017. (44.)

célszerű rendezni a kérdést (van-e erre felhatalmazás[807], vagy sem), majd legalább a felek megállapodása, vagy egy munkáltatói szabályzat léte tűnik megfelelő – pontosító, a részleteket kidolgozó – megoldásnak.

4. Munkaegészségügy – újszerű kockázatok[808]

Az információ technológia, digitalizáció munkavégzésre gyakorolt hatásai közül a következő – és a tanulmányban utolsóként említett – esszenciális problémaköre a munkaegészségügy területével kapcsolatos. Ugyanis e kérdéskör nem csupán az új típusú munkák esetében vált ki – a jelenlegi jogszabályi környezetben nehezen kezelhető – problémákat, hanem a tradicionális munkajogviszonyban is. Sok esetben a dolgozók nem is realizálják az újszerű munkaegészségügyi kockázatokat, megbetegedéseket, vagy éppen nem kötik azokat a munkavégzéshez, másrészt pedig a negatív következmények mellett számos pozitív vetület is létezik, ami a felszínen mintha semlegesítené a hátrányos körülményeket. Ezért a jelen fejezet célja a digitalizálódó világban előforduló munkaegészségügyi problémák meghatározása és a kezdetleges válaszok rövid bemutatása.

4.1 Kockázatok és lehetőségek

A korábbiakban is taglalt technológiai változás magával hozta a munka nagymértékű rugalmassá válását, illetve annak lehetőségét. Ez a flexibilizáció a munkaegészségügyben tovagyűrűző hatásokat mutat.[809] A rugalmas munkafeltételek mellett dolgozók tulajdonképpen nagy árat fizethetnek ezért a lehetőségért (még ha elsőre ez nem is szembetűnő). Érdekes megállapítást tesz egy holland jelentés,[810] amely szerint megoldást jelenthetne a

807 *Vö.* Mt. 51. § (1) bekezdés a magyar jogban.

808 Rácz Ildikó: A technológiai fejlődés munkaegészségügyre gyakorolt hatásai. In: Miskolczi Bodnár Péter (szerk.): *XVII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója*. Jog és Állam 30. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. (213-221.)

809 Ahlers, Elke: Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health. *International Journal of Labour Research,* Vol. 8, 2016/1-2. (85-99.)

810 Popma, Jan 2013. (8.)

munka és magánélet egyensúlyának kezelésére a rugalmas munkavégzés, a „*New Ways of Work*”.[811] 2012 körül a dolgozók az otthonról való munkavégzést látták megoldásnak a munka és magánélet egyensúlyozására. Azonban mára ez a gondolat már-már megdőlni látszik (egyes kérdések esetében, például a munkaidőnél), ugyanis bebizonyítható, hogy a „bárhonnan” való munkavégzés inkább a munka és magánélet még erősebb összemosódásáról tanúskodik.

Az alábbiakban a technológiai fejlődés munkaegészségügyre gyakorolt főbb hatásainak példálózó jellegű felsorakoztatása és értékelése olvasható. Fontosnak bizonyul mind a kockázatok, mind pedig a pozitív lehetőségek feltárása. Elsőként a negatív következmények, majd a pozitív hatások kerülnek szemléltetésre, végül pedig a platform munkások esetében megjelenő sajátos kockázatok.

4.1.1 Negatív következmények

Igaz, hogy a bármikor, bárhonnan folytatható gyors kommunikáció megkönnyíti a munkavégzést, az utasítások adását és fogadását, a kollégákkal való párbeszédet stb. Azonban az sem hagyható figyelmen kívül, hogy ebben az esetben a sok lehetőségből hirtelen nyomás, stressz alakulhat ki.[812] A következőkben a legjellemzőbb „digitalizációs” kockázatok kerülnek bemutatásra.

A *techno-stressz* kifejezés már az 1990-es években leírásra került. Eszerint e jelenség magában foglal minden olyan negatív hatást a viselkedésben, gondolatokban, attitűdben, a test fiziológiájában, amelyeket közvetlenül, vagy közvetve a technológia okoz.[813] A túl sok információ egyfajta bizonytalanságot és döntésképtelenséget eredményezhet a helyes lépések megtételében. Az Európai Bizottság megállapítása szerint a dolgozók 58%-a gyakran, vagy állandóan információs túlterheltség alatt áll.[814] A „technológiai invázió”-nak

811 A „New Ways of Work” olyan munkavégzési formákat foglal magába, amelyek időtől és helyszíntől függetlennek tekinthetők.

812 Popma, Jan 2013. (10.)

813 Weil, Michelle M. – Rosen, Larry D.: *TechnoStress: coping with technology @ work @home @play*. New York, 1998.

814 European Commission: The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU Workers, Brussels, European Commission, 2009.

köszönhetően a dolgozók egyre több idejét veszi el a különböző eszközök, értesítések, feladatok követése, ezzel a pihenőidő egyre rövidebb lesz. A fenti eseteknek a legfontosabb következménye, hogy kialakul a munkahelyi stressz,[815] illetve a feladatok fokozott intenzitása figyelhető meg. Ezek a körülmények pedig olyan neurológiai hatásokat okozhatnak, mint például a figyelemhiányos magatartás, amelynek a munkára és a munkaszervezésre kifejtett hatását talán nem is szükséges részletezni: nehezebb lesz a dolgozókat szervezetten tartani és menedzselni a munkaidejüket.[816]

Hasonló alapokról induló jelenség a *techno-függőség*, ami egészségügyi szempontból ugyanolyan addikciónak tekinthető, akárcsak a kábítószer-függőség. Az iPass 2011-es kutatása[817] szerint a fiatal dolgozói korosztály[818] több mint tízszer ellenőrizte a telefonját egy órán belül, ami azt jelenti, hogy ez idő alatt nem történt munkavégzés. Ez a tény teljes mértékben hátrányt okoz a munkáltatói oldalnak, hiszen az adott kötelezettséggel ellentétesen nem történik munkavégzés. Igaz, hogy a rugalmas munkavégzésnek köszönhetően a munkavállalók sok esetben a munkaidejükön kívül pótolják az elmaradt feladatokat, azonban ez egyértelműen a munka-magánélet egyensúly felborulásához vezet.

Egyes esetekben a technológia *a munka és magánélet* összehangolását elősegíti, de összességében az vált világossá, hogy ezt a határt inkább elmossa, vagy akár teljesen megszünteti. Egy 2011-es német kutatás megdöbbentő adatokat eredményezett: a szakamberek 88%-a elérhető volt az ügyfelek, kollégák, vagy a felettesek számára a munkaidőn kívül; valamint a dolgozók 29%-a bármikor válaszolna egy üzleti hívásra. A mobil technológiák használata egyértelműen feszültséget eredményez a személyes életben, teljesen elmosva a határokat abban a tekintetben, hogy mi számít munkának (munkaidőnek) és mi nem.[819] A felsorakoztatott egészségügyi

815 Berki Gabriella: A munkahelyi stressz munkajogi megítélése. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica: publicationes doctorandorum juridicorum*, Vol. 9., 2009/1-14. (3-41.)

816 Popma, Jan 2013. (11-12.)

817 iPass: The iPass Global Mobile Workforce Report – Understanding Enterprise Mobility Trends and Mobile Usage, 2011.

818 3700 dolgozó esetében minden nyolcadik a fiatalabb generációhoz tartozott, vagyis 22 és 34 évesek voltak.

819 Lásd bővebben: a jelen tanulmány IV. 1. fejezete

kockázatok egyértelműen negatív hatással vannak az elvégzett munka minőségére, a magánéletre – és ami jogi szempontból kiemelten fontos, a munkaidőre és a munkaegészségügyre.

4.1.2 Pozitív hatások

Természetesen a technológia által biztosított előnyös lehetőségeket sem szabad szem elől téveszteni. A termelési folyamatok automatizációjával a monoton, az egészségre káros vagy veszélyes környezetben végzendő emberi munkák ugyanis jórészt kiválthatók; feltehetően több lehetőséget adva ezzel a kreatívabb,[820] problémaorientáltabb, illetve döntéshozatalt, rugalmasságot és alkalmazkodóképességet igénylő, produktívabb emberi munkavégzésre.[821] Ez is alátámasztja azt a korábbi feltevést, miszerint az újszerű virtuális munkákkal járó online feladatok könnyen kiszervezhetőek lesznek globális szinten és visszatér a „*symbolic analysts*" (szimbolikus elemző) személyének az ideája, vagyis az a probléma felismerő, probléma-megoldó, újító személy, aki a meglévő technológiákat újfajta módon tudja alkalmazni.[822] Ezzel az emberi munkavégzés „értelme" is kiteljesedhet[823], hiszen a monoton feladatok elvégzése helyett az emberi kreativitás, logika probléma-megoldó készség (ismét) előtérbe kerülhet.

A munkáltatói „gondoskodás" egyfajta eszközeként lehet tekinteni arra a munkáltatói felismerésre, hogy a technológiai eszközök kihasználásával a munkavállalók jólétét, egészségét kívánják biztosítani. Kiemelkedő szerepe lehet annak, ha a munkáltatók jogszabályi kötelezettség hiányában is felismerik az eddigiekben taglalt kockázatokat. Tulajdonképpen a saját bőrükön tapasztalják, hogy ha nem tartják fent a munkahelyi jólétet és nem biztosítják az egészséges munkavégzési környezetet, akkor az akár negatívan is hathat a cég produktivitására. Futurisztikus és a magyar gyakorlatnak talán idegennek tűnő példaként említhető az a munkáltatói gyakorlat (egyelőre tesztüzemben), miszerint a dolgozók fizikai aktivitását

820 Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András: Automatizáció és kreativitás a munkavégzésben. *Educatio*, Vol. 27., 2018/2. (192-207.)

821 Kun Attila 2018b. (137-153.)

822 Reich, Robert: *The Work of Nations – Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. Vintage Books, New York, 1992.

823 Lásd: I. 2.1 fejezet a munka jelentéséről.

okosórával figyelik. Ha egy héten legalább három alkalommal harminc perc intenzív mozgást végez az adott személy (ami megfelelő pulzusszám emelkedést okoz), akkor plusz fizetett szabadságnapokkal fog rendelkezni. Vagy ha (szintén okosórával történő megfigyelés alapján) a munkavállaló bizonyítottan napi hét órát alszik, akkor meghatározott bónuszra lesz jogosult.[824] Ezekből is látható, hogy törvényi követelmények hiányában is ráeszmélnek a foglalkoztatók, hogy a munkavállalóik egészsége számukra is fontos és védendő érték.

4.2 Platform munka

A digitális platform munkák esetében számos fent leírt kockázat összpontosul, és tipikus jellemzői lesznek az újszerű munkavégzésnek (ezen új típusú munkák mintegy „állatorvosi lovai" azon – fentebb elemzett – új típusú rizikóknak, amelyek egyébként a sztenderd munkaviszonyokban is mindinkább hatnak). Elkülöníthetünk fizikai és pszichoszociális kockázatokat.[825] Az előbbi esetkör szerint, egyebek mellett, ilyen az elektromágneses mezőnek való állandó kitettség, látási „fáradtság"/kimerültség, mozgásszervi problémák, testtartási rendellenességek. A pszichoszociális kockázatok körében megemlíthetők a következők: az izoláció, a stressz/technostressz, a technológiai függőség, információs túlterheltség, kiégés, és a cyber-bullying, vagyis az online zaklatás. Ezek mellett jelentős faktorként van jelen a bizonytalan fizetés (mértékét tekintve) és általában véve a munka meglétének a bizonytalansága (prekaritása).

A platform munkások esetében azért kiemelten nehéz ezeknek a kockázatoknak a kezelése, mert ők jellemzően nem minősülnek munkavállalóknak, így a jelenleg meglévő szabályozás sem vonatkozik rájuk. A hatályos rendelkezések szerint – mint önfoglalkoztatóknak – az egészséges és biztonságos munkakörülményeket saját maguknak kell megteremteniük. Ugyanakkor e munkavégző rétegre talán még inkább jellemzők a felsorolt rizikók, hiszen jelentős mértékben ki vannak téve a piaci versenynek. Tehát még fokozottabb lesz az igényük az állandó online jelenlétre (hogy munkát kapjanak), a pihenés nélküli munkavégzésre (egyik feladat elvállalása a másik után) stb.

824 Információk nem nyilvános adatok alapján.
825 EU-OSHA 2017.

A munkavégzők elmondásai alapján készült kutatások tükrében[826] az is előfordul, hogy heti hetven órát dolgoznak. A sofőrök például sok esetben az autójukban alszanak egy-egy órát két fuvar között. Első reakció lehetne akár az is, hogy ez egyéni választás, hiszen nincsen munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségük, azaz akkor dolgoznak, illetve alszanak, amikor szeretnének. Azonban, ha egy dolgozó a fentiek szerint él huzamosabb ideig, akkor az egyértelműen egészségügyi kockázatot jelent a munkavégzésben. Ráadásul nem csak saját magára nézve, hanem a szolgáltatást igénybe vevők esetében is. Fogyasztóként bizonyára nem szívesen ülnénk be egy olyan sofőr mellé, aki például az elmúlt negyvennyolc órában összesen hat órát aludt, hiszen a fáradtság nagymértékben befolyásolja a munkavégzését. Tehát a platform munkások munkavégzési körülményeinek a munkaegészségügyi vonatkozású szabályozása nem csak a dolgozók számára fontos, hanem az egész fogyasztói társadalom számára is.

Röviden érdemes még említést tenni az ún. „képernyő mögötti" platform munkásokról. Ezek a személyek folyamatosan képeket, videókat, írott szövegeket, bármilyen egyéb tartalmat ellenőriznek adott szempontok alapján. Sok esetben erőszakot, durva kifejezéseket, pornográf- vagy pedofil tartalmakat is böngésznek.[827] A kutatások tükrében ezeknek a dolgozóknak a munkahelyi jóléte komoly okot ad az aggodalomra.[828] Az ilyen és ehhez hasonló munkavégző rétegre nem jellemző a hosszútávú gondolkodás. Elsőre jól hangzik, hogy csupán a számítógép előtt ülve kell dolgozni, a saját maguk által kiválasztott időpontban, azonban nem realizálják, hogy ennek a munkának milyen hosszútávú munkaegészségügyi hatásai lehetnek.

4.3 Munkajogi kérdések és kihívások

A munkáltató telephelyén kívül eső munkák esetében szinte lehetetlen a foglalkoztatónak elvégezni az ergonómiai kockázatértékelést. Így az egész munkavédelmi, kártérítési rendszer erodálódik, e tekintetben használhatatlannak látszik. A másik probléma abból adódik, hogy a jelenlegi

826 Huws, Ursula – Spencer, H. Neil – Sydral, S. Dag – Holts, Kaire 2017.

827 EU-OSHA: The future of work: crowdsourcing. Discussion Paper, 2015. https://osha.europa.eu/en/publications/future-work-crowdsourcing/view (2020. 12. 18.)

828 Valenduc Gérard – Vendramin Patricia 2019. (36.)

munkaegészségügyi szabályozás nem terjed(het) ki a foglalkoztató által nem „felügyelt" helyszínre, ami a telephelyén/irodáján kívül esik. Az alábbiakban áttekintésre kerülnek a digitalizáció által kreált, munkajoggal összefüggő munkaegészségügyi kérdések, akárcsak a munkáltatói felelősség problematikája. Illetve az Európai Unió által vázolt irányvonal rövid elemzése is olvasható.

4.3.1 A felelősség és a kockázatértékelés logikájának átértékelési igénye

Az újszerű munkaegészségügyi kockázatok (amelyek ezidáig csak orvosi, egészségügyi kockázatként merültek fel) a munkajogi szabályozással összefüggésben leginkább a kárfelelősség kérdéskörében merülnek fel. A munkáltatói kárfelelősség meglétének hagyományosan egyik alapvető előfeltétele a káresemény munkaviszonnyal való összefüggése.[829] Ha figyelembe vesszük a korábbiakban taglalt munka- és magánélet mind erősebb összefonódását (mint a digitalizáció egy meghatározó szimptómáját), és a sok esetben mindkét körben jelenlévő, megjelenő kockázatokat, kérdésként merül fel, hogy vajon egy kártérítési igény kapcsán mennyiben és miként lehetne-e ezeket a hatásokat, összefüggéseket izolálni. Az is kérdés, hogy hogyan lehet (ha egyáltalán lehetséges) a jelenlegi kártérítési logikát, illetve annak fogalomkészletét alkalmazni az újszerű kockázatokra. Megállapítható-e a munkáltató előreláthatóságának a köre olyan pszichoszociális tényezők esetében, amikor a kárfelelősség megállapítása is igen nehézkes (gondolva itt a munkahelyi stresszre, a kiégésre stb.). Ezért tűnik indokoltnak – ahogy *Kun* is megjegyzi – a kockázatokért való ezen felelősség valamiféle „társadalmiasítása".[830] A hazai magánjogi jellegű kártérítéssel szemben, ebben a kérdésben szinte egyértelműen felsejlik az ún. kompenzációs modell fokozott igénye, ami biztosítási alapokon nyugszik (az további kérdés, hogy ez társadalombiztosítási[831], avagy kötelező felelősségbiztosítási kérdés).[832] Ez a rendszer a munkáltató „felelősségét" nem vizsgálva nyújt,

829 Mt. 166. § (1) bekezdés

830 Kun Attila 2018b. (144.)

831 *Vö.* Önálló balasetbiztosítási TB-ágazat igénye. Lásd ehhez: Munkavédelem Nemzeti Politikája (2016-2022) 1.4.

832 Lásd bővebben: Kun Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar*

bizonyos feltételekkel, kvázi „automatikus" megtérítést károkozás esetén.[833] *Lőrincz* megállapításai szerint is a beszámíthatóságon, az emberi magatartás értékelésén alapuló kártérítési rendszer a technológiai változások következtében egyre inkább fenntarthatlanná válik.[834] Könnyen belátható módon a biztosítási alapú modell sokkal inkább ki tudná szolgálni a digitalizáció következtében felmerülő igényeket, azonban annak technikai kidolgozása, végrehajtása (vagyis az egyik rendszerről a másikra való átállás) számos gyakorlati akadályba ütközhet.

A munkáltató kötelezettségeként jelentkező kockázatértékelés is kihívás előtt áll. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) szerint a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel.[835] A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket, valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege szerint a veszélyeztetettség mértékét.[836] Ha figyelembe vesszük az egyéni igényeket és a munkaviszony teljesítésének a rendkívül magasfokú individualizációját, egyértelművé válik, hogy a munkáltató számára is egyre nehezebb lesz például a veszélyeztetettség mértékének a megbecsülése. Hiszen sok esetben a munkavégzés során kitett veszélynek (például számítógép előtti munka) a dolgozó a magánéletében is ki van téve, így a munkáltató szinte képtelen előre értékelni a kizárólagosan a munkavégzéssel összefüggő kockázatokat.

Újító megoldásként említhető a korábban is hivatkozott francia jogszabályi rendelkezés, aminek értelmében a platformoknak lehetőségük van egy ún. Charta megalkotására. Ebben rendelkezhetnek többek között azokról az intézkedésekről, amelyeknek célja különösen a munkakörülmények javítása és a munkahelyi kockázatok megelőzése.[837]

Munkajog, 2014/1., (91-119.)

833 Kun Attila 2018b. (144-145.)

834 Lőrincz György: Az „ellenőrzési kör" értelmezése a munkaügyi ítélkezés tükrében. *Munkajog*, 2020/1. (1-11.)

835 Mvt. 54. § (2) bekezdés. Többek között ebben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására.

836 Uo.

837 Code du travail, art. L.7342-9, 4° b)

4.3.2 Az Európai Unió irányvonala

Az Unió részéről is észlelhető egy olyan tendencia, miszerint nagyobb hangsúlyt kell fektetni a digitális gazdaságnak köszönhetően átalakuló munkavégzési körülményekre. Az *Európai Bizottság és a Parlament* is egyetért abban, hogy közös választ kell találni legalább egyes szociális és munkajogi akadályokra, amelyeket a platform gazdaság vetett fel.[838] Igaz, hogy az említett szervek által kiadott dokumentumok közül egyik sem szól tételesen a kérdéskör munkaegészségügyi részéről, de fontos leszögezni, hogy 2015 óta a Európai Unió folyamatosan reagál a felmerülő problémákra.[839] A témával kapcsolatos állásfoglalásokból és véleményekből kitűnik, hogy az Európai Unió „fair" munkakörülményeket kíván biztosítani minden egyes munkát végző személynek, függetlenül a státuszuktól. Ebbe a körbe természetesen beletartozik az egészséges és biztonságos munkavégzés is. Így függetlenül attól, hogy valaki munkaviszonyban, vagy polgári jogi jogviszonyban látja el a munkát, biztosítani kell számára az alapvető biztonságot.

Megjegyzést érdemel, hogy az ILO szintjén is időről-időre felmerülő dilemma, hogy az egészséges munkafeltételekhez való jogot a „munka világára vonatkozó alapvető elvek és jogok" – jelenleg négy alapvető jogot tartalamzó – körébe kellene emelni (a már korábban is idézett 1998-as Deklaráció logikájában), azaz azt lényegében mindentől függetlenül (értsd: ratifikációtól, jogállástól stb.) kellene biztosítani.[840] E lépés a platform munka viszonylatában is lényeges előrelépés lenne.

---

838 EU-OSHA (2017)

839 Lásd bővebben: Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról (2015/2103(INL)); a Bizottság Közleménye A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről COM(2016) 356 final; Az Európai Parlament 2017. június 15-i állásfoglalása a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2017/2003(INI)); a Tanács Ajánlása a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01); az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

840 Lásd például: https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24695&LangID=E

Az EU-OSHA, mint az EU Ügynöksége azonban kiemelten foglalkozik a digitalizáció által életrehívott munkaegészségügyi kockázatok felmérésével, kutatásával és vizsgálatával. Az ilyen kutatási projektek célja, hogy többek között az uniós döntéshozók, a tagállamok kormányai, a szakszervezetek és a munkáltatók számára biztosítsa a szükséges információkat a digitális technológiák változásaiból fakadó és a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet érintő kihívásokkal kapcsolatban.[841] Egy friss, 2018-ban készült anyagban[842] négy különböző szcenáriót állítottak fel az IKT eszközök munkavégzésre gyakorolt hatásainak meghatározására.[843] Ezek természetesen nagymértékben függnek az adott állam gazdasági berendezkedésétől, társadalmi és szociális helyzetétől, beruházások mértékétől, stb. Azonban közös kihívásként azonosították a növekvő munkahelyi stresszt, ami részben az egyre erősebb munkahelyi ellenőrzéseknek köszönhető, valamint a 24/7-ben való elérhetőségnek. Ide sorolták még a munka és munkavállalók algoritmizált szervezését,[844] valamint a dolgozók (jogosan, vagy jogtalanul) önálló vállalkozóként való kategorizálását,[845] amelynek következtében – több esetben is – kívül esnek a munkaegészségügyi szabályok hatálya alól.[846]

4.4 Részkonklúzió

A munka és az egészség közötti összefüggés tagadhatatlan. Ráadásul ez a kapcsolat kétirányúnak tekinthető, vagyis a munka egyértelműen hat az egészségre, de az egészség az, ami meghatározza a munkavégzési képességet,

841 Fejlemények az IKT és a munkavégzés digitalizálása terén. https://osha.europa.eu/hu/emerging-risks/developments-ict-and-digitalisation-work (2020. 12. 18.)

842 EU-OSHA: Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. Final Report, 2018. https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view (2020. 12. 18.)

843 Irányvonalak: fejlődés, átalakulás, kihasználás, fregmentáció. Lásd bővebben: EU-OSHA 2018. (23.)

844 Lásd: IV. 2. fejezet

845 Lásd: II. fejezet

846 EU-OSHA 2018. (6-7.)

a hatékonyságot.[847] A legfontosabb következtetésként megállapítható, hogy az újonnan felmerülő munkaegészségügyi kockázatokat fontos lenne minél hamarabb kezelni. Hiszen például a túlzott kimerültség, a pihenés hiánya bizonyítottan biztonsági kockázatokat jelentenek, ennek következtében nagyobb a valószínűsége a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések kialakulásának. Belátható, hogy ez nem pusztán a munkavállalónak káros, hanem ezzel párhuzamosan a munkáltatóknak és végső soron az államnak is. Ugyanis a megbetegedések következtében a munkáltató szervezetrendszeréből kieső munkavállalók pótlása adott esetben nehézkes lehet, vagy akár a betegen, vagy koncentráció hiányában munkát végző személyek jelentős (anyagi, vagy nem anyagi) kárt is okozhatnak a munkáltatónak. A fizikailag vagy pszichológiailag „beteg" dolgozók ellátása, kezelése, a munkahelyekre való visszaintegrálása stb. pedig az állam részére is plusz feladatokat, költségeket jelent. Az Eurofound 2019-es kutatása[848] is megállapította, hogy a fizikai kockázatokkal szembeni védelem továbbra is ugyanolyan fontos, mint ahogy a korábbi évtizedekben volt. Viszont az emocionális igények és a pszichoszociális kockázatok jelentősége egyre növekszik. Az „érzelmi igények" jelentős része a kimerültség és a well-being, vagyis a munkahelyi jólét szintjének a csökkenéséhez kapcsolódik.

Emellett látható az is, ahogyan a korábbi fejezetekben (munkaidő, munkáltatói jogosítványok, munkaeszköz), hogy egy újabb minősítő jegy, mégpedig a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosítása is a technológiai fejlődés „támadását" éli meg. Ugyanis annak biztosítása paradigmatikusan a munkáltató kötelezettsége. Azonban ez igen képlékennyé válik a helyben, térben és időben független munkavégzés egyre inkább általánossá válásakor. Olybá tűnik, mintha a munkáltatók kezéből már az egészséges munkavégzési környezet, illetve a kockáztok értékelése is „kicsúszna". Egy olyan időszakban, amikor a károkozás tekintetében

847 Eurofound: Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. (109.) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf (2020. 12. 18.)

848 Eurofound: Working conditions and workers' health, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18041en.pdf (2020. 12. 18.)

a munkaviszonnyal való összefüggés vizsgálata, az egyes kockázatok elkülönítése a magánélettől szinte lehetetlenné válik, ésszerű és indokolt megoldásnak tűnik a biztosítási logika – fentiek szerint jelzett – előtérbe kerülése, illetve az egészséges és biztonságos munkafeltételekhez való jog szintén jogállástól független garantálásának igénye.

V. Összegzés

A vonatkozó szakirodalom alapos elemzésének tükrében az általam „paradigmaként" elfogadott alaptételek a következők szerint összegezhetők. Amellett, hogy a tanulmány alapvetően a digitalizáció által generált specifikus munkajogi kérdésekkel foglalkozik, első központi kérdésnek tekinti a munkajogi szabályozás eredeti célját, és a munkajog céliránYos értelmezését („*purposive approach*"), illetve az újszerű kihívások ennek való megfelel(tet)ési igényét. Másodsorban alapvetésként fogadom el azt a gondolatot is, miszerint a „munka" az minden körülmény között munkavégzésnek fog minősülni, függetlenül annak jogi/nyelvi besorolásától (kifejezetten utalva itt az újtípusú munkavégzési formákra: gig, task, hakni stb.). Márpedig, ha „függő" elemeket tartalmazó „munkáról" beszélünk, ott a fentebb említett „purposive approach" értelmében valamiféle munkajogi védelem is indokoltnak tűni. Harmadrészt pedig – tekintettel a munkavégzés formáinak mind fokozottabb differenciáltságára, sokszínűségére, fragmentáltságra – indokoltnak tűnik, a szakirodalomban is sok irányból megfogalmazott, alapvető, univerzális védelmi rendszer kiépítésének az elmélete, amely lényegében jogállástól függetlenül biztosíthat bizonyos alapvető munkajogi védelmeket a munkát végzők számára (természetesen a védelem jellegében és mértékében lévő esetleges, indokolt eltérésekkel).

Ha a munka digitalizációjáról, a munka jövőjéről esik említés, akkor annak legfőbb – dogmatikailag is jelentős, tovagyűrűző implikációkkal bíró, a munkajogi védelem szintjét determináló – tünetét az újszerű munkavégzési formák megjelenésére, illetve azok lehetséges klasszifikálásának problematikájára szükséges leszűkíteni véleményem szerint. Ennek ellenére hazánkban a jelenség a szakirodalomban – kezdetleges formában – számos esetben más értelemben került eddig használatra. Álláspontom értelmében az egyes technológiai vívmányok és eszközök merő alkalmazása a munkajogviszonyban nem jelenti önmagában a munka digitalizációját. Ez a kifejezés sokkal inkább – a nemzetközi tendenciákat is figyelembe véve – az újtípusú munkavégzési formák megjelenésére és az általuk indukált alapvető, dogmatikai igényű dilemmákra (például a (re-)klasszifikáció igénye) használható. Természetesen nem lehet kizárni a technológia puszta alkalmazását a fogalmi körből, azonban közel sem tekintem a digitalizáció – dogmatikailag is fajsúlyos – vívmányának például a távmunkások esetében alkalmazott egyes új szoftverek megjelenését stb.

A platform munka dolgozói körének jellemzően nincsen munkaszerződése, hanem – például – „feladatszerződéssel" rendelkeznek, nem műszakot osztanak be, hanem feltüntetik az elérhetőségüket, és nem lehet őket „kirúgni", hanem egyszerűen csak deaktiválják őket. Sok esetben a dolgozók nem is feltételezik, hogy bármilyen tisztességtelen eljárást alkalmaz a platform velük szemben, hiszen a matematikai objektivitás és semlegesség látszatát kelti az algoritmusok által vezérelt rendelkezés. Azonban nem szabad elmenni amellett, hogy a dolgozók állandó klasszifikációs-kényszerének van egyfajta hátrányos következménye is. Ugyanis véleményem szerint a klasszifikációs kérdés taglalásával, az egyes minősítő jegyek meglétének, vagy meg nem létének a vizsgálatával könnyű elsiklani a valóban lényeges kérdések mellett, mint például a az újszerű szabályozási igények figyelembe vétele.

A platform munkások *klasszifikációjára* vonatkozó bírósági döntések áttekintését követően, ahogyan ez az értekezés III.1.3.1 fejezetében is olvasható, egyértelműen kijelenthető, hogy egyelőre nem igazán lehet egy egységes, koherens irányvonalat, ítélkezési gyakorlatot, trendet megállapítani, még nemzeti szinten sem. Hiszen több esetben, akár egy államban is, ugyanazon platform vonatkozásában a bíróság egyszer munkavállalói, másszor vállalkozói pozíciót állapított meg.

A bizonyos értelemben egyszerűsítő, sematizáló és nehezen alkalmazható bináris, kétdimenziós modell („vagy-vagy" logika) mellett természetesen léteznek más lehetőségek, kísérletek is az egyelőre munkajogilag beazonosít(hat) atlan jogviszonynak a munkajog jelenlegi rendszerébe való illesztésére. A megoldási alternatívák öt nagyobb csoportban kerülnek felosztásra aszerint, hogy milyen jogviszonyként lehetne a munkavégzési formát klasszifikálni. Az első feltevés értelmében a munkát végző személy maradhatna a jelenlegi pozíciójában, ami a legtöbb esetben a vállalkozói (önfoglalkoztatói) jogállás. Második pontként az kerül kifejtésre, hogy ha színlelt megállapodásként értékeljük a felek között fennálló viszonyt, az egy „klasszikus" munkajogviszonyt eredményezhetne. A következő álláspont szerint egy atipikus foglalkoztatási modellről van szó. A negyedik vélemény egy új – sui generis – jogi kategória megalkotása mellett foglal állást. Az utolsó elmélet szerint fő irányvonalként, mindenekelőtt az univerzális munkajogi biztosítékok garantálását kell megfogalmazni. Ezen megoldási lehetőségek közül én a legutóbbi formát tartom a leginkább alkalmazhatónak, hiszen egyetlen

munkát végző személy sem foszthető meg az alapvető emberi jogoktól, amelyek sok esetben összekapcsolódnak a munkavégzéssel összefüggő jogokkal. Valamint az általam premisszaként elfogadott – fentebb vázolt – hármas elvcsoport[849] is ezt a megoldást támasztja alá.

A tételes megoldási lehetőségek mellett az is kérdésként merül fel, hogy egyáltalán szükséges-e a platform munkások jogi minősítésének a beazonosítása. Egyik álláspont értelmében a platform munkások státuszának meghatározása a fő feladat. Míg ezzel szemben létezik az a nézőpont, miszerint a platform gazdaság által a munkajogi szabályozásnak címzett legjelentősebb kérdés nem az alárendelt munkavégzés újraértelmezése, hanem sokkal inkább a védelmi garanciák elosztásának újragondolása. Álláspontom szerint egyelőre (de nem hosszútávon) az arany középút kiválasztása tűnik járható útnak. Vagyis addig nem lehet mellőzni a klasszifikációs (formai) kérdést, amíg nincsen pontosan kidolgozva a védelmi garanciák új rendszere és katalógusa (tartalmi kérdés). Egyetértve azzal a véleménynyel, hogy a munkát végző személyek védelmi garanciáinak újraelosztása sokkal fontosabb feladat, mint a – szinte minden egyes esetben másként alakuló – klasszifikációs kérdés eldöntése, azonban, amíg csak elvi szinten beszélhetünk a munkajogi garanciák újra gondolásáról, addig csakis az adekvát (re-)klasszifikáció mentén lehet minimális garanciát biztosítani a platform munkások számára.

Az értekezés *kollektív* aspektusaival kapcsolatban egyértelműen arra a következtetésre jutottam, hogy a platform munkások munkavégzéssel összefüggő kollektív jogainak gyakorlását szükséges biztosítani. Ezt egyrészt indokolja a fokozottan kiszolgáltatott és instabil helyzetük. Lehetőséget kell teremteni számukra, hogy kollektív jogaikat, érdekeiket érvényesíteni tudják attól függetlenül, hogy milyen státuszban végzik a munkájukat. Másrészt pedig az erre való szabályozási igényt az is mutatja, hogy a szervezkedési és kollektív tárgyaláshoz való általánosan elismert lehetőség hiányában is – *de facto*, a kollektív autonómia jegyében – megkezdődött az ezirányú önálló szervezési, fellépési tevékenység. Harmadrészt ebbe az irányba hatnak a jogi érvek is: a szervezkedési szabadsághoz és a kollektív alkuhoz való jogoknak a nemzetközi gyakorlatban való mind határozottabb emberi jogi alapú, kiterjesztett hatályú értelmezése. A munkajog

849 Davidov, Guy 2016.; Prassl, Jeremias 2018.; ILO: Universal labour guarantee.

fejlődésének történeti analógiája alapján mintha a „platform munkások munkajogának" kialakulását szemlélhetnénk. Hiszen jelen esetben is a kollektív struktúrák, „összebeszélések" lassú elismer(tet)éséről, intézményesítéséről van szó (mint anno az ipari forradalom idején, a „nagybetűs", ma ismert munkajog születésekor). Természetesen ennek a folyamatnak egyelőre csak szűk ösvényét tapossák ki a platform munkások és szervezeteik, azonban ez mindenképpen optimizmusra ad okot, a történeti példákat figyelembe véve. Emellett a felek korlátlan szerződéses szabadságát nem csak a „kollektív hang" fokozatosan artikulálódó ereje tompíthatja, hanem abba lassan „bekúszni" látszik az „állami beavatkozás" is a jogalkotási megoldásokkal, bírósági döntésekkel, klasszifikációs kérdéssel és egyes jogok platform munkásokra való kiterjesztésével. Ki kell azonban emelni, hogy a platform munkások szociológiai, tényleges helyzetének jobb ismerete nélkül (ahogyan az a pontos, egységes módszertanon nyugvú adatok, statisztikák hiányából adódik) a vonatkozó szakpolitikák (jogi beavatkozás) megtervezése is nehézkes.

Amint azt a kutatás eredményei is mutatják, a platform munka mintegy „állatorvosi ló-szerűen" és tömegével vetette fel a munkajog alkalmazkodási kényszerét. Ugyanakkor ezek a rendszerszintű hatások átszűrődtek, illetve folyamatosan átszűrődnek a *tradicionális munkaviszony* keretei közé is, nem maradtak meg a platform munka kizárólagos jellemzőjeként. Ennek az átszűrődő hatásnak a következményeként megállapítottam, hogy a munkajogviszony minősítő jegyeinek klasszikus rendszere több tekintetben erőteljesen meginog a digitalizáció által generált problémáknak köszönhetően. A platform munka esetében jelentkező kérdések is tulajdonképpen ennek a „megingásnak" a tünetei (vesd össze: klasszifikáció problematikája). Tehát e körülmények is bizonyítják – a hipotézisemet igazolva – a digitalizációnak, a platform munkának a munkajog egészére gyakorolt hatásának önmagán túlmutató, tovagyűrűző, rendszerszintű következményeit. Emellett a tanulmányban taglalt – célirányosan szelektált – hagyományos munkajogi jogintézmények (1. munkaidő, 2. munkáltató hatalmi jogosítványai, 3. munkaeszköz, 4. munkaegészségügyi kérdések) esetében már felsejlik egyfajta innovatív, konkrét szabályozási igény, illetve legalábbis az arra való kísérlet. Az e körben érvényesülő újszerű hatások valamilyenfajta célirányos többletgaranciák intézményesítését „követelik". Ez a szabályozási igény sok esetben már ténylegesen is testet ölteni látszik

az egyes témáknál (akár jogszabályi szinten, vagy a felek megállapodása formájában, vagy éppen szabályzatként megfogalmazva).

A munkaidőnél az „állandó elérhetőség" keretek közé szorítására tett jelentős kísérletként értékelhető a „*right to disconnnect*" jelensége, amely – napjainkban mondhatni „párját ritkító módon" – vadonatúj, originális munkavállalói jogként kezd mind több nemzeti jogrendszerben manifesztálódni[850] (és valamiféle hazai meghonosítása is felmerülhet a jövőben). A munkáltatói hatalom kontextusában igen figyelemreméltók az algoritmizált döntéshozatal munkajogi alkalmazásával kapcsolatban felmerült újszerű szabályozási igények, amelyek szakpolitikai szinten is egyre markánsabban vannak jelen (pl. átláthatóság, diszkrimináció-mentesség, hordozhatóság, illetve a „*human in command*"[851] igénye). A munkaeszközök témakörében bemutatásra kerül, hogy a BYOD jelensége számos ponton munkajogi rendezés után kiált. A munkaegészségügy témájában pedig nyilvánvaló, hogy az újszerű kockázatok újszerű kockázatkezelési és felelősség-telepítési megoldások igényét vetik fel.

Továbbá részletezve és összevetve a digitalizációnak a hagyományos munkaviszonyra gyakorolt hatásait elmondható, hogy a *munkaidő* a platform munka körében tulajdonképpen nem is létezik, legalábbis minden esetben a munkát végző személy osztja be azt. Utalva az értekezés IV.1 fejezetében tett megállapításokra, véleményem szerint a munkaidő a tradicionális munkaviszonyban is „oldódik", hiszen a platform munkához hasonlóan itt is felvetül az „állandó elérhetőség" dilemmája. Egyre nagyobb mértékű a munkavállaló szuverenitása, önállósága, valamint a munka- és magánélet összemosódása is ezt támasztja alá. Az mindenképpen leszögezhető, hogy a right to disconnect bevezetésével tartalmilag végső soron semmilyen újfajta jogi norma nem kerül meghatározásra („nincs új a nap alatt"). Hiszen – nézetem szerint – itt tulajdonképpen az eddigi

850 Többféle szinten és igen eltérő mértékben. Például törvényi szabályozás született a right to disconnect szabályozására Franciaországban és Olaszországban is. Míg például Németországban a vállalatiszintű önszabályozási modell a legelterjedtebb.

851 Hendrickx, Frank: Privacy 4.0 at work: regulating employment, technology and automation. http://regulatingforglobalization.com/2019/09/23/privacy-4-0-at-work-regulating-employment-technology-and-automation/ (2020. 12. 14.)

munkaidős szabályrendszer – egyfajta procedurális karakterű – megerősítéséről van szó, illetve új köntösbe bújtatásáról, amit a technológia nyelve indukált annak érdekében, hogy az említett védelmi szabályok sajátos módon kikényszeríthetők legyenek. Tehát ha nem lenne *sui generis* right to disconnect, akkor is pihenőidőnek minősülne a munkaidőn kívüli időtartam. Azonban a taglalt jog *expressis verbis* megalkotása mégis egy jelentős vívmánynak tekinthető, ugyanis tulajdonképpen egy teljesen új munkavállalói jogként lett nevesítve, ami – be kell látni – kifejezetten ritka jelenség napjainkban.

A *munkáltató hatalmi jogosítványai* (mint az irányítás, ellenőrzés, szankcionálás) a platform munka esetében látszólag lazulnak, hiszen nem létezik „munkáltató". Azonban technikai értelemben mégis egyfajta erősödés figyelhető meg, csak éppen ezen funkciók elosztásával (például a fogyasztó felé), szétszórásával első ránézésre éppen az ellenkezőjét láttatják a platformok. Álláspontom szerint a klasszikus – fentebb említett – „hatalmi triász" jellemzőinek megváltozása elsősorban az *algoritmizált menedzsment* megjelenésének köszönhető. Az algoritmizált döntési mechanizmusok is megjelennek mind a platform, mind a hagyományos munkaviszonyban (előbbiben rendszerképző módon, utóbbiban egyelőre inkább szórványosan). Ez utóbbi esetében tulajdonképpen a munkaviszony egyik alanyának (a munkáltatónak) meghatározó funkciói részben „platformizálódhatnak", még pontosabban: „algoritmizálódhatnak". Ennek köszönhetően a munkaviszony karakterisztikus személyi „színezete" torzul.

Tovább menve a *munkaeszközök* kérdésére, a platform munka esetében ezek szinte teljes mértékben a dolgozók tulajdonában állnak, saját maguknak kell biztosítaniuk. Azonban ez a logika is megjelenik a hagyományos munkaviszonyban, többek között az értekezésben kifejtett BYOD szabályozással. A jogalap tekintetében jogszabályban célszerű rendezni a kérdést (van-e erre felhatalmazás, illetve miként, vagy sem), majd legalább a felek megállapodása, vagy egy munkáltatói szabályzat léte tűnik megfelelő – pontosító, a részleteket kidolgozó – megoldásnak.

Végezetül pedig a platform munka esetében felmerülő, uralkodó újszerű, döntően digitalizációs-gyökrű, tipikus *munkaegészségügyi* kockázatok is egyre gyakrabban tűnnek fel a standard munkaviszonyokban is. A munkáltató kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása. De hogyan képes ennek a követelménynek megfelelni

a munkáltató például a – sokszor digitalizációs eredőjű – pszichoszociális kockázatok tekintetében? Nézetem szerint ezzel egy újabb minősítő jegy, mégpedig a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosítása is a technológiai fejlődés „támadását" éli meg. Ugyanis annak biztosítása paradigmatikusan a munkáltató kötelezettsége. Azonban ez igen képlékennyé válik a helyben, térben és időben független munkavégzés egyre inkább általánossá válásakor. Olybá tűnik, mintha a munkáltatók kezéből már az egészséges munkavégzési környezet, illetve a kockáztok értékelése is „kicsúszna". Egy olyan időszakban, amikor a károkozás tekintetében a munkaviszonnyal való összefüggés vizsgálata, az egyes kockázatok elkülönítése a magánélettől szinte lehetetlenné válik, ésszerű és indokolt megoldásnak tűnik a klasszikus felelősségi, maggánjogi logika helyett a biztosítási logika – fentiek szerint jelzett – előtérbe kerülése, illetve az egészséges és biztonságos munkafeltételekhez való jog szintén jogállástól független garantálásának igénye.

A jognak azon részei, amelyek a mindennapi életünket szabályozzák, vagy új szabályokkal egészülnek ki, vagy pedig a meglévő szabályokat kell újra értelmezni. Következtetésként azt is megállapíthatom, hogy az internet egy nagyon sajátos és egyelőre megfoghatatlan entitás, amely új gondolkodásmódot követel a jogi szabályozóktól.[852] Általánosságban érvényesül az „először tapasztalni, utána szabályozni" elv a jog valamennyi területén, ami sok esetben arra az eredményre vezet, hogy a jogi szabályozás lemarad a gyakorlattól. Azonban, ahogy a történelem is bebizonyította, a különböző gazdasági rendszerek eltérő szabályozási megközelítéseket igényelnek.[853] Ha a technológia képes a fejlődésre, akkor minden bizonnyal a jog is.[854]

852 Ződi Zsolt 2018. (67.)

853 Sundararajan, Arun: *The Sharing Economy: The end of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism.* MTI Press, 2016. (146.)

854 Deakin, Simon: On Uber & Luddism https://www.etui.org/content/download/23959/199231/file/uberruling-deakin-article.pdf (2020. 12. 14.)

VI. Irodalomjegyzék

1. Joganyagok

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról
2010. évi XC. törvény az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról
2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2016. évi LXXV. törvény az engedély nélkül, személygépkocsival végzett személyszállító szolgáltatáshoz kapcsolódó jogkövetkezményekről.
7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv
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
A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, az Európai digitális egységes piaci stratégiáról. COM/2015/0192 végleges
A Tanács Ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01)
A Tanács irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (91/533/EGK).
Az Európai Parlament 2016. január 19-i állásfoglalása a digitális egységes piaci intézkedéscsomag megvalósításáról, 2015/2147(INI)
Az Európai Parlament 2017. február 16-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a robotikára vonatkozó polgári jogi szabályokról, 2015/2103(INL)
Az Európai Parlament 2017. június 15-i állásfoglalása a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, 2017/2003(INI)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.
Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
Az Európai Parlament jelentése a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, 2016/0000(INI)
Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság: A szociális jogok európai pillére
Az Európai Unió Alapjogi Chartája
Az Európai Unió Működéséről szóló szerződés, C 326/47 (EUMSz.)
California Assembly Bill No. 5
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (2020. 06. 08.)
Code du Travail https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050 (2020. 06. 08.)
Emberi jogok európai egyezménye (EJEE)
Európai Közösségek Bizottsága: Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, COM(2006) 708 végleges
Irish Competition (Amendment) Act 2017, Number 12 of 2017. https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/act/2017/12/eng/enacted/a1217.pdf (2020. 05. 22.)
Legge 15 giugno 2015, n. 81.
Legge 2 novembre 2019, n. 128.
Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (röviden: Legge sul Lavoro Autonomo e Lavoro Agile).
Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
Magyarország Alaptörvénye
MK 95. számú állásfoglalás
Seattle City Council Legislative Summary, CB 118499, 2015, elérhető: Ordinance 124968, bővebben: https://www.seattle.gov/business-regulations/taxis-for-hires-and-tncs/for-hire-driver-collective-bargaining (2020. 06.01.)

2. Esetjog

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. 2017. június 12.

7ª Vara Do Trabalho de Belo Horizonte, Artur Soares Neto v Uber, 0011863-62.2016.5.03.0137. 2017. január 30.

C-14/04. sz. ügy, Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. 2005. december 1.

C-151/02. sz. ügy, Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger. 2003. szeptember 9.

C-266/14. sz. ügy, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. 2015. szeptember 10.

C-303/98. sz. ügy, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. 2000. október 3.

C-303/98. sz. ügy, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. 2000. október 3.

C-320/16. sz. ügy, Nabil Bensalem v Uber France SAS. 2018. április 10.

C-413/13. sz. ügy, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden. 2014. december 4.

C-413/13. sz. ügy, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, Nils Wahl Főtanácsnok Indítványa.

C-434/15 sz. ügy, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL, Szpunar Maciej főtanácsnok indítványa.

C-434/15. sz. ügy, Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber Systems SpainSL. 2017. december 20.

C-437/05. sz. ügy végzése, Jan Vorel kontra Nemocnice Česky Krumlov. 2005. november 28.

C-518/15. sz. ügy, Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak. 2018. február 21.

C-67/96. sz. ügy, Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie. 1999. szeptember 21.

California Labor Comissioner, Berwick v. Uber Technologies Inc. And Raiser, CGC-15-546378. 2015. június 16.
Conseil de Prud'hommes de Paris, Florian Ménard vs. SAS Uber France, Uber B V, N° RG: F 16/11460. 2018. január 29.
Constitutional Court of South Africa, Bader Pop (pty) Ltd v NUNMSA [2002] Industrial Law Journal (South Africa) 104 (LAC);
Corte di Appello di Torino, Sentenza n. 26/2019, RG n. 468/2018. 2019. január 11.
Corte di Cassazione, Sentenza n. 1663/2020. 2020. január 24.
Cour d'appel de Paris, S 17/00511. 2017. április 20.
Cour d'appel de Paris, S N° RG 18/08357, 2019. január 10.
Cour de Cassation, Appeal no. S 19-13.316, 2020. március 4.
Cour de Cassation, Chambre sociale Arrêt n°1737. 2018. november 28.
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01–45.889. 2004. február 17.
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99–42.727. 2001. október 2.
Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 29 juin 2011, 09–71.107.
Court of Appeal, Uber v Aslam & Others, [2018] EWCA Civ 2748. 2018. december 19.
Dynamex Operations West, Inc. v Superior Court of Los Angeles, No. S222732 (Cal. Sup. Ct. Apr. 30, 2018)
EBH2006.1540.
EJEB (Emberi Jogok Európai Bírósága), 20161/06. sz. ügy, Vördur Ólafsson v Iceland. 2010. április 27.
EJEB, 2330/09. sz. ügy, Sindicatul Pastorul cel Bun v Romania. 2013. július 9.
EJEB, 34503/97. sz. ügy, Demir and Baykara v Turkey. 2008. november 12.
Employment Tribunal of London, Ms M Dewhurst v Citysprint UK ltd., 2202512/2016. 2017. január 5.
Fair Work Commission, Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd, 2018. november 16.
Fair Work Ombudsman, Uber Australia investigation finalised. 2019. június 7.
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.

Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, Sentenzia Nº 128/19, 2019. április 3.
Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, Sentencia Nº 205/2019. 2019. május 29.
Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, Sentencia Nº 244/2018. 2018. június 1.
Juzgado de lo Social núm.11 de Barcelona, Senténcia Nº 213/2018. 2018. május 29.
National Labor Relations Board, 13-CA-163062, 14-CA-158833, 29-CA-177483. 2019. április 16.
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Thompson v Uber Chile Spa, Rit O 1388-2015, 2015. július 14.
Supreme Court of California, No. BC332016, Dynamex operations West, Inc y Charles Lee et al. 2018. április 30.
Supreme Court of Canada, Dunmore v Ontario (AG), [2001] 3 S.C.R. 1016, 2001 SCC 94;
Supreme Court of Canada, Health Service and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v British Columbia, [2007] SCC 27;
Supreme Court of Canada, Ontario (AG) v. Fraser, [2011] SCC 20.
Supreme Court United Kingdom, Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith, [2018] UKSC 29. 2018. június 13.
Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sentencia del Tribunal Supremo de Espana, Senzencia Nº 805/2020. 2020. szeptember 25.
United States District Court Northern District of California, Cotter v. Lyft, No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.
United States District Court Northern District of California, O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.

3. Szakirodalom

A. Aneesh: Global Labor: Algocratic Modes of Organization. *Sociological Theory*, Vol. 27., 2009/4. 347–370.
Albert Fruzsina – Gál Róbert Iván: ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts Hungary 2017. EU, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Albini, Pierangelo (ed.): Disegno di Legge AC. 4135 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Confindustria, XI Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei Deputati, Audizione Informale, 2017. január 10. http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/94504d61-6747-458b-8621-11319022b1c0/Audizione+AC+4135+-+10.01.2017.pdf?MOD=AJPERES (2020. 05. 13.)

Alexandra Mateescu – Aiha Nguyen: Algorithmic Management in the Workplace. *Data&Society*, 2019. február. https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf (2020. 05. 13.)

Aloisi, Antonio – de Stefano, Valerio – Silberman, Six: A Manifesto to Reform the Gig Economy. http://onala.free.fr/gigmanifesto.pdf (2020. 05. 13.)

Aloisi, Antonio – de Stefano, Valerio: Delivering employment rights to platform workers, 2020. https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018 (2020. 05. 19.)

Aloisi, Antonio: Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‚On-Demand/Gig Economy' Platforms. *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37., 2016/3., 653-690.

Aloisi, Antonio: Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy. EUI Working Paper, Max Weber Programme, 2019/03.

Alston, Philip: Labour Rights as Human Rights. Oxford University Press, Oxford, 2005. Mantouvalou, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*, Vol 3., 2012/2, 151-172.

Avogaro, Matteo: Right to disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Revista Brasileira de Previdência*, Vol. 7, 2018/1. 97-115.

Bagdi Katalin: A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorlatában. *Pro futuro*, 2016/1. 115-133.

Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: *Az információ technológia hatása a munkavégzésre.* Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 5., Utilitates Bt., Pécs, 2015.

Bankó Zoltán: *A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 1. Utilitates Bt., Pécs, 2014.

Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2.

Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2010.

Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. PhD értekezés, Pécs, 2008. https://old.ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf

Baran, Krzysztof Wojciech: Legal protection of trade unionists after the amendment of 5 July 2018 to the Trade Unions Act. Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Zeszyt 1, 1-12. http://www.ejournals.eu/sppips/Tom-26-Zeszyt-1-2019/art/13827 (2020. 06. 05.)

Barber, Larissa K. – Santuzzi, Alecia M.: Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20, 2015/2. 172–189.

Bednarowicz, Bartłomiej: Workers' rights in the gig economy: is the new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the EU really a boost? http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/04/workers-rights-in-gig-economy-is-new-eu.html (2020. 05. 13.)

Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2., Utilitates Bt. Kiadó, 2015. 21–56.

Berki Gabriella: A munkahelyi stressz munkajogi megítélése. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica: publicationes doctorandorum juridicorum*, Vol. 9., 2009/1-14. 3-41.

Birgillito, Giovanni – Birgillito, Marialaura: Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotitate labour conditions for platform drivers. *LaBoUR&Law Issues*, Vol. 4., 2018/2. 25-50.

Boto, José María Miranda: Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors. Hungarian Labour Law E-Journal, 2020/2.

Brownlee, Jason: Supervised and Unsupervised Machine Learning Algorithms. https://machinelearningmastery.com/supervised-and-unsupervised-machine-learning-algorithms/ (2020. 05. 26.)

Brynjolfsson, Erik – Mcafee, Andrew: Race Against The Machine: *How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Digital

Frontier Press, Lexington, Massachusetts, 2011.
Castegnaro, Guy – Claverie, Ariane: Luxembourg - Employees have a right to disconnect on holiday. https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=077c5943-6b8c-48bf-88e7-d530c6e51fdb (2020. 12. 14.)
Chaibi, Leïla: A proposal to legislate for the rights of platform workers. https://www.socialeurope.eu/a-proposal-to-legislate-for-the-rights-of-platform-workers (2020. 12. 14.)
Chaibi, Leïla: Directive of the European Parliament and of the Council on Digital Platform Workers. Strasbourg, 2020. https://www.guengl.eu/content/uploads/2020/11/English.pdf (2020. 12. 14.)
Chan, Wilfred: Can American Labor Survive Prop 22? https://www.thenation.com/article/politics/prop-22-labor/ (2020. 12. 03.)
Cherry, Miriam People Analytics and Invisible Labour. *Saint Louis University Law Journal*, Vol. 61., 2016-2017/1. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3004797
Coase, Ronald H.: The nature of the firm. Economica. *Blackwell Publishing*, Vol. 4., 1937/16. 386–405.
Codagnone, Cristiano – Abadie, Fabienne – Biagi, Federico: The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN
Cohen, Molly – Sundararajan, Arun: Self-regulation and innovation in the peer-to-peer sharing economy. *University of Chicago Law Review Online*, 2017/1., 116–133. https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=uclrev_online (2020. 05. 13.)
Cohen, Molly – Sundararajan, Arun: Self-regulation and innovation in the peer-to-peer sharing economy. *University of Chicago Law Review Online*, 2017/1. 116–133. https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=uclrev_online (2020. 05. 13.)
Collier, Ruth Berins – Dubal, Veena – Carter, Christopher: Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate. IRLE Working Paper No. 106-17; UC Hastings Research Paper No. 251. https://ssrn.com/abstract=3039742 (2020. 05. 22.)
Comisky, Hope A. – Diamond, Tracey E.: The Risks and Rewards of a BYOD Program: Ensuring Corporate Compliance without Causing "Bring Your Own Disaster" at Work. *Charleston Law Review*, Vol. 8., 2014. 385-410.

Conaty, Pet – Bird, Alex – Ross, Cilla: Organising Precarious Workers: Trade Union and Co-operative Strategies. A revoport for the TUC from Co-operatives UK and the Co-operative College, 2017. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Co-opReport.pdf. (2020. 05. 22.)

Countouris, Nicola – De Stefano, Valerio: Collective-bargaining rights for platform workers. https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers (2020. 12. 18.)

Countouris, Nicola – De Stefano, Valerio: New trade union strategies for new forms of employment. ETUC, Brussels, 2019. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf (2020. 06. 04.)

Custers, Bart – Calders, Toon – Schermer, Bart – Zarsky, Tal (szerk.): *Discrimination and Privacy in the Information Society*. Data Mining and Profiling in Large Databases. Springer, 2013.

Czirók Andrea – Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4., 40–46.

Dagnino, Emanuele – Moscaritolo, Idapaola: Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione? http://www.bollettinoadapt.it/diritto-alla-disconnessione-un-diritto-di-nuova-generazione/ (2020. 05. 13.)

Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016.

Davidov, Guy: 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.

Davidov, Guy: Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 6., 2017/1-2. 6-15.

Davidov, Guy: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34., 2005/1. 57-71.

Del Castillo, Aída Ponce: Labour in the age of AI: why regulation is needed to protect workers.sad ETUI, Foresight Brief, 2020. február.

de Stafano, Valerio – Aloisi, Antonio: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*, Nr. 1, 2018.

de Stefano, Valerio: "I now pronounce you contractor": Prop22, labour platforms and legislative doublespeak. https://uklabourlawblog.com/2020/11/13/i-

now-pronounce-you-contractor-prop22-labour-platforms-and-legislative-doublespeak-by-valerio-de-stefano/ (2020. 12. 03.)
de Stefano, Valrio: 'Master and Servers': Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 36, Issue 4, 2020
de Stefano, Valerio: „Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection. Employment Working Paper No. 246., ILO, Genf, 2018.
de Stefano, Valerio: Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., 2017/2. 185-207.
de Stefano, Valerio: Smuggling Flexibility: Temporary Working Contracts and the ‚Implicit Threat' Mechanism. Bocconi Legal Studies Research Paper No. 1433350, 2009. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1433350
de Stefano, Valerio: 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. (2020. 05. 13.)
de Vos, Marc: Work 4.0 and the future of labour law. (July 22, 2018). Working Paper, https://ssrn.com/abstract=3217834 (2020. 05. 11.)
Deakin, Simon – Wilkinson, Frank: *The Law of hte Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford University Press, Oxford, 2005.
Deakin, Simon: On Uber & Luddism https://www.etui.org/content/download/23959/199231/file/uberruling-deakin-article.pdf (2020. 05. 15.)
Ducato, Rossana – Kullmann, Miriam – Rocca, Marco: 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 (2020. 05. 13.)
Duggan, James – Sherman, Ultan – Carbery, Ronan – McDonnell, Anthony: Algorithmic management and app-work in the gigeconomy: A research agenda for employmentrelations and HRM. *Human Resource*

Management Journal, 2019. 1-19. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12258 (2020. 05. 13.)

Elke Ahlers: Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health. *International Journal of Labour Research*, Vol. 8, 2016/1-2. 85-99.

Engblom, Samuel: Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy. In: Rönnmar, Mia – Julen, Jenny (eds.): *Festskrift till Ann Numhauser-Henning Juristförlaget i Lund*, Lund, 2017. 219-226.

ETUI: Carneiro, Bia: Trade unions and Facebook: the need to improve dialouge and expand network. ETUI Policy Brief, Nr 5/2018. https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Trade-unions-and-Facebook-the-need-to-improve-dialogue-and-expand-networks (2020. 06. 05.)

EU-OSHA (2018): Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. Final Report, 2018. https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view (2020. 05. 17.)

EU-OSHA (2017): Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. Luxemburg, 2017. https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments/view (2020. 05. 13.)

EU-OSHA (2015): The future of work: crowdsourcing. Discussion Paper, 2015. https://osha.europa.eu/en/publications/future-work-crowdsourcing/view (2020. 05. 17.)

Eurofound – ILO (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

Eurofound: New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

Eurofound (2018a): Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

Eurofound (2018b): Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work (2020. 06. 05.)

Eurofound (2017): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. 109. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf (2020. 05. 15.)

Eurofound (2015): Sixth European Working Conditions Survey, 2015. https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015 (2020. 05. 13.)

Eurofound (2019): Working conditions and workers' health, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18041en.pdf (2020. 05. 15.)

Európai Bizottság: Corporate Social Responsibility & Responsible Business Conduct. https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_hu (2020. 05. 15.)

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.

European Commission: Exploratory study of consumer issues in online peer-to-peer platform markets, Executive Summary, 2017. május. http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=77704 (2020. 05. 13.)

European Commission: The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU Workers, Brussels, European Commission, 2009.

European Commision: Package for fair and simple taxation. https://ec.europa.eu/taxation_customs/general-information-taxation/eu-tax-policy-strategy/package-fair-and-simple-taxation_en (2020. 12. 14.)

European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, 2020. https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%20

22%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf (2020. 12. 18.)

Fejes Gábor: Munkavállalói önszerveződés, kollektív szerződések és munkáltatói megállapodások – a versenyjog górcsöve alatt. In Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 133-165.

Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2015.

Ferencz Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában – A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2019.

Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2.

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

Freedland, Mark – Countouris, Nicola: Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., 2017/1. 52-71.

Freedland, Mark – Countouris, Nicola: The Legal Characterization of Pesronal Work Relations and the Idea of Labour Law, In: Davidov, Guy – Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour Law,* Oxford University Press, 2011, 190-209.

Freedland, Mark – Countouris, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011.

Freedland, Mark – Prassl, Jeremias: Employees, Workers and the 'Sharing Economy' – Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom. University of Oxford, *Legal Research Papers Series*, Paper No 2017/19.

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

Fürjes Annamária – Guba Veronika Rita: Elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

Gera Dániel – Zimmer Mátyás: Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron? https://jogaszvilag.hu/cegvilag/kozossegi-gazdasag-es-munkajog-uj-foglalkoztatasi-forma-a-lathataron/ (2020. 05. 13.)

Goldman, Eric: The Regulation of Reputational Information. In: Szoka, Berin – Marcus, Adam (szerk.): *The next digital decade: essays on the future of the Internet*, TechFreedom, 2010. https://ssrn.com/abstract=1754628 (2020. 05. 13.)

Gyulavári Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Wolters Kluwer, UK, 2019.

Gyulavári Tamás: A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2014/1. szám, 82-103.

Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1.

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

Gyulavári Tamás: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog*, 2018/3. 8-12.

Gyulavári Tamás: Collective rights of platform workers: the role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27., Issue 4., 2020. 406–424.

Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajtosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 15. Évf., 2019/1. 25-51.

Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, Évf. 8. 2018/3. 83-95.Hendrickx, Frank: Privacy 4.0 at work: regulating employment, technology and automation. http://regulatingforglobalization.com/2019/09/23/privacy-4-0-at-work-regulating-employment-technology-and-automation/ (2020. 12. 14.)

Hensel, Isabell – Koch, Jochen – Kocher, Eva – Schwarz, Anna: Crowdworking als Phaenomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinaere Perspektive. *Industrielle Beziehungen - Zeitschrift fuer Arbeit, Organisation und Management*, Vol. 23., 2016/2. 162-186.

Horacio Spector: A Risk Theory of Exploitation. In: Collins, Hugh – Lester, Gillian – Mantouvalou, Virginia (eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2018. 205-228.

Howe, Jeff: *Crowdsourcing: How the Power of the Crowd is Driving the Future of Business*. Random House 2009.
Howe, Jeff: The Rise of Crowdsourcing. https://www.wired.com/2006/06/crowds/ (2020. 04. 27.)
Hugo Sinzheimer: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland [in Arbeitsrecht und Rechtssoziologie]. Frankfurt am Main, (1922), 1976, Europa Verlag
Huws, Ursula – Spencer, H. Neil – Sydral, S. Dag – Holts, Kaire: Work in the European Gig Economy. Foundation for European Progressive Study, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2017. https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_2.pdf (2020. 05. 13.)
Illésy Miklós – Makó Csaba – Nosratabadi, Saeed: The fiasco of Uber in Hungary. https://workplaceinnovation.eu/the-fiasco-of-uber-in-hungary/ (2020. 12. 18.)
ILO (1948) 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről.
ILO (1949) 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról.
ILO (1998) Nyilatkozat A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról.
ILO (1999) Decent Work Agenda.
ILO (2006) 198. számú Ajánlás a munkaviszonyról.
ILO (2006) The employment relationship. Report V, International Labour Conference, 95th Session, Geneva.
ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva.
ILO (2018) – Global Commission of the Future of Work: Job quality in the platform economy. Issue Brief nr 5.
ILO (2018) Digital labour platforms anf the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva.
ILO (2019) – Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future. Geneva.
ILO (2019): Johnston, Hannah – Land-Kazlauskas, Chris: Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. International Labour Office, Geneva, Conditions of Work and Employment Series No. 94.

ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2602.

ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2888.

Ilsøe, Anna: The Hilfr Agreement – Negotiating the Platform Economy in Denmark. FAOS Research Paper, nr 176. 2020. https://www.researchgate.net/publication/340096676_The_Hilfr_agreement_Negotiating_the_platform_economy_in_Denmark (2020. 05. 22.)

iPass: The iPass Global Mobile Workforce Report – Understanding Enterprise Mobility Trends and Mobile Usage, 2011.

Ivanova, Mirela – Bronowicka, Joanna – Kocher, Eva – Degner, Anne: 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. http://www.labourlawresearch.net/papers/app-boss-control-and-autonomy-application-based-management (2020. 06. 04.)

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., 1001-1013.

Kajtár Edit: Magyar sztrájkjog – A nemzetközi és Európai Uniós szabályozás fényében. PhD értekezés, Pécs, 2011. http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/kajtar-edit/kajtar-edit-vedes-ertekezes.pdf (2020. 05. 13.)

Kártyás Gábor – Répáczki Rita. – Takács Gábor: A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz. Kutatási Zárótanulmány, Budapest, 2016.

Kenner, Jeff – Florczak, Izabela – Otto, Marta (eds.): *Precarious Work – The Challenge for Labour Law in Europe*. Edward Elgarn Publishing, Cheltenham, 2019.

Kilhoffer, Zachary – De Groen, Willem Pieter – Lenaerts, Karolien – Smits, Ine – Hauben, Harald –Waeyaert, Willem – Giacumacatos, Elisa – Lhernould, Jean-Philippe – Robin-Olivier, Sophie: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report, 13 December 2019. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280&fbclid=IwAR0drCn8NUChkie-GO1tkV0Yty-DjJFckIDQNtqZDlj9DZmq70Wck-Wb5fo (2020. 05. 29.)

Kiss Bettina Boglárka: A versenytilalmi klauzula komparatív bemutatása a nemzetközi gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/1. 13-20.
Kiss Gergely Árpád – Boda Zoltán: A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. Évf. 2019/1-2. 88-98.
Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kovács Erika – Kajtár Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. Pécs, 2010.
Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis Bt., 2010.
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, In: Recent Developments in Labour Law. MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013. 259-279.
Kolben, Kevin: Labour Right sas Human Rights? *Virginia Journal of International Law*, Vol. 50, 2010. 449-484
Kovács Erika: Regulatory Techniques for 'Virtual Workers'. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2017/2.
Kullmann, Miriam: Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 34., 2018/1. 1-21.
Kun Attila – Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. 40-44.
Kun Attila (2020): A munkajog történeti fejlődésének vázlata. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 47-58.
Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (Lifelong Learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*. Patrocinium, Budapest, 2017.
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.
Kun Attila: A modern technológiák hatása a munkajogra, munkaegészségügyi aspektusban. In Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Technológiai kihívások az egyes jogterületeken*, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018. 137-154.

Kun Attila: A modern technológiák, digitalizáció hatása a munkavállalói érdekképviseletek tevékenységére. In: Homicskó, Árpád Olivér (szerk.): *A digitalizáció hatása az egyes jogterületeken*. Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2020. 159-172.

Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*. Ad Librum Kiadó, Budapest, 2009.

Kun Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog*, 2014/1., 91-119.

Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján. *Pázmány Law Working Papers*, 2012/41.

Kun Attila: A szakszervezeti szervezkedés szabadsága versenyjogi kontextusban. In Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 167-189.

Kun Attila: Az új munka törvénykönyve. In: Jakab András – Gajduschek György: *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.

Kun Attila: Hungary. In: Ulla Liukkunen (eds.): C*ollective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective*. Springer, 2019. 333-356.

Kun Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018 (továbbiakban: 2018a). 389-416.

Laszcz-Davis, Chris: The OSH challenge: Understanding our emerging world and its workforce development needs. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_681794.pdf (2020. 05. 11.)

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

Lőrincz György: Az „ellenőrzési kör" értelmezése a munkaügyi ítélkezés tükrében. *Munkajog*, 2020/1. 1-11.

Lőrincz György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2032. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi. *Munkajog*, 2018/4., 1–16.

Luca Ratti: Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 38., 2017/3. 477-511.

Makó Csaba – Illéssy Miklós – Bácsi Katalin: Platform work in Hungary: Residual Form of Employment and Lack of Social Dialogue. First National Report (preliminary desk research results), October 2019. https://drive.google.com/file/d/1iIGn48IkNbljdBm7MECM-PJZK8IuB-Gq/view (2020. 05. 28.)

Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András: A digitalizáció és a munkavégzési formák. *Magyar Tudomány*, Évf. 179., 2018/1. 61–68.

Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András: Automatizáció és kreativitás a munkavégzésben. *Educatio*, Vol. 27., 2018/2. 192-207.

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

Marx, Karl: *A Tőke*, I. könyv. Kossuth Kiadó, Budapest, 1967.

Menegatti, Emanuele: 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.

Meszmann T. Tibor: Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE), National Report Hungary. CELSI Research Report No. 27. December 2018.

Meszmann T. Tibor: Munkaügyi kapcsolatok a magyarországi platform gazdaságban. IRSDACE – Hungarian Report (2018) magyarnyelvű összefoglalója. 6. https://celsi.sk/media/datasource/CELSI_HU_policy_brief_HUF.pdf (2020. 05. 28.)

Mittelstadt, Brent Daniel – Allo, Patrick – Taddeo, Mariarosaria – Wachter, Sandra – Floridi, Luciano: The ethics of algorithms: Mapping the debate, *Big Data & Society*, 2016/2.

Mundlak, Guy: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. *Theoretical Inquiries in Law*, Vol. 8., 2007/2. 719-748.

Netz Dániel: Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/3., 39–43.

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.

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

OECD: Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing, Paris, 2019. http://www.oecd.org/employment/outlook/?fbclid=IwAR1ZJl7Nroy1_NXsirRMqF4UwlwgqaSYRvc9PO-BYqj9FRkTMs1ipctBniU4 (2020. 05. 26.)

OTRE: Loi d'orientation des mobilités plateformes numériques et digitalisation. 2019. https://www.otre.org/wp-content/uploads/2019/03/Contribution-OTRE-Loi-d%E2%80%99orientation-des-mobilit%C3%A9s-plateformes-num%C3%A9riques-et-digitalisation.pdf (2020. 05. 18.)

Pajarinen, Mika – Rouvinen, Petri – Claussen, Jörg – Hakanen, Jari – Kovalainen, Anne – Kretschmer, Tobias – Poutanen, Seppo – Seifried, Mareike – Seppänen, Laura: Upworkers in Finland: Survey Results, 2018. https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-85.pdf (2020. 05. 28.)

Pál Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja. In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Kúria – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest–Pécs, 2018, 335–365.

Papp Mónika: Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában. *Állam- és Jogtudomány*, 55. Évf., 2014/4. 51-76.

Pesole, A. – Urzí Brancati, M.C – Fernández-Macías, E. – Biagi, F. – González Vázquez, I.: Platform Workers in Europe. EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf (2020. 06. 05.)

Pesole, Annarosa – Fernández-Macías, Enrique – Urzí Brancati, Cesira – Gómez-Herrera, Estrella: How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work. European Commission, Seville, 2019, JRC117168.

Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori Értekezés, Budapest, 2016. https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdfjs/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/32944/Disszertacio_Petrovics%20Zoltan_EDIT.pdf?sequence=1&isAllowed=y (2020. 05. 20.)

Pissarides, Christopher: Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions. *The American Economic Review*, Vol. 101, 2011/4. 1092-1105.

Popma, Jan: The Janus face of the 'New Ways of Work', Rise, risks and regulation of nomadic work, ETUI Working Paper 2013.07, Brussels. 8. https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Janus-face-of-the-New-ways-of-Work-rise-risks-and-regulation-of-nomadic-work (2020. 06. 05.)

Prassl, Jeremias – Risak, Martin: Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Oxford Legal Studies Research Paper*, 2016/8.

Prassl, Jeremias: *Concept of the Employer*. Oxford University Press, Oxford, 2015.

Prassl, Jeremias: *Humans as a Service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford, 2018.

Prassl, Jeremias: Rethinking the Notion of the Employer. 2013. https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/lqr129&div=21&id=&page= (2020. 06. 05.)

Prassl, Jeremias: What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal,* Vol. 41., 2019/1. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3661151 (2020. 12. 14.)

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

Rácz Ildikó: „Uber ítéletek" – Klasszifikációs kérdés új köntösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények,* 12. Évf., 2019/1-2. 75-87.

Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében. *Miskolci Jogi Szemle*, 13. Évf., 2018/2., 1. kötet. 143-158.

Rácz Ildikó: A munkaügyi kapcsolatok, a munkát végző személyek kollektív jogainak érvényesülése a digitalizáció korszakában. Rézler Gyula Alapítvány ösztöndíjának keretében készült munka, Budapest, 2019.

Elérhető: https://drive.google.com/open?id=19SuVbnnXv1BZBEvQ-MuU3fHpIIQzTbhFl .
Rácz Ildikó: A robotizáció hatása a munka világára. In: Miskolci Bodnár Péter (szerk.): *XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudomány Kar, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2018. 333-340.
Rácz Ildikó: A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. In: Keserű Barna Arnold (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2017*, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2017. 273-284.
Rácz Ildikó: A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 234-260.
Rácz Ildikó: A technológiai fejlődés munkaegészségügyre gyakorolt hatásai. In: Miskolczi, Bodnár Péter (szerk.): *XVII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója*, Jog és Állam 30. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 213-221.
Rácz Ildikó: Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*, Jog és Állam 29. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 227-235.
Rácz Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés. *Infokommunikáció és Jog*, 15. évfolyam, 2018/1. szám 32-35.
Rácz Ildikó: Az 'uberizált' munkaerő jelene és jövője, in: Bogárdi Dóra – Kocsis Gergő (szerk.): *Arsboni Jog és Innováció Tanulmánykötet*, Stádium Intézet Alapítvány, 2017. 6-17.
Rácz Ildikó: Dare or Not Dare? Classification of Workers and Hungarian Labour Law. *Economia e Lavoro*, Fondazione Giacomo Brodolini, Rome, 2018/2. 53-62.
Rácz Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 10. Évf., 2017/1. 82-97.
Rácz Ildikó: Right to disconnect – Jog a kikapcsol(ód)ához. *Pro Futuro*, 8. Évf., 2018/4. szám. 50-66.
Rácz Ildikó: Teljesítményértékelés – kiszervezve? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 417-432.

Reich, Robert: *The Work of Nations – Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. Vintage Books, New York, 1992.

Rifkin, Jeremy: *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. G.P. Putnam's Sons, New York, 1995.

Rifkin, Jeremy: *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. Palgrave Macmillan, USA, 2014.

Risak, Martin: Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Friedrich-Ebert Stiftung, politik für europa #2017 plus project, 2018. https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf (2020. 12. 14.)

Risak, Martin konferencia-előadása. 2020. február 27-28., Novi Sad, Újvidék.

Rodríguez Rodríguez, Emma: The Right to Collective Bargaining of the Self-Employed at New Digital Economy. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/2.

Román László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1972.

Rosenblat, Alex –Levy, Karen E.C. – Barocas, Solon – Hwang, Tim: Discriminating Tastes: Uber's Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination. *Policy & Internet*, Vol. 9. 2017/3.

Rosenblat, Alex: *Uberland – How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press, Oakland, California, 2018

Secci, Noemi: Smart working: contratto di lavoro agile. https://www.laleggepertutti.it/32177_smart-working-contratto-di-lavoro-agile (2020. 05. 13.)

Secunda, Paul: The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9., 2019/1. 1-39.

Senatori, Iacopo: The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale? *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13, Issue 2, 2020.

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt? In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére - Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018. 837-848.

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle*, 14. Évf., 2019/1., 2. kötet, 49-66.

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogi viszonyokban és azokon túl. *Munkajog*, 2019/3, 1-8.

Smith, Adam: *A nemzetek gazdasága*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1959.

Standing, Guy: *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. Pelican Books, London, 2017.

Sundararajan, Arun: The Sharing Economy: The end of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism. MTI Press, 2016. 146.

Supiot, Alain: Critique du droit du travail. Presses Universitaires de France, Párizs, 1994.

Šverko, Branimir –Vizek-Vidović, Vlasta: Studies of the meaning of work: approaches, models and some of the findings. In: Super, Donland – Šverko, Branimir (eds.): Life roles, values and careers. Jossey-Bass, San Francisco, 1995. 3-21.

Szabó Imre Szilárd: A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban. Doktori Értekezés, Budapest-Pécs, 2020.

Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/1.

Tassinari, Arianna – Maccarrone, Vincenzo: The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement. ETUI, Transfer: *European Review of Labour and Research*, Vol. 23., 2017/3.

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.

Török Emőke: *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bérmunkán innen és túl.* L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2014.

Tullini, Patrizia: L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo. *LaBoUR&Law Issues*, Vol. 4, 2018/1. https://labourlaw.unibo.it/article/view/8367/8023 (2020. 06. 04.)

UNI Global Union: Top Ten Principles of Ethical AI., The Future World of Work, 2018. http://www.thefutureworldofwork.org/media/35420/uni_ethical_ai.pdf (2020. 05. 13.)

Valenduc, Gérard – Vendramin, Patricia: The mirage of the end of work. ETUI Foresight Brief nr 6, March 2019. 11. https://www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/The-mirage-of-the-end-of-work (2020. 06. 04.)

van Cleynenbreugel, Pieter: Elite Taxi and Uber France: do Member States have free rein to prohibit and criminalise ridesharing activities? 2018. https://europeanlawblog.eu/2018/04/18/elite-taxi-and-uber-france-do-member-states-have-free-rein-to-prohibit-and-criminalise-ridesharing-activities/ (2020. 05. 19.)

van Parijs, Philippe: *Real Freedom for All, What (If Anything) Can Justify Capitalism?* Clarendon Press, Oxford, 2003.

Vandaele, Kurt: Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper 2018.05, ETUI, Brussles, 2018.

Videbæk Munkholm, Natalie – Højer Schjøler, Christian: Platform Work and the Danish Model – Legal Perspectives. *NJCL* 2018/1. 118-145.

Voswinkel, Stephan: Csodálat, méltánylás nélkül? A duplán szubjektivizált munka elismerésének paradoxonjai. *Replika*, Évf. 68, 103–123.

Weil, David: *The Fissured Workplace – Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard University Press, 2014.

Weil, Michelle M. – Rosen, Larry D.: *TechnoStress: coping with technology @work @home @play*. New York, 1998.

West, Darrell: What happens if robots take the jobs? The impact of emerging technologies on employment and public policy. The Brookings Institution, 2015. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/robotwork.pdf (2020. 05. 11.)

Wisskirchen, Gerlind –Biacabe, Blandine Thibault – Bormann, Ulrich – Muntz, Annemarie – Niehaus, Gunda –Jiménez Soler, Guillermo – Brauchitsch, Beatrice: Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace. IBA Global Employment Institute. https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=c06a-a1a3-d355-4866-beda-9a3a8779ba6e (2020. 06. 04.)

Ződi Zsolt: *Platformok, robotok és a jog – Új szabályozási kihívások az információs társadalomban*. Gondolat, Budapest, 2018.

4. Egyéb források

Bellahouel, Sara: France: General Mobility Bill: The Thorny Issue Of Digital Platform Workers, 2019. https://www.mondaq.com/france/employee-rights-labour-relations/861432/general-mobility-bill-the-thorny-issue-of-digital-platform-workers#_ftn2 (2020. 05. 18.)

Block Black Friday/Block the Logistics of Exploitation, https://www.transnational-strike.info/2017/11/24/block-black-fridayblock-the-logistics-of-exploitation/ (2020. 05. 13.)

Brameshuber, Elisabeth: The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)

Cant, Callum: Brighton Deliveroo Workers Strike Against Exploitation, https://www.transnational-strike.info/2017/11/28/brighton-deliveroo-workers-strike-against-exploitation/ (2020. 05. 13.)

Carta di Bologna,
http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf (2020. 05. 13.)

Chapman, Ben: Gig economy ruling: Couriers carrying blood for NHS win right to collective bargaining. http://www.independent.co.uk/news/business/news/nhs-gig-economy-couriers-blood-transfusions-union-recognition-the-doctors-laboratory-a8235446.html (2020. 05. 13.)

Colclough, Christina: When algorithms hire and fire. https://www.equaltimes.org/when-algorithms-hire-and-fire?lang=en#.XcVeCzNKjIU (2020. 05. 13.)

Crowdwork – finding new strategies to organise in Europe. https://crowd-work.eu/objectives/ (2020. 02. 20.)

Commitment decision on the use of a minimum hourly fee. https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/ (2020. 12. 18.)

Deliveroo UK Rider Privacy Policy, https://rider.deliveroo.co.uk/rider-privacy?__cf_chl_captcha_tk__=f6c3cf8fdb40898594dd25465742239e9f559361-1588678969-0-AbEQpDK-G5c-BvulFAYJkbIJi4Z-YYmUgBQfX4o1diFLiBCzHPkZGr79MFWGB2UU3h2e26tz-

isgWYk3uHE7nNrsjU4Gz8GjaQGyGycbcknvpH-okXGDvTralstAi4VPbrDplz4vqjqlp23p8uqjVFhKgMVbp7a_T9uJORx5wY-3gDBKCSZ5kUA1QUivd91vYQQn7516tjJPLBLUD4IECN8rgXYdHvjT7ks8K_4TiR2mv5HasEvW-lt_bGc5PhfwFlWPNtt-Cmxg6bbCQQkFxpoOtTDXerYzFOL7sCbv7EcFqV83RuQQ9yQ-Ce7WPJGXp8OhA7GLDLvztq6ikQqyNKwu2-h06LpZBNSP9OwrOlTlAByj8oB_jTP0N-BTsNq5gs6UbeUeZtgvVHq1-6kjgmmH0vaTalulkKt2IIpeWlTfuKs8nbJsMC_ObZ4E-SGn2GucGldTpQFchl-6ws7RuGGL1VqwzsZSSsbH5bFCO85-ebZe1n5h5o0uCrAm4xw8ddX3epQ

Dippold Ádám: A robotok elveszik a munkát, de ugyanannyi munkahelyet is teremtenek. https://qubit.hu/2018/07/30/a-robotok-elveszik-a-munkankat-de-ugyanannyi-munkahelyet-is-teremtenek (2020. 05. 29.)

Domino's Pizza firma la "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano". http://www.comune.bologna.it/news/domino-pizza-carta-diritti-fondamentali-lavoro-digitale-riders-piattaforme (2020. 05. 13.)

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/ (2020. 05. 22.)

EZA és Munkástanácsok Országos Szövetsége által 2017. május 4-5-én rendezett „A munka digitalizációja és robotizációja – A szakszervezetek új kihívásai" c. konferencia. https://munkastanacsok.hu/a-munka-digitalizacioja-es-robotizacioja-a-szakszervezetek-uj-kihivasai/ (2020. 05. 28.)

Fejlemények az IKT és a munkavégzés digitalizálása terén. https://osha.europa.eu/hu/emerging-risks/developments-ict-and-digitalisation-work (2020. 05. 17.)

Finnish Labour Council says takeaway food couriers are employees, not entrepreneurs https://yle.fi/uutiset/osasto/news/finnish_labour_council_says_takeaway_food_couriers_are_employees_not_entrepreneurs/11597660 (2020. 12. 04.)

Firmata a Bologna la "Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano". http://www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano (2020. 05. 13.)

First collective agreement for bicycle couriers. https://www.etuc.org/en/first-collective-agreement-bicycle-couriers (2020. 05. 22.)
Forfait jours pour les cadres. https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1293-forfait-jours-pour-lescadres (2020. 05. 03.)
Froger-Michon, Caroline – Jordan Christopher: Switching on to switching off: Disconnecting Employees in Europe? https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5 (2020. 05. 13.)
Harwell, Drew: A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job. https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/ (2020. 12. 14.)
Hajdú József: A robot vezető (roboboss) és a munkajog (ember-gép v. gépember). Előadás a Future Law – A jövő joga konferencián, 2018. 09.27.
Historic Agreement: First ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark. https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/ (2020. 05. 13.)
http://faircrowd.work/
http://i.dell.com/sites/content/business/solutions/whitepapers/it/Documents/intel-imr-consumerization-wp_it.pdf (2020. 05. 03.)
http://smartbe.be/en/
http://smartbe.be/en/
http://www.confindustria.it
http://www.nytwa.org/
https://bolt.eu/hu/
https://clickforwork.hu/
https://deliveroo.co.uk/
https://digitalisjoletprogram.hu/
https://digitalisszabadsag.kormany.hu/
https://digitalplatformobservatory.org/initiative/austrian-collective-agreement-for-couriers/
(2020. 05. 22.)
https://dmstechnology.com/3-big-risks-of-byod/ (2020. 05. 03.)
https://glovoapp.com/it
https://insights.samsung.com/2016/08/03/employees-say-smartphones-boost-productivity-by-34-percent-frost-sullivan-research/ (2020. 05. 03.)

https://ivsz.hu/ivsz-rol/mi-az-ivsz/ (2020. 02. 14.)
https://iwgbclb.wordpress.com/about/
https://membership.freelancerblog.hu/
https://miutcank.hu/hu.html
https://platform.coop/about/vision-and-advantages/
https://rukkola.hu/
https://veddberbe.hu/
https://www.abdaseattle.org/
https://www.barion.com/hu/
https://www.bloomberg.com/news/articles/2011-12-23/volkswagen-employees-wary-of-
burnout-win-reprieve-from-blackberry-messages (2020. 05. 13.)
https://www.citysprint.co.uk/
https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf
https://www.failory.com/cemetery/take-eat-easy
https://www.foodora.com/
https://www.freelancersunion.org/
https://www.hrportal.hu/hr/celkeresztben-a-kata-20200205.html (2020. 05. 29.)
https://www.i40platform.hu/sites/default/files/2018-10/Flyer_v9.0_0.pdf (2020. 01. 31.)
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_oni006.html (2020. 05. 03.)
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_oni012.html (2020. 05. 27.)
https://www.lyft.com/
https://www.mymenu.it/?welcome=sgnam
https://www.oszkar.com/
https://www.pimlicoplumbers.com/
https://www.sharingeconomy.hu/
https://www.teamsters117.org/
https://www.theguardian.com/technology/2014/aug/29/germany-anti-stress-law-ban-on-emails-out-of-office-hours (2020. 05. 13.)
Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE), https://celsi.sk/en/projects/detail/27/ (2020. 02. 20.)
i-Rel. Smarter industrial relations to address new technological challenges

in the world of work, VS/2019/0081, https://www.fmb.unimore.it/irel-smarter-industrial-relations-to-address-new-technological-challenges-in-the-world-of-work/ (2020. 02. 20.)

Joita, Betty: Management by Algorithm: Amazon's Tracking System Can Allegedly Fire Workers Automatically. https://techthelead.com/management-by-algorithm-amazons-warehouse-worker-tracking-system-can-allegedly-fire-them-automatically/ (2020. 05. 13.)

Kate Conger – Noam Scheiber: California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees. https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html (2020. 06. 05.)

Kresal, Barbara: Supranational sources – Council of Europe. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás) .

Lally, Rosemarie: France's Mobility Bill Offers Additional Rights to Gig Workers. https://cogentcg.com/cr/2019/10/11/global-france-gig-workers-bill-aspx/ (2020. 05. 18.)

Maggie Astor: Microchip Implants for Employees? One Company Says Yes https://www.nytimes.com/2017/07/25/technology/microchips-wisconsin-company-employees.html (2020. 05. 13.)

Lee, Stephanie: Workplaces Are Tracking Their Employees' Sleep. https://www.buzzfeednews.com/article/stephaniemlee/work-wellness-program-of-the-future-will-track-your-sleep (2020. 12. 14.)

Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Friedrich Ebert Stiftung által 2016. november 22-én rendezett „A munka jövője" c. konferencia. http://szakszervezet.net/images/kepek/2017/11_november/A_munka-jovoje_konferencia-Program-20161122.pdf (2020. 05. 28.).

Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Friedrich Ebert Stiftung által 2018. november 26-án rendezett „A munka világának jövője - kihívások a termelőiparban - szakszervezeti válaszok" c. konferencia. https://vasasok.hu/index.php/HU/sliders/1037-a-munka-vilaganak-jovoje-konferencia (2020. 05. 28.)

McCurry, Justin: Japanese woman ‚dies from overwork' after logging 159 hours of overtime in a month. https://www.theguardian.com/world/2017/oct/05/japanese-woman-dies-overwork-159-hours-overtime (2020. 05. 13.)

Mettling, M. Bruno: Transformation numérique et vie au travail, 2015. szeptember. https://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/09/rapport-Mettling.pdf (2020. 05. 13.)
Michael R. Pfeuffer and Eric J. Pennesi: California Bill Makes Gig Economy Workers 'Employees' https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e00a4171-305a-4445-8246-74fe3aa4fd2f (2020. 06. 05.)
Mosca, Giuditta: Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy. https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/?refresh_ce= (2020. 05. 13.)
New Employment Forms and Challenges to Industrial Relations – Reference: VS/2018/0046 Improving expertise in the field of industrial relations, https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/newefin/newefin-project.html (2020. 02. 20.)
NEWEFIN Project: Final report: overview and comparatives. Amszterdam, 2020. augusztus. https://aias-hsi.uva.nl/binaries/content/assets/subsites/hugo-sinzheimer-institute/newefin/newefin-final-report-29-july-2020.pdf (2020. 12. 18.)
O'Connor, Sarah: Trade unions seek role in age of automation. https://www.ft.com/content/6d50b080-ad56-11e8-8253-48106866cd8a (2020. 05. 13.)
Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L) https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=00D1439D3C23CBB7232AFD797E578311.tplgfr33s_3?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=contenu&id=2&typeLoi=proj&legislature=15 (2020. 05. 18.)
Rahn, Cornelius: VW Workers Wary of Burnout Win Break From BlackBerry Messages
Rider di Glovo, tribunale di Palermo ordina assunzione a tempo. https://www.rainews.it/dl/rainews/articoli/rider-giudice-palermo-ordina-assunzione-a-tempo-indeterminato-80e77ee1-cd89-4a6a-b760-819b5dfe2f14.html?refresh_ce (2020. 12. 03.)
Robinson, Cassie: Exploring portable ratings for gig workers, https://medium.com/doteveryone/exploring-portable-ratings-for-gig-workers-5632fd9b262e (2020. 05. 13.)
Saját készítésű interjú Süveges Tamással az IVSZ pénzügyi és projekt

igazgatójával, 2020. 03. 12.
Saját készítésű interjú Daria Belinskaya-val a SMart hazai vezetőjével, 2020. 02. 26-án.
Saját készítésű interjú Orbán Miklóssal (legal tech expert), 2020. 05. 04.
Sarva, Amol: Why Germans Work Fewer Hours But Produce More: A Study In Culture, 2017. december 6. https://www.huffpost.com/entry/why-germans-work-fewer-ho_b_6172262?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAFWAxd6kbZZOvP5dq1DvSDbKVZBbEVptQTBou8E_zDu6-mkab9D4zNuyUpX3cn9btOLT6bHn-k5_nau5Ua-maqCE_hZdnO3YxVrdzfIvE7sM4sVOzR6VvGUtxbHgPcH-mb6rtIty-gIih2GkdS0ErmBicRdRHigCVXHgmRh6K2D9 (2020. 05. 13.)
Should holiday email be deleted? https://www.bbc.com/news/magazine-28786117 (2020. 05. 13.)
Strauss, Marine – Rossignol, Clement: Belgian labor authority launches court case against Deliveroo. https://www.reuters.com/article/us-deliveroo-belgium-court/belgian-labor-authority-launches-court-case-against-deliveroo-idUSKBN1ZJ1N4 (2020. 05. 18.)
Stuart, Keith: German Minister Calls for Anti-Stress Law Ban on Emails Out of Office Hours.
Tims, Anna: Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit, https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights (2020. 05. 13.)
Udvardi-Lakos Endre: A kompetencia-kártya, avagy paradigmaváltás a gyakorlatban. 2005. https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzesi_dokumentumok/Szakkepzesi_kutatasok/A_kompetencia_kartya_avagy_paradigmavaltas_a_gyakorlatban.pdf (2020. 01. 31.)
Understanding ratings, https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/understanding-ratings?nodeId=fa1eb77f-ad79-4607-9651-72b932be30b7 (2020. 05. 13.)
Vasagar, Jeevan: Out of hours working banned by German labour ministry. https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html (2020. 05. 13.)
Volkswagen turns off Blackberry email after work hours. https://www.

bbc.com/news/technology-16314901 (2020. 05. 15.)
Wolfe, Jonathan: New York Today: The Right to Disconnect. //www.nytimes.com/2018/03/23/nyregion/new-york-today-the-right-to-disconnect.html (2020. 05. 13.)

VII. Summary

During my doctoral research my primary goal was to discover and to analyse the fundamental and structural effects of digitalization on labour law's legal institutions. Moreover, to support a thesis according to which the technological innovation creates pressing, permanent and consistent transformation in labour law's regulatory system and basic pillars.

The dissertation aimed to give an analysis primarily based on a review of international literature as complete as possible. The main reason for this approach is the currently limited resources in Hungarian scholarly literature and the novelty of the topic. Notwithstanding, during my research I still tried to completely utilize these national sources as well. As a consequence of limited Hungarian literature, the most crucial documents and papers I read were predominantly in English, Italian and French.

After an in-depth analysis of all the relevant literature, I can summarize the doctrines I have accepted as 'paradigms' as follows. Besides the research dealing with the effects of digitalization on labour law's legal institutions, I consider the *purposive approach* of labour law as a central, crucial issue; I also try to systematically match the new, digitalization-related challenges to this approach. Secondly, I accept the following idea as a doctrine. '*Work' always will be work'* independent of its legal or 'grammatical' classification (especially referring to the new kinds of work like gigs, tasks, rides etc.). If there is work with 'dependent' elements, some kind of labour law guarantees seem justified. Thirdly, regarding the increasing diversity, variousness and fragmentation of forms of work, it seems reasonable to establish a scheme for *universal labour guarantees*. This idea is more and more discussed in academic literature. This scheme could assure basic employment protection to all workers, regardless of their legal position (standard, non-standard, employee, self-employed or anything else).

The dissertation has two main Chapters (Chapter III and IV). The first bigger section (*Chapter III – Platform Work*) deals with the individual aspects of platform work on the one hand (such as the notion of employee and classification discourse). After analysing court decisions related to platform workers' classification, I can clearly state that there is a disparate, incoherent trend of case law at both international and national level (I go in details in the Chapter III.1.3.1). I categorize the various tentative

solutions into five groups depending on which legal relationship could be the most appropriate of platform workers' employment. According to my point of view the most convincing and reasonable idea could be to guarantee universal labour protection to each and every worker, independently of the actual legal status.

On the other hand Chapter III deals with the collective aspects of platform workers (just like application of collective rights, right to strike and so on). I have clearly concluded that it is necessary to ensure collective rights for platform workers too. Firstly, it is justified by the fact that these workers are vulnerable and their status is highly unstable. We have to give them an opportunity to exercise their rights and freedom of association and enforce their interests independently from their legal status. Secondly, the need for regulation in this regard is proven by the genuine, independent actions, increasing number of 'strikes' by platform workers, although they do not have any clear, established legal opportunity to do so. Thirdly, the legal arguments are also leading us this way. Namely freedom of association and right to strike can be increasingly interpreted as human rights or widely extended rights.

In the second bigger section (*Chapter IV – Digitalization's effects on traditional employment*) I higlight that digitalization's effects on traditional employment are essential because they demonstrate a kind of 'spill over' effect and show the impacts of platform work in relation to day-to-day, standard employment. The topics (working time, employer's managerial prerogatives, tools of work, occupational health) in this chapter maybe look randomly chosen at first glance but a consequent approach links them together. There is a lot common in the four independent subtopics dealt with here. Namely, platform work's (digitalization's) analogy in employment and its spill over, system-level effect. Moreover, the need for additional, innovative regulation is now clearly articulated and manifested in the given subjects. And the fundamental disruption of certain basic employment "dogmas" is also a common point in these topics.

To sum up, I state that digitalization is a highly specific and indeterminable phenomenon at this time which requires paradigm shift from legislatorsa and from all of us. If technology is capable of innovation and development, certainly law is too.