



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**„Practica est multiplex”
avagy a platformalapú munkavégzés
mint újabb munkavégzési forma munkajogi vetületei**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024/11/01

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETŐ	3
I. RÉSZ A platformalapú munkavégzés	6
I.I. A platformalapú munkavégzés azonosítása	7
I.II. A platformalapú munkavégzés „ezer arca”	9
I.III. A platformalapúság hódítása a munkaerőpiacon	11
II. RÉSZ A platformalapú munkavégzés velejárói	14
II.I. A platformalapú ellenőrzés következménye a gyakorlatban	15
II.I.I. Az algoritmikus menedzsment	15
II.I.II. Az információs asszimetria	18
II.I.III. A munkát végző fél érdeke	20
III. RÉSZ A jövőbeni szabályozás margójára: a hazai és nemzetközi hatások	22
III.I. A nemzetközi szabályozási környezet	25
III.II. A hazai jogalkalmazási környezet	28
IV. RÉSZ Fikció	36
IRODALOMJEGYZÉK	38

BEVEZETŐ

Az emberiség történetének ismeretében nem vitatott, hogy az általunk ismert világ számos olyan átalakuláson megy keresztül, amelyekre megfelelően felkészülni sokszor erőforrás vagy idő hiányában nem tudunk, épp ezért gyakran utólag próbáljuk helyreállítani a rendet, vagy egészében próbálunk újra építeni rendszereket a fennmaradásunk és fejlődésünk érdekében. Nem tükrözné a valóságot, ha azt mondanánk, hogy ez a munka világában máshogy van. Időről időre új eszmék, rendszerek vagy eszközök jelennek meg a munkajog területén, amelyek vagy megerősítik a korábban fennállott struktúrát a munkaerőpiacon, vagy átalakítják azt. Internet, digitalizáció, automatizáció, robotika¹, mesterséges intelligencia², sharing economy^{3,4} – csak hogy párat említsünk abból, amelyek az utóbbi évtizedekben felmerültek és amelyek végeredményben hatottak a munka világra⁵, hogy milyen mértékben és ezáltal pozitívan vagy negatívan, az meghaladná ennek a dolgozatnak a kereteit, különösen úgy, hogy most mindezen hatások egyik eredményét: a **platformalapú munkavégzés**⁶ jelenségét kívánom vizsgálni.

¹ A közbeszéd a robotizáció és a munka összefonódásakor általában vagy arra az álláspontra jut, hogy a folyamat végén a humánus részére nem lesz annyi munkahely vagy a másik álláspontot képviselve hangsúlyozzák, hogy erre nem kerülhet sor. Ld. Jakab Nóra: *Robotika és a jog - A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra I.* [Miskolci Jogi Szemle (MJSZ) 2020/1, 48-59.]

² A bizonytalanságot, amely a digitalizáció és a mesterséges intelligencia alapú fejlesztések munkára gyakorolt várható hatását érinti a szakirodalomban ún. **automatizációs aggodalomnak** is nevezik. Ld. Illéssy Miklós – Huszár Ákos: *Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon?* (Statisztikai Szemle 100/2, 137-161.) Elérhetőség: doi.org/10.20311/stat2022.2.hu0137 Utolsó megtekintés dátuma: 2024.11.03.

³ A **sharing economy** a hazai irodalomban mint megosztáson alapuló gazdaság jelenik meg – ld. Pónusz Mónika – Kolonics Patrícia: *Megosztásos gazdaság* [Glossa Iuridica (GI) 2020/1-2, 315-334.], de megjelenik úgyis, mint megosztó gazdaság – ld. Forgács Imre: *Az Európai Tanács és a jogalkotás* [Jogtudományi Közlöny (JK) 2016/5, 257-264.]

⁴ Zödi Zsolt úgy véli, hogy a sharing economy eredeti koncepciója a kihasználatlan munkaerő felhasználását célozta, de semmiképpen sem olyan formában, ahogy az a platformalapú munkavégzés esetén tapasztalható. Ld. Zödi Zsolt: *Az információs társadalom legújabb kihívásai a jog számára* [Gazdaság és Jog (GJ) 2018/1-2, 41-46.]

⁵ Ld. Csugány Julianna: *A technológiai változások hatása a munkapiacra: új kihívások és lehetőségek* (Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat 2018/4, 26-36.)

⁶ A dolgozatban a platformalapú munkavégzést és a platformmunkát mint ugyanazt a jelenséget lefedő szinonimákat használtam a szóismétlések elkerülése végett, de jelezni szeretném, hogy szerintem a szóhasználattal árnyalni lehet a tárgyalandó témakört: **platformalapú munkavégzés** alatt a tágabb, jellegadó tulajdonságával körülírt munkavégzést jelölhetnénk, amelyek több esetben offline valósulnak meg, míg a **platformmunkával** a platformalapú munkavégzés online térben megvalósuló szűkebb változatát jelölhetnénk.

A platformalapú munkavégzés fogadtatása eltérő volt, függően attól, hogy ki mit látott benne: egyes országok fenyegetést az addigi munkarendszer berendezkedésére, mások inkább lehetőséget a felzárkózásra és a munkaerőpiac javulására⁷.

A dolgozat célja a platformalapú munkavégzés jellemzőinek körüljárása és az azokkal kapcsolatban a hazai és nemzetközi viszonylatban is felmerülő kérdéseknek a bemutatása a munkajog szemüvegén keresztül.

Ennek megfelelően a dolgozat felépítését tekintve több részből áll:

- 1) a platformalapú munkavégzés azonosítása és kiterjedtségének, növekedésének bemutatása,
- 2) a platformalapú munkavégzés főbb jellemzői – elméleti és gyakorlatibb megközelítésben,
- 3) a platformalapú munkavégzés nemzetközi és hazai szemszögből történő kezelése, kitérve a bírói gyakorlatra is – *mint a jövőbeni szabályozás margója*, valamint
- 4) fikció arról, hogy az európai szintű iránymutatásnak és álláspontnak a tükrében milyen megoldási lehetőségeket lehetne alkalmazni a felmerült, kezeletlen problémákra.

A dolgozat összeállítása módszertani szempontból a hivatkozott szakirodalom feldolgozásából és egyes, Magyarországon működő platform szabályzatainak elemzéséből állt. A dolgozat elkészítése során mesterséges intelligencia kategóriájába tartozó eszköz használatára nem került sor.

A dolgozat írásakor, különösen annak záró részében, két szempontot tartottam szem előtt:

- 1) a változás, ahogy *Hérakleitosz* mondta, állandó⁸, ez kiemelt érvénnyel bír a piaci gyakorlatra, valamint
- 2) a platformmunkával érintett keresleti és kínálati közeg, a részvétel iránti igény növekvő.

Az utóbbi szempontot azért indokolt figyelembe venni, mert a platformalapú munkavégzés által érintett munkások számának drasztikus növekedése várható világszerte: az Európai Bizottság a tárgykörbe tartozó egyik javaslatának indokolásában, 2021-ben, az akkor érintettek számát több mint 28 millió főben jelölte meg, majd hozzátette, az előrejelzések szerint ez a szám a

⁷ A. J. Wood - M. Graham -V. Lehdonvirta - I. Hjorth: *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*. (Work, Employment and Society 2019, 56-75.) Elérhetőség: doi.org/10.1177/0950017018785616. Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.30.

⁸ Epheszoszi Hérakleitosz folyó-hasonlata.

platformmunka keretében foglalkoztatottakat illetően 2025-re elérheti a 43 millió főt is.⁹ Érdeemes ugyanakkor az adatok terén körültekintőnek lenni, ugyanis egy másik 2021-ben közzétett beszámoló¹⁰ alapján a kutatás során azonosított 361 platformon a regisztrált felhasználók száma elérte a 161 millió főt, ebből 11% vonatkozásában jelölték meg a platformmunkát már végző személyeket, amely adatpár egy, az általuk hivatkozott 2015-ben publikált másik kutatásban megállapított 50 millió fő és 10% arányhoz képest a platformmunka népszerűségének intenzív növekedését mutatja.

A dolgozat címének megválasztásakor a „practica est multiplex” kifejezéssel kívántam tömören kifejezni, hogy a munka a mindennapi életben számos formát ölthet, így körültekintően szükséges a munkajogi kérdéseket is értelmezni és nem szabad elzárkózni az újdonságtól a benne rejlő ismeretlenség okán. A munka végeredményben munka, bármivel is csomagoljuk be.

⁹ Az Európai Bizottság javaslata az *Európai Parlament és a Tanács platformalapú munkavégzés körülményeinek javításáról szóló Irányelvéről*, Brüsszel, 2021.12.09. COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD). A továbbiakban: „**Platformmunka Irányelv**”.

¹⁰ Otto Kässi – Vili Lehdonvirta – Fabian Stephany: *How Many Online Workers are There in the World? A Data-Driven Assessment* (2021) Elérhetőség: ssrn.com/abstract=3810843 Utolsó megtekintés dátuma: 2024.09.30.

I. RÉSZ

A platformalapú munkavégzés

A munkajog magánjogi és közjogi jellegű elemekkel vegyes szabályozására¹¹ tekintettel a munkavégzés részleteinek meghatározása alapvetően a felek megállapodásán alapul, azonban elkerülendő a visszaéléseket és az egyes munkajogban érvényesülő alapelvnek a megsértését, a **jogalkotó egyik meghatározó feladata a munkavégzés szükséges és elégséges keretrendszerének meghatározása** a jogi szabályozás eszközével, amelyhez elengedhetetlen, hogy a szabályozó tisztában legyen a piac működésével, a piaci szereplők érdekével, erősségeikkel és gyengeségeikkel, valamint a különféle piaci gyakorlatok jellemzőivel. A jogalkotónak a gyakorlatban is alkalmazható, és az elvárásokat is kielégítő szabályozás alapjaként szükséges megkülönböztetnie az egyes munkavégzési formákat, amelyeknek a rendszere a XXI. századra a technológia és az ipari fejlődés további gyorsulásának köszönhetően folyamatos átalakuláson megy át. Ezen időszakot a szakirodalom a **negyedik ipari forradalomként** aposztrofálja¹², amely önmagában predesztinálja, hogy a fejlődés a gazdaság minden területére az eddigiekhez képest gyorsabb ütemben begyűrűzik, és ennek látható, tapasztalható hozadéka a bevezetőben is említett internetalapú tevékenységek térnyerése és a különböző informatikai fejlesztések, a mindenre kiterjedő digitalizáció és automatizáció.

Általánosságban jellemző, hogy a technológiai változások és a folyamatos informatikai fejlesztések hatására a mindennapi életünk egyre több területét áthatja a digitális részvétel, ez alól így a munkavégzés sem lehet kivétel¹³. Vagy a munkavégzés során felmerülő feladatok elvégzéséhez használjuk fel az interneten elérhető alkalmazásokat vagy magát a munkát is elektronikusan, digitális fórumokon keresztül kapjuk meg és végezzük el.

Fontos hangsúlyozni, hogy a munkavégzés maga alapvetően alakul át, a különböző generációknak eltérő igényeik vannak, így szerintem egy átmeneti időszakban vagyunk: jelen vannak a piacon azok a dolgozók és munkaadók, akik számára a digitalizáció újdonság volt és akiknek vagy sikerült azt beépíteni a munkarendszerükbe vagy nem, de jelen vannak azok, akik

¹¹ Kenderes György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája* (MJSZ 2014/2, 5-17.)

¹² Tomasz Mirosławski: *Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial revolution*. (Z Problematyki Prawa Pracy I Polityki Socjalnej 2023, 1-16.). Elérhetőség: doi.org/10.31261/zpppips.2023.21.07 Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.25.

¹³ Füzes Barnabás-Szőke Gergely László: *A technológiai változások hatása a munkavégzésre, különösen a munka-magánélet elhatárolására és annak jogi megítélésére* [Pécsi Munkajogi Közlemények (PMJK) 2024/1. online különszám, 43-46.] Elérhetőség: scholar.google.com keresési felületén keresztül Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.31.

tulajdonképpen a digitalizációval együttesen nőttek fel és mire dolgozni kezdtek, addigra a digitalizációs is áthatotta már az élet megannyi területét. Vannak olyanok is, akik pedig egy olyan időszakban állnak majd munkába, ahol a magasfokú digitális készségek alapvető készségek lesznek. Ezzel párhuzamosan változnak majd meg a munkahelyi elvárások – és a munkaadók preferenciái is a munkavégzőkkel szemben, azonban ez szerintem kétirányú folyamat, mert dolgozói részéről megjelenik majd a minél fejlettebb technikai rendszerrel felszerelt iroda, munkaállomás iránti igény és a távmunka, illetve a home-office iránti igény aránya is nőni fog¹⁴.

Egyre kevésbé halogatható tehát a jövő munkavégzésének módjáról való társadalmi és jogdogmatikai, eredményeket hozó diskurzus megindítása. Nem szabad ugyanakkor értékelés nélkül hagyni, ha szigorúan a hazai munkajogi szabályozást tekintjük, a *Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) által elismert munkavégzési formákat, amelyek közül több igyekszik követni a digitalizációt és keretek között tartani a foglalkoztatást, így védve tulajdonképpen, bár lehet más-más arányban és minőségben, mindkét oldal érdekeit és jogait.

A munka és a munkaerőpiac strukturális átalakulására azonban várni nem kell, az késő lenne, ugyanis annak első fázisai már bekövetkeztek, ennek egyik példája a platformalapú munkavégzési forma elterjedése.

Bátran feltehető a kérdés, hogy hogyan jutottunk el idáig és hová tartunk?

I.I. A platformalapú munkavégzés azonosítása

Az Eurofound¹⁵ több olyan kutatási beszámolót is közzétett, amelyek valamilyen formában szorosan kapcsolódnak a platformalapú munkavégzés jelenségéhez.

A 2015-ben publikált kutatási beszámolóban az Eurofound különböző szempontok szerint csoportosította és kívánta összehasonlítani az egyes munkavégzési formákat, középpontba állítva az uniós munkaerőpiaci helyzetet, ennek keretében **kilenc új munkavégzési formát** határozott meg az addig azonosítottakhoz képest:

¹⁴ Többek között a home-office vonatkozásában ld. Dobos-Bunford Krisztina: A rugalmas munkavégzés és a digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményiben [Magyar Jog (MJ) 2021/7-8, 481-487.]

¹⁵ Az **Eurofound** az Európai Unió egyik ügynöksége, melynek fókuszában a társadalmi, foglalkoztatási és munkaügyi kérdések állnak, amelyekkel kapcsolatban kutatómunkát folytatnak és annak alapján, nyilvánosságra hozva eredményeiket, lehetőséget teremtenek az érintett területek fejlesztésére és a felmerülő problémák vonatkozásában megoldási koncepciók kialakítására.

1. employee sharing – *több munkáltató által létesített munkaviszony*,
2. casual work – *alkalmi munkavégzés*, azon belül intermitten work – *egyszerűsített foglalkoztatás* és on-call work – *munkavégzés behívás alapján/ zero-hours contracts – nulla órás szerződések*,
3. voucher-based work, a magyar megfelelője bizonyos forrásokra alapozva az ilyen munkavégzés keretében foglalkoztatottakra az „*utalványos munkavállalók*”¹⁶, ezek alapján: *utalványos foglalkoztatás*,
4. portfolio work – *portfolió munka*,
5. crowd employment, vagy másként crowdsourcing, crowd work – *közösségi ötletbörze*¹⁷ vagy *tömeges foglalkoztatás, tömegforrás*, de másként *platformmunka*¹⁸, „*kattintásmunka*”¹⁹,
6. collaborative employment – „*coworking*”, *közösségi munkavégzés*²⁰,
7. ICT-based mobile work – *bedolgozói munkaviszony*,
8. job sharing – *munkakör megosztása*,
9. interim management – *interim menedzsment*.

A fenti munkavégzési formák közül az alábbi hét azonosításra került Magyarországon is: több munkavállaló által létesített munkaviszony, munkakör megosztása, interim menedzsment, alkalmi munkavégzés, bedolgozói munkaviszony, portfolió munka, „coworking”. Mindemellett bár a kutatási beszámoló nem tér ki rá, Magyarországon már akkor is megjelent a gyakorlatban²¹ a közösségi ötletbörze mint egyfajta munkavégzési forma, amelyre a platformalapú munkavégzés egyik megvalósulási formájaként is tekinthetünk, hiszen általánosságban működése során a platformalapú munkavégzésre jellemző, későbbiekben bemutatott és összegzett fő ismérvek megjelennek.

¹⁶ Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152/EU irányelv magyar nyelvű fordítása az irányelv angol nyelvű változatában található „voucher based-workers” kifejezéshez az „utalványos munkavállalók” kifejezést társítja.

¹⁷ A crowd employment magyar megfelelőjének megjelölésekor figyelembe vett mű: Rekettye Gábor–Tóth Tamás–Malota Erzsébet: *Nemzetközi marketing* (Akadémiai Kiadó, 2023)

¹⁸ A crowdwork magyar megfelelőjének megjelölésekor figyelembe vett mű: Horváth István-Petrovics Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal* [Pro Futuro (PF) 2021/2, 61-80.]

¹⁹ Halmos Szilvia – Guba Veronika – Fürjes Annamária – Rózsavölgyi Bálint – Szabó Anna: *A platformalapú foglalkoztatás egyes jogalkalmazási kérdései bírói szemmel* (PMJK 2022/1-2, 11.)

²⁰ Itt szükséges kitérni arra, hogy a kutatási beszámoló (2015) szerint a collaborative employment körében a ernyőszervezeten keresztüli munkavégzés, a coworking, valamint szövetkezeti munkaforma mint együttműködési formák terjedtek el.

²¹ Erre példa a KreaNod, amely egy magyarországi reklám és design crowdsourcing oldalt üzemeltet, az elérhető adatok szerint 2013 óta. Elérhetőség: kreanod.hu

A különböző munkavégzési formák kifejlődésére és esetlegesen egy korábbi munkavégzési kategóriáról való leválásra példaként szolgálhat a Eurofound által 2018-ban kiadott kutatási beszámoló²², amely áttekintette és felülvizsgálta a 2015-ben publikáltat. Ez a kutatási beszámoló már kifejezetten a „**platform work**” elnevezést alkalmazta és a **platformmunka ismérvei** között meghatározta, hogy a munkavégzés tulajdonképpen **konkrét feladatok ellátását** jelenti, amely munka egy, a munkát kínáló **platformot** üzemeltető **harmadik fél** közbenjárásával jut el a dolgozni vágyó félhez. Kiemelésre került továbbá, hogy a platformalapú munkavégzés vonatkozásában a platform kategóriájába a már jól ismert pénzügyi szolgáltatásokat, illetve szállást közvetítő vagy áruközvetítő, értékesítő felületek nem értendők bele, ahogyan nem tekintendő platformmunkavégzésnek az internetes felületek használatával végzett önkéntes munka és az olyan internetes tevékenységek sem, amelyek fizetéssel nem járnak a munkát végző részére. További fontos megállapítása ezen kutatási beszámolónak, hogy a platformok **közvetítésének tárgya** maga a **munka** és ahhoz szorosan kapcsolódóan a **munkaerő**.

I.II. A platformalapú munkavégzés „ezer arca”

A platformalapú munkavégzés internetes, online munkavégzést és az előzetesen online formában kapott munkafeladat alapján offline munkavégzést is lehetővé tesz, emiatt a platformmunka jelensége igen **sokszínű**, ezt alátámasztja a jelenség leírására használt **számos elnevezés** is.

Az Országgyűlés Hivatala által közzétett 2019/41. számú „Platform alapú munka” elnevezésű infojegyzet²³ szerint a platformalapú munkavégzésre a *platform work* kifejezésen túl a *gig work*, az *on-demand work* és a *crowdsourcing* kifejezések is használatosak a szakirodalomban. A nemzetközi szakirodalomban is sokat hivatkozott, az Eurofound kutatási eredményeire²⁴ alapozva azonban ennél sokkal gazdagabb és ezáltal sokkal zavarosabb is az elnevezések tárháza, ugyanis az eddig említetteken túl a platformalapú munkavégzés megfelelői még:

²² Eurofound (2018): *Overview of new forms of employment – 2018 update* (Publications Office of the European Union) Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/2018/overview-new-forms-employment-2018-update Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.20.

²³ Kardos Krisztina: *Platform alapú munka infojegyzet* (Országgyűlés Hivatala Közgyűteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat, 2019/41) Elérhetőség: parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_41_platform_alapu_munka.pdf Utolsó megtekintés dátuma: 2024.09.18.

²⁴ Eurofound (2018): *Employment and working conditions of selected types of platform work* Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work Utolsó megtekintés dátuma: 2024.09.18.

sharing economy, platform economy, crowd economy, on-demand economy peer to peer economy, freelancing vagy collaborative economy.

Az elnevezések sokféleségének egyik okát az Eurofound 2018-ban publikált kutatási beszámolója is azzal magyarázza, hogy a platformalapú munkavégzés megjelenési formája a gyakorlatban változatos, legalább tíz különböző változatát lehet eltérő **osztályozási módszerek** segítségével azonosítani²⁵. Ilyen osztályozási módszer az elvégzendő munka nagyságrendje – *mint kisebb részfeladatok és egész projektek elvégzése*, a munkavégzés helye – *online vagy a szolgáltatás teljesítésének a helye*, az előzetes ismeret vagy esetlegesen speciális tapasztalat, készség megkövetelése, akár a felek kapcsolódásának alapja – *például egy ajánlat közzétételén keresztül*. A kutatási beszámolóban ugyanígy hangsúlyozásra kerül, hogy a platformok ahányan vannak és lehetőséget teremtenek a kereslet és kínálat összekapcsolására, annyiféle egyedi jellemzővel, szabállyal bírnak, amely tendencia az elhatárolást és az egységes terminológia kialakítását is nehezíti²⁶.

A szakirodalomban megjelenő nézet szerint markánsabban megkülönböztethető a platformmunka kategóriáján belül:

- a **crowdwork**;
- az **applikációalapú munkavégzés**^{27,28}.

Míg a crowdwork kifejezetten a munkáltató részéről történő feladat gyorsaság és hatékonyságnövelés céljából történő kiszervezését jelenti a platform összekötő funkciójának kihasználásával a számára ismeretlen és esetlegesen kihasználatlan munkaerő irányába, addig az applikációalapú munkavégzés hasonló célok mentén inkább közvetítő jelleget szolgál, illetve részt vesz a díjazás lebonyolításában. Mélypatai Gábor megkülönböztetésében a crowdwork teljes folyamata digitális formában valósul meg, míg az applikációalapú munkavégzés (work on demand via app) részben online és offline formában zajlik.

Tomasz Mirosławski is hangsúlyozza munkájában²⁹, hogy az önfoglalkoztatókat, akik a szolgáltatásaik hirdetésére, tevékenységük és ügyfélkörük bővítésére használják a

²⁵ Eurofound (2018): *Employment and working conditions of selected types of platform work*

²⁶ Gyulavári Tamás: *Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai*. (Iustum Aequum Salutare 15. 1/2019, 39)

²⁷ Horváth István-Petrovics Zoltán (2021)

²⁸ Ld. Gyulavári Tamás: *Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók?* [Jogtudományi Közlöny (JK) 2019/3], Mélypataki Gábor: *Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében* (MJSZ 2023/1. Különszám, 52-66.), Székelyi B. Réka: *A digitális platformokon keresztül nyújtott munka* [Munkajog (MJO) 2019/3, 40-45.]

²⁹ Tomasz Mirosławski (2023)

platformokat, élesen el kell különíteni azon személyektől, akik a platformon keresztül úgy jutnak munkához, hogy maga a platform alkalmazza őket. Véleményem szerint ennek az élesebb elhatárolásnak a középpontjában az áll, hogy az önfoglalkoztatók érdekeik érvényesítésére piaci helyzetüknél fogva előnyösebb alkupozícióval rendelkeznek a platformmunkásokhoz képest, mert a tevékenységüknek a platformszolgáltatótól függő helyzete egészen eltérő dimenzióban jelentkezik.

A számos megjelenési forma ellenére a platformalapú munkavégzés általános menetét az Eurofound az általa kibocsátott anyagában³⁰ lépésről lépésre bemutatta, amely nagy általánosságban valóban leírja a felek kapcsolódását: először megjelenik a munka vagy a munkaerő kínálata, amelyre csatlakozik egy ajánlat, és amennyiben a felek úgy döntenek, hogy egymással kívánnak együttműködni, akkor megkezdődik a munkát végző részéről a teljesítése a vállalt feladatnak, amelyet utólag a felek és olykor a harmadik, szolgáltatásnyújtása esetén az azt igénybe vevő értékelése követ, majd a folyamat lezárul. A szakirodalom, a gyakorlat és remélhetőleg a dolgozat is rávilágít arra, hogy ez igaz lehet egyes munkavégzésekre, viszont más feladatellátások során további lépések is bekerülhetnek a folyamatba – *például a fuvarszolgáltatás esetén egy vállalt műszakban az értékelést felválthatja a teljesítés igazolása és rögtön a következő megbízás elvállalása.*

I.III. A platformalapúság hódítása a munkaerőpiacon

Az Eurofound a célkitűzését követve 2020-ban is közzétette a kutatásának eredményeit³¹, amelyből kiemelendő, hogy európai szinten nem állt akkor még rendelkezésre valós mérési adat, amely a platformmunka kiterjedését, népszerűségét reprezentálta volna a munkaadói és a munkát vállaló oldal részéről, mindösszesen annyi került deklarálásra, hogy egy kisebb³², de **növekedésben lévő jelenségné** kell tekinteni rá, hozzáteve, hogy a platformok munkaközvetítést betöltő funkciója megnőtt. A magyarországi helyzetképet illetően rögzítve lett, hogy a magyar népességnek mindösszesen 6,5%-a végzett már platformmunkát,

³⁰ Eurofound (2018): *Platform work: Types and implications for work and employment* – Literature review. Publication office of the European Union, Luxembourg. Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2018/platform-work-types-and-implications-work-and-employment Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.29.

³¹ Eurofound (2020): *New forms of employment: 2020 update* (Publications Office of the European Union) Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/2020/new-forms-employment-2020-update Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.22.

³² A jelenség méretét érintően érdemes a bevezetésben hivatkozott adatok figyelembevételével egyidejűleg állást foglalni ebben a kérdésben, amelyre most azért nem fog sor kerülni, mert egy olyan jelenségről beszélünk, amelyet épp a hiányzó keretek nélkül a valóságnak megfelelően reprezentálni a kutatásokban véleményem szerint nemigen lehet.

ezen csoportot tovább vizsgálva megállapítható, hogy vannak, akik számára a platform alapú munkavégzés során kifejtett tevékenység mint munka kiegészítő, alkalmi jellegű tevékenységet jelent³³, vannak, akik részére a másodállás szerepét³⁴, és 1,4% részére a főállás³⁵ funkcióját tölti be.

Nem elhanyagolható az sem, hogy a platformokon egyre szélesebb körben jelennek meg a különféle szolgáltatások: jellemzően a személyifuvar és ételkihordás a legjellemzőbb, azonban a háztartási munkák, a kertészkedés, a takarítás területén, és – Görögországban – az önfoglalkoztató szakemberek, például a vízszerek szolgáltatásait érintően is egyre nagyobb a kereslet-kínálat.

Ugyanígy elterjedt a kreatívipar és egyéb üzletfokuszú szolgáltatások, például a projektmenedzsment vagy a marketingkutató területén a munka platformalapú munkavégzési formában történő közvetítése, de ez már megjelent a zeneiparban is³⁶.

Az egyre több területen való megjelenését a platformalapú munkavégzésnek a COVID-19 járvány is elősegítette, hiszen az ingerszegény környezet és ezáltal a folyamatos digitális jelenlétre való készítés ösztönzően hatott, egy bizonyos pontig legalábbis, a munkaerőpiaci kísérletezésre és az új munkák elvégzésére, amely hatás tartósan mutatkozik. Ez így egy idilli képet fest a valóságról, amely közel sem lenne igaz: számos esetben a kísérletezés mögött a megszűnt munkahelyek és a munkaerő csökkentésének hatása állt, amelyek jelentős gazdasági és egzisztenciális válságot okoztak globális szinten a társadalmakban³⁷.

A platformmunkának számos előnye és számos hátránya is van, amelyeknek a teljeskörű kezelésével olybá tűnik, hogy a tagállami jogalkotási rendszerek és szervek – nemcsak hazai,

³³ Az Eurofound (2020) 6. számú táblázatában ismertetett adatok alapján a „marginal platform workers” elnevezésű csoportba azok tartoznak, akik heti 10 óránál kevesebbet dolgoznak és a bevételüknek kevesebb mint 25%-át teszi ki az ilyen munkavégzési formával realizált kifizetés.

³⁴ Az Eurofound (2020) 6. számú táblázatában feltüntetett adatok alapján ilyen munkát végzőnek tekintendő mindenki, aki hetente 10-19 órányi munkát végez a platform segítségével és/vagy a bevételének 25-50%-a ezáltal keletkezik.

³⁵ Az Eurofound (2020) 6. számú táblázatában szereplő eredményeket tekintve főállásban platformmunkát végzőnek tekintik azokat, akik hetente 20 óránál többet dolgoznak és/vagy a bevételük legalább 50%-át így keresik.

³⁶ A témában ld. L. Riöm: *Being a “Global Music Platform”: Platform Work in Light-Tech Capitalism* (Social Media + Society 2024, 10) Elérhetőség: doi.org/10.1177/20563051241274658 Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.27.

³⁷ Ritterodesz Zsuzsanna: *Platform munkavégzés a munkajogi szabályozás perspektívájában – a COVID-19 hatása: magyar, finn, német és spanyol összehasonlításba* (Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, 2022/1)

hanem nemzetközi szinten is – adósok maradtak³⁸. Ennek egyik oka az is lehet, hogy az OECD³⁹ 2023-ban publikált *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work* elnevezésű kiadványának 4. fejezete szerint a vizsgált tagállamokban tapasztaltak alapján a platformalapú munkavégzésben részt vevő és már részt vett munkát vállaló személyek a dolgozó személyeknek kb. 0,5-9,7%-át tették ki az elmúlt 10 év tapasztalatai alapján.⁴⁰ Ugyanakkor az Európán túli kitekintés során észrevehető, hogy például az Amerikai Egyesült Államokban folyamatosan terjed a platformmunka⁴¹, milliókat érint és függően attól, hogy ezen munkavégzési forma igénybevétele részükről milyen motivációan alapszik – értem itt a megélhetési kényszer vagy akár a pusztán kíváncsiság általi vezérlést –, valamilyen formában, közvetve vagy közvetlenül, de függni fognak tőle rövid- vagy hosszútávon.

Mindemellett érdemes figyelembe venni a platformmunka formájában munkát kifejtő személyek nagyságrendi vizsgálatakor azt is, hogy sok esetben eltérő a végzett tevékenységek jogi minősítése, lévén, hogy kifejezetten erre a célra egységes, nemzetközi szintű kategória nem került létrehozásra, így vagy a hatóságok, bíróságok vagy akár maga a munkát adó platform sorolja be ezeket polgárjogi vagy munkajogi rezsim alá. Utóbbira példa a szakirodalom szerint az Instacart⁴², ami a számára munkát végző szállítókat saját mérlegelési körében munkavállalóként definiálta.

³⁸ Ugyanakkor érdemes lehet tanulmányozni azokat az országokat, ahol a szabályozó szervek vagy hatóságok, intézmények aktív szereplőként valamilyen irányba döntést hoztak a kérdésben. Például Franciaország vonatkozásában ld. E. Varniol – M. Cécile – S. Tremblay-Huet: *The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience* In: D. McKee – F. Makela – T. Scassa Law: *The Sharing Economy: Regulating Online Market Platforms* (University of Ottawa Press, 2018) Elérhetőség: doi.org/10.2307/j.ctv5vdczv.14 Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.27.

³⁹ A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet a 38 tagállamát segítő nemzetközi szervezet, amely többek között a gazdasági, környezetvédelmi és a szociális politikák létrehozásában és azok hatékonyságának kiértékelésében működik közre, összehangolva a tagállamok tevékenységeit.

⁴⁰ OECD (2023): *Handbook on measuring digital platform employment and work* (OECD Publishing 2023) Elérhetőség: oecd.org/en/publications/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea.html Utolsó megtekintés dátuma: 2024.09.28.

⁴¹ NACo Counties Futures Lab: *The Future of Work. The Rise of the Gig Economy* (2017) Elérhetőség: naco.org/sites/default/files/documents/Gig%20Economy%20workshop%20Report_LO_11.14.17v2_0.pdf Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.22.

⁴² Rácz Ildikó: *Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái* (PMJK 2017/1, 82-97.)

II. rész

A platformalapú munkavégzés velejárói

Az eddigieket összegezve állítható, hogy a platformalapú munkavégzés egy **kezelendő szabályozási kérdés** mind nemzetközi, mind hazai szinten, különösen a munkavégzés alapját képező jogviszony besorolását tekintve, ugyanis a legtöbb bizonytalanságot a mai napig ez adja. Mindemellett a szabályozás és az állami kontroll a feketefoglalkoztatás kezelésekor is hangsúlyos szerepet ölt, ugyanis a munkaerőpiac változásai következtében egyre több atipikus foglalkoztatási forma is megjelenik, amelyek megfelelő szintű ellenőrzés és keretek nélkül elősegítik az egyébként visszaszorítandó feketefoglalkoztatást⁴³.

A jövő kérdése ugyanakkor, hogy hosszútávon alkalmas lesz-e egyáltalán a hagyományos munkajogi gondolkodás arra, hogy kezelje a platformok sajátosságait és a platformmunkát ne a kiszervezés vagy akár a munkaerő-kölcsönzés egyik módosult változatának tekintse⁴⁴. A besorolás fontossága nem bagatellizálható el: egyre többen érintettek ebben a munkavégzési formában és a megfelelő, átgondolt munkajogi védelmi háló hiánya – minél tovább áll fenn ez az állapot, annál nagyobb – károkat tud okozni.

Vallom, hogy jobb aktív szerepet vállalni és a felmerülő kérdések fényében korrigálni egy rendszert, mint utólag, kivárva és akár súlyos költségeken határokat húzni, hiszen az esetleges károk megjelenése – *ahogy egy klasszikus munkaviszony tekintetében az erőegyensúly munkáltató javára történő eltolódása okán* – a dolgozókon vagy a munkájuk eredményén⁴⁵ vehető észre a leginkább.

A platformmunkát végzők számára, kiforrott szabályozás hiányában és a jogviszony besorolás eredményétől függően, számos, az egyébként munkaviszony keretében munkát végző személyek részére biztosított vagy számukra elérhető munkajogi védelmet garantáló intézmény nem adott, egyes munkajogi védelmet biztosító garancia fel sem merül a munkavégzésük során.

Annak érdekében, hogy a szabályozási irányvonalakról való gondolkodás kellően megalapozott lehessen, szükséges megvizsgálni, hogy a platformalapú munkavégzés sajátosságai valójában

⁴³ Tóth Hilda – Kocsis Melinda: A feketefoglalkoztatás visszaszorításának lehetséges eszközei (Statisztika+ Quetelet konferencia előadásai, 2023. szeptember 28. GEMI Műhelytanulmányok 2023/1, 82-90.) Elérhetőség: gemi.uni-miskolc.hu/files/18457/ISBN%20978-963-358-312-8.pdf Utolsó megtekintés dátuma: 2024.09.23.

⁴⁴ Zódi Zsolt: *Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában* [Állam- és Jogtudomány (ÁJT) 2022/1, 89-108.]

⁴⁵ George Politakis: *The Recognition of occupational safety and health as a fundamental principle and right at work* (ICLQ 72, 213-232.) Elérhetőség: doi.org/10.1017/S0020589322000446 Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.28.

mit takarnak és milyen – *munkajogi szempontból értékelhető* – hatások merülhetnek fel azokkal kapcsolatban, ezért ebben a fejezetben körbe kívánom járni magának a platformnak mint „közvetítői fekete doboznak”⁴⁶ a működését.

Előre vetítve a platform egyik meghatározó sajátossága az algoritmikus menedzsment alapú munkaszervezés, valamint az ebből fakadó információs asszimmetria, és a munkát végző fél vonatkozásában felmerülő számos bizonytalanság, így például a platformmal szembeni fellépés lehetősége, az esetleges jogérvényesítés kérdése.

II.I. A platformalapú ellenőrzés következménye a gyakorlatban

II.I.I. Az algoritmikus menedzsment

A platformalapú munkavégzés, vagy általánosságban a digitális munkavégzés során a dolgozók tevékenysége, magatartása teljeskörűen ellenőrzés alá vonható és értékelhető. Az egyik témába vágó publikációban⁴⁷ a szerző bemutatta, hogy az Uber és Lyft amerikai személyszállítással foglalkozó platformok alapjául szolgáló ún. **algoritmikus menedzsment** vagy **adatalapú munkamenedzsment** milyen hatással van a munkát végzők helyzetére és milyen szerepet képes betölteni a munkaadó oldaláról⁴⁸. A tanulmány szerint a szoftveres algoritmusok képesek a humán erőforrás helyett a munkafeladatok kiosztását, a munkavégzés eredményességnek és minőségének értékelését⁴⁹, valamint esetlegesen képesek a munkát rosszul elvégzőket kiválasztani és kiszedni a munkafolyamatokból, ahogyan ennek ellenkezőjeként a jó munkát végzőket is képesek előnyben részesíteni a többiekkel szemben. Az amerikai kutatásokból leszűrt tapasztalatokból Tóth Ildikó kiemeli, hogy a megnevezett személyszállító platformok egyik hátránya, hogy az „algoritmus által a „gig” (utazás, fuvar) elutasítására biztosított” 15 másodpercre nyitva álló időkeret nem bizonyul elegendőnek az egyén számára ahhoz, hogy mérlegelje, hogy a felkínált – és egyébként kötelezően követendő útvonal – a szállítandó személy részére vagy a szolgáltatást nyújtó dolgozó számára a legmegfelelőbb, és biztonságos-e, valamint nem elegendő idő ahhoz sem, hogy a feladat elvállalását a munkát végző átgondolhassa.

⁴⁶ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: *A platformgazdaságban végzett munka méltányos feltételei* (2020/C 429/23., 2.7. pont)

⁴⁷ Tóth Ildikó: *Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben* (MJSZ 2022, 1. Különszám, 449-458.)

⁴⁸ Az algoritmikus menedzsment körében ld. Zódi Zsolt (2022/1.), valamint Jasmin Schreyer: *Algorithmic Work Coordination and Workers' Voice in the COVID-19 Pandemic: The Case of Foodora/Lieferando*. (Work Organisation, Labour & Globalisation 15/1, 2021, 69–84.)

⁴⁹ Rácz Ildikó: *Algoritmizált teljesítményértékelés* [Infokommunikáció és Jog (IJ) 2018/1, 32-35.]

A platformnak mint a platformalapú munkavégzés meghatározó jellemzőjének egyik fő ismérve tehát, hogy képes átvenni a **személyes vezetés és irányítás** körébe tartozó egyes feladatokat, például a megfigyelést és ellenőrzést, amelynek eredménye általában a platformüzemeltető számára nyilvános, a munkát végzőt viszont kiszolgáltatottá teszi a folyamatos, személyiségének számos részére kiterjedő kontroll és elemzés, így álláspontom szerint feláldozva a munkaerő személykénti kezelését a profitmaximálzás és a racionális döntéshozatal oltárán. Vizsgálati kérdés, hogy a platformmunka esetén a platform, amely összeköti a munkát adó személyt és a munkát végzőt, és amely képes ilyen tevékenységek követésére, milyen hatással lehet az adott környezetben dolgozó személyekre vagy helyzetekre.

Az algoritmusok és az alapjogok – *például a munkajogban is kiemelt jelentőséggel bíró magánélethez való jog* – versengése⁵⁰, valamint a platformok esetén ehhez szorosan kapcsolódó felhasználóvédelem gondolata már megjelent a platformok vonatkozásában, amely a gyakorlatban az aktív vagy a passzív átláthatóságban és a döntések indokolásában látszik megvalósulni⁵¹. Azonban a platformok használatának előnye is van: egyrészt a sokszor hangoztatott rugalmasságot segíti elő térben és időben egyaránt, másrészt a platformot használó munkaadó, vagy maga a platform, ha saját tevékenységének ellátására kínál munkát, számos költséget és időt tud megtakarítani, amelyek következtében a keletkezett profit vagy a megspórolt költség az egyébként állandó munkaerőtartományuk javadalmazásának javítását is szolgálhatná hosszabb távlaton.

Belátható, hogy a munkát adó részéről a fő érdek az, hogy az adott feladat a részéről minél kevesebb költségráfordítással és energiabefektetéssel, a lehető legrövidebb idő alatt, de a lehető legjobb minőségben elkészüljön. Ezen költséghatékonyság elérését elősegíthetik a különféle ellenőrző rendszerek és automatizációk is, amelyek például a munkahelyen belül percről percre követik a dolgozó internetes tevékenységét, és folyamatos visszajelzéseket küldenek a munkaadó számára.

Kérdés még, hogy vajon szükséges-e még a nyolcórás munkaidő olyan feladatok ellátására, amelyeket a korábbi évszázadban digitális eszközök nélkül végeztek el nyolcórában, most

⁵⁰ Janneke Gerards: *The fundamental rights challenges of algorithms*. (Netherlands Quarterly of Human Rights 2019) Elérhetőség: doi.org/10.1177/0924051919861773 Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.26.

⁵¹ Zödi Zsolt: *Átláthatósági és indokolási követelmények az európai platformjogban* [In Medias Res (IMR) 2023/2, 5-24.]

viszont a fejlett technika segítségével azokat lényegesen rövidebb idő alatt el lehet végezni. Ez természetesen függ attól is, hogy milyen feladatok ellátásáról van szó és további felmerülő kérdés, hogy vajon, épp a digitalizáció és a gyorsabb munkavégzés hatására, de megnőtt-e az elvégzendő munka mennyisége is. A digitalizáció egyik legfontosabb hozadéka a gyors reakció idő és az azonnali reagálás lehetősége lett, azonban ezt nem szabad abszolút pozitív hatásnak tekinteni, mert ezáltal a munka-magánélet arányai jelentős változásokon mehetnek keresztül, hiszen egy digitális módon előállítandó munka elkészítése bármikor történhet, különösen, ha a munkát előállító a saját eszközével dolgozik^{52, 53}. A munkát végző személyek platform általi megfigyelése és ellenőrzése adatvédelmi és a személyes autonómiát érintő kérdések esetén további problémákat fed fel⁵⁴, hiszen a munka elvégzése esetén az egyén személyiségének egy részét, a munkaképességét és munkaerejét eleve másnak a szolgálatába adja. A munka-magánélet elhatárolása pedig épp emiatt felértékelődik.

Nem érdemes elfeledkezni arról, hogy a digitális tevékenységek naplózhatók, követhetők és harmadik személyek által információgyűjtésre is alkalmasak lehetnek⁵⁵. Mindezek a munka elvégzését érintően is fennállnak, a munkáltató – például a BYOD tendencia esetén, bár ott korlátokkal – ellenőrizheti a részére munkát végzőnek az erre irányuló tevékenységét. A BYOD az alkalmazandó rövidítése a „Bring Your Own Device” elnevezésű tendenciának, amely során nem a munkáltató biztosítja a neki dolgozó személy részére a munka elvégzéséhez vagy ahhoz kapcsolódóan szükséges munkaeszközt, hanem a dolgozó a saját tulajdonát képező vagy birtokában lévő eszközöket használja erre a célra vagy a munkáltató kérésére vagy saját elhatározásából⁵⁶.

Az algoritmikus munkamenedzsment jelenséget itthon is azonosíthatjuk, ha jelen dolgozat készítésekor hatályos feltételrendszerét és működési szabályait nézzük meg a Magyarországon leginkább elterjedt platformmunkát kínáló platformok egyikének, a Woltnak.⁵⁷ Szembetűnő és egyfajta ellenőrzési, felügyeleti jogként tekinthető, hogy a Wolt abban az esetben, ha az egyéni vállalkozói státuszban lévő futár nem jelent meg az általa felvett műszakban, késik onnan vagy

⁵² Füzes Barnabás-Szőke Gergely László (2024)

⁵³ Horváth István-Petrovics Zoltán (2021), 63. o.

⁵⁴ Zödi Zsolt: *Az európai platformszabályozás jellegzetességei* (IMR 2022/1, 66-82.)

⁵⁵ Zödi Zsolt (2022/1.)

⁵⁶ Kun Attila - Rácz Ildikó: *A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége - munkajogi nézőpontból* (MJO 2017/1, 40-44.)

⁵⁷ A másik egyik meghatározó szolgáltató működésének elemzését ld. Szánthó Péter: Foodora Rider: munkaszerződés elvitelre? (GJ 2023/9-10, 51-60.), valamint a dolgozat későbbi részében.

fizetetlen szünete keletkezik, ezeket negatívan értékeli és a hetente elkészülő besorolásában ez megmutatkozik majd. A negatív következmény elkerülése érdekében a Wolt lehetőséget biztosít a partnerei számára, hogy igazolást küldjenek a besorolás elkészítése előtt⁵⁸.

Jogosan merülhet fel a kérdés, hogy mi is a besorolás, amelyet a platform elvégez és mi a jelentősége? A besorolási útmutató névre hallgató tájékoztatás bevezetője alapján a platform így kívánja értékelni azon futárokat, akik „jó munkát” végeznek a platformnak, álláspontom szerint tehát mindenképpen valamilyen, a munkaviszony keretében is tapasztalt teljesítményértékelésre kerül sor ezáltal⁵⁹. A Wolt nyilvános besorolási rendszeréből kiemelendő, hogy az elfogadási ráta úgy tevődik össze, hogy értékeli egyrészt az adott futárt számára felkínált feladatok számát, másrészt azt, hogy azokból ő mennyit fogadott el.

II.I.II. Az információs asszimetria

Az algoritmikus menedzsment alapú működési modell vonatkozásában bemutatottak alapján levonható az a következtetés, hogy a platformalapú munkát végző személyek esetén nagy valószínűséggel jelentkezik az **információs asszimetria** problémája, amely azt jelenti, hogy a két oldalon elhelyezkedő egyének – akár minőségben, akár mennyiségben, de – nem azonos információkkal bírnak, amikor ugyanazon kérdésről döntést hoznak. A kevesebb vagy pontatlanabb információval rendelkező fél oldaláról a racionális és megfontolt döntés hiányát eredményezheti az információs asszimetria.

Érdeemes összevetni, hogy míg Tóth Ildikó tanulmányában idézi az egyik platformmunkát végző kritikáját arról, hogy a platformokon a fuvar elvállalásakor annyi információt kapnak, hogy mennyi idő eljutni az úticélra, addig a hatályos magyar munkajogi szabályozás a munkaviszonyok esetén kötelezettséget ír elő a megfelelő tájékoztatásról a munkavégzést érintően⁶⁰. Ebből is megállapítható, hogy a két helyzet hasonlósága, hogy valaki munkát végez, azonban a számukra biztosított védelem eltérő, amelynek legfőbb oka, hogy a munkaviszony szabályozott környezetben van, míg a platform alapú munkavégzésre konkrét szabályok – *amelyek figyelembe vennék ennek speciális jellemzőit és a munkát adó és a munkát végző felek*

⁵⁸ A részletekért ld. futarhub.hu/gyik/igazolas-utmutato/hu. A Wolt honlapján fellelhető tájékoztató szerint igazolásként például elfogadják az orvosi igazolást, ambuláns lapot vagy épp rendőrségi jegyzőkönyvet. Főszabályként az igazolásokat a „kiállítás dátumától 3 munkanapot megelőző eseményre” fogadják el.

⁵⁹ Ugyanakkor követendő példának találom, hogy nyilvánosan elérhető a tájékoztató, így a futárok vagy olyan személyek, akik gondolkoznak azon, hogy náluk végezzenek munkát, előre tudnak tájékozódni a platform és a szervezet felépítéséről, követelményekről. Az átláthatóság minden munkát érintő jogviszonyban kardinális elem, lehetőséget ad arra, hogy az egyén szabadon rendelkezzen munkaerejével és így a munkához való jogát gyakorolhassa a saját meglátásai szerint.

⁶⁰ Mt.18.§, Mt.48.§

szükségeit és igényeit – kötelező jelleggel még nem kerültek meghozatalra vagy megfelelően adaptálásra.

Vizsgálandó még, hogy miután arra a megállapításra jutottunk, hogy a platformalapú munkavégzés általánosságban jelentős információs asszimetriával jelentkezhetsz a dolgozói oldal hátrányára, és ehhez a platform általi fokozott és széles körű kontrollról való előzetes és kielégítő szintű tudomásszerzés, megértés vitatott, a platform alapú munkavégzés esetén

- 1) vajon észreveheti-e a munkavállaló, hogy a tevékenységét követik,
- 2) észlelheti-e, ha a tevékenységének értékelését követően például a platform más jellegű feladatokat kínál fel neki munkaként,
- 3) kap-e tájékoztatás minderről, és ha nem ért egyet mindezekkel, felléphet-e ellene?

Tóth Ildikó tanulmányában⁶¹ ismertette, hogy az Uber és a Lyft platformok működését elősegítő algoritmusok is értékelik a dolgozó munkáját és egyéb magatartását – *akár a beszédstílusát, vagy ügyfélkommunikációját*, illetve az ügyfelek értékelését is alapul veszik ennek során, amely véleményem szerint csalóka is lehet, hiszen egy szolgáltatást végző egyén megítélése szubjektív és sokszor nem kizárólag a munkát elvégző személy tulajdonságain vagy munkavégzésén alapszik, hanem általánosságban a szolgáltatás nyújtójával mint vállalattal, piaci szereplővel szemben megfogalmazott kritika is lehet, mindemellett a szolgáltatást végző dolgozón kívül álló külső körülmény, például jelen esetben a személyszállításnál egy forgalmi akadály is képes negatív irányba befolyásolni a kialakított véleményeket. A publikáció alapján az algoritmusok szerinti értékelés következménye az is lehet, hogy a munkát végző számára a platform elérhetatlenné válik munkavégzés szempontjából, és amennyiben újra elérhetővé kíván válni a felületen, külön kell eziránt intézkednie, mert a platform döntésével szemben közvetlen fellebbezésnek nincs helye, esetleges felülmérlegelést külön kell kérni a szolgáltatótól.

Egy másik kutatás szerint **offline büntetés** is kiszabásra kerülhetett, ha az Uber sofőr meghatározott számú utat törölt vagy felkínált feladatot utasított el⁶². Ebből levonható az a következtetés, hogy a szolgáltatást nyújtó szervnek felügyeleti, ellenőrzési és büntetéskiszabási, felelősségre vonási hatásköre is lehet. Ennek fényében megkérdőjeleződik, hogy vajon mennyire érvényesül a mellérendeltség a munkát nyújtó és a munkát elvállaló fél viszonyában ezen a konkrét munkavégzési szegmensen⁶³.

⁶¹ Tóth Ildikó (2022)

⁶² Rácz Ildikó (2017)

⁶³ Ennek a kérdésnek a feltételére és megvizsgálására később amiatt lesz szükség, mert alapvetően a platformalapú munkavállalás szabályozásának egyik előkérdése, hogy ez egy polgári jogi vagy egy, a

A platformalapú munkát ellátó személyek külső, ügyfél vagy akár a platform általi értékelésekor kérdésként merül fel, hogy az értékelések a nyilvánosságra és a potenciális jövőbeni ügyfelek számára is látható-e? A nemzetközi irodalomban⁶⁴ az ügyfelek általi értékelést is egyfajta rejtett ellenőrzési eszköznek lehet értelmezni⁶⁵ a foglalkoztató részéről.

II.I.III. A munkát végző fél érdekei

A platformalapon működő foglalkoztatást nyújtó fél álláspontja belátható, viszont minden éremnek több oldala van: a dolgozó szemszögéből a munkavégzés általánosságban az életfenntartás szükséges velejárója, így számára a szakmai fejlődésen túl a munka elvégzéséért járó ellenszolgáltatáshoz való hozzájutás a legfőbb érdek. Ezen álláspontomat legalább két körben kell vizsgálni a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatban: a szakmai fejlődés és az ellenszolgáltatás szemszögéből.

A **szakmai fejlődés** kérdésével kezdve, egyes szerzők felhívják a figyelmet arra, hogy azáltal, hogy a munkák egy bizonyos része digitális környezetben, bárholonnan – így otthonról is – elvégezhető, az egyének kevésbé kényszerülnek személyes kapcsolatok kialakítására és fenntartására, ugyanígy egyre kevésbé lesznek motiváltak a szakmai fejlesztésekre, mert például az általuk vállalt részfeladat csak egy szűk szegmensre irányul, amelyen nem fognak tudni vagy nem szeretnének majd – tudás vagy tapasztalat hiányában – túllépni.

Ez általánosságban is akarva-akaratlanul megnehezítheti a későbbi elhelyezkedési esélyeket és így bebetonozza magát a dolgozó a munkaerőpiac egy bizonyos fokára, ahonnan továbblépni csak súlyos erőfeszítések árán tud majd, ha egyáltalán lesz lehetősége.

Mivel a szakmai fejlődés mértéke, a szakmai képzettség számos esetben az **anyagi ellentételezéssel** összefüggésben áll, figyelemmel kell lenni arra is, hogy a platformalapú munka mint egy modern, általánosságban véve nem egy hierarchikus munkaviszonyként aposztrofált munkavégzési forma, nem rendelkezik a már említett módon olyan munkajogi intézmények által nyújtott védelemmel, amely megakadályozná a platformmunkásokat attól,

munkaviszonyhoz hasonló jogi rezsim alá sorolható jogviszony, mert a válasz fényében eltérő szabályozási koncepció szerint kell megközelíteni az ilyen formában történő munkavégzéseket.

⁶⁴ J.B. Schor – S.P. Vallas: Labor and the Platform Economy (Cambridge University Press 83–94.) Elérhetőség: cambridge.org/core/books/reengineering-the-sharing-economy/labor-and-the-platform-economy/361C3E2C13E17B359CAFD3B5024E363D

⁶⁵ Jobb fordítás híján szabadfordításban így fogalmaztam meg azt, amely az ún. „laundering of managerial control” fogalommal került leírásra M. D. Maffie publikációjában: *The Perils of Laundering Control through Customers: A Study of Control and Resistance in the Ride-hai Industry* (ILR Review 75, 348-372.) Elérhetőség: doi.org/10.1177/0019793920972679

hogy kiszolgáltatott helyzetük ne sodorja el őket a kizsákmányolás, elnyomás és az „in-workpoverty”⁶⁶, azaz a foglalkoztatotti, dolgozói szegénység felé.

Az ellenszolgáltatás körében megkérdőjeleződik, hogy vajon azon dolgozók, akik tényleges életben maradásuk a munkavégzésükért kapott ellenszolgáltatástól függ, fel tudnak-e lépni egy olyan fejlesztés ellen, amely az ő tevékenységüket és a magatartásukat értékeli? Egy munkaviszony keretében, ahogy ez fentebb említésre került, a munkáltatónak van tájékoztatási kötelezettsége⁶⁷ és az adatkezelés⁶⁸ miatt fokozottan figyelemmel kell lennie arra, hogy a munkavállalóról milyen adatokat kezel.

⁶⁶ A témát vizsgáló tanulmányért ld. L. Ratti – A. Garcia-Muñoz: EU Law, In-Work Poverty, and Vulnerable Workers (European Law Open 2022/1, 733–747.) DOI: 10.1017/elo.2022.41

⁶⁷ A tájékoztatási kötelezettséget a munkaviszonyok keretében érdemes a 2019/1152/EU irányelvvel összevető, összeállított egyik tanulmány alapján is értelmezés alá vonni. Ld. Prugberger Tamás – Tóth Hilda: *A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján* (MJ 2020/1, 30-44.)

⁶⁸ Mt. 10.§, 11/A.§

III. RÉSZ

A jövőbeni szabályozás margójára: a hazai és nemzetközi hatások

A platformalapú munkavégzés szabályozási háttérének bizonytalansága miatt felbukkanó kérdések megválaszolására tett kísérletek során elengedhetetlen, hogy a szabályozó ismeretében legyen annak, hogy a platformalapú munkavégzés egyes embereknek a főállása és a kutatások alapján olyan személyeknek segít jövedelemhez jutni, akiknek a hagyományos munkaerőpiacon erre nincs valós lehetőségük, vagy valamilyen meghatározó tulajdonságuk, élethelyzetük azt nem teszi lehetővé, viszont a platformalapú munkavégzés hozzájárulna a kiaknáztatlan munkaerő hasznosításához.

A kiszolgáltatottság és a kizsákmányolás elkerülése érdekében a platformalapú munkavégzés sajátosságait figyelembevéve ajánlott mérlegelés alá vonni, hogy mely munkajogi és szociális jogi védelem hiányzik abban az esetben, ha a platformmunkát végző tevékenységét nem munkaviszony keretében kívánjuk értelmezni, hanem egy másik jogi rezsim szemüvegén keresztül.

Ilyennek minősülhet a szabadság, munkaidő-beosztás, érdekképviselés, felmondás és munkakörülményekre vonatkozó előírások, megfelelő tájékoztatás, de kérdéses lehet esetükben az adatvédelmi garanciáknak a megjelenítése, a személyiségi jogok védelme, valamint az egyenlő bánásmód követelménye, továbbá a társadalombiztosítás és adózás körében is felmerülnek egyes kérdések, ahogyan a bértárgyalásra való lehetőség is korlátozott. Az egyenlő bánásmód követelményét érintően magának a sérelemnek a felismerése külön szakértelmet igényelhet – *például egy automatizált, mesterséges intelligencia alapú platform esetén elsősorban szükséges magának a mesterséges intelligenciának a működését is megérteni, valamint azt, hogy az algoritmusok mi alapján sorolják be az adott dolgozót egy adott feladat elvégzésére*; vizsgálendő téma így a digitális diszkrimináció is a platformalapú munkavégzés során⁶⁹. A jogviszony szerinti besorolásnak a jelentősége abban is megmutatkozik, hogy ha a munkát elvállaló egyént nem munkavállalónak tekintjük, nem érvényesül a munkajognak az egyik alapköve: a foglalkoztatás maximális napi ideje. Ennek hiányában ugyanis a dolgozó személy, bár a rugalmasságra tekintettel maga oszthatja be elméletileg idejét, könnyedén áteshet a túlhajszolás kategóriájába, amelynek hosszútávon nemcsak egészségügyi, hanem

⁶⁹ A témában ld. Lukács Adrienn: *Digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal, különös tekintettel a munka világára* (MJSZ 2023/2, 103-117.)

biztonsági kérdései is felvetődnek. A szerződési szabadság elvére tekintettel a platformmunka esetén a szabályozónak vizsgálnia kellene, hogy a foglalkoztatás során a platform milyen formában ellenőrzi, hogy a dolgozó egyébként alkalmas a vállalt feladat ellátására.

A szabályozás másik oldalán – hiszen a platformra és az ő érdekeire is tekintettel kell lenni, mert a cél nem egy túlzó korlátozás, hiszen ezen munkavégzési forma a rugalmasságra és a szabadabb keretekre épül – figyelembe kell venni az alábbiakat.

Az én megítélésemben a platformot és a neki munkát végzőt alaphelyzetben akként lehetne elképzelni, hogy bár a platform számos szálon kapcsolódik egy nagyobb munkaerő-közeghez és egyúttal a megbízói, megrendelői, ügyfél közeghez, az egyes dolgozók egymással nem, csak a platformmal kapcsolódnak. A közvetett kommunikáció a szereplők között a munkát végző számára járhat hátránnyal, a platform számára viszont gazdasági érdeke okán kifejezetten előnyös és védendőnek tekintendő. Érdemes tehát a platform részéről is ügyelni a felhasználókra, egyes kutatások⁷⁰ ugyanis felhívják a figyelmet arra, hogy van a platformalapú munkát végző személyeknek olyan, a körülményekkel elégedetlen rétege is, akik inkább átlépnek valamilyen formában a platformon, kiiktatják azt és közvetlen kapcsolatot igyekeznek kialakítani az ügyfelekkel, így visszanyerve teljes függetlenségüket a digitális munkaerő piacon és megtartva a költséget, amelyet a platform kapott volna. Egyes platformüzemeltetők ebből a célból tiltják – meglátásom szerint – alaphelyzetben is a platformmunkát végzőknek az ügyféllel való kapcsolatfelvétel kezdeményezését⁷¹.

Ugyanígy a munkát végzők egymással való kapcsolódására is figyelemmel kell lenni. Ugyan a platformok működése alapján azt látjuk, hogy főként egyéni munkavállalók végeznek önállóan feladatot a megrendelői oldalnak, sok esetben az ezt lehetővé tevő mikrofeladatok kiszervezése vagy kiosztása révén, így az egyébként ugyanazon platformnak vagy adott esetben akár megbízónak dolgozó felek nem érintkeznek egymással, nem is tudnak egymásról⁷².

Szorosan ide kapcsolódó még, hogy a platformalapú munkavégzés elterjedése – és jogi minősítése – fontos továbbá a **kollektív jogok** kapcsán is, amely a hazai jogrendszerben

⁷⁰ V. Pulignano – K. Muszynski – M. Tapia: Variations of freelancers’ “Effort-Bargain” Experiences in Platform Work: The Role of Skills (ILR Review 2024, 742-769.) Elérhetőség: doi.org/10.1177/00197939241268165

⁷¹ Nem feledkezve meg arról, hogy ellenkező esetben, ha a munkát végző személy jogosulatlanul használja fel a számára hozzáférhetővé tett adatait a megrendelőnek vagy megbízónak, a megsértett megrendelő, megbízó igényét feltehetően a platformmal szemben tudná érvényesíteni, hiszen ő volt az adatkezelésért elsősorban felelős.

⁷² A témában ld. Nancy Ettlinger: Paradoxes, Problems and Potentialities of Online Work Platforms (Work Organisation, Labour & Globalisation 11/2, 2017, 21–38.)

munkaviszony minősítés hiányában nagy valószínűséggel nem illelné meg a platformmunkásokat. Épp ezért merül fel a kérdés, hogy kiterjedhetne-e egyébként rájuk a kollektív jogok hatálya?⁷³ Ennek a dolgozatnak a terjedelme nem igazán bírja el a részletes kifejtését az érdekvérvényesítési lehetőségeknek, a szakszervezeti és a kollektív jogok helyzetét érintő kérdéseknek a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatosan⁷⁴, de gondolatként fontos megemlíteni, hogy egyes szakmai nézőpontok⁷⁵ utalnak egy nemzetközi szerveződés lehetőségére – lévén számos platform határokon átnyúlva is szolgáltat munkát, nagyon hasonló feltételekkel és struktúrában. A hazai irodalomban megjelent álláspont szerint⁷⁶ a kollektív jogok érvényesítése vagy akkor lehetséges, ha a platformmunkásokat a munkajog hatálya alá tartozóknak tekintjük, vagy ha mégsem ez következik be, akkor vizsgálni kell, hogy a kollektív jog hatálya milyen mértékben és miként terjeszthető ki rájuk – különös tekintettel az uniós munkajogi jogpolitikát lázban tartó Platformmunka Irányelv szabályozására figyelemmel. Itt érdemes előrebecsíteni, hogy a platformalapú munkavégzés során a dolgozó személyek között sok esetben nincs kapcsolat, azonban ez egy olyan terület – különösen a kollektív fellépés és a kollektív jogok érvényesítése terén –, ahol a platformoknak „résen kell lenni” a náluk munkát végzőket illetően. Ugyan a platformok működése alapján azt látjuk, hogy főként egyéni munkavállalók végeznek önállóan feladatot a megrendelői oldalnak, sok esetben az ezt lehetővé tevő mikrofeladatok kiszervezése vagy kiosztása révén, így az egyébként ugyanazon platformnak vagy adott esetben akár megbízónak dolgozó felek nem érintkeznek egymással, nem is tudnak egymásról⁷⁷.

Ennek ellenére – a digitalizáció és a közösségi média nyújtotta lehetőségeket kihasználva – ezen dolgozók egymásra tudnak találni, hosszabb távon, amennyiben elégedetlenné válnak a platform nyújtotta feltételekkel vagy önmagában a platform titokzatos működésével, együtt is képesek lehetnek felszólalni, még úgy is, hogy részükre – nemhogy a munkajog adta védelmek

⁷³ A kérdés megválaszolását érintően ld. Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében (MJSZ 2018/2, 143-158.)

⁷⁴ A nemzetközi irodalomból ld. Robert Fay - Centre for International Governance Innovation: Digital Platforms Require a Global Governance Framework (Centre for International Governance Innovation 2019) Elérhetőség: [jstor.org/stable/resrep26127.7](https://www.jstor.org/stable/resrep26127.7) Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.11.

⁷⁵ J. Woodcock: Conclusion: Why Struggles Against Platform Capitalism Matter. In: The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy (University of Westminster Press 2021, 85-94.) Elérhetőség: [jstor.org/stable/j.ctv1ktbdrm.9](https://www.jstor.org/stable/j.ctv1ktbdrm.9) Elérhetőség: [jstor.org/stable/j.ctv1ktbdrm.9](https://www.jstor.org/stable/j.ctv1ktbdrm.9) Utolsó megtekintés dátuma: 2024.10.26.

⁷⁶ Kiss Gergely Árpád: Kollektív munkajogi eszközök a platformmunka világában – lehetőségek és bizonytalanságok között (KJSZ 2022/3, 94-99.)

⁷⁷ A témában ld. Nancy Ettlinger (2017)

nincsenek sok esetben biztosítva, de jelenleg – a kollektív jog adta érdekképviselő, együttes fellépési lehetőség nehezen megfogható.

A munkát végzők platformon kívüli egymásra találásának lehetőségét példázza az „Amazon MechanicalTurk (AMT)” platformon munkát végző személyek hálózata, a TurkerNation, akik a platformot munkavégzés céljából használók helyzetének és körülményeinek javulását célozza.

A szabályozás kialakításakor nemcsak a magyar munkajogi hagyományokra szükséges tekintettel lenni, hanem az azt befolyásoló európai és nemzetközi környezetre is.

III.I. A nemzetközi szabályozási környezet

A platformalapú munkavégzés tagállami és európai, illetve esetleges nemzetközi szintű szabályozása egy összetett feladatot jelent, hiszen a platformalapú munka sokfélesége vagy ahhoz vezet, hogy egy egységes szabályozás esetén:

- 1) a platformalapú munkavégzést mint gyűjtőfogalmat alkalmazzuk a legtöbb munkavégzési alformára a kategórián belül, amely a sajátos jellemzőkre így nem tud reflektálni, viszont egy keretrendszert képes adni, amelyen belül a felek szabadon alakíthatják ki a jogviszonyuk tartalmát; vagy
- 2) olyan szintre szűkítjük le a platformalapú munkavégzés definícióját, hogy az képes az egyedi szabályok kialakítására is, azonban egyes platformmunka változatok kiszóródnak a szabályozás szítáján, amelyeknél a jelenleg is felmerülő bizonytalanságok továbbra is jelen lesznek, hacsak nem építenek be utaló szabályokat, vagy mint kivételek nem vonják ezen változatokat a szabályozás hatálya alá.

A központi szabályozás és az egységes irányba történő haladás körében utalni kell a jelenleg is aktuális kérdésnek tartott **Platformmunka Irányelv** mint uniós szintű megoldási kísérletre, támpontra.

A 2024. év októberében elfogadott és aláírt hivatalos szövegezésű Platformmunka Irányelv a benne foglalt fogalommeghatározásokon keresztül kíván egyfajta keretet adni az esedékes tagállami szabályozásnak, így platformalapú munkavégzésről az Európai Unióban zajló, digitális platformon keresztül szerveződő munkavégzés esetén beszélhetünk, amelyet a munkát végző magánszemély a platformmal vagy egy közvetítő féllel fennálló szerződéses kapcsolat alapján végez, függetlenül a szerződéses konstrukció mibenlététől a magánszemély vagy a közvetítő fél és a megrendelő, megbízó – szolgáltatást igénybe vevő – között.

A Platformmunka Irányelv – *a preambulumból kivehetően* – a gyakorlatban felmerült jogbizonytalanságokat kezelendő az 5. cikkben a jövőre nézve **megdönthető, az adott nemzeti joggal összhangban lévő és abban kidolgozott vélelmet állít fel** a platformalapú munkavégzés vonatkozásában arra, hogy az munkaviszony keretében történik, a digitális platform utasítási és irányítási eszközeire, jogosultságainak mértékére fókuszálva.

A Platformmunka Irányelv megoldása tekinthető úgy, hogy a platformalapú munkavégzés egyes, már bemutatott bizonytalanságait a munkaviszony keretei közé szorítva kívánja kezelni, fenntartva az egyes munkajogi rendszerekre jellemző **bináris modell** szerinti hozzáállást, vagyis azt, hogy vagy munkaviszony vagy egyéb, polgári jogi jogviszony keretében történik a munkát végző és a munkát kínáló fél együttműködése, ugyanis a munkaviszony fennállására irányuló vélelem a platform általi bizonyítással megdönthető.

Meglátásom szerint az uniós aktus a munkavégzésben teret nyert digitalizáció nyújtotta potenciál kiaknázását a munkaviszonyra jellemző sajátosságok között kezeli és a munkajogi garanciák egy részét hangsúlyosan kívánja érvényre juttatni, ezalatt értve az automatizált nyomkövetési rendszer és az automatizáció kérdésének szigorú szabályozását, amelyek a későbbiek szerint kétségtelenül kezelni próbálják a platformból adódó sajátosságokat.

A Platformmunka Irányelv egyébként a kezelendő problémákat összességében megfelelően azonosította és az alapján szabályozásra kerül – többek között – a platformalapú munkavégzés során

- 1) az adatvédelem és az adatok kezelése,
- 2) az algoritmuson alapuló munkamenedzsment körében az algoritmus által vezérelt ellenőrzés, megfigyelés, adatok begyűjtése és ennek a folyamatnak az átláthatóságával és a tájékoztatással szemben támasztott követelmények,
- 3) a fellépés lehetőségét a platform által hozott döntésekkel szemben és a jogérvényesítés módját,
- 4) a munkát végzők kommunikációs csatornájának biztosítását.

A már említett bináris modell – amely a kontinentális munkajogi rendszerekre általánosságban irányadó felfogás – tulajdonképpen a Platformmunka Irányelv szerinti megdönthető vélelem által is megerősítésre került. A Platformmunka Irányelv azonban széles körben engedi az adott tagállamnak, hogy a vonatkozó részleteket a saját megítélése, jogi berendezkedésének megfelelően alakítsa ki, így indokolt lesz röviden áttekinteni, hogy a magyar munkajogi jogalkotásra mi jellemző.

A joggyakorlatban előforduló sajátos kérdés tehát, hogy a platformalapú munkavégzés során a munkát végző tevékenységét önfoglalkoztatásnak tekintjük-e, vagy értékeljük-e, ha a konkrét relációban megjelenik az alárendeltség a munkát végző terhére és így a foglalkoztatást munkaviszonynak tekintjük inkább.

Az elhatárolás egy nagyon vékony vonal ebben az esetben⁷⁸, így a körültekintés alapvető feltétele annak, hogy ne okozzunk károkat egy hibás besorolással. A bináris modell valójában egy régóta fennálló helyzetet képez le a jogtételek szintjére: a munkajog hierarchikus keretében valósítjuk meg az értékek áramlását, vagy a polgári jog alapján, amely a mellérendeltség eszméje szerint vezet.⁷⁹

A bináris modell elhatárolását mind hazai, mind nemzetközi tesztek lefolytatásával állapítják meg. Az Amerikai Egyesült Államok joggyakorlatában a munkaviszony megállapítására és a munkaviszony, illetve vállalkozói viszony elhatárolását célozandó az 1989-ben megalkotásra került ún. Borello-teszt⁸⁰ ismeretes, amit kiegészített az ún. ABC-teszt bevezetése.

A nemzetközi környezetből érdemes még az Európai Unió Bíróságának gyakorlatára is figyelemmel lenni, különösen, ha arról kívánunk állást foglalni, hogy a platformalapú munkavégzés vajon munkaviszony keretében valósul-e meg⁸¹. Ugyanígy megfontolandó lehet az International Labour Organization (ILO) által közzétett tanulmányokban és állásfoglalásokban írtaknak a beépítése vagy az azokról szóló széleskörű szakmai párbeszédnek a megindítása a hazai szabályozás esetén.⁸² A munkaviszony – önfoglalkoztatás elhatárolásakor szintén érdemes lehet az ILO állásfoglalásait is megismerni, különösen az ILO 198. számú ajánlását a munkaviszony kereteinek meghatározását illetően⁸³.

⁷⁸ Riczu Zsófia: *A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga* (IJ 2022/1, 3-7.)

⁷⁹ Jakab Nóra – Prugberger Tamás: *Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között* (JK 2014/10, 477-485.)

⁸⁰ Zódi Zsolt (2021/1)

⁸¹ A témában ld. Kiss Gergely Árpád: *Platform Office? – Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban* (KJSZ 2021/1, 53-58.)

⁸² Ld. ILO: *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (2021), vagy ILO: *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work* (2018) dokumentumokat.

⁸³ ILO 198. számú ajánlása, amelynek a hazai szabályozással való összevetéséhez ld. Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében* (MJSZ 2019/1, 49-67.)

III.II. A hazai jogalkalmazási környezet

A hazai jogi rezsimben a fentiekén túl a **minősítő jegyek** segítenek eldönteni, hogy valóban munkaviszony áll-e fenn a felek között, vagy esetlegesen valamilyen polgári jog által érintett szerződéses konstrukcióban állnak-e egymással és a munkát végző személy önfoglalkoztatás keretében szolgáltat munkavégzést. A bináris modell egyik oldalán tehát a munkaviszonyt a hatályos szabályok szerint az Mt. 42. §-a szerinti **munkaszerződés** hívja életre, míg a polgári jogi megállapodások körében a polgári jogi jogviszonyt a Ptk. 6:272. § szerinti **megbízási szerződés** vagy a Ptk. 6:238. § szerinti **vállalkozási szerződés** keletkezteti.

Az önfoglalkoztatás és a munkaviszony keretében végzett munka elhatárolására azért van szükség, mert ha a már meglévő kategóriák szerint csoportosítanánk a platform alapú munkavégzést, akkor azt valamelyik kategóriába kellene besorolnunk – ahogy tette ezt a hazai joggyakorlat is a témát érintően legtöbb visszhangot kapott döntéseiben.

Ugyanakkor nem szabad elfeledkeznünk arról sem, hogy platformalapú munkavégzés és platformalapú munkavégzés között is vannak különbségek, így ahogy a munkajogban érvényesülő tartalom szerinti elbírálás érvényesül, itt esetenként kellene megvizsgálni az alábbiakban rögzített szempontok érvényesülését.

A munkavállalók és a platform alapú munkát végző személyek külön kategóriaként való kezelésekor⁸⁴ az egyik kérdés, amelyet szükséges megvizsgálni, hogy míg a munkajogban a munkát válláló egyén gyengébb félként való védelmének szükségessége mint felfogás⁸⁵ a jogi szabályozásban alapvetően elterjedt⁸⁶, addig a polgári jogban a tevékenységet végző személyeket a foglalkoztató, megbízó oldalon álló felekkel egyenragúnak tekintik.

Nem állítom, hogy a platform alapú munkavégzésben tevékenykedő összes dolgozó személy viszonylatában értékelhető vagy értékelendő ennek a felfogásnak a hiánya – hiszen sokak számára épp a kötetlenség, a nagyobb rugalmasság a vonzó benne, illetve a munkapiacnak mint

⁸⁴ Kiss György munkájában a platformmunkát végző személyek és a munkavállalók kategóriájának összehasonlítása alapján kívánja megválaszolni, hogy a munkajogi védelem mennyiben értelmezhető a platformalapú munkavégzés vonatkozásában. Ld. Kiss György: *Vázlat a munkát végző személyek védelméről* (MJSZ 2022, 1. Különszám, 207-217.)

⁸⁵ A munkavállalói jogalanyiség komplex felfogásáról és a munkajogi védelem kiterjesztésének indokoltságáról értekező cikkében Jakab Nóra utal rá, hogy ezen fokozott munkajogi védelem valójában a szociális jogi védelem kifejeződéseként is értékelhető, hozzátéve, hogy a munkavállalói oldalon is van szociális oldala, amelyet a szabályozásnak értékelnie kell. Ld. Jakab Nóra: *Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról* (JK 2018/4, 182-189.)

⁸⁶ Ugyanakkor az állami szférában, közszférában foglalkoztatott személyek esetén ennek az elvnek a teljeskörű megjelenése vitatott lehet, például a jogviszony megszüntetésének jogcímeire vonatkozó szabályozásra és a foglalkoztató fél széleskörű mérlegelési körére tekintettel.

egyfajta versenyszférának a sokszínűsége és a benne rejlő lehetőségek –, azonban arról sem érdemes elfeledkezni, hogy:

- 1) egyes szolgáltató szervezetek a felek között létrejött szerződés azonnali hatályú felmondásához fűződő joga ugyanúgy lehet visszaélészerű mint egy munkaviszony keretében,
- 2) a polgári jogi felfogás a hatálya alá tartozó szerződések felmondásának jogszerűségét egy másik szemüvegen és értékrendszeren keresztül értékeli, különös hangsúlyt fektetve a szerződési szabadság elvére, amely a polgári jogban szélesebb körű, mint a munkajogi keretek között,
- 3) a platformmunkát végzők egy rétegét a témában végzett kutatások alapján olyan személyek képezik, akiknek egy munkaviszony létesítése nem opció, részükről tehát a fennálló kiszolgáltatottságot értékelni kellene valamilyen formában, mert álláspontom szerint ők a létfenntartásuk miatt függő helyzetben vannak,
- 4) azon személyek, akik ugyan a munkaerőpiacon kedvező helyzetben vannak, vagy legalábbis nem alapvető hátrányokkal indulnak, azonban egy platform által kínált munkát mint főállást végeznek, az ő esetükben is eltolódik szerintem a felek közötti egyenlőség a munkát végzők hátrányára – a megélhetésüknek biztosítása miatt akkor is függnek majd a platformtól, ha önként vállalnak napi 8-10 órányi munkát.

A magyar bírói gyakorlat által alkalmazott besorolást a minősítő jegyek két csoportja – az elsődleges minősítő jegyek és a másodlagos minősítő jegyek⁸⁷ – alapján, a felek tevékenységeit és kapcsolódásuknak a dinamikáját értékelve szokás megítélni, hogy az adott munka elvégzése munkajogviszony keretében vagy valamilyen polgári jog által érintett szerződéses konstrukcióban, esetlegesen valamilyen más jellegű jogviszonyban történik. A kommentárirodalmak^{88,89} hivatkozzák a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 1992. évi XXII. törvény hatálya alatt kibocsátott, a *munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról* szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelvben (a továbbiakban: FMM–PM együttes irányelv) foglaltakat, amely ugyan már nincs hatályban, de elméleti szempontrendszere segíthet a kívánt elhatároláshoz.

⁸⁷ A minősítő jegyekről szóló egyik értekezést ld. Gyulavári Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?* (Magyar Munkajog 2014/1) Elérhetőség: hlj.hu/letolt/2014_1/01.pdf Utolsó megtekintés dátuma: 2024.09.28.

⁸⁸ *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (Szerk.: Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László) 2023. Elérhetőség: Wolters Kluwer Jogtár

⁸⁹ *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (Szerk.: Kártyás Gábor - Petrovics Zoltán - Takács Gábor) 2019. Elérhetőség: Wolters Kluwer Jogtár

Az **elsődleges minősítő jegyek** vonatkozásában a munkakör és a feladatellátás rendszerességét illetően szeretném kiemelni, hogy az FMM-PM együttes irányelv a polgári jogviszony keretei között végzett munkavégzésről az alábbiakat határozza meg: „[a] jogviszony mindaddig polgári jogi jellegű marad, míg a feladat ellátása eseti, egy munka, illetve rendszertelenül jelentkező, de behatárolható időtartamra szóló tevékenységként jelentkezik”, és hozzáteszi a munkaviszony kapcsán, hogy „a feladat [...] rendszeressége, folyamatosan ismétlődő volta” a munkaviszony felé dönti a mérleget.

Megítélésem szerint a platform alapú munkavégzések között találhatunk olyat, amely esetén a határok közé szorítható időtartam vagy a rendszertelenül jelentkező feladatok nem valósulnak meg. Igaz ez a munkavállalók rendelkezésre állási kötelezettségére is, ugyanis a személyifuvarszolgáltatás platformalapú munkavégzés keretében történő végzésekor a dolgozók a platform rendelkezésére állnak az újabb feladat kiosztására várva – mondhatnánk, hogy a dolgozó a fuvart kérő személynek áll a rendelkezésére, azonban ez szerintem nem egy helyes megközelítés, mert a dolgozó és a fuvart kérő személy kapcsolódása kizárólag a platform közreműködésével megy végbe, így ha a platform bármely okból nem köti össze a feleket, végeredményben rendelkezésre állva tartja a fuvar szolgáltatására a platformmunkást.

A dolgozat korábbi részében hivatkoztam arra, hogy abban az esetben, ha például a sofőr az X-edik utat is visszautasítja vagy nem vállalja el a meghatározott időn belül, a platform egyfajta szankcióként felfüggesztheti vagy megszakíthatja a napi tevékenységét, ez alapján a munkaviszony fennállására is következtethetnénk, hiszen az FMM-PM együttes irányelvben megfogalmazásra került – és azóta a bírói gyakorlatba áttételre és fenntartásra került –, hogy *a „munkajog szerint a munkáltató részére történő készen állás az egyik legfontosabb kötelezettség, mindennek elmulasztása vagy pontatlan teljesítése súlyos jogkövetkezménnyel járhat”*.

Az **alá-főlé rendeltségi viszonyból eredő függőség** sajátos jellemzője a munkaviszonynak, a bírói gyakorlat alapján⁹⁰ ettől eltekinteni nem lehet, annak fennállásakor a polgári jogi jogviszony feltételezése a felek között – épp a polgári jogra jellemző mellérendeltség miatt – megalapozatlan. A platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos hierarchikus rendet az **algoritmikus rendszer megfelelő értelmezésével együttesen kell megítélni**. Ennek a gyakorlati oldalát – kitérve az utasításra és a felügyeletre, ellenőrzésre – korábban igyekeztem szemléltetni, azokat itt is irányadónak tartom.

⁹⁰ EBH2002.677, BH 2020.12.373.

A **másodlagos minősítő jegyeket** érintően a platformalapú munkavégzésnél szintén esetről-esetre szükséges megvizsgálni a jellegadó vonásait a végzett tevékenységnek, azonban a már ismertetésre került, gyakorlatban előforduló esetek alapján, ha a platform bontja le az elvégzendő munkának esetlegesen a részegységeit, vagy ő osztja ki az arra alkalmasnak tartott dolgozók felé mint lehetőség, olykor meghatározza a konkrét menetet a munkavégzésnek vagy annak kötelezői elemeit közli a munkát végzővel, akkor felfedezhető – akár kis mértékben, kevés területet érintően, de – egyfajta utasítási jog a platformszolgáltató részéről.

A másodlagos minősítő jegyeket a platformalapú munkavégzésre egy gyakorlati példán keresztül kívántam rávetíteni, így a Wolt és Foodora hatályos és nyilvánosan elérhető szabályzatai alapján mutatom be a másodlagos minősítő jegyeket mind a munkaviszonyra, mind a polgári jogi jogviszonyokra tekintettel.

A hazai helyzetet érintően a Wolt arra figyelmezteti a neki dolgozókat, hogy a vállalt és teljesített órák kapcsán a vállalt műszakot végig kell dolgozni, mert ellenkező esetben fizetetlen szünet keletkezik a rendszerben, amely negatív értékelést von maga után. Vitathatatlan, hogy a platformalapú munkavégzés esetén a dolgozó általában maga **osztja be az idejét** abban az értelemben, hogy például a futár esetén ő határozza meg az általa vállalni kívánt műszakokat, azonban ha egy műszakot elvállalt, annak megszakítására nem igazán van lehetősége. A speciális órák keretében végzett tevékenység pedig többlet javadalmazással jár, ennek időintervalluma régióként eltér, de például az este nyolc után folytatott és zónázásig tartó időszakot kiemelten értékelik. A munkaviszony keretében ehhez hasonló az éjszakai munka, amely az Mt. 89. §-a alapján az olyan munkavégzés, amely este tíz és reggel hat óra között zajlik, és amelyre az Mt. 142. §-a alapján egy órát meghaladóan tizenöt százalék bérpótlék jár, vagy műszakpótlékra jogosult munkavállaló esetén az Mt. 141. §-a szerinti bérpótlék.

A másodlagos minősítő jegyek közül bár a **munkavégzés helye** tényleges munkaviszony esetén sem kizárólag a munkát adó fél székhelyét vagy telephelyét jelenti, a platformalapú munkavégzés esetén előfordulnak a már említett offline szolgáltatásnyújtások, de több esetben, például szövegszerkesztési, fordítói munkáknál, a digitális tér, vagy legalábbis a munkát elvállaló személy otthona vagy az általa kiválasztott környezet képezi a munkavégzési helyet.

Álláspontom szerint a munkavégzés helyének megállapítása mellett a munkavégzés megvalósulásának **ellenőrzése**, platformalapú munkavégzés esetén a **platform általi követés**, hangsúlyosabb szerepet kellene, hogy kapjon, különös tekintettel arra, hogy az offline munkavégzés során általánosságban észrevehető, hogy monitorozza-e éppen az adott tevékenységünket a foglalkoztató fél, például kamerarendszer segítségével vagy a

tevékenységnapló különböző időközönként való mentésével, tárolásával, azonban ez online munkavégzés keretében már nehezebben észlelhető.

A **díjazás** kérdése kapcsán figyelembe kell venni, hogy míg korábban általános érvénnyel kijelenthető volt, hogy a polgári jogviszonyban a felek valóban egy-egy feladat ellátását célozták meg és annak fényében fizettek érte, ezzel ellentétesen ma a platformalapú munkavégzések nagy részét is önfoglalkoztatásnak, polgári jogi jogviszonynak tekintik és épp ezért tekintettel kell lenni arra, hogy a platform általi kifizetések módja is változáson ment keresztül. A Wolt által felkínált partnerkénti csatlakozás esetén, a Wolt weboldalán elérhető tájékoztató szerint havonta négyszer teljesülnek a kifizetések, kizárólag magyar bankszámlára⁹¹. Ebben a megközelítésben szerintem vitatható, hogy a felek jogviszonya minek tekinthető, mert egy mellérendelt szerepben, önfoglalkoztató félként megkérdőjeleződik számomra, hogy az adott fél saját maga miért nem kezelheti a pénzüsszeget, amely elméletben neki jár, annak kifizetése miatt egy harmadik féltől – a platformtól – függ. Ebben a relációban tehát a megrendelő a platformnak fizeti meg az elkért szállítási díjat, aztán jelen esetben később, a platformon kerül a futár számára kifizetésre díja. A Foodora „hirdetése” alatti tájékoztató szerint⁹²: „Ne aggódj pénzügyeid miatt, kéthetente utalunk, hogy semmi ne szabjon határt Neked!”. Ezen platform esetén sem fér hozzá azonnal a munkát végző a neki járó kifizetéshez, az itt is a platformon megy keresztül. Egy hagyományos munkaviszony is hasonlóan működik, a munkavállaló elvégzi az ügyfél által kért feladatot – amelyet például vagy személyesen az ügyféltől kapott az üzlethelyiségben, vagy amely az ő munkáltatójához érkezik mint megbízás és így kapja meg, hogy azt el kellene végeznie –, az ügyfél közvetlenül vagy közvetve – a fizetési mód függvényében – a munkáltatónak téríti meg a felmerült költségeket, majd – a munkaszerződés szerinti megállapodás alapján – később megkapja a munkavégzése alapján a munkabérét. Ráadásul a Foodora arról is tájékoztatást ad, hogy időszakosan bónuszt is nyújt a futárpartnerek számára.

A **biztonságos és egészséges munkavégzési körülmények** kapcsán felmerülő kérdésekre helyenként már utaltam korábban, így azt itt nem kívánom megismételni.

A dolgozat ezen részében kiemelt és bemutatott elsődleges és másodlagos minősítő jegyek tehát segítik a konkrét esetekben a jogalkalmazót a döntésében, mindemellett

⁹¹ Elérhetőség: explore.wolt.com/hu/hun/couriers/faq#35Sspeg0eiPruMGsS6NsJL, azon belül a „Hogyan fizet a Wolt?” kérdés lenyitásával olvasható ez a tájékoztatás. Utolsó megtekintés dátuma: 2024. 10. 26.

⁹² Elérhetőség: futar.foodora.hu Utolsó megtekintés dátuma: 2024. 10. 26.

általánosságban is egyfajta irányt mutatnak, jóllehet a platformalapú munkavégzést érintően egyes elhatárolási szempontok esettől függően, de mintha a bináris modell mindkét oldalára illeszkednének, például, de nem teljeskörűen az ellenőrzés, a felügyelet, a munka szervezése, a díjazás, a munkakör megjelölése.

Az elmúlt években a magyar joggyakorlatban is felütötte a fejét a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatban felmerülő elhatárolási kérdés, amelyet az eljáró bíróságok a minősítő jegyek szerinti elemzéssel hajtottak végre. A szakmai párbeszédben több ízben megjelent már ennek a döntés-sorozatnak az elemzése⁹³ és emellett kritikai megközelítések is napvilágot láttak a kérdésben^{94,95}, így jelen dolgozat terjedelmi korlátaira figyelemmel az alábbi összegzett tényállás bírói vizsgálatát egy összegző táblázat segítségével kívánom vizualizálni, így rávilágítva arra, hogy a platformalapú munkavégzést jellemző ismérvek eltérő módon értékelhetők.

Az alapul fekvő ügyben a felperes platformalapú munkát végzett az alperes – a korábbi nevén NetPincér, majd FoodPanda oldal és applikáció üzemeltetője – részére egyéni vállalkozóként, polgári jogviszonyban.

A felperes az alperes működtetésében lévő weboldalon vagy applikáción keresztül beérkező megrendelések felvételében és a megrendelő részére történő kiszállításban vett részt futárként, a megrendelő által megadott adatok szerint. A felperes saját eszközeinek igénybevételével látta el a futárszolgálatot, azonban az alperes arculati elemeit viselte a ruháján és az alperes egyes eszközeit – ételhordó táska – is használnia kellett, ezen felül a vállalkozói jelleg miatt felmerülő jogszabályi kötelezettségeknek való megfeleléshez szükséges számlázást a felperes meghatalmazásával az alperes végezte. A felperes munkavégzése az applikáción keresztül zajlott akként, hogy a felperes minden megbízáskor egy számsort kapott, amelynek

⁹³ A hazai joggyakorlat ezen szegmensének bemutatása több formában is megjelent a szakmai fórumokon, ld. Lőrincz György: *Elmélkedés és álmélkodás*. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Visegrád 20.0. – A XX. század Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (Wolters Kluwer 2023, 373-381.) vagy Szabó Patrik: *A platformalapú foglalkoztatás minősítésével kapcsolatos hazai bírósági ítéletek bemutatása, különös tekintettel a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletére* (MJO 2024/2, 62-69.), Hős Nikolett: *A platform alapú munkavégzés dilemmái a Kúria ítélete és nemzetközi tendenciák keresztüztüében* (Iustum Aequum Salutare 2024/3, 31-54.)

⁹⁴ Állásfoglalás elérhető továbbá angol nyelven is, amelyben a szerző kihagyott lehetőségként tekint a Kúria döntésére, különösen annak indokolására, lévén, hogy a bináris modellre használt tesztet csak alkalmazta a bíróság, de nem kívánt alakítani a platformalapú munkavégzésre formára tekintettel. Ld. Gyulavári Tamás: *The first platform work judgment in Central and Eastern Europe* (European Labour Law Journal, 2024) Elérhetőség: doi.org/10.1177/20319525241260869

⁹⁵ Nádas György – Zaccaria Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* (JK 2024/6, 283-294.)

elfogadására 75 másodperc állt rendelkezésére, amellyel a rendelt árut felvette az azt elkészítő szolgáltatónál, vendéglátóipari egységnél, majd ennek az átvételnek a rögzítése után az applikáció tájékoztatta őt a kiszállítást megrendelő, vagyis a címzett adatairól.

Az alperes a munkavégzés időintervalluma alapján, legalább nyolc óra elvállalása esetén félórás fizetett szünetet biztosított, a díjazást a teljesített órák fényében órabérben, azon felül pedig kiszállításonként címpénzben fizette meg. A futárok a platform által hetente **besoroláson** mentek át, amelynek a következménye aktív időszakok vállalásának lehetőségében jelentkezett.

Az **ítéleteket összegezve** a táblázat szerinti mérlegelés alapján az I. fokú bíróság nem látta megalapozottnak a tényállás alapján a munkaviszony fennállását, amellyel később a Kúria mint felülvizsgálatot lefolytató fórum is egyetértett, azonban a II. fokon eljáró Debreceni Törvényszék álláspontja szerint a munkaviszonyra jellemző ismérvek a felek jogviszonyában is azonosíthatóak voltak, így annak fennálltát állapította meg.

A minősítő jegyek azonosíthatósága az egyedi ügyben:	Debreceni Törvényszék	Debreceni Törvényszék	Kúria
munkakör	X	✓	X
munkabér	X	✓	X
foglalkoztatási kötelezettség	X	✓	X
rendelkezésre állási kötelezettség	X	✓	X
hierarchikus viszony	X	✓	X
utasítási jog	X	✓	X

1. táblázat: saját készítésű táblázat a Debreceni Törvényszék M.70.070/2021/27., a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.063/2022/7. és a Kúria Mf.v.VIII.10.091/2023/7. számú döntésében mérlegelt szempontok alapján.

Az ügy egyébként az Alkotmánybíróságot is megjárta, azonban érdemi mérlegelésre nem került sor, mert a 3252/2024. (VII. 5.) számú végzéssel az alkotmányjogi panaszt a befogadhatósági feltételek részleges hiányára hivatkozva elutasították.

IV. RÉSZ

Fikció

Jogosan merülhet fel a kérdés, hogy vajon a polgári jog keretei között többletkötelezettséget a megbízói oldalra terhelhetünk-e a munkát végzőket védő garanciák kiterjesztésével, ha igen, akkor az még belefér-e a mellérendeltség elvébe?

Amennyiben a polgári jogi szabályozás logikai és elvi keretei közé nem férne bele a kényes kérdések rendezése, akkor mi lenne a megoldás?

A szakirodalom nagyobb része a polgári jogviszony és a munkaviszony közti választást hangsúlyozza, azonban előfordulnak olyan nézőpontok is, amelyek szerint valamilyen más jogi megoldást kellene találni a kialakulóban lévő helyzetre. Rácz Ildikó az egyik munkájában⁹⁶ különböző megoldási alternatívákat kínál: 1) hagyományos munkaviszony, 2) polgári jogi, vállalkozói jogviszony, 3) munkaviszonyon belül atipikus viszony, 4) új jogi kategória vagy 5) „univerzális munkajogi biztosítékok” érvényre juttatása.

Érdeemes visszautalni továbbá az új Mt. megalkotása előtti törvényjavaslatra, amely tartalmazta a munkavállalókhöz hasonló jogállású személyek kategóriáját is, amely azonban nem ért révbé annak idején⁹⁷.

Megítélésem szerint a platformalapú munkavállalók nagy egészét mint egy csoportot ketté kellene választani. Meg kell különböztetni a platform szerepét a platformalapú munkavégzésben és a szabályozás esetén munkajogi szempontból leginkább a foglalkoztatói szerep betöltése esetén lenne indokolt határokat húzni, függően attól, hogy az adott foglalkoztatásban a dolgozói oldalon álló munkát végző személy mennyiben önfoglalkoztató és mennyiben függ a platformtól. Az esetleges kijátszásokat megelőzendő, egységes szabályozásra mindenképpen szükség lenne akkor, ha a platform foglalkoztató és a munkát végző függő helyzetben van, nem önálló.

A tételes szabályozásra levetítve ez azt jelentené, hogy az egyik oldalán állnának a megbízói, vállalkozói jogviszony keretében lévő személyek, akik esetében a platform csak közvetíti a keresletet és a kínálatot. A csoport másik oldalán a platformmunkások helyezkednének el, akik

⁹⁶ Rácz Ildikó: *Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái.* (PMJK 2017/I. 82-97.)

⁹⁷ A témában ld. Rácz Ildikó: *Platform munkavégzés Magyarországon* (Magyar Munkajog E-folyóirat 2021/1) Elérhetőség: hlj.hu/letolt/2021_1/M_01_Racz_hlj_2021.pdf Utolsó megtekintés dátuma: 2020.10.31.

akár csak egy kis mértékben, viszont aktív kapcsolatban állnak a platformmal és az esetek túlnyomó részében kifejezetten nekik végeznek munkát.

Azt a személyt, aki a polgári jog hatálya alá kerülne, akár a jelenleg érvényes szabályok szerint, főként az adatvédelem és a platformmal kapcsolatos igényérvényesítés vagy korrekció keretében ruháznám fel jogosultságokkal, például az általa végzett tevékenységek áttekintéséhez való joggal.

Azokat a személyeket, akik foglalkoztatásra kerülnek a platformüzemeltető által, felruháznám a munkajogban ismert jogosultságok egy körével, például az igényérvényesítéshez való joggal, a biztonságos munkakörülményekhez való joggal, és betegszabadság esetén a távolléti díjhoz való jogosultsággal. Jelenlegi információm és rálátásom alapján én egy külön szabályozást javasolnék a csoport ezen részére, amely a megfelelő szakértelemmel bíró tanácsadók igénybevételével készülne el, figyelemmel arra, hogy akik a platformalapú munkavégzést választják, jó okkal teszik, így mindazokat az elemeket, amik miatt ezt a munkavégzési formát választották, például a rugalmasság, a szabadabb keretek, a gyorsaság, megtartanám.

A külön szabályozás egyik okát a platform speciális felépítésében látom és abban, hogy azt külső szemlélőként nehéz megfogni, átlátni, így a megfelelő védelmi stratégiák és eszközök hiányában egyhosszá nem értő foglalkoztatott személyt a platform – akarva, akaratlanul – kihasználhat.

A munkaviszonyra és a polgári jogviszonyokra is igaz, hogy az információ nemcsak veszélybe tud sodorni, hanem védeni is. Úgy ítélem meg, hogy jelenleg, bár már jócskán benne vagyunk a digitális világban, még mindig nem áll rendelkezésre elegendő adat ahhoz, hogy egy platform számára teljeskörűen átengedjük a munkaerőnket globálisan, megfelelő védőháló nélkül.

IRODALOMJEGYZÉK

A. J. Wood - M. Graham - V. Lehdonvirta - I. Hjorth: Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy (Work, Employment and Society 2019, 56-75.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: A platformgazdaságban végzett munka méltányos feltételei (2020/C 429/23., 2.7. pont)

Csugány Julianna: A technológiai változások hatása a munkapiacra: új kihívások és lehetőségek (Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat 2018/4, 26-36.)

Dobos-Bunford Krisztina: A rugalmas munkavégzés és a digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményiben (MJ 2021/7-8, 481-487.)

E. Varniol – M. Cécile – S. Tremblay-Huet: The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience In: D. McKee – F. Makela – T. Scassa Law: The Sharing Economy: Regulating Online Market Platforms (University of Ottawa Press, 2018) Elérhetőség: doi.org/10.2307/j.ctv5vdczv.14

Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work

Eurofound (2018): Overview of new forms of employment – 2018 update (Publications Office of the European Union) Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/2018/overview-new-forms-employment-2018-update

Eurofound: Employment and working conditions of selected types of platform work (2018). Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work

Eurofound: New forms of employment (Publications Office of the European Union, 2015)

Eurofound: Overview of new forms of employment – 2018 update (Publications Office of the European Union, 2018)

Eurofound: Platform work: Types and implications for work and employment (Publications office of the European Union, 2018) Elérhetőség: eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2018/platform-work-types-and-implications-work-and-employment

Forgács Imre: Az Európai Tanács és a jogalkotás (JK 2016/5, 257-264.)

Füzes Barnabás - Szőke Gergely László: A technológiai változások hatása a munkavégzésre, különösen a munka-magánélet elhatárolására és annak jogi megítélésére (PMJK 2024/1, 43-46.) Elérhetőség: doi.org/10.15170/PMJK.2024.1K.4

George Politakis: The Recognition of occupational safety and health as a fundamental principle and right at work (ICLQ 72, 213-232.)

Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség? (Magyar Munkajog 2014/1) Elérhetőség: hlj.hu/letolt/2014_1/01.pdf

Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai (Iustum Aequum Salutare 15, 1/2019, 25-51.)

Gyulavári Tamás: The first platform work judgment in Central and Eastern Europe (European Labour Law Journal 2024.)

Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? (JK 2019/3)

Halmos Szilvia - Guba Veronika - Fürjes Annamária - Rózsavölgyi Bálint - Szabó Anna: A platformalapú foglalkoztatás egyes jogalkalmazási kérdései bírói szemmel (PMJK 2022/1-2, 7-55.)

Horváth István - Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal (PF 2021/2, 61-80.)

Hős Nikolett: A platform alapú munkavégzés dilemmái a Kúria ítélete és nemzetközi tendenciák keretében (Iustum Aequum Salutare 2024/3, 31-54.)

Illéssy Miklós – Huszár Ákos: Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon? (Statisztikai Szemle 100/2, 137-161.) Elérhetőség: doi.org/10.20311/stat2022.2.hu0137

International Labour Organisation: The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work (2018) Elérhetőség: ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

International Labour Organisation: World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (2021) Elérhetőség:

ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

J. Woodcock: Conclusion: Why Struggles Against Platform Capitalism Matter. In: The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry in to the Global Struggles of the Gig Economy (University of Westminster Press 2021, 85-94.) Elérhetőség: [jstor.org/stable/j.ctv1ktbdrm.9](https://www.jstor.org/stable/j.ctv1ktbdrm.9)

J.B. Schor – S.P. Vallas: Labor and the Platform Economy (Cambridge University Press 83–94.) Elérhetőség: [cambridge.org/core/books/reengineering-the-sharing-economy/labor-and-the-platform-economy/361C3E2C13E17B359CAFD3B5024E363D](https://www.cambridge.org/core/books/reengineering-the-sharing-economy/labor-and-the-platform-economy/361C3E2C13E17B359CAFD3B5024E363D)

Jakab Nóra – Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között (JK 2014/10, 477-485.)

Jakab Nóra: Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról (JK 2018/4, 182-189.)

Jakab Nóra: Robotika és a jog - A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra I. (MJSZ 2020/1, 48-59)

Janneke Gerards: The fundamental rights challenges of algorithms (Netherlands Quarterly of Human Rights 2019)

Jasmin Schreyer: Algorithmic Work Coordination and Workers Voice in the COVID-19 Pandemic: The Case of Foodora/Lieferando. (Work Organisation, Labour & Globalisation 15/1, 2021, 69–84.)

Kardos Krisztina: Platform alapú munka infojegyzet (Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat 2019/41)

Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája (MJSZ 2014/2)

Kiss Gergely Árpád: Kollektív munkajogi eszközök a platformmunka világában – lehetőségek és bizonytalanságok között (KJSZ 2022/3, 94-99.)

Kiss Gergely Árpád: Platform Office? – Újszerű megközelítés a foglalkoztatásban (KJSZ 2021/1, 53-58.)

Kiss György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről (MJSZ 2022, 1. Különszám, 207-217.)

Kártyás Gábor - Petrovics Zoltán - Takács Gábor (szerk.): Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Wolters Kluwer Jogtár)

Kun Attila - Dr. Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége - munkajogi nézőpontból (MJO 2017/1, 40-44.)

L. Ratti – A. Garcia-Muñoz: EU Law, In-Work Poverty, and Vulnerable Workers (European Law Open 2022/1, 733–747.)

L. Riom: Being a Global Music Platform: Platform Work in Light-Tech Capitalism (Social Media+Society 2024)

Lőrincz György: Elmélkedés és álmélkodás. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Visegrád 20.0. – A XX. század Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (Wolters Kluwer 2023, 373-381.)

Lukács Adrienn: Digitális diszkrimináció és automatizált döntéshozatal, különös tekintettel a munka világára MJSZ 2023/2, 103-117.)

M. D. Maffie: The Perils of Laundering Control through Customers: A Study of Control and Resistance in the Ride-hail Industry (ILR Review 75, 348-372.)

NACo Counties Futures Lab: The Future of Work. The Rise of the Gig Economy (2017) Elérhetőség:naco.org/sites/default/files/documents/Gig%20Economy%20workshop%20Report_LO_11.14.17v2_0.pdf

Nádas György – Zaccaria Márton Leó: Munkaviszony-e a platformmunkavégzés? (JK 2024/6, 283-294.)

Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szóke Gergely László (szerk): Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Wolters Kluwer Jogtár)

Nancy Ettlinger: Paradoxes, Problems and Potentialities of Online Work Platforms (Work Organisation, Labour & Globalisation 11/2, 2017, 21–38.)

OECD: Handbook on measuring digital platform employment and work. (OECD Publishing 2023, Chapter 4.) Elérhetőség: oecd.org/en/publications/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea.html

Otto Kässi – Vili Lehdonvirta – Fabian Stephany: How Many Online Workers are There in the World? A Data-Driven Assessment (2021)

Pónusz Mónika - Kolonics Patrícia: Megosztásos gazdaság (GI 2020/1-2, 315-334.)

Prugberger Tamás - Tóth Hilda: A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján (MJ 2020/1, 30-44.)

Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében (MJSZ 2018/2, 143-158.)

Rácz Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés (IJ 2018/1, 32-35.)

Rácz Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. (PMJK 2017/1, 82-97.)

Riczu Zsófia: A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga (IJ 2022/1, 3-7.)

Ritterodesz Zsuzsanna: Platform munkavégzés a munkajogi szabályozás perspektívájában – a COVID-19 hatása: magyar, finn, német és spanyol összehasonlításban. (Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 2022/1)

Robert Fay - Centre for International Governance Innovation: Digital Platforms Require a Global Governance Framework (Centre for International Governance Innovation 2019)
Elérhetőség: [jstor.org/stable/resrep26127.7](https://www.jstor.org/stable/resrep26127.7)

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében (MJSZ 2019/1, 49-67.)

Szabó Patrik: A platformalapú foglalkoztatás minősítésével kapcsolatos hazai bírósági ítéletek bemutatása, különös tekintettel a Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletére (MJO 2024/2, 62-69.)

Szánthó Péter: Foodora Rider: munkaszerződés elvitelre? (GJ 2023/9-10, 51-60.)

Székhelyi B. Réka: A digitális platformokon keresztül nyújtott munka (MJO 2019/3, 40-45.)

Tomasz Mirosławski: Platform work as a manifestation of a new form of employment in the era of the fourth industrial revolution (Z Problematyki Prawa Pracy I Polityki Socjalnej 2023, 1-16.) Elérhetőség: doi.org/10.31261/zpppips.2023.21.07

Tóth Hilda – Kocsis Melinda: A feketefoglalkoztatás visszaszorításának lehetséges eszközei (Statisztika+ Quetelet konferencia előadásai, 2023. szeptember 28. GEMI Műhelytanulmányok

2023/1, 82-90.) Elérhetőség: gemi.uni-miskolc.hu/files/18457/ISBN%20978-963-358-312-8.pdf

Tóth Ildikó: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben (MJSZ 2022/1. Különszám, 449-458.)

V. Pulignano – K. Muszynski – M. Tapia: Variations of freelancers’ “Effort-Bargain” Experiences in Platform Work: The Role of Skills (ILR Review 2024, 742-769.) Elérhetőség: doi.org/10.1177/00197939241268165

Zódi Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában (ÁJT 2022/1, 89-108.)

Zódi Zsolt: Átláthatósági és indokolási követelmények az európai platformjogban (IMR 2023/2, 5-24.)

Zódi Zsolt: Az európai platformszabályozás jellegzetességei (IMR 2022/1, 66-82.)

Zódi Zsolt: Az információs társadalom legújabb kihívásai a jog számára (GJ 2018/1-2, 41-46.)