



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

**A platform alapú munkavégzés kérdései az Európai
Unióban és Magyarországon: különös tekintettel a
jogviszony minősítés problémájára**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024/12/05

Tartalom

I. Bevezetés	2
II. A platform munkavégzés	4
II.1. A platform munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek.....	4
II.2. A platformalapú munkát végző személyek bemutatása.....	7
III. Interjú magyar platformalapú munkát végző személyekkel.....	8
IV. Platformmunka a különböző jogrendszerekben	13
IV.1. Amerikai Egyesült Államok.....	13
IV.2. Európai Unió	14
IV.3. Magyarország	19
V. A helyes minősítés problémája.....	22
VI. A platform alapú gazdaság jövője.....	25
VI.1. Javaslatok	25
VI.2. Konklúzió	29
VII. Irodalomjegyzék	30
VII.1. Bibliográfia	30
VII.1.1. Könyvek, monográfiák	30
VII.1.2. Folyóiratcikkek, tanulmányok	31
VII.2. Ítélezési gyakorlat és jogszabályok (európai jogforrások) jegyzéke.....	33

I. Bevezetés

A XXI. század a technológia forradalom, a gyors ütemben fejlődő világ és az élet minden területén fellépő változások évszázada. Az, ahogyan ma dolgozunk, ahogyan a termékeket előállítjuk vagy a szolgáltatásainkat kínáljuk rengeteget változott. Megjelent a termékek digitális értékesítésének lehetősége online vásárlási lehetőségekkel, valamint előtérbe került a szolgáltatások digitalizációja is. A dolgozat központi tárgya, a platformmunka, a digitális átállásban a munkajogviszonyokra vonatkozóan számos kérdést felvet. A platform gazdaság („*platform economy*”) legtágabb értelemben olyan online felületeket – platformokat – jelent, amelyeken az eladók és a vásárlók, vagyis a szolgáltatást kínáló és igénybe vevő felek találkozhatnak.¹

A francia nyelvből fordított interkonnektivitás (franciául: *interconnectivité*, angolul *interconnectivity*) az 1980-as években megjelent fogalom.² Jelentése egy olyan állapot, amelyben folyamatosan egymáshoz kapcsolódunk.³ A digitalizáció magával hozta az emberek, áruk és szolgáltatások interkonnektivitását. Manapság nem szorulunk a legközelebbi bolt termékkínálatára, ugyanis a világ bármely pontjáról rendelhetünk. Cégünk online terjedéséhez az arculat tervezést bárki elvégezheti számunkra, ha megadjuk igényeink erre létrehozott platformokon.⁴ Ebben az összekapcsolt világban a munkavállalói kedvet nem szűkítik területi korlátok. A munka – mint ellenérték fejében végzett tevékenység – digitalizációval korábbi munkafázisok, egyes tevékenységi körök megszűnhetnek és újak megjelenhetnek meg. Egy gépesített gyárban a hagyományosan kézzel szerelt termékek helyett a munkavállalók már ugyanezen termékeket előállító gépek javítását végzik.⁵ Ebbe a folyamatosan digitalizálódó

¹ Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri: Digital Work in the Platform Economy. in: Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri (ed.): Digital Work and the Platform Economy. Understanding tasks, skills and the capabilities in the new era. Routledge Studies in Innovation, Organization and Technology, 2020, Taylor & Francis, 3. o.

² Forrás: <https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition/interconnectivite>. (2024. 08. 08.)

³ Uo.

⁴ Ilyen platform a: <https://www.mturk.com/>. (2024. 08. 19.), a: <https://visit.figure-eight.com/People-Powered-Data-Enrichment-T>. (2024. 08. 19.), vagy a: <https://www.upwork.com/>. (2024. 08. 26.)

⁵ A mai, 4.0-ás iparnak nevezett fejlődési szinten számos lehetőséget teremt a digitalizáció és a mesterséges intelligencia a termelés hatékonyságának növelésére, a következő cikk éppen erről szól: <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/capturing-the-true-value-of-industry-four-point-zero>. (2024. 08. 21.) *Nota bene*: A 4.0. ipari forradalom vagy a 4.0-ás ipar alapjaiban változtathatja meg a munkavállalást a ma létező foglalkozások közel 50%-nak megszűnésével (a vállalatok a tehetséges személyek forrasztótégelye lehet, ahol elsősorban innovációkon dolgoznak). A változás azonban nem feltétlenül rossz, ahogyan ezt Lionel Stoleru is megírta a „*Le chômage de prospérité*” (munka nélkül jólétben – saját fordítás) címmel a francia Le Monde hírlapba írt publicisztikájában. (Forrás: Thomson, Christian – García, Vivas: The resilience: The main skill for the Industrial Revolution 4.0 in: Méndez, Mella Lourdes (szerk.): Regulating the

világba integrálódik a platform munkavégzés is. A digitalizáció a hagyományos munkáltató-munkavállaló dichotómiát, vagyis a felek közötti viszonyokat befolyásolja egyes atipikus munkaviszonyokban.⁶ A platform alapú munkavégzés törvényi minősítése ugyanakkor problémás.⁷

A dolgozat célja a platformmunka magyarországi megítélése az Európai Unió elfogadott irányelvének tükrében, utalva az Amerikai Egyesült Államok meghatározó szerepére a platformszabályozásban. Elemzésemben a platform munkavégzés elméleti és gyakorlati vizsgálatát végzem, célom a magyar platformalapú munkát végző személyek munkajogi megítélésére – helyes minősítésére – az elemzett nemzetközi gyakorlatok tükrében javaslatot tenni.⁸ Úgy vélem az elméleti megállapításokat, a szakirodalom és jogszabálysövegek statikáját kiegészítik, teljessé teszik a bírósági ítéletek, gyakorlati problémák, ezért tanulmányomban igyekszem mindkettőre kitérni. Kutatásom módszertanát illetően elsősorban a releváns angol és magyar, kiegészítő jelleggel a francia szakirodalom feldolgozását tűztem ki célul. A dolgozat meghatározó eleme az esetjogi kutatás, melynek során a leíró-elemző és a kritikai módszerekre támaszkodtam. Elsősorban a platform munkajogi aspektusai, kiegészítő jelleggel az informatikai háttér, a gazdasági jelentőség és egyes társadalomtudományi

platform Economy, International Perspectives on New Forms of Work. Routledge, Taylor & Francis Group, New York, 2020. 191-192. o.) Stoleru röviden a következőt írta: „a technológiai fejlődés feleslegessé tesz munkahelyeket, egyesek úgy szűnnek meg, hogy újak jönnének létre helyettük. Kevesebb munkás kellett a szövőszékek gyártásához, mint ahány személynek ezek a székek később munkát adtak. Manapság kevesebb munkaerő kell azoknak a robotoknak a legyártásához, mint ahányan még a robotizálás előtt ezeket a feladatokat ellátták, (sőt talán a francia robotokat már Japánban gyártják).” (Saját fordítás. A cikk elérhető itt: https://www.lemonde.fr/archives/article/1986/10/31/le-chomage-de-prosperite-a-nous-d-organiser-notre-societe-pour-que-les-robots-et-les-puces-ouvrent-de-nouvelles-frontieres_3115321_1819218.html#:~:text=Le%20ch%C3%B4mage%20de%20prosp%C3%A9rit%C3%A9%20est%20d'une%20autre%20nature.%20C'est. (2024. 10. 06.)) Hozzáteszem ennek a változásnak része a platform munkavállalás is, hiszen például az ételrendeléssel mind az alapanyagok megvásárlása, mind a főzés terhe lekerül az ételt rendelő személy válláról így több időt is energiát fektethet az élet más területeibe.

⁶ Kiss György megfogalmazásában „tipikusnak tekintjük azt a munkajogviszonyt, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítenek, a munkavállaló a munkáltató utasításai szerint, annak eszközeivel, teljes munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe beilleszkedve végzi munkáját. Az atipikus munkaviszonyok esetén e jellemzők közül nem mindegyik valósul meg [...]”. (Kiss, György (szerk.): Munkajog. Scientia Rerum Politicarum, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 335. o.)

⁷ A platform munkavállalásra vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést a munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. (a továbbiakban röviden: Mt.)), ellenben sok hasonlóságot mutat a jogviszony például a bedolgozói munkaviszonnyal a kötetlen munkarendben, vagy abban, hogy a bedolgozó sem integrálódik a munkáltató szervezetébe. Különbséget jelent az „anyagvi védőháló” (legalább az alaphé fele, illetve a jogviszony kétszereplős, és nem három (ez utóbbit bővebben a II.1. fejezetben tárgyalom). (Radnai, Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. Orac Kiadó, Munkajog, 2022. IV. sz. 28. o.)

⁸ Ki kell emelni például Szánthó, Péter István: Az algoritmikus menedzsment jelentősége a platformmunkások jogviszonyának minősítésében. Opuscula Civilia, 2024/2. sz. tanulmányából azt, hogy „Európában több mint 20 millió, a digitális munkaplatformokon keresztül munkát vállaló személy, a jogviszonyának téves besorolása miatt nem kap megfelelő munkajogi védelmet.” (1. o.)

megállapításokra helyezem a hangsúlyt,⁹ különös jelentőséget tulajdonítva a személyesen platformalapú munkát végző személyekkel folytatott kutatásom eredményének.

II. A platform munkavégzés

Fontosnak tartok egy fejezetet szánni annak, hogy a platform munkavégzéssel kapcsolatban néhány alapfogalmat definiáljak és néhány általános statisztikai adatot mutassak be. Megjegyzem dolgozatomban platformokon a munkavégzésre irányuló rendszereket értem, így például *crowdfunding*¹⁰ platformokkal, illetve például a lakásmegosztáson alapuló Airbnb-vel¹¹ részletekbe menően nem foglalkozom.

II.1. A platform munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek

Mi az a platform munkavégzés? Kik dolgoznak platformokon? Milyen munkát végeznek? Ebben a pontban igyekszem választ adni ezekre a kérdésekre, meghatározva néhány általános fogalmat a platform munkavégzés témakörében.

A platform munkavégzésre az Európai Unióban általánosan elfogadott Eurofound által alkotott fogalommagyarázat a következő: a platformmunka a foglalkoztatás olyan formája, amelyben szervezetek vagy egyének egy online platformot használnak arra, hogy más szervezetekhez vagy egyénekhez forduljanak, hogy konkrét problémákat oldjanak meg vagy konkrét szolgáltatásokat nyújtsanak ellenérték fejében.¹² A platform munkavégzésre vonatkozóan az Eurofound meghatározott fontos ismertetőjegyeket.¹³ Háromszereplős jogviszonyról van szó, ugyanis az online platform mellett a platformalapú munkát végző személy, illetve az ügyfél is résztvevője az interakciónak.¹⁴ A munkát online platformon szervezik, középpontjában egy konkrét feladatok elvégzésével. Igény szerint (*on-demand*) nyújtják a szolgáltatásokat (az

⁹ Ami egy rendkívül pozitív hozadéka a platformosodásnak, az egyértelműen új társadalmi csoportok megjelenése a munkaerőpiacon, mint az egészségügyi nehézséggel küzdők, a fogyatékkal élők, vagy az elszigetelt, földrajzilag nehezen megközelíthető helyen élők vagy akár a menekültek. (Forrás: *Ropponen, Annina – Hakanen, J. Jari – Hasu, Mervi – Seppänen, Laura: Workers' Health, Wellbeing and Safety in the Digitalizing Platform Economy.* in: *Poutanen – Kovalainen - Rouvinen* (ed.): i. m. (2020). 58. o.)

¹⁰ A crowdfunding platformok projektek finanszírozásában segítenek azzal, hogy a befektetőket összekötik a vállalkozókkal. (A crowdfundingről bővebben lásd: <https://www.investopedia.com/terms/c/crowdfunding.asp>. (2024. 10. 06.))

¹¹ Az Airbnb magyar nyelvű oldala: <https://www.airbnb.hu/>. (2024. 10. 06.) *Nota bene:* Radnai Veronika idézett tanulmányának 24. oldalán egyébként a *couch surfing* felületeket nem tekinti platform munkavégzésre alkalmas rendszereknek. Hozzáteszem *Rácz-Antal, Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Jog és Állam 40. számának 37-38. oldalán ([A digitalizacio hatasa a munkajog egyes alapintezmenyeire.pdf \(kre.hu\)](#). (2024. 10. 10.) szintén nem a munkavégzés, hanem a megosztáson alapuló gazdaság új megoldásaként jegyzi például a kihasználatlan szobák megosztását.

¹² Eurofound: Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018. 9. o.

¹³ Uo.

¹⁴ Uo., illetve *Radnai*: i. m. 24. o.

ügyfél igényeihez mérten) és a munkát jellemzően a platformmal kötött szerződés alapján látják el.¹⁵

A platformokon elvégzendő munka legtöbbször ún. kontingens munka, amelyben az adott feladat elvégzése jár díjazással.¹⁶ A kontingens munkának minősülhet a Magyarországon is népszerű személyszállítás, például a Bolt¹⁷ vagy az Uber¹⁸ platformjain keresztül, vagy ételkiszállítás, mint a Foodora¹⁹ vagy a Wolt²⁰. A III. fejezetben bemutatott személyes interjúimat ezeken a platformokon keresztül munkát végző személyekkel folytatott beszélgetéseim alapján készítettem. Hozzáteszem jól példázza a téma határon túli jellegét az, hogy az imént említett cégeket mind más országokban alapították, emellett általánosságban elmondható, hogy az Európában működő platformok 19%-a harmadik országban rendelkezik székhellyel, és az egy tagállamban székhellyel rendelkező platformok 41%-a is több EU országban működik.²¹

Kiemelendő, hogy az idézett platformok *applikáción keresztül történő munkavégzést* tesznek lehetővé. Az applikáción alapuló platform munkavégzés sajátossága a másik nagy csoporttal, a *crowdsourcinggal*²² szemben az, hogy a crowdsourcing egy nyitott felhívást tesz közzé az interneten, adott munka elvégzésére a digitális térben, szemben az applikációkkal, amelyben a megrendelő és a munkavégző viszonyában a platform „csak” közvetít és a két fél (megrendelő és a platformon keresztül dolgozó személy) rendszerint személyesen találkozik.²³ A crowdsourcing (vagy crowdwork) teljes egészében online zajlik, a platformok a tömegnek

¹⁵ A későbbiekben többször hivatkozott Gyulavári, Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. Iustum Aequum Salutare, 2019/1. sz. tanulmánya (további hivatkozásokban: Gyulavári: i. m. IAS, 2019) nyomán nem használom a platform munkát ellátó személyekre a „munkavállaló” kifejezést. Helyette legtöbbször a platformalapú munkát végző személy, esetenként pedig a platformon keresztül dolgozó személy megnevezést alkalmazom.

¹⁶ Poutanen – Kovalainen – Rouvinen: Digital Work in the Platform Economy. (2020) 6. o.

¹⁷ A Bolt magyar weboldala elérhető itt: <https://bolt.eu/hu-hu/#:~:text=A%20Bolt%20az%20els%C5%91%20eur%C3%B3pai%20mobilit%C3%A1si%20szuperapp.%20A%20Bolt%C3%A1l%20azon>. (2024. 10. 06.)

¹⁸ Az Uber magyar honlapja elérhető itt: <https://www.uber.com/hu/hu/>. (2024. 08. 12.)

¹⁹ A Foodora magyar weboldala: <https://www.foodora.hu/>. (2024. 08. 12.)

²⁰ A Wolt honlapja elérhető itt: <https://wolt.com/hu/hun>. (2024. 08. 12.)

²¹ PPMI: Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. (2021). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>. (2024. 08. 22.) 189. o.

²² Howe, Jeff: The Rise of Crowdsourcing című 2006-os publicisztikájában (<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. (2024. 10. 10.) használja először a kifejezést, amely a munka közösség általi végrehajtását jelenti, a munka kiszervezésével (outsourcing) szemben. A kifejezések közötti különbséget hosszan lehetne tárgyalni, ez azonban jelen dolgozat részét nem képezi.

²³ Gyulavári: i. m. IAS, 2019, 33-38. o. Ugyanezen tanulmány 132. lábjegyzete idézi Risak, Martin: Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment In: Blainpain, Roger – Hendrickx, Frederic (eds.): New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, 2016/94. sz. 95. oldaláról a „kollektív intelligencia” kifejezést is arra vonatkozóan, hogy az interneten a feladatot megfelelő szakértelemmel bíró személy oldja meg.

(angolul: *crowd*) számára egy megoldandó problémára való megoldásra várva teszik közzé az adott platformon igényüket.²⁴ Kutatásomban elsősorban az applikáción keresztül történő munkavégzés sajátosságait elemzem, ennek három oka van. Egyrészt, a közelmúltban a Kúria a platform munkavállalás applikációkon keresztül zajló típusát vizsgálta, másodsorban a saját, később bemutatásra kerülő interjúimat is applikáción keresztül dolgozó személyekkel végeztem, harmadrészt a dolgozat terjedelmi keretei mindkét kategória részletes elemzését nem teszi lehetővé.

A platformok definiálása nem könnyű feladat, a technika sokoldalú felhasználására való lehetőség miatt. Ahány platform, annyiféle megoldás és applikáció: ebből az okból arra törekszem, hogy a platformok feladatát, hatásait és működési elveit mutassam be. A platformok digitálisan, saját rendszereiken keresztül közvetítenek feladatokat. A munkaelosztás algoritmusok által behatárolt, sokszor nem ismertek a dolgozó előtt.²⁵ A munkavállaló-munkáltató kapcsolat felbomlását jelzi az, hogy a munka irányítása, elosztása és értékelése digitálisan történik. A munkával kapcsolatos informális tárgyalásokra nincs, vagy kevés lehetőséget biztosít a platform általában.²⁶ A platformosítás – elsősorban ehelyütt a crowdsourcing munkavégzés – megváltoztathatja adott munka kapcsán a munkavégzés folyamatát is, ugyanis a munkát feladatokra bonthatja, így a feladatok megoldása egy kifejezett készséggel bíró személyhez kerülhetnek.²⁷ Úgy gondolom a készségekre torzított munkavállalás elterjedése a hatékonyságra pozitív hatással lehet, azonban a platformalapú munkát végző személyek közötti verseny és a munkáról-munkára történő díjazás miatti bizonytalan jövedelemszerzés okán a kiégés veszélyét, és az egyéb mentális egészségre kiható tényezőket véleményem szerint monitorozni kell.²⁸

A platformok megjelenése a piaci struktúrák megváltozását okozhatja.²⁹ A platformmunka kapcsán érdemes nemcsak a platformalapú munkát végző személyek helyzetét vizsgálni, hanem

²⁴ Rácz-Antal, Ildikó: i. m. 40. o. *Nota bene*: Megjegyzem Rácz-Antal találóan így jellemzi a crowdwork platformokat: „A crowdwork legtöbb hasonlóságot mutató jellegzetessége, hogy szinte semmi sem hasonló.” (Uo.)

²⁵ Kovalainen, Anne – P. Vallas, Steven – Poutanen, Seppo: Theorizing Work in the Contemporary Platform Economy. in: Poutanen – Kovalainen – Rouvinen (ed.): i. m. (2020). 33. o.

²⁶ Uo. 33. o.

²⁷ Uo. 34. o.

²⁸ A platform munkavállalók érdekes módon egy ún. autonómia-paradoxonnal is szembe kell nézzenek. A platformok által kínált rugalmas időbeosztás miatt gyakran este vagy éjszaka, esetenként hétvégén dolgoznak a magasabb jövedelem reményében, ezzel azonban egészségük romlását, valamint a munka és a magánéletük egyensúlyának felbomlását okozzák. (Forrás: Ropponen, Annina – Hakanen, J. Jari – Hasu, Mervi – Seppänen, Laura: i. m. (2020), 63-64. o.) Hozzátenném ehhez azt, hogy a rugalmas munkavégzésnek valójában a megrendelői igényekhez kell igazodnia a jövedelmezőség érdekében. (Gyulavári: i. m. IAS, 2019, 45. o.)

²⁹ Kenney, Martin – Rouvinen, Petri – Zsyan, John: Employment, Work, and Value Creation in the Era of Digital Platforms. in: Poutanen – Kovalainen – Rouvinen (ed.): i. m. (2020). 14. o.

azt is megemlíteni, hogy a platformgazdaság milyen változásokat hozhat magával az e-kereskedelmi platformok, a szálláshely-platformok vagy a fuvarozási platformok hatásával.³⁰ Egy példát említve, a bolti struktúrák átalakulása, például az étel – vagy ma már az élelmiszer mellett egyéb háztartási kellékek – kiszállításával (ilyen a Foodora vagy a Wolt) eddig nem látott befolyással lehetnek a hagyományos boltba járásra, amely a nagy üzletláncokat, ezzel pedig számtalan eladó munkahelyét érintheti. Érdeemes megemlíteni a platformmunka témájában a *hakni* gazdaság kifejezést, amely arra utal, hogy a platformokon munkát végző személyek rövid időtartamú (*hakni*) munkát végeznek – pl. taxiszolgáltatás csúcsforgalomban, vagy a már említett ételkiszállítás – megélhetésük egésze, vagy annak kiegészítése érdekében.³¹

II.2. A platformalapú munkát végző személyek bemutatása

A következőkben bemutatok egy Európai Unióban lefolytatott kutatást, amelynek Magyarország is részese volt.³² Megjegyzem igen nehéz megbízható kutatásokat találni a témában, ugyanis téves következtetéseket okozhat például személyek párhuzamos munkavégzése több platformnál.³³ A kutatás kapcsán azt szeretném szemléltetni, hogy a platformon keresztül dolgozó személyek végzett munkaóráinak, illetve összes bevételének platformokon keresztül megszerzett százaléka milyen arányú, hiszen minél magasabb arányban szerez valaki kizárólag platformmunkával jövedelmet, annál inkább kiszolgáltatott a platformok szabályozottsági szintjének. Saját interjúim kapcsán olyan személyeket kerestem, akik az első csoportba tartoznak, vagyis olyan főállású platformalapú munkát végző személyek, akik állításuk szerint heti több mint 20 órát dolgoznak platformokon, vagy jövedelmük legalább 50%-át így keresik.³⁴ Ez a szám egyébként a munkavállalók 2%-át tette ki 2018-ban a megkérdezett országokban.³⁵ Az Európai Bizottság honlapja szerint 2022-ben 28 millió

³⁰ Kovalainen, Anne – P. Vallas, Steven – Poutanen, Seppo: i. m. (2020), 35. o.

³¹ Gyulavári: i. m. IAS, 2019, 29. o.

³² A kutatási dokumentum bibliográfiai adatai: Urzì Brancati, C. – Pesole, A. – Fernández-Macías, E.: New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3, doi:10.2760/459278, JRC118570. *Nota bene*: Gyulavári kiemeli, hogy igazán megbízható adatok egyelőre nincsenek a *hakni* gazdaság méretét illetően, ami megnehezíti a jogalkotás reagálását is. Ellenben a rendelkezésre álló adatok alapján koránt sem elhanyagolható a munkaerőpiaci részesedése a platform munkának (kb. 3-5%). (Gyulavári: i. m. IAS, 2019, 43. o.)

³³ Rácz-Antal, Ildikó: i. m. 43. o. Megjegyzem a később bemutatásra kerülő Európai Unió platformmunka irányelv-javaslat hivatkozott az European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion: Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models – Final report. Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>. munkájára, amely a platformok üzleti modelljeit mutatja be. A kutatás egy fontos statisztikai adatot tartalmaz a platformokra vonatkozóan, mégpedig azt, hogy az Európai Unióban a platformok 90%-a egyéni vállalkozóként tekint munkavállalóira.

³⁴ Second COLLEEM survey, 3. o.

³⁵ Uo. *Nota bene*: Rácz-Antal: i. m. 44. o. idézi: Kilhoffer, Zachary – De Groen, Willem Pieter – Lenaerts, Karolien – Smits, Ine – Hauben, Harald – Waeyaert, Willem – Giacumacatos, Elisa – Lhernould, Jean-Philippe – Robin-

személy dolgozik platformokon keresztül, számuk 2025-re elérheti a 43 milliót is,³⁶ így szemlélítve, az alacsonynak tűnő százalék megmutatja, hogy valójában tízmilliók életét érinti a platformmunka kérdésköre. Második csoportba azok tartoznak, akik egy héten legalább 10 órát dolgoznak platformokon és jövedelmük 25-50%-át is így szerzik. A megkérdezett országokban (így Magyarországon is) számuk a foglalkoztatási viszonyban állók kevesebb, mint 6%-át tette ki.³⁷ Fontos kiemelni, hogy már 2018-ban is növekedő tendenciát mutatott a kiegészítő jövedelemszerzés gyanánt platformokon munkát végzők száma.

Gyakori a fluktuáció, amely közel 60%-os pályaelhagyást jelent.³⁸ A kutatás azt állapította meg, hogy a tipikus európai platformon keresztül dolgozó fiatal férfi, gyakran felsőfokú végzettségű, családos, gyermekeket tart el.³⁹ Ugyanakkor fontos kiemelni azt is, hogy nők is vállalnak bizonyos munkákat platformokon keresztül.⁴⁰ Számos személy aktív egyszerre két vagy több platformon, hogy biztosabb jövedelemmel bírjanak.⁴¹ Gyakran ebből az okból vegyítik a felsőfokú és alsóbb fokú végzettséget igénylő tevékenységeket.⁴²

III. Interjú magyar platformalapú munkát végző személyekkel

A platformokon keresztül dolgozó személyekkel folytatott interjúkat rendkívül fontosnak tartottam, ugyanis úgy gondolom hogy, amennyire csak lehet, meg kell ismernünk a platformok tényleges működését, a gyakorlati tapasztalatokat is. Ez azért is bír jelentőséggel, mert a jogi környezetről nagyon sok irodalom áll rendelkezésre, de a hazai gyakorlati tapasztalatok

Olivier, Sophie: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report, 13 December 2019. <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf>. (2024. 10. 10.) tanulmányának 45-46. oldalát, ahol ez a szám 1,4%-ot tesz ki.

³⁶ Forrás: <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/>. (2024. 08. 10.) Az itt feltüntetett számokat fenntartásokkal kezelem abban a tekintetben, hogy a fejezetben elemzett COLLEEM kutatással ellentétben itt nem áll rendelkezésre információ arra vonatkozóan, hogy ezek a számok miből kerültek megállapításra, illetve nem lehet tudni, hogy a munkavállalók melyik csoportba tartoznak (főállásúak-e vagy kiegészítő jövedelem céljából végeznek munkát).

³⁷ Second COLLEEM survey, 3. o.

³⁸ Uo. 4. o.

³⁹ Érdemes megemlíteni egy másik forrást is e körben: Szánthó: i. m. 3. oldalán idézi: Sanz de Miguel, Pablo - Bazzani, Tania – Arasanz, Juan: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions. Brussel: European Economic and Social Committee. 2021. DOI: <https://doi.org/10.2864/790500>. című tanulmányát, amelyben „a tipikus platformmunkás az átlagnál jobban képzett, gyakran migráns státuszú, fiatal férfi.”.

⁴⁰ A Kovalainen, Anne – P. Vallas, Steven – Poutanen, Seppo: i. m. (2020), 32. o. szerepel, hogy nagyfokú nemi elfogultság és alacsonyabb kutatottság jellemzi a női munkavállalási szokásokat, ideértve különösen azt, hogy a gondoskodás bármilyen formájú ellátásával keveset foglalkozott a szakirodalom eddig. Ezekről a gondoskodási feladatokat közvetítő platformokról bővebben lásd: Ticona, J., & Mateescu, A.: Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. New Media & Society, 2018. 20(11), 4384-4404. o. <https://doi.org/10.1177/1461444818773727>. (2024. 08. 26.) tanulmányát, amely a platformok nők által dominált területével, és egyben egy rendkívül kevésbé kutatott területtel foglalkozik.

⁴¹ Second COLLEEM survey, 4. o.

⁴² Uo. 4. o.

összegzése még nem ennyire kidolgozott. Az interjúkból származó legfontosabb megállapítások előtt ugyanakkor röviden szólok a módszertanról is. A Magyarországon két legjellemzőbb, ún. applikációalapú munkavégzést⁴³ biztosító platformokon munkát ellátó személyeket kérdeztem meg, ezek az ételfutárok, valamint a személyszállítók. Egy-egy interjúban tíz kérdéskört érintettem: a szerződések megkötésének módja, a foglalkoztatási státusz, a munkáltató, munkaidő, a feladat kiosztása/vállalása, munkahely, munkabér, a teljesítés lényeges körülményeinek meghatározottsága, a platform döntéseinek átláthatósága és az esetleges jogi státusz változása az idézett európai reform bevezetésével. Ezekre a kérdésekre vártam választ. Az interjúban résztvevő személyek anonimitásának megőrzése érdekében személyes adataikat, ideértve nevüket sem közölhetem.⁴⁴ Megjegyzem interjúim célja a platformok és az azon keresztül dolgozó személyek helyzetének, tevékenységének megismerése volt, amely nem az interjúalanyok száma miatt nem minősíthető közvélemény-kutatásnak.

Az ételfutárokkal folytatott interjúim célja amellet, hogy jobban megismerjem tevékenységüket, elsősorban arra irányult, hogy a Kúria IV. 3. alfejezetben vizsgált ítéletének gyakorlati oldalát is megérthessem, ezért a vázolt kérdéseket célratorően a Kúria vizsgálati szempontjaihoz igazítottam.⁴⁵ Az ételfutárokat illetően a Wolt és a Foodora futárait kérdeztem.⁴⁶ A két céggel való kapcsolatfelvétel, majd a szerződés megkötése online történik, amelynek rendelkezéseit a két fél nem vitatja meg, azt a platform egyoldalúan határozza meg. A futárok egyéni vállalkozóként vállalnak munkát a két cégnél, munkaviszony létrehozására

⁴³ „[...] az ügyfél/ fogyasztó fizet az online platformnak a nyújtott szolgáltatásért, a platform pedig – levonva a saját költségeit – a díjazást átutalja a munkát végző személy részére.” Forrás: Horváth, István – Petrovics, Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. Pro Futuro 2021/2. sz. 68. o.

⁴⁴ Az interjúkra 2024. 10. 03-án és 04-én került sor. A korábbiakban leírtakat alátámasztva hallhattam, hogy nagy a fluktuáció a platformalapú munkát végző személyek között, ellenben sikerült olyanokat megkérdeznem, akik legalább három éve ugyanannál a cégnél dolgoznak. Az interjúkat egy Wolt, egy Foodora és egy Bolt platformon munkát vállaló személlyel folytattam. Uberen dolgozó személyt az interjú keretében nem volt lehetőségem megkérdezni. A korábbi autómegosztó platform ma már csak taxiszoolgáltatást nyújt Magyarországon, rendszerét tekintve közel áll a Bolthoz, ellenben csak Budapesten működik, amíg a Bolt országos hálózattal bír. (Az Uber visszatéréséről bővebben lásd: https://hvg.hu/kkv/20240613_ujra-elérhető-az-uber-budapesten. (2024. 10. 06.)) Az Uberről egyébként Rácz-Antal idézett művében hosszabb terjedelemben ír, például a 3.2.1 A magyar Uber sztori fejezetben bemutatja, hogy milyen adózásból származó előnyök miatt került törvényi „tiltás” az Uberre.

⁴⁵ Noha a Kúria ítéletét a IV. 3. fejezetben vizsgálom részletesen, ehelyütt megjegyzem, hogy a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról alapján a munkaviszony meghatározó elsődleges és másodlagos minősítő jegyek rendkívüli fontossággal bírnak és a foglalkoztatási viszony minősítését alapjaiban határozzák meg a magyar joggyakorlatban.

⁴⁶ Manapság nem csak ételek, hanem szinte bármilyen termék kiszállítását lehet kérni a platformokon elérhető üzletekből. Ebből az okból egyébként bővült a futárok önálló vállalkozók tevékenységi jegyzékének kódja (röviden: ÖVT) is, egy Wolt futár: 532005: Étél házhozszállítását; 532003: Közreműködés postai szolgáltatás ellátását és a 532002: Áru házhozszállítását (kivéve étel) vállalja. (Forrás: <https://faq.woltfutarak.com/hu/support/solutions/articles/60000499439-hogyan-v%C3%A1llhat-valaki-egy%C3%A9ni-v%C3%A1llalkoz%C3%B3v%C3%A1l>. (2024. 10. 06.)

nincs lehetőség.⁴⁷ A munkáltatói szerepkört illetően érdekes módon nem egy személyt, hanem az ügyfélszolgálatot nevezték meg az interjú alanyai.⁴⁸ Az ügyfélszolgálat a cégeknél számos olyan ügyet intéz, például más városban fuvarozási-tevékenység végzésére lehetőség biztosítása, vagy a tiltás és annak feloldása. Az interjú alanyai nem tudtak munkáltatót megnevezni. A munkaidő terén lényeges különbség volt a Wolt és a Foodora megoldása között. Előbbi teljesen rugalmasan kezeli a munkába állás idejét, annak időtartamát és végeztét, amíg az utóbbi műszakokra bontott munkaidőt követ.⁴⁹ A Foodora megoldásában a futárok kategóriák szerint (magasabb kategória a több sikeres kiszállítással érhető el) foglalhatnak maguknak műszakot. Ez idő alatt kötelezően rendelkezésre kell állniuk, függetlenül attól, hogy kapnak-e feladatot vagy sem. A feladatot mindkét esetben a platform algoritmusa adja. A kiszállításokat a Foodora futárai a Wolttal ellentétben nem utasíthatják el a kiválasztott műszak ideje alatt. A munkavégzés helyét a regisztráció során választhatja ki a futár, ellenben később megváltoztathatja az ügyfélszolgálat segítségével. A munkabért illetően eltér a két cég gyakorlata, ugyanis a műszakokkal a Foodora futárai jogosultak egy fix óradíjra, akkor is ha a műszakokban nincs elég beérkező rendelés. A Wolt ezt nem alkalmazza. A két cég gyakorlata hasonló abban, hogy a rendelések után kapnak egy adott összeget, amelynek alapidája különösen a Woltnál (ugyanis ott nincsenek műszakok) változó aszerint, hogy milyen sűrű időszakban szállítanak és hány futár dolgozik éppen.⁵⁰ A teljesítés kapcsán érdemes megemlíteni, hogy saját járművel szállítanak a Woltnál, a Foodora lehetőséget biztosít a járművek bérletére is. Az okostelefon meglétét mindkét cég előírja. A címekre való kiszállításra ugyan javaslatot tesz az alkalmazás, egy „legrövidebb utat” felvillant a futárnak, ellenben egy helyismerettel rendelkező futár sokszor más utat választ. A teljesítés kapcsán leginkább etikai szabályok, mint a professzionális viselkedés, vagy az udvariasság kerülnek meghatározásra, valamint a cég logójával ellátott ételszállító táska használata az előírás. A platform döntéseinek átláthatósága kapcsán leginkább a feladatok kiosztását végző algoritmus vethet fel kérdéseket. Alapvetően a legközelebbi címeket dobja fel a rendszer, ez azonban, szintén a Woltnál, ha nincs adott időben elég futár eredményezheti azt is, hogy egy biciklis futárnak (személyautóval, robogóval és kerékpárral szállítanak jellemzően a cégnél) több kilométert kell utaznia egy címért, amely oda-

⁴⁷ Hozzáteszem diákszövetkezetben is vállalhatnak munkát a két cégnél, az interjúkban kiemelték, hogy a diákra, mint munkaerőre, illetve ezen lehetőség reklámozására mindkét cég fontos erőforrásokat mozgat meg.

⁴⁸ Vö. Radnai: i. m. 3.2.1. Alá-fölé rendeltség, irányítási, ellenőrzési jog (25-26. o.)

⁴⁹ A műszak foglalásról egy amatőr videó elérhető itt: <https://www.youtube.com/watch?v=X4bhkFcKt0U>. (2024. 10. 05.)

⁵⁰ Ezt a gyakorlatot hívják *surge-pricing* elvnek, amikor a körülmények befolyásolják a díjat. (Rácz-Antal: i. m. 82. o.)

vissza sok idejét elveheti, illetve nem jelent a megtett kilométer arányosan emelkedő díjazást sem.

Az utolsó vizsgált kérdéskörre magam adok választ az interjúk alapján. A megállapításaim a következők: egyrészt úgy gondolom, hogy a cégeket egyesével kell vizsgálni a foglalkoztatási jogviszony megítélése kapcsán, ugyanis a jelen példa azt mutatja, hogy egyes hasonló üzleti modellben működő cégek között is lehetnek különbségek. Véleményem szerint a Foodora bemutatott műszakokra osztott rendszerével, illetve a minimum óradíj bevezetésével (amely tehát a fuvarok hiányában is megilleti a futárt) kötöttebb jogviszony meglétét feltételezi, a változatlanul rugalmas munkafeltételek biztosítása (tudniillik nem kötelesek műszakot vállalni) ellenére. Rövid kitekintésként megjegyzendő, hogy Ausztráliában a közelmúltból született egy döntés arra vonatkozóan, hogy a Foodora futárok munkavállalónak minősülnek és nem egyéni vállalkozónak.⁵¹

A személyszállítást illetően egy Bolt applikáción keresztül dolgozó taxisofőr volt az interjúalanyom. A taxisofőrök munkájuk végzésére vonatkozóan a következőket érdemes tudni. A sofőr egyéni vállalkozóként, jelen esetben a Bolt által közvetített fuvarokat teljesíti. A fuvar során a meghatározott tarifák alapján kap egy összeget az útért cserébe, ebből pedig a Boltnak jutalékot fizet. Hozzáteszem az Uber rendszere, valamint a „hagyományos” helyi taxiszo­lgá­lat­to­k eltérő tarifákkal és eltérő jutalékokkal, de hasonló üzleti modellt alkalmaznak. A Bolt több lábon álló platform (például ételkiszállítást is vállal), én az interjúmban kifejezetten a taxi szolgáltatással foglalkozó személynek tettem fel kérdéseket. A Boltnál kikötésre kerül szerződéskötéskor az, hogy más szol­gá­lat­to­nál nem állhat párhuzamosan jogviszonyban egy taxisofőr. Ha munkába áll, azt csak a Bolttal teheti. A szerződés, amely a Bolt és a jelen esetben szintén egyéni vállalkozó között létrejön egy *diszpécser szolgáltatás nyújtására vonatkozó megállapodás*, amelyet személyesen egy kapcsolattartóval kötnek. A szerződéskötés első részében online fel kell tölteni a hatósági engedélyeket,⁵² ezt követően kerül sor a személyes szerződéskötésre. A Boltnál dolgozók egyéni vállalkozóként tevékenykednek, munkáltató jelen esetben sem került megnevezésre. A Bolt taxisofőrjeinek az ételfutárokhoz hasonlóan nem egy munkáltató, hanem a platform osztja ki a feladatokat. A munkaidejük kötetlen.⁵³ A vállalkozó

⁵¹ [2018] FWC 6836. Fair Work Commission: Klooger v Foodora Australia Pty Ltd (2018). <https://www.biicl.org/gig-workers-litigation-database/klooger-v-foodora-australia-pty-ltd-2018>. (2024. 10. 11.)

⁵² A taxisofőrökre vonatkozó 176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet a személygépkocsival díj ellenében végzett közúti személyszállításról jogforrás tartalmazza például a tevékenységi engedélyre vonatkozó szabályokat, a szakmai alkalmasságát igazoló képesítést, valamint a személygépkocsira vonatkozó feltételeket is.

⁵³ A hagyományos taxitársaságok általában műszakokra osztják a munkaidőt, valamint jelentős eltérés az, hogy a helyi taxitársaságok sofőrjei jellemzően egy fix jutalékot fizetnek.

dönti el mikor és mennyit kíván dolgozni (az interjúban szóba került az Uber, amely ugyanezt a modellt követi), ellenben a cég patronálja a munkavégzést a feljük fizetendő jutalék csökkentésével. Nincs minimum munkaidő, nincs rendelkezésre állás. A feladatokat a Bolt futárai elutasíthatják, ellenben ennek sorozatos megtörténte szankciókat von maga után. 100 százalékról indul egy sofőr teljesítményének értékelése, egy cím elutasítása 1 százalékkal csökken a teljesítmény, amelynek a Bolt fiók felfüggesztése (kvázi eltiltás) lehet a következménye. A munkavégzés helyét illetően beállítható a fuvarok fogadási köre, egy olyan terület, amelyen belül felkínálja az algoritmus a fuvarokat. A munkahely egyébként a hatósági szabályozás miatt kötött.⁵⁴ A feladat kiosztásnál mindig a legközelebbi autónak osztja ki a Bolt az adott címet.⁵⁵ A munkabért illetően érdemes a viteli díj rendszerét bemutatnom. A Boltnak van egy fix tarifája, egy ún. egységes alapidíj. Ebből, mint egyéni vállalkozó fizeti a sofőr az üzemanyagot, tartja fenn autóját és fizeti a jutalékot a Boltnak. Minimálbér, egy minimum díj ami megilleti a sofőrt nem létezik, ugyanis „ő fizet” a cégnek abból a célból, hogy az fuvarokat közvetítsen a számára. A munkaeszközöket illetően, a személygépjárművet az egyéni vállalkozó birtokolja, a hatósági szabályozás alapján biztosítja, hogy a feltételeknek megfeleljen. A platform e tekintetben a kormányrendeletre kötött. Az útvonalat az algoritmus javasolja, de nem kötelező követni. A Bolt az autó állapotára és évjáratára vonatkozóan saját szabályokat alkot.⁵⁶ A Bolt algoritmusát áttekinthetőnek bizonyul a taxisofőrök számára, ugyanis a viteli díj, a címkiosztás, a jutalék mértéke érthetően meghatározott. A taxitársaságokat illetően nem tartom indokoltnak az egyéni vállalkozói foglalkoztatotti státusz megváltoztatását. Egy taxisofőr egyéni vállalkozást vezet, saját autóját felkészíti a megfelelő vizsga letételére, elvégzi a képzéseket, alkalmassági vizsgálatokon részt vesz. A fuvarokból kapott összeg az ő vállalkozásának bevétele, ebből él, ebből tartja fenn autóját, ebből tankol és ebből fizeti a jutalékot. A munkavégzés legtöbb körülményét tekintve nincs lényeges eltérés egy platformon keresztül taxiszolgáltatást vállaló sofőr és egy „hagyományos” taxitársaságnál dolgozó taxis között. A taxisofőrök munkáját legnagyobb mértékben, bármilyen cégnél – vagy platformnál – is vállalnak munkát, elsősorban a hatósági szabályozás keretei határozzák meg.

⁵⁴ 176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet, 4. § (7) bekezdés.

⁵⁵ Érdemes megjegyezni a Makó, Csaba – Illésy, Miklós – Pap, József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban, A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, 67(11), 2020. DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.11.1112>. 11123-1124. oldalak alapján, hogy az Uber bünteti, ha a sofőr az alkalmazás által meghatározott útvonaltól eltér.

⁵⁶ <https://bolt.eu/hu-hu/support/articles/4414600585490/>. (2024. 10. 11.) Jó állapotú és 10 évnél fiatalabb autó lehet taxi a Boltnál.

IV. Platformmunka a különböző jogrendszerekben

A következő fejezetet a platform munkavégzés jogi szabályozásának, a foglalkoztatási viszony helyes minősítésére való törekvésnek és egyes ítélkezési gyakorlatok bemutatásának szentelem az előző fejezetben bemutatott interjúk tükrében. Utalok a helyes minősítés problémájára a vizsgált jogrendszerekben, valamint bemutatom a dolgozat címében is szereplő európai, illetve magyar szabályozás jelenlegi állapotát, amely különös jelentőséggel bír a javaslataim megtétele előtt.

IV.1. Amerikai Egyesült Államok

A jogszabályalkotás szükségességére kiindulópontként az Egyesült Államok helyzetét a legcélszerűbb megvizsgálni, ugyanis a legtöbb platform az Egyesült Államokból származik, másrészt az USA-nak létezik egy „ABC” tesztnek hívott szempontrendszere, amellyel 27 amerikai tagállam minősíti a platformokon keresztül munkát vállaló személyek foglalkoztatási formáját.⁵⁷ Az ABC teszt három feltételt vizsgál annak megállapítására, hogy az egyén munkavállaló vagy egyéni vállalkozóként látja-e el munkáját. Ha a három feltételből valamelyik nem vonatkoztatható az adott személy foglalkoztatási viszonyára, akkor ő alkalmazottként munkajogviszonyban dolgozik, és nem egyéni vállalkozónak minősül.⁵⁸ Ennek jelentősége a világ jogrendszereiben általánosan számos munkavédelmi jog megléte, vagy annak hiánya.⁵⁹ Első eleme a munkavállalói függetlenség, vagyis a személy a munka elvégzése során ténylegesen és a munkaszerződés értelmében is mentesül a munkaadó (platform) ellenőrzése és irányítása alól. Második eleme a munkavállalói munka természete, amely kívül esik a munkaadó jogalany szokásos üzleti tevékenységén. Harmadik eleme a munkavállaló autonómia, vagyis a személy a végzett munkával azonos jellegű, saját vállalkozást folytat vagy ez a szakmája, foglalkozása. A hármas ABC feltételrendszer 2019-es *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* ügyet követően lett a jogi standard a foglalkoztatási státusz meghatározásra vonatkozóan. A Dynamex ügyben amerikai fuvarozók alkalmazotti jogviszonyát az azonos nevű cég egyéni vállalkozóvá minősítette át, amellyel a Dynamex

⁵⁷ Forrás: <https://arsboni.hu/munka-a-platformokon-avagy-nemzetkozi-es-hazai-kitekintes-a-platform-alapu-gazdasag-dolgozoinak-munkajogi-helyzeterol/>. (2024. 08. 21.)

⁵⁸ uo.

⁵⁹ Forrás: <https://www.manatt.com/insights/newsletters/employment-law/california-makes-seismic-shift-with-new-abc#Article1>. (2024. 08. 21.) Az ABC tesztet szintén az itt hivatkozott forrás alapján mutatom be.

megsértette az Ipari Jóléti Bizottság szállítási ágazatra vonatkozó bérekre vonatkozó szabályait,⁶⁰ valamint a munka törvénykönyvének számos rendelkezését.⁶¹

Mi a jelentősége a foglalkoztatási státusznak? Az idézett Manatt tudományos publikáció a következőképpen foglalja össze a jelentőségét a két munkajogi minősítésnek: az amerikai jogrendszerben a munkavállalói alkalmazotti minősítése esetén a munkáltató társadalombiztosítási hozzájárulást és munkanélküliségi biztosítási, valamint állami foglalkoztatási adót köteles fizetni a munkavállaló után. Biztosítania kell a munkavállalók kártérítési igényeire rendelkezésre álló források meglétét, mindamellett, hogy a munkavállalók bérére, munkaidejére és munkafeltételeire vonatkozó állami és szövetségi törvényeket be kell tartania.⁶² Noha a társadalombiztosítási rendszer minden országban más és más, alapvető jelentőségű az, hogy az egyéni vállalkozói és a munkavállalói státusz más társadalombiztosítási, adójogi és munkajogi rendelkezések alapján kerül szabályozásra.

IV.2. Európai Unió

Az európai szociálpolitika alapvető eszközei a tagállami jogalkotási aktussal átveendő *irányelvek*,⁶³ a platformmunka kapcsán is éppen egy irányelv elemzését tűzöm ki a következő bekezdések céljául. Az irányelvek alapvető jelentősége az, hogy nem közvetlen hatályúak, vagyis a nemzeti jogrendszerbe illesztésük szükségeltetik, a jogi hagyományok tiszteletben tartása mellett. Az Európai Unió rendes jogalkotási eljárásának bemutatása nem képezi jelen dolgozat célját, ugyanakkor fontos megemlíteni azt, hogy az Európai Bizottság által kidolgozott javaslatokat elfogadás céljából az Európai Parlament és a Tanács elé kell terjeszteni, majd a két intézmény intézményközi tárgyalások során egyezik meg a jogszabályszöveg végleges formájáról.⁶⁴ Melyik tehát ez az irányelv? *Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a*

⁶⁰ A Kaliforniai Ipari Jóléti Bizottság 9-2001. számú rendelete elérhető itt: <https://www.dir.ca.gov/iwc/Wageorders2003/IWCArticle9.pdf>. (2024. 08. 21.)

⁶¹ A Kaliforniai Munka Törvénykönyve elérhető itt: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesTOCSelected.xhtml?tocCode=LAB&tocTitle=+Labor+Code+-+LAB>. (2024. 08. 21.)

⁶² <https://www.manatt.com/insights/newsletters/employment-law/california-makes-seismic-shift-with-new-abc#Article1>. (Saját fordítás)

⁶³ Kiss: i. m. (2020) 67. o. *Nota bene*: Megjegyzem Kiss György professzor úr kiemeli, hogy a munkajogban kivételesen európai uniós rendelet (közvetlen) alkalmazására is lehetőség van, példaként említi a GDPR-t (Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

⁶⁴ A rendes jogalkotási eljárás szabályairól bővebben lásd: <https://www.consilium.europa.eu/hu/council-eu/decision-making/ordinary-legislative-procedure/>. (2024. 08. 21.)

*platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról a platformmunka Európai Unió szabályait hivatott rendszerezni a platformokon munkát vállalkók érdekében.*⁶⁵

Az irányelv háttérben két megoldandó cél áll. Elsőként, az Európai Unióban is problémaként jelenik meg a foglalkozási státusz téves meghatározása.⁶⁶ Ahogyan az USA-ban, úgy az EU-ban is hasonló kihívásokat jelent a munkavállalók téves besorolása a természetes személyek életében: a téves minősítés befolyásolja a munkaügyi kapcsolatrendszert, adóalapot, valamint szociális védelmi rendszerek hatékony működését.⁶⁷ Az irányelv utal arra, hogy számos bíróság megvizsgálta már a digitális munkaplatformok gyakorlatát az egyéni vállalkozói minősítésre vonatkozóan. Ellenben utal az irányelv arra, hogy a platformok tényleges irányítást és ellenőrzést is gyakorolhatnak, valamint gyakran bevonják a platformalapú munkát végző személyeket a platform fő üzleti tevékenységébe.⁶⁸ Sarkalatos célja tehát az irányelvnek a foglalkoztatási státuszba való helyes besorolás következetes végrehajtásának elősegítése.⁶⁹

A második megoldandó cél egy eddig kevesebbet tárgyalt téma a platformokkal kapcsolatban. Szó esett a munkavállaló-munkáltató kapcsolat felbomlásáról a platformokon, ugyanis a munka irányítása, elosztása és értékelése is digitálisan, algoritmusok alapján a platformokon történik. Az „*algoritmikus irányításnak*” nevezett automatizált rendszerek szabályozása is rendkívül fontos feladat.⁷⁰ Az átláthatósághoz kapcsolódik a választott platform kapcsán annak a tudata, hogy a munkavégzők személyes adataik védelméhez fűződő jogait megőrzi és védi-e a platform, illetve munkavállalói alapjogi relevanciája van annak, hogy a munkakörülményeik platformok által megszabott automatikus döntéseinek emberi méltányossági felülvizsgálata is biztosított legyen.⁷¹ Az irányelv rögzíti a problémát az algoritmusokkal kapcsolatban: az algoritmusokkal működő automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek elvégeznek egyes munkáltatói joghoz kapcsolódó tevékenységet, mint „*a feladatok*

⁶⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról.

⁶⁶ Uo. Preambulum (6)-(7).

⁶⁷ Uo. (6).

⁶⁸ Uo. (7).

⁶⁹ Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) A digitalizáció és a munkavédelem programjában a digitális platformok okozta munkavédelmi kérdéseket is prioritásként kezeli, ezzel jelezve a téma fontosságát az Európai Unióban. (Forrás: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Digitalisation_and_OSH_HU.pdf. (2024. 08. 26.))

⁷⁰ Fontos megemlíteni az automatizált rendszerek mellett az ügyfelek által kapott értékelések fontosságát és az azok köré épülő bizalmat új ügyfelektől. Az értékelési rendszerek, amelyekkel a megrendelők véleményezhetik a platformokon keresztül dolgozó személyeket, a szolgáltatások minőségét, stb. befolyásolhatják mások véleményét – például taxisofőr – kiválasztása esetén. Az értékelések emellett különösen jelentős szerepet töltenek be, ugyanis az egyes platformokon ezek kvázi-ajánlólevélnek számítanak a megrendelők felé. (*Rácz-Antal*: i. m. 213. o.) Az ügyfelek értékelései és az automatizált rendszerek kapcsolatát pedig az mutatja meg, hogy az ügyfélrangsor alapján dönthet például az algoritmus úgy, hogy egy bizonyos pontszám alatt megszünteti a munkás profilját.

⁷¹ A platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelv, Preambulum (8).

kiosztása, az egyes feladatok árazása, a munkarend meghatározása, utasítások adása, az elvégzett munka értékelése, ösztönzők nyújtása vagy hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása”, mindezt úgy, hogy a platformalapú munkát végző személy számára gyakran nem ismert ennek az algoritmusnak a működése, vagyis hogy mi alapján dönt és milyen befolyásoló tényezők vannak hatással a döntésekre.⁷² Az irányelv a foglalkoztatási státusz tisztázásával és az algoritmikus irányítás átláthatóságának növelésével új korszakot nyithat az európai jog, ezzel a tagállami jogok platformhoz kapcsolódó szabályozásában. Az Európai Unió szabályozás fontos pontja az átláthatóság növelésében az is, hogy az irányelv hatályba lépésétől a munkáltatónak a platformalapú munkavégzést be kell jelenteni a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes hatóságainak.⁷³

Az 1. cikk (2) bekezdésében meghatározásra kerül, hogy az irányelvet minden Európai Unióban platformalapú munkát végző személyre alkalmazni kell a tagállamban hatályos jog, kollektív szerződés vagy feltételezhető tények esetén, vagyis nemcsak a szerződés, hanem a tevékenység is megalapozhatja az irányelv alkalmazásának szükségességét. A korábban kifejtésre került harmadik országok relevanciája miatt (ismétlésképpen: nagy számban az EU-n kívüli székhelyűek a platformok) székhelyre tekintet nélkül minden az Európai Unióban végzett platformalapú munka szervezésével foglalkozó digitális munkaplatform⁷⁴ az irányelv hatálya alatt áll.⁷⁵ Az irányelv 2. cikke meghatározza többek között a digitális munkaplatform, a platformalapú munkavégzés, a platformalapú munkát végző személy és a platform-munkavállaló fogalmát. Az irányelv elismeri a tényt, hogy a platformalapú munkavégzés esetén a felek szerződéses foglalkoztatási státuszban nem mindig egyeznek meg, ezért különbséget tesz a platformalapú munkát végző személyek között, akiknél nem tisztázott a státusz, és a munkaviszonyban álló platform-munkavállalók között. Az irányelv 3. cikke egy biztonsági hálót is alkot a közvetítőkkel szerződéses jogviszonyban álló személyeknek abban a tekintetben, hogy *„ugyanolyan szintű védelemben részesüljenek, mint a platformalapú munkát végző azon személyek, akik közvetlenül valamely digitális munkaplatformmal állnak szerződéses jogviszonyban.”*.

⁷² Uo. Preambulum (8).

⁷³ Uo. 16-17. cikk

⁷⁴ *Nota bene:* A digitális munkaplatform kapcsán kiemelendő, hogy az irányelv preambuluma 20. bekezdésében a közvetítői szerepen kívül a platformnak valamilyen *jelentős* szerepet kell vállalnia (*„például a fizetések kezelését”*). Az irányelv tehát a *szervezés* megvalósulását lényeges elemnek tekinti a definícióban: *„A fogalom meghatározás azokra a szolgáltatókra korlátozódik, amelyek esetében a magánszemélyek által végzett munka – például személyszállítás vagy árufuvarozás vagy takarítás – megszervezése nem csupán kisebb jelentőségű és tisztán járulékos elem, hanem szükségeszerű és lényeges elem.”*. Megjegyzem a korábban érintőlegesen tárgyalt Airbnb sem tartozik ugyanezen bekezdés alapján a digitális munkaplatformok körébe.

⁷⁵ Uo. 1. cikk (3) bekezdés

Az irányelv minősítési rendszere a 4. cikkben került rögzítésre. A helyes minősítés tekintetében az elsődleges minősítő körülményt *a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tények* vizsgálata jelenti, függetlenül a felek között létrejött szerződésben foglaltaktól.⁷⁶ Ha a minősítés során a munkaviszony fennállta kerül megállapításra, akkor „*a nemzeti jogrendszerekkel összhangban egyértelműen meg kell határozni, hogy ki, illetve kik a munkáltatói jogkört gyakorló fél, illetve felek.*”⁷⁷ Az irányelv és a korábbi irányelv-javaslat eltér a minősítés konkretizálásában, úgy gondolom, hogy az elfogadott norma hátrányára. A javaslat egy logikus, az amerikainál részletesebb és nagyobb mozgásteret engedő tesztet állított fel a minősítés vizsgálatára, amit az irányelv nem vett át. Van ennek ugyanakkor egy pozitívuma abban a tekintetben, hogy ezzel a tagállamok bíróságai nagyobb mozgásteret kapnak a munkavégzéssel kapcsolatos tények vizsgálatára a nemzeti gyakorlattal összhangban.

Az irányelv 5. cikke a helyes minősítés meghatározását egy megdönthető vélelemre redukálja, amelyben a munkajogviszony meglétét (vagy meg nem létét) az irányításra és ellenőrzésre utaló tények alapján kell elbírálni.⁷⁸ Megjegyzem a jogi vélelem megdöntése esetén a bizonyítási teher platformokra hárítása a munkavállalói érdekek biztosítását szolgálja,⁷⁹ lényege, hogy nem háríthatja a platform a helyes foglalkoztatás megállapítását eredményező eljárással kapcsolatos feladatokat a platformalapú munkát végző személyekre vagy képviselőikre.⁸⁰ A javaslatához képest új rendelkezésként került be az irányelv 6. cikke, amelyben a tagállamok a helyes minősítés és a jogi vélelem keretrendszerét maguk dolgozhatják ki ajánlások, új eljárások,

⁷⁶ Uo. 4. cikk (2) bekezdés

⁷⁷ Uo. 4. cikk (3) bekezdés *Nota bene*: Ehelyütt szükséges kiemelnem, hogy az irányelv-javaslatban szerepelt egy, az ABC teszthez hasonló minősítési teszt. A javaslat 4. cikk (2) bekezdése alapján akkor beszélhettünk volna hiányos vagy nem létező szerződéses viszony esetén is platform-munkavállalói munkajogviszony alapján történő biztosított státuszról, ha az öt feltételből álló listából legalább két feltétel teljesül. Amennyiben két feltétel teljesül, úgy a jogvédelem minden vonatkozó közigazgatási és bírósági eljárásban megillette volna a munkavállalót. A feltételek röviden: a munkavállaló fizetésének meghatározottsága, a munka elvégzése körében egyes kötelező erejű szabályok betartása (nem taxatív), az elvégzett munka felügyeletének és ellenőrzésének lehetősége, a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, valamint harmadik fél számára történő munkavégzés vagy ügyfélkör kiépítésének tényleges korlátozása. Az elfogadott irányelv ugyanakkor ezt a feltételrendszert nem vette át. (Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, COM(2021) 762 final. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>, (2024. 08. 21.))

⁷⁸ Hozzáteszem ezzel a javaslatban foglaltakkal szemben az Európai Unió nem alkot egy minősítési tesztet, hanem a tagállami bíróságok vizsgálatának körébe utalja a foglalkoztatási viszony helyes megállapításának feladatát.

⁷⁹ A platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelv, 5. cikk (1) bekezdés

⁸⁰ Uo. 5. cikk (2) bekezdés. A *platformalapú munkát végző személyek képviselői* a munkavállalók képviselőinek mintájára platformalapú munkát végző érdekképviselőt látja el. (uo. 2. cikk (1) bekezdés g) pont). A jogi vélelem közigazgatási vagy bírósági eljárásban alkalmazandó. (Uo. 5. cikk (3) bekezdés) *Nota bene*: adóügyi, büntető-, vagy társadalombiztosítási eljárásokra csak akkor, ha a nemzeti jog így határoz.

hatóságok közötti együttműködés, hatékony ellenőrzések, vizsgálatok és képzések megalkotásával, valamint azok gyakorlatba ültetésével.⁸¹

A második fontos célkitűzése a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvnek az algoritmusok átláthatóságának növelése. A digitális munkaplatformok számára az irányelv hatályba lépésével kötelező lesz adatvédelmi hatásvizsgálatot végezni, valamint széles körben korlátozásra kerül az a személyes adat, amelyet a platformok kezelhetnek.⁸² A platformoknak az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek használatáról széles körben tájékoztatnia kell a platform alapú munkát végző személyeket, valamint a platform-munkavállalók képviselőit, hogy *„legalább két évente értékeljék az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntéseknek a platformalapú munkát végző személyekre gyakorolt hatását”*.⁸³ Rendkívül fontos és üdvözlendő a 10. cikk (5) bekezdése, amely a szerződés viszony vagy felhasználói fiók korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, illetve az ezzel egyenértékű hátrányt okozó döntések terén bevezeti azt a szabályt, hogy ezeket a döntéseket kizárólag emberek hozhatják meg.⁸⁴ Az algoritmusok átlátható, kiszámítható és méltányos irányítása érdekében előírásként került az irányelvbe a digitális munkaplatformok kötelezése arra, hogy bármikor tájékoztatást adjanak a platformokon keresztül dolgozó személyekre vonatkozó automatizált döntéshozatali rendszer által hozott döntésekről.⁸⁵ A platformalapú munkát végző személyek magyarázatot kérhetnek a velük kapcsolatban hozott automatikus döntésekről, valamint nevükben eljáró képviselők jogosultak az automatizált döntések felülvizsgálatát kérvényezni.⁸⁶ Jogsérelem esetén a döntés korrekciója, ennek lehetetlenülése esetén a kártérítésre való jogosultság lehetősége áll fent.⁸⁷ 250 munkavállaló felett a platformok kötelesek a szakértő költségeit viselni, akik

⁸¹ Uo. 6. cikk *Nota bene*: A helyes foglalkoztatást megállapító határozat be nem tartása a platform részéről pénzbüntetést is vonhat maga után. (Uo. 24. cikk (6) bekezdés)

⁸² Sorrendben uo. 8. és 7. cikk

⁸³ Uo. 9-10. cikk *Nota bene*: jogsértés esetén (például munkahelyi hátrányos megkülönböztetés magas szintű kockázata esetén) módosítani kell a rendszert, vagy fel kell hagyni a használatával (10. cikk (3) bekezdés).

⁸⁴ Itt érdemes az interjúk kapcsán egy megjegyzést tennem. A Wolt futárral előfordult egy olyan eset, hogy táskáját az étel átadása előtt olyan helyre tette le maga mellé, ahol a bejárat ajtón kilépő megrendelő számára nem volt látható. A megrendelő jelezte ezt a platformnak, a platform pedig automatikusan (az algoritmus által, emberi befolyás nélkül) letiltotta a futár profilját. Három-négy napot kellett várnia a futárnak profilja emberi kéz általi visszaállításához, egy olyan ügy következményeképpen, amelyben egy emberi felülvizsgálat nagy valószínűséggel nem eredményezte volna a felhasználó letiltását, ezzel napokig korlátozva a jövedelemszerzés lehetőségét.

⁸⁵ Uo. 11. cikk (1) bekezdés

⁸⁶ Uo. 11. cikk (2) bekezdés

⁸⁷ Uo. 11. cikk (3) bekezdés

véleményezési és vizsgálati jogkörrel bírnak a tájékoztatás és konzultáció tárgyát képező ügyekben.⁸⁸

A biztonságot és egészségvédelmet illetően az EU kötelezővé teszi a kockázatelemzést, ideértve például a munkavégzéssel összefüggő balesetek lehetséges kockázatait is, ezek vizsgálatát követően pedig megelőző és védelmi intézkedések bevezetését irányozza elő.⁸⁹ Az irányelv megállapítja a jogorvoslathoz való jogot, amelynek a pártatlan és hatékony vitarendezés,⁹⁰ valamint a bírósági vagy közigazgatási eljárás lehet a módja.⁹¹ A benyújtott panaszok és a megindított eljárásokkal szembeni retorziót megtiltja az irányelv: nem részesíthetők hátrányos jogkövetkezményben sem a platformalapú munkát végző személyek, sem képviselőik, illetve az irányelv által biztosított jogaik érvényesítése miatt nem bocsáthatóak el és szerződésük nem szüntethető meg.⁹² A kollektív tárgyalások előmozdítására való ösztönzést a jogrendszerek sokféleségére tekintettel határozza meg az irányelv,⁹³ elsősorban a joggyakorlás megkönnyítése érdekében a helyes minősítés és az algoritmikus irányítással kapcsolatban. A jogvédelmet megerősítően az irányelv bevezetésével nem csökkenhet a tagállami jogvédelmi szint az irányelv előtti szint alá, kedvezőbb rendelkezések azonban továbbra is hozhatóak.⁹⁴

IV.3. Magyarország⁹⁵

Magyarországon 2023-ban egy rendkívül fontos Kúriai ítélet született a platformmunka témakörében. A Kúria 2023. december 13-án ítéletében⁹⁶ megállapította, hogy az ételfutárként dolgozó platformokon munkát vállaló személyek megbízási szerződéssel, egyéni vállalkozóként tevékenykednek.⁹⁷ Az indokolás arra épült, hogy az ételfutárok felett nem

⁸⁸ Uo. 13. cikk (3) bekezdés. Megjegyzem az irányelv itt nem tesz különbséget platformalapú munkát végző személy és munkavállaló között, tehát a platform által összes foglalkoztatott száma a meghatározó.

⁸⁹ Az irányelv elsősorban itt is az automatizált döntésekkel kapcsolatban állítja fel a kötelezettségeket, azzal, hogy indokolatlan nyomást, vagy biztonságot, fizikai vagy mentális egészséget veszélyeztető döntést nem hozhatnak a rendszerek. (uo. 12. cikk)

⁹⁰ uo. 18. cikk

⁹¹ uo. 19. cikk

⁹² uo. 22-23. cikk

⁹³ Itt különös jelentőséggel bír a magyar gyakorlatra vonatkozóan is az irányelv (25. cikk), ugyanis a magyar szabályozás szerint a kollektív tárgyaláshoz való jog alapvetően az Mt. által szabályozott munkajogviszonyokra alkalmazandó.

⁹⁴ uo. 26. cikk

⁹⁵ A Munka Törvénykönyve két értelmezési alapelvről rendelkezik, ebből az 5. § (1) bekezdése rögzíti, hogy az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni, vagyis az alfejezetben foglaltak „idomulni” fognak az irányelv kapcsán bemutatott szabályokhoz.

⁹⁶ Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélete.

⁹⁷ uo. [118]. *Nota bene*: A szakirodalomban ellenvéleményt fogalmazott meg például: *Nádas, György – Zaccaria, Márton Leó*: Munkaviszony-e a platformmunkavégzés? Jogtudományi Közlöny, 2024/6. tanulmánya. A 285-286. oldalon a munkajogviszonyra jellemző körülménynek tekintik azt, hogy a platform és a platformon keresztül munkát vállaló személy között a szerződés kapcsán nincs valós munkavállalói szerződési akarat, hiszen a jelentkező vagy elfogadja vagy elutasítja (ez esetben nem jön létre szerződés) a platform szerződés feltételeit.

gyakorol a megbízó *széleskörű munkáltatói utasítási jogkör*t, ugyanis a feladatokat az ételrendelő applikáció osztja ki. Az Mt. 42. § (2) bekezdése és 45. § (1) bekezdése alapján a függő munka elsődleges minősítési jegyét jelentő alá- fölérendeltség nem áll fent a munkáltatói oldalon, hiszen felperes (a perben az ételfutár magánszemély) maga osztja be, hogy mikor és mennyi feladatot kíván végezni.⁹⁸ Érdemes megemlíteni, hogy a dolgozatban elemzett Dynamex ügyre a másodfokú bíróság is utalt releváns ítélezési gyakorlatként.⁹⁹

A Kúria az ítélet indokolását azzal kezdte, hogy a digitális platformon keresztül végzett tevékenységekből eredő jogviták rendezésére általános szabályok nincsenek (ahogy törvény sincs, ami rendezi a foglalkoztatási viszonyt), így mindig az adott ügy körülményeit kell vizsgálni.¹⁰⁰ Jelen ügyben a Kúria feladata annak az eldöntése volt, hogy a felperes mint ételfutár tevékenységét megbízás vagy munkaviszony keretében végezte-e.¹⁰¹ A Kúria hivatkozva a BH 2017.412. döntésre meghatározta a felek szerződési akaratának fontosságát, ez alapján pedig a felperes saját vallomása,¹⁰² illetve az ügy körülményei mind azt igazolják,¹⁰³ hogy a felperes egyéni vállalkozóként szerződött, és így végezte a munkáját. Megerősítve a szerződéskötési szándék egyéni vállalkozói státuszra irányultságát, a Kúria ezután a

Megjegyzem az interjúalanyaim szintén kiemelték, hogy a szerződéskötéskor vagy elfogadják a feltételeket, vagy nem jön létre szerződés. Kiemelendő, hogy a szerzők az európai irányelv javaslat feltételrendszere alapján elvégezték (tanulmányuk az irányelv elfogadása előtt íródott) a foglalkoztatási viszony minősítésének vizsgálatát (290-293. o.), amely noha nem lépett hatályba mégis egységes iránymutatást jelentett volna egy közös európai mérce létrehozására. A vizsgálatuk alapján megállapították, hogy a platformokkal kötött foglalkoztatási jogviszonyok kívül esnek a "munkaviszonyok" halmazán, de sem jogdogmatikai szempontból, sem a nemzetközi (ideértve az EU irányelv javaslatát) gyakorlatok szerint, sem a munkajogviszonyok esszenciális tartalma alapján nem volt indokolt az egyéni vállalkozói státusz megállapítása. (293. o.). *Nota bene*: Szintén vitatta a Kúria ítéletét Szánthó: i. m. 6-8. o.

⁹⁸ Az időbeosztás azért is különösen jelentős, ugyanis a magyar munkajogban nincs olyan munkajogviszony-típus, amelyben a foglalkoztatás óraszámja kizárólag a munkavállaló igényeihez igazodik. (Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélet, [37])

⁹⁹ A Debreceni Ítéltábla Mf.50063/2022/7. számú határozata munkaviszony fennállásának megállapítása tárgyában. [99] pont. „Ezt követően az ún. Dynamex ügyben a bíróság egy megdönthető vélelmet állított fel amellyel, hogy az ügyben munkavállalókról van szó, melyben vizsgálni kell, hogy a munkavállalót irányíthatják-e, utasíthatják-e, hogy a munkavállaló a szerződő cég szokásos üzleti tevékenységén kívül végzi-e a munkát, illetve hogy más, független vállalkozásokban végez-e az itt elvégzett munkával megegyező jellegű munkát.”

¹⁰⁰ Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélet, [108]. Hozzáteszem a Kúria külön kiemelte, hogy nem is célja állásfoglalást tenni a jogalkotók részére, célja kizárólag jelen ügy eldöntése. (Uo. [110].)

¹⁰¹ Uo. [109]. A Kúria meghatározta azt, hogy más országok joggyakorlata korlátozottan alkalmazható csak, ugyanis Magyarországon a bináris, önállóan (munkaviszonyban történő) és önálló (polgári jogi jogviszonyban megvalósuló) munka alapján határoljuk el a foglalkoztatási jogviszonyt.

¹⁰² Uo. [112].

¹⁰³ Például a munkavállaló saját telefonját használta, valamint saját gépjárművével végezte a futár tevékenységet (Uo. [5]) vagy a tény, hogy a szerződéskötésre vállalkozói engedély birtokában érkezett a felperes (Uo. [3]). Azzal, hogy a felperes saját járművével és mobiltelefonjával végezte a munkáját, csak még inkább alátámasztotta egy vállalkozási jogviszony létét. A felperesnek rendelkezésére bocsátott munkaruha és melegen tartó boks marketingfogás, a munkaviszony fennállását nem bizonyítja. (Uo. [128])

munkaszerződés elemeinek vizsgálatával folytatta.¹⁰⁴ A munkakört¹⁰⁵ illetően felperes ételfutár meghatározott címről meghatározott címre étel-, illetve italkiszállítást végzett, erre a feladatra az alperesnek a feladat teljesítésére ellenben nem volt ráhatása (nem határozhatta meg a teljesítési módját, illetve lényeges körülményeit).¹⁰⁶ A bér kérdésében a Kúria álláspontja szerint nem teljesítménybérezés történt (amely a munkaviszonyra jellemző),¹⁰⁷ ugyanis nem állapítható meg, hogy havonta valamely összegű juttatás illette volna meg a felperest, vagy a javadalmazás összege fixált vagy maximalizált lett volna.¹⁰⁸ Az alperes egy applikáció segítségével végezte a fuvarok elszámolását.

A munkaszerződés elemeinek vizsgálatát követően a Kúria megvizsgálta a munkáltatói kötelezettségeket is.¹⁰⁹ Az alperes munkáltatónak nem volt foglalkoztatási kötelezettsége, ugyanis a felperes teljesítési óraszama kizárólag tőle függött, a felperes és alperes között létrejött KSZF-ben sem, illetve az ÁSZF-ben¹¹⁰ sem vállalt az alperes foglalkoztatási kötelezettséget, illetve nem volt elvárás a felperes felé, hogy mennyit kell dolgoznia.¹¹¹ A munkavállalói kötelezettségek körében a rendelkezésre állási kötelezettség vizsgálata nem képezi az ítélet tárgyát, ugyanis a felperes részére ténylegesen munkaidő nem volt meghatározva.¹¹² A felperes a kiszállítási tevékenységét maga szervezte meg, maga választott a közlekedési eszközt és az útvonalat is.¹¹³ Az alperes a kiszállítási tevékenységet nem felügyelte, ennél fogva a GPS rendszer használata nem minősül a munkáltatói felügyeleti jogkörének gyakorlására, így nem volt sem szigorú alá- fölérendeltségi viszony, sem egyoldalú irányítási és utasítási jogköre a munkáltatónak. A Kúria indokolását azzal zárja, hogy definiálja

¹⁰⁴ Mt. 45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében.

¹⁰⁵ Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélet, [117]: „a munkakör azoknak a feladatoknak a fajlagos meghatározását jelenti, amelyeket a munkavállalóknak teljesítenie kell, azt juttatja kifejezésre, hogy a munkáltató a szervezeti munkamegosztás szerint egy munkavégzőre milyen feladatokat juttat a munkaszerződés alapján.”

¹⁰⁶ uo. [117]-[118]. A teljesség kedvéért (illetve az összehasonlítás teljessége érdekében) fontos tény az, hogy az ügyben a felperesre hárult az általa állítottak bizonyítása (a magyar joggal összhangban). Ellenben az európai irányelvre visszagondolva annak bevezetésekor több felelősség hárul majd ilyen téren a platformokra, ugyanis az ő feladatuk lesz bizonyítani (megjegyzem itt nem a platform a peres fél, viszont úgy gondolom, hogy a platformalapú munkát végző személy-platform jogvitában is hasonló felállásban a felperesre hárult volna a bizonyítás a magyar jog szerint).

¹⁰⁷ Mt. 136-138. §.

¹⁰⁸ Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélet, [119]

¹⁰⁹ Mt. 42. § (2) A munkaszerződés alapján a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. és Mt. 51. § (1) bekezdés szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.

¹¹⁰ A felek között 2019. október 17-én kötött Megbízási Szerződés Különös Szerződési Feltételei (KSZF) és Megbízási Keretszerződés Általános Szerződési Feltételei (ÁSZF).

¹¹¹ Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélet, [121]-[122]

¹¹² 52. § (1) A munkavállaló köteles [...] b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni, [...].

¹¹³ Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélet, [126]

a gazdasági értelemben alárendelt függő helyzetet, meghatározva a jelentéktelen jövedelmet biztosító munkajogviszonyok létezését, ha a munkajogviszony egyéb minősítő elemei fennállnak. Mivel jelen ügyben ezek az egyéb minősítő elemek hiányoztak, ezért nincs relevanciája annak, hogy a munkavállaló megélhetése tekintetében függ-e a munkavégzésre irányuló jogviszonytól.¹¹⁴ A felperes tehát nem munkaviszony keretében látta el ételfutári tevékenységét.¹¹⁵

Hogy mi a jelentősége a Kúria döntésének? Bemutatja a magyar jogi felfogás alapján a platformmunka foglalkoztatási viszony minősítésére vonatkozó támpontokat, amely alapján a bíróság megvizsgálja, hogy egyéni vállalkozó vagy munkavállaló-e a munkát végző személy. Vizsgálati szempontjaink meglátásom szerint ugyan hasonlítanak az amerikai ABC teszt alapján kialakult vizsgálatra,¹¹⁶ hiszen a Kúria is vizsgálta a munkavállalói függetlenséget, az alperesi szervezetrendszerbe való integrációt, valamint a munkavállaló autonómiát,¹¹⁷ ellenben a magyar bírói fórum sokkal részletesebb, sokkal inkább az egyedi foglalkoztatási viszony jellemzőire irányuló vizsgálatot végzett. A Kúria maga megemlíti az ítélet [131] pontjában a platform alapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv-javaslatot,¹¹⁸ amely, ahogy az bemutatásra került felállított egy saját feltételrendszert a munkavállalói státusz minősítésének vizsgálatára, ellenben ezt az elfogadott irányelv nem vette át. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy nem lesz egységes európai minősítési rendszer a helyes jogviszony fennállásának vizsgálatára és a Kúria organikus módon folytathatja a jogviszonyok közötti különbségtétel meghatározására vonatkozó saját ítélkezési gyakorlatát.

V. A helyes minősítés problémája

A platform munkavégzés magában foglalhat mind munkajogi, mind polgári jogi jogviszonyra jellemző tulajdonságokat.¹¹⁹ A korábban idézett 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv elsődleges és másodlagos minősítő jegyeit ebben a fejezetben Gyulavári Tamás¹²⁰ és

¹¹⁴ uo. [130]

¹¹⁵ uo. [133]

¹¹⁶ A Kúria nem veheti át más ország joggyakorlatát.

¹¹⁷ Az ügyben egyébként a felperes létrehozott egy betéti társaságot és egy alkalmazottat is felvett futár feladatok ellátására. (uo. [127])

¹¹⁸ A Kúria döntéshozatalakor az irányelv csak javaslat volt még.

¹¹⁹ Polgári jogi jogviszony vizsgálata tekintetében a 6:272. §-ban foglalt megbízási szerződés tulajdonságainak áttekintése az indokolt.

¹²⁰ Radnai: i. m. idézi: Gyulavári, Tamás: A munkajogi szabályozás rendszere. In: Gyulavári, Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE Eötvös, Budapest, 2019. 33–40. o.

Radnai Veronika¹²¹ saját kategorizálásának áttekintésével elsősorban saját tapasztalataimra támaszkodva, interjúim alapján elemzem.

Az elsődleges minősítő jegyeket illetően az automatizált döntéshozatali rendszerek alapvetően nem sejtetnek hierarchikus viszonyt a platform és a rajta keresztül dolgozó között, ugyanis az adott személy elutasíthatja a megrendelés teljesítését (a Foodoránál nem), emellett nem kap konkrét utasításokat például a kiszállítás végrehajtására vonatkozóan sem. Hiányzik tehát az a Kúria ítéletében is megjelenő széleskörű munkáltatói utasítási jogkör, amely a függő munkában a munkavállaló és a munkáltató között az alá–föle rendeltségben nyilvánul meg. Ugyanakkor szűk körben a megkötött szerződés alapján mégis egy meghatározott feladatkört – legyen ez ételkiszállítás vagy taxiszolgálat – lát el a személy a platform ellenőrzése mellett.¹²² Szintén elsődleges minősítő jegy a rendelkezésre állási kötelezettség, ennek hiánya alapvetően a polgári jogi jogviszony tulajdonsága.¹²³ Megjegyzem itt például a Foodorát illetően jelentős különbség, hogy a műszakok elvállása esetén (ezek vállalására vonatkozóan nincs kötelezettség) a műszak ideje alatt köteles rendelkezésre állni a platform alapú munkát végző személy. A Foodorát illetően szintén munkajogviszonyt erősítő tény az, hogy a műszakok alatt a feladat elvállalása kötelező, más platformoknál ez jellemzően visszautasítható, vagyis alapvetően a polgári jogi jogviszonyt idéző gyakorlat. A munkakörben a platform és az azon dolgozó személy minden esetben a szerződés megkötésekor megegyezést köt, ezzel az Mt. 45. § (1) bekezdése szerinti két feltételből (alapbér és munkakör) az egyikben megegyeznek. Ami a munkabért illeti, a szerződésben a tarifák, jutalékok, valamint a sikeres teljesítés esetén kapott összeg számítási módja megjelenhet, ellenben a számítási módon túl nincs konkrét alapbér sem időbér, sem teljesítménybér formájában meghatározva a platformokkal kötött szerződésekben.¹²⁴ Az ellentételezés mértékét és számítási módját a személy nem vitathatja, ezt vagy elfogadja, vagy más platformmal köt szerződést.¹²⁵ A személyes munkavégzési kötelezettséget illetően az interjúimban említésre kerültek a flottakezelőkön keresztül a munka

¹²¹ Radnai kategorizálása idézett tanulmánya 25-28. oldalán található.

¹²² Az ellenőrzés mélysége az interjúk alapján a teljesítés sikeressége, annak ideje és minősége alapján állapítható meg, ehhez azonban fontos, hogy a jogviszony harmadik résztvevője, a megrendelő értékelése is társul. Sokszor az értékelések azonban nemcsak a platformalapú munkát végző személy teljesítményét, hanem annak körülményeit is értékelik. Jellemző példa erre, hogy a futár alacsonyabb értékelést kap az étel minősége miatt, vagy személyisége, iránta érzett szimpátia miatt. *Nota bene*: Egyes platformoknál, például az Ubernél a rossz értékelések a fiók inaktíválását (a jogviszony megszüntetését) is eredményezhetik. (Forrás: <https://help.uber.com/hu-HU/driving-and-delivering/article/az-%C3%A9rt%C3%A9kel%C3%A9sek-%C3%A9rtelmez%C3%A9se?nodeId=fa1eb77f-ad79-4607-9651-72b932be30b7>. (2024. 10. 11.)

¹²³ Mt. 54. § (3) bekezdés, valamint a 110. § (3) bekezdés

¹²⁴ Mt. 137. § (1) bekezdés: „A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.”

¹²⁵ Radnai: i. m. 27. o.

kiszervezésére irányuló gyakorlat megjelenése, ebben az esetben alapvetően polgári jogi jogviszonyra, ha viszont a személyes teljesítés az előírás, akkor az munkajogi jogviszonyra ad következtetést. Kiemelendő például a taxiszoigáztatás, ahol a hatósági engedélyek kizárólag a szerződést kötött személyre vonatkoznak.

A másodlagos minősítő jegyekben a munkaidő rugalmassága annak meghatározatlanságára utal. Nincs megkötés mikor és mennyit dolgozik az adott személy, bármikor munkába állhat és bármilyen hosszan dolgozhat (itt ismét meg kell említeni a Foodorát, ahol a műszak vállalásának ideje és az elvállalt műszak hossza megválasztható).¹²⁶ A platformokon nincs fizetett szabadság. A munkavégzés helyszíne kapcsán úgy gondolom inkább munkajogi jogviszonyra utalnak az applikáció alapú platformokkal kötött szerződések, ugyanis meghatározott helyszínen, például egy konkrét városban zajlik az ételkiszállítás (itt a platform elterjedtsége is közre játszhat, csak ott vállalható munka, ahol a platform kiszállítást vállal), a taxiszoigáztatást illetően pedig a sofőr hatósági engedélye szabályozza milyen körön belül vállalhat személyszállítást, ettől a platform nem térhet el. Végül az eszközhasználat abszolút polgári jogi tulajdonságokkal bír, hiszen az eszközöket annak a személynek kell biztosítani, aki munkába szeretne állni az adott platformnál. Hozzáteszem a taxiszoigáztatásnál az engedélyek megszerzése szintén a platform alapú munkát végző személy feladata, csakúgy, ahogy minden platform esetén ezek (ideértve például azt a mobiltelefont, amelyen a feladatokat kapják) karbantartása is. A felhasználói profil korlátozása, vagy végleges megszüntetése az utasítása jogkör tekintetében mérlegelendő tényezők lehetnek.¹²⁷

Fontosnak tartom a jelen fejezetet azzal zárni, hogy tárgyalom mi a jelentősége a polgári jogi vagy munkajogviszony meglétének. Egyéni vállalkozóként polgári jogi jogviszonyban ugyanis a Munka törvénykönyvének garanciái nem vonatkoznak a platformokon keresztül dolgozó személyekre, így főállásban például a kollektív tárgyaláshoz való joga sérül,¹²⁸ órabérük a kötelező legkisebb munkabér óradíjának szintjét sem éri el,¹²⁹ eszközeiket maguk vásárolják meg és tartják fent, valamint a két feladat között eltelt időben nem kapnak díjazást, amely miatt a munkában töltött idejük nem 100%-ban fizetett.¹³⁰ Saját ügyfélkört nem tudnak kialakítani, ezt sok esetben a platform is kizárhatja, vagy a működésén alapulóan nem biztosít rá

¹²⁶ Itt szintén kiemelném Radnai cikkét, aki az interjúkban is felvillantott kedvezményezési rendszert említi. „Azon munkások, akik a kevésbé kedvező munkalehetőségeket, azaz például kevésbé kedvelt időpontú, rövid határidejű, kevésbé kedvelt helyszíni munkát is elvállalnak, a rendszer által preferáltabbá válnak.” (Radnai: i. m. 27. o.)

¹²⁷ Vö. Radnai: i. m. 25-26. o.

¹²⁸ Mt. 230. §

¹²⁹ Ennek mértékét az Mt. 153. § (1) bekezdése alapján a Kormány határozza meg.

¹³⁰ Gyulavári: i. m. IAS, 2019, 48. o.

lehetőséget.¹³¹ A kockázatot szintén az adott személy viseli, ugyanis ha nincs teljesíthető rendelés, akkor nem tud munkát végezni és nem illeti meg bér sem.¹³² Megjegyzendő, hogy a platformoktól függés nagysága (főállás, mellékállás kérdése) egyenes arányban áll a társadalombiztosítási jogosultság, például a nyugdíjbiztosítás hiányával.¹³³ Összefoglalva a dolgozatban tárgyalt személyek nem munkaszerződés alapján dolgoznak a platformoknál, tehát nem minősülnek munkavállalónak, mégis a munkavállalókat megközelítő függésben állnak a munkajogi garanciák nyújtotta biztonság nélkül.

VI. A platform alapú gazdaság jövője

VI.1. Javaslatok

Jelen, záró fejezet célja kutatásaim alapján *de lege ferenda* javaslatok megfogalmazása a platformmunka témakörében. A platform alapú munkát végző személyekre egyéni vállalkozói státuszuk miatt nem vonatkoznak az Mt. munkajogi garanciái, jogvédelmi rendszere. Ugyanakkor sok esetben nem minősülnek a hagyományos értelemben egyéni vállalkozónak sem, hanem a munkavállaló és az egyéni vállalkozó közötti köztes – a magyar jogban nem létező – jogviszony lehetne rájuk illeszthető.

Az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) joggyakorlatát illetően érdemes röviden az EUB C-413/13. számú ügyét bemutatnom.¹³⁴ Jelen ügyben a „szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozó” jogállás¹³⁵ együtt jár azzal, hogy a vállalkozó elveszíti független gazdasági szereplői minőségét, hiszen megbízójától függ.¹³⁶ A Bíróság ítélete két szempontból számottevő: egyrészt meghatározta (jelen ügyben a minimum díjazás szempontjából) a munkavállalókkal azonos jogvédelmi szintet a szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozóknak,¹³⁷ ellenben a vállalkozók látszólagos önálló vállalkozói minőségének meghatározását visszautalta az EUB a tagállami bíróság hatáskörébe.¹³⁸ Kiemelendő, hogy az ügyben foglalt jogviszony, különösen annak gazdasági szempontból megbízótól való függősége hasonlóságot mutat a

¹³¹ Rácz-Antal: i. m. 82. o.

¹³² Uo. 87. o.

¹³³ Gyulavári: i. m. IAS, 2019, 49. o.

¹³⁴ A Bíróság 2014. december 4-i ítélete az FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden ügyben. C-413/13. sz. ügy. [ECLI:EU:C:2014:2411].

¹³⁵ C-413/13. sz. ügy, 6. pontjából kiderül, hogy a holland jogban használt jogállásról van szó.

¹³⁶ Uo. 33. pont

¹³⁷ Uo. 42. pont *Nota bene*: Az állandó EUB ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló uniós jogi fogalma („E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony lényeges jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.” (Uo. 34. pont)) nem zárja ki azt, hogy látszólagos önállóság esetén a bemutatott jogállásban dolgozó személy munkavállalónak minősüljön az uniós jog alapján.

¹³⁸ Uo. 42. pont

platform és a rajta keresztül dolgozó közötti jogviszonyokban. E tekintetben a jogvédelmi szintet a munkavállalói szinthez igazította az EUB, a foglalkoztatási viszony minősítését (megnevezését) tekintve azonban a Bíróság tagállami hatáskörbe utalta a megállapítást.

Franciaország 2016-ban módosította a munka törvénykönyvét, beillesztett a platform alapú munkát végző személyekre vonatkozó rendelkezéseket.¹³⁹ A módosításban a munkavégzésükhöz platformot használók körében a törvény kötelezővé teszi a platformok számára a munkásokra vonatkozó munkahelyi balesetbiztosítást, lehetővé teszi a szakmai továbbképzésen való részvételt (a platform finanszírozásával), valamint jogot biztosít a szakszervezetek létrehozására, illetve a sztrájkhoz való jog gyakorlására. Ebből következően Franciaország kimondva-kimondatlanul alkotott egy új jogállást, amelyhez védelmi garanciákat biztosít.¹⁴⁰ Olaszországban a munkavállalói jogvédelmet kiterjesztették azokra, akik munkavégzését más szervezi (a megrendelő vagy a platform), vagy akik városban kétkerekű járművel önálló vállalkozóként szállítanak ki árukat.¹⁴¹ Németországban 2020-ban a Szövetségi Munkaügyi Bíróságon született egy olyan ítélet, amelyben a bíróság a crowdwork keretei között munkát vállaló peres felet minősítette munkavállalónak a munkavégzés körülményeinek vizsgálata után.¹⁴² Spanyolországban új törvényt alkottak a digitális platformokon futárként tevékenykedő (nem kizárólag ételfutárok) jogviszonyára vonatkozóan, szintén kedvezően a platformokon keresztül dolgozó személyeket megfelelő feltételek mellett munkavállalónak minősíti a törvény.¹⁴³

A helyes minősítést illetően a magyar jogban is indokolt a szabályozás. Javaslatom egy külön törvény megalkotását a jogállás meghatározására, és a jogállás szabályozására munkakörülmények alapján.¹⁴⁴ A magyar jogrendszer – ahogy bemutatásra került – önálló és

¹³⁹ A „LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels” hozta az alkalmazandó szabályokat.

¹⁴⁰ Áttekintve például: Le Bouard, Noémie: Le statut des travailleurs des plateformes numériques. <https://www.village-justice.com/articles/statut-des-travailleurs-des-plateformes-numeriques,47372.html>. (2024. 10. 30.) cikkét, a francia joggyakorlat is küzd a jogi minősítés és az ezzel kapcsolatos szociális biztonsági háló meghatározásának kérdésével.

¹⁴¹ Rácz-Antal: i. m. idézi: Aloisi, Antonio – De Stefano, Valerio: Delivering employment rights to platform workers. 2020. <https://www.rivistailmulino.it/a/delivering-employment-rights-to-platform-workers>. (2024. 10. 11.)

¹⁴² Kormann, Roman: Germany adds to recognition of platform workers. 2021. <https://www.socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>. (2024. 10. 11.)

¹⁴³ Bővebben az ún. *Riders’ Law*-ról lásd: EU-OSHA: Spain: the ‘riders’ law’, new regulation on digital platform work. <https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>. (2024. 10. 11.) vagy Rodríguez, Luz: First collective agreement for platform workers in Spain. <https://www.socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain>. (2024. 10. 11.)

¹⁴⁴ Emellett megjegyzem például az *egyszerűsített foglalkoztatás* (2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról.) Mt.-n kívüli szabályozása jelenthet indikátort arra vonatkozóan, hogy foglalkoztatási jogviszony igenis szabályozható azon kívül is.

önállóan munkát ismer. Véleményem szerint a jelenlegi Mt. rendszerében nem lenne járható út a platformmunkára vonatkozó rendelkezések integrálása az Mt.-be, ugyanis a 34. § (1) bekezdés alapján „*Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.*”,¹⁴⁵ vagyis a jogviszony polgári elemeinek teljesen el kellene tűnniük, ahhoz, hogy egy platform alapú munkát végző személy munkavállalóvá legyen átminősíthető. Ahogy például a III. fejezet interjúiból, valamint az előző, V. fejezetben a minősítési jegyek tárgyalásából is látható volt, a polgárjogi és munkajogi jellemzők párhuzamos megléte miatt ez nem kivitelezhető. Az Mt. 2011-es törvénytervezetében szerepelt egy, a törvénybe végül be nem került *munkavállalóhoz hasonló jogállású személy* minősítés, amely az európai mércével is modern szociális biztonság biztosítását eredményezhette volna.¹⁴⁶ A kategória két feltétele „*a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és b) akitől a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.*”¹⁴⁷ Úgy gondolom a rendszeresen és tartósan azonos személy részére végzett munka, valamint az egyéb kereső foglalkozás hiánya számos platformon keresztül dolgozó személy esetén fennáll, a platformoktól való gazdasági függésük alapján megfelelő jogi védelem lehetne átminősítésük indokoltságára. A tervezet eredménye a munkajogi védelem kiterjesztése lehetett volna a polgári jog szerint kötött megbízási szerződésekre, ugyanis az Mt. szabadságra, pihenőidőre, munkaidőre, kárfelelősségre, valamint a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezései kiterjedtek volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.¹⁴⁸ Úgy gondolom a munkajogi védelem kiterjesztése a feladatok vállalása közötti idő

¹⁴⁵ Kiemelendő Kiss, György: A munkaszerződés tovább élése vagy egy új szerződés kialakulása. Pro Futuro, 2021/2., tanulmánya, ahol egy dogmatikai diszkrpanciát vél felfedezni a munkaszerződés kontraktuális jogi intézményrendszerbe integrálásával, ugyanis van egy lényeges eltérés a szerződések között, amelyet például a polgári jogi megbízási szerződés (amelyben a platformalapú munkát végző személyek dolgoznak) nem tud megmagyarázni: az alá-főlé rendeltségi viszony. (16. o.)

¹⁴⁶ Horváth – Petrovics: i. m. 77. o.

¹⁴⁷ Uo. 78. o.

¹⁴⁸ Horváth – Petrovics: i. m. 78. o. idézi: Mt. Törvénytervezet, 3. § (1) bekezdés., vagy Kiss, György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny, 2013/1. sz., 12. o. *Nota bene*: a tanulmány kiemeli, hogy a törvénytervezetben szerepelt az a kizáró feltétel a jogállásra vonatkozóan, hogy havi jövedelem mértéke ne haladja meg a kötelező legkisebb munkabér ötszörösét. (Uo. idézi: Törvénytervezet 3. § (2)–(4) bekezdés.) Érdemes a magyar tervezetet összehasonlítani az angol megoldással, ahol a „worker” (munkás) jogosult minimálbérre, munkaközi szünetre, éves szabadságra, viszont nincs a jogellenes elbocsátásokkal szemben védve, illetve nem illeti meg végkielégítés. (Rácz-Antal: i. m. 96. o.) Kiemelendő, hogy Németországban is létezik egy ilyen jogállás, ahol a szakmai vitát pedig a munkajogi védelem kiterjesztésének szintje határozza meg. (Prugberger, Tamás - Solymosi-Szekeres, Bernadett: Az átalakuló tartós vállalkozási, megbízási és munka-/foglalkoztatási szerződések. Jogtudományi Közlöny, 2024/2., 73. o.)

megfizetésével, a kárfelelősségi szabályok, valamint az egészség-¹⁴⁹ és nyugdíjbiztosítási¹⁵⁰ rendelkezések munkavállalókra vonatkozó szabályainak kiterjesztése ezen személycsoport esetén is indokolt, ugyanis a polgárjogi megbízási szerződésnél szélesebb körű gazdasági függőség áll fent a platformon keresztül munkát végző személy és a platform között, különösen ha főállásban a platformmunka jelenti elsődleges kereseti forrását. Kiemelendő, hogy a külön törvénybe foglalásnak saját adójogi, társadalombiztosítási és kollektív tárgyaláshoz való jogra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaznia kell a jogállás sajátosságaival összhangban, valamint a vélelem megdönthető lenne, az uniós irányelvvel összhangban a platform feladata lenne a tények fennállásának bizonyítása. Úgy vélem célszerű a munkaviszonyhoz hasonló foglalkoztatási viszonyt egy külön törvénnyel rendezni.

A platformokat továbbra is egyedileg, saját módszereik figyelembe vétele mellett kell tanulmányozni, nem lehet őket egyformán kezelni. Ebből a célból javaslom érdekvédő szakjogászok felvételét az egyes platformokhoz, akik biztosítják azt, hogy ne legyen megkerülhető a helyes jogállás meghatározása az egyes platformok működése alapján. Megjegyzem az európai irányelv alapján a platformalapú munkát végző személyek képviselői személykörre utalva, ezek az érdekképviselőket ellátó személyek fontos szerepet tölthetnek be az irányelv végrehajtásában is. A javaslatom ehelyütt elsősorban ezen személyeknek a platformok szervezetébe való integrációjára utal, hogy az egyes platformok gyakorlatának ismeretében tudjanak célzott segítséget nyújtani, és ne külső szakértőként kelljen eseti alapon megvizsgálni a platformalapú munkát végző személyek tevékenységét. A szakjogászok munkáját külső segítségként a *2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről* 7. § alapján a kormányhivatalok foglalkoztatás-felügyeleti osztályai is segíthetnék, ezzel eleget téve az EU irányelvben szereplő tagállami ellenőrzés gyakorlására.¹⁵¹ Úgy gondolom, hogy az egységes minősítési szempontok felállítása érdekében a magyar joggyakorlatnak azzal, hogy az európai irányelvből kikerült a minősítési feltételrendszer, érdemes alkotnia egy saját rendszert abból a célból, hogy a különböző platformokon keresztül dolgozó személyeket hatékonyan,

¹⁴⁹ Például az üzemi balesetre vagy a foglalkozási betegségekre vonatkozó szabályok, a naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság vagy baleseti táppénz, a baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy a rehabilitációs ellátás a munkavégzéssel összefüggésben bekövetkezett következményekért.

¹⁵⁰ A kedvező adózási rendszer miatt az egyéni vállalkozóknak rendkívül alacsony összeg kerül a nyugdíjalapjába, ennek megváltoztatása jövedelmük arányában magasabb nyugdíjat eredményezhetne számukra.

¹⁵¹ A kormányhivatal bevonására az ötletet a: Visegrád 21.0 - A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Szerkesztette: Pál, Lajos – Petrovics, Zoltán, Budapest, 2024, <https://uj.jogtar.hu/#lbj134id1729188043227d767>. Dr. Sipka Péter Máté *: Egy platformon a munkavállalók? munkájából merítettem.

meghatározott feltételek szerint lehessen a megfelelő foglalkoztatási kategóriába sorolni. A platform alapú munkát végző személyekre vonatkozó törvény így egy saját minősítés alapján – legyen ez a Kúria által sorra vett minősítési szempontok alapján kialakított gyakorlat, vagy az irányelvből végül kikerült uniós minősítési rendszer – a munkavállalókhoz hasonló jogi védelmet állítana fel az Mt. szerinti bizonyos jogvédelem biztosítása érdekében azoknak, akiket munkakörülményeik szerint ez megilletne. A minősítésnek különös jelentősége az, hogy a dolgozatban elemzett ételfutárok alapvetően nagyobb gazdasági függésben állnak a platformokkal, mint a taxisofőrök, akik a platformok nélkül is egyéni vállalkozói státuszban dolgoznának taxitársaságoknak, így platform és platform között is különbségtételre lenne szükség.

VI.2. Konklúzió

Úgy gondolom Magyarországon szükség van egy külön törvény létrehozására a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatási viszonyának tisztázására. A kormányhivatalok az európai irányelvben foglalt ellenőrzési feladatokat el tudnák látni és az új törvény szerint meghatározott jogvédelmüket biztosítani tudnák a helyes minősítés meghatározásával. A minősítés feltételeit véleményem szerint egy egységes magyar feltételrendszer kidolgozásával lehetne hatékonyan megoldani. Ami a jogállásokat illeti, a külön törvény vélelmezné, hogy a platformokon keresztül dolgozó személyek a megfelelő jogvédelmet élvezzék.

VII. Irodalomjegyzék

VII.1. Bibliográfia

VII.1.1. Könyvek, monográfiák

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

European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion: Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models – Final report. Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>.

Gyulavári, Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE Eötvös, Budapest, 2019.

Kilhoffer, Zachary – De Groen, Willem Pieter – Lenaerts, Karolien – Smits, Ine – Hauben, Harald – Waeyaert, Willem – Giacumacatos, Elisa – Lhernould, Jean-Philippe – Robin-Olivier, Sophie: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report, 13 December 2019. <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/03/KE-01-20-054-EN-N.pdf>.

Kiss, György (szerk.): Munkajog. Scientia Rerum Politicarum, Dialóg Campus, Budapest, 2020.

PPMI: Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. (2021). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>.

Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri (ed.): Digital Work and the Platform Economy. Understanding tasks, skills and the capabilities in the new era. Routledge Studies in Innovation, Organization and Technology, 2020, Taylor & Francis. (A tanulmánykötet dolgozatban felhasznált tanulmányait a következő fejezetben tételesen leírtam.)

Rácz-Antal, Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Jog és Állam 40. szám. [A digitalizacio hatasa a munkajog egyes alapintezmenyeire.pdf \(kre.hu\)](https://www.kre.hu/hu/aktualis/2021/05/01/a-digitalizacio-hatasa-a-munkajog-egy-es-alapintezmenyeire.pdf).

Urzi Brancati, C. – Pesole, A. – Fernández-Macías, E.: New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3, doi:10.2760/459278, JRC118570.

Visegrád 21.0 - A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai,
Szerkesztette: Pál, Lajos – Petrovics, Zoltán, Budapest, 2024,
<https://uj.jogtar.hu/#lbj134id1729188043227d767>.

VII.1.2. Folyóiratcikkek, tanulmányok

Blainpain, Roger – Hendrickx, Frederic (eds.): New Forms of Employment in Europe.
Bulletin of Comparative Labour Relations, 2016/94. sz. 93-102. o.

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA): A
digitalizáció és a munkavédelem program bemutató dokumentum.
https://osha.europa.eu/sites/default/files/Digitalisation_and_OSH_HU.pdf.

EU-OSHA: Spain: the 'riders' law', new regulation on digital platform work.
<https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>.

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

Horváth, István – Petrovics, Zoltán: Digitalizáció a munkában: távoluló horizontok
joghézagokkal. Pro Futuro 2021/2. sz. 61-80. o.

Kenney, Martin – Rouvinen, Petri – Zsyzman, John: Employment, Work, and Value
Creation in the Era of Digital Platforms. in: Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen,
Petri (ed.): Digital Work and the Platform Economy. Understanding tasks, skills and the
capabilities in the new era. 13-31. o.

Kiss, György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai
Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi
Közlöny, 2013/1. sz. 1-14. o.

Kiss, György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása. Pro
Futuro, 2021/2., 12-28. o.

Kovalainen, Anne – P. Vallas, Steven – Poutanen, Seppo: Theorizing Work in the
Contemporary Platform Economy. in: Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri
(ed.): Digital Work and the Platform Economy. Understanding tasks, skills and the capabilities
in the new era. 31-56. o.

Kormann, Roman: Germany adds to recognition of platform workers. 2021.
<https://www.socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>. (2024. 10.
11.)

Le Bouard, Noémie: Le statut des travailleurs des plateformes numériques.
<https://www.village-justice.com/articles/statut-des-travailleurs-des-plateformes-numeriques,47372.html>.

Makó, Csaba – Illésy, Miklós – Pap, József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban, A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? *Közgazdasági Szemle*, 67(11), 2020. DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.11.1112>. 1112-1129. o.

Nádas, György – Zaccaria, Márton Leó: Munkaviszony-e a platformmunkavégzés? *Jogtudományi Közlöny*, 2024/6., 283-294. o.

Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri: Digital Work in the Platform Economy. in: *Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri* (ed.): Digital Work and the Platform Economy. Understanding tasks, skills and the capabilities in the new era. 3-11. o.

Prugberger, Tamás – Solymosi-Szekeres, Bernadett: Az átalakuló tartós vállalkozási, megbízási és munka-/foglalkoztatási szerződések. *Jogtudományi Közlöny*, 2024/2., 67-74. o.

Radnai, Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. *Orac Kiadó, Munkajog*, 2022. IV. sz. 23-32. o.

Rodríguez, Luz: First collective agreement for platform workers in Spain.
<https://www.socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain>.

Ropponen, Annina – Hakanen, J. Jari – Hasu, Mervi – Seppänen, Laura: Workers' Health, Wellbeing and Safety in the Digitalizing Platform Economy. in: *Poutanen, Seppo – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri* (ed.): Digital Work and the Platform Economy. Understanding tasks, skills and the capabilities in the new era. 56-75. o.

Szánthó, Péter István: Az algoritmikus menedzsment jelentősége a platformmunkások jogviszonyának minősítésében. *Opuscula Civilia*, 2024/2. sz. 1-13. o.

Ticona, J., & Mateescu, A.: Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 2018. 20(11), 4384-4404.
<https://doi.org/10.1177/1461444818773727>.

Thomson, Christian – García, Vivas: The resilience: The main skill for the Industrial Revolution 4.0 in: *Méndez, Mella Lourdes* (szerk.): Regulating the platform Economy, International Perspectives on New Forms of Work. Routledge, Taylor & Francis Group, New York, 2020. 189-202. o.

VII.2. Ítélezési gyakorlat és jogszabályok (európai jogforrások) jegyzéke

7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet a személygépkocsival díj ellenében végzett közúti személyszállításról.

2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

A Bíróság 2014. december 4-i ítélete az FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden ügyben. C-413/13. sz. ügy. [ECLI:EU:C:2014:2411].

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

[2018] FWC 6836. Fair Work Commission: Klooger v Foodora Australia Pty Ltd (2018).
<https://www.biicl.org/gig-workers-litigation-database/klooger-v-foodora-australia-pty-ltd-2018>.

Debreceni Ítéltábla Mf.50063/2022/7. számú határozata.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.)

Kaliforniai Ipari Jóléti Bizottság 9-2001. számú rendelete:
<https://www.dir.ca.gov/iwc/Wageorders2003/IWCArticle9.pdf>.

Kaliforniai Munka Törvénykönyve:
<https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesTOCSelected.xhtml?tocCode=LAB&tocTitle=+Labor+Code+-+LAB>.

2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről.

Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, COM(2021) 762 final. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>).

Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélete.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról.