



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 platformmunkák megítélése a munkajogban:
munkajogviszony vagy polgári jogi jogviszony?**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024./11./26.

Nyilatkozom, hogy a dolgozatom elkészítéséhez semmilyen mértékben nem használtam mesterséges intelligencia segítségét.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	2
2. A munkaviszony elhatárolása a polgári jogi jogviszonytól a platformmunkákra figyelemmel	3
2.1 Miért fontos elhatárolni a munkaviszonyt a polgári jogviszonytól?	6
2.2 A jogviszony minősítésének problémái	7
3. A platformmunkák általában.....	11
3.1 Ki a munkáltató?	15
3.2 Az algoritmusok előnyei és hátrányai	16
3.3. A platformmunka létesítésének problémái.....	19
3.4. A munkajogi jogalanyiség kérdései	20
4. Bírói gyakorlat külföldön és hazánkban	24
4.1. Amerikai Egyesült Államok.....	25
4.2. Egyesült Királyság	27
4.3. Franciaország	28
4.4 A magyar ítélkezési gyakorlat.....	28
4.5 Következtetések az ítélkezési gyakorlatból.....	34
5. Megoldási kísérletek.....	35
5.1 Európai Unió megoldások	35
5.2 Munkajogiasítás	39
5.3 Személyes meglátások.....	40
6. Irodalomjegyzék	42

1. Bevezetés

A dolgozat egy újfajta, hiányosan szabályozott, azonban egyre népszerűbb munkavégzési formának, a platformmunkáknak a jogi szabályozásával, azokat körülvevő joggyakorlattel és lehetséges jövőbeli megoldásokkal foglalkozik. A platformmunkák elterjedése mind külföldön, mind Magyarországon rengeteg olyan újdonságot hozott magával, amelyekhez a jogi szabályozásnak igazodnia kell. A jogalkotó nehezen talál megoldást az ilyesféle munkavégzés által indukált problémákra, amely egy bizonytalan helyzetet eredményez a munkavállalók és a munkáltatók között, ennek pedig rengeteg aspektusa van, amelyek a munkát végzők életére különböző módon hatnak ki.

Kutatásomban kitérek azokra a minősítő jegyekre, amelyek segítenek a munkajogviszony és polgári jogi jogviszony elhatárolásában, elemzem a platformmunkák sajátosságait, az azok által generált nehézségeket, majd a külföldi és a magyar joggyakorlat elemzésével rávilágítok arra, hogy milyen fontos a jogalkotó szerepe a gyorsan fejlődő, változó munkajog világában.

Dolgozatom célja, hogy a bizonytalanságokra keressek megoldást, felvázoljam, hogy az eddigi joggyakorlat miképpen próbál alkalmazkodni a szabályozatlansághoz, illetve általam lehetségesnek tartott megoldásokat vázoljak, amelyekkel véleményem szerint a platformmunkát végzők helyzete stabilizálódhatna Magyarországon.

2. A munkaviszony elhatárolása a polgári jogi jogviszonytól a platformmunkákra figyelemmel

A polgári és a munkajogi jogviszonyok elhatárolása nem egyszerű feladat, amely a gyakorlatban egy mindennapos problémát jelent, mivel köztük gyakran csak „úszó határok” vannak, illetve a szakirodalom által kialakított minősítő jegyek megítélése sem egységes. E minősítő jegyek értékelése, és az adott eset összes körülményének együttes figyelembe vétele azonban segíthet abban, hogy egy adott jogviszonyról meg tudjuk állapítani, hogy az munkajogviszonynak vagy polgári jogi jogviszonynak minősül.¹

Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban is meghatározók lehetnek, ha ezek közül több is megállapítható, az alátámaszthatja a munkaviszony meglétét, a másodlagos minősítő jegyek azonban önmagukban nem feltétlen meghatározók, gyakran csak más minősítő jegyekkel együtt eredményezik azt, hogy egy jogviszonyt munkaviszonynak minősíthessünk. Az, hogy a minősítő jegyek melyik kategóriába tartoznak, kifejez egyfajta fontossági sorrendet közöttük, az egyes jegyek eltérő súllyal vehetők figyelembe, mint más, esetleg gyakrabban előforduló és kevésbé jellegadó jegyek.

Az elsődleges minősítő jegyek közül talán a legjelentősebb az *alá-főlé rendeltségi viszony*, amely a munkaviszony egyik legfontosabb sajátossága. Az önállótlan, függő munkavégzés esetében a felek közötti alá-főlé rendeltségből adódik a munkáltató széleskörű irányítási, utasítási és ellenőrzési joga. Az utasítási jogkör ugyan megjelenik a megbízás esetében is, azonban a polgári jogi jogviszonyban a megbízó utasítása *érdekközvetítő*, ezzel szemben a munkáltató utasítása *akaratközvetítő*. A munkáltató e jogkörét gyakorolva bármikor adhat utasítást a munkavállalónak, míg a megbízás tekintetében polgári jogi jogviszonyban csak szerződéskötéskor beszélhetünk utasításról.²

Az alá-főlé rendeltséggel kapcsolatban RADNAI Veronika megjegyzi, hogy annak ellenére, hogy a platformmunkák esetén sokszor a buzdító szöveg az, hogy „Légy a saját főnököd”, ez távol áll a valóságtól, mivel a platformszolgáltató több, az alá-főlé rendeltséggel kapcsolatos jogot gyakorol, így például a platform megszüntetheti a szerződést és korlátozhatja a

¹ WELTNER Andor: A magyar munkajog, Budapest, 1978, 109. o. idézi: GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*, Eötvös, Budapest, 2023, 32. o.

² Uo. 32. o.

platformmunkás profilját.³ Az alá-fölé rendeltség megjelenik abban is, hogy a platformmunkások saját vállalkozásuk helyett a platformszolgáltató cég emblémázott egyenruháját viselik és egyéb figyelemfelkeltő hirdetőelemeket alkalmaznak.⁴

További fontos elsődleges minősítő jegy a *foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség*, amely tekintetében a munkáltató köteles a munkavállalót munkával ellátni, ezzel párhuzamosan a munkavállaló pedig köteles rendelkezésre állni, a munkát elvégezni. A munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége azt jelenti, hogy köteles a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, és a munkaideje alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. Ez azt jelenti, hogy a munkaideje egésze alatt köteles rendelkezésre állni, tehát nem mehet haza akkor sem, ha már végzett a feladataival.

Meghatározó minősítő jegy lehet a *munkakörként történő feladatmeghatározás* is, amely a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme. Ennek következtében a munkavállaló folyamatosan, rendszeresen végzi a munkakörébe tartozó feladatokat, a munkakörjelleg a munkaviszony fennállását valószínűsíti. A platformmunkákra jellemző, hogy a feladatot elvégző személy nem munkakört tölt be, hanem gyakran csak részfeladatok elvégzésére vállalkozik.⁵

A *személyes munkavégzési kötelezettség* szintén elsődleges minősítő jegynek számít, mivel amíg a polgári jogviszonyokban általában igénybe lehet venni helyettest vagy alvállalkozót, addig a munkaviszonyokban a munkavállaló köteles személyesen elvégezni a munkáját. Fontos azonban, hogy a személyes munkavégzés önmagában nem jelent feltétlen munkaviszonyt, mivel a feladat jellege miatt egyes polgári jogi jogviszonyokban is előfordulhat a személyes munkavégzési kötelezettség. Általánosságban elmondható, hogy a *személyes munkavégzési kötelezettség* jellemző a platform alapú munkavégzésekre.⁶

Mindezek mellett domináns minősítő jegy lehet a *munkabér fizetése*, azaz, hogy a munkaviszonyban a munkáltató köteles a munkavállalónak a munkaszerződés és egyéb szabályok szerint, havi rendszerességgel munkabért fizetni. Önmagában ez a minősítő jegy nem

³ RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/4., 25. o.

⁴ Uo. 25. o.

⁵ Uo. 26. o.

⁶ Lásd bővebben: RÁCZ Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Doktori értekezés, Budapest, 2020., 52-62. o.

alapozza meg a munkaviszonyként minősítést.⁷ A platformokon keresztül végzett tevékenységek esetében a munkajogi jelleget erősíti, hogy a folyamatosan végzett platformmunkák esetén általában elszámolási időszak szerint, időszakonként kerül kifizetésre a platformmunkás.⁸

A másodlagos minősítő jegyek a *munkaidő meghatározása*, a *munkavégzés helye*, a *munkáltató eszközeinek és nyersanyagainak a felhasználása* és a *biztonságos, egészséges munkakörnyezet biztosítása*. A munkaidővel főszabály szerint a munkáltató gazdálkodhat. Fontos, hogy tartós megbízás nagyban hasonlít a munkaviszonyhoz, azonban amíg a munkavállaló munkaereje egy irányba van lekötve, addig a megbízott több megbízótól kapja a megélhetését nyújtó feladatait, ezek elvégzéséhez pedig ő maga igazítja az idejét.

A munkavállaló általában a munkáltató által előírt munkahelyen köteles dolgozni, ez rendszerint a munkáltató székhelye, telephelye, de akár lehet több telephely vagy nagyobb földrajzi terület is. A polgári jogi jogviszonyokban, a vállalkozás és a megbízás esetén a vállalkozó és a megbízó maga választhatja meg azt a helyszínt, ahol a munkavégzést folytatja, vagy a munkavégzés helye a feladathoz igazodik.

A munkaviszonyokra általában jellemző, hogy a munkavállaló a munkáltató eszközeit és nyersanyagait használja, de a felek másként is megállapodhatnak. Ezzel szemben a megbízott és a vállalkozó jellemzően a saját eszközeit használja. Ez sem kizárólagos jegy, tehát önmagában nem valószínűsít munkaviszonyt.⁹

Fontos másodlagos jegy a *biztonságos, egészséges munkakörnyezet biztosítása*, azonban ez sem jelenti önmagában azt, hogy munkaviszony áll fenn a felek között. A 7001/2005-ös FMM-PM irányelv (a továbbiakban: Irányelv) továbbá az *írásbeliséget* említi¹⁰, mint vizsgálható körülményt, amely lényeges lehet, amikor egy adott jogviszonyt szeretnénk kategorizálni. RADNAI Veronika kifejti ezzel kapcsolatban, hogy a biztonságos és egészséges munkafeltételek biztosítása a platformmunkást terheli, jellemzően a platformok nem biztosítanak számukra munkavédelmi eszközöket, a munkából kiesés esetén – például a szolgáltatás teljesítése során

⁷ GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*, Eötvös, Budapest, 2023, 33. o.

⁸ RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében, 27. o.

⁹ GYULAVÁRI Tamás, *i. m.* 2023, 34. o

¹⁰ 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv. IV. pontja

bekövetkezett baleset esetében - fel sem merül az, hogy ezt munkahelyi balesetként ismerje el a platformszolgáltató.¹¹ RICZU Zsófia az Irányelvvel kapcsolatosan az alábbiakat jegyzi meg: „[...] annak ellenére, hogy hatályon kívül helyezték, a mai napig megteremti az alapot a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásának.”¹²

2.1 Miért fontos elhatárolni a munkaviszonyt a polgári jogviszonytól?

Leginkább az adó- és társadalombiztosítási jogszabályok hatnak úgy, hogy főként a magánszférában, de gyakran az állami vállalatok és költségvetési szervek esetében is vállalkozási és megbízási szerződéssel leplezett munkaviszonyban történik a munkavállalók foglalkoztatása. Az, hogy nem munkaszerződéssel létesített munkaviszony, hanem egy leplezett munkaviszony jön létre - tehát külsőleg azt hihetnénk, hogy a felek megbízási szerződést vagy vállalkozási szerződést kötöttek -, jelentős előnyökkel jár a munkáltató számára, és rövid távon talán a munkavállaló számára is, vagy legalábbis ezt hihetik a munkavállalók.¹³ Az elhatárolás egyik központi eleme *a felek szerződési szabadsága*. A szerződési szabadság áll a partnerválasztás és a formaválasztás szabadságából, a felek tehát szabadon választják meg azt, hogy szeretnének-e, ha igen, akkor kivel és milyen szerződést kötni. A törvény keretei között tehát saját tartalommal, akarattal tölthetik meg a maguk által megválasztott szerződést. Ezzel kapcsolatosan a Ptk. 6:59. §-a kimondja, hogy „(1) A felek szabadon köthetnek szerződést, és szabadon választhatják meg a másik szerződő felet. (2) A felek szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. A szerződéseknek a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályaitól egyező akarattal eltérhetnek, ha e törvény az eltérést nem tiltja.” Alapvetően tehát a felek a *szerződési szabadságuk* alapján élhetnek azzal, hogy szabadon, közösen válasszák meg a szerződés típusát, ám ez nem mindig jelenti azt, hogy a felek által megkötött szerződés mindkét fél akaratát a valóságnak megfelelően tükrözi, így létrejöhetnek színlelt szerződések.

Az Irányelv kifejtette, hogy: „Általános jogelv, hogy a szerződéseket valóságos tartalmuk szerint kell megítélni, és minden olyan szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződési akaratot hordozza, színlelt szerződés, amely semmisnek tekintendő. Minden olyan

¹¹ RADNAI Veronika, *i. m.*, 28. o.

¹² RICZU Zsófia: A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga. *Infokommunikáció és Jog*, 2022/1. (78.) 3. o.

¹³ SZÉKELY Katalin: A munkaviszony és más polgári jogi jogviszonyok elhatárolásáról. *Céghírnök*, 2001/6., 3. o.

szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződéses tartalmat hordozza, vagyis ahol a nyilatkozatban kifejezendő akarat a nyilatkozó valódi akaratától eltér - színlelt szerződés.”¹⁴

2.2 A jogviszony minősítésének problémái

Általánosságban az a jellemző, hogy a platformmunkát végzők a tevékenységüket vállalkozói jogviszony keretében végzik, és a platformokat üzemeltető cégek magukat csak közvetítőnek tekintik.¹⁵ Jól mutatja véleményem szerint a platformok hozzáállását a jogviszonyhoz, hogy a hazánkban működő Rendi.hu honlapján elérhető általános szerződési feltételek leszögezik: „A Felhasználó tudomásul veszi, hogy a Szolgáltató nem az Üzemeltető alkalmazottja, hanem a Felhasználók számára szolgáltatásokat kínáló független személy vagy vállalkozó.” A hazánkban szintén elérhető Bolt elnevezésű, fuvarozási szolgáltatásokat ellátó vállalkozás általános szerződési feltételei is hasonló rendelkezéseket tartalmaznak.¹⁶ Ez jól mutatja, hogy a platformoknál jellemző, hogy az általános szerződési feltételekben megtaláljuk azokat a rendelkezéseket, amelyekkel rögzítik: a platformmunkások nem munkavállalók, hanem önálló, független vállalkozók.¹⁷

Véleményem szerint ez jól szemlélteti azt, hogy a platformot üzemeltető vállalkozások egyértelműen *nem kívánnak munkáltatóként fellépni*. Valószínűsítem, hogy a platformok részéről ez a hozzáállás azért ennyire markáns és egyértelmű, mivel számukra a jelenlegi helyzet szabályozatlansága, az ebből eredő előnyök kiaknázása tökéletes környezetet teremt ahhoz, hogy platformként folyamatosan, dinamikusan fejlődjenek, méretüket és befolyásukat a piacra növeljék. Ez a hozzáállás eredményezi azt, hogy mind az Egyesült Államokban, majd Európában is egyre több olyan per indul, amely arra irányul, hogy a platformmunkás jogviszonyát minősítse a bíróság munkaviszonynak.¹⁸

Fontos, hogy ANTÓNI Rita is kiemeli az Európai Unió Bíróságának esetjogában kialakított kritériumokat, támpontokat, amelyek alapján a bíróságok valamilyen szintű segítséget kapnak ahhoz, hogy az eléjük kerülő jogesetben tudjanak dönteni a munkaviszony és a polgári jogi jogviszony elhatárolásának kérdésében. Az Európai Unió Bírósága szerint „a munkaviszony

¹⁴ Irányelv IV. pontjának 1.3. pontja

¹⁵ SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformokon keresztül nyújtott munka. *Miskolci Jogi Szemle*, 2019/3., 43. o.

¹⁶ Uo. 44. o.

¹⁷ Uo. 43. o.

¹⁸ Uo. 43. o.

alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig egy másik személy javára és utasításai alapján díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.”¹⁹

Ezzel az iránymutatással összhangban áll az Mt. 42. §-ának (2) bekezdése, mely szerint: „*A munkaszerződés alapján a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.*”

Joggal merülhet fel a kérdés bennünk, hogy melyek az alapvető különbségek a vállalkozói jogviszony és a munkaviszony között? A legfőbb különbség, hogy a vállalkozói jogviszonyban a vállalkozó önállóan dönt a feladat elvállalásáról, illetve arról, hogy az adott feladatot milyen feltételekkel vállalja el.²⁰ Álláspontom szerint ez nem mutatkozik a platformmunkások esetében ugyan úgy, mint a vállalkozóknál, mivel annak ellenére, hogy a platformmunkások általában maguk döntenek el, hogy elvállalnak-e egy-egy feladatot, a feladat elvégzésének módja, illetve annak feltételei sokszor a platform részéről meg vannak szabva, ezekre a platformok hatást gyakorolnak. A munkaviszonyok esetében jellemző, hogy folyamatos, tartós rendelkezésre állási kötelezettsége van a munkavállalónak, a feladatait a munkáltató által meghatározott munkakörén belül látja el, illetve széles irányítási és utasítási jogköre van a munkáltatónak a munkavállaló felett. Mindezen tényezők eredményezik a munkaviszony egyik sajátosságát, azt, hogy a felek helyzete egyenlőtlen, amelynek kiegyenlítését szolgálják egyes védelmi jellegű szabályok, mint például az Mt. alapján a munkavállalót megillető minimálbér, továbbá a munkaidőre, pihenőidőre és szabadságra vonatkozó rendelkezések.²¹ A jelenlegi helyzet alapján tehát ezek a védelmi jellegű szabályok nem vonatkoznak a platformmunkásokra, ami a helyzetüket bizonytalanná és szabályozatlanná teszi. Elképzelésem szerint, ha a megoldást keressük a platformmunkások jogi helyzetére, akkor szem előtt kell tartanunk azt, hogy – akármelyik utat is választjuk a megoldás érdekében – a mostani helyzethez képest valamilyen, az Mt. által a munkavállalóknak biztosított védelmet nyújtó szabályok vonatkozzanak a platformmunkásokra is, mivel ezzel kedvezőbbé tehetnénk az ő helyzetüket. Álláspontom szerint a mostanra kialakult egyenlőtlen helyzetet a platformok és a platformmunkások között egyensúlyozhatnánk hasonló módon, mint ahogyan a munkáltató és a munkavállaló esetében azt a jogalkotó az Mt. rendelkezéseivel teszi.

¹⁹ ANTÓNI Rita: A platform munka Magyarországi terjedése, a szabályozás, jogvédelem hiányosságai, az uniós jogalkotási kezdeményezés tükrében, <https://www.munkaugyiszemle.hu/platform-munka-magyarorszag-terjedese-szabalyozas-jogvedelem-hianyossagai-az-unios-jogalkotasi> (2024. szeptember 29.), 3. o.

²⁰ SZÉKHELYI B. Réka, *i.m.* 43. o.

²¹ SZÉKHELYI B. Réka, *i.m.* 43. o.

Úgy gondolom, ha a platformmunkát végzők jogviszonyára keresünk megfelelő szabályozást, akkor fontos kitérni a munkajogi szabályok kikényszeríthetőségére, illetve annak krízisére is. A munkajog kikényszerítési válságának okait BRONSTEIN alapvetően négy pontban látja megragadhatónak, ezek az alábbiak:

1. A munkajog hatályában rejlő fokozódó bizonytalanságok, hogy mi minősül napjainkban munkaviszonynak. (atipikus jogviszonyok, elhatárolási kérdések problematikája)
2. A munkajog nehezen alkalmazkodik a gazdaság radikálisan megváltozott keretéhez. (információs társadalom, digitalizáció kihívásai)
3. A globális gazdasági környezetben meggyengült a nemzeti munkajogi szabályozás relevanciája.
4. A jóléti állam ideájával szembehelyezkedő neoliberális gazdasági megközelítések dominanciája.²²

Ezek közül a platformok vonatkozásában azt hiszem legfontosabb az első kettő ok, mivel a platformmunkát végzők esetében a munkaügyi ellenőrzés, a munkajogi szabályok – amely szabályok nagyrészt még nem is léteznek, hiszen a platformon dolgozók jogviszonya vonatkozásában a szabályozás visszamaradott – kikényszeríthetősége különös nehézséget okoz akkor, amikor az első lépésnél, azaz a jogviszony tipizálásánál elakadunk. Már az is nehézséget okoz, hogy az Mt. szabályait alkalmazzuk vagy a Ptk.-ét, majd e kérdés megválaszolását követően – amennyiben a munkaviszony mellett döntünk - melyek azok a munkajogi szabályok, amelyek alkalmazását a hakeni gazdaság egyes szereplői vonatkozásában ki kell kényszeríteni. További problémát okoz az, hogy a munkajog nehezen alkalmazkodik a gazdaság radikális változásaihoz.

Véleményem szerint, ha a platformokkal kapcsolatos problémákra keressük a válaszokat és esetleges megoldásokat vázolunk, akkor fontos arra is gondolnunk, hogy ha és amennyiben valamely megfejtés a jogalkotó megítélése által megfelelő lesz, akkor az akár új, akár meglévő, kiterjesztett szabályok kikényszeríthetőségére is legyünk felkészülve annak érdekében, hogy érvényesülni tudjanak és megvédjék a munkavállalókat, továbbá ténylegesen segítséget nyújtsanak a platformok által generált problémák ellen.

²² KUN Attila – RÁCZ-ANTAL Ildikó – SZABÓ Imre Szilárd: Az egyéni munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének általános kérdései, *JURA*, 2023/2., 38. o.

KUN Attila, RÁCZ-ANTAL Ildikó és SZABÓ Imre Szilárd a Közzolgálati Szervezetek Európai Szövetsége által, 15 európai ország munkaügyi felügyeletének összehasonló elemzése alapján rögzítik, hogy a munkaügyi ellenőrzés és a kikényszeríthetőség hatékonysági deficitének az alábbi fő okai vannak:

- nem megfelelő pénzügyi források a felügyelet személyzetébe és infrastruktúrába való beruházásokhoz,
- az újonnan felvett és a meglévő személyzet elégtelen képzése,
- a személyes biztonság és a védelem hiánya a feladatok ellátása során,
- a munkaügyi felügyeleti tevékenység hatékonyságát biztostó megfelelő szabályozási keret hiánya.²³

További nehézségeket jelent Magyarországon KUN Attila, RÁCZ Ildikó és SZABÓ Imre Szilárd szerint, hogy: „*A társadalmi párbeszéd általában gyenge Magyarországon. Nem meglepő, hogy a platformgazdasági szektorban még gyengébb.*” A szerzők továbbá kiemelik, hogy a platformmunkák vonatkozásában Magyarországon jelenleg nincsen olyan munkáltatói érdekvédelmi szerv, üzemi tanács vagy szakszervezet, amely az e fajta munkavégzést folytatók jogait, érdekeit kollektíven tudná képviselni, érvényesíteni.²⁴

Mindezen nehézségek ellenére ANTÓNI Rita megjegyzi, hogy a platform munkavállalók munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv-javaslatához az Európai Bizottság által készített felmérés szerint: „a platform gazdaság Magyarországon is több ezer főnek, becslések szerint főfoglalkoztatásként kb. 163 ezer főnek biztosít rugalmas, kiszámítható és biztonságos kereseti formát.”²⁵

„ERIKSON és GRAHAM érvelése szerint hosszú távon a jó munkafeltételek megteremtésébe és a munkavédelmi előírások alkalmazásába való befektetés elengedhetetlen egy olyan vállalat számára, amely bármilyen jövőt szeretne az iparosodott országokban.”²⁶ Azt gondolom, hogy a platformoknak is be kell látniuk egy idő után, hogy igenis előtérbe kell helyezniük az általuk foglalkoztatott „munkavállalók” igényeit.

²³ Uo. 39. o.

²⁴ KUN Attila – RÁCZ Ildikó – SZABÓ Imre Szilárd: Representing and Regulating Platform Work: Emerging Problems and Possible Solutions, National report on Hungary. Ref.: VS/2019/0081, 2020., 11. o.

²⁵ ANTÓNI Rita: A platform munka Magyarországi terjedése, a szabályozás, jogvédelem hiányosságai, az uniós jogalkotási kezdeményezés tükrében, 2. o.

²⁶ KUN Attila, RÁCZ-ANTAL Ildikó, SZABÓ Imre Szilárd: Az egyéni munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének általános kérdései, 40. o.

3. A platformmunkák általában

A platform alapú munkavégzés egyre elterjedtebbé vált az elmúlt években, így annak fogalma és jellemző foglalkoztatási formái is ismertebbé válnak napról napra. Népszerűségének okait ANTÓNI Rita az alábbiakban látja:

- kevésbé hierarchikus, mint egy klasszikus munkajogviszony,
- önálló, kötetlen munkavégzés lehetőségét rejt magában,
- a függetlenség a bevételek maximalizálását eredményezheti,
- határokon átnyúló tevékenységet lehet folytatni így.²⁷

A technológia fokozott használatának és exponenciális fejlődésének, a globalizációnak és a különböző fejlesztéseknek köszönhetően kiépült az úgynevezett *gig-economy*, - azaz hagnigazdaság, vagy platformgazdaság - amely a hagyományostól eltérő munkavégzési formákat hoz magával.²⁸

A platform gazdaság két fő tevékenységi formája a *crowdwork* és a *work on-demand via apps*.

A *crowdwork*, azaz csoport foglalkoztatás lényege abban áll, hogy olyan tevékenységeket fed le, amelyek esetében egy vállalkozás vagy szervezet egy feladatot, funkciót kiszervez egy előre nem pontosan definiált csoportnak egy nyílt felhívás formájában. A feladatot ezután lehetséges közös munka formájában, vagy akár egyénileg is megoldani.²⁹ A *crowdwork* tehát egy olyan munkavégzési forma, melynek során különböző feladatokat végeznek el az online platformokon keresztül.³⁰

Mindezek alapján joggal merülhet fel bennünk, hogy a *crowdwork* rengeteg hasonlóságot mutat a behívásos munkavégzéssel. A behívásos munkavégzésről GYULAVÁRI Tamás az alábbiakat írja: „A behívásos munkavégzés lényege, hogy a munkavállaló csak akkor dolgozik, amikor a munkáltatónak éppen szüksége van a munkájára. Ez a munkavégzési forma szélsőséges formájában a munkáltató oldalán azzal a következménnyel jár, hogy akár teljesen megszűnhet

²⁷ ANTÓNI Rita: A platform munka Magyarországi terjedése, a szabályozás, jogvédelem hiányosságai, az uniós jogalkotási kezdeményezés tükrében, 1. o.

²⁸ SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformokon keresztül nyújtott munka, 40. o.

²⁹ TÓTH Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022., 1. Különszám, 449. o.

³⁰ SZÉKHELYI B. Réka, *i. m.* 40. o.

a foglalkoztatási kötelezettsége.”³¹ Ezek a jellemző elemek alapján véleményem szerint nagyon könnyű összekeverni vagy teljesen egy kategória alatt kezelni a *crowdwork*-ot és a behívásos munkavégzést. Segíthet az elkülönítésben és a különbségek megértésében FERENCZ Jácint megfogalmazása, mely szerint: „A *crowdwork* jelenség alatt értjük azt a sajátos foglalkoztatási viszonyt, melynek keretében nagyobb számú megrendelő és a munkaerejét felajánló dolgozó egy jellemzően globálisan működő internetes platformon keresztül kerülnek egymással jogviszonyba.” A szerző kitér arra is, hogy a *crowdwork* során a dolgozó nem csak egy magánszemély lehet, hanem bizonyos szaktudással rendelkezők csoportja is.³²

A másik foglalkoztatási forma a *work on-demand via apps*, melynek keretében a platformon keresztül munkát végzők klasszikus szolgáltatásokat látnak el, mint például a fuvarozás, ügyintézés, barkácsolás, kézbesítés, takarítás.³³ Ezen esetben a kereslet és a kínálat az online platform felületen találkozik, azonban a szolgáltatást már ténylegesen személyesen teljesíti a platformmunkát végző.

Nehezíti a platformmunkák megítélését az, hogy nem egységesek, rengeteg apró vagy szembetűnő különbség van köztük. A különbségek nem csak az említett kategóriák között jelennek meg, hanem a kategóriákon belül sem heterogén a *gig-economy*. A sok különbség ellenére vannak megfigyelhető hasonlóságok is, amelyek közül a legfontosabb talán az, hogy a platform alapú munkák információtechnológiai alapon működnek és az internetet használják céljuk elérése érdekében, azaz, hogy minél hatékonyabban és gyorsabban összekössék a keresletet és a kínálatot.³⁴

Legfőbb előnyei ebből a hatékonyságból és gyorsaságból fakadnak, így éri el a platform, hogy a rajta keresztül végzett munka költséghatékony legyen, illetve lehetőleg minél rugalmasabb is, ideális esetben mind a vállalkozásoknak, mind a munkavállalóknak. A vállalkozásoknak hatalmas előnyt jelent, hogy a munkaerő azonnal rendelkezésre áll, és csak az elvégzett feladatokért kell fizetni,³⁵ így például mentesülnek a platformok az Mt. 147. § (1) bekezdése alól, amely szerint: „A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.” Ez a

³¹ GYULAVÁRI Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog*, 2018/2., 1. o.

³² FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*, UNIVERSITAS-GYŐR, Győr, 2018., 42. o.

³³ SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformokon keresztül nyújtott munka, 40. o

³⁴ Uo. 41. o.

³⁵ Uo. 41. o.

platformmunkások kiszolgáltatottságát is eredményezi, amely sajnos nem csak ebben az esetben jelenik meg.

Természetesen a platformmunkásoknak is nyújt számos előnyt az e fajta munkavégzés, mivel akár több platformon is hasznosíthatják munkaerejüket, illetve saját elhatározásuk alapján vállalhatnak el egyszeri feladatokat.³⁶

TÓTH Hilda rámutat azonban egy fontos hátrányra, amely a munkát elvégzők oldalán jelenik meg, miszerint: „Közös továbbá mindkét alkalmi munkatípusnak az, hogy az esetek többségében ezeket a munkavállalókat „szabadfoglalkozású vállalkozónak” [...] minősítik, [...]. Ez pedig azzal a kockázattal jár számukra, hogy a munkát végzők nem részesülnek a munkavállalóhoz hasonlóan munka és szociális jogi védelemben, így nem illeti meg őket a jogosultság a kötelező legkisebb minimálbérhez, az egyenlő bánásmódhoz, a fizetett szabadsághoz, a betegszabadsághoz, stb.”³⁷

Egyre több ember megélhetését jelenti az, hogy platform alapú munkavégzéssel biztosítja bevételeit. Nehéz megbecsülni a platformalapú munkát végzők számát, azonban az Egyesült Államokban egyelőre elterjedtebb az ilyen típusú munkát végzők száma, emellett Európában is növekvő tendenciát mutatnak a statisztikák.³⁸ Egyes kutatások azt mutatják, hogy 2022-ben több, mint 28 millió ember dolgozott digitális platformokon keresztül az Európai Unióban, 2025-re pedig ez a szám várhatóan eléri a 43 millió főt.³⁹ A platformok mérete és számuk is folyamatosan növekszik, ezért véleményem szerint nagyon fontos, hogy a megfelelő ütemű fejlődés megtörténjen a jogi területeken is, amelyek a nehézségek ellenére is képesek lehetnek megfelelően szabályozni a platformmunkák esetén felmerülő problémákat.

A munkavégzés, mint tevékenység nem csak a munkajog sajátja, mivel egyes polgári jogviszonyok esetén is beszélhetünk munkavégzésről. A platformmunkák esetében azonban, abból adódóan, hogy a platformmunka egy hárompólusú jogviszonyban végzett tevékenységet jelent, mely során a munkavállaló alkalmi módon végez munkát egy *online platform felületen* keresztül, a kezünkben lévő – egyébként eredményesen alkalmazható - elhatárolási eszközök

³⁶ Uo. 42. o.

³⁷ TÓTH Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben, 450. o.

³⁸ SZÉKHELYI B. Réka, *i.m.* 41. o.

³⁹ TÓTH Hilda, *i.m.* 451. o.

segítségével is nehéz az, hogy megállapítsuk egy adott esetben a jogviszony mely kategóriába tartozik. Az, hogy a platformmunka egy háromoldalú jogviszony, abban nyilvánul meg, hogy a *dolgozók* a platform által biztosított felületen keresztül kerülnek kapcsolatba a *megrendelővel*, így tehát beékelődik egy harmadik, az eddig jellegzetes munkajogviszony és polgári jogi jogviszony alanyaitól eltérő tényező, a *platform* is.

ZÖDI Zsolt a platformmunkák három jellegadó sajátosságának az alábbiakat tekinti⁴⁰:

- a) a platformmunka háromoldalú jogviszony,
- b) a platformmunkára a kód- és adatvezéreltség jellemző,
- c) sajátos erőfölény a platformok oldalán.

A platformmunkára jellemző *kód- és adatvezéreltség* azt jelenti, hogy a munka megszervezésének nagy részét nem személyek bonyolítják le, hanem algoritmusok. A mai világ jellemzője, hogy az online tér és a technológiák folyamatosan, néha követetetlenül fejlődnek, változnak, sőt néha már fejlesztik is magukat. Ez figyelhető meg a platformok esetében is, amelyek folyamatosan információkat gyűjtenek, majd ezekkel fejlesztik a munkavégzés folyamatát.

Mindezek miatt úgy gondolom, hogy újabb nehézséget jelent az a jogalkotó és a jogalkalmazó számára is, hogy a platformmunkák esetében egy folyamatosan fejlődő, rapid módon alkalmazkodni képes algoritmus jelenik meg a munkavégzés jogviszonyában, amellyel eddig még nem találkoztunk. Mindezek alapján írja ZÖDI Zsolt, hogy „A platform üzemeltetői az egész rendszer középpontjában állnak, mivel a technológia alapját, magát az architektúrát működtetik, az információk összesítésével és sok esetben kiegészítő szolgáltatások nyújtásával, például saját fizetési rendszerrel.”⁴¹ Véleményem szerint az adja a platformmunkák megítélésének a legfőbb nehézségét és a rengeteg kérdést, hogy a platformok megítélése, azok definiálása, illetve annak a meghatározása, hogy ezek a platformok milyen szerepet játszanak a munkavégzésben, mennyire domináns a szerepük, milyen érdekeik vannak rengeteg mindent meghatároz. Az összetettségük és változatosságuk miatt nehéz homogén szabályokkal egyértelműen kezelni az általuk előidézett helyzetet.

⁴⁰ ZÖDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány: A Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézetének Folyóirata*, 2022/1., 90. o.

⁴¹ Uo. 91. o.

Ugyan Magyarországon bizonyos kutatások által elvégzett becslések szerint jóval alacsonyabb a platformmunkát végzők száma arányosan az egyéb típusú munkavégzést folytatókkal, mint például Európában belül máshol, Spanyolországban vagy Németországban, azonban Magyarországon belül is határozottan növekvő tendenciát mutat a platformokon keresztül dolgozók száma, és a tendenciákat figyelembe véve arra következtethetünk, hogy valószínű ez a növekedés folytatódni is fog a jövőben.⁴²

3.1 Ki a munkáltató?

Amíg a munkajogviszonyok esetében általában jól elkülönült szerepek állapíthatók meg, ezáltal a munkáltató és a munkavállaló személyében legtöbbször nincsen kérdés, továbbá a polgári jogviszonyokat is vizsgálva a megbízó-megbízott vagy a vállalkozó-megrendelő személye általában egyértelmű, addig a platformmunkákat vizsgálva joggal merül fel a kérdés, vajon ki számít munkáltatónak?

Fontos támpont lehet úgy gondolom Jeremias PRASSL és Martin RISAK szempontrendszere, amelyek meghatározzák, hogy melyek a munkáltató főbb ismérvei. A munkáltató fő funkcionalitását az alábbi 5 elemben látják a szerzők:

1. A munkaviszony kezdetének és végének meghatározása.
2. Munkaerő hasznosítása, gyümölcsöztetése.
3. Munka és fizetés biztosítása.
4. A belső piac menedzselése.
5. A külső piac menedzselése.⁴³

ZÖDI Zsolt részletezi PRASSL és RISAK álláspontját, továbbá WEISS válaszát erre a kérdésre.⁴⁴ Leegyszerűsítve e szerzők azt mondják, hogy az tekinthető munkáltatónak, aki a jogviszony létesítésének és megszüntetésének, a munka és ennek gyümölcseinek élvezése, a munka kiadása és a fizetés, a vállalkozás belső és külső piacának menedzselése szempontok alapján döntő szerepet játszik. Így azonban esetlegesen elképzelhető több munkáltató is. Legfőképp azt kell vizsgálni, hogy e funkciók és a többi, már a gyakorlat alapján is bevett elhatároló ismérvek közül a jogviszony mely alanya a domináns.

⁴² KUN Attila – RÁCZ Ildikó – SZABÓ Imre Szilárd: Representing and Regulating Platform Work: Emerging Problems and Possible Solutions, 11. o.

⁴³ PRASSL, Jeremias – RISAK, Martin: Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 3. 2016., 17. o.

⁴⁴ ZÖDI Zsolt, i.m. 91. o.

ZÖDI Zsolt szerint: „A platformmunka sajátos problémáinak jelentős része abból fakad, hogy a munkaszervezés, az alá-fölé rendeltségi viszony a platform esetében nem ember és ember, hanem egy algoritmus és ember között áll fenn.”⁴⁵ Véleményem szerint a platformmunkák esetében a sajátos probléma jelentős része nem az, hogy ember és algoritmus viszonyát kell vizsgálni. Egyfelől azért sem, mert az algoritmust is ember hozza létre, ember alakítja és irányítja, illetve a platformokat is emberek kezelik, üzemeltetik, tehát úgy gondolom, hogy a platformokon keresztül megjelenik az emberektől, mint munkavállalóktól megszokott utasítás, és az is, hogy meghatározza a munkavégzés kereteit. A legnagyobb nehézséget generáló sajátos problémát én abban látom, hogy a platformok üzemeltetői nem akarják a hagyományos munkáltatói szerepet felvenni, illetve a munkavállalók esetlegesen az alulinformáltságuk vagy személyes, valósnak vélt, vagy talán valós előnyeik miatt is megosztóan, eltérően, vagy akár többségükben a platformokkal hasonlóan gondolkodnak arról, hogy a jogviszonyuk munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony legyen-e.

3.2 Az algoritmusok előnyei és hátrányai

Ahogy az előzőekben kifejtettem, álláspontom szerint nem az algoritmusok működése és használata okozza a platformmunkákkal kapcsolatos problémák zömét - nagyobb problémát látok az algoritmusok mögött meghúzódóan az üzemeltetők hozzáállásában és gyakorlati megoldásaiban -, azonban kétségtelen, hogy sok hátránnyal jár a szoftveres algoritmusok használata a munkát végzők oldalán.

TÓTH Hilda részletezi, hogy az algoritmusok egyre hatékonyabban elosztják, optimalizálják és értékelik, sőt egyes esetekben fegyelmezik is az egyes munkatevékenységeket végzők munkáját.⁴⁶ Ugyan az algoritmusok manapság nem csak a platformmunkát végzők tevékenységére vannak nagy hatással, ebben az esetben azonban csak az ilyen típusú munkavégzést folytatókra gyakorolt hatásait kívánom vizsgálni.

⁴⁵ ZÖDI Zsolt, i.m. 91. o.

⁴⁶ TÓTH Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben, 449. o.

A szerző kitér az algoritmikus menedzsment három fő funkciójára, amelyet képes átvenni az algoritmus a vezetői szerepek közül, ezek az alábbiak⁴⁷:

- *irányítás,*
- *értékelés,*
- *fegyelmezés.*

Az *irányítást* tekintve az algoritmusok fontos feladatot látnak el, mivel a platform alapú munkák esetén gyakran megfigyelhető, hogy az algoritmus az, amely kiosztja a feladatokat a dolgozóknak, így tehát összeköti a keresletet a kínálattal, és irányítási feladatot lát el. Emellett úgy gondolom, hogy passzívan jelenik meg az algoritmusok irányítási funkciója akkor, amikor a kiosztott feladat elfogadására vagy elutasítására korlátozott időkeretet ad a platformmunkásnak, ezzel megnehezítve azt, hogy felmérje a körülményeket, mérlegelje a feladat teljesíthetőségét.⁴⁸

Már korábban említettem az 1.1 pontban, hogy a vállalkozó „önállóan dönt a feladat elvállalásáról, illetve arról, hogy az adott feladatot milyen feltételekkel vállalja el”. Ez a vállalkozók működésére általánosságban jellemző jelenség itt nem figyelhető meg, mivel álláspontom szerint azzal, hogy a platform kevés időt ad a munkát elvégző személynek arra, hogy átgondolja, egyáltalán el szeretné-e vállalni a feladat teljesítését, és ha igen, akkor milyen feltételekkel, teljes mértékben megfosztja a platformmunkást attól, hogy mérlegeljen és felmérje a feladat teljesítésének körülményeit.

GYULAVÁRI Tamás felhívja a figyelmet az internetes munkavégzés kapcsán az előnyökre mind a digitális platformok, mind a munkavállalók szemszögéből is. A platformok például az értékelést a fogyasztókra tudják terhelni, ki tudják iktatni az állásidő költségét. Ezzel szemben a munkavállalók oldalán csökkenhet a munkakereséssel töltött idő, hiszen gyorsan és rugalmasan tudnak munkát találni, továbbá akkor és annyit dolgozhatnak, amennyit és amikor szeretnének. Ez tehát mindkét oldalnak egy szabadságot, mozgásteret ad, amit a felek ki is aknáznak.⁴⁹

⁴⁷ Uo. 451. o.

⁴⁸ Uo. 451. o.

⁴⁹ GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1., 33. o.

Az algoritmusokat egyre nagyobb hatékonysággal alkalmazzák a dolgozók *értékelésére*. Legtöbbször a munkavállalókat az ügyfelek által generált értékelések alapján rangsorolják. Az értékelésnél fontos szempont lehet az is, hogy a munkavállaló milyen gyorsan, milyen gyakran vállalja el a számára kiosztott feladatokat, így tehát az látszik, hogy a feladatot elvégzők végső értékelése, osztályozása az ügyfelek értékelése és a saját aktivitásuk alapján áll össze.⁵⁰

A harmadik funkció az algoritmusok oldalán a *fegyelmezés*, amely legtöbbször abban mutatkozik, hogy a munkavállalókat az algoritmus képes deaktiválni rossz értékelések miatt, ezzel teljesen korlátozza a munkavállaló lehetőségét arra, hogy feladatokat kapjon és elvégezzen a platformon keresztül.⁵¹

TÓTH Hilda kiemeli, hogy az algoritmusok által gyakorolt összes funkció felülvizsgálható és irányítható emberi menedzserek által, legalábbis a platformok erre hivatkoznak. Így tehát az a jellemző, hogy a súlyos döntéseket, mint például egy platformmunkás deaktiválása, általában emberi menedzser hajtja végre, illetve az algoritmus e döntését felülbíráhatja.

A legégetőbb probléma az, hogy nehéz megítélni, hogy a platformmunkát végzők jogviszonya mely kategóriába tartozik, vagy, hogy ezzel a munkavégzéssel kapcsolatosan felmerülő problémákra mi a legjobb megoldás. E mögött a probléma mögött pedig szerintem erősebben húzódik meg a platformokat üzemeltetők hozzáállása és a munkát végzők tájékoztatatlansága, illetve érdekeiknek bizonytalansága, mintsem a szoftveres algoritmusok által átvett vezetői funkciók. Például azzal, hogy az algoritmus megtervezi előre a feladat legoptimálisabb elvégzését, ezáltal a feladatot elvégző munkavállalónak már nem kell terveznie, önerőből átgondolnia a legjobb megoldást, a munkavállaló készségeinek fejlesztésére nincs szükség, elegendő az algoritmust fejleszteni.

TÓTH Hilda jegyzi meg, hogy empirikus tanulmányok azt mutatják, hogy a munkahelyi tanulás és a feladatok feletti befolyás korlátozása csökkenti a *munkavállalók jólétét*. TÓTH Hilda szerint az algoritmusok funkcióinak erősödése végsősoron a munkavállalók ellenszegülését válthatja ki.⁵²

⁵⁰ TÓTH Hilda, *i.m.* 449. o

⁵¹ TÓTH Hilda, *i.m.* 452. o.

⁵² Uo. 452. o.

3.3. A platformmunka létesítésének problémái

Ahhoz, hogy valaki platformmunkát végezzen, természetesen szerződést, sok esetben szerződéseket kell kötnie. E munkavégzések jogi hátterének összetettsége abból is fakad, hogy a felek nem egy munkaszerződést kötnek, amelyet a jogviszony értelmezése érdekében elemezhetnénk, hanem több, a munkavégzés feltételeit biztosító megállapodást köt meg a munkavállaló a munkát szolgáltatóval.

MÉLYPATAKI Gábor részletesen elemzi azt, hogy mennyi szerződésről is beszélhetünk, illetve, hogy mi lehet a munkáltató célja azzal, hogy több szerződés megkötésével létesít jogviszonyt a platformmunkát végzővel. A szerző erről a kérdéskörrel azt írja, hogyha megnézzük egyes platformok szerződéses kapcsolatrendszerét, akkor megállapítható, hogy úgynevezett „szerződési csomagokról” beszélhetünk.⁵³ Ezeket a szerződési csomagokat keretbe foglalják az általános szerződési feltételek. Fontos, hogy azt láthatjuk, hogy minden platform esetében jelentős hasonlóságot mutat ez a gyakorlat, annak ellenére, hogy a platformok sokszor más-más területen érdekeltek.⁵⁴ A platformok híresek arról, hogy inkább „független” vállalkozókat vesznek igénybe a munkavállalók alkalmazása helyett.⁵⁵

MÉLYPATAKI Gábor egy gyakorlati példán keresztül mutatja be a platformok által alkalmazott szerződési csomagok rendszerét⁵⁶:

A példát a Deliveroo Hero Hungary Korlátolt Felelősségű Társaság által alkalmazott gyakorlattal szemlélteti, amely cég a korábban FoodPanda, most Foodora nevű platformot üzemelteti. A Kft. először is köt a futárral egy „DHH kiszállítási szerződést”, amely a termékkiszállításra irányuló futár szolgáltatást teszi lehetővé, majd egy „Számlakibocsátási megbízási szerződést”, amellyel a futár meghatalmazza a platformot, hogy a futár képviselőként eljárva számlát állítson ki. Ezeket követi egy „DHH marketing szolgáltatás” elnevezésű megállapodás, mely alapján a platform a futárokkal közös marketing fogásokat alkalmaz, mint például a márkanevvel ellátott öltözék viselése. Mindezek után egy „Egyedi

⁵³ MÉLYPATAKI Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2023., 1. Különszám, 53. o.

⁵⁴ Uo. 55. o.

⁵⁵ STARK, David – PAIS, Ivana: Algorithmic Management in the Platform Economy In: *Sociologia*, 14 (3), 2021., 6. o.

⁵⁶ MÉLYPATAKI Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2023., 1. Különszám, 55. o.

Foodpanda Rider Szolgáltatási Szerződés” megkötése következik, amelyben megállapodnak a felek a jogok és kötelezettségek átruházásáról.⁵⁷

Fontos kérdés a szerző szerint, hogy ezek a szerződési csomagok valójában különálló szerződésekből állnak, vagy egy szerződésről beszélhetünk, amely több részre van osztva? A válasz MÉLYPATAKI Gábor szerint a következő: Ezek a megállapodások külön-külön dokumentumban való elhelyezése inkább a jogviszony *elkendőzését* szolgálják, mintsem az átláthatóságot.⁵⁸ Az általánosságban kevesebb jogi ismerettel rendelkező futárnak a célja valószínűsíthetően az, hogy egy viszonylag rugalmas munkát végezzen, amivel a jelenlegi hiányos jogi szabályozásnak köszönhetően elfogadható, vagy akár az átlagnál jelentősebb keresetet érjen el. Véleményem megegyezik MÉLYPATAKI Gáboréval, mivel úgy látom, hogy a többféle, egymással ugyan összefüggésben működő szerződés aláírása megnehezíti azt, hogy a munkát végző fél átlassa a jogviszonyát, továbbá azt, hogy milyen lehetőségei, jogai, kötelezettségei származnak ebből, és, hogy milyen következményei lehetnek annak, hogy nem klasszikus munkaviszony jön létre közöttük és a munkát szolgáltató platform között.

3.4. A munkajogi jogalanyiség kérdései

Az eddigiek alapján úgy gondolom, felmerülhet bárkiben a kérdés, hogy a szoftveres platformok, illetve azok működését szolgáló mesterséges intelligencia (a továbbiakban: MI) hogyan jelenhet meg egy jogviszonyban, milyen szerepet tölthet be, és végső soron lehet-e az MI-nek jogalanyiséga? Az MI a XXI. századi digitális fejlődés egyik legmeghatározóbb eleme⁵⁹, amelynek a fejlődését nyomon követni hatalmas erőfeszítéseket igényel. Az platformmunkák lényegét megértve láthatjuk, hogy mekkora hatással van – és véleményem szerint lesz is – az MI az egyes munkavégzési formákra.

A jogalanyiség a magánjogban alakult ki, szorosan kapcsolódik hozzá a jogképeség. A jogviszony résztvevői a jogalanyok, azok, akiket jogok és kötelezettségek illetnek, illetve terhelnek. A jogalanyiség és a jogképeség immanens kritériumai a jogviszonyban való részvételnek. Jogalany alapvetően lehet természetes személy, jogi személy, illetve az állam is.

⁵⁷ Uo. 56. o.

⁵⁸ Uo. 56. o.

⁵⁹ RICZU Zsófia: A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga. *Infokommunikáció és Jog*, 2022/1., 3. o.

A hatályos jogi szabályozás arról, hogy más entitás, esetlegesen az MI jogalanyisággal bírna-e, még nem határoz, azonban úgy gondolom ez fontos kérdés a platformmunkák viszonylatában.

RICZU Zsófia szerint a munkajogi jogalanyiség kérdését legegyszerűbben úgy lehetne rendezni, hogy kimondjuk, a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló, ennél azonban a válasz sokkal bonyolultabb.⁶⁰ A szerző kitér arra, hogy a munkáltatói jogalanyiség kifejező eleme a munkáltatói minőség, illetve említi az Mt. 20. § (1) és (2) bekezdéseiben foglaltakat, melyek alapján a munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, illetve a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg. A munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatban az Mt. rögzíti, hogy „Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.”⁶¹

Az MI egyre széleskörűbb alkalmazásának eredménye már most megmutatkozik abban, hogy bizonyos munkavégzési formáknak elengedhetetlen részét képezi. Jellemzően a távmunkák terén találkozhatunk ezzel⁶², azonban véleményem szerint a platformmunkák tekintetében is egyre elterjedtebb lesz az MI használata. A platformmunkavégzés jogalanyiséga kapcsán RICZU Zsófia kiindulási pontja a Supiot-jelentés, mely szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok egyre több típusa jelenik meg, amelyeket három csoportba lehet sorolni, ezek az alábbiak⁶³:

- *alárendeltségen alapuló,*
- *tradicionális munkaviszonyok,*
- *munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok.*

A szerző megjegyzi, hogy a nyugati államokban jellemző, hogy az önfoglalkoztatási formákat atipikus munkaviszonynak fogadják el. A „foglalkoztató” csupán közvetítői tevékenységet végez a platformon keresztül. A közvetítésen azonban túlmutat az, hogy a munkát végző által nyújtott szolgáltatást sokszor ellenőrzi, befolyásolja a platform, így tehát álláspontom szerint nem helyes hozzáállás az, hogy a platformok csupán közvetítői tevékenységet végeznek az ilyen típusú munkavégzések esetében.

⁶⁰ Uo. 3. o.

⁶¹ Uo. 4. o.

⁶² Lásd bővebben: CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018. 4. szám, 40–46. o., BANKÓ Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016. 2. szám, 49–61. o.,

⁶³ RICZU Zsófia: A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga, 5. o.

Egyetértek MÉLYPATAKI Gábor álláspontjával, amely szerint ezek a munkát végzők sokkal inkább munkavállalói, mint önfoglalkoztatói kategóriába sorolhatók. Az vitán felül áll, hogy minden ember feltétlen és teljes jogalanyiséggal bír, valamint általánosan elismert a szervezetek/jogi személyek jogalanyiséga is.⁶⁴

A mesterséges intelligencián alapuló adatgyűjtés, elemzés, továbbá rengeteg feladat ellátása, majd ezekre alapított intézkedések alkalmazása véleményem szerint rengeteg veszélyt tartogat magában, azonban az MI alkalmazása a platformmunkák vonatkozásában sem elkerülhető.⁶⁵

Napjainkban azonban felvetődik a kérdés, hogy a jogalanyiságot ki lehet-e terjeszteni akár az MI-re? Illethetik jogok, terhelhetik kötelezettségek az MI-t?

Ahhoz, hogy ezt a nehéz kérdést megvizsgálhassuk, fontos tisztázni az MI fogalmát, melyet az Európai Bizottság az alábbiak szerint határoz meg: „A mesterséges intelligencia (MI) rendszerek olyan ember által tervezett szoftverek (és esetenként hardverrendszerek), amelyek meghatározott, komplex célok elérése érdekében fizikai vagy digitális dimenzióban járnak el úgy, hogy adatgyűjtés útján érzékelik a környezetüket, értelmezik az összegyűjtött strukturált/strukturálatlan adatokat, érvelnek az e adatokból származó ismeretekről vagy az információk feldolgozásáról és az adott cél elérése érdekében a legjobb, legmegfelelőbb intézkedés(ek) eldöntéséről.” Jól mutatja ez a fogalommeghatározás véleményem szerint, hogy az MI-t mekkora kihívás autonóm entitásként kezelni, ezáltal az MI-vel kapcsolatosan felmerülő kérdések megválaszolása szintén nem egyszerű feladat.

Már az 1990-es években is foglalkoztak algoritmusok jogalanyiségával, Leon WEIN akkor így fogalmazott: „A jog kölcsönhatásba lép a technológiával, ugyanakkor a törvény a „szörnyeteg” megszelídítésének és kordában tartásának eszköze.”⁶⁶ Peter M. ASARO kiindulópontja, hogy azt kell első körben megvizsgálni, hogy a hatályos törvényi rendelkezések lefedik-e az MI által indukált problémákat. Fontos, hogy az MI által felvetett kérdésekkel az uniós jog is foglalkozik, A mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált jogszabályok megállapításáról szóló

⁶⁴ Uo. 5. o.

⁶⁵ MAKÓ Csaba – ILLÉSY Miklós – PAP József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban – A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? *Közgazdasági Szemle*, 2020. november 09., 1112–1129. o

⁶⁶ RICZU Zsófia: A munkajogi jogalanyiség kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga, 6. o.

javaslat előreláthatólag alkalmas lesz arra, hogy az MI rendszerek által felvetett problémákat, kockázatokat kezelni tudja.⁶⁷

RICZU Zsófia megjegyzi, hogy a jogalanyok körének bővítése újabb polgári jogi kérdéseket von maga után. Ez az újfajta intelligencia egy teljesen új szabályozási elvet igényel. KESERŰ Barna rávilágít, hogy hasonlóan az állatok jogalanyiságának vizsgálatánál, az MI esetében is a jogalanyiság problémája a döntés képességének megléte lenne a feltétel.⁶⁸ A szerző véleménye, hogy az MI a szerzett tapasztalataiból generált adatbázis alapján elsajátíthatja a jövőben a döntés képességét.⁶⁹ Mindezek alapján megállapítható, hogy már maga az MI definíciójának meghatározása is képlékeny, jogi értékelése pedig újabb dilemmákat hoz maga után. RICZU Zsófia álláspontja, hogy a jelenlegi jogszabályi környezetben az MI-t semmiképpen sem tekintené jogalanynak, sem polgári, sem munkajogi szempontból.⁷⁰

Ezzel az nézőponttal egyetértek, továbbá az álláspontom az, hogy a jövőben a jog és az MI folyamatos fejlődésével lehetségessé válhat az MI jogalanyisága, azonban az addig vezető úton végig figyelemmel kell tartanunk az MI-ben rejlő lehetőségek mellett az alkalmazásával járó veszélyeket is.

⁶⁷ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész) *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/1., 37. o.

⁶⁸ RICZU Zsófia: A munkajogi jogalanyiság kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyisága, 6. o.

⁶⁹ Uo. 7. o.

⁷⁰ Uo. 7. o.

4. Bírói gyakorlat külföldön és hazánkban

Eltérő megközelítéseket találunk a külföldi bíróságok gyakorlatát vizsgálva, azonban megfigyelhető az, hogy gyakran megállapítják a platformon keresztül munkát végző személy munkaviszonyának fennállását. Ennek okait, a bíróságok által alkalmazott indokolásokat, és az ezt követő magyar jogalkalmazást kívánom elemezni, először kezdve egyes külföldi jogesetekkel, amelyek aztán fontos iránymutatásként szolgálhattak később magyar bíróságoknak.

Látható a hazai és a külföldi bírói gyakorlatban, jogalkalmazásban is, hogy a platformok által generált bizonytalanságok megmutatkoznak a bíróságok által hozott eltérő ítéletekben. Jól mutatkozik az is, hogy a különböző bíróságok másként, másféle módszerekkel közelítik meg a platformmunkákat övező problémákat és az ezekből fakadó jogvitákat. Találkozhatunk a joggyakorlatban munkaviszony megállapításával egyes bíróságok által, illetve ennek ellentétéjével is.

A következő pontokban a külföldi, majd a hazai bíróságok egyes ítéleteinek bemutatásával, rövid elemzésével kívánom szemléltetni azt, hogy a szabályozás hiányossága miképp mutatkozik meg a gyakorlatban, hogyan próbálja a joggyakorlat ezeket a restanciákat esetlegesen jogelvekkel, különböző tesztekkel, módszerekkel kiküszöbölni, főleg az elhatárolási kérdések tekintetében. Úgy gondolom, hogy a különböző ítéletekből, illetve azok indokolásaiból jól láthatóvá válnak a platformmunkák, és az e fajta munkavégzéssel kapcsolatosan létrejövő jogviszonyok elmaradt szabályozásából fakadó nehézségek. Sokszor a bírói joggyakorlat sem tudja, hogy hogyan közelítse meg az adott problémát, és nagy eltérések vannak egyes bíróságok gyakorlata között is.

Véleményem szerint azokban az esetekben, amikor a jogalkotó „le van maradva”, továbbá nem tudja követni, nem képes alkalmazkodni a gyakorlatban radikálisan formálódó, növekvő kihívásokhoz, akkor segítség lehet a bírói jogértelmezés, a bíróságok által alkalmazott, kialakított gyakorlat, hogy e gyakorlat alapján képet kapjunk arról, hogy az adott területen mégis milyen szabályozásra lenne szükség. Ennek ellenére én azt látom, hogy a nem egységes bírói gyakorlat miatt a platformokat övező problémákkal szemben nem tudnak elég hatékony iránymutatást nyújtani a bíróságok. Ez további bonyodalmat okoz a jogértelmezés, jogalkalmazás és jogérvényesítés tekintetében.

4.1. Amerikai Egyesült Államok

Az Amerikai Egyesült Államokban a platformmunkák vonatkozásában felmerülő jogeseteket tekintve az egyik első és legmeghatározóbb a 2015-ös *O'Connor v. Uber Techs* ügy⁷¹ volt, amely során a bíróságnak arról kellett döntenie, hogy az Uber sofőrök jogviszonyát milyen szempontok alapján minősíti munkajogviszonynak vagy polgári jogi jogviszonynak.

Az Amerikai Egyesült Államokban irányadó volt az 1989-ben, az *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indust. Relations* ügyben kidolgozott „Borello-teszt”, amely teszt által felállított 11 szempont vizsgálata alapján a gyakorlatban a munkaviszony és a vállalkozói jogviszony elhatárolása vált lehetségessé.⁷² A Borello-teszt egy, a Kaliforniai Legfelsőbb Bíróság által kidolgozott többtényezős teszt, amely segítségével a bíróság meghatározhatja, hogy a munkavállaló vállalkozó vagy alkalmazott. A teszt lényege, hogy a bíróság az összes körülményt egybevetve vizsgálja és a bíró szabad mérlegelése szerint dönthet az adott ügyben.

Annak ellenére, hogy a gyakorlatban meghatározó volt a Borello-teszt, az *O'Connor* ügyben a bíróság lényegében félretolta azt, és a munkaadó struktúrájának részletes vizsgálata alapján ítélezett. Ez az új megközelítés meglepetésnek számított, a későbbiekben kifejtem, hogy milyen hatása volt Magyarországon is.

FERENCZ Jácint és BICZI Dorottya az ügygel kapcsolatban megjegyzi, hogy a bíróság ugyan a munkaviszony melletti érveket fogadta el, az ügy mégis egyezséggel zárult, ez pedig jól mutatja, hogy a platform inkább hatalmas összegeket áldoz arra, hogy ne szülessen kötelező erejű döntés, amely a munkaviszony fennállását állapítaná meg.⁷³

Egyetértek a fenti véleménnyel, szerintem a platformoknak jelentős érdekeik fűződnek ahhoz, hogy a mostani helyzet – a platformok szabályozatlansága, a bizonytalanság a munkaviszony és a polgári jogi jogviszony között – fennmaradjon. E célból megtesznek mindent, hogy a hiányos szabályozással és ellenőrzéssel kapcsolatban lehetőleg ne történjen változás. Egy-egy platform gazdaságilag, anyagilag akkora erőfölényben van a platformon keresztül dolgozókkal szemben, hogy könnyen ellehetetleníthetik, megnehezíthetik a munkaviszony fennállását

⁷¹ *O'Connor v. Uber Techs., Inc.* Case No. 13-cv-03826-EMC Case No. 15-cv-00262-EMC.

⁷² ZÓDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában, 93. o.

⁷³ FERENCZ Jácint – BICZI Dorottya: A platformmunka minősítő jegyei az egyes nemzeti bíróságok ítélezési gyakorlatában, 4. o., kézirat

kimondó ítéleteket, akár a számukra kedvező ítélet meghozatalának elérésével, akár egy olyan egyezséggel, amelynek egy munkavállaló sem tudna ellentmondani.

Jól szemlélteti az *O'Connor v. Uber Techs* ügy fontosságát, hogy a Debreceni Ítélőtábla Mf.50063/2022/7. számú határozatában vizsgálta, hogy az USA-ban a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy „az Ubernek egyáltalán nem lenne bevétele a sofőrök nélkül, az mint üzleti vállalkozás nem működne.”⁷⁴ Így tehát az amerikai bíróság eljárása, mely során nem a munkavállaló és a munkaadó viszonyának vizsgálatára helyezte a hangsúlyt, hanem a munkaadó üzleti tevékenységére és struktúrájára, nagy hatással volt a későbbi, más országban hozott határozatokra is.

Ennek az ügynek tehát véleményem szerint két fontos tanulsága van:

1. A platformok sokat tesznek azért, hogy a polgári jogi jogviszony köztük és a „munkavállalók” között fennmaradjon, akár milliókat is áldoznak e cél elérése érdekében.
2. A bíróság ezeket a platformokkal kapcsolatos ügyeket nem csak a munkavállaló és a munkaadó kapcsolatát vizsgálva, hanem más szemlélet alapján a munkaadó felépítését, működését figyelembe véve is eldöntheti.

Az Egyesült Államokban azonban nem csak az *O'Connor* ügy bírt nagy jelentőséggel, hanem véleményem szerint fontos kiemelni a *Dynamex* ügyet is, amely során a Borello-tesztet a bíróság teljes mértékben félretolta, és az úgynevezett ABS-tesztet alkalmazta, ami újfent egy másfajta megközelítés volt a munkajogviszony megállapítása tekintetében.

Az „ABC” teszt hármas feltételrendszere az alábbi:

1. Az egyént a „közvetítő” nem irányítja és ellenőrzi (*direction and control*): az vizsgálendő tehát, hogy a közvetítő gyakorolja-e a munkavállalók felett jellemzően gyakorolt ellenőrzés jogát.
2. Az egyén a „közvetítő” szokásos üzleti tevékenységén kívül végez munkát.
3. Az egyén rendszeresen végez független üzleti vállalkozásban, az elvégzett munkával megegyező jellegű munkát.⁷⁵

⁷⁴ Debreceni Ítélőtábla Mf.50063/2022/7.

⁷⁵ <https://arsboni.hu/munka-a-platformokon-avagy-nemzetkozi-es-hazai-kitekintes-a-platform-alapu-gazdasag-dolgozoinak-munkajogi-helyzeterol/>, 2024. október 6.

Ha a hármas feltételrendszer bármelyikére „nem” a válasz, akkor a munkaviszony fennállását kell megállapítani. Véleményem szerint ez egy olyan szigorú feltételrendszer, amely kevés alkalommal ad lehetőséget arra, hogy a bíróság ezen teszt alkalmazása mentén a polgári jogi jogviszony fennállását állapítsa meg, mivel – főleg a második – a feltételek konjunktív fennállása a legtöbb esetben nem valósulna meg.

Ha a válasz e három feltétel bármelyikére „nem”, akkor az egyén vélelmezhetően munkavállalónak minősül. Látható, hogy – különösen a második, sokak által túl szigorúnak tartott feltétel miatt – rendkívül nehéz mindhárom szempontnak megfelelni.

Összegezve, RÁCZ Ildikó gondolataira térnék ki az USA-ban hozott ítéletekkel kapcsolatban, miszerint nem beszélhetünk egy olyan jól kitaposott útról, amelyet a bíróságok járhatnának ezen ügyek megítélése során, ezért „case by case” alapon kívánják megítélni a platformokkal kapcsolatos jogeseteket a bíróságok, tehát egységesség, egy konkrét irányvonal nem rajzolódik ki az ítéletekből.⁷⁶

4.2. Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyság Legfelsőbb Bírósága az *Uber BV and others v Aslam and others* ügyben követte az *O'Connor* ügyben a bíróság által alkalmazott szemléletet, mivel megállapította, hogy az Uber a sofőrök nélkül egyszerűen nem tudná folytatni tevékenységét. Az ítélet lényegi eleme, hogy nem a sofőrök bízták meg az Ubert, hogy szerezzen nekik fuvart, hanem fordítva, az Uberhez csatlakoztak a sofőrök, és ezzel alárendelt helyzetbe kerültek.⁷⁷

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja az volt, hogy az Uber általi irányítás nem felel meg az önfoglalkoztatói státusznak, ez a fajta alá-fölé rendeltség és utasítási jog pedig megjelenik abban, amikor a sofőrnek meg van szabva például, hogy melyik útvonalon kell mennie, mikor utasíthatja vissza a fuvart, milyen díjazást kap az adott fuvarért cserébe.⁷⁸

Egyetértek azzal, hogy e jogeset vonatkozásában a bíróság a munkaviszony meglétét állapította meg, mivel a korábban bemutatott minősítő jegyek közül az alá-fölé rendeltség és egyéb

⁷⁶ RÁCZ Ildikó: „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új köntösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. (1-2) 2022., 86. o.

⁷⁷ ZÓDI Zsolt, i. m. 93. o.

⁷⁸ FERENCZ Jácint – BICZI Dorottya, i. m. 4. o.

munkáltatói jogkörök olyan erősen érvényesültek a munkavállalóval szemben, hogy ez megalapozza véleményem szerint a munkaviszony fennállását.

4.3. Franciaország

Franciaországban jelentős előrelépés történt a platformon munkát végzők szempontjából 2020 március 4-én, amikor a Francia Legfelsőbb Bíróság helyben hagyta a Párizsi Fellebviteli Bíróság 2019. januárjában hozott ítéletét, és ezzel állást foglalt amellett, hogy az Uber alkalmazottak munkavállalók, tevékenységüket munkaviszony keretében végzik.⁷⁹

A Francia Legfelsőbb Bíróság hasonló szempontok alapján ítélt úgy, hogy munkaviszony áll fenn az Uber és sofőrjei között, mivel álláspontja szerint az Uber által küldött utasítások, a platform által alkalmazott felügyelet és szankcionálás megalapozza a munkaviszony fennállását.⁸⁰

Így tehát látható egy bizonyos tendencia a külföldi ítélkezési gyakorlatban, azonban ezek a döntések nem jelentik azt, hogy a platform munkák esetében mindig a munkaviszony megállapítása a helyes, mivel a sok különböző tényezőt egymással összefüggésben minden esetben egyedileg kell értelmezni, vizsgálni. Mindezek ellenére kidomborodik egy szétágazó, sokféle szempontrendszer alapján működő bírói gyakorlat, ami mögül véleményem szerint hiányzik a megfelelő, modern és naprakész jogi szabályozás.

4.4 A magyar ítélkezési gyakorlat

2023. december 13-án a Kúria meghozta a *Mfv.VIII.10.091/2023/7.* számú ítéletét (a továbbiakban: Ítélet), a platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában.⁸¹ A Kúria e ítéletével hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság jogerős ítéletét, és az elsőfokú ítéletet helybenhagyta, mely szerint a felperes a jogviszonyban ételfutárként, megbízási szerződés alapján, mint egyéni vállalkozó vett részt.⁸²

⁷⁹ <https://www.soulier-avocats.com/en/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees/> (2024. október 6.)

⁸⁰ FERENCZ Jácint – BICZI Dorottya, *i. m.* 8. o.

⁸¹ BH2024.3.66.

⁸² Uo. 7. o.

A másodfokú bíróság tehát a felperesnek a munkaviszony megállapítására irányuló keresetét elutasító elsőfokú ítéletet megváltoztatta, és megállapította, hogy a felperes munkaviszonyban állt az alperessel.⁸³ A Kúria ezzel szemben megállapította, hogy az Mt. 42. § (2) bekezdése és a 45. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony elsődleges minősítő jegye az alá-fölé rendeltség, és az ezzel járó jogosultságok, mint például az utasítási, ellenőrzési jog, a perbeli esetben az alperes oldalán nem állt fenn.⁸⁴

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás rövid ismertetése:

Az alperes az üzemeltetője a perbeli időszakban egy weboldalnak, illetve mobilapplikációnak. Az alperes által üzemeltetett platformon keresztül az alperes közvetítő tevékenységet biztosít az ételeket, italokat megrendelő ügyfelek és az adott termék között.⁸⁵ A felperes ételfutárként kívánt dolgozni alperesnél. A felperes tisztában volt vele, hogy napi szinten 2, 4 vagy 8 órában tud majd munkát végezni, továbbá azzal is, hogy a munkavégzéshez vállalkozói engedéllyel kell majd rendelkeznie, ezért a 2019. október 17-i megbeszélésre már ennek birtokában érkezett. A megbeszélés végén felperes aláírta a „Megbízási Szerződés Különös Szerződési Feltételei” (a továbbiakban: KSZF) elnevezésű okiratot, melyben a felperes megbízottként vállalta, hogy az appon keresztül leadott ételrendeléseket kiszállítja az app felhasználója által megadott címre. A KSZF-et a felek határozatlan időre kötötték, a díjazásra a „Megbízási Szerződés Általános Szerződési Feltételei” (a továbbiakban: ÁSZF) rendelkezései voltak irányadók. A felperes a feladatok ellátásakor saját telefonját, illetve gépjárművét használta, ezekkel a futár feladatokat 2019. október 18. és 2020. január 15. között látta el, tehát platform alapú munkavégzést folytatott az alperesnél majdnem 3 hónapon keresztül polgári jogi jogviszony keretében.

Teljes mértékben egyetértek FERENCZ Jácint és BICZI Dorottya gondolataival:

„[...] a Kúria részéről történelmi lehetőség adódott egy új irányvonalat meghatározni az adott kérdésről, azonban ezt a szerepet a Kúria nem vállalta magára, megjegyezve, hogy nincs kialakult ítélkezési gyakorlat az ügyben, a szabályozás hiányos, és ítélete nem jogpolitikai állásfoglalás.”

⁸³ <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-platform-munkavegzes-kereteben-vegzett-etelfutar-tevekenysege-kotott-szerzodes> (2023. december 14.)

⁸⁴ Uo. 1. o.

⁸⁵ BH2024.3.66.

Álláspontom szerint elsősorban a Kúria részéről az arra való hivatkozás, hogy a szabályozás hiányos, illetve, hogy az ítélkezési gyakorlat még nem alakult ki, jól mutatja, hogy a legfelsőbb bíróságnak is az az álláspontja, hogy a megfelelő szabályozás hiányzik e téren, és ahhoz, hogy egységesebb és következetesebb ítélkezési gyakorlat alakulhasson ki Magyarországon szükség lesz a jogalkotó cselekvésére. Véleményem szerint a Kúriának, mint legfelső bírói szintnek feladata az, hogy amennyiben a bírói gyakorlat még nem alakult ki, akkor irányt mutasson az alsóbb szintű bíróságoknak, és egy biztos alappillére legyen a magyar jogrendszeren belül a jogértelmezésnek, jogalkalmazásnak, azzal, hogy abban az esetben is, ha a szabályozás hiányos, iránymutatásra képes, és a külföldi joggyakorlattal összehasonlítva korszerű és előremutató ítéleteket hoz.

Másodsorban visszatartó hatása lehet egy ilyen precedensnek a jövőt tekintve abból a szempontból, hogy egyre kevesebb és kevesebb platformon keresztül munkát végző fog merni a bírósághoz fordulni az esetlegesen felmerülő problémájának orvoslása érdekében, mivel a magyar jogalkalmazásban már a korlátozott precedensrendszer érvényesül, így egy Kúria által hozott elvi határozat nagy hatással van a későbbi jogalkalmazásra.

A harmadfokon eljáró Kúria döntését megelőzte a Debreceni Ítélőtábla Mf. 50063/2022/7. számú határozata, amelynek elvi tartalmával és indokolásával sokkal jobban egyet tudok érteni, mint a Kúria által meghozott döntéssel.

A Debreceni Ítélőtábla (a továbbiakban: az Ítélőtábla) megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét és elvi élel kimondta, hogy:

„I. A színlelt megállapodás semmis, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

II. Munkaviszonynak minősül a platform alapú munkavégzés, amennyiben az ételfutár a tevékenységét folyamatosan látja el és személyesen, a foglalkoztató pedig egyoldalúan határozza meg a feladatokat, azok ellátásának helyét, időtartamát, az elvégzett munka ellenértékét, a foglalkoztató továbbá munkaidőnyilvántartást vezet, arról időszakos elszámolást készít, a futárokat nyomon követi, ellenőrzi, felettük utasítási, ellenőrzési jogot gyakorol, tevékenységüket minősíti és arculati elemek kötelező viseletét írja elő.”⁸⁶

⁸⁶ Debreceni Ítélőtábla Mf.50063/2022/7.

Ha az Ítéltábla döntésének indokolását elemezzük úgy gondolom megérthető az az álláspont, amely mellett kiállt a bíróság, és jelen esetben véleményem szerint a tényállás összes körülményét mérlegelve a munkaviszony megállapítása indokolt és logikus döntés volt. Az Ítéltábla döntését úgy kívánom elemezni, hogy a határozat elvi tartalmában megfogalmazott egyes minősítő jegyeket veszem végig úgy, hogy összevetem az elsőfokú és a harmadfokú bíróság indokolásával, annak érdekében, hogy jól látható legyen, miben tért el a bíróságok gondolkodása, hozzáállása a jogeset tekintetében. Fontos megjegyezni, hogy az elsőfokú és a másodfokú bíróság között konszenzus volt a tekintetben, hogy a felek közötti jogviszony jellegét nem a felek által megkötött szerződés elnevezésének vizsgálatával lehet hatékonyan meghatározni, hanem annak van jelentősége, hogy döntően a polgári jogviszony elemei vagy a munkajogviszony elemei érvényesülnek-e. Ez alapján véleményem szerint egy átfogó képet kaphatunk arról, hogy a két bíróság ítélete közötti különbségeket mely logikai, értelmezési eltérések alapozzák meg a minősítő jegyeket tekintve, mivel a kiindulópont – hogy mi szerint kell a jogvitát eldönteni – mindkét eljáró bíróságnál ugyan az volt.

1. „Az ételfutár a tevékenységét folyamatosan és személyesen látja el.”

A minősítő jegyeket tekintve a munka *folyamatos és személyes* elvégzését – és ezekkel szoros kapcsolatban a rendelkezésre állás kötelezettségét - a szakirodalom elsődleges minősítő jegynek tekinti, ebből kifolyólag logikusnak látom, hogy ezt az Ítéltábla fontosnak tartja a munkaviszonnyá minősítés tekintetében.

Az elsőfokú bíróság az Ítéltáblához hasonlóan hivatkozott a már az ugyan hatályát veszített, azonban a joggyakorlat számára továbbra is nagy jelentőséggel bíró 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvre (a továbbiakban: Irányelv), majd megállapította, hogy a felperes ugyan a feladatait személyesen volt köteles ellátni, azonban ezt nem tekintette döntőnek, arra hivatkozva, hogy a megbízási jogviszony esetében is személyesen köteles eljárni a megbízott, ha a felek így állapodnak meg.

Mivel a felperes személyes munkavégzési kötelezettségét az elsőfokú bíróság már megállapította, és ezzel az Ítéltábla egyetértett, erre csak visszautalt a másodfokú bíróság, azonban jól látható, hogy nem ugyan akkora súllyal vette figyelembe, mivel a munkaviszony megállapításánál az elsőfokú bírósággal ellenkezően meghatározónak tekintette. Ennek indokolása az volt az Ítéltábla részéről, hogy az alperes által egyoldalúan megállapított

Általános Szerződési Feltételek (a továbbiakban: ÁSZF) határozták meg a felperes munkavállaló személyes munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét. Ebből következően a felperesnek nem volt lehetősége arra, hogy akaratát érvényesítse, a szerződéses érdekeit egyeztesse az alperessel, mivel ezek a kötelezettségek egyoldalúan voltak meghatározva az alperes részéről, és nem képezték tárgyalás alapját a szerződéskötést megelőzően. A Kúria a rendelkezésre állási kötelezettséggel kapcsolatban az elsőfokú bíróság álláspontjával értett egyet, miszerint a felperes volt az, aki eldönthette, hogy rendelkezésre kíván-e állni és, ha igen, akkor mely időszakokban kíván munkát végezni, az alperes részéről nem volt elvárás azzal kapcsolatban, hogy mennyit kell dolgozni. Mindezek mellett a Kúria amellet érvelt, hogy nem minősülhet a másodfokú bíróság által hivatkozott Mt. 96. § (2) bekezdése szerinti kötetlen munkarendnek, mivel a felperes saját akarata szerint vállalt munkát a munkaidő mértékében való megállapodás hiányában.⁸⁷ Jelen esetben az Ítéltábla indokolásával értek egyet, mivel úgy gondolom, hogy nagy jelentősége van annak, hogy míg egy megbízási jogviszonyban a felek egymással közösen megállapodva köthetik ki azt, hogy személyesen tegyen eleget a kötelezettségének a megbízott, addig az ítéletek alapjául szolgáló tényállásból egyértelmű, hogy a felperesnek ebbe beleszólása nem volt, a személyes munkavégzési kötelezettség teljes mértékben egyoldalúan az alperes részéről volt megállapítva az ÁSZF-en keresztül. A Kúria indokolásában kitért arra is, hogy az aktív periódusokban sem terhelte a felperest rendelkezésre állási kötelezettség, amivel nem értek egyet.

Úgy gondolom, hogy az, hogy az alperes az aktív periódusban nyújtott teljesítménye alapján degradálhatta felperest másik kategóriába való áthelyezés alkalmazásával, kimeríti azt, hogy a felperesnek rendelkezésre kellett állnia, munkát kellett végeznie, mivel, ha nem tette, vagy nem elég hatékonyan végezte a feladatát, akkor ezt alperes negatív következményekkel szankcionálta. Ezt alátámasztva kiemelem az Ítéltábla indokolásának 13. pontját: „Az alperes a futárokat tevékenységük alapján hetente kategóriába sorolta be. A rangsorban szerepet játszott, hogy az előző héten az adott futár milyen pontosan jelentkezett a vállalt időszakban, óránként hány címet tudott elvinni, illetve a rendszer által automatikusan küldött megrendelésekből mennyit utasított vissza. Amennyiben a futár a vállalt időszakhoz képest késett, vagy nem jelentkezett be és a távollétét orvosi igazolással, vagy műszaki probléma miatt nem tudta kimenteni, akkor ezt a rendszer negatívan értékelte.”

⁸⁷ BH 2024.3.66.

2. „[...] a foglalkoztató pedig egyoldalúan határozza meg a feladatokat, azok ellátásának helyét, időtartamát, az elvégzett munka ellenértékét, [...] „

Az Ítéltábla tehát latba vette a munkaviszonyra minősítés tekintetében a feladatok, azok helyének, időtartamának és a munka ellenértékének alperes általi egyoldalú meghatározását is. Az elsőfokon eljáró Törvényszék e minősítési jegyek tekintetében a másodfokkal ellentétesen megállapította, hogy a jogviszonyban a felperes által ellátott feladat – éttermekből termékek kiszállítása - elvégzése során az alperes foglalkoztató bizonyos körben ugyan felügyeli a munkavállalót, illetve meghatároz valamely fajta rendelkezésre állási kötelezettséget is, azonban ezek nem minősülnek az Mt. szerinti munkáltatói utasításnak, továbbá a kiszállítás sikerességének ellenőrzése a teljesítés igazolásához szükséges volt, amely alapján a felperes futár díjazásra volt jogosult.⁸⁸ A Törvényszék indokolásával nem értek egyet, úgy gondolom, hogy a felperes munkavállaló ilyen ellenőrzése, felügyelete, a feladatok meghatározása az alperes részéről megfelel az Mt. szerinti munkáltatói jogosultságok gyakorlásának, továbbá visszautalnék az Ítéltábla 13. pontjából idézettekre, amelyek alátámasztják azt, hogy az alperes ellenőrzése nem csak a felperes teljesítésének igazolása tekintetében volt szükséges. Jól szemlélteti ez az érvelések közötti különbség az irányítással kapcsolatban, hogy a bíróságok mennyire nagy jelentőséggel vizsgálják a munkavállalói státusz megállapításánál a munkáltató oldalán felmerülő kontrollt a munkavállalóval szemben.⁸⁹

3. „[...] a foglalkoztató továbbá munkaidőnyilvántartást vezet, arról időszakos elszámolást készít, a futárokat nyomon követi, ellenőrzi, felettük utasítási, ellenőrzési jogot gyakorol, tevékenységüket minősíti és arculati elemek kötelező viseletét írja elő.”

A másodfokú bíróság tehát figyelembe vette a döntése meghozatalakor azt a fontos tényezőt is, hogy az alperes előírta az általa adott ruházat, illetve doboz használatát, amellyel meg tudta jeleníteni saját arculatát. Ezek mellett továbbá az alperes végezte a felperes munkájának összesítését, mérését, maga állította ki számlát és munkaidőnyilvántartást vezetett. Álláspontom szerint ezek a tények megalapozzák a munkaviszony fennállását, tehát az Ítéltábla indokolásával értek egyet. A ruhák, dobozok használatának előírása véleményem szerint erősen kapcsolódik a munkáltatói utasítási és irányítási jogkörökhöz, továbbá az alperes által vezetett

⁸⁸ Uo. 5. o.

⁸⁹ SEINER, Joseph A.: Platforms Pleading: Analyzing Employment Disputes in the Technology Sector in: *Washington Law Review* 94., 2019., 1961. o.

munkaidőnyilvántartás és kiállított számlák az Mt. által előírt munkáltatói kötelezettségekkel összeegyeztethetőek.

A Kúria döntésében az alá-fölérendeltség és az irányítási és utasítási jogkörök gyakorlása tekintetében inkább a munkavégzés helyének, idejének, módjának megszabását vizsgálta, melyet az alperes oldalán, mint általa gyakorolt jogokat nem látott megállapíthatónak, így tehát a munkaviszony megállapítását elutasította.

4.5 Következtetések az ítélkezési gyakorlatból

Álláspontom szerint jól látható a külföldi, illetve a hazai joggyakorlat elemzését követően is, hogy a bírói gyakorlatot a platformokkal kapcsolatos esetekben egy szó jellemzi jól: *bizonytalanság*. A platformok növekedése, továbbá az, hogy egyre elterjedtebb a munkaerőpiacon az ilyesféle munkavégzés egyértelműen magával hozza azt, hogy egyre több eset kerül a bíróságok elé. RÁCZ Ildikó is kiemeli, hogy az áttekintett ítéletek alapján kirajzolódik a bíróságok bizonytalansága, mivel „akár ugyanazon platform esetében, ugyanazon országban is más-más álláspontra helyezkednek a bíróságok.”⁹⁰ A szerző arra is kitér, hogy egyértelmű irányokat, tendenciákat nehéz felfedezni az ítélkezési gyakorlatban, sokszor akár egy-egy szempont alapján máshogy ítélik meg az adott jogviszonyt a bíróságok. Az apró különbségek - és mivel azok objektíve megítélése nem lehetséges - miatt a bíróságok nem képesek egy egységes minősítési rendszert alkalmazni, alkotni a platform munkákra.⁹¹ Mindezek alapján úgy gondolom, hogy a nehézségek, amelyekkel a bíróságoknak szembe kell nézniük, a jogalkotó oldaláról kívánnak megoldást.

⁹⁰ RÁCZ Ildikó: „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új köntösben? 78. o.

⁹¹ RÁCZ, *i.m.* 2022. 80. o.

5. Megoldási kísérletek

5.1 Európai Unió megoldások

Jól szemléltetik az Európai Unió megoldások, illetve megoldási kísérletek véleményem szerint, hogy a platformmunkák által felvetett problémák nem csak hazánkban, térségünkhöz kapcsolódóan jelentenek fejtörést a jogalkotók és jogalkalmazók számára.

TÓTH András az alábbiakat írja: „Az Európai Unió célja a digitális átalakulás kapcsán, hogy megőrizze értékeit, aminek eszköze a szabályozás.”⁹² HEINRICH Renáta véleménye szerint nehézséget jelent mind az uniós szinten, mind hazai szinten az, hogy a foglalkoztatók a munkajogból való menekülést szorgalmazzák a költségeik csökkentése és a szigorúbb szabályok elkerülése végett.⁹³ Az, hogy a különböző nemzeti jogrendszerek milyen megoldást találtak ez idáig a problémára, eltérő, azonban vannak jól mutató tendenciák: A spanyol, illetve később az angol jogrendszerben is megjelentek azon megoldások, amelyek a védelmi szabályok szelektív kiterjesztésével igyekeztek a platformmunkások körülötti helyzetet oldani. Ez azt jelenti, hogy a hatályos szabályok egyrészt egy egyértelműen meghatározott személyi körre kiterjesztve hatályosak, ezáltal e szabályok, továbbá az általuk biztosított védelem alkalmazását kiterjesztették egy olyan személyi körre, akikre addig nem vonatkoztak, ezzel kiküszöbölve a munkajog hiányossága által okozott problémákat. Ezzel szemben a francia munkajog egy talán egyszerűbbnek tűnő megoldást választott, mivel kiterjesztette a munkajogi szabályok alkalmazását a gazdaságilag függő helyzetben dolgozó önfoglalkoztatókra.⁹⁴

Véleményem szerint jól mutatja a platformmunka által okozott problémák, nehézségek súlyát, hogy 2020-ban az Európai Unió (a továbbiakban: EU) is már elérkezettnek találta az időt a jogalkotásra. Így készült el 2021. decemberére a Javaslat a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvről, amelyet 2024. októberében a képviselők elfogadtak, így megszületett Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról.⁹⁵ Ezzel az Európai Unió tagállamaira jogalkotási kötelezettséget ró az Európai Tanács, kikényszerítve a jogalkotók cselekvését a platformmunkákat övező hiányosságok terén. Az Irányelv célja, hogy javítsa a platformokon

⁹² TÓTH András: Az online platformok európai szabályozása. *In medias Res*, 2022/2., 78. o.

⁹³ HEINRICH Renáta: A platformalapú munkavégzés jogi kihívásai – Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közt. *Miskolci Jogi Szemle*, 2021/3., 14. o.

⁹⁴ Uo. 17. o.

⁹⁵ Elérhető: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-89-2024-INIT/hu/pdf> (2024. október 14.)

dolgozók körülményeit és biztosítsa az EU-ban működő platformok fenntartható növekedésének feltételeit.⁹⁶ Az Irányelv olyan új szabályok meghozatalára kötelezi a tagállamokat 2026-ig, amelyek segítik a platformmunkát végzők helyzetét például azzal, hogy *nem lehet majd elbocsátani* platformmunkást egy algoritmus által hozott döntés alapján, továbbá a platformoknak *tilos lesz bizonyos személyes adatokat feldolgozniuk*.⁹⁷ Egyes szerzők szerint kifejezetten az irányelvek jelenthetik a megoldást a minimumkövetelmények biztosítására a tagállamokban.⁹⁸

Az Irányelv az I. fejezetében „Általános rendelkezések” címszó alatt fogalmazza meg, hogy: „Ezen irányelv célja a platformalapú munka tekintetében a munkafeltételek javítása és a személyes adatok védelme, az alábbiak révén:

- a) a platformalapú munkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározását elősegítő intézkedések bevezetése;
- b) az átláthatóság, a méltányosság, az emberi felügyelet, a biztonság és az elszámoltathatóság előmozdítása a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányítása terén; és
- c) az átláthatóság javítása a platformalapú munkavégzés tekintetében, határokon átnyúló helyzetekben is.”⁹⁹

Véleményem szerint az Irányelv legjelentősebb újítása az, hogy az 5. cikk (1) bekezdésben kimondja, hogy a munkaviszonyt *vélelmezni* kell, ha az adott tagállam hatályos jogával összhangban irányításra és ellenőrzésre utaló tények kerülnek megállapításra. Ez egy *praesumptio iuris*, amely alapján a polgári jogi jogviszony fennállását a bizonyítás során a platformnak kell bizonyítania. Az Irányelv kimondja, hogy ez a jogi vélelem minden olyan eljárásban alkalmazható, amely a jogviszony kategorizálására irányul.¹⁰⁰ Továbbá az Irányelv megfogalmaz minimálisan biztosítandó jogokat is a platformmunkát végzők számára, bizonyos feltételek mellett. Úgy gondolom, hogy az Irányelv két előírással jelentős, pozitív előrelépést tud eredményezni a tagállami, így tehát a hazai munkajog terén is. Ezek az átláthatóság

⁹⁶ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész), 35. o.

⁹⁷ <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20240419IPR20584/a-parlament-elfogadta-a-platformalapu-munkavegzesrol-szolo-uj-szabalyokat> (2024. 04. 24.)

⁹⁸ RISAK, Martin: *Fair Working Conditions for Platform Workers – Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Friedrich Ebert Stiftung, 2017. 2-19. o. (elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>)

⁹⁹ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról - <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-89-2024-INIT/hu/pdf> (2024. október 14.)

¹⁰⁰ Uo. 49. o.

biztosítása, erősítése a platformmunkák tekintetében, illetve a jogorvoslati lehetőségek biztosítása. Az Irányelv az átláthatóságot tekintve arra kötelezi a tagállamokat, hogy a munkaplatformoknak be kelljen jelenteniük a platform munkavállalók által végzett munkát az illetékes munkaügyi és szociális védelmi hatóságoknak, továbbá rendelkezésre kellene bocsátaniuk a munkavégzés szempontjából releváns, fontos adatokat is.¹⁰¹

A jogorvoslatok szempontjából a tagállamoknak gondoskodniuk kell a megfelelő jogorvoslati lehetőségekről, amely magában foglalja a megfelelő kártérítést, esetlegesen alternatív vitarendezési módokat, illetve, hogy a platformmunkások, az őket képviselők, továbbá akiknek jogos érdeke fűződik a platformmunkát végzők jogi védelméhez, bármilyen bírósági vagy közigazgatási eljárást kezdeményezhessenek.¹⁰² Összefoglalva tehát mind az EU által végzett jogalkotói tevékenységből, mind a nemzeti jogrendszerek gyakorlatából látható, hogy a platformmunkák által generált nehézségekre sok helyen, sokféle választ, megoldást igyekeznek találni, alkalmazni. TÓTH András is megjegyzi, hogy: „Nem véletlen tehát, hogy a digitális átalakulás szabályozása terén az EU élen jár, annak egyértelmű modellalkotója és innovátora.”¹⁰³

Az Irányelv VI. fejezetében a Záró Rendelkezéseken belül a 29. cikk szabályozza az „Átültetés a nemzeti jogba és végrehajtás” címmel, hogy a tagállamoknak az Irányelv hatálybalépésétől számított 2 éven belül hatályba kell léptetniük azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek alapján a nemzeti jog meg fog felelni az Irányelvben meghatározottaknak. Ezek mellett a tagállamoknak tájékoztatniuk kell a Bizottságot az elvégzett jogalkotásról, továbbá hivatkozniuk kell erre az Irányelvre az újonnan meghozott rendelkezésekben.¹⁰⁴ Ezek az előírások tehát egy sürgető kötelezettséget rónak a jogalkalmazóra.

Álláspontom szerint ahhoz, hogy Magyarországon a jogalkotó az Európai Parlament és Tanács által az Irányelvben előírt követelményeknek megfelelően új szabályozást alkosson, meg kell vizsgálnia, hogy a más országokban már alkalmazott módszerek közül melyik, milyen

¹⁰¹ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában- Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról. (2. rész) *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2., 24. o.

¹⁰² Uo. 25. o.

¹⁰³ TÓTH András: Az online platformok európai szabályozása, 78. o.

¹⁰⁴ Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról, 76. o.

hatásokat váltott ki, mennyire voltak ezek a jogi megoldások – gondolok itt akár a spanyol, angol, vagy a francia jogrendszerek által alkalmazottakra – megfelelőek, annak érdekében, hogy majd a legjobb megoldást tudja alkalmazni. Fontos támpont lehet a jogalkotónak az Irányelv implementálásakor az Mt. 2011. júliusi tervezetének azon része, amelyben megfogalmazódott *a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy* fogalma, mely szerint: „*A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.*”¹⁰⁵ E Mt. tervezettel a jogalkotó a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre kívánta kiterjeszteni az Mt. szabadságra, felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseit. Úgy gondolom, hogy egy e fajta vagy hasonló jogi megoldás a platformmunkát végzők helyzetét nagy mértékben javíthatná. KISS György a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek vonatkozásában kiemeli, hogy a jogalkotónak ezzel az új szabályozással a célja egyrészt az volt, hogy a gazdaságilag függő munkát végzők munkajogi védelmét erősítse, másrészt pedig, hogy csökkentse a színlelt szerződésekkel kapcsolatos jogviták számát.¹⁰⁶ Véleményem szerint egy, „*a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy*”¹⁰⁷ kategória bevezetése a magyar munkajogba, a megfelelő kritériumrendszerrel, sikeresen elősegíthetné azt, hogy minél kevesebb elhatárolási problémából adódó jogvita legyen, illetve azt is, hogy a platformmunkát végző személyek jogi helyzete kiegyensúlyozottabb és stabilabb legyen. GYULAVÁRI Tamás az Irányelv elfogadása előtt már azt predesztinálta, hogy az Irányelv „jelentős hatást gyakorolhat mind a platform munkavégzők jogi státuszára, mind pedig az algoritmusok használatára.”¹⁰⁸ Egyetértek KISS György álláspontjával, mely szerint „[...] elsősorban a munkajog munkavállalói védelmi rendszerének alkalmazása élvez prioritást.”, azonban arra is figyelemmel kell lenni, hogy „[...] a munkajog mellett fokozottabb szerepet kell tulajdonítani a magánjog szabályainak, a kötelmi jog általános elveinek, és különösen az általános szerződési feltételek érvényesülésének.”¹⁰⁹

¹⁰⁵ Mt. 2011. júliusi tervezete, 3. §

¹⁰⁶ KISS György: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1., 17. o.,

¹⁰⁷ Lásd bővebben: KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1, 1-14. o.

¹⁰⁸ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása - Élet a munkaviszonyon túl, Akadémiai doktori értekezés, kézirat, 239. o.

¹⁰⁹ KISS György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről, *Miskolci Jogi Szemle*, 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám), 215-216. o.

5.2 Munkajogiasítás

Véleményem szerint ahhoz, hogy a platformmunkák szabályozásának jövőjéről tudjunk érdemben gondolkodni, először is fontos tisztázni azt, hogy mi a helyes, esetlegesen előremutató hozzáállás, amellyel nem skatulyázzuk be magunkat egy olyan gondolkodási sémába, amin belül talán hatékonyan nem is megoldható vagy javítható a jelenlegi helyzet.

Egyetértek ZÖDI Zsolt megfogalmazásával: „A platformmunkával foglalkozó, hatalmasra növekedett jogi szakirodalom többsége, [...] a hagyományos munkajog kategóriarendszerében és szabályozási paradigmáiban mozog [...]”¹¹⁰

A legelterjedtebb válasz az, hogy a platformmunkát minősítse munkaviszonnyá a jogalkotó vagy a bíróságok, azonban a bizonytalan helyzet stabilizálása nem feltétlen ilyen egyszerű, továbbá nem ez az egyetlen lehetőség arra, hogy egyszer s mindenkorra megválasszunk a platformmunkák megítélése kapcsán fellépő kérdéseket. ZÖDI Zsolt az alábbiakat írja erről: „[...] számtalan köztes variáció elképzelhető, akár úgy, hogy egy új munkavállalói kategóriát hozunk létre, vagy ugyan ilyet nem hozunk létre, de a hagyományos munkajogi védelem bizonyos elemeit kiterjesztjük a platformon dolgozókra.”¹¹¹

Az én álláspontom az, hogy fontos szem előtt tartanunk a munkajogi szabályokat, azonban nem szabad azokhoz úgy ragaszkodni, hogy az egyetlen lehetséges megoldást lássuk bennük, mert adott esetben akár a munkajog jelenlegi szabályainak alkalmazása helyett más jogi szabályozás is megfelelő lehet. „Egy amerikai bíró ezt úgy fogalmazta meg egy konkrét ügyben, hogy mindazok, akik most ezzel küzdenek, speciális alakú képződményt akarnak beletuszkolni a meglévő jogi kategóriák kör alakú vagy négyzet alakú lyukába, úgy, hogy közben egyikbe sem illeszkedik tökéletesen”¹¹² Az egyik megközelítés, amelyet legtöbbször a bíróságok alkalmaznak, hogy a munkajog hatálya alá egyre szélesebb körben akarják behúzni a platformmunkát végzők jogviszonyát. Ettől eltérően beszélhetünk még *komplex megközelítésről* is, amely az én véleményem szerint a fejlődés tekintetében potenciálisabb, mivel a platformok összes jellegzetességét figyelembe véve keres megoldást a problémákra.

¹¹⁰ ZÖDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában, 90. o.

¹¹¹ Uo. 94. o.

¹¹² Uo. 92. o.

Egyetértek FERENCZ Jácint álláspontjával, miszerint az egyes atipikus jogviszonyok sajátos keverékének kialakításával lehetőség nyílhatna arra, hogy a *crowdwork* rendszerben dolgozókra kiterjesszen a jogalkotó bizonyos munkajogi védelmet garantáló szabályokat. A szerző szerint: „Az ilyen védelemben részesítés a jogalkotó szempontjából kevés erőfeszítéssel jár, ugyanakkor üzenetértékű: [...]”¹¹³

5.3 Személyes meglátások

Úgy gondolom, ahhoz, hogy valamilyen megoldást, akár egy vagy több alternatívát vázolni tudjak azzal kapcsolatban, hogy a jogalkotó részéről mi jelenthet megoldást a platformmunkák által generált problémákra, szükséges választ adni arra a kérdésre, hogy a platformmunkát végzők jogviszonya munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony kellene-e lennie. KISS Gergely Árpád gondolatai, hogy a vizsgálatnak a kollektív munkajogi eszközök területén a platformmunkákkal összefüggésben akkor van értelme, ha elfogadjuk alapvetésnek, hogy a platformmunkások jogviszonya munkaviszonynak tekintendő.¹¹⁴

Ez a hozzáállás azonban kiterjesztően úgy értelmezhető általam, hogy nem csak a kollektív munkajogi eszközök vonatkozásában fontos választ adni a kérdésre, hanem az összes többi probléma megoldásának e kérdés megválaszolása adhatja az alapot, továbbá nem feltétlenül az a megfelelő, ha elfogadjuk, hogy e munkavégzést végzők jogviszonya munkaviszony, hanem új lehetőségeket vázolunk fel. Végső konklúzióm tehát, hogy *a platformmunkát végzők jogviszonya lehet munkaviszony is, illetve polgári jogi jogviszony is.*

Álláspontom szerint a legmegfelelőbb megoldást az nyújtaná, ha a jogalkotó egy harmadik, köztes, „személyre szabott” kategóriát hozna létre a platformmunkát végzők számára, amely kategóriával sikeresen és szükségszerűen részletesen tudná szabályozni az e fajta munkát végzők jogviszonyát.

Ennek az új kategóriának az Mt.-be való beépítésével meglátásom szerint a jogalkotó sugallhatná azt, hogy fontos munkajogi elemek jellemzik a platformmunkát, azonban az nem teljesen egyezik meg a hagyományos munkaviszony jellemzőivel, ezért hiba lenne erőszakosan

¹¹³ FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*, 44. o.

¹¹⁴ KISS Gergely Árpád: Kollektív munkajogi eszközök a platformmunka világában – lehetőségek és bizonytalanságok között. *Közjogi Szemle*, 2022/3., 94. o.

és ragaszkodva a meglévő szabályokhoz esetlegesen olyan keretek közé szorítani a platformmunkát és az általa generált jogviszonyokat, amely keretek talán *nem elég rugalmasak és korszerűek* a generált problémák kezelésére.

Lehetőséget nyújtana ez arra, hogy mind a polgári jogi jogviszony, mind a munkaviszony jellemzőit vegyítve a jogalkotó az új kategória kereteit meghatározza, továbbá, hogy eldöntse, melyek azok a munkajog által biztosított védelmek, amelyek ezen új személyi körbe tartozó embereket is meg kell, hogy illessenek.

További alternatívát látok abban, hogy a jogalkotó a megfelelő jogszabályokkal és változtatásokkal lehetőséget nyújtana a munkavállalók számára, hogy maguk döntsék el, platformmunkát mely jogviszony keretei között kívánnak végezni. Meglátásom szerint ez jelentős problémákat vetne fel, mivel a gazdaságilag erős pozícióban lévő platformok könnyen kikényszeríthetnék a munkavállalóktól, hogy a polgári jogi jogviszonyban való foglalkoztatást válasszák. E probléma elkerülése azonban szerintem lehetséges úgy, hogy a jogalkotó megfelelő garanciális szabályokkal kiegyensúlyozza a különbségeket, ezáltal lehetőséget adva arra, hogy két megfelelő alternatíva közül választhasson a munkavállaló.

A meglátásom, hogy egyes társadalmi szituációkban, így a munkajogon belül is bizonyos esetekben a jogalkotó köteles „megvédeni saját magától” a munkavállalót. Ahhoz, hogy a munkavállaló megalapozott döntést hozzon, és ebben a platformok se befolyásolják, megfelelő garanciális szabályokra, tájékoztatásra és kioktatásra van szükség.

6. Irodalomjegyzék

- [1] ANTÓNI Rita: A platform munka Magyarországi terjedése, a szabályozás, jogvédelem hiányosságai, az uniós jogalkotási kezdeményezés tükrében, <https://www.munkaugyiszemle.hu/platform-munka-magyarorszag-terjedese-szabalyozas-jogvedelem-hianyossagai-az-unios-jogalkotasi> (2024. szeptember 29.)
- [2] BANKÓ Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016. 2. szám, 49–61. o.
- [3] CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018. 4. szám, 40–46. o.
- [4] FERENCZ Jácint – BICZI Dorottya: A platformmunka minősítő jegyei az egyes nemzeti bíróságok ítélkezési gyakorlatában
- [5] FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*, UNIVERSITAS-GYŐR, Győr, 2018.
- [6] GYULAVÁRI Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog*, 2018/2- 1-5. old.
- [7] GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása - Élet a munkaviszonyon túl, *Akadémiai doktori értekezés*, kézirat
- [8] GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1., 25-51. o.
- [9] GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2023.
- [10] HEINRICH Renáta: A platformalapú munkavégzés jogi kihívásai – Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közt. *Miskolci Jogi Szemle*, 2021/3., 9-18. old.
- [11] HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában- Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész) *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/1., 34-43. old.
- [12] HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában- Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról. (2. rész) *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2. 20-26. old.
- [13] KISS Gergely Árpád: Kollektív munkajogi eszközök a platformmunka világában – lehetőségek és bizonytalanságok között. *Közjogi Szemle*, 2022/3., 94-99. old.
- [14] KISS György: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1., 1-25. o.

- [15] KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1, 1-14. o.
- [16] KISS György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről, *Miskolci Jogi Szemle* 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám), 207-217. o.
- [17] KUN Attila – RÁCZ-ANTAL Ildikó – SZABÓ Imre Szilárd: Az egyéni munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének általános kérdései, *JURA*, 2023/2., 38-57. o.
- [18] KUN Attila – RÁCZ Ildikó – SZABÓ Imre Szilárd: Representing and Regulating Platform Work: Emerging Problems and Possible Solutions, National report on Hungary. Ref.: VS/2019/0081, 2020.
- [19] MAKÓ Csaba – ILLÉSY Miklós – PAP József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban – A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? *Közgazdasági Szemle*, 2020. november 09., 1112–1129. o.
- [20] MÉLYPATAKI Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2023., 1. Különszám, 52-66. old.
- [21] PRASSL, Jeremias – RISAK, Martin: Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 3. 2016. 625-626. o.
- [22] RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/4., 23-32. old.
- [23] RÁCZ-ANTAL Ildikó: A platformalapú munkavégzés munkakörülményei, munkavállalói és szociális jogok kapcsolata. Budapest, 2023. <https://onlineplatformok.hu/files/d3207e9c-1c4f-4d8a-84b5-7e99b9d95169.pdf> (2024. szeptember 23.)
- [24] RÁCZ Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. *Doktori értekezés*, Budapest, 2020., 52-62. o.
- [25] RÁCZ Ildikó: „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új köntösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. (1-2) 2022.
- [26] RICZU Zsófia: A munkajogi jogalanyiság kérdései – platformmunkavégzés és az MI jogalanyiséga. *Infokommunikáció és Jog*, 2022/1. (78.) 3-7. old.
- [27] RISAK, Martin: Fair Working Conditions for Platform Workers – Possible Regulatory Approaches at the EU Level, *Friedrich Ebert Stiftung*, 2017. 2-19. o. (elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>)

- [28] SEINER, Joseph A.: Platforms Pleading: Analyzing Employment Disputes in the Technology Sector in: *Washington Law Review* 94., 2019., 1961. o.
- [29] STARK, David – PAIS, Ivana: Algorithmic Management in the Platform Economy In: *Sociologia*, 14 (3), 2021. 47-72. o.
- [30] SZÉKELY Katalin: A munkaviszony és más polgári jogi jogviszonyok elhatárolásáról. *Céghírnök*, 2001/6., 3-7. old
- [31] SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformokon keresztül nyújtott munka. *Miskolci Jogi Szemle*, 2019/3., 40-45. old.
- [32] TÓTH András: Az online platformok európai szabályozása. *In medias Res*, 2022/2. 78-102. o.)
- [33] TÓTH Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022., 1. Különszám, 449-458. old.
- [34] WELTNER Andor: *A magyar munkajog*, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1978.
- [35] ZÖDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány: A Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézetének Folyóirata*, 2022/1., 89-108. old.

Egyéb felhasznált források

7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

BH2024.3.66.

Debreceni Ítéltábla Mf.50063/2022/7.

Platformmunkát végzőkről szóló internetes cikk - <https://arsboni.hu/munka-a-platformokon-avagy-nemzetkozi-es-hazai-kitekintes-a-platform-alapu-gazdasag-dolgozoinak-munkajogi-helyzeterol/>, (2024. október 6.)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról - <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-89-2024-INIT/hu/pdf> (2024. október 14.)

Platformmunkát végzőkről szóló javaslatról szóló internetes cikk -
<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20240419IPR20584/a-parlament-elfogadta-a-platformatlapu-munkavegzesrol-szolo-uj-szabalyokat> (2024. 04. 24.)

Tájékoztató az Mfv.VIII.10.091/2023/7. számú ítéletéről <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-platform-munkavegzes-kereteben-vegzett-etelfutar-tevekenysegre-kotott-szerzodes> (2023. december 14.)

Francia Legfelsőbb Bíróság döntéséről szóló internetes cikk - <https://www.soulier-avocats.com/en/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees/> (2024. október 6.)

O'Connor v. Uber Techs., Inc. Case No. 13-cv-03826-EMC Case No. 15-cv-00262-EMC.