

A PLATFORM ALAPÚ MUNKAVÉGZÉS ÉS ANNAK ÚJ SZABÁLYOZÁSI IRÁNYAI AZ EURÓPAI UNIÓBAN

PLATFORM WORK AND IT'S NEW REGULATORY DIRECTIONS IN THE EUROPEAN UNION

TÓTH ADÉL*

Napjainkban a munkaviszonyok jelentős átalakuláson mennek keresztül. Jellemzően ez annak köszönhető, hogy az infokommunikációs hálózat folyamatos, nagyobb terjedelmű népszerűségnek örvend. Egyre többen végzik tevékenységüket valamilyen számítástechnikai eszköz, digitális alkalmazás által, ami számos kihívással jár, ugyanakkor új megoldást is hoz magával a munkaerőpiacra tekintettel. Éppen ezért elengedhetetlen ezen speciális foglalkoztatási formák jogi szabályozása, mivel – különösen a bírói gyakorlatban – ennek hiányában rengeteg probléma marad felszínen, így pedig végső soron ennek a bizonytalan státuszú személyek lesznek elszenvedői. Jelen tanulmány a platformmunka jellemzőinek feltárását, a hazai ítélkezési gyakorlatot – különösen a 2023 decemberében hozott kúriai ítéletét, végezetül pedig az Európai Parlament és a Tanács által 2024 áprilisában elfogadott Platformirányelv egyes rendelkezéseinek munkajogi vonatkozásait foglalja magában.

Kulcsszavak: *munkaviszonyok átalakulása, platformmunka, digitalizáció, bírói gyakorlat, EU-platformirányelv*

Nowadays, the employment relationships are undergoing a major transformation, typically due to the growing popularity of the ICT network. More and more people are doing their tasks through some form of digital device or application, which causes a number of challenges but also new solutions for the labour market. Therefore, it is essential to regulate these specific forms of employment, since – especially on the grounds of judicial practice – the absence of such regulation leaves many problems will remain, and ultimately, it is the people with precarious status who will suffer from this situation. This study will explore the characteristics of platform work, examine the Curia (Hungarian Supreme Court) judgment of december 2023 on the determination of status of platform employee, and finally I will examine the Platform Directive adopted by the European Parliament and the Council in April 2024, regarding the labour law implications of certain provisions of it.

Keywords: *changing of employment, platform work, digitalisation, judicial practice, EU Platform Directive*

* DR. TÓTH ADÉL
I. éves PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
adeltoth0@gmail.com

Bevezetés

A technológiai fejlődés térnyerése egyre nagyobb szerepet tölt be napjainkban, szinte az élet minden aspektusára kiterjed. Ez magában hordozza a munkaviszonyok átalakulását is. Ennek egyik leképeződése a platformalapú munkavégzés. Ez egy olyan, speciális foglalkoztatási forma, melynek során a platform közvetítésével egyes gazdasági szereplők rugalmasan végzik el a feladataikat.¹ Ez az új típusú foglalkoztatási forma tartós népszerűségnek örvend, mivel új, innovatív megoldásokat kínál a munkaerőpiacon.

Jelenleg a platformalapú munka szinte majdnem a világ összes pontján megtalálható. Azt azonban érdemes kiemelni, hogy minél populárisabb ez a munkavégzési forma, annál több bonyodalom, probléma keletkezik körülötte. A szabályozatlanság, a platformmunkát végzők státuszának jogi problémája, a szociális jogi védelem hiánya, a platformmunkarend bizonytalansága mind olyan kérdések, amelyeket nem szabad figyelmen kívül hagyni. A bizonytalanság megszüntetésében, a munkaviszony minősítő jegyeinek meghatározása során a bíróságok kiemelkedő szerepet játszanak: ők azok, akik a munkavállalói és az önfoglalkoztatói jogviszonyok elhatárolását végzik.² Probléma viszont az, hogy országonként eltérő az ítélkezési gyakorlat. Erre reagálva az Európai Unió 2024 tavaszán elfogadott egy irányelvet, amely valamennyi, platformmunkavégzéssel kapcsolatos kérdésre tartalmaz szabályt. Többek között meghatározásra kerülnek a munkaviszony fennállásának minősítő jegyei, és az algoritmikus irányítással (menedzsmenttel) kapcsolatos kérdések. E rendelkezések azonban további kérdéseket vetnek fel. Például azt, hogy mit árul el a platformokon dolgozók jogállásával kapcsolatos tagországok joggyakorlata arról, hogy a jelenlegi körülményekhez képest milyen kilátásokkal rendelkezik a munkavállalók munkajogi helyzetének javítására a munkavállaló státusz fogalma?³

Jelen cikk célja, hogy elemezze a platformmunka minősítő jegyeit, rávilágítson összetettségére, elemezze a kapcsolódó ítélkezési gyakorlatot – különösen a Kúria 2023-ban meghozott ítéletére reflektálva –, továbbá tanulmányozza az újonnan elfogadott platformmunka-irányelvet annak munkajogi hatására tekintettel.

1. A platformmunka jellemzői

A digitalizáción alapuló munkavégzési folyamat egy olyan irányba tolódik el, ahol a hagyományos munkavégzés feltételei már kezdenek elkopni, egyre erősebben hat a diszpozitivitás a munkaviszonyokra.⁴ Az elmúlt évtizedben a munka világának

¹ Ezen munkát végző személyekhez tartoznak például az Oscar, az Uber fuvarozók, a Foodpanda-ételfutárok.

² Valerio DE STEFANO – Ilda DURRI – Charalampos STYLOGIANNIS – Mathias WOUTERS: Platform work and the employment relationship. *International Labour Organization Working Paper* 2021. március 27., 32.

³ Christina HIESSL: Platform workers: employees-to-be in the EU? *Wolters Kluwer* 2022, 4.

⁴ KISS György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro* 11 (2)., 15–16. <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10240>

egyik legjelentősebb átalakulása a munkaügyi platformok megjelenése volt. Ez egyrészt magában foglalja a digitális platformokat, ahol a munkát nyílt felhívás útján, nem egy adott földrajzi területen élő emberek számára szervezik ki – ez az úgynevezett „tömegmunka” (crowdsourcing), másrészt a helyhez kötött platformokat, ami az online platformmal ellentétben a munkát egy adott földrajzi területen élő személyek számára teszi lehetővé. Bár a digitális platformmunkavégzések a technológiai fejlődés eredményei, elmondható azonban, hogy a pusztán egy digitális eszközzel történő munkavégzések és a régóta fennálló, hagyományos munkajogi megállapodások között sok hasonlóság fedezhető fel. A legtöbb digitális munkaügyi platformhoz hasonlóan, a vizsgált micro-task platformok azon az állásponton vannak, hogy a munkavállalókat az önfoglalkoztatók közé sorolják, aminek az lett a következménye, hogy megfosztották ezeket a személyeket a munkaügyi- és társadalombiztosítási jog védelmétől.⁵

Rendszerét tekintve, a platformalapú munkavégzést kereskedelemként is felfoghatjuk a fogyasztó és a platformmunkát végző személy között. Ahhoz, hogy megértsük kik is lehetnek ezek a munkát végző személyek, előbb a hakenigazdaságról („*gig economy*”) érdemes néhány szót ejteni.⁶ Ennek egyik jellegzetessége, hogy a használt munkaeszközök, munkaidő és a munkavégzés rendszeressége tekintetében eltér a hagyományos munkajogi gyakorlattól, mivel gyakorlatilag egy alkalmi munkáról van szó, amelyet egy online platform keretében végeznek. Azonban vannak olyanok, akik nem alkalmi munkaként tekintenek erre a jelenségre, hanem egyfajta kiszervezett tartós munkára, amit a „*gig economy*” elődjének is tartanak.⁷ Elterést jelent ugyanakkor a hagyományos munkától, hogy a hakenigazdaság többféle alanyi körrel rendelkezik, idesorolhatóak általában az önfoglalkoztatók, és a szabadúszó vállalkozók is, akik egy bizonyos, meghatározott feladat ellátására szerződnek.⁸

Annak ellenére, hogy a platformmunka egyre nagyobb népszerűségnek örvend, számos negatív hatás fűződik hozzá. E vonások egy része tisztán adójogi természetű, illetve a szabályozott tevékenységek esetén esetleges engedélyek beszerzésére is vonatkozhat, de az aggályok túlnyomórészt a munkavállalók helyzetét érintik.⁹ Az egyik legnagyobb problémát a platformmunkások szociális és munkajogi helyzete jelenti. A digitális platform alapú munkavégzés egy összetett jelenségnek tekinthető, mivel kétségbe vonható a munkajog alkalmazhatósága több oldalról is. Ez abban nyilvánul meg, hogy egyrészt átírja a munkavállalók jogállási minősítését, másrészt

⁵ MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 15–16.

⁶ A hakenigazdaságról, avagy „*gig economy*”-ról lásd bővebben: Gyulavári Tamás: Hakenigazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum, Aequum, Salutare* 15 (1), 2019, 25–51.

⁷ ZÓDI Zsolt: Algoritmus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány* 2022/1., 92. <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>

⁸ MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 18.

⁹ ZÓDI Zsolt: i. m. 94.

a foglalkoztatás jogalapja sem túl egyértelmű.¹⁰ A platformmunkát végzők jellemzően önálló vállalkozók, ám ennek ellenére mégis több olyan szabályt kell betartaniuk tevékenységük végzése során, ami egy munkaviszonyra jellemző. Ez a probléma abból fakad, hogy uniós szinten a tagállamok a platformalapú munkavégzést eltérően értelmezik. Ugyanis ezek a személyek gyakran lényegileg munkaviszonyban állnak, és elvileg a szociális jogok megilletnék őket, azonban a platform cégek ezt számukra a bizonytalan státuszuk miatt nem biztosítják.¹¹

A platformalapú munkavégzésnek van egy olyan altípusa, amiben olyan, nagyszámú, dinamikus munkaerő található meg, akiket a vállalkozások, illetve egyéb más szervezetek vehetnek igénybe olyan kisebb, leginkább irodai feladatok ellátásához, aminek elvégzése nem igényel személyes jelenlétet. Csupán egy számítógép és internet szükséges hozzá. Ez az ún. „crowd work”, vagyis tömegmunka. Célja a feladatok kiszervezése és azok ellátása az online dolgozókkal – a munkáltató saját munkavállalói révén végzett vagy elvégeztethető tevékenységet biztosítja a crowdwork útján. Az azonban lényeges különbség, hogy nincs a felek között folyamatos kapcsolat, mivel ez főként egyéni feladatokon, ill. projekteken alapul.¹²

A platformmunka egyre népszerűbbé válásának társadalmi tényezőiről az ILO, azaz a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2017-ben készített egy kutatást, amelynek a válaszadói értelemszerűen olyan személyek voltak, akik valamilyen szinten (akár rész-, akár teljes munkaidőben) ilyen jellegű munkát végeznek. Arra a kérdésre, hogy miért választották a „tömegmunkát” a felmérésben résztvevők, erre leginkább két választ adtak: a válaszadók 32%-a mondta azt, hogy a tömegmunkát csupán kiegészítő jelleggel végzik, a főállásuk mellett. 22%-uk pedig azzal érvelt, hogy több előnnyel jár nekik otthonról dolgozniuk. A női válaszadók 13%-a, míg a férfiaknak 5%-a mondta azt, hogy gondozási kötelezettségükből adódóan csak otthonról tudnak dolgozni. Ez alapján elég erős különbség lelhető fel a férfi és női válaszadók közül. 10%-a pedig jelezte, hogy olyan egészségügyi problémáik vannak, amelyekből adódóan korlátozott a „munkaválasztási” lehetőségük.¹³

A kutatás megmutatja, hogy a hahnimunka választása mögött többféle motiváció húzódik meg, és úgy tűnik, mintha csak előnyei lennének. A szociális ellátás hiánya azonban egyértelmű hátrány. A 2017-es kutatás alapján 10 válaszadóból csak 6 rendelkezett egészségbiztosítással, és ugyanennyi válaszadónak csupán 35%-a rendelkezett nyugdíjbiztosítással. A statisztika rávilágít arra, hogy azok a munkát végzők, akiknek a fő bevételi forrásuk a tömegmunkából ered, nagyobb valószínűséggel

¹⁰ KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 41–106.

¹¹ *Uniók szabályok a platformalapú munkavégzésről*. Európai Tanács 2024. 03 21. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/>

¹² Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: *Digital labour platforms and the future of work – towards decent work to the online work*. International Labour Organization, 2022. 09. 30., 3–5.

¹³ Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: i. m. 16.

maradnak szociális ellátások nélkül, hiszen csak 16%-uk rendelkezett valamilyen ellátással, szemben azokkal, akik melléktevékenységként végzik az ilyen jellegű munkát (44%).¹⁴

Mindezekon felül problémás helyzet áll elő azáltal, hogy a hagyományos munkajog a platform jelenségére még nem tudott teljes körű jogi megoldást találni, emiatt a mai napig instabilnak számít e munkavállalók helyzete. Álláspontom teljes egészében megegyezik a Zódi Zsolt tanulmányában idézett, Logue amerikai bíró szavaival, aki úgy írta körül a helyzetet egy adott ügyben, miszerint a platformmunka egy olyan „speciális, különleges alakú képződmény, amit úgy akarnak beleilleszteni egy meglévő jogi kategória kör vagy négyzet alakú lyukába, hogy közben egyikben sem illeszkedik tökéletesen”¹⁵.

A jogirodalom e bizonytalan státuszú munkavállalókat – mint önfoglalkoztatási szerződést – a négy szerződés típus – azaz a munka-, szabad szolgálati, vállalkozási és megbízási – között helyezi el.¹⁶ Formailag ez a szerződés vállalkozási vagy megbízási szerződésnek minősül, tartalmilag pedig munkaszerződésként vagy szabad szolgálati szerződésként tölti be a szerepét.¹⁷ Ezen szerződés alanya – tehát az önfoglalkoztató – vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján munkát végez, és ez a munkavégzés egy tevékenység kifejtésére irányul abból adódóan, hogy sajátosságaiból adódóan összefüggésben áll a szabad szolgálati, vagy kötött szolgálati szerződéses viszonyhoz.¹⁸ Ebből adódóan e jogállás összefonja a polgári jogot a munkajoggal, hiszen nem munkaszerződésben álló személyre enged alkalmazni munkajogi védelmi eszközöket. Ennél a pontnál láthatjuk, hogy a gyakorlat a polgári jog és a munkajog közeledését valósítja meg, amelyre egyelőre a jogtudomány nem tudott reagálni. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tehát két jogág határán jelennek meg, ami azáltal okoz bonyodalmakat a platform jellegű munkavégzés mellett, hogy nem alakult még ki egységes joggyakorlat olyan kérdések eldöntésekor, hogy az adott munkaviszony mégis melyik típusba tartozik.¹⁹ Utóbbi kapcsán újdonságnak vélhető azonban, hogy a Kúria 2023 decemberében azt az ítéletet hozta egy adott ügyben, miszerint a platformalapú munkavégzés nem minősül munkaviszonynak.²⁰ Ez az ítélet a későbbiek folyamán bővebben kifejtésre fog kerülni.

¹⁴ Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: i. m. 20.

¹⁵ *McGillis v. Department of Economic Opportunity* 210 So. 3d 220, 223 (Fla. Dist. Ct. App. 2017). Idézi Diaz-Granados – Sheehy (19. lj.) 1000. Lásd bővebben: ZÓDI Zsolt: i. m. 98.

¹⁶ SZEKERES Bernadett: Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről – a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle* 2017/2., 563.

¹⁷ PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2. szám, 65.

¹⁸ SZEKERES: i. m., 566.

¹⁹ SZEKERES Bernadett: A bizonytalan státuszú munkavégzés és a munkajogi védelem kikényszerítésének nehézségei. *Jogtudományi Közöny* 2023/9., 411–415.

²⁰ A Kúria Mfv. VII. 10.091/2023/7. számú ítélete.

2. Platformra vonatkozó joggyakorlat

A probléma, ahogy azt fentebb láthattuk az, hogy az online platformgazdaságban dolgozó emberek vállalkozói mivoltukból adódóan nem részesülnek olyan munkajogi védelemben és szociális ellátásokban, melyek a munkaszerződéshez egyébként kapcsolódnak. Tekintettel arra, hogy ezek a munkavállalók gyakran bizonytalan körülmények között kerülnek foglalkoztatásra, kijelenthető, hogy ez számos új egészségügyi, biztonsági és jóléti kockázatot hordoz magában, mind fizikai, de mentális szempontból is. Ráadásul ezek mind a társadalombiztosítási járulékok és adóbevételek hiányával is járnak, melyek akár társadalmi-gazdasági fenntarthatósági problémát is okozhatnak.²¹

A Munka törvénykönyve²² nem tartalmaz külön szabályt a munkaviszony besorolására vonatkozóan, de meghatározza a munkaviszony fogalmát (Mt. 42. §), valamint a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat (Mt. 45., 52., 86. §). A munkaügyi bíróságok az elmúlt évtizedekben ugyanakkor kiterjedt esetjogot dolgoztak ki a munkaviszony fogalmával kapcsolatban, amely alapul szolgál a munkaszerződések és a polgári jogi szerződések elhatárolásához. Ilyen például a 2005. évi Iránymutatás, ami ugyan nem hatályos már 2012 óta, de a mai napig joghézagpótló szerepet tölt be a bíróságok és a munkaügyi felügyelők számára.²³

2.1. Platformra vonatkozó joggyakorlat, különös tekintettel a Kúria ítéletére

2023. december 13-án a Kúria a platformmunkával kapcsolatosan meghozott egy olyan ítéletet, ami a magyar joggyakorlatban sarkalatosnak mondható, hiszen ez az első olyan ítélet Magyarországon, valamint a közép-kelet-európai régióban is, ami platformmunkára vonatkozik. A tényállás röviden arról szólt, hogy a felperes 2019 októberétől 2020 január közepéig ételfutárként megbízási szerződéssel dolgozott – mint egyéni vállalkozó – az alperesnél, aki ételrendelő applikációt üzemeltett a megrendelők és a különböző étteremláncok között.²⁴

A munkavállalónak 2019 decemberében balesete volt, és az autónak is műszaki problémái adódtak, ezért az aktivitása is lecsökkent az applikációban. Ennek eredményeként – akkor még javaslat – a platformjavaslat értelmében a munkaviszony megszüntetésében állapodtak meg. A munkaviszony megszűnését követően a

²¹ Sacha GARBEN: Tackling Social Disruption in the Online Platform Economy – Shifting the narrative to the benefits of (EU) regulation. *FEPS Policy Paper*, 2019. 6. <https://fepeurope.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/fepeurope%20paper%20-%20garben%20-%20clean%20final.pdf>

²² 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.).

²³ GYULAVÁRI Tamás – SÍPKA Péter: The first Hungarian platform work judgment: „self-employment”. *Wolters Kluwer* 2024. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/05/28/the-first-hungarian-platform-work-judgmentsself-employment/>

²⁴ *Tájékoztató a platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában a Kúria 2023. december 13-án meghozott Mfv.VIII. 10.091/2023/7.számú ítéletéről.* <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-platform-munkavegzes-kereteben-vegzett-etelfutar-tevenysegre-kotott-szerzodes> 2024. 09. 05.

felperes kérte a munkaügyi bíróságtól, hogy a közel három hónapos időszakra terjedően állapítsa meg a határozatlan idejű munkaviszony fennállását egyhavi minimálbér mellett, amit a jobb egészségügyi és társadalombiztosítási ellátásokkal indokolt. A bíróság első fokon a munkavállalót egyéni vállalkozónak minősítette, de másodfokon a felperes jogállását munkaviszonyként definiálták.²⁵

Az első fok a kötelezettségek kölcsönösségének hiányára helyezte a hangsúlyt, és különösen a munkáltató foglalkoztatási kötelezettség hiányára, amelyet a rögzített munkaidő hiánya támaszt alá. Emellett a felperes nem a munkáltató szervezetében végzett munkát, hiányzott a hierarchikus viszony és a szigorú személyi alárendeltség is. A gazdasági függőséget a felperes nem bizonyította. Mindezen vizsgálatok eredményeként a munkavállaló önálló vállalkozónak minősült. A bíróság a jogviszonyt nem kizárólag annak tartalma alapján vizsgálta, hanem a kérdést kissé nyitva hagyta, és kimondta, hogy a felperes nem bizonyította a munkaviszony feltételeinek fennállását.²⁶

A fentiekkel ellentétben, a másodfok az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyezte, és határozatlan idejű munkaviszonyt állapított meg, úgy, ahogy a felperes keresetében is állt. A másodfokú bíróság ugyanazokra a tényállási körülményekre, jogszabályi rendelkezésekre, joggyakorlatra és az ebből eredő munkaviszonytesztekre támaszkodott, mint az elsőfokú ítélet, azonban ezzel ellentétes következtetésre jutott. Az ítélet a munkafeltételek lényeges jellemzőire alapozott, és megállapította a személyes alárendeltség és ellenőrzés, valamint a felek kölcsönös kötelezettségének fennállását, félretéve a munkáltatói fix munkaidő hiányát.²⁷

Legfelsőbb fokon a Kúria jogerős ítélete hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság ítéletét, és hasonló indokolással helybenhagyta az elsőfokú határozatot. Az ítélet két kiemelkedő komponensből állt: elsősorban az ellenőrzés, hierarchikus kapcsolat voltának vizsgálatára, amely könnyített módon magában foglalta a gazdasági integráció mozzanatát; valamint a kötelezettségek kölcsönösségének vizsgálatára, amely a munkaviszony alanyainak kötelezettségéből áll. Bár a Kúria hangsúlyozta, hogy az alárendeltség (ellenőrzés) az elsődleges vizsgálódási szempont, az ítélet nagyobb hangsúlyt fektetett a kölcsönös kötelezettségek hiányára, amit mindekelőtt a munkáltató által meghatározott munkaidő hiányával magyarázott. A Kúria azt is kimondta, hogy amennyiben egy jogviszony munkaviszonyként és megbízási jogviszonyként is teljesíthető, a felek akaratán múlik, hogy melyik jogviszony jön létre. Ebben az esetben a Kúria megállapította, hogy a felek között valós és egyenlő alkupozíció állt fenn, ami arra engedett következtetni, hogy nem munkaviszonyt akartak létrehozni.²⁸

A Kúria ítéletéből egyértelműen kiderül, hogy a szigorú ellenőrzés és a kötelezettségek kölcsönössége, mint két alapvető feltétel hiányzik, ha a munkaidő a felek által megszüntethető, és annak terjedelmét a munkavállaló határozza meg. A platformok

²⁵ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

²⁶ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

²⁷ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

²⁸ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

könnyen hozzáigazíthatják üzleti modelljüket ehhez az ítélethez, hogy egyszerűen elkerüljék a „munkaviszonynak” való minősítést.²⁹ Ebből adódóan érdekességeket rejt az új EU-s irányelv a platformmunkát végzőkre vonatkozóan, mégpedig abban az értelemben, hogy mit árul el a platformokon dolgozók jogállásával kapcsolatos tagországok ítélkezési gyakorlata arról, hogy a munkavállaló státusz fogalma milyen kilátásokkal rendelkezik e munkavállalók munkajogi helyzetének javítására, a jelenlegi körülményekhez képest?³⁰

2.2. A szabályozás szükségességét kiváltó okok

A platformok szabályozásával kapcsolatban kulcsfontosságú annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a platformra, továbbá az atipikus munkaszerződésekre milyen mértékben alkalmazható és alkalmazandók azok a munkajogi szabályok, melyeket speciálisan a hagyományos, bilaterális munkaviszonyra tekintettel alakítottak ki?³¹ Jelen alcím alatt főként az egészségügyi faktorokat veszem alapul mint felmerülő okokat.

Korábban említésre került, hogy a platform alapú foglalkoztatás számos egészségügyi kockázatot rejt magában. A helyzet súlyosbodásához vezet a szociális védelem hiánya, ami jellemző e munkavállalók tekintetében. Noha a felvetett problémák nem kizárólag az online platformokon keresztül nyújtott munkaerőre jellemzőek, hanem egybeesnek a nem hagyományos és bizonytalan munkavégzés általánosabb problémakörével, az online platformokon végzett munka különleges abból a szempontból, hogy a munka megközelítésének középpontjába az atipikus foglalkoztatást helyezi. Mindazonáltal úgy tűnik, hogy a legmegfelelőbb és leghatékonyabb szabályozási válasz az lenne, ha egy egészségügyi védelmi szintet alkalmaznának a munka szociális (újra)szabályozásának elindításához uniós szinten, amely az atipikus munkára vonatkozó jelenlegi intézkedéseket korszerűsíti annak érdekében, hogy biztosítsa a munkavállalók jogainak hatékony és valószínű szociális minimumát.³²

Az online platform munkavégzés számos létező és újonnan kialakult egészségügyi, biztonságügyi kockázatot hordoz, mind fizikailag és mentálisan hatással van e munkavállalókra.³³ Ezek közül kiemelkedő a pszichoszociális kockázat. Ez főként az együttműködés hiányából fakad, hiszen a feladatokat individualitás jellemzi, egyedül, munkatársaktól függetlenül – vagy velük versengve – kell elvégezni. Ez egyrészt elszigetelődéshez vezet, másrészt az ellenőrzés hiányából és a stresszel való megküzdésből adódóan antiszociális, egészségkárosító szokások is kialakulhatnak. Tovább fokozza a helyzetet a teljesítményalapú értékelés. Az állandó rendelkezésre állás, hatékonyság csak még több negatív lelki hatással bír, ami végső esetben a munka és a magánélet egyensúlyát is kibillentí.

²⁹ GYULAVÁRI – SIPKA: i. m.

³⁰ Christina HIESSL: i. m.

³¹ GARBEN: i. m. 4.

³² GARBEN: i. m. 5.

³³ GARBEN: i. m. 7.

Említésre méltó még a platformra jellemző bizonytalanság. A platformmunkára jellemző a rugalmasság, dinamikusság, ami önmagában nem feltétlenül rossz, viszont megkövetel folyamatos rendelkezésre állást is. A legnagyobb mértékben a munkavállalók a napirendjüket egyik napról a másikra, vagy akár egyik óráról a másikra tudják meg, de visszautalva a teljesítményalapú értékelésre, meglehet, hogy egyáltalán nem kapnak fizetést egy negatív visszajelzés miatt. Kutatások kimutatták, hogy a platformmunkát végzők egyik fő aggodalma, hogy nem kapnak elég feladatot, ami bevételkieséshez vezet.³⁴

2.3. A munkaplatform-irányelv

Az Európai Parlament és az Európai Tanács 2024 februárjában elfogadott egy irányelv-tervezetet a platformmunka tekintetében megjelenő munkakörülmények fejlesztésére. Ennek oka az volt, hogy az EU területén 2025-re közel 43 millió platformmunkát végző fog dolgozni, ami 53%-kal több munkavállalót jelent szemben a 2022-es évvel, amikor 28 millió személy volt érintett ilyen jellegű munkában. Eerre tekintettel kezdeményeztek jogalkotási eljárást, hogy biztosítsák ezeknek a munkavállalóknak az egységes védelmi szintet.³⁵ Az irányelv az algoritmusmenedzsmentre vonatkozó védelem bevezetésén túl a platformokon dolgozók munkavállalói státuszának megdönthető vélelemhez kötésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. Jelen tanulmányban az irányelv e főbb pontjaira helyezem a hangsúlyt.

2.3.1. Vélelem a munkaviszony mellett

Az irányelv vélelmezi a munkaviszony fennálltát a platformmunka esetében, amely akkor lép életbe, ha a nemzeti jog és a kollektív szerződések alapján, valamint az uniós ítélkezési gyakorlat figyelembevételével ellenőrzésre és irányításra utaló tények állnak fenn.³⁶ Ez tipikusan egy olyan utasítási jogkör, ami valamennyi ítéletben szerepet játszott a jelenség meghatározása során. A kézbesítési és futári platformok rendszeresen utasításokat adnak ki, míg például egy vállalkozó esetében jellemzően a megrendelő az „ügy ura”. Ellenben, a földrajzi helyzeten alapuló micro-task platformok tekintetében kevés olyan jogforrást találunk, ami arra utalna, hogy a konkrét feladatokra vonatkozó utasítások akkor is a platformnak tulajdoníthatók, ha annak szerepe a megrendelő által megfogalmazott követelmények teljesítésére szűkül.³⁷ Ellenőrzésről lehet szó például az egységes megjelenés, a munkabér meghatározása,

³⁴ GARBEN: i. m. 6.

³⁵ Boglárka KRISKOVIČS-BÉLI – Anna GERA: *Quo vadis, platform work? New EU proposal and recent Hungarian case law. 2024. szeptember 24.* <https://kpmg.com/hu/en/home/insights/2024/06/platformalapu-munkavegzes.html>

³⁶ KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében. *Közjogi Szemle* 2023/3., 66.

³⁷ Christina HIESSL: i. m.

a munkavégzés minőségének megfigyelése céljából.³⁸ Irányításról pedig jellemzően akkor beszélünk a platformot illetően, amikor egy transzfert szolgáltatásokat nyújtó alkalmazás kiszámítja az ott dolgozó sofőr útvonalát, és előír további instrukciókat a feladat teljesítésére.³⁹ Fontos megjegyezni, hogy az irányelv kötelezi a tagországokat, hogy hozzanak létre a munkaviszony mellett megdönthető vélelmet nemzeti szinten is. Ez a rendelkezés megkönnyíti a munkavállalók helyzetét, hiszen bíróságok előtt lesz lehetőségük erre hivatkozni. Azonban természetesen a digitális platformnak lehetősége van a vélelmet megdönteni, ebben az esetben a bizonyítási teher ráhárul.⁴⁰

Véleményem szerint az irányelvtervezet ezen pontja mérföldkönek tekinthető, mert a bizonytalanság fokozatosan csökken, miközben a digitális platformokon dolgozók és a hagyományos értelemben vett munkavállalók jogi helyzete egyre közelebb kerül egymáshoz. A jogalkotással elérni kívánt egységes és fokozott védelmet azonban nem biztos, hogy könnyen el lehet érni. Több kritikus tart attól, hogy a nemzeti szabályozások bővülése még nagyobb bizonytalanságot fog kelteni, és a jelenleg számos tagállamban uralkodó esetjog sokaságával való összhangot még nehezebb lesz kialakítani.⁴¹

Joggal merül fel a kétség, hiszen a munkaviszony minősítő jegyeit nem véletlenül választották ki, hanem alapját a platformmunkásokat érintő, nemzeti szintű joggyakorlat képezi, amely a mai napig több mint 320 ítéletet, és közigazgatási határozatot foglal magában Európa-szerte. Ezek a jogforrások jól bizonyítják a munkavállaló fogalmának sokféleségét és összetettségét, amik különböző nemzetek kontextusában jelennek meg. Ennek ellenére a bíróságok és államigazgatási szervek a platformmunkások jogállására vonatkozóan eltérően tulajdonítottak döntő jelentőséget e kritériumoknak.⁴²

2.3.2. Algoritmikus menedzsmentre vonatkozó rendelkezések

Az irányelvtervezet másik fontos része az algoritmikus rendszerek szabályozása. Ez egy olyan vitás területet képez a platformban, amely szinte mindig jelen van, ám újdonság, hogy az algoritmikus döntéseknek a humán felülvizsgálatát teszi lehetővé.

³⁸ Arianne SIKKEN: Parliament adopts Platform work directives. *Press Releases*, 2024. április 24. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>

³⁹ KISS: i. m. 66–68.

⁴⁰ SIKKEN: i. m.

⁴¹ Anton AERTS – Pieter DE KOSTER – Thomas HEY: Update: EU Directive on platform work. *Bird&Bird* 2024. március 20. https://www.twobirds.com/en/insights/2024/global/update-eu-directive-on-platform-work?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR0Pm3jfxUuWDCe3XxOf5VhesT0NPuzktKbqt6jixB3dthyJzc8z6eoYiTE_aem_cti5N4mWHwXBL89y0yJvUQ

⁴² HIESSL: i. m.

Ez azt biztosítja, hogy egy platformmunkát végző munkaviszonya nem mondható fel egy algoritmus által hozott döntés alapján.⁴³

Az algoritmus alapvetően három feladatot lát el. A közös bennük, hogy mind-egyik egy emberi tevékenységet vált ki alapul. Az első az irányítás, amiről fentebb már szó esett, így a továbbiakban nem kerül kifejtésre. A második pillér már sokkal fontosabb, ez a munkavállalók értékelési rendszere. Ilyenkor kerül sor arra, hogy a „fogyasztó” értékeljen egy 1–10-ig terjedő skálán, de akár visszajelzést is írhat az általa igénybe vett szolgáltatásról. A harmadik pillér pedig a másodikból fakad, az értékelési rendszer eredményétől függő díjazás.⁴⁴ Tekintettel arra, hogy ezek az algoritmusalapú funkciók relatíve megkönnyítenek bizonyos munkavégzési folyamatokat,⁴⁵ ugyanakkor számos kockázatot is rejtenek magukban. Mindezek ellenőrzését tehát nem szabad figyelmen kívül hagyni, ilyenkor ugyanis vissza kell nyúlni a humán erőforráshoz. Ebből adódóan az irányelv ezen rendelkezésével egyet kell érteni, hiszen számos alapvető jogok megsértésével járhat, visszaélés, valótlan alapokon fekvő információ adódhat egy értékelési procedúra során, ami kihatással lehet a platformmunkát végző sorsára a munkavégzésre tekintettel.⁴⁶

A platformirányelv véleményem szerint egy olyan megoldásként szolgál, hogy átláthatóvá tegyék e munkavállalók helyzetét, ám ez nem jelenti egyúttal azt, hogy új bonyodalmak nem fognak felszínre törni. Sőt mi több, a munkavállalói státuszra vonatkozó vélelmet egy 2021. évi belga ítéletben mondták ki először,⁴⁷ hogy ez bármennyire is tágan értelmezett, gyakorlatilag nincs értelme, ha a munkavállaló hagyományos fogalmával megdönthető. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy az elfogadott irányelv felesleges. A szubszidiaritás elvének fényében a munkaviszony vélelmére vonatkozó EU-s közös szabályok jogharmonizációs hatással bírnak, tekintve, hogy a munkavállaló tényleges fogalmába való beavatkozásnak különböző

⁴³ Arianne SIKKEN: i. m. Lásd még: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról, 10. cikk (5) bekezdés: *A platformalapú munkát végző személy szerződéses jogviszonyának vagy felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, illetve az ezzel egyenértékű hátrányt okozó döntéseket embernek kell meghoznia.*

⁴⁴ KISS Gergely Árpád: i. m. 66–70.

⁴⁵ A 2024. augusztus 1-jén hatályba lépett AI Act III. melléklete nagy kockázatú rendszernek minősíti a foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása, és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférést, így például: „*Felvétel vagy kiválasztás – különösen célzott álláshirdetések elhelyezése, a jelentkezések elemzése és szűrése, valamint a jelöltek értékelése céljából. Továbbá munkaviszony feltételeinek, előléptetés vagy munkaviszony megszüntetését érintő döntések meghozatala, feladat kiosztás, teljesítmény és magatartás nyomon követése és értékelése.*” Lásd bővebben: PETRÁNYI Dóra – HORVÁTH Katalin: CMS: Az AI Act gyakorlati kérdései. Webinárium előadás. 2024. május 22.

⁴⁶ KISS: i. m. 66–70.

⁴⁷ L’Auditeur du travail v. La SPRL Deliveroo Belgium, 25E Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 57,2021/014148.) <https://litiss.be/wp-content/uploads/2022/01/litiss.be-deliveroo.081221.pdf>, 2021. december 8.

hatásai lennének a tagországok sokszínű kontextusában. Hiessl azt vallja, hogy a munkavállalói státusz a munkavállalók és az önfoglalkoztatók számára az EU-ban alkalmazott védelmi mechanizmusok széles skáláját tekintve felesleges, vagy akár elégtelen is lehet ahhoz, hogy a platformon dolgozóknak garantálja azokat a jogokat, amelyekre ténylegesen szükségük van.⁴⁸

Következtetések

A tanulmány amellett foglal állást, hogy a platformmunka mint jelenség újragondolásra készíti a hagyományos munkajogi modellek rendszerét, és számos jogi kihívást rejt magában.

Első körben felvetem a munkaviszony megreformálásának szükségességét. A platformmunkások gyakran egyéni vállalkozóként vannak minősítve, azonban digitális platformok által vezényelt utasítások alapján végzik a tevékenységüket, folyamatos rendelkezésre állási kötelezettségük van, ami valamennyi szempontból megkövetel bizonyos fokú alárendeltséget a platform számára. Az Európai Unió munka-platformirányelvében bevezetett megdönthető vélelem döntő jelentőséggel bír a tévesen meghatározott jogi státuszú személyek helyzetének a megállapításában. Ez azt jelenti, hogy munkaviszonynak kell tekinteni, ha egy platform ellenőrzésre vagy irányításra utaló tevékenységet gyakorol a platformmunkás felett.

Másodszorban, a platformmunka jellegéből adódóan keverednek a hagyományos munkaviszonyra és az önálló vállalkozói tevékenységre utaló elemek. A problémát tovább fokozza, hogy eltérő bírósági ítéletek születtek tagállami szinteken. A platformmunkások bizonytalan helyzetének megszüntetésében tehát kulcsfontosságú a jogharmonizáció biztosítása.

Harmadrészt kiemelendő – és meglátásom szerint innovatív rendelkezésnek számít a munka jövője számára – az algoritmusok szabályozása. A platformmunkát leginkább az jellemzi, hogy a munkavállalók tevékenységét digitális platformokon algoritmusokkal irányítják. E körben ismét vissza kell utalnom az uniós irányelvre, amely témába illő rendelkezéseket tartalmaz. A szabályozás előírja az algoritmusok tekintetében az emberi felügyelet jelenlétét, különösen a munkaviszony megszűnése kapcsán. Ezzel is hozzájárul az automatizált döntések diszkriminációmentes és átlátható meghozatalához.

Végezetül, a platformmunkát illetően fennmaradt még néhány probléma, ami további figyelmet igényel. Kihívást jelent a munkavédelmi és társadalombiztosítási ellátás hiánya, miszerint a platformmunkások nem férnek hozzá a hagyományos munkavállalókat megillető munkaügyi védelemhez, ami fenntarthatósági problémákat vet fel hosszú távon. A tanulmányban kimutattam, hogy ezek a munkavállalók hasonló, sőt akár nagyobb kockázatnak vannak kitéve a hagyományos munkaviszony alanyaihoz képest. Idesorolható a munkaidő-beosztás kiszámíthatatlansága, ami a platformmunkás rugalmas helyzetére vonatkozik. Ez bizonyos pszichoszociális kockázatokkal járhat, mivel ezeknek a személyeknek folyamatosan rendelkezésre

⁴⁸ HIESSL: i. m.

kell állniuk, még akkor is, ha az adott időszakban nem kapnak megrendelést. Továbbá a kevés rendelés bevételkieséshez is vezethet, amelyek további álláskeresőket igényelnek, egyben fokozzák ezen személyeknél kialakult stresszt.

Felhasznált irodalom

- [1] Arianne SIKKEN: Parliament adopts Platform work directives. *Press Releases* 2024. május 8. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>
- [2] Anton AERTS – Pieter DE KOSTER – Thomas HEY: Update: EU Directive on platform work. *Bird&Bird* 2024. március 20. https://www.twobirds.com/en/insights/2024/global/update-eu-directive-on-platform-work?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR0Pm3jfXUuWDCe3XxOf5VhesT0NPuzktKbqt6jixB3dthyJzc8z6eoYiTE_aem_cti5N4mWHwXBL89y0yJvUQ
- [3] Christina HIESSL: *Platform workers: employees-to-be in the EU?* Wolters Kluwer, 2022, 2–4. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/11/10/platform-workers-employees-to-be-in-the-eu/>
- [4] GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum, Aequum, Salutare* 15 (1), 2019, 25–51.
- [5] GYULAVÁRI Tamás – SIPKA Péter: *The first Hungarian platform work judgment: „self-employment”*. Wolters Kluwer, 2024. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/05/28/the-first-hungarian-platform-work-judgmentself-employment/>
- [6] Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: *Digital labour platforms and the future of work – towards decent work to the online work*. International Labour Organization, 2022. 09. 30., 3–20.
- [7] KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében. *Közjogi Szemle* 2023/3., 66–70.
- [8] KISS György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro* 11 (2), 15–16.
<https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10240>
- [9] KRICKOVICS-BÉLI Boglárka – GERA Anna: Quo vadis, platform work? New EU proposal and recent Hungarian case law. KPMG, 2024. szeptember 24. <https://kpmg.com/hu/en/home/insights/2024/06/platformalapu-munkavegzes.html>
- [10] MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 15–18.

-
- [11] PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2. szám, 65–67.
 - [12] Sacha GARBEN: Tackling Social Disruption in the Online Platform Economy – Shifting the narrative to the benefits of (EU) regulation. *FEPS Policy Paper* 2019, 4–6. <https://feeps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feeps%20paper%20-%20garben%20-%20clean%20final.pdf>
 - [13] SZEKERES Bernadett: Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről – a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle* 2017/2., 563–566.
 - [14] SZEKERES Bernadett: A bizonytalan státuszú munkavégzés és a munkajogi védelem kikényszerítésének nehézségei. *Jogtudományi Közlöny* 2023/9., 411–415.
 - [15] Valerio DE STEFANO – Ilda DURRI – Charalampos STYLOGIANNIS – Mathias WOUTERS: Platform work and the employment relationship. *International Labour Organization Working Paper*, 2021. március 27., 32–34.
 - [16] ZÖDI Zsolt: Algoritmus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány* 2022/1., 92–94. <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>