

A védelem védtelenjei

Milyen nehézségek elé állítja a digitalizáció a munkajogi védelem intézményét?

Heinrich Renáta¹

¹ Dr. Eckl-Heinrich Renáta. Jogi előadó

¹ B+N Referencia Zrt., Budapest

KULCSSZAVAK

munkavállaló-védelem,
szűrkezőna, platform-
foglalkoztatás, digitalizáció, Uber

KEYWORDS

crowdwork, C2C, digitalization,
Uber, flexicurity

IDÉZÉS

HEINRICH Renáta: A védelem védtelenjei. Milyen nehézségek elé állítja a digitalizáció a munkajogi védelem intézményét? *Ember és Jog*, 2024/1. 37-59.

COPYRIGHT

© Szerző(k)
© Kiadó
2024

Az Ember és Jog kiadója a Pro Veritate Egyesület. A mű a Creative Commons (CC BY-NC-ND) licenc alatt áll.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Absztrakt: *Képes-e a jogalkotás lépést tartani a valós társadalmi-gazdasági folyamatokkal? A kérdést nem a 21. század hívta életre, azonban a válasz megtalálása egyre sürgetőbb. Az online térhódítás és a digitalizáció térnyerése nem csak a munka és a magánélet közti határoonalat tette képlékennyé, hanem az egyes munkavégzési kategóriák különbségeit is összemosta. A technológiai fejlődés olyan új jelenségeket is életre hívott, mint a platformalapú foglalkoztatás vagy az applikációs munkavégzés: ezeknek az intézményeknek a jogi keretek közt történő megfelelő elhelyezése merész és kreatív jogszakmai hozzáállást igényel a döntéshozóktól. Létezik-e egy harmadik kategória a munkavállalók és az önfoglalkoztatók közt, s ha létezik, kiérdemli-e a munkajogi védelem egy részét? Mennyiben elégséges a védelem jelenlegi szintje? Milyen jogalkotási koncepció rejti a kulcsot a megfelelő szabályozáshoz? Jelen írás ezekre a kérdésekre keres választ a kockázatok vizsgálatától a köztes zónában dolgozók helyzetének taglalásán keresztül a lehetséges megoldási javaslatokig.*

Abstract: *Is it possible for legislation to keep up with social and economical changes around us? This question is not a problem of the 21th century, but finding the solution became crucial in the past few decades. Digitalization and Web 3.0. mixed up boundaries between work and private life as well as among multiply categories of workers and created new phenomenon like crowdwork and work on demand via applications. The regulation of the above needs valiant and creative perspective from legislators. Is there an intermediate category between employers and self-employers, and if it exists, does it deserve the whole protection of labour law? Is the level of protection adequate nowadays? What kind of regulatory concept can be the key to appropriate legislation? The following article wants to find the answer and recommends some possible solutions.*

1. Bevezetés

A technológia rohamos fejlődése az élet minden területén, így a jogalkotásban és a jogalkalmazásban is kihívásokat kreál. A munkajog e tekintetben különösen érzékeny terület: a változásoknak való folyamatos kitettség – megfelelő szabályozási keretek hiányában – kiszolgáltatott helyzetbe hozhatja a foglalkoztatottakat. Mivel a munkavállalók ébren töltött idejük túlnyomó részét munkahelyükön töltik, teljesítményük nemcsak jelenlegi és jövőbeli egzisztenciájuk alapját képezi, de nagyban meghatározza mindennapjaik szocializációs folyamatait és önértékelésüket is: így elmondható, hogy mára a munka nem csupán gazdasági, de társadalmi és pszichológiai funkciót is betölt. A kérdés az, vajon képes-e a jelenlegi jogalkotás úgy reagálni a fenti változásokra, hogy a munkajog megőrizze eredeti, védelmi jellegű rendeltetését is.

2. Informatika a mindennapokban

2.1. Profilalkotás kontra adatvédelem

Ahhoz, hogy érdemben vizsgáljuk a digitalizációnak a munkajogra és a munkaerőpiacra gyakorolt hatásait, elengedhetetlen, hogy tágabb kontextusban szemrevételezzük a jelenséget. Elsőként érdemes szót ejteni azokról a rizikófaktorokról, amelyek az információs technológiát és a jogot legszorosabban összekapcsolják: a magánszférát érintő kockázatokat és az adatvédelmi kérdéseket.

Az elmúlt években a kibertámadások megnövekedett száma, hatásai és az általuk okozott kár mértéke egyértelművé tették, hogy a védelmi oldal lemaradásba került a támadókkal szemben. Ebben a felhasználói viselkedések elemzése hozhat áttörést,¹ ami azonban legalább annyi aggályt vet föl, mint amennyi előnnyel jár.

Bár a viselkedéselemzés módszere összetett folyamat, a mögötte meghúzódó alap gondolat viszonylag könnyen azonosítható: a felhasználói tevékenység megfigyelése során az elemző kialakít egy *felhasználói profilt*, melyhez bizonyos szokásokat és kedvteléseket társít (gondoljunk azokra a hirdetésekre, melyek korábbi kereséseink eredményeként jelennek meg a böngészőben). Ha azonban létezik *megszokott* felhasználói viselkedés, akkor az ezzel ellentétes magatartás a *szokatlan* kategóriába tartozik, utóbbi pedig felvetheti annak gyanúját, hogy az adott felhasználói rendszert támadás érte, s egyes karakterisztikák azért változtak meg, mert más felhasználó áll mögöttük. A védelem ilyen alapokra történő építése rendszeres és alapos megfigyelést igényel, mely indokolttá teszi a *fokozott védelmet* is, hiszen az adatok rendkívül részletes információkat nyújtanak a felhasználókról, ez pedig nem feltétlenül kívánatos (emlékezzünk a Snowden-botrányra).²

¹ KISS Attila – KRASZNAY Csaba: A felhasználói viselkedéselemzés kiberbiztonsági előnyei és adatvédelmi kihívásai. *Információs Társadalom*, 2017/1. 55.

² KISS – KRASZNAY i. m. 55.

A személyes adatok védelme még akkor is kényes társadalmi kérdésnek minősül, ha számos tapasztalat azt mutatja, hogy az állampolgárok hajlandóak „engedni” valamennyit alapjogaik védettség szintjéből biztonságérzetük fenntartásáért cserébe. Némiképp ironikus, mennyire felértékelődött az adatvédelem éppen abban a korban, amikor a közösségi oldalak elterjedése folytán a felhasználók önszántukból teszik közzé magánéletüket, melyek végleges eltüntetése lehetetlen azt követően, hogy felkerültek a világhálóra. A *Web 3.0* felhasználójának attitűdje nem korlátozódik a passzív megfigyelő szerepére:³ ő maga is *tartalomalkotóként* vesz részt a virtuális életben, még ha ez azzal is jár, hogy adatait nemcsak közeli baráti- és családi körének, de általa ismeretlen személyeknek, vagy éppen reménybeli munkáltatójának is tálcán kínálja. A tapasztalatok azt igazolják vissza, hogy a toborzási felelősöknek mára magától értetődő feladatuk az álláspályázatok benyújtóinak közösségi oldalaira is vetni egy pillantást (*background-check*).⁴ Ezen túlmenően a közösségi média elterjedésének és az általa biztosított lehetőségeknek köszönhetően olyan új fogyasztási modell⁵ alakult ki, mely a munkaviszonyt és annak szabályozását eddig nem látott kihívások elé állította többek között azzal, hogy az ismert fogalmi kereteket jelentős mértékben túlhaladta.

Visszakanyarodva az adatvédelem kockázataira, a viselkedéselemzés során használt rendszerek számos felhasználói szokást (böngészés, csatolmányok tartalma) figyelhetnek, s amennyiben ezek az adatok a későbbiek folyamán is összefüggésbe hozhatók az egyes felhasználókkal, már mindenképpen adatkezelésről kell beszélnünk (tekintet nélkül arra, hogy az anonimizált módon történik vagy sem), annak valamennyi garanciális követelményével együtt. Egyes kutatások szerint már három, első pillantásra az érintettel nem túl szoros kapcsolatban álló adat segítségével (nem, születési idő, irányítószám) jó eséllyel egyetlen személy azonosítható be, s pontosan ez az, amire a viselkedéselemzés irányul.⁶ Ha mégoly üdvös és elfogadható is a cél, le kell szögeznünk, hogy a módszer általános jelleggel veszélyt jelenthet az alapvető emberi jogokra. Mindennek elfogadása azt jelenti, hogy rendkívüli mértékben felértékelődik a törvényi alapelvek szerepe az adatkezelés során (célhoz kötöttség, adatminimalizálás, adatminőség, időbeli korlátok).

2.2. A digitalizáció általános hatásai a munka világára

Az adatkezelés visszavezet a foglalkoztatás és a munkajog vérkeringésébe, hiszen annak egyik jogszerű alkalmazási területe a munkavégzés világa. Az adatkezelés a kezdeti

³ KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCZKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány. Budapest, 2016. 29.

⁴ KUN Attila (2018): *A digitalizáció kihívásai a munkajogban*. In HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. 132.

⁵ SCHOUKENS, Paul – BARRIO, Alberto: The changing concept of work. When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*, 2017/8. 320.

⁶ KISS – KRASZNAVY *i. m.* 61.

profilalkotástól (*back-ground check*) a munkáltatói ellenőrzésen át (munkahelyi internethasználat) a felmondási védelemig átszövi a foglalkoztatást.

Vitathatatlan, hogy a munkavállalóról rendelkezésre álló információk a rendszer által gyűjtött, illetve a munkaviszony létesítéséhez szükséges adatokon túlmenően (melyekből az úgynevezett prediktív profil összeáll) jelentősen kibővülnek a munkáltató számára bizonyos „offline” ismeretekkel: így alakul ki az *explicit profil*, mely sokkal pontosabb azonosítást tesz lehetővé az alábbiak szerint.⁷ Tekintettel arra, hogy meghatározott garanciák érvényesülése mellett a munkahelyi eszközök adattartalma és az internethasználat ellenőrizhető, a munkavállaló online tevékenysége végső soron kontroll alá vonható. Ha feltételezzük, hogy a munkáltató nem pusztán az elektronikus üzenetek forgalmának számszerű mutatóit figyeli, hanem a kommunikáció tartalmát is (például mert üzleti titkok kiszivárogtatását kívánja megakadályozni), könnyen különleges adatok (vallási, politikai nézetek, egészségügyi állapot, etnikai hovatartozás, szexuális irányultság, családi státusz) is a tudomására juthatnak.

A fentiek két aggályt is felvetnek. Az egyik, hogy noha a munkaviszonyhoz kapcsolódóan az érintettek nyilván hozzájárulnak személyes adataik kezeléséhez, a Nemzeti Adatvédelmi- és Információszabadság Hatóság álláspontja⁸ szerint ez nem jelent kellő jogalapot a fent vázolt profilalakításhoz, hiszen a munkáltató hatalmi helyzetéből eredően a munkavállaló beleegyezése nem lehet abszolút befolyástól mentes. A másik, témánk szempontjából fontosabb probléma, hogy amennyiben a munkáltató a profilalkotással olyan adat birtokába jut a munkavállalóról, mely számára nem elfogadható, mi állja útját annak, hogy jogszerűnek látszó indokba burkolva önkényesen bocsássa el a dolgozót? Lehetséges-e ilyen esetben az egyenlő bánásmód vagy rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütköző felmondás miatt eredményesen igényt érvényesíteni?

Napjaink internetes aktivitása minden eddiginél könnyebben vezet a munka és a magánélet összemosódásához. A munkavállaló közösségi médiahasználatra egyfelől kifejezetten hasznos lehet (a LinkedIn például rövid idő alatt népszerű és meghatározó online segítőtársává vált az álláskereső és a foglalkoztatók összekapcsolásának), ugyanakkor mind munkaidőben, mind azon túl problémákat vet fel: a munkavállaló számára állandó kísértést jelent, hogy munkaideje alatt is kövesse a közösségi oldalakat, munkaidőn túli online megnyilvánulásai pedig sérthetik a munkáltató érdekeit.⁹

További problémát jelent az elektronikus kommunikáció térnyerése és annak egyenértékűsége vagy éppen „alacsonyabb rendűsége” a munkaviszony fennállása és megszüntetése során. A technológiásemleges szabályozás, melyet a hatályos hazai munkajog is követ, bizonyos esetekben az elektronikus dokumentumban tett

⁷ KISS – KRASZNAY i. m. 64.

⁸ A Nemzeti Adatvédelmi- és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. Budapest, 2016. 7–12.

⁹ KUN (2018) i. m. 132.

nyilatkozatokat is írásbelinek tekinti, ami gyakran generál vitákat a gyakorlatban, hűen tükrözve a digitalizáció és a munkajog problémás viszonyát.

Mivel a jogszabályok általános magatartási szabályokat állapítanak meg, melyek mindenkire nézve kötelezők, legitim elvárás az állampolgárok részéről, hogy a jelentős társadalmi-gazdasági változásokra a jogalkotás megfelelő módon és adekvát időben reagáljon. Ezt a követelményt a foglalkoztatásra vonatkoztatva úgy tételezhetjük fel jogalkotói célként, hogy a munkajog feladata biztosítani a munkavállalók teljes köre számára a szociális- és jogi védelem megfelelő szintjét, tekintet nélkül arra, hogy fogalmilag hogyan nevezzük őket.¹⁰ Ennek vonatkozásában a legkomolyabb kihívást a digitalizáció és az abból eredő applikációs munkavégzés elterjedése, az ilyen tevékenységeknek a szabályozási környezetben történő elhelyezése, valamint az azzal kapcsolatos munkajogi védelem jelenti.

2.3. Munkajog és technológia találkozása: a platformalapú munkavégzés

A digitalizáció térnyerése a munka világában négy fő folyamatot indított el. Elsődlegesen, a technológiai fejlődéssel számos készség felértékelődött (adatelemzésben való jártasság, digitális kompetenciák), ami új munkaköröket hívott életre. Ezzel összhangban bizonyos munkakörök alapvetően megváltoztak, ami előtérbe helyezte a munkavállalók alkalmazkodóképességét. Harmadrészt bizonyos munkahelyek, pozíciók megszűntek (ez a hatás az alacsonyabb képzettséggel és szaktudással rendelkező, eleve nehezebb helyzetből induló munkavállalókat érinti szignifikánsan): a termelési folyamatok automatizációjával a monoton munkák javarésztre kiválthatóvá vált, s csak reménykedjünk abban, hogy hosszútávon ez nem a munkanélküliség növekedését, hanem a kreatív tevékenységek térhódítását eredményezi (bár a mesterséges intelligencia szemünk láttára történő, rohamos léptékű térnyerése azt látszik előrevetíteni, hogy a jól képzett munkaerő sem érezheti maradéktalanul biztonságban magát). Végül, de nem utolsó sorban gyakoribbak a nagyobb rugalmasságról tanúskodó platformalapú munkák – itt érkezünk el a *sharing economy* fogalmához.¹¹

A *sharing economy* jelensége részben a fenti változásokra adott válaszként, az új igények kiszolgálására jelent meg, s arra épül, hogy a fogyasztók egymás között osztják meg az árukat és szolgáltatásokat (*costumer to costumer/C2C*). Ebben a kapcsolatrendszerben más szereplők (elvileg) kizárólag az online platformot szolgáltatják, mely elősegíti a kereslet és a kínálat találkozását.¹²

A fenti konstrukcióban a munkavégzés két fő típusát különböztethetjük meg: az egyik az úgynevezett *crowdwork*, melynek keretében az egyes részfeladatokat a világháló piacán

¹⁰ KUN (2018) i. m. 136.

¹¹ KUN (2018) i. m. 123.

¹² RÁCZ Ildikó: *A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre*. In MISKOLCI-BODNÁR Péter (szerk.): XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. 273.

kiosztják az azt elvégző személyek közt, s maga a munkavégzés is egy konkrét online platformhoz kapcsolódik.¹³ Némiképp eltérő konstrukcióról beszélünk a *work on-demand via apps* esetén, mely alkalmazásokon keresztül kínált és elvállalt munkavégzési formákat takar (szerelés, szállítás, takarítás).¹⁴

Alapvető kérdés, hogy mi különbözteti meg az ilyen személyek munkavégzését a munkaviszonyokban dolgozók tevékenységétől. Önmagában az, hogy ilyen distinkciót kell tennünk, jól tükrözi a jogalkotás lemaradását a valós társadalmi-gazdasági folyamatokhoz képest, ugyanis, mint az alábbiakból látható, a sharing economy keretében tevékenységet végzők egyik munkajogi kategóriába sem tartoznak bele a hatályos magyar szabályozás értelmében. Ahogy a témát illetően többen rámutattak, „egy kör alakú lyukba próbálunk egy kockát betuszkolni”.¹⁵

Nem kétséges, hogy az ilyen keretek közt munkát végző és szolgáltatást nyújtó személyeket nagyfokú rugalmasság jellemzi: a foglalkoztatottak maguk döntenek el, mikor szeretnének dolgozni, és a szolgáltatók is akkor alkalmazzák őket, amikor gazdasági szükségleteik azt leginkább indokolják. Ebből eredően potenciálisan kisebb a munka világára jellemző pszichoszociális nyomás, s nem elvárás a heti vagy havi meghatározott óraszámot elérő, rendszeresen ütemezett munkavégzés (függetlenül attól, hogy a tevékenység annál jövedelmezőbb minél több időt és energiát fordítanak rá).¹⁶

A rugalmasság, a munkaidőbeosztás szabadsága és az, hogy a munkavégzés az esetek nagy részében nem helyhez kötött, a sharing economy keretei közt történő foglalkoztatást nyomokban egyes atipikus jogviszonyokhoz teszi hasonlatossá. Ugyanakkor mégsem beszélhetünk a hatályos magyar jogban szabályozott sajátos formák egyikének maradéktalan megvalósulásáról, csupán jellemzők szintjén megnyilvánuló átfedésekről. A hasonlóságok nem teszik a tevékenységeket távmunkavégzéssé, részmunkaidős vagy kötetlen foglalkoztatássá, hiszen ezek mindegyikének megvalósulási feltétele a munkaszerződésben történő írásbeli rögzítés – ez értelemszerűen hiányzik a sharing economy keretei közt megvalósuló foglalkoztatási formákból, hiszen eleve munkaszerződés sincs a felek közt.¹⁷

A klasszikus foglalkoztatási formák mellett nagyobb teret nyernek az alternatív, kevésbé szabályozott jogviszonyok, olyannyira, hogy egyes elméletek már megkérdőjelezik

¹³ DE STEFANO, Valerio: *The Rise of the „Just-in-Time Workforce”: On-demand work, Crowdwork, and Labor Protection the Gig Economy*. In *Conditions of Work An Employment Series No. 71*. Geneva, International Labour Office, 2016. 1–23.

¹⁴ KUN Attila (2013): *Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl*. *Munkaügyi Szemle*, 2013/3. 17.

¹⁵ RÁCZ *i. m.* 274.

¹⁶ KUN (2018) *i. m.* 120.

¹⁷ RÁCZ *i. m.* 275.

a hagyományos munkáltatás realitását, létjogosultságát is, mivel a gazdasági szereplők közti határok egyre inkább összemosódnak.¹⁸

2.4. A legismertebb példák

A jogászok körében a 2010-es évek elején kiemelt érdeklődés övezte az olyan új típusú szolgáltatók megjelenését és jogi minősítését, mint például az *Uber*. Sajnos hazánkban rövid élettartam után ezt a konstrukciót a jogalkotó végül betiltotta, ugyanakkor a koncepció számtalan tanulsággal szolgál, egyben rávilágít arra, hogy nem feltétlenül a tilalmazás a megfelelő reakció az olyan új jelenségekre, melyeknek szabályozása megköveteli a komoly szakmai háttérmunkát.

Az *Uber* esetében a *work on-demand via apps* példaértékű megvalósulásáról beszélhetünk, hiszen a rendelkezésre bocsátott online felület összekapcsolja a keresletet a kínálattal. Joggal vetődik fel a kérdés, bevonható-e ez a felállás a munkajog ernyője alá, vagy önálló vállalkozóknak tekintendők az *Uber* sofőrök. Másik oldalról vizsgálva a kérdést: rendelkezik-e a platform a munkáltatói minőség tipikus jegyeivel? Ez azért nem elhanyagolható, mert a szabályozás hagyományosan a munkaviszonyban történő foglalkoztatásra építi a védelmi rendszert, viszont a munka világának változatosabbá válásával nehéz pontosan meghatározni, kik is egy adott jogviszony szereplői.

Kun Attila ezzel kapcsolatban úgy érvel, hogy minden jövedelmet termelő aktivitást munkának kell tekintenünk, s amennyiben ez valamilyen függő mozzanatot is magában hordoz, akkor az egyénnek nemcsak szüksége van munkajogi védelemre, de ki is érdemli azt.¹⁹ Éppen ez a védelem az, ami sérül, ha az új társadalmi jelenségek nyomán kialakult *sharing economy* formáira nem reagál kielégítően a jogalkotás. Hazai jogunk az *Uber* sofőröket vállalkozóknak tekintette, ami által az érintettek teljességgel kívül rekedtek a munkajogi védelem körén. Helyzetük áttekintése megmutatja, hogy a *sharing economy* területén tevékenykedő személyek kategorizálásakor azok a *minősítő jegyek*, melyekre hagyományosan támaszkodunk a munkaviszony és a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolásában, ez esetben nem juttatják nyugvópontra a kérdést.

Ami a munkaviszonyra utaló elemeket illeti, kétségtelen, hogy az *Uber* sofőrök vonatkozásában személyes munkavégzési kötelezettség áll fenn. A munkajogi sajátosságok körét bővíti az is, hogy az *Uber* szelektálhat a sofőrök közt az utasok által adott visszajelzések alapján, így komoly ellenőrzési jog körvonalazódik a sofőrök felett. Nem vitatott az sem, hogy a munkát jellemzően más személy javára végzik a sofőrök, melyért cserébe rendszeres ellenértékben részesülnek. Az *Uber* bizonyos feltételek fennállása esetén szankciót is alkalmazhat: amennyiben a fuvarfelkérések meghatározott hányadát elutasítja a sofőr, tízperces „offline” büntetést kap, ami bevételének egy részétől fosztja meg – ez erős

¹⁸ RIFKIN, Jeremy: *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons and the Eclipse of Capitalism*. New York, Plagrave Macmillan, 2014.

¹⁹ KUN (2018) i. m. 125.

hasonlóságot mutat a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható jogkövetkezményekkel. Az sem elhanyagolható, hogy a sofőrök az Uber rendszerén kívül nem vehetik fel a kapcsolatot utasaikkal a fuvart követően, mely felveti egy, a munkajogból jól ismert versenytilalmi megállapodáshoz hasonló konstrukció meglétét egy nem munkajogként aposztrofált jogviszonyban.²⁰

A fentiekkel ellentétben felsorakoztathatók érvek amellet is, hogy önálló munkavégzési formáról van szó, hiszen az Uber nem határoz meg a sofőrök számára munkarendet vagy munkaidőbeosztást, a tevékenység végzéséről a foglalkoztatottak maguk döntenek. A sofőrök saját járművet használnak a tevékenység végzéséhez, s ennek költségeit is viselik, munkaeszközt tehát nem biztosít számukra az Uber.²¹ A magyar jogrend védelmében említendő, hogy még a rendkívül fejlett és rugalmas jogrendszerrel rendelkező államokban is meglehetősen sokszínűnek mondható a joggyakorlat az Uber sofőrök jogviszonyának megítélésben. Míg a *Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others v. Uber* ügyben az angol bíróságok arra a következtetésre jutottak, hogy a sofőrök munkavállalók, a *Darrin E. McGillis v. LLC Uber* ügyben a floridai jogalkalmazó vállalkozónak minősítette őket.²²

Noha az Uber jelenleg hazánkban nem működő konstrukció, a platformalapú munkavégzés egyéb formái itthon is megjelentek és virágoznak, különösen az étel- és italszállítás területén. Ez is azt mutatja, hogy a bizonytalanságok ellenére a sharing economy típusú foglalkoztatás elvitathatatlan előnyökkel bír, s éppen a konstrukció tartós fennmaradása érdekében lényeges a védelem kiterjesztése az ilyen keretek közt tevékenykedőkre.

2.5. Kitekintés az elektronikus kommunikációra

A felgyorsuló technológiai fejlődés következtében a minket körülvevő világban az egyetlen állandó tényező a változás, s ez határozza meg a munkavégzésünket, valamint az azzal kapcsolatos munkáltatói és munkavállalói attitűdöt is. Egyfelől felértékelődik a munkavállaló alkalmazkodóképessége, másfelől (a Covid-19 járvány és az otthoni- vagy távmunkavégzés elterjedése óta) megkérdőjeleződik a munkavégzés idő- és térbeli egysége. Az internet térnyerése és a technológia fejlődése magától értetődővé tette a gyors információáramlást és az azonnaliságot, új lehetőségeket hozva a munka világába. Ennek egyik leginkább vitatott terepe az elektronikus kommunikáció. Az elektronikus dokumentumok gördülékenyebbé tehetik a munkafolyamatokat, időt és energiát takarítanak meg, azonban a jelenlegi technológiaszemleges szabályozás mellett a biztonság és a bizonyíthatóság könnyen csorbát szenvedhet.²³

²⁰ RÁCZ *i. m.* 276–279.

²¹ RÁCZ *i. m.* 277.

²² KUN *i. m.* 128.

²³ KÁRTYÁS – RÉPÁ CZKI – TAKÁCS *i. m.* 34.

Ahogy fentebb is érintettük, hatályos jogi szabályozásunk a technológiasemleges szabályozás mellett köteleződött el, és bizonyos kritériumok együttes fennállása vagy munkahelyi „gyakorlat” megvalósulása esetén tekinti írásbelinek az elektronikus úton tett közléseket.²⁴

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez fűzött kommentár – figyelembe véve, hogy jogalkotó célja az alakiságok egyszerűsítése volt²⁵ – az alábbiak szerint fogalmaz:

„Mivel az Mt. nem határozza meg taxatív módon az elektronikus dokumentumok körét, az a technikai fejlődés előrehaladásával bővíthet, azaz nyitott kategóriáról van szó. Elektronikus dokumentumnak minősülhet tipikusan az e-mail, az sms és elvileg a különböző közösségi, kapcsolati hálózatok oldalain tehető bejegyzések is. Hangsúlyozni kell, az elektronikus dokumentumnak nem kell elektronikus aláírással rendelkeznie, hogy kielégítse az írásbeliség követelményeit. Éppen ezért akár egy felmondás is megtehető elektronikus dokumentumban, noha a bizonyítási teher abban a tekintetben, hogy ki volt a nyilatkozattevő stb. a nyilatkozót terheli.”

A jogvitákban ezáltal nagymértékben felértékelődik a bírói gyakorlat szerepe. Tekintettel arra, hogy mind a korábbi, mind a hatályos polgári perrendtartás a szabad bizonyítás talaján áll, ²⁶ a bíróságoknak lehetőségük van arra, hogy az egyedi körülményeket is figyelembe véve a konkrét esetekben kialakítsák az elektronikus dokumentumok bizonyító erejét s azt, hogy a közlés megfelel-e a törvényi követelményeknek.

A forrásként felhasznált kutatási zárótanulmány munkavállalói kérdőívek segítségével is vizsgálta az elektronikus közlési formák munkahelyi gyakorlatát mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról.

Az eredmények szerint a különös együttműködést igénylő kérdéseknél, például a szabadság kiadásánál mind a szóbeli, mind a hagyományos és elektronikus írásbeli út bevett közlési módnak számít. Ezzel szemben a táppénzes állomány esetén – tekintettel arra, hogy háttérben sokszor váratlan esemény áll – felértékelődik a gyors közlés fontossága, így jóval magasabb a digitális kommunikáció (e-mail, SMS, telefonbeszélgetés) elfogadottsága. A felmondással kapcsolatos válaszok eklektikus képet mutatnak: a válaszadók 35%-a szerint a szóbeli nyilatkozat is elfogadható, az e-mail üzenetet azonban csupán a megkérdezettek 15%-a tekintette megfelelő módnak.²⁷

²⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 22. § (2) bekezdése.

²⁵ KÁRTYÁS – RÉPÁ CZKI – TAKÁCS *i.m.* 36.

²⁶ A Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 6. § (1) bekezdése, valamint a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 263. § (1) bekezdése.

²⁷ KÁRTYÁS – RÉPÁ CZKI – TAKÁCS *i. m.* 38.

A munkáltatói oldalt tekintve gyakori, hogy a rendkívüli munkaidő elrendelésére formai kötöttségek nélkül kerül sor, a képzések elrendelésénél a szóbeli és írásbeli közlés mellett megnövekedett az e-mail üzenetek szerepe. A munkaszerződés módosítására tett ajánlat, noha kötelező alakisághoz nem kötött, mégis jellemzően írásban történik. Az írásbeli és szóbeli közlés mindhárom fenti kérdésben maga mögé utasította az elektronikus levelet.²⁸

Tegyük fel, hogy a munkáltató e-mail üzenetben közöl felmondást a munkavállalóval. A nyilatkozattevő személye eleve kétséges lehet (noha a munkáltató utóbb akár egy peres eljárás előrehaladott szakaszában is jóváhagyhatja a nem jogosulttól származó jognyilatkozatot), és a feladás időpontja is megkérdőjelezhető. Ugyanakkor az esetleges jogellenes felmondás megtámadására nyitva álló harmincnapos határidő a közléssel veszi kezdetét, így meg kell állapítanunk ennek időpontját.

A munka törvénykönyve szerint az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnek, ha a címzett részére hozzáférhetővé vált, ami további kérdéseket vet fel. Vajon a közlés időpontja az, amikor a levél a munkavállaló postafiókjába megérkezik? Vagy amikor a felhasználó belép a fiókba leveleinek megtekintése céljából? Esetleg éppen a konkrét üzenetre történő kattintáskor?²⁹ A három időpont közt rendkívül jelentős idő eltelhet, ráadásul az ellenőrizhetőség is aggályos. Befolyásolja-e a fentieket, ha a közléskor munkavállaló keresőképtelen vagy szabadságát tölti? Köteles-e ilyenkor követni munkahelyi levelezését, s ha igen, milyen gyakran? Mi történik, ha nem a munkahelyi, hanem a privát e-mail címére történik a kézbesítés? Amennyiben a munkavállaló sejti, hogy a munkáltató meg kívánja szüntetni a jogviszonyát, elodázhathatja-e ennek hatályosulását azzal, hogy nem nyitja meg a felmondást tartalmazó iratot? Egy sor kérdés, melyben a jelenlegi szabályozás annyi támpontot ad, hogy amennyiben a címzett vitatja a közlés szabályszerűségét, úgy annak bizonyítása a jognyilatkozatot tevő személyt terheli.

A fenti pontokban rögzítettek azt látszanak alátámasztani, hogy az innováció a munka világában mérföldekekkel maga mögött hagyta a jogalkotást, melynek találkozása a munkavállalók alacsony jogtudatosságával a legkevésbé sem szerencsés párosítás. Az így keletkezett problémák két csoportba sorolhatók.

Az első, kisebb halmaz azon kihívások csoportja, melyek a szűkebb értelemben vett munkajog belső működését érintik, például az, hogy az elektronikus kommunikációnak tulajdoníthatunk-e olyan jelentőséget, mint az írásbeli közléseknek, továbbá az, hogy a tipikus és atipikus foglalkoztatási formák számára biztosított védelem közt is meglehetősen nagy szakadék húzódik meg. A másik, nagyobb halmaz a tágabb értelemben vett foglalkoztatást érinti, s azokat a hatásokat, melyek a klasszikus munkavégzési módusokon kívül eső forrásokból érik a munkajogot: itt elsődlegesen az új munkavégzési formák és azok klasszikus minősítő jegyek alapján történő besorolása érdemel figyelmet.

²⁸ KÁRTYÁS – RÉPÁ CZKI – TAKÁCS *i. m.* 39.

²⁹ KÁRTYÁS – RÉPÁ CZKI – TAKÁCS *i. m.* 41–42.

Azok a foglalkoztatási módszerek, melyeket a technológiai fejlődés nyomán kibontakozó új igények hívtak életre, nyitott szemlélet hiányában csak lebegnek a szabályozás hiánya által teremtett légüres térben.

3. A jogalkotás lemaradásának következményei

3.1. Létezik-e középút?

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a foglalkoztatás túlnyomórésze továbbra is munkaviszony keretében történik, ezzel szemben állnak az önfoglalkoztatók (vállalkozók, szabadúszók); az egyéb típusú (*szürke zóna*) szabályozása az elmúlt évtizedben került az európai munkajogi viták középpontjába, s csupán az utóbbi években vetődött fel a magyar munkajogi gondolkodásban.³⁰ A legtöbb országban a munkakapcsolat „standard” vagy „tipikus” jelzővel illetett modellje kapja a legkiterjedtebb védelmet, az egyéb formák (pl. atipikus szerződések alapján fennálló jogviszonyok) különbözőségeik mértékétől függően csekélyebb védelemben részesülnek.³¹ A kérdés azért is érdemel különös figyelmet, mert az atipikus munkavégzés és az önfoglalkoztatás az OECD-országokban az összes foglalkoztatás egyharmadát teszik ki.³²

A tapasztalatok szerint a tipikus és atipikus munkaviszonyban állók számára sem biztosított egyenlő mértékben a munkajogi védelem. Ez a probléma hatványozódik az olyan jogviszonyok esetében, melyet a hazai jogirodalom kiemelkedő személyiségei, így Gyulavári Tamás is függő jogviszonynak tekintenek, s bizonyos, egyéni vállalkozásra mutató jegyeik mellett sem határozhatók meg egyértelműen önfoglalkoztatásként.

A legkomolyabb nehézséget a besorolás bizonytalansága és az ebből eredő további következmények jelentik, különös tekintettel arra, hogy a bizonytalan státuszban álló foglalkoztatottak a védelem peremére kerülnek. Az európai és hazai szintű tendenciák azt mutatják, hogy a fentebb részletezettek a következőket eredményezik.³³

1. A hagyományos munkaügyi kapcsolatok rendszere, a munkaviszony-munkáltató-munkavállaló fogalmi keretei elavultak, válságba került a munkajog definíciós rendszere. A hagyományosan alkalmazott minősítő jegyek már nem adnak egyértelmű választ arra, hogy munkaviszonyról vagy egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonyról beszélünk-e egy-egy konkrét esetben, a bírói gyakorlat szerepe növekszik.

2. Függőség olyan jogviszonyokban is lehetséges, melyeket nem tekintünk munkaviszonynak, erre azonban a jogalkotás mindeddig kevésbé reagált. A védelmi jogok katalógusa, mely a jogviszony megnevezésétől függetlenül valamennyi foglalkoztatott személy számára biztosított, rendkívül rövid.

³⁰ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Pázmány Press, Budapest, 2014. 265.

³¹ SCHOUKENS – BARRIO *i. m.* 307.

³² https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2024_ac8b3538-en

³³ GYULAVÁRI *i. m.* 265–285.

3. Az önfoglalkoztatás elterjedt, de bizonytalan mód, melyet jól mutat az is, hogy sokáig sem hazai, sem közösségi viszonylatban egységes fogalma nem alakult ki (a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által alkotott definíció³⁴ is inkább felsorolás, mint meghatározás).

4. Az alkalmazott szabályozási koncepciók növelik a munkavállalók és az annak nem minősülő, ám függő munkát végző személyek védelmi szintje közötti szakadékot, míg az orvoslást célzó megoldási módok nem egységesek.

Nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a fenti megállapítások milyen negatív hatásokat eredményeznek a foglalkoztatottak számára biztosított munkajogi védelem szempontjából, ez ugyanis szoros kapcsolatot mutat a lehetséges megoldási alternatívákkal.

Ahhoz, hogy ezeknek a kérdéseknek a fontosságát felmérhessük, le kell szögeznünk egy lényeges különbséget a munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb polgári jogviszonyok közt. Munkaviszonyokban a jogpolitikai cél az egyensúlytalanság kiküszöbölése az erőteljes függőségi helyzetben, míg a polgári jogviszonyok alapelve, hogy a jogalanyok maguk viselik tevékenységük kockázatát. Ha azonban bizonyos jogviszonyok inkább a függőség felé mutatnak, s az egyensúly ugyanúgy felborul, mint a munkaviszonyban, jogszerű lenne csupán azért eltekinteni a védelemtől, mert névleg más jogintézményről beszélünk?

3.2. Válságban a munkajog?

Az uniós jogalkotás a munkavállalók fogalmának meghatározásánál elsődlegesen arra fókuszál, hogy a négy alapszabadsághoz hozzátartozik a munkaerő szabad áramlása is, mint a belső piac és az uniós polgárságnak alapja.³⁵ A fogalom (melyet az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata alakított ki), a nemzeti jogoktól független jelentést hordoz, a szabad mozgás oldaláról közelítve meg a kérdést, és kritériumrendszer alapján definiált.³⁶ Eszerint munkavállaló az, aki egy meghatározott ideig más személy részére és annak irányítása mellett ellenszolgáltatás fejében tényleges gazdasági célú tevékenységet folytat.³⁷ A széleskörű definiálás bizonytalanságot hordoz, hiszen sem az ellenérték minősége, sem az irányítás mértéke nem kerül meghatározásra. A bíróság ítélkezési gyakorlata a munkavállalói minőség korlátjaként nevesíti az önállóan szolgáltatást nyújtó személyeket, akiknél nem látja megállapíthatónak az alárendeltséget,³⁸ s noha elviekben az ilyen dolgozók esetében nem a jogviszony formális azonosítása számít, hanem a tényleges függőség, az új típusú foglalkoztatási formákban ez nem mindig egyszerűen eldönthető kérdés.

³⁴ https://mersz.hu/dokumentum/wk853__197/

³⁵ C-85/96.M Martinez Sala v. Freistaat Bayern (1998).

³⁶ 75/63. Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (1965).

³⁷ GYULAVÁRI *i. m.* 268.

³⁸ C-256/01. Allonby v. Accrington and Rossendale College and Others (2004).

A hazai szabályozás a rendszerváltás óta duális szemléletet tükröz, s a munkát végzőket két csoportra osztja: az alárendeltségben dolgozó munkavállalókra, valamint az önállóságukat megtartó, egyéb polgári jogviszonyokban (jellemzően megbízási vagy vállalkozási szerződés keretében) tevékenykedőkre. Bár a munkajog területén a tipikus jogviszonyokat tekintjük uralkodónak, a gazdasági szereplők oldaláról egyre inkább felmerült a rugalmasság igénye, mely az atipikus jogviszonyok elterjedését és a munkaviszonyon túli foglalkoztatási jogviszonyok problémájának középpontba kerülését eredményezte:³⁹ hazai viszonylatban éppen ezért fontos kérdésként merül fel, hogy utóbbi csoportokra mennyiben terjeszthető ki a munkajog védelme. A gyakorlat ugyanakkor azt mutatja, hogy a foglalkoztatók inkább a munkajogból való menekülést választják költségeik csökkentése és a szigorúbb szabályok megtartásának elkerülése végett. Az állam a tiltás és szankcionálás eszközével, illetve rugalmasabb jogalkotási megoldásokkal törekszik ezt visszaszorítani.

A fentiek elhatárolása azonban nem oldja meg a platformalapú foglalkoztatással kapcsolatban felvetett kérdéseket. Azoknak a minősítő jegyeknek az alkalmazása, melyek a jogviszonyok elhatárolására hivatottak, az ilyen munkavégzés vizsgálatakor kudarcot vallanak, mivel jelentős részük a munkaviszony irányába mutat, de legalább ilyen hányaduk enged polgári jogviszonyra következtetni.⁴⁰ Gondolhatnánk, hogy amennyiben tartalmi oldalról nem sikerül eredményesen distinkciót tenni, az alanyi oldalról történő megközelítés eredményesebb lesz, azonban ez sem bizonyul kétséget kizáróan igaznak. Egyfelől rendkívül nehéz annak elhatárolása, hogy a foglalkoztatottak önálló vagy függő tevékenységet látnak el,⁴¹ így tehát munkavállalóknak minősülnek vagy sem, azonban legalább ennyi kérdést vet fel annak megítélése, hogy az elviekben közvetítő szerepet betöltő platformok mennyiben tekinthetők munkáltatóknak. Ez különösen arra tekintettel érdemel figyelmet, hogy a tapasztalatok szerint a foglalkoztatott alárendeli magát a platform feltételrendszerének, mely azonban nem nyújtja részére a szokványos garanciákat.⁴² Ha azt vesszük alapul, hogy a munkaviszony nem csupán a munkavállaló hűségkötelmét jelenti, hanem a munkáltató gondoskodási kötelezettségét is (hiszen éppen ettől több a hagyományos áru-csere viszonynál), komoly torzulás mutatkozik a szinallagmatikus jelleg tekintetében. Ezen nem változtat az sem, hogy az európai gyakorlatban látunk példát arra, hogy az ilyen platformok nem tekinthetők egyszerű információs társadalmi szolgáltatásnak, azaz pusztán összekötő fórumnak a kereslet és a kínált közt,⁴³ hiszen önmagában ez nem eredményezi a virtuális „munkáltató”

³⁹ GYULAVÁRI *i. m.* 281.

⁴⁰ RÁCZ *i. m.* 276.

⁴¹ Douglas O'Connor v. Uber Technologies Inc. (C13-3836 EMC), Mr Y. Aslam and Mr. Ferrar and Others v. Uber (2202550/2015), Darrin E. McGillis v. Department of Economic Opportunity and Raiser LLC (3D15-2758).

⁴² KUN (2018) *i. m.* 125.

⁴³ Maciej Szpunar Főtanácsnok indítványa, C-434/15. 2017. május 11. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050hu.pdf>

alkalmasságát a hagyományos munkajogi kötelem bizonyos tartalmi elemeinek maradéktalan megvalósítására.

Az online platformok éppen a védelem és a garanciák szempontjából nem rendelkeznek a hagyományos munkáltatói szerepkörrel, különösen a munkáltató gondoskodási kötelezettsége szorul háttérbe. Ennek eredményeként, bár a foglalkoztatottak alárendeltségi helyzete kevés eltérést mutat a munkavállalói státuszhoz képest, a munkajogi védelem a dolgozók ezen körére nem terjed ki mindaddig, amíg arra a jogalkotás megfelelő megoldást nem talál.

3.3. A tetten érhető függőség

A platform alapú foglalkoztatás esetében a munkát végző személy szigorú feltételrendszernek veti alá magát annak érdekében, hogy a konkrét alkalmazáson keresztül folytathassa tevékenységét és találja meg azokat, akik szolgáltatásait igénybe kívánják venni. A függőség tehát nem feltétlenül kizárólag a klasszikus jogi értelemben vett munkaviszonyokat jellemzi, kiterjed például az ügynöki tevékenységet (többnyire vállalkozóként) folytató személyekre is.⁴⁴

A platformok fent említett szigorú feltételrendszereit a szolgáltatásokat nyújtók kénytelenek elfogadni és betartani. Ilyen például a platformok szelektálási és értékelési rendszere,⁴⁵ mely lehetőséget ad a vállalkozásnak arra, hogy szűrjön a jelöltek közt, egyben értékelje is tevékenységüket az igénybe vevők visszajelzései alapján, így félreállítva a gyengébb teljesítményt nyújtókat. Ez a közvetett ellenőrzési jog Kun Attila álláspontja szerint olyan közel áll a munkáltatói kontroll minőségéhez, hogy kimeríti a függőség mozzanatát, s ezzel indokolttá teszi a munkajogi védelem alkalmazását.⁴⁶ Bizonyos fórumok szankcionálást is lehetővé tesznek a gyengébben értékelt teljesítménnyel összefüggésben: például több felkérés visszautasítása esetén a rendszer meghatározott ideig nem teszi kiválaszthatóvá az adott szolgáltatásnyújtó kiválasztását, ami a jövedelemszerzést korlátozva sajátos párhuzamot mutat a munkáltatói vagyoni szankciókkal.⁴⁷ Több platform tilalmazza továbbá, hogy a tevékenységet végzők az igénybe vevőket az alkalmazott felületen kívül a továbbiakban is megkeressék ajánlataikkal: ez olyan korlátozást valósít meg, ami fel sem merül az önfoglalkoztatók közt, akinek tevékenységét, ügyfélkörét s eredményességét jórészt a piac és a versenytársakhoz való viszony határozza meg.

Tagállamonként eltérés mutatkozik a nemzeti jogok közt a tekintetben, hogy mit ítélnek meg függő jogviszonyként, s mire tekintenek önálló tevékenységként: noha a határok elmosódhatnak, két megállapítás vitán felül áll ebben a témakörben.

⁴⁴ SCHOUKENS – BARRIO *i. m.* 316.

⁴⁵ RÁCZ *i. m.* 277.

⁴⁶ KUN (2018) *i. m.* 125.

⁴⁷ RÁCZ *i. m.* 278.

Egyfelől azok a kockázatok, melyekkel a két munkát végző csoport szembesül, alapvetően különbözők,⁴⁸ másfelől az applikációs tevékenység kereteiben szolgáltatást nyújtók oldalán a piaci kockázatok mellett felmerülnek olyan aggályok, melyek a munkavállalókéhoz hasonlóak (szankcionálás, minősítés, ellenőrzés), anélkül, hogy e tényezők megfelelő kompenzálásra kerülnének a munkajog védelmi szabályaival.

Az állásbiztonság alapjogi megközelítésére, a munka és a tulajdon analógiájára kitekintve figyelmet érdemel, hogy bár a munkához való jog alkotmányos gyökerekből ered, azon jogok katalógusa, mely a jogviszony formai jellegére tekintet nélkül valamennyi aktív korú foglalkoztatottat megillet, rendkívül rövid. Leginkább az egyenlő bánásmódhoz való jog, a szabad mozgás joga és a társadalombiztosítási státusz megszerzéséhez kapcsolódó jogosultság tartozik e körbe;⁴⁹ míg a munkafeltételek és a védelmi szabályok nem: a munkajogi jogalkotás nem vagy alig érinti az applikációkon keresztül foglalkoztatott személyeket. Ez már csak azért is rendkívül problematikus, mert a bírói gyakorlat már rámutatott arra a függőségi viszonyra, mely a platformalapú foglalkoztatást jellemzi. Különösen szembetűnő ez a *Pimlico Plumbers* vízvezeték szerelőjének, Smith úrnak ügyében, mely lehetőséget adott az Egyesült Királyság legfelsőbb bírói fórumának arra, hogy *precedenst teremtsen* az elhatárolást illetően.

Tárgyi ügyben egy szerelő szívrohamát követően részmunkaidőben kívánt tevékenykedni a korábban őt foglalkoztató vállalkozásnál, mely azonban ezt elutasította és a szerződéses kapcsolatot megszakította Smith úrral. A bíróság leszögezte, hogy noha a foglalkoztatás hordozott magán az önfoglalkoztatásra jellemző jegyeket, ugyanakkor rámutatott, hogy a körülmények zöme a formális jogviszony megnevezés ellenére arra utalt, hogy Smith úr munkavállalónak minősül (vállalati egyenruha, céges gépjármű).⁵⁰ Az angol Trades Union Congress (TUC) első női főtitkára, Frances O'Grady a döntéssel kapcsolatban kifejtette: az eset jól példázza a „hamis önfoglalkoztatás” elterjedését és azt, hogy a nem megfelelő hozzáállású munkáltatók a törvény minden kiskapuját kihasználják a munkavállalók jogainak csorbítására.

Bár a platformalapú munkát végző személyek nem élveznek olyan fokú önállóságot, mint az önfoglalkoztatók, mégis szembesülniük kell mind a szabadúszókat érintő rizikókkal, mind a munkavállalói státuszra jellemző kockázatokkal és függőséggel anélkül, hogy az alapvető munkajogi védelmi szabályokat élveznék. A munkavállaló hiába tesz eleget a hűségkötelem által megkövetelt feltételeknek, melyet a platform alkalmazni rendel, a virtuális tér nem nyújt számára a munkavállalóéhoz hasonló védett státuszt. Ez nem is lehetséges, hiszen nem egységes annak megítélése, hogy egy applikáció vagy weboldal esetén munkáltatóról beszélünk-e, valamint egy online platform alkalmatlan arra, hogy a munkáltatói gondoskodási kötelemnek eleget tegyen. Ezek a problémák táptalajt

⁴⁸ SCHOUKENS – BARRIO *i. m.* 317.

⁴⁹ GYULAVÁRI *i. m.* 274.

⁵⁰ *Pimlico Plumbers Ltd. v. Smith*, Trinity Term, UKSC 29., EWCA Civ. 51. (2018).

teremtene a munkáltatói visszaélések számára, így a vállalkozások leronthatják a munkavállalói kapcsolódó védelem szintjét.

3.4. A „szürke zóna”

A munkajog alapfogalmait mind az uniós jog, mind a nemzeti jogok meghatározzák, az önfoglalkoztatás definiálása viszont komolyabb kihívást jelent a jogalkotónak.

A közösségi jogban az önfoglalkoztatás kérdése elsősorban azokon a területeken merül fel, melyekkel kapcsolatos jogosultságok élvezete a munkavállalókon kívüliek számára is biztosított (egyenlő bánásmód, szabad mozgás). Mivel ezen katalógus igen rövid, az uniós jogalkotó nem is határozott meg olyan fogalmat, melyet a tagállamoknak saját jogrendjükbe át kellene ültetniük, így az egyes nemzeti jogok heterogén csoportokat sorolnak ebbe a fogalomkörbe.⁵¹

A magyar jogalkotó definiálja ugyan a munkáltatót, a munkavállalót és a munkaszerződést, ezeken keresztül magát a munkaviszonyt is, azonban az önfoglalkoztató fogalmát meglehetősen tautologikusan adja meg a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény 1. § (b) és (d) pontjaiban.

Emellett a munkavállaló-önfoglalkoztató két pólusa nem írja le az aktuális társadalmi és gazdasági valóságot, ha elfogadjuk, hogy létezik közte egy „harmadik, szürke vagy köztes zóna”, mely a gazdaságilag függő munkát végzők vegyes csoportját tömöríti. Napjainkban egyre nő azoknak a munkavégzőknek a száma, akik ténylegesen a munkavállalók státuszához állnak közelebb, azonban jogállásuk kedvezőtlenebb.⁵² Az, hogy a szabályozás ilyen bizonytalansága mellett az önfoglalkoztatás és a szürke zóna veszít-e vonzerejéből, vagy a potenciális költségmegtakarítások és lazább jogi kötelekek miatt továbbra is vonzó marad, nagyban függ az érintettek egyéni preferenciájától, munkamoráljától, élethelyzetétől és elvárásaitól.

Az önfoglalkoztató fogalmának meghatározása nem pusztán elvont dogmatikai kérdés, hanem komoly jogtechnikai probléma, ahogyan annak eldöntése is, hogy a platformalapú foglalkoztatást jogilag melyik intézményhez tartjuk közelebb állónak, s kizárólag ennek eldöntése esetén lehet állást foglalni abban, hogy az applikációs munkavégzés keretében tevékenykedők milyen mértékű védelemben részesüljenek.

4. Kiútkeresés

4.1. Európai megoldási modellek

Azzal, hogy mind a nemzeti, mind a közösségi jogalkotás eltérően kezeli a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmát, illetőleg nyitva hagyja a kettő közti szürke

⁵¹ GYULAVÁRI *i. m.* 271.

⁵² GYULAVÁRI *i. m.* 277.

zóna tartalmát, nagymértékben hozzájárul az e kategóriák számára biztosított védelmi szintek közti különbségek növekedéséhez. Míg hosszú időn át a biztonság és a rugalmasság közti egyensúlyozás, illetőleg a két érdek közelítése (*flexicurity*) állt a munkajoggal kapcsolatos elméleti viták középpontjában, a változások új kihívásokat hoztak felszínre, melynek releváns terepe a munkavállalóknak jogi értelemben nem minősülő, ám mégis gazdasági függésben álló foglalkoztatottak védelme.

A közösségi jogalkotás nem kívánt szó nélkül elmenni a probléma mellett, ennek szellemében a munkajogi Zöld Könyv is részben azt a célt szolgálja, hogy általa csökkenjenek a munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok közti különbségek.⁵³ Ez szükségszerűen a munkajog hatályának bizonyos fokú kiterjesztésével jár, mely a jogág eredeti határainak elvesztését jelenti, és növeli amúgy is meglévő identitásválságát, ráadásul egy olyan társadalmi-gazdasági helyzetben eredményezné a munkajog kereteinek szélesedését, amikor annak fogalomrendszere egyébként sem bizonyul elégségesnek az aktuális jelenségek adekvát megválaszolására. Érthető tehát, hogy mind a jogalkotó, mind a jogalkalmazó bizonyos mértékig *tartózkodik* attól, hogy a munkajog szabályainak hatályát túlságosan kitágítsa. Nehézséget jelent, hogy a jogi szabályozásnak valamilyen módon vissza is kell tükröznie azt a sokszínűséget, ami az önfoglalkoztatást és a szürke zónát jellemzi – ezek az együttes elvárások nagy nyomást helyeznek a jogalkotásra, számításba véve azt is, hogy az önfoglalkoztatás fogalma mögött tagadásra épülő koncepció húzódik meg, hiszen hagyományosan az tartozik e fogalmi körbe, aki nem munkavállaló.

A nemzeti jogrendszerek több módon igyekeztek megoldást találni a nevesített problémákra. Az olasz és a spanyol jog a védelmi szabályok szelektív kiterjesztését választotta, melyet az angol jogrend is alkalmaz: szabályaik egyértelműen meghatározzák a védett személyek körét (személyi hatály) és azokat a konkrét rendelkezéseket, melyek rájuk nézve is alkalmazandók. Ezzel szemben a francia jogalkotó teljeskörűen kiterjesztette a munkajogi szabályok alkalmazását a gazdaságilag függő helyzetben dolgozó önfoglalkoztatókra (asszimiláció). A francia szabályozás bizonyos munkaköröknél vélelmezi a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást, valamint a munkavégzés jellege alapján egyes munkaviszonyra vonatkozó szabályokat automatikusan alkalmazandónak ítél.⁵⁴

Másban látja a kiutat a német és az osztrák jog, melyek hatálya alatt a jogalkotó külön kategóriákat hozott létre a gazdaságilag függésben álló önálló vállalkozók helyzetének rendezése iránt (például az „ingyenes szolgáltatási szerződéses munkavállalók köre”).⁵⁵

⁵³ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” COM (2006) 708 Final, 2007/c 175/17): Bevezetés, 1.1.

⁵⁴ GYULAVÁRI *i. m.* 284.

⁵⁵ SCHOUKENS – BARRIO *i. m.* 317.

Az európai viták közepette a Supiot Jelentésben is felmerültek javaslatok, melyek szerint nem egy külön munkavállalói kör kategóriájára lenne szükség, hanem egy teljesen új fogalomnak, a „személyes munkavégzési szerződésnek” megalkotására. Elmondható tehát, hogy a fogalmi rendszer újragondolásában alapvetően egyetértés mutatkozik. A hazai munkajogi irodalom egyes szereplői is azon a véleményen vannak, hogy a megoldást semmiképp sem a munkajog kereteinek végtelenségig történő tágítása jelenti (hiszen határtalan és értelmetlen keretté válna): kívánatosabb a szabályozás mögött meghúzódó elvből kiindulni, mely azt mondja, hogy a munkajog védelmi rendelkezései azért jöttek létre, hogy azoknak a jogait, érdekeit védjék, akiknek megélhetési forrása elsődlegesen munkaerejük rendelkezésre bocsátása. Ezt az elvet kell tehát alapul venni a védelmi rendelkezések kiterjesztése során.⁵⁶

Azt, hogy a függő önfoglalkoztatók helyzetének megítélése milyen kétséges is valójában, jól példázza, hogy számos, egymásnak ellentmondó nézet alakult ki meghatározásáról: az első elmélet szerint leplezett munkaviszonnyról van szó, mások atipikus foglalkoztatási viszornak tekintik, egyesek viszont teljesen új fogalmi keretet látnak mögé, végül némelyek egyértelműen vállalkozói tevékenységnek minősítik.

4.2. A jelenlegi tendenciák

A platformalapú munka 2010-es évek óta növekvő jelentőségét jól mutatja a 2016 decemberében kiadott frankfurti nyilatkozat. Ennek keretében az európai és észak-amerikai szakszervezetek, munkaügyi szövetségek és munkavállalói érdekvédelmi szervezetek felhívást intéztek a platformügyfelek, -üzemeltetők és -szabályozók közti együttműködésre annak érdekében, hogy a digitális munkavégzés világában is megfelelő szinten biztosított legyen a *munkavállalók védelme*. A nyilatkozat alapvetése az volt, hogy jelenleg az ezzel összefüggő követelmények egyre lényegesebbek, hiszen a digitalizálásnak nem a növekvő egyenlőtlenségekhez, hanem az új igények kiszolgálásához kell hozzájárulnia, és az érintetteknek kölcsönösen együtt kell működniük annak érdekében, hogy a digitális munkahelyekre elhozzák a demokráciát. Az irat célkitűzései közé tartozik a platformalapú munkavállalók foglalkoztatási helyzetének tisztázása és megfelelő munkajogi védelme.⁵⁷

Az Európai Unió Bizottsága által a platformalapú munkavégzés térnyerésére, valamint az azt övező bizonytalanságokra figyelemmel az Európai Unió Bizottsága irányelv tervezet⁵⁸ nyújtott be az Európai Parlamentnek, melyet az utóbbi 2024. április 24. napján fogadott el. Az irányelv 2. cikke a tartalomra hangsúlyt helyezve határozza meg a legfontosabb fogalmakat (digitális munkaplatform, platformalapú munkavégzés, platform-munkavállaló), míg 5. cikke felállít egy vélelmet, mely szerint a munkaviszony a platform

⁵⁶ NAGY László: *A munkaerőpiac flexibilitása és a munkát végzők jogi védelme*. In Acta Universitatis Szegediensis. Acta juridica et politica, 55. tom. 18. fasc. 18. Szeged, 1999. 243.

⁵⁷ The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work, 2016. <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration>

⁵⁸ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_HU.html#title2

és a foglalkoztatott között vélelmezhető, amennyiben a felek közt ellenőrzésre és irányításra utaló tények kerülnek megállapításra. E vélelmet, mely természetesen megdönthető, a tagállamoknak kell saját jogrendszerükben létrehozniuk.

Az e körbe eső foglalkoztatottak helyzetének bizonytalanságához hozzájárul, hogy a platformok elzárkóznak munkáltatói jogállás vállalásától, noha valójában komoly ráhatásuk van a kereteik közt munkát végzők munkakörülményeire.⁵⁹ Bár a szolgáltatás a „customer to customer” (C2C) elvére épül, így az értékelést a fogyasztók végzik, annak szempontjait és következményeit a platform határozza meg.

A platformalapú munkavégzés – noha kétségtelenül hordoz olyan jegyeket, melyek az önfoglalkoztatásra vallanak, mint a saját eszközök használatát és a rugalmasságot – megannyi új jellemzője ellenére is a munkát végző személy bizonyos fokú alárendeltségét és ebből eredő kiszolgáltatottságát hordozza magában. Amennyiben a tényleges gazdasági tevékenység függőségi viszonyban történik, az már mindenképpen valamilyen szintű munkajogi védelmet érdemel, nincs jogi értelemben különbségtételt észszerűen indokló körülmény az alapján, hogy a kötelezettségek teljesítése hol történik vagy milyen eszközökkel valósul meg a munkavállaló feletti ellenőrzés és irányítás, a hatályos szabályozás azonban ezzel éppen ellentétes képet mutat.

Hazai viszonylatban önmagában a munkavállalói védelem megfelelő szintje is megkérdőjelezhető, ami számos tényezőre vezethető vissza, többek között arra, hogy Magyarországon sajnos nem túl kiterjedtek a munkavállalók jogismeretei. Emellett a jogalkalmazás jelenlegi rendszere sem kedvez annak, hogy a munkavállaló úgy gondolja, érdemes lenne utánamennie igényének: a perek gyakran elhúzódnak, s nem feltétlenül hozzák meg a vágyott anyagi és erkölcsi elégtételt. Ezt a tendenciát erősíti a jogkövetkezmények rendszere is, illetőleg az a speciális bizonyítási nehézség, mely abból ered, hogy bizonyos körülményeket a munkavállaló elsődlegesen tanúvallomásokkal igazolhatna, ugyanakkor a tanúk potenciális köre szintén a munkáltató által foglalkoztatottak közül kerül ki. Érthető, hogy ezek a tanúk nem kívánnak olyan vallomást tenni, mely kedvezőtlen lenne az alperesi oldalon szereplő foglalkoztatójukra.

Magyarországon a platformalapú munkavégzés minősítését érintő legfrissebb döntés 2023-ban született a Kúria részéről,⁶⁰ mely megerősítette, hogy a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos jogvitákban a szerződési akarat esetről esetre vizsgálandó. A jogvita alapjául szolgáló tevékenység étel- és italszállítás volt egy erre a célra létrehozott felületen leadott rendelések teljesítéseként. A felperes ugyan megbízási szerződéssel, egyéni vállalkozóként dolgozott saját járművel, azonban órabér alapú díjazást, munkaközi szünet szabályozásának megfelelő rendelkezéseket és a teljesítési időnek a megbízott által történő megszakítása esetén a megbízó részéről negatív következményekre vonatkozó szabályokat alkalmaztak. A felperes megbízott a megállapodás színlelt voltának és a

⁵⁹ KÁRTYÁS – RÉPÁ CZKI – TAKÁCS *i. m.* 96–97.

⁶⁰ A Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélete.

munkajogviszony fennállásának megállapítását kérte, melynek végül a Kúria nem adott helyt. Döntését főként az alábbi megállapításokra alapozta:

1. A megbízott bármikor, korlát nélkül módosíthatta a munkavégzés idejét, márpedig a munkaviszonyban elképzelhetetlen, hogy a teljesítési óraszám csak a munkavállaló preferenciáitól függjön.
2. A felek által alkalmazott, munkajogi intézményekhez hasonló konstrukciók, mint a szünet, a teljesítménybér és a kötetlen foglalkoztatás nem alapvető kategorizáló intézmények.
3. Az alá-fölérendeltségi helyzet vizsgálatában a gazdasági függés nem perdöntő.
4. A digitalizált nyomkövetés nem feltétlenül jelent ellenőrzési jogkört, a funkciója lehet pusztán teljesítésigazolás is.

A fenti döntés abba az irányba mutat, hogy a platformalapú munkavégzés keretei közt foglalkoztatottak helyzetét a hazai jogalkalmazás egyelőre az önfoglalkoztatás irányába tereli, melynek döntő jelentősége lesz, amennyiben a jogalkotó ezt veszi alapul az irányelvben foglalt vélelem létrehozásakor, melyre egyebekben két év áll a tagállamok rendelkezésére.

Mindaddig, amíg egyes dolgozók – annak ellenére, hogy a köztük és foglalkoztatójuk közt fennálló függőségi viszony nem kérdéses – pusztán azért szorulnak a védelem körén kívülre, mert a jogalkotás értelmében fogalmilag nem tartoznak a munkaviszony ernyője alá, még a vitatható szintű védelem is felértékelődik. Noha a jogalkalmazásnak komoly szerepe van abban, hogy segítsen az egyedi körülmények figyelembevételével megítélni a munkaviszony tényleges megvalósulását, s így irányadónak tekintse arra nézve a munkajog védelmi szabályait, ez önmagában előkérdésnek tűnik az érdemi igényérvényesítést megelőzően, s valószínűtlen, hogy a fentiek tükrében ezt a lehetőségüket az érintettek kiaknáznák.

4.3. Javaslattétel a helyzet orvoslására

Kétségtelen, hogy a munkajogi szabályok válogatás nélküli kiterjesztése egy nem megfelelően körülhatárolt személyi körre a jogág határainak felesleges tágítását eredményezné, így akár a munkajog önállóságának megkérdőjelezéséhez is elvezetne. A megoldás lehetősége a már hivatkozott irányelvben foglaltak átültetése mellett az alkalmazott módszerek ötvözésében állhat a következő két alternatíva szerint.

Az egyik lehetőség a platformalapú munkavégzés elhelyezése az atipikus jogviszonyok rendszerében, a munka törvénykönyvének különös részében, egyes törvényi követelményeknek (eszközhasználat, kárfelelősség, munkabiztonsági követelmények) a sajátos körülményekhez történő észszerű hozzáigazítása mellett. Ennek a módszernek az előnye, hogy nem igényel átfogó, koncepcionális változtatást, nem tenné az indokoltnál fragmentáltabbá a jogszabályi háttérrel, ugyanakkor a módosítás erőteljes átgondolást

igényelne azon szabályok vonatkozásában, melyeknek megtartása indokolt a jogviszonyban.

A másik elképzelhető út egy sajátos foglalkoztatási forma külön jogszabályban történő meghatározása, melyben részletesen szükséges lefektetni az érintett alanyi kört, azon szabályok körét, melyek a tágran értelmezett munka- és foglalkoztatási jog rendelkezései közül mindenképpen irányadók erre a jogviszonyra, továbbá az egyes normák egymáshoz való viszonyát. Ez az alternatíva ugyan alaposabb szabályozási lehetőségeket rejt magában, azonban komoly jogalkotási munkát jelent, és a rá vonatkozó joggyakorlat kikristályosodása bizonyára hosszú időt vesz igénybe.

A megoldás központját mindenképp a munkavállalók védelme mögött meghúzódó jogpolitikai célnak kell meghatározni. Mivel a védelem elsődleges funkciója a munkavállalói alárendeltségből eredő egyensúlytalanság kiküszöbölése, ezt az elvet mindenképpen irányadónak kell tekinteni. Nem indokolt pusztán azért kizárni bizonyos személyeket a védelem köréből, mert formailag nem minősülnek munkavállalóknak. Akár az eljárási jog terepén, itt is tanácsosabb a tartalom szerinti elbírálást előnyben részesíteni, s valós lényege, nem pedig formális megnevezése alapján kategorizálni az egyes jogviszonyokat. Különös tekintettel kell lenni továbbá arra is, hogy a platformalapú foglalkoztatás résztvevői gyakran eleve azokból a rétegekből kerülnek ki, akik a munkaerőpiacon nehezebb helyzetben vannak.

Végül elméleti oldalról érdemes lenne átstrukturálni a munkaviszony és az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolási szempontjait, illetve újragondolni az elsődleges-másodlagos minősítő jegyeket, hozzáigazítva őket a platformalapú kihívásaihoz.

Felhasznált irodalom

- DE STEFANO, Valerio: *The Rise of the „Just-in-Time Workforce”: On-demand work, Crowdwork, and Labor Protection the Gig Economy*. In *Conditions of Work An Employment Series No. 71*. Geneva, International Labour Office, 2016.
- GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.
- KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁ CZKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány. Budapest, 2016.
- KISS Attila – KRASZNAY Csaba: *A felhasználói viselkedéselemzés kiberbiztonsági előnyei és adatvédelmi kihívásai*. *Információs Társadalom*, 2017/1.
- KUN Attila (2018): *A digitalizáció kihívásai a munkajogban*. In HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018.
- KUN Attila (2013): *Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl*. *Munkaügyi Szemle*, 2013/3.
- NAGY László: *A munkaerőpiac flexibilitása és a munkát végzők jogi védelme*. In *Acta Universitatis Szegediensis. Acta juridica et politica*, 55. tom. 18. fasc. 18. Szeged, 1999.
- RÁ CZ Ildikó: *A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre*. In MISKOLCI-BODNÁR Péter (szerk.): *XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018.
- RIFKIN, Jeremy: *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons and the Eclipse of Capitalism*. New York, Plagrave Macmillan, 2014.
- SCHOUKENS, Paul – BARRIO, Alberto: *The changing concept of work. When does typical work become atypical?* *European Labour Law Journal*, 2017/8.

Egyéb források

- A Kúria Mfv. VIII. 10.091/2023/7. számú ítélete.
- A Nemzeti Adatvédelmi- és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*. Budapest, 2016.
- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” [COM2006 708 Final, 2007/c 175/17].
- Maciej Szpunar Főtanácsnok indítványa, C-434/15., 2017. május 11. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050hu.pdf>
- The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work, 2016. <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration>
- https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_HU.html#title2

https://mersz.hu/dokumentum/wk853__197/