



NEMZETI
KÖZSZOLGÁLATI
EGYETEM
LUDOVIKA

ÁLLAMTUDOMÁNYI ÉS NEMZETKÖZI
TANULMÁNYOK KAR
CIVILISZTIKAI TANSZÉK

OPUSCULA CIVILIA

10.69963/oc.2024.2.1

Szánthó Péter István:
***Az algoritmikus menedzsment jelentősége
a platformmunkások jogviszonyának
minősítésében
2024/2.***

Szánthó Péter István¹

Az algoritmikus menedzsment jelentősége a platformmunkások jogviszonyának minősítésében

Absztrakt

A digitális platformok és ezen belül a digitális munkaplatformok a gazdasági élet fontos, sok esetben megkerülhetetlen szereplőivé váltak, amivel a hagyományos szabályozásokat jelentős kihívások elé állították. A digitális munkaplatformok esetében az egyik legjelentősebb kérdés, hogy polgári jogi vagy munkajogi keretek között vannak foglalkoztatva a „platformmunkások”. Az Európai Unió számára készített tanulmány szerint csak Európában több mint 20 millió, a digitális munkaplatformokon keresztül munkát vállaló személy, a jogviszonyának téves besorolása miatt nem kap megfelelő munkajogi védelmet. A nemzetközi előzmények után Magyarországon is megszületett az első bírósági döntés ebben a kérdésben. A tanulmányban a másodfokú ítélet és az ezt követő Kúriai felülvizsgálat során született döntés kerül bemutatásra a nemzetközi joggyakorlat tükrében, kiemelten az algoritmikus menedzsment szerepére a jogviszonyok minősítésében. A joggyakorlat vizsgálata alapján megállapítható, hogy nincs egységes joggyakorlat a platformmunkások jogviszonyának megítélésében, ugyanakkor a munkaviszonnyá minősítés esetén az algoritmikus menedzsment meghatározónak tekinthető az alá-fölé rendeltség megállapítása szempontjából.

Kulcsszavak: algoritmikus irányítás, ellenőrzés; digitális munkaplatformok; Foodora-ügy; minősítés; platformmunka irányelv.

1. Bevezetés

A digitális platformok a gazdasági élet megkerülhetetlen szereplőivé váltak a 2010-es évektől kezdve.² A gazdasági erejük folyamatosan növekszik³ és a különböző kutatások rávilágítanak arra is, hogy a foglalkoztatásban is egyre nagyobb szerepük van.⁴ A foglalkoztatásban a platformmunkások aránya folyamatosan nő, ennek ellenére jogi státuszuk továbbra is bizonytalan, amit jól mutat a hazai és nemzetközi joggyakorlat is. A tanulmányban az első hazai digitális munkaplatformmal kapcsolatos ítéletben szereplő érvelést járom körbe a nemzetközi joggyakorlat tükrében, kiemelt figyelemmel az algoritmikus menedzsment szerepére az ítéletekben. A joggyakorlattal összefüggésben megvizsgálom az Európai Unió platformmunka

¹ Egyetemi tanársegéd, ELTE GTK Menedzsment és Üzleti Jog Tanszék, e-mail: szantho@gtk.elte.hu

² ZÓDI 2022a: 66.

³ MAKÓ – ILLÉSY – PAP 2020: 1113-1114.

⁴ PEW 2021

URZI BRACANTI – PESOLE – FERNANDEZ-MACIAS 2019: 6-9.

BCG 2019

SANZ DE MIGUEL – BAZZANI – ARASANZ 2021: 22-25.

irányelv tervezetét is elsősorban abból a szempontból, hogy mennyire lehet képes az eltérő tagállami ítélkezési gyakorlat egységesítésére a jogviszony minősítéssel kapcsolatban.

2. Digitális munkaplatformok jellemzői

A digitális munkaplatformok a platform ökoszisztémán belül önálló csoportot alkotnak. A digitális munkaplatformokat is további kategóriákra lehet bontani. Codagnone és szerzőtársai két nagyobb kategóriát határoznak meg, annak függvényében, hogy a munkavégzés digitális formában online történik (online munkaerő piac, OLM), vagy a fizikai térben, személyes jelenléttel (mobil munkaerő piac, MLM).⁵ Az online térben történő munkavégzésre jellemző, hogy a szolgáltatás igénybe vevője nagy tömegeknek szervezi ki, illetve nagy tömegek számára tesz felhívást a szolgáltatás nyújtására, ezért ezt a típus szokás *crowdwork*-nek, illetve *crowdsourcing*-nak is nevezni.⁶ A másik kategóriára jellemző, hogy a digitális munkaplatform alkalmazásokon keresztül köti össze a fizikai térben a szolgáltatás nyújtóját és a szolgáltatás igénybe vevőjét, így ezt nevezhetjük alkalmazáson keresztüli munkavégzésnek (*work by app*). Ezeknek a tipikus megjelenési formája a személyszállítás (pl.: Uber), és a különböző futár szolgáltatások, mint az ételkiszállítás (pl.: Foodora, Wolt). Ezekben a kategóriákban belül Heeks a vonatkozó szakirodalom széles körű feldolgozása alapján további kategóriákat azonosított.⁷ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 2021-es tanulmánya is hasonlóan osztja fel a digitális munkaplatformokat. A digitális platformok négy nagyobb kategóriáját azonosítják. Az egyéni felhasználók számára szolgáltatásokat nyújtó platformok, a munkát kínáló platformok, a cserét megkönnyítő platformok és a hibrid platformok, amelyek szolgáltatást is nyújtanak egyéni felhasználóknak, ugyanakkor munkaközvetítőnek is tekinthetők. Mindegyik kategórián belül további altípusokat határoznak meg. A munkaplatformokkal kapcsolatban az ILO tanulmány is követi az online/offline kettős felosztást, de ezeken belül tovább bontja funkcionálisan a munkaplatformokat.⁸

Már a digitális munkaplatformok kategorizálásából is látszik, hogy egy nagyon heterogén jelenségről van szó. A különböző típusú munkaplatformok különböző kihívásokat állítanak a jelenlegi, hagyományos szabályozások számára, és különböző típusú problémákat vetnek fel. Ennek ellenére Sanz de Miguel és szerzőtársai tanulmánya, különböző felmérésekre és további tanulmányokra alapozva megpróbált közös jellemzőket azonosítani a digitális platformmunkával kapcsolatban.⁹ Négy közös pontot határoztak meg, amely általánosan jellemzi a munkavállalás ezen formáját. Az első közös pont a munkavállalók általános jellemzői. A tanulmányuk alapján a tipikus platformmunkás az átlagnál jobban képzett, gyakran migráns státuszú, fiatal férfi. Ez az állítás alapvetően Európa és az Egyesült Államok esetén tekinthető igaznak, a fejlődő országokban a munkaplatformokon keresztül munkát vállalók szocio-demográfiai jellemzői némiképp eltérést mutatnak.¹⁰ A második közös pont az algoritmusok alkalmazása a munkavégzés megszervezése, irányítása, és ellenőrzése során. A harmadik pont a szolgáltatás nyújtók (platformmunkások) jogviszonyának téves besorolása és

⁵ CODAGNONE – ABADIE – BIAGI 2016: 10.

⁶ GYULAVÁRI 2019a: 27-28.

⁷ HEEKS 2017: 3.

⁸ ILO 2021: 43-45.

⁹ SANZ DE MIGUEL – BAZZANI – ARASANZ 2021: 9.

¹⁰ ILO 2021: 136-142.

NATHAN – KELKAR – MEHTA 2023

a negyedik közös jellemző a bizonytalan munkakörülmények, amelyek a változó jövedelmekben, a gyakori túlórákban, a szokásostól eltérő munkaidőben és a magas pszichoszociális kockázatokban nyilvánulnak meg.¹¹

A továbbiakban a platformmunkások jogviszonyának minősítését járom körbe a hazai és nemzetközi joggyakorlat alapján, kiemelve az algoritmikus menedzsment szerepét a minősítéseknél.

3. Algoritmikus menedzsment a digitális platformokon

A digitális platformok egyik alapvető jellemzője, hogy a működésükben nagy jelentősége van az automatizált folyamatoknak az adatok feldolgozása és felhasználása során, amelyeket különböző algoritmusok alkalmazásával valósítanak meg.¹² Ennek köszönhetően az Európai Unióban az utóbbi években több elfogadott jogszabály is kísérletet tesz az algoritmusok szabályozására. A szabályozás középpontjában, ahogyan arra Zódi is rámutat az átláthatóság elve van.¹³ Az átláthatóság követelménye megjelenik a Platform to Business rendeletben (P2B)¹⁴, a Digital Service Act-ben (DSA)¹⁵, a Digital Market Act-ben (DMA)¹⁶ és a platformmunka irányelv tervezetben¹⁷ is. A szabályok alapján átláthatóvá kell tenni a felhasználók számára, hogy az algoritmusok milyen fő paraméterek alapján működnek, és ezek hogyan befolyásolják az ajánlórendszereket, rangsorolásokat.¹⁸

Az algoritmikus menedzsment a digitális munkaplatformokon is jelen van, és a digitális platformmunka egyik fő jellemzőjének tekinthető, ahogyan arra több tanulmányban, többek között Sanz de Miguel és szerzőtársai¹⁹ (2021) és Zódi (2022) is rámutat²⁰. Zódi a digitális munkaplatformokkal kapcsolatban kiemeli három tényezőt, egyrészt, a jogviszonyra jellemző, hogy mindig legalább három szereplős.²¹ Ezzel kapcsolatban érdemes kiemelni, hogy a szolgáltatás igénybe vevője és a platform között, főleg a platformmunkások értékelése kapcsán megoszlanak a hagyományos munkáltatói jogosítványok.²² További tényezők az algoritmikus kontroll és a hálózatos környezet, amelyek együttesen egy teljesen új típusú foglalkoztatási formát hoznak létre, amelyre nem lehet alkalmazni automatikusan a hagyományos munkajogi szabályozást.²³ A digitális munkaplatformokon tehát alapvetően jelen van az algoritmikus

¹¹ WOOD et al. 2019: 66-68.

¹² ZÓDI 2023a: 6.

¹³ ZÓDI 2023a: 5-24.

¹⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1150 rendelete (2019. június 20.) az online közvetítő szolgáltatások üzleti felhasználói tekintetében alkalmazandó tisztességes és átlátható feltételek előmozdításáról

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2065 rendelete (2022. október 19.) a digitális szolgáltatások egységes piacáról és a 2000/31/EK irányelv módosításáról (digitális szolgáltatásokról szóló rendelet) (EGT-vonatkozású szöveg)

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/1925 rendelete (2022. szeptember 14.) a digitális ágazat vonatkozásában a versengő és tisztességes piacokról, valamint az (EU) 2019/1937 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (digitális piacokról szóló jogszabály)

¹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról COM(2021) 762 final

¹⁸ ZÓDI 2022a: 78-79.

¹⁹ SANZ DE MIGUEL – BAZZANI – ARASANZ 2021: 25-28

²⁰ ZÓDI 2022b: 95.

²¹ ZÓDI 2022b: 93.

²² KISS – TAKÁCS – VARGA 2021: 50.

²³ ZÓDI 2022b: 93.

menedzsment és ez három fő területen jelenik meg.²⁴ Az egyik a munkaszervezés. Ahhoz, hogy munkát lehessen végezni az adott platformon keresztül, a platformmunkásnak be kell jelentkeznie a platform alkalmazásába és ezen keresztül kapja meg a feladatokat. A feladatok elvállalására általában egy szűk időablak (pár 10 másodperc) áll rendelkezésre. A másik terület az ellenőrzés, a munkás felügyelete, ami szintén az applikáción keresztül történik. A hazai piacon is jelen lévő Foodora, hasonlóan a többi digitális munkaplatformhoz a futárjait folyamatosan nyomon követi és ellenőrzi, hogy az elvállalt feladatot teljesítették-e, illetve mennyi idő alatt teljesítették. A Foodora azt is nyomon követi, hogy a futár elhagyja-e, az általa korábban választott munkavégzési körzetet, mert ebben az esetben a platform megszünteti a kapcsolatot a futárral és abban a periódusban további feladatokat nem oszt ki a számára. Ez a megoldás egyáltalán nem egyedi a munkaplatformok esetén, a személyszállítással foglalkozó platformok, mint a Lyft vagy az Uber meghatározza a sofőrök számára az útvonalat, és az ettől való eltérést bünteti.²⁵ A harmadik terület illetve funkció, amely esetében szintén megjelenik az algoritmikus menedzsment, az a platformmunkás értékelése. Az értékelés szintén az alkalmazáson keresztül történik a szolgáltatást igénybe vevő részéről. Az értékeléseknek a platformmunkás számára nagy jelentősége van, mert a legtöbb platform esetében szerepet játszik a díjazásban, a további feladatokhoz való hozzáférésben is.

A digitális munkaplatformokkal kapcsolatban az egyik fő diskurzusnak tekinthető a platformmunkások jogviszony minősítésének a kérdése. A platformok minden esetben igyekeznek elkerülni, hogy a rajtuk keresztül munkát vállalók munkavállalónak legyenek minősítve és ezt sok esetben az általános szerződési feltételeik között ki is kötik, hogy a munkások önfoglalkoztatók, vagy független vállalkozók.²⁶ Az egyik uralkodó nézet szerint a platformmunka beilleszthető a különböző atipikus munkavégzési formák közé, nincs olyan jellegadó sajátossága, ami alapján sui generis szabályozásra lenne szükség.²⁷ Ugyanakkor több szerző is kiemeli, hogy a platformmunka esetében túl kell lépni a munkajog bináris szabályozási modelljén²⁸ és felvetődik egy újabb, köztes kategóriának a létrehozása a munkajog és a polgári jog között, amelynek tartalma azonban még nem tisztázott.²⁹ További lehetséges megoldásként merülhet fel bizonyos munkajogi biztosítékok univerzálissá tétele, amivel a klasszifikációs kérdés is megkerülhető lenne.³⁰ A platformmunkások jogviszonyának minősítésével kapcsolatban ki kell emelni, hogy sokan közülük ténylegesen független vállalkozók, de az

²⁴ TÓTH 2022: 455-456.

²⁵ MAKÓ – ILLÉSY – PAP 2020: 1123-1124

TÓTH 2022: 455.

²⁶ DE STEFANO et al. 2021: 12-15.

²⁷ BROWN et al. [é.n.]

DE STEFANO 2015: 33-34.

ALOISI 2022: 25.

SRNICEK 2016

²⁸ KISS 2022: 104-105.

GYULAVÁRI 2014: 22-23.

ZÓDI 2022b: 90.

²⁹ KISS 2023: 264.

³⁰ RÁCZ 2022: 100-101.

HORVÁTH – PETROVICS 2021: 69.

HEINRICH 2021: 18.

Európai Unió számára készített tanulmány becslése szerint akár négy millió platformmunkást kellene átminősíteni munkavállalóvá.³¹

4. Az algoritmikus menedzsment szerepe a jogviszony minősítésben a hazai és nemzetközi joggyakorlat alapján

A platformmunka terjedésének és a foglalkoztatásban betöltött szerepének a növekedésével a bírósági esetek száma is emelkedésnek indult.³² Ahogyan Aloisi és Rác is rámutat egyáltalán nem tekinthető egységesnek a platformmunka megítélése a joggyakorlatban.³³ Rác tanulmányában található összegző táblázat is jól szemlélteti, hogy ugyanazon országok különböző bíróságai adott esetben ugyanazon platform kapcsán ellentétes döntésre jutottak.³⁴ A bírósági döntések vizsgálatával kapcsolatban ki kell emelni, hogy általános megállapítások levonására korlátozottan alkalmasak, hiszen a vizsgált esetek egyediek. Ennek ellenére a bíróságok érvelésének a vizsgálata fontos adalékot jelenthet a minősítéssel kapcsolatos diskurzushoz. A továbbiakban az első hazai, platformmunkával kapcsolatos esetet és ehhez kapcsolódóan a nemzetközi joggyakorlatot abból a szempontból fogom vizsgálni, hogy az algoritmikus menedzsmentnek mekkora szerepe van a jogviszony minősítésénél.

2023-ban Magyarországon is megszületett az első, a platformmunkás jogviszonyának minősítésével kapcsolatos jogerős ítélet a másodfokon eljáró Debreceni Ítéltáblán.³⁵ A bíróság feladata a Foodora (korábban Foodpanda) platform és a futára közötti jogviszony minősítése volt. A Foodora, hasonlóan más digitális munkaplatformokhoz az általános szerződési feltételei között rögzíti, hogy a futárjai önálló vállalkozóként végzik a futár szolgáltatást. A platform és a futárjai között fennálló jogviszony több eleme azonban kérdéssé teszi, hogy ténylegesen vállalkozási szerződés és nem munkaszerződés áll fenn a felek között. Az elsőfokon eljáró Debreceni Törvényszék ítéletében a vállalkozási szerződés fennállását látta bizonyítottnak, azonban a másodfokon eljáró Debreceni Ítéltábla ítéletében megváltoztatta az elsőfokú döntést és munkaviszony fennállását állapította meg a felek között. Az Ítéltábla érvelésében több hangsúlyos elemet is ki lehet emelni, amelyek a nemzetközi joggyakorlatban is megjelennek a munkaviszony melletti érvekként. Az egyik ilyen pont, hogy a platform elemi érdeke, hogy a futárok a választott időpontokban (aktív periódus) rendelkezésre álljanak, mert e nélkül a platform nem tudná teljesíteni az éttermek felé vállalt kötelezettségeit. Az O'Connor vs Uber, illetve ezt követően a California vs Lyft, Uber ügyekben is a munkaviszonyt alátámasztó érvekként jelenik meg, hogy a platformok számára elengedhetetlenek – ezekben az esetekben – a sofőrök, tehát akik ténylegesen a platform nevében a szolgáltatást nyújtják. Az O'Connor ügy folyamán hozták létre az Egyesült Államokban az úgynevezett ABC-tesztet, ami alapján a bíróságok megállapíthatják, hogy ki minősül ténylegesen független vállalkozónak és ki munkavállalónak.³⁶ Az ABC-teszt három szempontot tartalmaz: a platformmunkásnak a platformtól ténylegesen függetlenül kell végeznie a tevékenységét; a platformmunkás a platform fő tevékenységétől eltérő üzleti tevékenységet végezzen; és egyébként is ezt a

³¹ BARCEVIČIUS et al. 2021: 8.

³² ALOISI 2022: 7.

³³ RÁCZ 2022: 74-77.

³⁴ RÁCZ 2019: 78-80.

³⁵ Mf.I.50.063/2022/7

³⁶ ZÓDI 2023b

tevékenységet végezze.³⁷ Zódi szavaival élve „[...] egy taxiplatformnak lehet a könyvelője független vállalkozó, de egy taxisofőr nem”.³⁸ Az egyesült-államokbeli ítéletek mellett az Egyesült Királyságban, az Uber vs Aslam ügyben³⁹ is megjelent a bíróság érvelésében, hogy a sofőrök nélkülözhetetlenek az Uber működéséhez.⁴⁰

A munkaviszony létét támasztja alá a Debreceni Ítéltábla érvelése szerint az is, hogy szinte az összes szerződési feltételt, többek között a bérezés, kiszállítás helyét, módját, idejét a platform egyoldalúan állapítja meg. A Spanyol Legfelsőbb Bíróság Glovo-ügyben⁴¹ hozott ítéletében is kiemeli, hogy a Glovo nem egyszerűen egy közvetítő, aki egyszerűen összekapcsolja egy szolgáltatás nyújtóját és igénybe vevőjét, hanem a szolgáltatás minden elemét meghatározza, ezek egyedi megtárgyalására a futároknak semmilyen lehetőségük nincsen.⁴² Ezzel kapcsolatban Rácz is kiemeli: „[h]a valóban polgári jogi szerződés alapozná meg a munkavégzést, akkor a felek szabadon, egyenrangúan megállapodhatnak a szerződéses feltételekről.”⁴³ A platformok az alapvető szerződéses feltételeken túl részletesen meghatározzák a feladat elvégzésének a módját is. A platformmunkások ugyan a saját eszközeikkel végzik el a feladatokat, azonban ezekkel szemben a platformok minimális követelményeket támasztanak, mind a minőségükre, mind az állapotukra vonatkozóan, emellett a platformok a saját arculati elemeik viselésére is kötelezik őket. A Foodora az általános szerződési feltételek mellett további szabályzatokban részletesen leírja, hogy milyen magatartási és etikai elvárásai vannak a futárokkal szemben a feladatok ellátása közben.

A Glovo-ügy mellett több más ügyben is (pl.: Uber vs Aslam, Klooger vs Foodora Australia⁴⁴) megjelent szempontként, ami a hazai ítéletben is kiemelésre került, hogy a platformon munkát vállalókat az alkalmazáson keresztül a platform folyamatosan ellenőrizni és nyomon tudja követni. Az irányítási jog gyakorlása is az alkalmazáson keresztül történik.⁴⁵

Szintén a munkaviszonyt támasztja alá az Ítéltábla véleménye szerint, hogy a futároknak korlátozottak a lehetőségeik a felajánlott feladatok visszautasítására, mert bizonyos számú el nem fogadott megrendelést követően a platform megszünteti a futár aktív periódusát és több feladatot nem oszt ki számára. Az elfogadott és teljesített megrendelések száma értékelési szempont a futárok rangsorolása során, így mindössze elméleti lehetőségnek tűnik a feladatok elfogadásának a szabadsága.⁴⁶

A Kúria a felülvizsgálati eljárás során az Ítéltábla érvelését alapvetően nem fogadta el.⁴⁷ A döntésében kiemelte, hogy a munkajog nem ismer olyan atipikus foglalkoztatási formát, amiben a munkavállaló szabadon határozhatja meg, hogy mikor dolgozik. Emellett nem látta bizonyítottnak a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét és a személyes

³⁷ ZÓDI 2023b

³⁸ ZÓDI 2022b: 99.

³⁹ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) UKSC 2019/0029

⁴⁰ ZÓDI 2022b: 100.

⁴¹ Tribunal Supremo. Sala de lo Social 805/2020

⁴² Horváth et al. 2021: 127.

⁴³ RÁ CZ 2019: 80-81.

⁴⁴ FAIR WORK COMMISSION Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd (U2018/2625)

⁴⁵ GYULAVÁRI 2019b: 117.

⁴⁶ RÁ CZ 2022: 85.

⁴⁷ Mfv.VIII.10.091/2023/7

feladatellátási kötelezettséget, illetve a munkáltató oldaláról a foglalkoztatási kötelezettséget sem. A rendelkezésre állási kötelezettséggel kapcsolatban a Kúria kiemelte, hogy a feladatok visszautasításának a rangsorolással összefüggő negatív következményei nem tekinthetők szankciónak. Önmagában a futárok rangsorolását és ezáltal versenyeztetését a szolgáltatás minőségének a javításával lehet magyarázni. A Kúria is elismeri az érvelésében, hogy az algoritmikus menedzsment a digitális munkaplatformok egyik meghatározó jellemvonása: „[a] platform munkavégzés lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy kiszervezzék a munka elvégzését.”⁴⁸ Azonban önmagában az algoritmikus menedzsment alkalmazása még nem tekinthető az alá-főle rendeltség megjelenésének, az mindössze a szerződés teljesítésének a bizonyítása. A platformok arculati elemeinek használatát és a viselkedési szabályok előírását a Kúria marketing fogásként értékeli. A Kúria döntésében felmerülő érvekre szintén lehet a nemzetközi joggyakorlatban is példákat találni. Az Egyesült Királyságban a High Court of Justice Deliveroo⁴⁹ platformmal kapcsolatos ítéletében és az ausztrál Fair Work Ombudsan Uberrel⁵⁰ kapcsolatos vizsgálatában és az Európai Unió Bíróságának a Yodel-ügyben⁵¹ előzetes döntéshozatali eljárás keretében megfogalmazott véleményében is kiemelt szerepe volt az önálló vállalkozói státusz megállapítása során a személyes feladatellátás hiányának. Ezt a szempontot többek között Rácz⁵² és Gyulavári⁵³ is a vállalkozói minősítés egyik alapjának tartja, ugyanakkor Rácz⁵⁴ kiemeli, hogy ez sok esetben csak elméletileg illeti meg a platformon keresztül munkát vállalókat, a gyakorlatban az alvállalkozók bevonása szinte lehetetlen.

A Kúria álláspontja tehát nem tekinthető egyedinek nemzetközi összehasonlításban sem. A fentebb is tárgyalt ellentmondások tekintetében nehéz az ítélettel kapcsolatban annak helyességéről dönteni, ugyanakkor véleményem szerint az algoritmuson keresztül megvalósuló irányítás és ellenőrzés, illetve az arculati elemek kötelező használatára és a magatartási szabályok részletes meghatározására vonatkozó platform általi előírások nem kerültek megfelelő súllyal értékelésre az adott ügyben. Emellett az ítéletben vannak olyan megállapítások, amelyek szintén megkérdőjelezhetők, úgy mint: „[a] munkavégzési hely sem meghatározó jelentőségű, mert a felperes által végzett szolgáltatás az volt, hogy egyik címről a másikra szállítsa az ételt, italt. A kiszállítások között tartózkodási helyét maga határozhatta meg.”⁵⁵ A tartózkodási hely szabad meghatározásának azonban jelentős korlátja, ahogyan azt korábban is kiemeltem, hogy a választott futár körzetet nem hagyhatja el a platformmunkás, mert akkor a platform által egyoldalúan megszüntetésre kerül a futár aktív periódusa és nem vehet fel további megrendeléseket.

⁴⁸ Mfv.VIII.10.091/2023/7

⁴⁹ IN THE HIGH COURT OF JUSTICE QUEEN'S BENCH DIVISION ADMINISTRATIVE COURT Case No: CO/810/2018

⁵⁰ Uber Australia investigation finalised

<https://www.fairwork.gov.au/newsroom/media-releases/2019-media-releases/june-2019/20190607-uber-media-release>

⁵¹ B kontra Yodel Delivery Network Ltd. C-692/19

⁵² RÁ CZ 2019: 82.

⁵³ GYULAVÁ RI 2019b: 110.

⁵⁴ RÁ CZ 2022: 86.

⁵⁵ Mfv.VIII.10.091/2023/7

5. A platformmunka irányelv tervezet

A digitális platformokkal kapcsolatban az Európai Unióban az utóbbi években intenzív jogalkotás figyelhető meg, ennek a része a Platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek a javításáról szóló irányelv tervezet is⁵⁶. Az eredeti javaslatot az Európai Bizottság még 2021-ben nyújtotta be a tagállamoknak és az Európai Parlamentnek. Az irányelv tervezet részletes szabályokat tartalmaz az algoritmikus menedzsmentre vonatkozóan, a digitális munkaplatformok átláthatóságával kapcsolatban és ezek mellett felállít egy megdönthető vélelmet a platformmunkások jogviszonyával kapcsolatban.⁵⁷ Az eredeti javaslat egy öt szempontból álló listát tartalmazott és ehhez kapcsolódóan állított fel egy megdönthető vélelmet a munkaviszony fennállása mellett, ha az öt pontból kettő jellemző a platform és a rajta keresztül munkát vállalók jogviszonyában.⁵⁸ A javaslat komoly vitákat váltott ki, aminek következtében a Tanács több alkalommal is módosította az eredeti javaslatot, és figyelembe véve az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság javaslatait egy 5+2 pontból álló listát határoztak meg, amelyből, három szempont érvényesülése esetén vélelmezni kell a munkaviszonyt a platform és a platformmunkás között.⁵⁹ A kritériumok a díjazással, a munkaszervezéssel, beleértve a munkavégzés ellenőrzését, az ügyfelekkel való kommunikációval, és az ügyfélkör kiépítésének korlátozásával kapcsolatosak. A díjazás esetén elegendő, ha a munkaplatform a felső határértékeket meghatározza. A munkaszervezéssel kapcsolatban kiemelt szerepe van az elektronikus úton történő ellenőrzésnek, illetve a platformmunkás önálló munkaszervezésének szankciók útján történő korlátozásának, ami kiterjed a munkaórák meghatározására, a feladatok elfogadásának szabadságára és a helyettes állításának a lehetőségére. Az ügyfélkör kiépítésének a korlátozása és a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének a korlátozása is az ellenőrzés és irányítás gyakorlására utalhatnak. A végső, kompromisszumos szöveg változat azonban jelentősen leegyszerűsítette és talán ki is üresítette a vélelmet. A végleges változat szerint: „A digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony, ha az adott tagállamban hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – ellenőrzésre és irányításra utaló tények kerülnek megállapításra.”⁶⁰ A korábbi felsorolások, amelyek támpontot jelentettek az ellenőrzés és felügyelet megállapításához kikerültek a szövegből, helyette a tagállami gyakorlatra van bízva ennek megítélése. Ezzel kapcsolatban a legfőbb probléma, hogy a tagállamokban nincs egységes gyakorlat azzal kapcsolatban, hogy mit tekintenek a platformmunka vonatkozásában ellenőrzésre és irányításra utaló ténynek, így a jelenlegi bizonytalan helyzet a jogviszonyok minősítésével kapcsolatban továbbra is fennmarad.

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról COM(2021) 762 final

⁵⁷ HORVÁTH – PETROVICS 2022: 39-42.

⁵⁸ HORVÁTH – PETROVICS 2022: 39-41.

⁵⁹ Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról – Általános megközelítés ST 10107 2023 INIT

⁶⁰ Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról – A végső kompromisszumos szöveg vizsgálata megállapodás céljából ST 7212 2024 ADD 1

6. Konklúzió

A digitális munkaplatformokkal kapcsolatban az egyik fontos és egyben problematikus kérdés a digitális platform és a platformmunkás közötti jogviszony minősítésének kérdése. A hazai és nemzetközi joggyakorlat nem tekinthető egységesnek ezen a területen, azonban a különböző jogesetek vizsgálatával bizonyos közös pontokat fel lehet fedezni a különböző bíróságok érvelésében. A jogviszony minősítésénél a legfontosabb megállapítani, hogy fennáll-e hierarchikus viszony a platform és a munkások között, mert ez jelzi leginkább a munkaviszony létét a felek között.⁶¹ Az alá-fölé rendeltséget több tényező is bizonyíthatja úgymint a szerződéses feltételek platform általi egyoldalú meghatározása, a platformmunkások folyamatos nyomon követése és ellenőrzése, az értékelésekkel kapcsolatos rangsorok és az ezekhez kapcsolódó esetleges szankciók. Szintén fontos tényező a személyes munkavégzési kötelezettség, amelyet a platformok elméletileg nem várnak el a velük szerződésben állóktól, viszont a gyakorlatban különböző intézkedésekkel és szankciókkal ténylegesen ellehetetlenítik a helyettes igénybevételének a lehetőségét. Ezen tényezők közül több is szoros kapcsolatot mutat a digitális platformok egyik fő jellemzőjével az algoritmikus menedzsmenttel, amelynek vizsgálata tehát fontos szerepet játszik a jogviszony pontos minősítésében.

⁶¹ ALOISI 2022: 11.

Irodalomjegyzék

ALOISI, Antonio (2022): Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead, *European Labour Law Journal*, 13(1), 4-29. <https://doi.org/10.1177/20319525211062557> ; DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>

BARCEVIČIUS, Egidijus (2021) et al.: *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*, Luxembourg: Publication Office in European Union. DOI: <https://doi.org/10.2767/527749>

BCG (2019): *The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy*, <https://www.bcg.com/publications/2019/new-freelancers-tapping-talent-gig-economy>

BROWN, Skyler. et al [é.n.]: Protecting Worker's Rights in the Gig Economy: AI and Digital Labour Platforms https://global.lehigh.edu/sites/global.lehigh.edu/files/2_ILO_UN_Ex_Machina_Final_Draft.pdf&ved=2ahUKEwiw0Zac3Y2GAXWG9wIHHV8kBQUQFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw1jNFhSfKhklwPiVhZV_-8Z

CODAGNONE, Cristiano. – ABADIE, Fabienne. – BIAGI, Federico (2016): *The Future Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2784774>

DE STEFANO, Valerio (2015): The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602 <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602> ; DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

DE STEFANO, Valerio (2021): *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27 Geneva: ILO

GYULAVÁRI Tamás (2014): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog: E-folyóirat*, 1-25.

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

GYULAVÁRI Tamás (2019b): Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019(3), 104-118.

HEEKS, Richard (2017): Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the "Gig Economy", Development Informatics Working Paper no. 70 <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3431728> ; DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3431728>

HEINRICH Renáta (2021): A platformalapú munkavégzés jogi kihívásai – Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közt, *Munkajog*, 2021(3), 9-18.

HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán (2021): Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, *Pro Futuro*, 2021(2), 61-80.

<https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10239> ; DOI:
<https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10239>

HORVÁTH István et al. (2021): The Role of Digitisation in Employment and Its New Challenges for Labour Law Regulation - The Hungarian, Italian and Spanish Solutions, Comparison, and Criticism, *ELTE Law Journal*, 2021(2), 101-132.
<https://doi.org/10.54148/ELTELJ.2021.2.101> ; DOI:
<https://doi.org/10.54148/ELTELJ.2021.2.101>

HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán (2022): A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész), *Munkajog*, 2022(1), 34-42.

ILO (2021): *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva: International Labour Office

KISS Gergely Árpád – TAKÁCS Dóra – VARGA Dóra: „Csillagok háborúja” – A platformmunkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól, *Munkajog*, 2021(4), 47-53.

KISS György (2022): A digitális platformok általi foglalkoztatás társadalmi, gazdasági hatásai és a jog válasza. In.: TÖRÖK Bernát – ZÖDI Zsolt. (szerk.): *Az internetes platformok kora*, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 87-109.

KISS György (2023): A munkajog lehetőségei és határai. *Jogtudományi Közöny*, 2023(6), 261-268

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

NATHAN, Dev – KELKAR, Govind – MEHTA, Balwant: Platform economy, techno-nationalism, and gig workers in India, In.: NESS, Immanuel (szerk.): *The Routledge Handbook of the Gig Economy*, London: Routledge

PEW Research Center (2021): The State of Gig Work in 2021
<https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/>

RÁCZ, Ildikó (2019): „Uber ítéletek”, Klasszifikációs kérdés új köntösben?, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12(1-2), 75-87.

RÁCZ, Ildikó (2022): *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

SANZ DE MIGUEL, Pablo - BAZZANI, Tania – ARASANZ, Juan (2021): *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*, Brussel: European Economic and Social Committee. DOI: <https://doi.org/10.2864/790500>

SRNICEK, Nick (2016): *Platform Capitalism*, Cambridge: Polity Press

TÓTH, Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben, *Miskolci Jogi Szemle* 17(2), 449-458. DOI: <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2035>

URZI BRANCATI, Maria Cesira – PESOLE, Annarosa – FERNANDEZ-MACIAS, Enrique (2019): *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2760/16653>

WOOD, Alex J. et al. (2019): Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy, *Work, Employment and Society* 33(1), 56 – 75. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

ZŐDI, Zsolt (2022a): Az európai platformszabályozás jellegzetességei, Platformjog és felhasználóvédelem, *In Medias Res*, 11(1), 66-82.

ZŐDI, Zsolt (2022b): Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában, *Állam – és jogtudomány*, 63(1), 89-108. DOI: <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>

ZŐDI, Zsolt (2023a): Átláthatósági és indokolási követelmények az európai platformjogban, *In Medias Res*, 12(2), 5-24. DOI: <https://doi.org/10.59851/imr.12.2.1>

ZŐDI, Zsolt (2023b): Platformjog, Budapest: Ludovika Egyetemi Kiadó

Impresszum

Kiadó: Nemzeti Közszolgálati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar
Civilisztikai Tanszék

A kiadásért felel: Dr. Deli Gergely rektor

Cím: 1083 Budapest, Ludovika tér 2.

Postacím: 1441 Budapest, Pf. 60.

E-mail: asztalos.zsofia.agnes@uni-nke.hu

Weboldal: <https://antk.uni-nke.hu/tanszekek/civilisztikai-tanszek/opuscula-civilia/az-opuscula-civilia>

ISSN: 2560-2039 (online)

A szerkesztőbizottság elnöke: Vékás Lajos akadémikus

A szerkesztőbizottság tagjai: Auer Ádám egyetemi docens, Fézer Tamás egyetemi tanár,
Fuglinszky Ádám egyetemi tanár, Leszkoven László egyetemi docens, Papp Tekla egyetemi tanár
Szerkesztőbizottság titkára: Muzsalyi Róbert, egyetemi adjunktus