

Rimán Áron

PbD hallgató

Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

AZ APPLIKÁCIÓ A FŐNÖKÖM – HAZAI ÉS UNIÓS KITEKINTÉS AZ ÚJ
PLATFORM IRÁNYELV ÉS AZ ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLAT TÜKRÉBEN

Debreceni Jogi Műhely, 2025. évi (XXII. évfolyam) 1-2. szám (2025. szeptember 12.)

DOI 10.24169/DJM/2025/1-2/6

Absztrakt: Jelen tanulmány hazánk és az Európai Unió munkaerőpiacán az elmúlt pár évben viszonylag gyorsan teret hódító úgynevezett platform munkavégzés generálta kihívások elsősorban munkajogi, kisebb részben szociális jogi aspektusainak vizsgálatával foglalkozik.

Az elemzés első része a platformgazdaság térhódításának hátterét ismerteti, majd a platformgazdaság fogalmi aspektusainak és szereplőinek bemutatásával foglalkozik.

A tanulmány második felében nemzeti és uniós szemszögből tárgyalja a jelenség generálta munkajogi kérdéseket. Végül a hazai és az Európai Unió joggyakorlat elemzéseinek tükrében a felmerülő disszonanciák feloldásának elősegítése érdekében tesz de lege ferenda javaslatokat.

Kulcsszavak: platformgazdaság, platform alapú munkavégzés, platform munkavállaló, vélelem, esetjog

The App is my Boss – National and EU Perspectives in Light of the New Platform Directive and Case Law

Abstract: This study attempts to examine the challenges generated by the so-called platform work, which has gained significant traction in the labour markets of Hungary and the European Union in recent years, primarily from a labour law perspective and, to a lesser extent, from a social law viewpoint.

The first part of the analysis explores the background of the platform economy's expansion, followed by a discussion of the conceptual aspects and key factors of the platform economy.

In the second part, the study addresses the labour law issues arising from this phenomenon from both national and EU perspectives. Finally, in light of the analysis of domestic and European Union case law, it offers *de lege ferenda* proposals to help resolve the emerging dissonances.

Keywords: platform economy, platform-based work, platform worker, presumption, case law

Die App als mein Chef – Inländische und unionsrechtliche Perspektiven im Lichte der neuen Plattformrichtlinie und der Rechtsprechung

Abstrakt: Die vorliegende Studie unternimmt den Versuch, die in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt Ungarns und der Europäischen Union relativ schnell an Bedeutung gewinnende sogenannte Plattformarbeit insbesondere aus arbeitsrechtlicher und in geringerem Maße aus sozialrechtlicher Perspektive zu analysieren.

Der erste Teil der Analyse beleuchtet den Hintergrund der Expansion der Plattformökonomie und befasst sich mit deren begrifflichen Aspekten sowie den beteiligten Akteuren.

Im zweiten Teil der Studie werden die durch dieses Phänomen aufgeworfenen arbeitsrechtlichen Fragen sowohl aus nationaler als auch aus unionsrechtlicher Perspektive erörtert. Schließlich werden unter Berücksichtigung der nationalen und europäischen Rechtsprechung *de lege ferenda* Vorschläge zur Auflösung der auftretenden Diskrepanzen unterbreitet.

Schlagworte: Plattformökonomie, plattformbasierte Arbeit,
Plattformarbeitnehmer, Vermutung, Rechtsprechung

Bevezetés

Az elmúlt pár évben rohamosan végbemenő digitalizáció a munka világát is jelentősen átalakította, hiszen maga a foglalkoztatás kapcsán is terjed az online formában, különböző applikációkon keresztül megvalósuló munkavégzés. El kell fogadnunk azt a tényt, hogy a mesterséges intelligencia használatával a platformokat működtető szoftverek egyre inkább tökéletesednek, ezáltal a platformmodellek száma hihetetlen ütemben növekszik, mivel határkölségeik alacsonyak. Ennek eredményeként a platformok az emberi erőforrásokat, a munkaerőt, az olcsó és könnyen bővíthető digitális szolgáltatásokkal helyettesítik. (Atkinson – Portuese, 2023, p. 14) A digitális platformok térhódítását az alábbi adat tükrözi leginkább: „...2015-ben 50 digitális platform, 2020-ban már 150 működött. Az IoT Analytics szerint a nyilvános részvénytársaságok formájában működő platformszervezetekre 2,4-szeres növekedés jellemző.” (Ács et al., 2021, p. 13) Továbbá egy 16 EU országban végzett felmérésből származó adatok alapján 2022-ben a 15-64 éves korú lakosság 3,0%-a dolgozott digitális platformokon legalább 1 órát. Az arány a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében volt a legmagasabb (4,3%), és a legalacsonyabb az alsó középfokú végzettségűek körében (1,8%). A férfiak nagyobb valószínűséggel végeztek platformmunkát, mint a nők (3,2% vs. 2,8%). (Eurostat 2024) Hazai vonatkozásban a PPMI által 2021-ben végzett kutatás tükrében Magyarországon főtevékenységként 163 277 fő, másodlagos tevékenységként 515 936 fő, míg marginálisan 217 911 fő végzett platformmunkát. Ezek alapján az összes platformmunkás száma hazánkban 897 124 főre volt tehető. (PPMI: Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021) A fenti adatok tükrében is látszik, hogy a globális és hazai trendek, valamint a digitális átmenet munkaerőpiaci, munkajogi szerepe jelentős, hiszen ezek a folyamatok hatást gyakorolnak mind a gazdaság, mind a piac szereplőire. (Rác, 2021, pp. 18-21)

A digitális platformalapú munkavégzés során maga az online platform köti össze az ügyfelek igényét, a keresletet, azaz a szolgáltatást igénybe vevőket a szolgáltatást nyújtó személyekkel, a kínálattal, azaz a munkaerővel, legyen szó akár taxi- vagy ételrendelésről (Eurofound 2020). Hangsúlyozandó, hogy munkajogi

szempontból a platform gazdaságban munkát végzőket sokszor nem illeti meg munkajogi és szociális védelem, szemben a tipikus jogviszonyban foglalkoztatottakkal, hiszen sokan közülük ellenőrzés és utasítások nélkül, ergo nem alárendelt helyzetben végzik munkájukat (De Stefano, 2016; Prassl, 2018). A platformmunkások többsége a legtöbb esetben nem alkalmazottként, hanem önfoglalkoztatottként végzi munkáját, ami azt jelenti, hogy például az okáért egy Uber-sofőr nem az Uber munkavállalója, így a cégnek a sofőrrel kapcsolatban nem merülnek fel járulékfizetési és egyéb munkáltatói státusszal járó kötelezettségei (Forde et al., 2017). Mindez jól is hangzik elméletben olyan esetekben, amikor valaki csak részmunkaidőben, vagy csak akár pár órában, esetenként csak hétvégéken vállal munkát a platformokon, sokszor azonban nem ez a helyzet. Sok platformmunkás teljes állásban végzi ezt a tevékenységet, nincsenek alkalmazásban más cégnél, azonban mégsem számítanak munkavállalóknak (Prassl, 2018). A jelenlegi önfoglalkoztatotti státuszuk azonban a legtöbb európai országban nem biztosít megfelelő szociális védelmet a számukra, ezáltal a platformokon dolgozók nehéz helyzetbe kerülhetnek, ha bármilyen okból nem tudnak dolgozni, betegek lesznek, vagy nyugdíjba vonulnának (European Commission, 2021).

Mivel ezek a platformok újradefiniálják a munka természetét, a törvényhozói hatalom világszerte arra törekszik, hogy szociális és munkajogi védelmet biztosítson a gyakran sebezhető munkaerő számára. Mindezen intézkedések szükségességét támasztja alá az Európai Unió által szolgáltatott adat is, melynek tükrében 2025-re a digitális munkaplatformokon dolgozók száma elérheti akár a 43 milliót is. (www.consilium.europa.eu, 2024) A probléma azonban ettől sokkal összetettebb, a bináris munkajog feltörésének indokoltsága is felmerül már egyes szerzőknél. (Solymosi-Szekeres, 2024)

2024 októberében a Tanács elfogadta azt az irányelvet, amelynek a célja, hogy az EU-ban a digitális platformokon keresztül munkát vállalók munkakörülményeit javítsák (Council of the European Union, 2024). A platform alapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv elfogadásával az Európai Bizottság először próbálkozott meg a munkajog egyik legalapvetőbb pillérének, a munkavállalói státusz körül határolásának harmonizációjával (European Parliament, 2024). Továbbá megemlítendő, hogy első alkalommal szabályozták az algoritmusok és a mesterséges intelligencia alkalmazását uniós szinten (European Parliament Research Service, 2025).

A fentebb vázolt tendencia tükrében a kutatás három fő kérdésre keresi a választ:

1. Milyen munkajogi és szociális kihívásokat vet fel a platformmunka térhódítása? A platformmunka rugalmassága és alacsony költségei vonzóak a platformok üzemeltetői és a munkavállalók számára egyaránt, de a munkavállalók önfoglalkoztatotti státuszuk miatt gyakran kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek, hiszen hiányzik a szociális védelem. Emellett az algoritmusok által irányított munkavégzés csökkenti autonómiájukat, ami a hagyományos munkajogi keretek újrarendelését teszi szükségessé.
2. Hogyan kezelik az Európai Unió és a tagállamok, köztük Magyarország, a platformmunkások jogi státuszának kérdését? Az EU-ban 2024-ben elfogadott irányelv megdönthető jogi vélelmet vezetett be a munkaviszony megállapítására, míg a tagállamok eltérő megközelítéseket alkalmaznak. Magyarországon a Kúria 2023-as döntése a platformmunka jogi minősítésének nehézségeire világított rá, hangsúlyozva, hogy a hagyományos munkaviszony kritériumai nem alkalmazhatók automatikusan.
3. Milyen de lege ferenda javaslatok tehetők a platformmunkások szociális és munkajogi védelmének javítása érdekében? A szabályozás jövőbeli irányainak meghatározása kulcsfontosságú, hogy a platformmunka rugalmasságát megőrizve biztosítsuk a munkavállalók méltányos munkafeltételeit és szociális védelmét.

Jelen elemzés a platformgazdaság munkajogi és szociális vetületeit vizsgálja, számos hazai és külföldi tanulmányra támaszkodva. A tanulmány először a platformgazdaság kialakulásának és növekedésének globális és hazai trendjeit mutatja be, kiemelve annak gazdasági és társadalmi hatásait. Ezt követően a platform alapú munkavégzés fogalmi alapjait tisztázza, különös tekintettel az önfoglalkoztatotti státusz és az algoritmikus irányítás által felvetett munkajogi dilemmákra.

Az elemzés az európai uniós joggyakorlatot is górcső alá veszi, alapvetően Christina Hiebl munkajogi professzor mélyreható vizsgálatára támaszkodva, aki tizenhét európai ország több mint 800 ítéletét és közigazgatási határozatát elemezte (Hiebl, 2022). A kialakult uniós gyakorlat áttekintése után a magyarországi kitekintés kerül előtérbe, különös hangsúllyal a Kúria első platformmunka ítéletének vizsgálatára, annak ellenére, hogy a hazai bírói gyakorlat e téren még korlátozott.

A továbbiakban a tanulmány a jogi vélelmek szerepét elemzi, és áttekintést nyújt azokról az eredményekről, amelyek a platformtípusokra és -modellekre vonatkozó jogi normák alkalmazásából már megfigyelhetők, illetve a jövőben várhatók. Külön figyelmet szentel a platformmunkások besorolási státuszának megváltozásából fakadó következményeknek, figyelembe véve a különböző platformmodellek sajátosságait és az egyének ebből fakadó sérülékenységét. Végezetül de lege ferenda javaslatokat kínál a szabályozási keretek fejlesztésére, amelyek elősegíthetik a platformmunkások méltányos munkafeltételeinek és szociális védelmének biztosítását, figyelembe véve az uniós irányelvek rendelkezéseit és a magyar joggyakorlat sajátosságait.

A kutatás jelentősége abban rejlik, hogy a platformmunka nemcsak gazdasági, hanem társadalmi és jogi szempontból is új kihívásokat hozott létre. A platformok alacsony költségei és hatékonysága a gazdasági szereplők számára előnyös, de a munkavállalók kiszolgáltatottsága és a szabályozási hézagok szükségessé teszik a munkajogi keretek újragondolását. A tanulmány hozzájárul e kihívások megértéséhez és a méltányos szabályozási megoldások kidolgozásához.

1. A platformgazdaság megjelenése a modern munka világában

A platformgazdaság térhódításának következtében felmerülő munkajogi és szociális jogi kérdések megválaszolásának elősegítése érdekében mindenképpen érdemes áttekinteni a platformgazdaság kialakulásának és növekedésének tendenciáját. A jelen megértéséhez sokszor a múlt nyújthat segítséget még akkor is, ha csak az elmúlt pár évtized eseményeit kell áttekintenünk. A platformok megjelenésének előfeltétele volt, egy megfelelő szintű technológiai fejlettség. Ezt az emberiségnek a huszadik század végére sikerült elérnie. A platformok elterjedésében átütő sikerük és hatékonyságuk mellett két világ méretű esemény is nagy szerepet játszott. Az első a 2008-2009-es gazdasági világválság, melynek idején sokan vállaltak másod-, illetve harmad állásokat, tipikusan szakképzettséget nem igénylő feladatok ellátására. A digitalizációs forradalom eredményeként a hagyományos (lineáris) termelési értéklánc koncepciója mellett új irányzatok jelentek meg, úgymint a közösségi gazdaság (sharing economy), a megosztáson alapuló gazdaság (collaborative economy) és az ún. „hakni”, vagy „platform” gazdaság (gig economy). (Taylor, 2017) A második jelentős világesemény a COVID-19 járvány volt, amely szintén nagymértékben hozzájárult a platform alapú szolgáltatások iránti igény jelentős megnövekedéséhez.

A digitalizációra épülő gazdasági irányzatok folyamatos térnyerése új lehetőségeket teremtett a munkaszervezésben és a munkavégzési folyamatokban, miközben számos új szabályozási követelményt is magával vont. (www.parlament.hu, 2019) Ahogyan arra Dr. Rácz-Antal Ildikó, egy 2023-ban íródott tanulmányában bemutatja, 2015-re tehető a platformgazdaság globális szinten történő vizsgálatának kezdete, amikor egy kutatás 176 platformot azonosított, melyeknek piaci értéke 4,3 billió USD volt. Legtöbbjük Ázsiában és az Amerikai Egyesült Államokban volt jelen és már akkor 1,3 millió közvetlen munkahelyet teremtettek. A munkát biztosító platformok száma 2010-ben 142 volt, míg 2020-ra ez a szám 777-re nőtt az ILO becslése szerint. (Rácz-Antal, 2023, p. 3) Szintén kiemelendő, hogy a 21. századi kapitalizmus egyik legfontosabb jelensége a digitális gazdaság térnyerése. Míg 2008-ban az öt legnagyobb piaci értékkel rendelkező cégek listájában csak a Microsoft és az AT&T volt informatikai vállalat, addig tíz év elteltével már mind az öt a digitális gazdaság szereplője volt (Apple, Microsoft, Google, Amazon, Facebook). Közülük az utóbbi három kimondottan platformcég, azonban az első két cég is igyekszik kihasználni a platformgazdaság nyújtotta előnyöket. (Johnston, 2018)

A platformcégek diverzifikációját tekintve vannak, amelyek hirdetési felületeket árulnak, mint például a Facebook vagy Google (Google Marketing Platform, 2018), vagy az Amazon (The Trade Desk, 2025; The Trade Desk együttműködik Amazonnal) például felhőszolgáltatást nyújt. Szintén megemlítendők a felhasználók közötti kiskereskedelmet bonyolító platformok, mint például az Airbnb (McKinsey, 2024; Business Chief UK, 2025), és vannak a munkát közvetítő platformok, melyek közül persze az egyik legjelentősebb az Uber (McKinsey, 2024). Az utóbbi években egyre több ipari platform is megjelent: a Siemens – különösen a Siemens Energy – például AWS-alapú (Amazon Web Services) industriális IoT-platformokat épít, valamint a MindSphere vagy a Connected Factory megoldások révén gyárainak működését digitalizálja és optimalizálja (AWS, 2024; Siemens blog, 2024).

A platformok és a digitalizáció által gerjesztett társadalmi átalakulás eredményeként a piacok radikális átalakulása figyelhető meg elsősorban a szolgáltatások (például Uber), a termékek (például eBay), a videóalapú információk (például YouTube), a pénzügyek (például Prosper), valamint a munkaerő (Upwork) piacát. (Makó, et al., 2020, pp. 1113-1114)

Az Uber például:

„szerződéses dolgozókként alkalmazza a korábbi taxivállalatok személyszállítási engedéllyel rendelkező alkalmazottait, akik az Uber-platformon keresztül jutnak jövedelemhez, miközben megszünteti a kormányzat szerepét a fuvardíjak meghatározásában.” (Kenney – Zysman, 2016, p. 9)

Az Uber az a cég, amelyik rendkívül jól demonstrálja a platformgazdaság növekedését, hiszen a 2009-ben alapított vállalat értéke 2016-ra már elérte a 60 milliárd dollárt. (Kovaleski, 2020) Becslések szerint jelenleg világszerte akár 48 millió munkavállaló használ valamilyen online platformot a munkához való hozzáférés érdekében. (Wood, et al., 2018, pp. 56-75)

A platformgazdaság széleskörű elterjedésének eredményeként, az Európai Unióban napjainkban több mint 25 millió ember dolgozik digitális munkavégzési platformokon keresztül és számuk a jövőben csak emelkedni fog, hiszen ahogyan mind ezt már a bevezetésben is említettem, becslések szerint 2025-re ez a szám 43 millió főre is növekedhet. Az Európai Unióban a platform gazdaság által termelt bevétel 2016 és 2020 között közel ötszörös növekedést produkált, hiszen volumenje 3 millió euróról 14 milliárd euróra nőtt. Megjegyzendő, hogy a 14 milliárd eurós bevétel 75%-át a taxi- és ételkiszállítási platformok bevételei tették ki. Több mint 500 munkaplatform működik az Európai Unióban és többségük (77%) Európában lett létrehozva. (www.consilium.europa.eu, 2023) A számok tükrében levonható az a következtetés, hogy a platformgazdaság növekedésének intenzitása töretlen mind globálisan, mind az Európai Unió vonatkozásában és ez a dinamizmus nem csak bővülő gazdasági lehetőségeket kínál, azonban kihívásokat is teremt a jogalkotók és jogalkalmazók számára.

2. A platform alapú munkavégzés: fogalmi alapvetések és jellemzők

A globalizáció, a technológiai fejlődés és a fogyasztói igényeinek folyamatos változása erőteljes hatást gyakorol gazdaságra, mintegy organikus fejlődést idézve elő. Ehhez azonban a munkaerő piacnak is alkalmazkodnia kellett, így a hagyományos munkavégzés mellett további új munkavállalási formák jelentek meg. Az OECD 2019-ben jelentést készített „*Policy Responses to New Forms of Work*” címmel, amelyben felsorol hat - a hagyományos foglalkoztatástól eltérő – munkavégzési formát. Ezek között találhatunk teljesen új formákat – mint például a platform munkavállalás – és olyan formákat is, – mint például az

önfoglalkoztatás – amelyek már jóval korábban is léteztek, így a jelentés címe elsőre megtévesztőnek tűnhet. Az OECD által megkülönböztetett formák a következők:

- platform alapú munkavégzés (*platform work*);
- önfoglalkoztatás (*self-employment*);
- határozott vagy rugalmas szerződésen alapuló munkavégzés (*fixed-term and temporary work*);
- változó mennyiségű munkaórát tartalmazó, általában részmunkaidős szerződésen alapuló munkavégzés (*variable hours contracts*);
- egyéb részmunkaidős munkavégzés (*other part-time jobs*);
- egyéb, alkalmi munka (*other casual work*). (OECD, 2019)

A fent felsorolt munkavégzési formákban munkát végző személyeket Európa szerte tipikusan nem védik olyan magas szintű védelmet nyújtó jogszabályok, mint a hagyományos értelemben vett munkavállalókat. Ezen, a hagyományostól eltérő körben foglalkoztatott személyek, védelme pedig éppoly kívánatos lenne, így az munkajogi és szociálpolitikai kérdéseket is egyaránt felvet.

Az EU tagállamok tekintetében a platform munkavégzés fogalmának tisztázása elengedhetetlen, hiszen a tagállamok számos különböző kifejezést használnak, amelyek sokszor ugyanazt a fogalmat jelölik, míg mások egymástól jelentősen eltérő koncepciókat jelölnek. A legtöbb tagállam nyelvén megtalálhatóak ezeknek a legtöbbet használt kifejezéseknek („sharing economy”, „platform economy”, „platform work”, etc.) a megfelelői és a tagállamok kétharmada ezeket is használja. Azonban példának okáért Írországban és az Egyesült Királyságban a „gig-economy” elsősorban helyszíni, applikációalapú szolgáltatásokra utal, míg Dániában, Olaszországban és Hollandiában a kifejezés kevésbé elterjedt és főként fizikai feladatokra (például házimunkára) vonatkozik. Vagy például Olaszországban a kifejezés negatív konnotációval bír, mivel az alkalmi, bizonytalan munkák szinonimájaként használják. (EUROFOUND, 2028, De Groen, et al., p. 9) Ugyanez a fogalmi sokféleség a szakirodalmi hivatkozásokban is fellelhető.

Annak ellenére, hogy a platformalapú foglalkoztatást egy viszonylag új fogalom a munka világában, azonban definíciók tekintetében nem szenved hiányt. A fogalmi kérdések tisztázása elengedhetetlen, hiszen tisztázandó, hogy a platformokat alapvetően, ahogyan azt már fentebb is említettem a digitalizáció hozta létre,

amely számos ágazatot érintett, azonban nem egyforma mértékben. Mindezekből adódik a platformcégek ágazatspecifikussága. Az elmúlt években számtalan kísérlet történt a platformalapú munkavégzés osztályozására, melyek közül kiemelendő az Európai Unió szakmai ügynökségének, az Eurofound-nak a definíciója a platformalapú munkavégzés vonatkozásában:

„foglalkoztatás olyan formája, amely az online platform közvetítésével a szervezeteknek és egyéneknek segít a felmerülő problémák megoldásában, akik az ezzel kapcsolatos szolgáltatást pénzzel honorálják.” (EUROFOUND, 2018)

A kutatásban definiálásra kerülnek a platform munka fő jellemzői is, melyek a következők:

- A fizetett munka online platformon keresztül szerveződik.
- A tranzakciónak három szereplője van → a platformot üzemeltető cég, a szolgáltatást megrendelő és a szolgáltatást végző (*platformmunkás*).
- A szolgáltatást valamilyen probléma megoldása jelenti.
- A munka kiszervezésre kerül (a platformokon keresztül).
- A munkát kisebb, speciális feladatokra bontják le.
- A megbízások mindig egyetlen alkalomra (*on-demand services*) szólnak.

Rögzítendő, hogy mivel ebben az esetben a fő kereskedelmi áru a munkaerő, nem pedig áru, vagy tőke, így az eladási platformok (mint például az eBay), vagy az olyan platformok, amelyek szálláshoz (például Airbnb) vagy pénzügyi szolgáltatásokhoz biztosítanak hozzáférést, nem tartoznak ezen definíció alá. Szintén nem minősülnek platformmunkának például az önkéntesség, a kapcsolatépítés és a közösségi média (például LinkedIn) és bármilyen más nem fizetett tranzakció. (EUROFOUND, 2018) Alapvetően tehát, a fentebbi definícióból és a kutatás tárgyából adódóan, a kutatás fókuszát azok a platformok képezik, amelyek a fizetett munkaerő keresletét és kínálatát hozzák össze, hiszen a platform alapú munka alapja a munkaerő, azaz az áru, amit áruba bocsátanak.

Összegezve tehát a platform munkavégzés fogalomkörébe azok a digitális platformokon keresztül, igény szerint végzett, heterogén munkatevékenységek sorolhatók, amelyek egyre inkább hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkaerő áruvá alakuljon. (Makó, et al., 2019)

Az Eurofound kilenc új munkavégzési formát definiált a munkavállalói státusz, valamint a munkavégzés módja tekintetében. Ezek a formák a pozíció és a

munkavállaló megosztásától a portfólió- és a platform alapú munkán át egészen az alkalmi munkáig és az IKT alapú mobil munkavégzésig terjednek. (www.eurofound.europa.eu, 2015) Továbbá az Európai Bizottság Joint Research Centre intézete tizennégy tagállam 32 ezer lakosa körében végzett felmérést a platform alapú szolgáltatásokról és munkavégzésről és ennek alapján tett kísérletet a platformmunka helyzetének felmérésére. A felnőtt EU-s népesség 10%-a már végzett internet alapú munkát vagy nyújtott szolgáltatást, 6% töltött legalább heti 10 órát internetes munkavégzéssel a platformmunkát végzők körében, továbbá átlagosan legalább heti húsz órát dolgoznak így és összjövedelmük 50%-a ebből a munkából ered. A vizsgált tagállamok között nagy a különbség a platform alapú munkavégzés arányainak tekintetében és nagy a bizonytalanság a platform alapú munkát végzők státuszának meghatározásában is, hiszen a felmérésben megkérdezettek 54%-a tekintette magát egyéni vállalkozónak, míg 38% alkalmazottnak. (COLLEEM Survey, 2018)

3. A platformok szereplői: munkajogi dilemmák

A fentebb demonstrált adatok tükrében, a platformok szereplőinek vonatkozásában jelenleg nem egyértelmű, hogy a platformok, az ügyfelek és a munkát végzők közötti háromszög kapcsolat hogyan illeszkedik be a meglévő jogi struktúrákba. Munkajogi szempontból az Eurofound által definiált platformmunkás fogalmának használata számtalan problémát vet fel, hiszen ha még „munkavállalóknak” is nevezzük őket (ami jogilag természetesen nem állja meg a helyét), akkor is fontos tény, hogy ők sem a platformot üzemeltető céggel, sem a szolgáltatás megrendelőjével nem állnak foglalkoztatási jogviszonyban. A helyzetet csak tovább bonyolítja az a tény is, hogy túlnyomó többségük még csak nem is egyéni vállalkozó.

A munkajogi diskurzus mellett, maga a terminológia sem mondható egységesnek nemzetközi viszonylatban, azonban a hazai munkajogi szakirodalomban Gyulavári tesz kísérletet a magyar fogalomhasználat kialakítására és alapvetően az internetes, vagy interneten alapuló munka fogalmának használatát javasolja. (Gyulavári, 2019, pp. 25-51)

A platformgazdaságban az internetes munkavégzés még további két kategóriába sorolható. Elsősorban beszélhetünk az úgynevezett *crowdwork*-ről, amikor az internetes munkavégzés az online térben, a szoftver igénybevételével, internetes

honlapon keresztül történik, azaz a keresleti és a kínálati oldalt a platform köti össze. Másodsorban beszélhetünk a *work on demand via apps* munkavégzésről, amely az applikáción keresztül, igény szerinti munkát jelöli. Ebben az esetben is az applikáció a közvetítő, azonban a felek összekapcsolása után a felek megállapodásától, illetve a platform által biztosított kondícióktól függ a munkavégzés. Gondoljunk csak a takarítási szolgáltatásokra, vagy a fuvarozásra. (De Stefano, 2016)

A distinkció megtétele után is egyértelmű, hogy a klasszikus munkajogi definíciók nehezen alkalmazhatóak a folyamatban résztvevők vonatkozásában, mindezzel elővetítve a klasszikus (alá-fölé rendeltségi) munkajogi jogviszony egyfajta válságát. (Varga – Kiss, 2022, p. 146)

A munkavállalók alá-fölé rendeltségi viszonyban végzett munkájának kérdésén túl a munkáltatói szerepkör meghatározása kulcsfontosságú, hiszen a platformalapú munkavégzés számos bizonytalanságot vet fel ebben a tekintetben is. Egyrészt a platformcégek bonyolult vállalati struktúrával rendelkeznek. Ez különösen igaz az egyik legismertebb cég, az Uber esetében is, hiszen gyakran az Uber névvel fémjelzett, azonban a valóságban számtalan különböző alkalmazást és céget tömörítő platformgazdaság elég komoly jogi kihívások elé állítja az egész világot, köztük az Európai Unió kormányait is. A platformmunkások önfoglalkoztatotti státusza komoly kérdéseket vet fel mind munkajogi mind szociális szempontból.

Ahogy arra Hiebl (2022) is rávilágít, az első és legalapvetőbb probléma a szociális védelem hiánya, hiszen önfoglalkoztatotti státuszban a munkavállalók saját maguk felelnek az adó- és járulékfizetésért. Mivel sok platformmunkás bevétele alacsony vagy nem rendszeres, megfelelő szociális védelemük hiánya hosszútávon kiszolgáltatottá teszi őket. További problémát generál az a tendencia is, amikor a platformmunkások teljes munkaidőben kizárólag egyetlen cégnek dolgoznak, azonban a munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy a hagyományos munkaviszonyból származó kötelezettségeiket kikerüljék. A cégek ezáltal versenyelőnyhöz jutnak, azonban a munkavállalók hátrányt szenvednek, hiszen olyan jogoktól fosztják meg őket, mint a betegszabadság, fizetett szabadság, vagy a kollektív tárgyalási lehetőség. Szintén említésre méltó a rugalmasság és a kiszolgáltatottság dilemmája. Tény és való, hogy a rugalmasság a platformgazdaság egyik fő előnye, hiszen minden munkavállaló értékeli, ha rugalmas időbeosztásban dolgozhat. Azonban sokszor a rugalmasság a biztonság és a szociális védelem rovására megy. A cél ebben a tekintetben mindenképpen

egy olyan egészséges egyensúly megtalálása, amely a munkavállalói jogokat és a rugalmasságot egyszerre biztosítja. Végül, de nem utolsósorban, a platformmunkások tevékenységét algoritmusok irányítják, például a teljesítménymérés és az utasításhoz rendelt értékelési rendszerek révén. Mindez azt eredményezi, hogy a platformmunkások sokszor nem rendelkeznek az önfoglalkoztatotti státusz egyik legalapvetőbb kritériumával, a szabadsággal.

További fejtörést okoz a jogalkotók és jogalkalmazók számára az a tény is, hogy a platformszolgáltatások sokszor nem standardizáltak, azaz az olyan munkáltatói funkciók, mint például a szolgáltatás, annak díjazásának meghatározása, valamint az eszközök biztosítása és a kontroll gyakorlása, sokkal inkább az ügyfélhez, mint a platformhoz köthető. Arról nem is beszélve, hogy a munkajog által kínált védelem eléggé korlátozódik azokban az esetekben, ha a munkavállaló nem tekinthető folyamatosan munkaviszonyban állónak a platformmal, hiszen velük sokszor csak rövid határozott idejű munkaszerződést kötnek. Ahogyan minderre a tanulmány is rámutat, ezt a szerződési konstrukciót elsősorban a takarítási szolgáltatásokat nyújtó platformok használják és ez tükröződik a platformok ezen típusával kapcsolatba hozható ítélkezési gyakorlatban is, hiszen a takarítóplatformokra vonatkozó eddigi egyetlen másodfokú bírósági döntés (Hießl, 2022, p. 18), a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott takarítókat munkavállalóként ismerte el. Ezáltal nem csak folyamatos jogviszonyban állnak a platformmal, de védelemben is részesülnek.

4. A jogalkalmazási gyakorlat

A platform alapú munkavégzés fogalmi aspektusainak és szereplőinek áttekintése után érdemes megvizsgálni a jogalkalmazási gyakorlatot. A hazai bírói gyakorlat a platformmunka viszonylatában sajnos még nem tekinthető mérvadónak, így elsősorban a bevezetésben is már említett, Hießl (2022) által készített átfogó jelentést, az áttekinthetőbb és a már kialakult európai uniós gyakorlatot veszi a tanulmány először górcső alá.

4.1. Az Európai Unió gyakorlat

A platformmunkások védelme érdekében, Európa-szerte egyre több ország próbál új jogi kereteket bevezetni. Példaként említendő a Spanyolországban 2021-ben elfogadott „Futár törvény” („Ley Rider”) (www.cincodias.elpais.com, 2024),

amely az ételfutár alkalmazásokat arra kötelezi, hogy a futárokat munkavállalóként alkalmazzák, ha ők bizonyítottan a platform irányítása alatt állnak.

Az ítélezési gyakorlat tükrében a platform és az ügyfél közötti felelősségmegosztás problémái, kevés kivétellel kerültek előtérbe (Hiebl, 2022, p. 18), azonban ahogyan azt a spanyol példa is mutatja, a jogellenes alvállalkozói megállapodások rendszeresen vezettek mind a platform, mind az alvállalkozók elítéléséhez Európa-szerte.

A Hiebl elemzésben, tizenöt ország esetében a feldolgozott perek jelentős része a platformmunkások munkajogi státuszára vonatkozóan hozott döntést. A vonatkozó jogterületek vonatkozásában, mindemellett számos kollektív munkaügyi és társadalombiztosítással kapcsolatos jogvita született, míg kisebb számban adójogi, versenyjogi, büntetőjogi és közigazgatási perek is előfordultak. Megjegyzendő, hogy az eddigi platformmunkával kapcsolatos perek többségét nem maguk az érintett munkavállalók, hanem más intézményi szereplők, például szakszervezetek vagy versenytársak indították olyan országokban, mint Svájc, Svédország, Ausztria, Dánia, Írország, Luxemburg és Norvégia.

A munkavállalók besorolása a fentebb említett területeken általában hasonlóságot mutat, azonban annak a kérdése, hogy az egyén adó-, társadalombiztosítási vagy versenyjogi szempontból munkavállalóként van jelen, még nem biztosítja számára automatikusan a munkajog által kínált jogosultságokat. Mindez rávilágít arra, hogy gyakorlatilag még a munkajog területén sem beszélhetünk egységességről.

További problémát vet fel az európai igazságszolgáltatás számára az úgynevezett „csökkentett jogú” munkavállalók jelenléte, akiket gyakran „harmadik, vagy közvetítő” (Daugarareilh, et al., 2019, p. 118) kategóriaként definiálnak. Ilyenek például a társadalombiztosításból kizárt, úgynevezett „minimunkások” Ausztriában és Németországban. Szintén ebbe a kategóriába sorolhatók az önálló vállalkozók bizonyos (további) szociális jogokkal rendelkező alcsoportjai is, azonban ahogyan arra Hiebl is rávilágít, esetükben a jogok konkrét hatálya erősen országspecifikus. (Hiebl, 2022, p. 16) Például az Egyesült Királyságban és Spanyolországban a platform munkavállalók átsorolására vonatkozóan hozott, legfőbb bíróságok által megerősített esetek lehetővé tették a minimálbér védelmét. Azonban, míg az Egyesült Királyságban a sofőröket egy elbocsátási védelem nélküli státuszból egy másik olyan státuszba minősítették át, amely

szintén nem biztosít elbocsátás elleni védelmet, addig a már említett spanyolországi futárok egy korlátozott védelemmel járó státusból kerültek teljes elbocsájtási védelem alá. Ennek eredményeképpen, többüket visszahelyezték munkakörükbe.

4.2. A hazai gyakorlat

A bírói gyakorlat hiánya ellenére mindenképpen fontosnak tartja a tanulmány a hazai kitekintést is, hiszen a munkát végző személy („platformmunkás”) jogállásának minősítése közel sem tekinthető marginális munkajogi anomáliának. (Nádas – Zaccaria, 2024, p. 284) Hazánkban a platform alapú gazdaság és a munkavégzés számtalan munka- és szociális jogi aspektust vet fel és az elsődleges mindig annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a foglalkoztatás önfoglalkoztatás vagy munkaviszony keretében valósult-e meg? A jogi státusz megválaszolásának kérdése közel sem tűnik egyszerűnek, hiszen amíg a munkavállalókra alapvetően a hazai munkajogi normák az irányadók addig az önfoglalkoztatók a klasszikus polgári jogi keretek között nem élvezhetik az előbbi csoportot megillető előnyöket. (Gyulavári, 2014, p. 64) Ahogyan arra Kiss rávilágít, azon foglalkoztatási konstrukciók, melyeket a platformok használnak még a foglalkoztatás jogalapját is kérdésessé teszik. (Kiss, 2021, pp. 12-28)

A tanulmány szempontjából kiemelendő az a 2023 december 13-án, a már vázolt nemzetközi és hazai jogi környezetben és kontextusban született bizonyos Kúria döntés, amely alapvető változást eredményezett a platformmunka jogi megítélésével kapcsolatban. (Hős, 2024, p. 33) Rögzítendő, hogy a tanulmánykeretei nem teszik lehetővé a Kúria döntésének széleskörű elemzését, azonban számos konklúzió vonható le belőle. A döntés középpontjában egy ételfutár tevékenységének jogi minősítése állt. Az alperes (a platformot üzemeltető cég) megbízási szerződés keretében foglalkoztatta a felperest (étel- és italfutárt), az általa közvetítő tevékenység végzésére létrehozott platformon keresztül eladott rendelések kiszállítására. A felperes a szerződés színlelt voltának kérte a megállapítását, mivel álláspontja szerint az munkaviszony és nem megbízási jogviszony létrehozására irányult. A jogkérdés tehát az volt, hogy a jogviszony munkaviszonynak, vagy megbízási jogviszonynak minősül-e, és a Munka törvénykönyvének, vagy a Polgári törvénykönyvnek a szabályai alkalmazandók-e a konkrét ügyben. Megemlítendő, hogy ez a Kúria döntés (BH 2024.66. (Mfv.VIII.10.091/2023/7.)) tekinthető a hazai joggyakorlat első

határozott állásfoglalásának, amely egyetértve az elsőfokú döntéssel (13.M.70.070/2021/27., Debreceni Törvényszék), felülbírált a másodfokú bíróság döntését (Mf.I.50.063/2022/7., Debreceni Ítélőtábla) és megállapította, hogy a platform és a futár között fennálló sajátos jogviszony nem minősíthető munkaviszonynak. Kimondta tehát, hogy a munkaviszony, mint függő munka, elsődleges minősítési jegyét jelentő alá-fölérendeltség fennállását igazoló széles körű, a munkavégzés helyére, idejére, módjára is kiterjedő utasítási és az ezt biztosító ellenőrzési jog a perbeli esetben az alperes (azaz a platformot üzemeltető cég) oldalán nem állt fenn.

Az eset amellett, hogy tanulságos példaként szolgál a platformmunka hazai jogi minősítésének vonatkozásában felmerülő ellentmondások tekintetében, arra is rávilágít, hogy az újszerű európai módszertani törekvés olyan munkajogi aspektust vet fel, amely irracionális és contra legem jogértelmezéshez vezethet. (Hós, 2024, p. 33) Ez a fajta nézet elsősorban a másodfokú bíróság érvelésén és jogértelmezésén érhető tetten és ezt a szemléletmódot a Kúria döntése számos helyen korrigálta is.

A továbbiakban érdemes áttekinteni azokat a tényeket, melyek a fennálló munkajogi anomáliák hátterében állnak. A technológia fejlődése és a független vállalkozók iránti kereslet egyre több szektorban teszi lehetővé, hogy a hagyományos munkaszervezési folyamatok helyett a feladatokra épülő, kiszervezett szolgáltatásokat a platformok (Internet) segítségével koordinálják. Ezekben az esetekben azonban a jogviszony minősítése komoly ellentmondásokba ütközik, hiszen számtalan tényezőt kell figyelembe venni. Egyrészt a platformok esetében generált verseny a gazdasági szereplők számára kulcsfontosságúvá teszi a koordinált munkavégzés hatékony és magas színvonalú megszervezését. Éppen ezért számtalan közvetítő vállalkozás etikai kódexekkel, ajánlásokkal, magatartási szabályokkal és egyéb ösztönzőkkel igyekszik befolyásolni a platformmunkát végző, általában önfoglalkoztatók munkáját. (Hós, 2024, p. 34) Ezáltal jöttek létre az úgynevezett kompozit szolgáltatások, amelyekben a platformokon keresztül foglalkoztatott (formálisan független) vállalkozók, elsősorban gazdasági szempontból, mégsem tekinthetők teljesen függetlennek a platform szolgáltatótól. Ennek oka abban keresendő, hogy a digitális platformok által gyakorolt kontroll mértéke különböző. Nézzük például az Uber gyakorlatát, amelyben nem a személyszállítást végző független vállalkozó szabja meg az árat, hanem a digitális platform. Általában dinamikus árazási politikát alkalmaz különböző ajánlásokkal és magatartási szabályokkal, ezáltal

gyakorolva befolyást a szolgáltatás minőségére.

Összeségében elmondható, hogy az új irányelv (www.eur-lex.europa.eu, 2024) és a Kúria döntése alapján közelebb kerülhetünk a platform alapú munkavégzés jogi fogalmának megválaszolásához, hiszen mindkettő egyetért abban, hogy a munkavégzés lényegi eleme nem más, mint a munkavégzés megszervezése egy külső szolgáltató által.

Azonban az uniós irányelv szerint csak azok az online platformok minősülnek digitális munkaplatformnak, amelyeknél az egyéni munkavégzés szervezése tekinthető alapvető elemnek és ahol automatizált nyomon követési és döntéshozatali rendszerek is működnek. (Irányelv (2024) 2. cikk (1)) Az irányelv ebben a tekintetben a digitális munkaerő platform meghatározásából kifejezetten kizárja azokat a szolgáltatókat, melyek célja eszközök vagy vagyontárgyak pénzügyi hasznosítása, vagy megosztás, mint például az Airbnb, az e-Bay, vagy a Vinted. A fentebb említett rendszerek azonban egyrészt befolyásolják a munkafeltételeket (feladat kiosztás, díjszabás, jogviszony megszüntetése), másrészt kockázatokat is hordoznak, például az adatvédelmi problémákat, vagy a jogorvoslati lehetőség hiányát.

A platform alapú munkavégzés több ponton sem egyeztethető össze a hagyományos munkaviszony modelljével, hiszen nincs hosszútávú foglalkoztatási kötelezettség, a munkavégzés alkalmi, kereset vezérelt és a feladatok külső szolgáltatókhoz kerülnek kiszervezésre (*outsourcing*). Azonban számos fogalom, mint az eseti munkavégzés, vagy a rugalmas foglalkoztatás módszerei a munkajogászok számára nem ismeretlenek. A platform alapú munkavégzés lényeges fogalmi elemével kapcsolatosan a Kúria kiemelte, hogy a vállalkozások a hagyományos munkaviszonyban ismert rendelkezésre állási kötelezettség helyett, az internetet használják arra, hogy a gazdasági szereplők számára rendelkezésre álljon a munkavégzők nagyszámú, állandóan változó csoportja. (Mfv.I.10.566/2016. (BH2017. 412.) p. 107) Ezáltal a hagyományos munkaviszonyban történő foglalkoztatással járó költségek jelentősen csökkenthetők, gondoljunk csak a munkavállalók toborzásával, betanításával járó kiadásokra, vagy a fizetett állásidő, fizetett éves szabadság költségeire. (Hős, 2024, p. 37) Ezen tendencia tükrében a hagyományos munkaviszonyhoz kötődő, hosszú évek alatt kialakított munkajogi normák gyakran megkerülhetővé válnak. (Burchell, et al., 2024, pp. 1-24)

A Kúria döntése is alapvetően arra próbált választ találni, hogy mennyiben értelmezhető a platform munkavégzés munkaviszonyként, azaz mennyire lehet a „kompozit szolgáltatási piac” által alkalmazott munkaszervezési eszközökből a munkaviszonyra jellemző alá-főle rendeltségi jogviszonyra következtetni. Mint ahogyan azt médiában Foodora ítéletként elhíresült Kúria döntés számos elemzése is konstatálja (Hős, et al., 2024, 283-294) a döntés rávilágított az ítélkezési gyakorlat (Ítéletábrla, Kúria) eltéréseire és arra, hogy a bíróságoknak milyen mozgástere van a platformmunka elemeinek jogi értelmezésében.

5. A vélelem, mint módszer a munkajogviszony tipizálására

A platformalapú munkavégzésről szóló irányelvre irányuló 2021. évi bizottsági javaslat 4. cikke eredetileg felállította a munkaviszony jogi vélelmének az intézményét. Ezt egyes szakértők üdvözlendőnek minősítették, De Stefano szerint viszont nemhogy hasznos, hanem egyenesen kontraproduktív az intézmény ezen formája. Ezért az Európai Parlament 2023 februárjában elfogadott jelentése jelentősen módosította, sőt átdolgozta a 4. cikket. A Bizottság által eredetileg javasolt irányelvben a 4. cikk feladata volt azon feltételek meghatározása, amelyek mellett "a [...] A platformon keresztül végzett munkát és a platformon keresztül munkát végző személyt jogilag munkaviszonynak kell vélelmezni". (De Stefano, 2022, pp. 1-11)

Az eredeti 4. cikk az alábbiakat tartalmazta:

„(1) A munkavégzést a (2) bekezdés értelmében ellenőrző digitális munkaplatform és az e platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony.

(2) A munkavégzés (1) bekezdés szerinti ellenőrzése akkor áll fenn, ha az alábbi feltételek közül legalább kettő teljesül:

a) a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése;

b) a platformalapú munkát végző személy számára annak előírása, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó kötelező erejű szabályokat;

c) a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton;

d) a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, többek között szankciók révén, ezen belül is a mérlegelési jogkör elvétele a munkaórák vagy a távollétek megválasztása, a feladatok vállalása vagy elutasítása, illetve az alvállalkozók vagy behettesek igénybevétele tekintetében;

e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.”

Az eredeti javaslatban a 4. cikk szerinti vélelem összhangban volt az 5. cikkel, amely utóbbi lehetővé tette a munkáltatók számára, hogy megdöntsék a vélelmet, amennyiben „a digitális munkaügyi platform azzal érvel, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony nem az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszony, figyelembe véve a Bíróság ítélezési gyakorlatát.”

De Stefano szerint ez az öt szempont arra is alkalmas lehet, hogy a platformok nem éppen finom módszerekkel, a kritériumok pontos tartalmára fókuszálva megkíséreljék azokat megkerülni, és – nem feltétlenül színtelt – helyettesítési záradékok használatával, vagy annak engedélyezésével, hogy a munkavállaló több platformot is használhat. Ebben az értelemben, amint arra De Stefano rámutatott, a Bizottság irányelvjavaslatának e cikkei aligha „időtállóak”. (Aloisi, et al., 2023, p. 14)

Az Európai Parlament és a Bizottság által végül elfogadott szöveg radikálisan eltér a Bizottság szövegétől, leglátványosabban azáltal, hogy ténylegesen törli a 4. cikk (2) bekezdésében foglalt valamennyi kritériumot, így az irányelv jelenlegi megfogalmazása:

(2) A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell elsődlegesen irányadónak tekinteni, ideértve automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszereknek a platformalapú munkavégzés szervezése során történő használatát, függetlenül attól, hogy az érintett felek között esetlegesen létrejött szerződéses megállapodások hogyan minősítik a munkaviszonyt.

Mindent összevetve az állapítható meg, hogy az Európai Parlament által elfogadott megközelítés valószínűleg nagyobb védelmet nyújt a munkavállalók számára, mint a Bizottság által javasolt szöveg. Látnunk kell azonban azt, hogy a vélelem megdöntésére irányuló eljárások különbözősége is hozhat majd eltérő minősítési eredményeket. A bírósági vagy közigazgatási eljárásokban az adott ország munkaviszony tartalmának a jegeit kell vizsgálni. (Tóth – Rimán, 2024)

Az európai országok közül csak kevesen (Horvátország, Észtország, Görögország, Málta, Hollandia, Portugália, Szlovénia, Spanyolország) (Hiebl, 2022, p. 19) alkalmaznak általános, megdönthető törvényi vélelmet az alkalmazotti státuszra vonatkozóan, bizonyos kritériumok teljesülése függvényében. Franciaországban (Francia Munkatörvénykönyv 7. rész) és Belgiumban a platformmunkák vonatkozásában, ún. foglalkozás-specifikus vélelmekről beszélhetünk, például az újságírók és a művészek esetében. Megemlítendő, hogy Belgium az egyetlen ország, mely a javasolt irányelv 4. és azt követő cikkeiben megfogalmazott „kettő az ötből” stratégiát (*two out of five rule*) alkalmazza a gyakorlatban a platformmunkások vonatkozásában. Az alkalmazotti státusz megállapításához az alábbi öt kritériumból:

1. korlátozott mértékű díjazás;
2. teljesítmény ellenőrzése, beleértve az elektronikus eszközök használatát;
3. a feladatok elosztásának és kiosztásának ellenőrzése;
4. a munkakörülmények feletti kontroll és a munkaidő megválasztásának korlátozása;
5. a munkavégzés megszervezési szabadságának korlátozása, valamint szabályok a megjelenésre vagy viselkedésre vonatkozóan;

kettőnek kell teljesülnie. Ha két kritérium teljesül, megdönthető jogi vélelem lép életbe, amely szerint a munkavállaló alkalmazottként van besorolva, szemben az önfoglalkoztatotti státusszal. (www.taylorwessing.com, 2024)

Továbbá a szállítási és a kiszállítási szektorok, például az *Uber* és a *Deliveroo* esetében, a belga ítélkezési gyakorlat erősítette meg azt, hogy a szükséges kilenc kritériumból öt teljesülése váltja ki a függő munkaviszony vélelmét. Rögzítendő, hogy ezen ítélkezési gyakorlat példaként egy platform sikeresen döntötte meg a vélelmet a bíróság előtt.

Hollandia és Spanyolország vonatkozásában a meglévő általános és széleskörű vélelmek nem bizonyultak meghatározónak a platformmunkával kapcsolatos jogesetek vonatkozásában. A Hollandiában született döntések nem is említik az alapértelmezett munkaszerződés alkalmazhatóságát. Azon azok a spanyol ítéletek, melyek erre hivatkoznak, érveléseikben azt a tényt emelik ki, hogy a bizonyítási tehernek a munkáltatóra történő hárulása nem volt döntő jelentőségű az újraminősítés során.

Franciaország volt az egyetlen ország, ahol a platformmunkások státuszának értékelése során figyelembe vették a jogi vélelmet. Ez egy olyan önfoglalkoztatotti tevékenység védelme, amely olyan esetekben alkalmazandó, amikor az illető üzleti nyilvántartásba kerül. Mivel az utazásmegosztó platformok sofőrjeik részéről megkövetelik az ilyen nyilvántartásba vételt, így a bíróságok szükségesnek látták, hogy magas védelemben részesítsék az ilyen típusú munkát végzők alkalmazottként-i minősítését.

6. A platformmunkára vonatkozó speciális rendelkezések

A már korábban említett Spanyolország saját kezdeményezésű jogalkotói lépése, az ún. „Futár törvény” kizárólag a kiszállítási platformokra összpontosít. Spanyolországhoz hasonlóan Portugália is lépéseket tett és benyújtott egy merész, minden platformtípusra kiterjedő törvényjavaslatot, mely még elfogadás alatt áll. (Gray, 2022) Ezen aktus egyértelműen rávilágít arra, hogy egy ilyen vélelem bevezetése számos kihívást generálhat, hiszen a spanyol piac legnagyobb kiszállítási platformja, a *Glovo*, úgy tűnik, hogy nem teljes mértékben veszi figyelembe a rá vonatkozó kötelezettségeket, hiszen a munkavállalói állományának csak kis részét sikerült eddig átsorolnia alkalmazotti státuszba. Ennek tükrében továbbra is persorozatokkal kell szembenéznie, hiszen szakszervezeti becslések szerint mindmáig körülbelül 15.000 futára még mindig önfoglalkoztatottként dolgozik, annak ellenére, hogy a céget körülbelül 35 millió eurónyi bírság és kártérítés megfizetésére kötelezték. Ugyanakkor a „Futár törvény” eredményeként más platformok, például a *Deliveroo* kivonult a spanyol piacról és becslések szerint körülbelül 10.000 munkahely szűnt meg. A napjainkban alvállalkozók által alkalmazott munkavállalókkal dolgozó *UberEats* viszont a *Glovo* elleni büntetőeljárás elindításának élharcosává vált, azzal érvelve, hogy elveszítheti azon munkavállalóit, akik a versenytársat részesítik előnyben és inkább önfoglalkoztatottként dolgoznának. (Cano, 2022)

7. Esetjogi megfontolások

Néhány évvel ezelőtt a platformmunkások alkalmazotti státuszának adekvát konceptualizálására irányuló törekvések újkeletűnek számítottak, azonban az utóbbi években jelentős előre lépések történtek ezen a területen. 2022. júniusáig az európai országok bíróságai és közigazgatási szervei több mint 220 döntést

hoztak a platformmunkások státuszának besorolásáról szóló vitákban. Ezen ítéletek túlnyomó többsége a fuvarmegosztó és ételkiszállító platformokat érintette. Hiebl körülbelül 220 határozatot elemzett és tekintett át, amint az az 1. táblázat is szemléltet. Kutatása átfogóan tartalmazza a legtöbb országban 2022 májusáig érvényes ítélkezési gyakorlatot, Franciaország és Spanyolország kivételével, ahol főként az elsőfokú szervek által hozott határozatok nem nyilvánosak.

Ahogy az alábbi táblázat is szemlélteti, tizenöt ország bírósága és/vagy közigazgatási szerve döntött a platformmunkások munkajogi státuszára vonatkozóan.

1. táblázat: Európai ítélkezési gyakorlat a platformmunkások státuszáról (Hiebl, 2022, p. 21)

Ország	Adm.	Első fok	Másodfok	Harmadfok	Negyedfok
AT	4	4	-	-	-
BE	4	4	-	-	-
CH	3	3	2	2	-
DE	-	2	2	1	-
DK	3	-	-	-	-
ES	10	28	17	2	-
FI	2	-	-	-	-
FR	2	38	32	8	-
IE	1	1	1	1	-

Ország	Adm.	Első fok	Másodfok	Harmadfok	Negyedfok
IT	1	13	1	1	-
LU	1	-	-	-	-
NL	1	4	2	-	-
NO	2	-	-	-	-
SE	3	3	1	-	-
UK	-	9	5	3	2

A táblázat tükrében látható, hogy Franciaországban, Németországban, Olaszországban, Spanyolországban, Svájcban és az Egyesült Királyságban az egyes ügyek a legfelsőbb bírósági szintre is eljutottak. Az ítéletek országonként és platformonként jelentős eltérést mutatnak, azonban a legmagasabb szintű döntések számos esetben a platformmunkások alkalmazotti státuszának elismerését helyezték előtérbe.

A fuvarmegosztó platformok esetében például Franciaország, Svájc és az Egyesült Királyság legfelsőbb bírósági döntései az alkalmazotti jogviszonyt ismerték el. (ECLI:FR:CCASS:2022:SO00549 (LeCab) and Tribunal, 2022, hivatkozva Hießl, 2022, p. 22)

Az ételkiszállító platformok esetében hasonló döntések születtek Franciaországban, Olaszországban, Spanyolországban és Svájcban, míg Hollandiában másodfokú ítéletek erősítették meg ezt az álláspontot. Megemlítendő, hogy például Belgiumban és Írországban az ítéletek nem támogatták az alkalmazotti státusz elismerését, mindezzel rámutatva a platformok közötti eltérő üzleti modellek és a helyi jogi sajátosságok közötti különbségekre. Érdekes tendencia, hogy a fellebbviteli ítéletek általában a munkavállalói státusz elismerését helyezték előtérbe annak elutasítása helyett. Szinte minden legfelsőbb szintű döntés elismerte az alkalmazotti, vagy azzal egyenértékű státuszt,

mindezzel előre vetítve a platformgazdaság szabályozásában történő további változások iránti igényt. Más típusú platformokra vonatkozó ítéletek csak szórványosan fordultak elő, éppen ezért ezekre vonatkozóan nem vonhatunk le egyértelmű következtetéseket. Ide tartoznak például a háztartási szolgáltatásokat nyújtó platformokkal kapcsolatos ügyek (például a dániai, holland, vagy norvég takarítók és a brit vízvezeték-szerelők).

Összegezve elmondható, hogy azon fellebbezési szinten született ítéletek, amelyek módosították az alapbesorolást, sokkal gyakrabban változtatták az önfoglalkoztatotti státuszt alkalmazottira, mint fordítva. Szinte minden legfelsőbb szintű döntés az alkalmazotti státuszt ismert el.

8. A besorolási státusz megváltoztatásának következményei

Az európai közigazgatási és bírósági döntéseknek több mint háromnegyedében a platformmunkásokat alkalmazottként ismerték el, ami jelentős pénzügyi következményekkel járt a platformok számára, például elmaradt adók és társadalombiztosítási járulékok megfizetése, különösen a spanyol ügyekben, melyek több száz futárt érintettek. Lásd bővebben: *uzgado de lo Social de Córdoba*, Sección 3, 19 May 2022, N° 662/2020, SJSO 693/2022 - ECLI:ES:JSO:2022:693 (Glovo) kártérítések, sőt büntetőjogi elmarasztalások formájában.

A hosszabb távú következmények kérdése azonban ennél jóval összetettebb, hiszen a legtöbb ítélet nem vezetett ahhoz, hogy a platformok kezdeményezzék munkavállalói alkalmazotti státuszba helyezését. Elsősorban az élelmiszer-kiszállítással foglalkozó platformok azok, amelyek esetében a legvalószínűbb az alkalmazotti státusz elismerése, hiszen elsősorban ők uralják a piacot. Például a *JustEat* az utóbbi években átalakította a futáraikkal kötött szolgáltatási szerződéseket munkaszerződésekké. (Todoli, 2021) Számos más platform esetében is előfordult, hogy önként vállalták a munkáltatói szerepkört.

Összegezve azonban a platformok sajnos túlnyomó többsége mindaddig elutasította a rendszeres foglalkoztatásra vonatkozó felhívásokat és szokásos reakcióként a munkavállalói státuszt megerősítő bírósági vagy közigazgatási döntéseket a legfelsőbb szintig megfellebbezték és az általános szerződési feltételeket többször módosították, azt állítva, hogy a legmagasabb szintű döntések sem relevánsak jelenlegi szerződési modelljeikre nézve. Továbbá az

utasszállítással foglalkozó platformok elsősorban olyan alvállalkozókkal dolgoznak, akik a nemzeti jog követelményeitől függően alkalmazzák sofőrjeiket. Mindezekből is jól látszik, hogy a platformok többsége továbbra is fellebbezésekkel és általános szerződési feltételeik módosításával reagálnak a döntésekre, így kerülve el a munkáltatói kötelezettségek széles körű bevezetését.

Összegzés és de lege ferenda javaslatok

A platformgazdaság térhódítása jelentős változásokat hozott a munka világában, új lehetőségeket teremtve a munkaszervezésben, ugyanakkor komoly munkajogi és szociális kihívásokat is felvet. A tanulmány a három fő kutatási kérdésre adott válaszok és a részletes elemzés alapján a következő megállapításokat és javaslatokat fogalmazza meg:

1. A munkajogi és szociális kihívások vonatkozásában megállapítható, hogy a platformmunka rugalmassága és alacsony költségei lehetővé teszik a gyors piaci terjeszkedést, de a platformmunkások önfoglalkoztatotti státusza miatt nem részesülnek a hagyományos munkavállalókat megillető jogokban, például betegszabadságban, fizetett szabadságban vagy nyugdíjjogosultságban. Az algoritmusok által irányított munkavégzés csökkenti autonómiájukat, és a platformok bonyolult vállalati struktúrája megnehezíti a munkáltatói felelősség megállapítását. Ez különösen azok számára jelent kockázatot, akik fő megélhetési forrásként támaszkodnak a platformmunkára, mivel a szociális védelem hiánya kiszolgáltatottá teszi őket (Hießl, 2022; Prassl, 2018). A platformmunka heterogenitása miatt a munkaviszony minősítése eseti vizsgálatot igényel, mivel a hagyományos alá-fölérendeltségi viszony gyakran nem áll fenn, ahogy azt a Kúria 2023-as döntése is kiemelte (BH 2024.66).

2. Az EU-s és tagállami gyakorlat tekintetében rögzítendő, hogy az Európai Unió 2024-ben elfogadott irányelve (www.eur-lex.europa.eu, 2024) a platformmunkások munkakörülményeinek javítását célozza egy megdönthető jogi vélelem bevezetésével, amely a tényleges munkavégzési körülményekre helyezi a hangsúlyt. Az irányelv az algoritmusok átláthatóságát és a jogorvoslati lehetőségek biztosítását írja elő. Azonban a tagállami gyakorlatok eltérőek: Spanyolország „Futár törvénye” a futárok munkavállalói státuszát ismeri el, míg Belgium a „kettő az ötből” stratégiát alkalmazza a státusz meghatározására. Magyarországon a Kúria döntése (BH 2024.66.) hangsúlyozta, hogy a

platformmunka nem minősül automatikusan munkaviszonynak, mivel az alá-fölérendeltségi viszony gyakran hiányzik, ami rávilágít a hazai joggyakorlat korlátaira és a platformmunka heterogén jellegére. Az uniós irányelv implementálása a magyar jogrendszerbe még várat magára, de a jogi vélelem hatékonysága attól függ, hogy annak megdöntése mennyire szigorú kritériumokhoz kötött. A belga modell például azt mutatja, hogy a túl laza kritériumok lehetővé tehetik a platformok számára a vélelem megdöntését, csökkentve annak hatékonyságát (Countouris – De Stefano, 2019).

3. Végezetül a de lege ferenda javaslatokat illetően kiemelő, hogy a platformmunkások védelmének javítása érdekében többirányú szabályozási reformra van szükség. A tanulmány a következő konkrét javaslatokat fogalmazza meg:

Többrétegű védelmi rendszer bevezetését, egy olyan szabályozási keret kidolgozását, amely lehetővé teszi a stabil, rendszeres foglalkoztatási modellek alkalmazását azok számára, akik főállásban végeznek platformmunkát, miközben fenntartja a rugalmas, alkalmi munkavégzés lehetőségét az eseti munkát vállalkozók számára. Ez a megközelítés ötvözi a rugalmasságot és a szociális védelmet, biztosítva a méltányos munkafeltételeket (Hießl, 2022).

Harmadik jogi kategória létrehozását. A magyar munkajogban érdemes megfontolni egy köztes jogi státusz bevezetését, amely rugalmasságot és alapvető szociális jogokat egyaránt biztosít. Ez különösen azokban az esetekben lehet hatékony, amikor a platformok nem gyakorolnak jelentős irányítást a munkavállalók felett, például az „igény szerinti” munkamodell esetében (Högsta Förvaltningsdomstolen, 15 January 2021, Mål nr 6245-19; Gerechtshof Amsterdam, 21 September 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741).

Az algoritmusok szabályozását. Az uniós irányelv által előírt átláthatóság és jogorvoslati lehetőségek implementálását a magyar jogrendszerbe, biztosítva, hogy a platformmunkások hozzáférjenek az algoritmusok működésére vonatkozó információkhoz, és jogorvoslatot kérhessenek az automatizált döntésekkel szemben.

Végezetül a nemzetközi harmonizáció előmozdítását. Az EU irányelv implementálása során a tagállamok közötti egységes megközelítés támogatása elengedhetetlen, hiszen fontos, hogy a platformmunkások védelme konzisztens legyen az Unió egészében, különösen a multinacionális platformok esetében.

További megfontolásra ad okot, hogy a platformgazdaság dinamikus növekedése – például a 2016 és 2020 közötti ötszörös bevételnövekedés az EU-ban (3 milliárd euróról 14 milliárd euróra) – sürgető szabályozási igényeket támaszt. A platformmunka heterogenitása miatt egységes szabályozás helyett rugalmas, a különböző platformtípusokhoz igazodó megközelítésekre van szükség. Például a fuvarmegosztó és ételkiszállító platformok esetében a munkavállalói státusz elismerése gyakran indokolt, míg a háztartási szolgáltatásokat nyújtó platformoknál a rugalmas modellek fenntartása célravezető. A platformok azonban gyakran a rugalmasság elvesztésével reagálnak a munkavállalói státusz elismerésére, például kötelező műszakok előírásával vagy a kevésbé elkötelezett munkavállalók elbocsátásával, ami hátrányosan érintheti az alkalmi munkát végzőket.

Ami a jövőbeli kilátásokat illeti, megállapítható, hogy a platformgazdaság jogi szabályozása továbbra is komoly kihívásokkal szembesül majd, azonban az uniós irányelv és a hazai joggyakorlat előrelépései biztakra adnak okot. A jogalkotóknak és jogalkalmazóknak olyan egyensúlyt kell találniuk, amely megőrzi a platformmunka gazdasági előnyeit (pl. rugalmasság, hozzáférhetőség), miközben biztosítja a munkavállalók szociális és munkajogi védelmét. A nemzetközi tapasztalatok, például a spanyol „Futár törvény”, a svéd (Högsta Förvaltningsdomstolen, 15 January 2021) és holland modellek (Gerechtshof Amsterdam, 21 September 2021), értékes tanulságokkal szolgálnak a magyar szabályozás fejlesztéséhez. A Kúria „első döntése” (BH 2024.66.) nagy horderejű lehet, irányt szabva a munkajogi diskurzusnak, a bírói gyakorlatnak és a jövőbeli jogalkotásnak.

Összefoglalva megállapítható, hogy a platformmunka munkajogi és szociális kihívásainak kezelése multidiszciplináris megközelítést igényel, figyelembe véve a gazdasági, technológiai és társadalmi tényezőket. Az uniós irányelv implementálása és a hazai joggyakorlat továbbfejlesztése kulcsfontosságú lépések a méltányos munkafeltételek biztosítása felé. A javasolt reformok – a többretegű védelmi rendszer, a köztes jogi státusz és az algoritmusok szabályozása – hozzájárulhatnak a platformmunkások helyzetének javításához, miközben fenntartják a platformgazdaság innovatív jellegét. A jogi környezetnek lépést kell tartania a digitalizációval, hogy a platformmunka minden szereplő számára fenntartható és méltányos legyen. A jogi vélelmezés alkalmazása ígéretes eszköz, de hatékonysága a szigorú kritériumoktól és a tagállami implementációtól függ (Countouris – De Stefano, 2019). A magyar munkajogban a független vállalkozói

státusz dominanciája és a Munka Törvénykönyvének korlátai miatt az alternatív modellek, például a svéd és holland megoldások, iránymutatók lehetnek a jövőben.

A publikáció az RRF-2.3.1-21-202200013 azonosítószámú „Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium” elnevezésű projektben, a Széchenyi Terv Plusz program keretében, az Európai Unió Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszközének támogatásával valósult meg.

Irodalomjegyzék

13.M.70.070/2021/27., Debreceni Törvényszék.

Article 337/2, Section 1 of the Loi-programme (I) of 27 December 2006, and Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT), Feb. 23, 2018, 116 – FR – 20180209 (Deliveroo), Mar. 9, 2018, 113

Atkinson, Robert David – Portuese, Aurelien (2023) Platforms Are the New Organizational Paradigm: Information Technology & Innovation Foundation, March <https://itif.org/publications/2023/03/13/platforms-are-the-new-organizational-paradigm/>

Ács, Zoltán Joseph – Song, Abraham – Szerb, László – Audretsch, David – Komlósi, Éva (2021) The evolution of the global digital platform economy: 1971-2021 <https://doi.org/10.2139/ssrn.3785411>

AWS (2024) *Siemens Energy builds industrial IoT platform using AWS IoT*. Available at: <https://aws.amazon.com/solutions/case-studies/siemens-energy/>

BH 2024.66. (Mfv.VIII.10.091/2023/7.)

Burchell, Brendan – Deakin, Simon – Rubery, Jill – Spencer, David (2024) The future of work and working time: introduction to special issue. Cambridge Journal of Economics, Vol. 48., No. 1. 1-24. <https://doi.org/10.1093/cje/bead057>

Business Chief UK & Europe (2025) *Airbnb, Uber and the rest: the rise of the platform business*. Available at: <https://businesschief.eu/articles/airbnb-uber-and-the-rest-the-rise-of-the-platform-business>

Cano, Fernando (2022) Cerco a los autónomos de Glovo: los sindicatos estiman que tiene 15.000 'riders' sin regularizar, in The Objective, 10 March 2022, <https://theobjective.com/economia/2022-03-10/glovo-trabajo-riders/>

Cass. soc., 13 avril 2022, Bull. civ., ECLI:FR:CCASS:2022:SO00549 (LeCab) and Tribunal ederal, Arrêt du 30 mai 2022, 2C_34/2021 (Uber).

Council of the European Union (2024) *Platform workers: Council adopts new rules to improve their working conditions*. [online] 14 October. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/10/14/platform-workers-council-adopts-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>

Countouris Nicola – De Stefano, Valerio (2019) New Trade Union Strategies for New Forms of Employment, ETUC, 2019; Risak M., nt. (28). <https://doi.org/10.1177/2031952519872323>

Daugareilh, Isabelle – Degryse, Christophe – Pochet, Philippe (2019) The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, ETUI <https://doi.org/10.2139/ssrn.3432441>

De Stefano Valerio (2016) *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva: International Labour Office. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

De Stefano Valerio (2022) The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview". Italian Labour Law e-journal, 15 (1). 1-11.

Dray, Guilherme Machado (2022) Portuguese Green Book on the Future of Work, presentation held at the International Seminar "Improving the Working Conditions in Platform Work", 22 June 2022.

de Groen, Willeim Pieter – Kilhoffer, Zachary – Lenaerts, Karolien – Mandl, Irene
EUROFOUND (2018)
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work>

EUROFOUND, 2020. *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission, 2021. *Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*. COM(2021) 762 final. Brussels: European Commission.

European Parliament (2024) *Parliament adopts Platform Work Directive*. [online] 24 April. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>

European Parliament Research Service (2025) *Initiative to improve the working conditions of people working in the platform economy*. [online] Available at: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-platform-work>

Európai Tanács (2023) Infografika – Az EU platform gazdasága. <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/platform-économie/>

Forde Chris – Stuart Mark – Joyce Simon – Oliver Lizzie – Valizade Danat – Alberti Gabriella – Hardy Kate – Trappmann Vera – Umney Charles (2017) *The social protection of workers in the platform economy*. Brussels: European Parliament, Policy Department for Economic and Scientific Policy

Francia Munkatörvénykönyv 7. rész.

Gerechtshof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392 (Deliveroo Netherlands B.V./ Federatie Nederlandse Vakbeweging); Tribunal federal, Arrêt du 30 mai 2022, 2C_34/2021 (Uber)

Gerechtshof Amsterdam, 21 september 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 (Federatie Nederlandse Vakbeweging/Helping Netherlands B.V.). <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-03-15/la-ley-rider-europea-refuerza-los-derechos-de-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales.html>

Gerechtshof Amsterdam, 21 September 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 (Federatie Nederlandse Vakbeweging/Helping Netherlands B.V.)

Ghislain S., Verwilghen M., Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme: état des lieux dans un contexte mouvant (Première partie), 2020 J. des tribunaux du travail [J. Work Trib.] 533, and Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Dec. 8, 2021, JT 08 December 2021 (Deliveroo).

Google Marketing Platform (2018) *Introducing the Google Marketing Platform*. Available at: <https://marketingplatform.google.com/about/>

Gyulavári Tamás (2014) A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest

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

Hiebl Christina (2022) Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions. Report Prepared for the European Commission <https://doi.org/10.2139/ssrn.3839603>

Hiebl Christina (2022) The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of a European solution. Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol. 15. 16-22. https://www.taylorwessing.com/-/media/taylorwessing/files/germany/2024/03/tw24_recent-developments-re-platform-work_240320.pdf

Högsta Förvaltningsdomstolen, 15 January 2021, Mål nr 6245-19 (Cool Company)

Hős Nikolett (2024) A platform alapú munkavégzés dilemmái a Kúria ítélete és nemzetközi tendenciák keretében, Iustum Aequum Salutare, 2024/3. 31-54.

Unió szabályok a platformalapú munkavégzésről, <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/> Letöltve: 2024. december 12.

Experimental statistics on digital platform employment, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240718-1> Letöltve: ?

EU rules on platform work https://www.taylorwessing.com/-/media/taylorwessing/files/germany/2024/03/tw24_recent-developments-re-platform-work_240320.pdf

Johnston, Stephen (2018) Largest companies 2008 vs. 2018, a lot has changed. Milford Website, <https://milfordasset.com/insights/largest-companies-2008-vs-2018-lot-changed>. Letöltve: 2024. december 13.

Juzgado de lo Social de Córdoba, Sección 3, 19 May 2022, N° 662/2020, SJSO 693/2022 - ECLI:ES:JSO:2022:693 (Glovo).

Kenney, Martin – Zysman, John (2016) The Rise of the Platform Economy. Science and Technology, Vol. 32. No. 3.

Kiss György (2021) A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? Pro Futuro, 2021/2. 12-28. <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10240>

Kovaleski, Dave (2020) If you invested \$500 in Uber's IPO, This Is How Much Money You'd Have Now. The ride share provider is beginning to roll after a slow start. Motley Fool, <https://www.fool.com/investing/2020/02/25/if-you-invested-500-in-ubersipo-this-is-how-much.aspx>

McKinsey & Company (2024) *How the sharing economy can make its case*. Available at: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/the-future-of-platforms>

Makó, Csaba – Illéssy, Miklós – Bácsi, Katalin (2019) Platform work in Hungary: Residual Form of Employment and Lack of Social Dialogue. Crowd Work Project. <https://crowdwork.eu/documents/> 2019.
<https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2015-03/ef1461hu1.pdf>

Makó, Csaba – Illéssy, Miklós – Pap, József (2020): Munkavégzés a platformalapú gazdaságban. A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági szemle, LXVII. évf. No. 11. 1112-1129. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.11.1112>

Mf.I.50.063/2022/7., Debreceni Ítéltábla.

Mfv.I.10.566/2016. (BH2017. 412.)

Nádas György – Zaccaria Márton Leó (2024) Munkaviszony-e a platformmunkavégzés? Jogtudományi Közlöny, 2024/6. 283-294. <https://doi.org/10.59851/jk.79.06.2>

OECD (2019), Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

Parlament.hu (2019). Platform alapú munka. Országgyűlés hivatala, Közgyűteményi és Közművelődési Igazgatóság, Képviselői Információs Szolgálat. https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_41_platform_alapu_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eced-66é0f9fb1a31?t=1572440162981 Letöltve: 2024.december 11.

Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey, Joint Research Centre, EC, 2018

Prassl Jeremias: *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press. 2018. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>

Rácz, Ildikó (2021) A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. PhD thesis, Károli Gáspár Református Egyetem

Rácz-Antal Ildikó (2023) A platformalapú munkavégzés munkakörülményei, munkavállalói és szociális jogok kapcsolata, Budapest

Siemens (2024) *Siemens and AWS – building the industrial metaverse*. Available at: <https://press.siemens.com/global/en/pressrelease/siemens-and-aws-industrial-metaverse>

Solymosi-Szekeres Bernadett (2024) Challenges and dynamics in Hungarian individual labor law. In: Gökçe Cerev – Gábor Mélypataki (szerk.) *Legal Framework of Working Life: Turkey-Hungary Comparative Evaluation*. Bursa, Törökország: DORA Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 51-70.

Solymosi-Szekeres Bernadett – Prugberger Tamás (2024) The growing vulnerability of workers, reflections at the first Hungarian platform case. *Studia Juridica et Politica Jaurinensis* 11:1 3-18.
<https://doi.org/10.71100/STUDIA.2024.1.2>

Taylor, Matthew (2017) *Good work: The Taylor review of modern working practices*, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, London

The Trade Desk (2025) *The Trade Desk integrates with Amazon's DSP to expand advertising reach*. Available at: <https://www.thetrade>

Todolí, Adrián (2021) Argumentos de la sanción a Cabify por cesión ilegal de la Inspección de trabajo – aplicables a muchas de las plataformas digitales, in *Argumentos en Derecho Laboral*, 25 March 2021.

Tóth Hilda – Rimán Áron (2024) A platformmunkások munkajogi és szociális jogi helyzete az új platform irányelv tükrében. In: Varga, Zoltán (szerk.) *Jogi kihívások és válaszok a XXI. században 3 Miskolc-Egyetemváros, Magyarország: Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar*, 395-404.

Tóth Hilda – Rimán Áron (2025) Az autonóm közlekedés jogi keretei: az MI-alapú irányítás és annak felelősségi kérdései az okos városokban - különös tekintettel a munkajogi vonatkozásokra: *The Legal Framework of Autonomous Transportation: Ai-Based Control and its Liability Issues in Smart Cities – With Special Regard to Labour Law Aspects*. In: Mélypataki Gábor (szerk.) *Okos városok – Szociális és társadalmi felelősség*, Miskolc, Magyarország: Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 91-118.

Varga Dóra – Kiss Gergely Árpád (2022) Élő szövet fémvázon, avagy a "platformmunkás" igényérvényesítési lehetőségei, Debreceni Jogi Műhely, 2022/1-2. 141-161. <https://doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/8>

Wood, Alex – Graham, Mark – Lehdonvirta, Vili – Hjorth, Isis (2018) Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. Work, Employment and Society Vol. 33, No. 1. 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>