

HORVÁTH ISTVÁN–PETROVICS ZOLTÁN\*

# Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal

*Digitization at Work: Expanding Horizons with Loopholes*

## ABSZTRAKT

A tanulmány fókuszában a digitalizációnak a foglalkoztatásban történő megjelenése és elterjedése áll. Ennek keretében a tanulmány egyrészt bemutatja a digitalizációt felhasználó munkavégzési formákat, másrészt ismerteti a digitalizáció munkaerőpiaci hatásait. A tanulmány részletesen vizsgálja, hogy a COVID-19 miként változtatta meg a távmunka és a home office szerepét a foglalkoztatásban. Ezt követi a magyar munkajogi szabályozás bemutatása, ami kizárólag a távmunkával foglalkozik. A kodifikációs hiányosság megszüntetésére a tanulmány két javaslatot is tesz. Egyrészt az applikációs alapú munkavégzéssel kapcsolatban az Mt. tervezetében már szabályozott, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának bevezetésére. Másrészt az automatizálás és a robotika terjedésével kapcsolatban munkáltatói kötelezettségek előírására (átképzés, munkakör felajánlás) a felmondás megelőzése érdekében.

**Kulcsszavak:** távmunka, home office, digitalizáció, crowdwork, applikációalapú munkavégzés, koronavírus

## ABSTRACT

The focus of the study is on the emergence and spread of digitization in employment. In this context, the study presents the forms of work that use digitization. On the other hand, it describes the labour market effects of digitalization. The study looks in detail at how COVID-19 has changed the role of teleworking and the home office in employment. This is followed by the presentation of the Hungarian labour law regulation, which deals exclusively with telework. The study makes two proposals to address the codification gap. On the one hand, in connection with application-based work, the introduction of the status of a person with a similar legal status to an employee, which was regulated in the draft of the Labour Code. On the other hand, to impose employer obligations (retraining, job offers) in connection with the spread of automation and robotics in order to prevent dismissal.

**Keywords:** telework, home office, digitization, crowdwork, application-based work, coronavirus

Már-már közhelyként, naponta halljuk és mondjuk a szót: digitalizáció. Pontosan mi is e kifejezés tartalma? A segítséghez sem a polcról emeljük le az értelmező szótárt, „fellapozzuk” az internetet. A digitalizálás az a folyamat, amelynek során a fizikai mennyiséget valamilyen módon számítógéppel feldolgozhatóvá lehet tenni.<sup>1</sup> Ez a

\* Dr. Horváth István, egyetemi docens, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, e-mail: horvath.istvan@ajk.elte.hu; ügyvéd, Dr. P. Horváth Ügyvédi Iroda, Budapest. Dr. Petrovics Zoltán, egyetemi adjunktus, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, e-mail: petrovics.zoltan@ajk.elte.hu; Nemzeti Közszerológiai Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Emberi Erőforrás Tanszék, e-mail: Petrovics.Zoltan@uni-nke.hu; orcid.org/0000-0001-5683-3624.

fogalom nem csupán a digitális eszközök használatáról szól, bonyolultabb annál, megváltoztatja gondolkodásunkat. Új eszközökkel, új eljárásokkal eddig soha nem tapasztalt eredményeket érünk el.

A digitalizált információ stratégiai erőforrássá vált, az *online* tér mind a gazdaságban, mind a társadalomban fő szervező elvvé vált. A digitalizáció mást jelent hétköznapjainkban, mint a kis- és középvállalkozásoknak, és más „kaput nyit ki” a nagy cégek számára. 2020 tavaszán a koronavírus-járvány első hulláma fellendítette a vállalati digitalizációt. Mindez érzékelhetővé vált a mindennapi adminisztrációban, a kényszer folytán vált nyilvánvalóvá, egyre több folyamathoz alkalmazhatók digitális eszközök. Idézve a folyamatot kommentáló és értékelő szakirodalmat, *Schenk Tamás* meglátása szerint a digitalizáció a nyertese a koronavírusnak.<sup>2</sup>

A digitalizáció<sup>3</sup> hatását a következőkben összegezhetjük:

- a) a munkaviszonyban – ahol a munkaköri feladatok lehetővé teszik – a hagyományos munkahelyet a távmunka és a home office alkalmazásával felváltja egy, a munkáltatótól elkülönült hely;
- b) bizonyos munkaköröket az automatizálás és a robotika feleslegessé tesz, vagy megváltoztatja a munkafeltételeket;
- c) a függő munkának a munkaviszonyba nem sorolható formái jelennek meg.

## 1. Foglalkoztatási formák és feltételek

Az európai gazdaság az olyan jól ismert problémák mellett, mint az öregedés, a népességcsökkenés, a migráció vagy éppen a dinamikus vállalkozások csökkenő száma, egyre inkább kitett a digitalizáción belül az automatizálás és a robotizálás foglalkoztatásra gyakorolt, káros hatásainak. Korábban az új technikák bevezetését kísérő foglalkoztatási problémák átmeneti, rövid távú alkalmazkodási nehézségek voltak. Az ezredforduló után a digitalizáció terjedésével tanúi lehetünk – általánosságban – a változástól, ezúttal az úgynevezett automatizálástól való szorongást képviselő nézetek feltámadásának. A szakirodalom előrejelzése szerint a digitalizáció olyan átfogó átalakulást hoz majd, amely a feladat tartalmától függően kisebb-nagyobb mértékben ugyan, de érinthet valamennyi foglalkozást.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Lásd *Wikiszótár*, <https://hu.wiktionary.org/wiki/digitaliz%C3%A1l%C3%A1s> (2021. 05. 06.).

<sup>2</sup> A digitalizáció lehet a koronavírus nagy nyertese a pénzügyi intézeteknél. *Portfólió*, <https://www.portfolio.hu/bank/20200506/a-digitalizacio-lehet-a-koronavirus-nagy-nyertese-a-penzintezeteknel-430266#> (2021. 05. 06.).

<sup>3</sup> Lásd KUN Attila: Munkaviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018 [a továbbiakban: KUN (2018)]; FERENCZ Jácint: A technológiai fejlődés és a munkaviszonyok. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 211–212.; RÁCZ Ildikó: A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában. In: Pál–Petrovics: *Visegrád 16.0... i. m.*, 234–237. [a továbbiakban: RÁCZ (2019)]; RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD-értekezés, Budapest, 2020. [a továbbiakban: RÁCZ (2020)].

<sup>4</sup> BRYNJOLFSSON, Erik–McAFEE, Andrew: *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton&Company, New York–London, 2014, 8.

### 1.1. A telekommunikáció hatása – változások három generáción át

Tanúi és egyúttal alanyai vagyunk annak, hogy a számítástechnika és a telekommunikáció milyen rohamos sebességgel változtatja meg az életünket. Ha a munkaviszonyban a munkaeszköz kizárólag számítógép, mindez munkaszervezési alternatívát kínál: a hagyományos munkahelyet, a vállalat irodáját vagy ehelyett a távmunkát. Esetleg ezek hibrid változatát: a *home office-t*. A munkáltató helyiség-használatát tehermentesítő módszerek gyorsan elterjedtek. Ennek egyik oka, hogy kedvezőek a munkáltatók számára. Ha ugyanis a munkaszerződés keretei között csökkenthetők a foglalkoztatás költségei, racionálisan mindez a legolcsóbb megoldás felé orientálja a munkáltatókat. Másrészt az alkalmazottak oldalán is számos előnye lehet, így például azok a személyek, akik egészségi probléma, különösen fogyatékoság okán nem találnak munkát, így kaphatnak esélyt hivatásuk gyakorlásához. A globalizáció és a technológiai fejlődés következtében az internet segítségével a munka eredménye azonnal és közvetlenül elküldhető a munkáltatónak vagy a cég ügyfeleinek.

A távmunkának – és az elődjének tekintendő, távolról történő munkavégzésnek – három generációját különböztethetjük meg. Az első az 1970-es évekre, e munkavégzési forma megjelenésére datálódik. A munkahely ekkor különült el először a munkáltató működési területétől, a rendelkezésre álló infokommunikációs technológia korlátai miatt azonban a munkavégzés helye továbbra is kötött maradt. A második generáció a mobil iroda korszaka. Az informatikai eszközök gyorsan terjedtek, az új eszközök (mobiltelefonok, táblagépek, laptopok) pedig lehetővé tették a munkát anélkül, hogy végzőjét helyhez kötötték volna. A kommunikációs technológia azonban továbbra is elkülönült az információtárolástól, ugyanis nem volt állandó kapcsolat a munkaeszköz és a munkáltató információtároló rendszere között. A távmunka ugyanakkor olyan széles körben elterjedt, hogy az európai uniós szociális partnerek szükségesnek tartották annak szabályozását, és 2002-ben – közösségi jogi norma hiányában – megkötötték az Európai Távmunka Keretmegállapodást (a továbbiakban: Keretmegállapodás).<sup>5</sup>

A harmadik generáció a virtuális iroda, amely az informatika segítségével kapcsolódik a számítástechnikai eszközök hálózatához. A mobilinternet lehetővé teszi a folyamatos kapcsolatot, ami „felhőalapú” adattárolást tesz lehetővé az adatokhoz való valós idejű hozzáférés érdekében. A munka bárholonnan és bármikor elvégezhető, annak eredménye késedelem nélkül a munkáltató rendelkezésére áll. A virtuális irodával a munkahely a „valóság szimulációjává” válik.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Framework Agreement on Telework by ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 16 July 2002.

<sup>6</sup> MESSENGER, Jon C.: Introduction: Telework in the 21<sup>st</sup> century – an evolutionary perspective. In: Messenger, Jon C. (ed.): *Telework in the 21<sup>st</sup> century: An evolutionary perspective*. The ILO Future of Work series, Edward Elgar Publishing Limited, International Labour Organization, 2019, 5–7.

## 1.2. A távmunkavégzés – elhatárolás a home office-től

Bár a távmunkának több definíciója is létezik, írásunkban a Keretmegállapodás definícióját használjuk. Eszerint: „a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik”.<sup>7</sup> A meghatározásnak három lényeges tartalmi eleme van, amelyek a távmunka minden formájának leírására használhatók:

- a rendszeres munkavégzés,
- a munkahely elkülönítése a munkáltató telephelyétől, valamint
- számítástechnikai eszközök használata a munka során.<sup>8</sup>

A Keretmegállapodás definícióját követi a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) is.<sup>9</sup>

Dogmatikusan el kell különítenünk a *home office*-t bizonyos atipikus munkaformáktól, különösen a távmunkától.<sup>10</sup> Míg *home office* esetében a munkavállaló hagyományos munkaviszonyban ideiglenesen dolgozik állandó munkahelyétől eltérő helyen, addig a távmunkás rendszeresen így végzi munkáját.<sup>11</sup> Munkajogi szabályozás hiányában a *home office*-ra a gyakorlatban a következő megoldások alakultak ki:

- a munkáltató engedélyezi az otthoni munkavégzést,
- a felek megállapodnak a *home office* keretében történő munkavégzésről,
- a munkáltató az Mt. szerinti egyoldalú kötelezettségvállalással teremt lehetőséget a munkavállalónak, hogy döntése szerint – a kötelezettségvállalás keretei között – döntsön, él-e *home office* lehetőségével.<sup>12</sup>

A távmunka a rendszerességen túlmenően alapvetően abban különbözik a *home office*-tól, hogy előbbi kötelező a munkaszerződésben kikötni, továbbá a munkavégzés helyét a felek a munkaszerződésben a tipikus munkaviszonnyal azonosan jelölik meg. Az már szabályozás-rendszertani kérdés, hogy miért a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényből (a továbbiakban: Mvt.) tudjuk meg: távmunkavégzés esetén munkahely a felek által a munkaszerződésben meghatározott helyiség.<sup>13</sup> A *home office* esetében a teljesítés helye vélelmezhetően a munkavállaló lakóhelye, azt a munkavállaló maga választja meg – ellentétben a távmunkával, ahol ebben kötelező megállapodni.<sup>14</sup>

<sup>7</sup> Keretmegállapodás 2. pont.

<sup>8</sup> BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái. In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019, 20–23.

<sup>9</sup> Lásd az Mt. 196. § (1) bekezdését.

<sup>10</sup> PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2, 59.

<sup>11</sup> Ettől eltérően a távmunka és a *home office* különbségének relativitásáról, a két jogintézmény azonosságáról lásd Fodor T. Gábor: Tényleg létezik home office? – egy munkajogász kétségei a home office-szal, mint jogintézménnyel kapcsolatban. *HR Portál*, 2020, <https://www.hrportal.hu/hr/tenyleg-letezik-home-office---egy-munkajogasz-ketsegei-a-home-office-szal--mint-jogintezmennyel-kapcsolatban-20201117.html> (2021. 06. 04.).

<sup>12</sup> Mt. 16. §.

<sup>13</sup> Mvt. 86/A. § (8) bekezdés.

<sup>14</sup> BANKÓ: i. m. 20–23.

### 1.3. Automatizálás és robotizálás – munkafeltétel-változás vagy munkahely-megszűnés

Az automatizálás alapjaiban változtatja meg a világgazdaságot és a munkaerőpiacot; felmérések szerint a munkafeladatok közel 49 százalékát érinti. Az automatizálás átalakítja a munkafolyamatot. Első lépéseként a munkáltatóknak általában be kell fektetnie az új technológiával kapcsolatos oktatásba, ez elengedhetetlen ahhoz, hogy versenyképesek maradjanak, és biztosítsák a változáshoz alkalmazkodó munkaerőt.<sup>15</sup> Erre példa az épületautomatizálás, amelynek célja a kényelmes épített környezet biztosítása és a működési költségek optimalizálása (*Building Management System – BMS*). Az épületautomatizálás magában foglalja a mechanikus, biztonsági, tűz-, árvízvédelmi és világítástechnikai berendezések digitális eszközökkel történő ellenőrzését és automatikus vezérlését.

A robotika az automatizálással ellentétben akár helyettesítheti is az emberi munkaerőt, erre azonban nem feltétlenül kerül sor. Jó példa erre a robotizált folyamatautomatizálás (*Robotic Process Automation, RPA*), amelyben szabványosítható folyamatokat valósítanak meg szoftverrobotokkal. Ez olyan innovatív technológia, amelynek segítségével az ember által végzett, gyakran ismétlődő, formális szabályokon alapuló folyamatok az említett robotokkal automatizálhatók,<sup>16</sup> így a szoftverrobot lép az adminisztratív feladatokat ellátó munkavállaló helyébe: átveszi a rutinfeladatokat az irodai munkában, például elektronikus dokumentumokat olvasnak, megnyitják mellékleteiket, ellenőrzik, hogy egy űrlapot teljes egészében kitöltöttünk-e, válaszüzenetet küldenek, számításokat végeznek el. Egy tanulmány szerint az Egyesült Államokban és Európában a szoftverrobotok térnyerése miatt a 2020-as években várhatóan 1,7 millió banki munkahely szűnik meg. Ugyanakkor az *RPA* nem feltétlenül megszünteti, hanem sokszor inkább átalakítja a munkahelyeket. Nem azzal a következménnyel jár ugyanis, hogy például száz alkalmazottból negyven munkáját elveszi. Inkább arról van szó, hogy a szoftverrobot átlagosan a munkavállalók negyven százalékának ilyen jellegű feladatait veszi át. Kétségtelen, hogy a folyamat munkakörök megszüntetéséhez is vezet, ugyanakkor mindez lehetőséget kínál a korábbi unalmas, monoton tevékenység helyett kreatívabb, értéknövelő feladatok vállalására.

Az *RPA* várhatóan fékezi vagy akár meg is állítja azt a folyamatot, amelynek során a multinacionális vállalatok kiszervezik a szabványosítható tevékenységet az alacsony foglalkoztatási költségű országokba. Ehelyett az anyavállalat inkább szoftverrobotokat alkalmaz. Az elmúlt évtizedben az úgynevezett „Taylor-dolgozók” aránya jelentősen megnőtt a közép-kelet-európai országokban, az általuk ellátott feladatok, amelyeket a legkönnyebben kiváltak a gépek és a robotok. Manapság

<sup>15</sup> FINE David–HAVAS András–HIERONIMUS, Solveigh–JÁNOSKUTI Levente–KADOCSA András–PUSKÁS Péter: Átalakuló munkahelyek: az automatizálás hatása Magyarországon. McKinsey & Company, 2018. 7–8. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Hungary/Our%20Insights/Transforming%20our%20jobs%20automation%20in%20Hungary/Automation-report-on-Hungary-HU-May24.ashx> (2021. 06. 04.).

<sup>16</sup> RPA – Robotic Process Automation. Lásd az *Ixenit* meghatározását: [https://rpa.ixenit.com/hu?https%3A%2F%2Frpa\\_ixenit\\_com=&gclid=Cj0KCCQjw2NyFBhDoARIsAMtHtZ5MDlwJ-AmTV3tUzbAG528PbLXRQBt8H37secp21whoXaYbfQLRAi4aAp9HEALw\\_wcB](https://rpa.ixenit.com/hu?https%3A%2F%2Frpa_ixenit_com=&gclid=Cj0KCCQjw2NyFBhDoARIsAMtHtZ5MDlwJ-AmTV3tUzbAG528PbLXRQBt8H37secp21whoXaYbfQLRAi4aAp9HEALw_wcB) (2021.05. 31.).

még olcsóbb ezeket a tevékenységeket a régió alacsony munkaerőköltségű országaiban elvégeztetni, reális forgatókönyv azonban, hogy a technológiai fejlődéssel e feladatok ellátása visszakerül az anyavállalathoz, s Közép- és Kelet-Európa munkavállalói helyett számítógépek, illetőleg robotok dolgoznak majd.<sup>17</sup> Ezzel párhuzamosan megállapítható: minél fejlettebb egy ország a digitalizáció tekintetében (például szélessávú technológiák használata, munkavállalók informatikai ismeretei, e-kormányzat), annál kevésbé van kitéve az előbb említett, munkahelyek elvesztésével járó drasztikus változásoknak.<sup>18</sup> Az RPA terjedése egyben megoldja a fejlett gazdaságok problémáját, mert pótolni tudja a munkaerőpiacról nyugdíjba vonulással távozó munkaerőt. Így a robotikus automatizálás nélkülözhetetlen eszközzé válik az aktuális demográfiai trendek tükrében.<sup>19</sup>

A 2008–2009-es gazdasági világválságból az egyik meghatározó kitörési pont volt a digitalizáció Európa fejlett országaiban. A munkakörülményeket tekintve az automatizálás két kulcsfontosságú jellemzőjét regisztrálhatjuk. Egyrészt sem a komplex kognitív készségeket igénylő munkafeladatok nem alkalmasak automatizálásra, másrészt azok sem, amelyekben az alkalmazottak munkaköri feladataik ellátása során nagyfokú autonómiával rendelkeznek. A klaszterelemzés végén a munkavállalók három fő csoportját különböztethetjük meg:

- kreatív alkalmazottak, akiknek munkájuk során nagymértékben kell használniuk kognitív képességüket és nagyfokú autonómiát élveznek,
- a Taylor-elv szerint szervezett munkák a skála másik végét képviselik, ezeknél a kognitív képességek használata és az önállóság a legkevésbé jellemző,
- a két pólus között, de közelebb a kreatív munkavállalókhoz találjuk a harmadik csoportot, az úgynevezett korlátozott problémamegoldókat, akik a munkavégzés során lényegesen kisebb önállóságot élveznek.

*Makó Csaba, Illéssy Miklós és Borbély András* összegzése szerint az automatizáció foglalkoztatási hatásait értékelő elemzések két csoportra oszthatók. A mindezt túlértékelő elemzések a technológiai változások foglalkozásokra gyakorolt hatásaira koncentrálnak. Ezzel szemben a kevésbé radikális, de átfogóbb változásokat prognosztizáló elemzések az automatizáció/robotizáció munkafeladatokat érintő hatásainak azonosításával és értékelésével foglalkoznak. Eszerint a technológiai változások a munkafeladatoknak csak egy részét, és nem egész foglalkozásokat tesznek feleslegessé, így módon ezek az elemzések elvetik a „munka nélküli jövő” (*jobless future*) társadalomképét. Jelentős különbségek mutathatók ki ugyanakkor egyes országok között. Becslések szerint például Koreában csak 6 százalék az automatizáció által érintett állások aránya, míg Ausztriában ugyanez az arány ennek éppen a duplája, 12 százalék. E különbségeknek számos oka van, kezdve a munkaszervezésben megmutatkozó differenciáktól, az automatizációs technológiák fejlesztésére fordított

<sup>17</sup> MAKÓ Csaba–ILLÉSSY Miklós–BORBÉLY András: A digitalizáció és a munkavégzési formák. *Magyar Tudomány*, 2018/1, 61–68.

<sup>18</sup> DEGRYSE, Christophe: Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. European Trade Union Institute, ETUI Research Paper – Working Paper, 2016, 18.

<sup>19</sup> *The Impact of RPA on the Changing Global Labour Market*. 11 January 2018, <https://www.cigen.com.au/cigenblog/impact-of-rpa-on-changing-global-labour-market> (2021. 05. 31.).



korábbi befektetések mértékén át, egészen az oktatási rendszerben meglévő sajátosságokig.<sup>20</sup>

#### 1.4. A *gig economy* – az erőforrás-megosztás két módja

A digitalizációhoz kapcsolódó foglalkoztatási szegmensekben folyamatos növekedés tapasztalható. A megváltozott környezetben a klasszikus munkavégzés feltételei nem érvényesülnek. A *gig economy* eltér a klasszikus munkaszervezési megoldásoktól, különösen a használt eszközök, a munkaidő és a munkavégzés rendszeresége tekintetében. A munka éppen, hogy alkalmi jellegű, elsősorban önfoglalkoztatók és szabadúszók dolgoznak, akik adott feladatok ellátására szerződnek. Ebből levonható akár az a következtetés is, hogy a *gig economy* új munkavállalási formái jelentik a választ a munkaerőpiac eddig nem tapasztalt kihívásaira. A *gig economy* egyik meghatározó jellemzője a megosztás (*sharing*), melynek lényege az erőforrások új módon történő felhasználása. Közös jellemző, hogy a szolgáltatás az *online* piactéren kerül értékesítésre, két meghatározó csoportjuk az úgynevezett *crowdwork* és az applikáción keresztül történő munkavégzés.<sup>21</sup>

##### 1.4.1. A *crowdwork* – a digitális *outsourcing*

A *crowdwork* a tömeges foglalkoztatás új formája, amely *online* platformot használ arra, hogy a szervezetek, illetve magánszemélyek hozzáférhessenek harmadik személyek egyes csoportjaihoz abból a célból, hogy számukra meghatározott szolgáltatásokat biztosítsanak díjazás ellenében. A *crowdwork* definíciója tömegforrásként vagy tömegmunkaként is ismert, a tömeges foglalkoztatás kifejezést ma már elavultnak tartják, és helyébe a platformmunka lépett. Célja a feladatok kiszervezése és azok *online-dolgozók* csoportjával történő ellátása, azaz a munkáltató a saját alkalmazottai révén végzett vagy elvégeztethető tevékenységet biztosítja a *crowdwork* útján. A technológia elengedhetetlen ebben a foglalkoztatási formában, mivel az ügyfél és a munkát végző összekapcsolása és számos feladat végrehajtása többnyire *online* történik. Ez a foglalkoztatási forma egyéni feladatokon, illetőleg projekteken alapul, nincs a felek között folyamatos kapcsolat. Egy nagyobb feladat kisebb részekre oszlik, amelyek viszonylag egyszerűek, szabványosítottak, a többi feladattól függetlenül megoldhatók.<sup>22</sup>

A *crowdwork* esetében a „*sharing*” a munkafolyamatok megosztását jelenti olyan emberekkel, akikkel a megrendelő soha nem találkozik, és a kialakított kapcsolatrendszer ezt nem is indokolja. A cél a feladatok gyors és hatékony elvégzése. A felek kilépnek saját lokális zónájukból a virtuális térbe, ezzel a munkaerőpiac is szélese-

<sup>20</sup> MAKÓ–ILLÉSY–BORBÉLY: i. m., 61–68.

<sup>21</sup> MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2019/1, 18.

<sup>22</sup> *Crowd employment*. European Observatory of Working Life, 25 November 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/crowd-employment> (2021. 05. 28.).

dik. Tipikusan szellemi és alkotói feladatok láthatók el *crowdwork* keretében (idetartoznak például a fordítási feladatok is).<sup>23</sup>

#### 1.4.2. Az applikációalapú munkavégzés – összehozza a piac szereplőit

E munkavégzés gyakorlati megvalósulása szerint a jogviszonyban az ügyfél/fogyasztó fizet az *online* platformnak a nyújtott szolgáltatásért, a platform pedig – levonva a saját költségeit – a díjazást átutalja a munkát végző személy részére. Az *online* platform az applikáción keresztül kapcsolja össze a keresletet a kínálattal. A platformok szerkezete, felépítése lényeges összefüggéseket mutat a dolgozók autonómiájával, a munkavégzési körülményekkel és a díjazással. Nem szabad elfeledkezni azonban a platformok azon tulajdonságáról sem, miszerint azok árucikké alakíthatják a dolgozókat.<sup>24</sup> Az applikációalapú munkavégzés olyan személyek belépését is biztosítja a munkaerőpiacra, akik másképp akár munkához sem jutnának. Az applikációkon keresztül számtalan szolgáltatás megrendelhető, a taxin keresztül az ételkiszállításig. Előnye a rugalmasság, árnyoldala, hogy a kevés jól kereső mellett tipikus esetben a nagyon alacsony összegű, akár a minimálbért sem elérő díjazás a jellemző.<sup>25</sup>

#### 1.4.3. Új jogviszonyokhoz új védelem?

E munkavégzési formák esetében az egyik leglényegesebb kérdés, hogy vajon azok hová is sorolhatók: a munkajog területére vagy azon kívülre. Ez a dichotómia tekinthető egyidejűleg egyszerűnek és bonyolultnak is. Egyszerű egyrészt azért, mert azt sugallja, hogy a kulcs a rendszerezéshez csupán a helyes minősítés, hiszen amennyiben e kérdésre sikeresen választ adtunk, állást lehet foglalni, hogy kiterjed-e az adott esetre a munkajogi védelem, avagy polgári jogi jogviszonyról beszélünk, s így semmilyen védelemről nem lehet szó. Másrészt mindez bonyolult is egyúttal, mert egyrészt már ezen a ponton sok kérdőjel mutatkozik, mivel a munkajog hagyományos struktúrája és minősítési ismérvei nem alkalmazhatók minden probléma nélkül ezekre a jogviszonyokra. Az egyes munkavégzési konstrukciók pedig egyszerre hordoznak önálló munkavégzésre utaló markáns jegyeket és a függő munka ismérveit is.<sup>26</sup> Harmadrészt a helyzet különösen bonyolult lesz akkor, ha megkérdőjelezzük, hogy az egyébként eddigiekben általában „jól bevált” jogviszonyminősítés egyáltalán megfelelő eszköz lehet-e a probléma kezelésére.<sup>27</sup>

A digitális kor újszerű munkavégzőit érintően időről időre felvetődnek különféle megoldási javaslatok a védelem bizonyos fokú kiterjesztésével összefüggésben.<sup>28</sup> Többek között megoldást adhat e kérdésre, ha a jogi szabályozás előre meghatározott kritériumok alapján – függetlenül attól, hogy munkajogviszonyról van-e szó,

<sup>23</sup> MÉLYPATAKI: i. m., 19.

<sup>24</sup> RÁCZ (2020): i. m., 31.

<sup>25</sup> MÉLYPATAKI: i. m., 20–21.

<sup>26</sup> Az elhatárolás nehézségeire lásd például RÁCZ (2019): i. m., 241–251.

<sup>27</sup> RÁCZ (2019): i. m., 241.

<sup>28</sup> A megoldási javaslatokra lásd RÁCZ (2019): i. m., 252–258.



vagy sem – bizonyos szintű munkajogi védelem alá helyezi a munkavégzők egyes csoportjait.<sup>29</sup> Ennek a módszernek egyik nehézsége, hogy a jogalkotónak pontosan definiálnia kell a „kedvezményezett” személyi kört,<sup>30</sup> amelynek során azonban nem csupán a munkajogviszony és a munkajogviszonynak nem minősülő jogviszonyok közötti elhatárolást kell egyértelműen megtennie, hanem a nem munkajogviszonyban álló kedvezményezett és nem kedvezményezett személyek között is különbséget kell tennie. Látható, hogy ez a megoldás újabb kérdéseket vet fel, egyúttal nyilvánvaló módon felerősíti a másodlagos, harmadlagos védelemre érdemes személyek közötti megkülönböztetést (például ezt eredményezné az atipikus munkajogviszonyként, vagy *sui generis* kategóriaként történő elismerés).<sup>31</sup>

Megítélésünk szerint – egyetértve *Emanuele Menegattival* – nem az alárendeltségben végzett munkavégzést kell újraértelmezni, hanem a védelmet biztosító garanciák elosztását kell újragondolni.<sup>32</sup> Ez álláspontunk szerint – egyetértve az univerzális munkajogi biztosítékok,<sup>33</sup> garanciák általános elismerésének indokoltságával – a probléma emberi jogi kontextusba emelésével valósítható meg. Ennek lényege, hogy az általános garanciáknak a minősítéstől, besorolástól függetlenül valamennyi ember által kifejtett munkavégzési formára érvényesnek kell lenniük.

## 2. A világvjárvány utóhatása – katalizálja-e a digitalizáció terjedését?

Kéziratunk lázárásakor egyértelmű, a jövőre nézve csak forgatókönyvek léteznek, nincs pontos előrejelzés. A COVID-19 egyik legfontosabb tanulsága – még a járvány vége előtt: a folyamatban lévő digitális forradalom nélkül a koronavírus-járvány lehetetlenné tette volna számos területen az életet. Hadd emeljük ki e körből itt és most az oktatást – bármely fokon. Sok helyen a COVID-19 felgyorsította vagy kényszerítette a digitalizációt. A veszélyhelyzet lehetőséget teremtett arra, hogy a lehető legtöbb dolog és folyamat digitális alternatívát vagy megoldást találjon. Az információs és kommunikációs technológia változásai tették lehetővé, hogy azok a vállalko-

<sup>29</sup> Erre példaként említhető a francia *loi El Khomri (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, valamint *Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique*), amely a platformmunkások számára biztosított bizonyos fokú munkajogi védelmet. Lásd erről KUN Attila: A szakszervezeti szervezkedés szabadsága versenyjogi kontextusban. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 184–185. [a továbbiakban: KUN (2020)].

<sup>30</sup> KUN (2020): i. m., 185.

<sup>31</sup> RÁCZ (2019): i. m., 254–256.

<sup>32</sup> MENEGATTI, Emanuele: On-demand Workers by Application: Autonomia o subordinazione? In: Zilio Grandi, Gaetano–Biasi, Marco (ed.): *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*. Wolters Kluwer Italia, Padova, 2018, 109.; Lásd még RÁCZ (2019): i. m., 257.

<sup>33</sup> KUN (2018): i. m., 406.; RÁCZ (2019): i. m., 256–257. SIPKA Péter–ZACCARIA Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt? Gondolatok a „munkaerő-szerződésekről” és a kiterjesztett „jogvédelmi magról”. In: Auer Ádám–Berke Gyula–György István–Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*. Dialóg Campus, Budapest, 2018, 842.

zások, amelyek ezen a területen már rendelkeztek kellő felkészültséggel és korábbi tapasztalattal, viszonylag könnyen reagáltak a veszélyhelyzetből eredő nehézségek áthidalására. Ahol a munkaszervezés lehetővé tette, ott megszűnt a közvetlen személyes kapcsolat a munkáltatón belül és az ügyfelekkel.<sup>34</sup> Miután a külvilággal csak információs és kommunikációs technikákkal lehet fenntartani a kapcsolatot, ezért a gazdaságban a már technikailag és képzettségben felkészült vállalatok kerültek előnybe.

A COVID-19 hatásaként világléptékben a digitalizáció öt hónap alatt annyit változott, mint korábban öt év alatt. Egy 2020-as felmérés szerint a járvány utáni digitalizációs tervek a következők. A munkáltatók

- 64 százaléka alakítja át a szervezetét a távmunka támogatása érdekében,
- 55 százaléka határoz meg a távmunkához szükséges szerepköröket,
- 47 százaléka véli úgy, hogy fel kellene gyorsítania az automatizálást, és szükséges lenne új munkamódszereket kialakítania,
- 46 százaléka szervezi át a műszakokat, és alakít ki az ügyfélszolgálatok működtetésére alternatív megoldásokat,
- 44 százaléka csökkenti a meglévő ingatlanjaik – például az irodák és az üzlethelyiségek – számát,
- 22 százaléka alkalmaz digitális eszközöket a kapcsolattartáshoz,
- 21 százaléka biztosít egyéb, nem anyagi jellegű támogatást (például gyermekfelügyelet vagy -szállítás) a veszélyeztetett területeken dolgozó munkatársak számára, és
- 7 százaléka vállalja, hogy e munkatársak részére pénzügyi támogatást is biztosít.<sup>35</sup>

És talán, amit a kutatások egyáltalán nem vagy felületesen vizsgáltak: hogyan döntenek – ha dönthetnek – a munkavállalók? Dolgozhatnak-e például továbbra is otthonról, akik a COVID-19 alatt „beeszerettek” a távmunkába? Ha igen, ez tovább növelné a digitalizáció térnyerését. A *home office* szélesebb körű elterjedése a hibrid foglalkoztatásra való áttérést jelenti: munkanapok az irodában és otthon. Egyáltalán érdemes-e a munkáltatónak ilyen módon, félig-meddig kihasználtan megtartania irodáit?

### 3. Magyarország – terjedő digitalizáció, joghézagokkal

Magyarországon, az egykori szovjet megszállási övezetbe tartozó országokhoz hasonlóan – posztszocialista kodifikációs örökségként – egységes munkajogi kódex van hatályban. Ez a tény nem hordoz pejoratív tartalmat, éppen ellenkezőleg! Néhány kivételtől eltekintve ugyanis az egyéni és kollektív munkajog valamennyi intézményét egy törvény szabályozza. Ez azért is fontos, mert a munkajog az a jogág, amelyet jelentős hányadban hivatása gyakorlása során nem jogásznak (például ve-

<sup>34</sup> GÉRÓ Imre–POLACSIK Gabrielle: Karantén tanulságok: Hogyan alakítja át a felgyorsuló digitális forradalom gazdaságainkat. *Acta Periodica*, 21., 2020. december, 17.

<sup>35</sup> PwC COVID-19 CFO Pulse Survey. 2020. április 20. Idézi: *Prím Online*, 2020. május 22. A COVID-19 vírus hatása a digitalizációra. <http://hirek.prim.hu/cikk/139491/>. (2021. 05. 08.).

zető állású munkavállalóknak és vezető tisztségviselőknek, HR-szakembereknek, érdeképviseleti szakértőknek) kell alkalmaznia.

Napjaink munkajoga korántsem egységes, három irányzat körvonalai látszanak, nem egyformán éles kontúrral. Az első tendencia a tradicionális munkajog fenntartására irányul – számos engedménnyel és rugalmassággal. A másik irányzat a foglalkoztatás és a munkát vállalás szinte teljes szabadságát hirdeti. Ez a munkajog valamennyi intézményét annulálja vagy annulálhatja. Ennek realitása a közelmúltban megjelent és egyre terebélyesedő új munkavállalási és foglalkoztatási formák tekintetében valóban kimutatható. Ennek egyik típusa éppen az írásunk tárgyát érintő, a digitális platformok közbeiktatásával történő „foglalkoztatás”. A harmadik út a munkavégzés egy újabb típusára jellemző, alapvetően termelőtevékenységet folytató nagyvállalkozások esetében. Ezeknek a foglalkoztatóknak a profiljába hosszú távú és költségigényes feladatok ellátása tartozik, ami megköveteli a szerződés stabilitásának biztosítását. Így jogügyletek hosszabb időre szólnak. A jogviszony fenntartásához ugyanakkor nem fűződik, illetve a munkáltató által nem fűződhet olyan – adott esetben kényszerítő – érdek, mint a gazdasági jogügyleti forgalomban.<sup>36</sup>

### 3.1. *Hungaricum: tradicionális szabályozás, rugalmasan*

A magyar munkajogi kodifikáció az elsőként említett tendenciát követi. Az Mt. a munkaszerződés szabályozásában – a legfőbb kötelmek leírásával – meghatározza a munkaviszony uralkodó minősítő jegyeit. A munkaszerződés alapján:

- a) a munkavállaló köteles a munkáltató utasítása szerint dolgozni;
- b) a munkáltató köteles a munkavállaló részére munkát biztosítani és munkabért fizetni.<sup>37</sup>

A rugalmasság meglétét igazolja, hogy az Mt. – a korábbi munkajogi kódexhez képest jóval több – atipikus munkaviszonyt szabályoz, így a határozott idejű munkaviszonyt, a munkavégzést behívás alapján, a munkakör megosztását, a több munkáltató által létesített munkaviszonyt, a távmunkavégzést, a bedolgozói munkaviszonyt és a munkaerő-kölcsönzést.<sup>38</sup>

A tradicionális munkajog követelményeinek megfelelően határozhatók meg a munkaviszonyt minősítő jegyek, megkülönböztetve elsődleges és másodlagos kritériumokat. Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, ezek általában, más minősítő szempontok fennállása nélkül is alátámaszthatják a munkaviszony létét. A másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló kritériummal együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését. Amint a Kúria határozatában leszögezi: „a mun-

<sup>36</sup> Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 29–37.

<sup>37</sup> Mt. 42. § (2) bekezdés.

<sup>38</sup> Mt. 192–200. § és 212–222. §.

*kavégzésre irányuló jogviszonyt a szerződés típusának minősítésekor a minősítő jegyek alapján, azok összességében kell vizsgálni”*<sup>39</sup> A szerződési szabadság elve a tartalom meghatározására, nem pedig a szerződés elnevezésére terjed ki.<sup>40</sup>

Összefoglalva, a munkaviszony

- a) elsődleges minősítő jegyének tekintjük: a munkakört; a személyes munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettséget; a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét; a munkaadó és a munkavállaló közötti hierarchikus kapcsolatot, ami a függő munka markáns kifejezése, a munkavállaló beilleszkedését követeli meg egy idegen uralmi rendbe, a munkáltató szervezetébe;
- b) másodlagos minősítő jegyei: a munkaadó utasítási és ellenőrzési joga; a munkaidő meghatározása; a munkavégzés helyének megállapítása; a munka díjazása; a munkáltató eszközeinek és erőforrásainak használata; valamint a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételei biztosításának munkáltatói kötelezettsége.<sup>41</sup>

A tradicionális munkajog paraméterei között a rugalmasság ékes bizonyítéka a távmunkavégzés. A másodlagos minősítő jegyek közül ugyanis – az Mt. általános szabálya szerint – nem érvényesül a munkáltató munkaviszonyra jellemző terjedelmű utasítási és a munkaidő beosztására vonatkozó joga. Eltérő megállapodás hiányában ugyanis

- a munkaadó utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, továbbá
- a munkavállaló munkarendje kötetlen.<sup>42</sup>

Továbbá a felek megállapodása esetén a munkaadó helyett a távmunkavállaló biztosítja a munka eszközeit.<sup>43</sup>

### 3.2. A digitalizáció a hazai munkajogi szabályozásban – csak távmunka

Elkerülhetetlen jogalkotási feladattá lépett elő a távmunka szabályozása évezredünk elején. A 2002-ben az európai szociális partnerek<sup>44</sup> által megkötött Keretmegállapodás a távmunkáról ugyanis három évet biztosított a végrehajtásra. A Keretmegállapodást megkötő partnerek tagszervezeteinek erről 2006-ig jelentést is kellett készíteniük az aláíró felek által felállított *ad hoc* csoport számára.<sup>45</sup> Ha kétoldalú megoldásra nem is volt esély, az érintett időszakban a Munka Törvény-

<sup>39</sup> Kúria Mfv.II.10.573/2015/4.

<sup>40</sup> BH 2003. 432.

<sup>41</sup> A munkaviszony minősítő jegyeiről részletesen lásd: HORVÁTH István–SZLADOVNYIK Krisztina: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*. Vezinfó, Budapest, 2019, 168–171.

<sup>42</sup> Mt. 197. § (1) és (5) bekezdés.

<sup>43</sup> Mvt. 86/A. § (2) bekezdés.

<sup>44</sup> Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC), Európai Ipari és Munkaadói Szövetségek Uniója (UNICE), Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége (UEAPME), az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP).

<sup>45</sup> Keretmegállapodás 12. pont.

könyvről szóló 1992. évi XXII. törvény értelmében (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) lett volna lehetőség, hogy a Keretmegállapodással azonos módon, a szociális partnerek által az Országos Érdekegyeztető Tanácsban megkötött megállapodással kerüljenek a magyar munkajogi szabályozásba a távmunka uniós követelményei.<sup>46</sup> A tripartit megállapodás végül elmaradt, és az 1992. évi Mt. módosításával került első ízben szabályozásra Magyarországon a távmunka.<sup>47</sup>

### 3.2.1. *Végrehajtási körkép – Miként kerültek a Keretmegállapodás követelményei a tagállamok szabályozásába?*

Milyen jelentések készültek 2006-ban a Keretmegállapodás teljesítéséről? A nemzeti munkajogi szabályozásban a Keretmegállapodás követelményeinek bevezetése alapvetően két módon történt meg: kollektív szerződésekben, vagy más, a szociális partnerek által megkötött kétoldalú megállapodással, valamint törvényi szabályozással. A Keretmegállapodás végrehajtása egyes országokban egyben alkalmat teremtett a kétoldalú szociális párbeszéd megerősítésére nemzeti, ágazati és vállalati szinten. Például a francia, a lengyel, az olasz és az egyesült királyságbéli szociális partnerek kifejezetten üdvözölték annak lehetőségét, hogy nemzeti szinten jelenítsék meg az uniós szinten elért kétoldalú kötelezettségvállalást.

A szociális partnerek megállapodásában teljesítették a Keretmegállapodásban foglaltakat Spanyolországban és Svédországban oly módon, hogy országos szinten állapodtak meg, ösztönözve a kollektív szerződések ágazati vagy vállalati szinten történő aláírását. Olaszországban a szociális partnerek ugyancsak nemzeti szintű megállapodást kötöttek, aminek megtartása szinte az egész magánszektorra és a helyi közszolgáltatásokra nézve kötelező volt. Ugyancsak a munkaadói szervezetek és szakszervezeti szövetségek megállapodásával adaptálták a Keretmegállapodás normáit például Finnországban, Lettországon, Németországban, Belgiumban, Franciaországban, Luxemburgban, Görögországban, Izlandon, és Dániában. Ezekben a tagállamokban a szociális partnerek úgy döntöttek, hogy a Keretmegállapodást nemzeti vagy ágazati kollektív szerződések révén valósítják meg. Magyarországgal azonosan a törvényhozás volt a Keretmegállapodásban foglaltak teljesítésének eszköze Csehországban és Portugáliában. És voltak országok (például Ausztria, Szlovénia), ahonnan 2006-ban még nem tudták jelenteni: a megadott határidőre végrehajtották a Keretmegállapodásban foglaltakat.<sup>48</sup>

### 3.2.2. *A veszélyhelyzetek különös szabályai – eltérő intenzitással*

Figyelemmel arra, hogy még az 1992. évi Mt.-nek a Keretmegállapodással történő megfeleltetést szolgáló módosítása tizenhét éve megtörtént, és e szabályozást

<sup>46</sup> Az 1992. évi Mt. 17. § (4) bekezdése szerint az Országos Érdekegyeztető Tanácsban létrejött megállapodást – az Országos Érdekegyeztető Tanács javaslatára – a gazdasági miniszter jogszabályban kihirdeti.

<sup>47</sup> A foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2004. évi XXVIII. törvény.

<sup>48</sup> *A távmunkáról szóló európai keretmegoldás végrehajtása. Az Európai Szociális Partnerek jelentése.* 2006. szeptember, 7–14. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf> (2021. 06. 05.).

a szakirodalom alaposan feldolgozta, mindezzel írásunkban nem foglalkozunk. Ennél aktuálisabb, közelmúltunkhoz és a jelenhez kapcsolódó kérdés, miként érintette a pandémia rendkívüli jogrendje a távmunkavégzést és egy esetben a *home office-t*. Az Alaptörvény szerint a Kormány a veszélyhelyzetben rendeletet alkothat, amellyel – sarkalatos törvényben meghatározottak szerint – egyes törvények alkalmazását felfüggesztheti, törvényi rendelkezésektől eltérhet, valamint egyéb rendkívüli intézkedéseket hozhat.<sup>49</sup> A távmunka tekintetében a jogalkotó a veszélyhelyzet első hullámában nemcsak az Mt.-től, hanem a Keretmegállapodás egy rendelkezésétől is eltért. A koronavírus-világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 47/2020. Korm. rendelet) szerint a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést – amit magyarul is leginkább *home office-nak* mondunk – és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhetette.<sup>50</sup> Azaz, az Mt.-nek azon rendelkezése, miszerint a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában, az első veszélyhelyzet „lefűjásáig” a munkáltató által mellőzhetővé vált. Ez a rendelkezés egyben felülírta a Keretmegállapodás azon szabályát, miszerint a távmunka önkéntes jellegű.<sup>51</sup>

A *home office* tekintetében az egyoldalú munkáltatói kötelezés lehetősége csak részbeni változást jelentett, hiszen a naptári évenkénti negyvennégy munkanapos időkorláttal a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében a munkáltató korábban is elrendelhetette az otthoni munkavégzést.<sup>52</sup> Kétségtelen, mindkét munkaforma a koronavírus elleni védekezés legbiztonságosabb módjává vált, igazodva a médiában egyre gyakrabban ismétlődő felhívásnak: „*Aki tud, az maradjon otthon!*”

Meglepő módon a világjárvány következő, arányaiban lényegesen több fertőzéssel és áldozattal járó újabb hulláma aránytalanul visszafogott, vitatható tartamú különös szabályokat hozott. A kéziratunk lezárásakor is hatályos a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 487/2020. Korm. rendelet) nem teremtette meg ismét a távmunka és a *home office* munkaadó általi elrendelhetőségét. A *home office-ra* nem is vonatkozik különös szabály. Jelenleg is mellőzhetők az Mvt. távmunkára vonatkozó különös munkavédelmi szabályai. Így – többek között – nem kell a munkavállaló által biztosított számítástechnikai munkaeszköz esetén a munkáltatónak kockázatértékelést végeznie, hogy meggyőződhessen az eszköz biztonságos állapotáról. Sőt, arról sem kell a munkaszerződésben megállapodni, mely helyiség a munka helye.<sup>53</sup> Ehelyett elegendő, ha a munkáltató tájékoztatást ad az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Miután ezt a munkavállaló meghallgatta vagy elolvasta, távmunkahelyét erre figyelemmel választja meg.<sup>54</sup>

<sup>49</sup> Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdés.

<sup>50</sup> 47/2020. Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés b) pont.

<sup>51</sup> Keretmegállapodás 3. pont.

<sup>52</sup> Mt. 53. § (1)–(2) bekezdés.

<sup>53</sup> Mvt. 86/A. § (2) és (8) bekezdés.

<sup>54</sup> 487/2020. Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés.



A logika szabályait teszi kockára a 487/2020. Korm. rendelet azon rendelkezése, miszerint a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató az Mt. 196. §-ától megállapodásban eltérhetnek.<sup>55</sup> Az érintett törvényhelyből idézünk egy alapvető szabályt: „*a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában*”.<sup>56</sup> Azaz a 487/2020. Korm. rendelet alapján meg lehet állapodni arról, hogy mégsem kell megállapodni a távmunkáról. Felidézi mindez *A tanú* című film egy klasszikussá érett szövegrészletét: „Az benne a gyanús, ami nem gyanús, tehát, ha nem gyanús, akkor bizony gyanús...”

### 3.2.3. A kapcsolat megszakításának joga

A veszélyhelyzeten túli időkre tekintve, mindennél jóval fontosabb – uniós szinten is megjelent – kodifikációs feladvány a távmunka minimumkövetelményeinek a jelenleginél szélesebb körű szabályozása. Mindezt – hazai relációban is – kifejezetten alátámasztja a távmunkában dolgozók számának jelentős növekedése.<sup>57</sup> Az uniós statisztikát tekintve, a koronavírus-járvány kitörése óta csaknem 30 százalékkal többen dolgoznak otthonról. Arányuk a jövőben várhatóan így marad, vagy tovább nőhet. Az Európai Parlament 2021 januárjában jelentős többséggel<sup>58</sup> megszavazta azt a jogalkotási kezdeményezést, melyben azt kéri a Bizottságtól: a közösségi szabályozás biztosítsa a munkájukat digitális eszközökkel végzők jogát ahhoz, hogy munkaidőn túl ne kelljen elérhetőnek maradniuk munkaadójuk számára, továbbá állapítsák meg a távmunka minimumkövetelményeit, pontosan meghatározva a munkafeltételeket. Ennek részeként garantálva, a munkavállalók a munkaidőn kívül hátrányos következmények nélkül távol maradhassanak az elektronikus munkahelyi hálózatoktól.<sup>59</sup> Angol kifejezés szerint ez a „*right to disconnect*”, a kapcsolat megszakításának joga. A közösségi szabályozási kezdeményezés háttérében álló tény: egy felmérés szerint távmunka esetén több mint kétszer nagyobb a valószínűsége annak, hogy a heti maximális negyvennyolc óránál többet dolgoznak. A „távmunkázók” csaknem 30 százaléka nyilatkozott úgy, hogy mindennap vagy hetente többször is szabadidejéből áldoz a munkára, szemben az irodában dolgozók alig öt százalékaival.<sup>60</sup>

A kapcsolat megszakítása jogának részleteibe pillantva, ez a munkavállaló azon jogosultsága, hogy a munkaidőn kívüli időszakban kikapcsolódhasson a munkából. Távol tarthassa magát a munkaviszonyával kapcsolatos elektronikus kommunikációtól,

<sup>55</sup> 487/2020. Korm. rendelet 3. §.

<sup>56</sup> Mt. 196. § (1) bekezdés.

<sup>57</sup> Lásd erről részletesen a 3.2.4. *A távmunka – statisztából főszereplő?* cím alatt kifejtetteket.

<sup>58</sup> 472 „igen” szavazattal, 126 ellenében és 83 tartózkodás mellett.

<sup>59</sup> *A „lecsatlakozás joga” minden uniós polgárt megillet, vélik a képviselők*. Hírek. Európai Parlament, 2021. január 21. <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20210114IPR95618/a-lecsatlakozas-joga-minden-unios-polgart-megillet-velik-a-kepviselok> (2021. 04. 28.).

<sup>60</sup> VARGAS LLAVE, Oscar–MANDL, Irene–WEBER, Tina–WILKENS, Mathijn: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Eurofound, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, 53.

e-mailektől, sms-ektől. Az említett munkavállalói jog iránti igény a kommunikációs technológia fejlődésének eleve a társadalom mindennapi életére gyakorolt hatásának eredményeként alakult ki. Az okostelefonok és más digitális eszközök széles körű használata oda vezetett, hogy a mindig „ügyeletesnek lenni” számos munkadónál tényleges gyakorlattá vált. Az a munkáltatói elvárás, hogy a munkavállalók szinte bármikor elérhetőek legyenek *online* vagy mobil kommunikáció céljából, mára már potenciális veszélyt jelent az alkalmazottak egészségére nézve. Nincs ugyanakkor olyan európai közösségi norma, amely közvetlenül meghatározná és szabályozná a lekapcsolódás jogát.

E jogalkotási feladványra nem ad megfelelő választ a 2003/88/EK irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól,<sup>61</sup> annak ellenére, hogy számos olyan jogra hivatkozik, amelyek közvetve hasonló igényhez kapcsolódnak. Különösen a napi és heti pihenőidő minimális időtartamára, amelyre szükség van a munkavállalók egészségének és biztonságának megóvása érdekében. Ezenkívül a kapcsolat megszakításának jogát a munka és a magánélet jobb egyensúlyának elérése szempontjából is indokolt mérlegelni. A célkitűzés a legutóbbi európai kezdeményezések középpontjában áll (lásd például a 2019/1158/EU irányelvet a szülők és gondozók közötti munka és magánélet egyensúlyáról<sup>62</sup>). De ezek sem rendelkeznek kifejezetten a kapcsolat megszakításának jogáról.<sup>63</sup>

### 3.2.4. A távmunka – statisztából főszereplő?

A világválság éles választóvonal a távmunka munkaerőpiaci jelenlétében Magyarországon. 2018-ban Magyarországon a munkavállalók 3,7 százaléka, körülbelül 144 ezer munkavállaló dolgozott távmunkásként.<sup>64</sup> Akkoriban a távmunkások száma csak négy másik európai uniós tagállamban, Bulgáriában, Cipruson, Romániában és Litvániában volt alacsonyabb Magyarországhoz képest.<sup>65</sup> Idehaza 2020 tavaszán a koronavírus-járvány és az emiatt bevezetett korlátozások a munkáltatókat gyors reakcióra késztették és kényszerítették. A gazdasági folyamatok normális működése érdekében is egyre több munkáltató elrendelte vagy lehetővé tette a távmunkát vagy az otthoni munkavégzést. 2020 májusában közel 760 ezer ember, az összes alkalmazott 17 százaléka dolgozott távmunkásként vagy *home office*-ban. Ez a szám 2021 februárjára csökkent, 482 ezer főt érintett, a munkavállalók 11 százalékát. Ugyanakkor 3,5-szer dolgoztak többen távmunkában vagy *home office*-ban, mint 2018-ban.

<sup>61</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. HL L 299, 18/11/2003, 9–19.

<sup>62</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. HL L 188, 12/7/2019, 79–93.

<sup>63</sup> *Right to disconnect*. Observatory of Working Life, 22 October 2019. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> (2021. 04. 29.).

<sup>64</sup> Nagy Attila: Távmunkában Magyarország; blogbejegyzés. *Epale*, 2020. április 20. <https://epale.ec.europa.eu/hu/blog/tavmunkaban-magyarorszag-0> (2021. 06. 05.).

<sup>65</sup> *Science for policy brief – Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. European Commission, Joint Research Centre, 2020, 4.

Az e két munkaformában dolgozók között felülreprezentált a 25–44 év közötti korosztály és a városban élők, túlnyomó többségük (77 százalék) diplomás munkavállaló. A munkáltató fő tevékenysége alapvetően befolyásolja a távmunka lehetőségét, jelentős a különbség az egyes ágazatok között. A 2020. év egészére nézve a távmunkások vagy a *home office*-ban dolgozók aránya az információ, a kommunikáció (39 százalék), a tudományos és műszaki tevékenységek (33 százalék), a pénzügyi szolgáltatások (30 százalék), valamint az oktatás (21 százalék) területén kiemelkedő volt. Még ha a köz- és felsőoktatásban kényszerből is. Ezzel szemben – e területek jellege miatt – ez a két munkaforma alig fordult elő a mezőgazdaságban, az egészségügyben és a szociális ellátásban. A távmunka a járvány idején megváltozott munkaerőpiaci helyzet kezelésének egyik leggyakrabban használt módszerévé vált. Ezért szélesebb körű elterjedése valószínűleg hatással lesz a jövőbeli munkaerőpiaci folyamatokra.<sup>66</sup>

### 3.3. Az eltűnt jogalkotási lehetőség nyomában – a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy

*Marcel Proust* regénycímének átírata elvezet – különösen a platformalapú munkavégzés megjelenése és terjedése okán – az Mt. 2011-es törvénytervezetéhez (a továbbiakban: törvénytervezet). A törvénytervezet a magyar szabályozás abszolút újdonságaként tartalmazta a már egy évtizede is egyre több országban ismert „a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” kategóriáját. Az angol jogban a munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló megnevezése „*employee*”, míg a hozzá hasonló jogállású, de nem munkaszerződés alapján munkát végző személy neve „*worker*”. A német jog általában az „*arbeitnehmerähnliche Person*” kifejezést használja erre a kategóriára. A törvénytervezet szabályozása hasonló volt a spanyol jog „gazdaságilag függő önálló vállalkozójának” (*trabajador autónomo económicamente dependiente*) jogállásához. A törvénytervezet *Általános indokolására* figyelemmel a kodifikációs célkitűzés igazodott a fejlett piaccgazdaságok foglalkoztatási szabályaihoz. A Lisszaboni Stratégiára épülő úgynevezett Zöld Könyvhöz is,<sup>67</sup> ami a munkajog 21. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmakkal kapcsolatban a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének és a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét. A törvénytervezet *Részletes indokolása* szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem álvállalkozó, jogviszonya (többnyire vállalkozási, megbízási jogviszony) nem leplez munkaszerződést. Lényeges azonban, hogy ez a munkát végző réteg ugyanolyan gazdasági függő helyzetben van szolgáltatásának fogadójától, mint a munkavállaló, és szociális védelmi szükséglete is hasonló. A törvénytervezetben foglalt új jogállás nem csupán

<sup>66</sup> *Felértékelődött a távmunka a Covid19 ármékában*. Központi Statisztikai Hivatal, [www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html) (2021. 06. 05.).

<sup>67</sup> Zöld Könyv. A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival. Az Euróai Közösségek Bizottsága, Brüsszel, 22.11.2006, COM(2006) 708 végleges.

szociális megfontolásokon alapult, hanem kifejezett cél volt az illegális foglalkoztatás és a munkaerőpiaci eszközök tisztességtelen alkalmazásának visszaszorítása.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kellett volna tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

- a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és
- b) akitől a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

A fenti definícióhoz fűzött értelmező rendelkezés szerint személyesnek minősült volna a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka. Továbbá azonos személynek kellett volna tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek [a] pont]. A munkát végző kapacitását teljesen lekötötte az azonos megrendelő vagy megbízó részére történő munkavégzés [b] pont]. A munkavállalóhoz hasonló jogállás szociális indíttatású mellőzhetetlen eleme lett volna az is, hogy a polgári jog hatálya alá tartozó szerződésből származó rendszeres havi jövedelem ne haladja meg a kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.<sup>68</sup> És a következmény, a magánjogra telepített munkajogi védelem: az Mt.-nek a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kellett volna a törvénytervezet szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre.<sup>69</sup> A jogalkotási javaslat megmaradt javaslatnak, az Mt. hatálybalépése óta eltelt kilenc év alatt kísérletet sem láttunk e státusz életre keltésére.

Az applikációalapú munkavégzés tekintetében – részben előremutató jelleggel – erősen megfontolandó a jogalkotás. Kétségtelen, az így dolgozók tömegeiről ma még nincs szó, de a bő egy évtizedes jelenség trendje egyértelmű, dinamikus növekedést jelez. Európában 2015-ben 28 milliárd euró volt a digitális platformok részesedése a gazdaságból, és öt kulcsfontosságú szektorban (szállásadás, személyszállítás, házi munkák, technikai szolgáltatások és finanszírozás) egy év alatt megduplázták a bevételüket. Előrejelzések szerint a digitális platformok 2025-ig 72 millió teljes munkaidős állást teremtenek. Kétségtelen, az internetes munkavégzést szervező honlapok elsősorban a fejlett országokban működnek, Kelet- és Közép-Európa (Észtország kivételével) mindmáig kimaradt ebből a digitális forradalomból.<sup>70</sup>

A statisztika nem ok a tétlenségre, a kodifikációnak lehetőség szerint preventíven kell beavatkoznia az életviszonyok alakításába. Megelőzni és nem reagálni arra, ami várható. Az idézett törvénytervezethez kapcsolódóan a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozását támasztja alá a Nemzetközi Munkaügyi

<sup>68</sup> Törvénytervezet 3. § (2)–(4) bekezdés.

<sup>69</sup> Törvénytervezet 3. § (1) bekezdés.

<sup>70</sup> GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1., 42–43.

Szervezet 198. számú Ajánlása a munkaviszonyról (a továbbiakban: Ajánlás). Eszerint a tagállamoknak mérlegelniük kell annak lehetőségét, hogy jogszabályaikban speciális mutatókat jelöljenek meg a munkaviszony fennállásának megállapítására. Az Ajánlás kritériumai közül kiemeljük, hogy

- a) a munkát
  - aa) kizárólag vagy főként más személy javára végzik, és
  - ab) azt a munkavállalónak személyesen kell elvégeznie,
- b) a munkavállaló részére rendszeres díjazást fizetnek, valamint
- c) ez a díjazás a munkavállaló egyedüli vagy fő bevételi forrását képezi.<sup>71</sup>

E körülmények együttes megléte egyben megfelel a törvénytervezet szerinti, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy definíciójának. Mindezt csak a jövedelemkorláttal (a havi minimálbér ötszöröse) kellene kiegészíteni. Mindez pedig elvezetne a platformalapú munkavégzés esetében is a munkavállaló és a megbízott közötti jogalanyiség szabályozásához.

### 3.4. Automatizálás és robotika – javaslat a munkavállalók megmentésére

Magyarországon mintegy 730 ezer olyan munkavállaló dolgozik, akinek a munkáját teljes egészében vagy túlnyomórészt robotok is elvégezhetnék. Ez az összes alkalmazott körülbelül egyötöde. Többnyire azok a foglalkozások automatizálhatók könnyedén, amelyek nem igényelnek szakképzettséget. Az ebbe a csoportba sorolható munkakörök kétharmadát teljesen vagy túlnyomórészt robotok is képesek elvégezni. Az ipari és építőipari szakmák, a gépipari foglalkozások, valamint az irodai és ügyviteli (főképp adminisztrációs) feladatok több mint fele teljesen vagy túlnyomórészt ugyancsak automatizálható. Ezzel szemben egyes elemzések szerint ma is robotok végezhetnék a Magyarországon ledolgozott munkaórák közel felét, ami megközelítőleg 2,2 millió alkalmazott összes munkaórájának felel meg. A hazai automatizálási potenciál meg is haladja a nyugati országokét, vélhetően azért, mert utóbbi államokból a drága munkaerő miatt a legtöbb cég külföldre költöztette a gyártást. Magyarországon ugyan viszonylag olcsó a munkaerő, a cégeknek mégis megérné automatizálni, mert a robotok, különösen azok emberekkel együttműködő fajtái, az úgynevezett *kobotok* (kollaboratív robot) ugyanis nagyban fokozzák a vállalati termelékenységet. Ezért különösen fontos az átképzés szerepe, a digitális munkaerő-generáció ugyanis csak évtizedeken belül váltja fel a teljes munkaerőt.<sup>72</sup>

Megítélésünk szerint szükséges lenne az Mt.-ben is reagálnia a jogalkotónak e folyamatra. A munkajog egyik, a jogági önállóságot is alátámasztó jellegzetessége a munkavállaló oldalán, a szociális védelme érdekében történő állami beavatkozás. Az Mt. egyáltalán nem tartalmaz szabályt a munkáltató képzési kötelezettségéről,

<sup>71</sup> Ajánlás 13. pont.

<sup>72</sup> BALÁZS Zsuzsanna: GVI: A hazai munkavállalók ötödétől már most elvehetnék a munkát a robotok. *Qubit*, 2019. december 4. <https://qubit.hu/2019/12/04/gvi-a-hazai-munkavallalok-otodetol-mar-most-elvehetnek-a-munkat-a-robotok> (2021. 05. 05.).

aminek bevezetése részben legalább elkerülhetővé tenné a munkáltató működésével összefüggő okkal vagy a munkavállaló szakmai alkalmatlanná válásával indokolt felmondást. Az Mt. javasolt módosítása két módon akadályozhatná meg – legalább részben – az elbocsátásokat. Egyrészt megfontolandó szabályozni a munkáltató azon kötelezettségét, hogy a jövőben automatizálással és a robotikával érintett munkakörökben átképzést biztosítson. Másrészt – ugyancsak megelőzendő a felmondást – elő kellene írni a munkáltató munkakör-felajánlási kötelezettségét, ha az automatizálás vagy a robotika alkalmazása folytán a munkakör megszűnik, vagy az alkalmazott szaktudás alkalmatlan az új technológia keretei közötti munkavégzésre.