

PRUGBERGER TAMÁS–SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT*

A munkavégzők munkáltatók általi kiszolgáltatásának szerződéses keretei, kitekintve az első magyar platformítéletre

The Contractual Framework of the Exploitation of Workers by Employers in the Light of the First Hungarian Platform Case

ABSZTRAKT

A tanulmány első részében a szerzők a munkával összefüggő szerződéses jogviszonyoknál két fő formát különböztetnek meg: a hagyományosat és az elektronikus platform útján létrejövőt. A munka ugyan lehet kötött (függő) vagy kötetlenebb jellegű, mégis mindkettőnél munkajogviszony áll fenn. Az előbbi esetben tipikus, míg az utóbbinál atipikus munkaviszonyról van szó. Ha a tartósan megrendelő/megbízó foglalkoztató-jellegűvé válik, és a tőle való függőség még lazább, a foglalkoztatás tartós vállalkozássá/megbízássá válhat, ami azonban tartalmilag különbözik az eseti jellegű vállalkozási és megbízási jogviszonytól. A tanulmány második részében egy elektronikus platform közvetítő közreműködésével történő ételkihordási futártevékenységi perben hozott ítéletet elemeznek a szerzők, amelyben a Kúria akként foglalt állást – felülbírálván az ítéletábra minősítését –, hogy a futárszolgálatot teljesítő vállalkozási/megbízotti jogviszonyban, nem pedig munkajogviszonyban állt. A szerzők szerint ugyanakkor az ítéletábra álláspontja is elfogadható, hiszen az lehetőséget adna a formális vállalkozásból eredő függő önfoglalkoztatássá történő minősítésre.

Kulcsszavak: függő munka, kötetlen munkavégzés, tartós vállalkozás/megbízás, platformmunkavégzés, applikációs munkavégzés

ABSTRACT

In the first part of the paper, the authors distinguish between two main forms of working contracts: the traditional one and the one established through an electronic platform. In both cases, if the work is of a fixed (contingent) or more informal nature, an employment relationship exists. The former is a typical employment relationship, while the latter is atypical. Suppose the long-term client/agent becomes an employer and the dependency on it is even looser. In that case, the employee may become a permanent contractor/agent, but this is different in substance from the ad hoc contractor/agent relationship. It should therefore be regulated separately in the Civil Code, together

* Dr. Prugberger Tamás, professor emeritus, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrár- és Munkajogi Tanszék; e-mail: prugberger.tamas@t-online.hu. Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett, adjunktus, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrár- és Munkajogi Tanszék; e-mail: bernadett.solymosi-szekeres@uni-miskolc.hu; ORCID: 0000-0001-9133-4732.

with the employment contract. In the second part of the paper, the authors analyze a judgment in a lawsuit concerning a courier service for the delivery of food through an electronic platform intermediary, in which the Supreme Court ruled that the courier service provider was in a contractor/agent relationship and not in an employment relationship, as qualified by the Court of Cassation. However, the authors argue that the Court of Cassation's position is also acceptable, which would allow for the classification of dependent self-employment arising from a formal self-employment.

Keywords: *contingent work, casual employment, permanent self-employment, platform work, application-based work*

2024 márciusában az uniós tagállamok foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős miniszterei megerősítették a platformmunka-irányelvről szóló, 2024. február 8-án a Tanács elnöksége és az Európai Parlament között létrejött ideiglenes megállapodást. Ennek az uniós jogi aktusnak a célja a munkakörülmények javítása és az algoritmusok digitális munkaügyi platformok általi alkalmazásának szabályozása. Ez a jogi aktus úttörőnek tekinthető, hiszen uniós szinten minimumszabályokat határoz meg a platformmunkások munkakörülményei kapcsán, így elősegítve a foglalkoztatási jogviszonyuk helyes minősítését.¹ A helyes jelző arra utal, hogy a vizsgált platformmunkavégzők jogi státuszát jellemzően egész Európában az önfoglalkoztatás polgári jogi rendszerébe tartozónak tekinthetjük, amellyel szemben folyamatos küzdelem figyelhető meg a foglalkoztatotti oldalon. Egyre több olyan bírósági határozat születik, amely a platformmunkavégzők jogi minősítésével foglalkozik, rendkívül változatos eredménnyel. E bizonytalanság mögött a foglalkoztatásra irányuló szerződések folyamatos átalakulása áll, sok esetben a munkavégzők kárára. Egyre több önfoglalkoztató dolgozik akként, hogy közben gazdasági függésben áll egy – vagy kevés számú – megrendelővel, megbízóval. Ezt a szakirodalom gyakran kényszer-önfoglalkoztatásnak nevezi, mivel rengeteg munkavégző nem szabad akaratából kerül ebbe a helyzetbe, hanem a korábbi munkáltatók, cégek költségcsökkentési, rugalmasodási törekvéseinek válik áldozatává és kényszerül a polgári jogi szerződések alapján munkavégzésre. A tanulmány ezt a kiszolgáltatottá válási folyamatot igyekszik megragadni a szerződéses keretek bemutatásával, illetve rávilágítani a munkajogi bizonytalanságokra az első magyar (és közép-kelet európai) platformügy részleteinek feltárásával.

A konkrét szerződéses keretek vizsgálata előtt azonban előzetesen a tipizálás kereteit kell felállítanunk.

A foglalkoztatási szerződéseknek két fő formájuk alakult ki napjainkig a gazdasági szférában. Az egyik a hagyományos gazdasági foglalkoztatás, amelynek egyik típusa a munkaszerződés, a másik pedig a (tartós) vállalkozási vagy megbízási szerződés, valamint a kettőnek a kombinációja. E második forma alakulhat úgy is, hogy

¹ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA: Platform-munkavállalók: a Tanács megerősítette a munkakörülményeik javítását célzó új szabályokról létrejött megállapodást. <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (2024. 05. 25.).

formálisan vállalkozás, illetve megbízási jellegű, a tartalmát illetően viszont a munkaszerződéshez hasonlít. A másik fő forma a foglalkoztatási szerződéseken belül anynyiban tér el a hagyományostól, hogy ott a foglalkoztatók a szerződés létrehozásánál és lebonyolításának ellenőrzésénél elektronikus eszközt, digitális platformot használnak. Ez az ún. „gig economy”² szférája, amely jogilag nézve ugyanarra a két típusra oszlik, mint a hagyományos. Csak míg a hagyományos tartós foglalkoztatásnál gazdaság- és munkaszociológiailag a kiinduló forma a kötöttebb jellegű munkaszerződés, addig az elektronikusnál a rugalmasabb jellegű foglalkoztatás az elsődleges.

1. A hagyományos foglalkoztatási szerződési formák jogdogmatikai, történeti és szociális szempontú elemzése a kiszolgáltatás folyamatát kiemelve

Vizsgálva először a hagyományos foglalkoztatási formákat, a munkaszerződésnek tipikus tartalma a munkavállalónak ún. függő munka végzésére irányuló lekötöttsége, amit főszabályként a munkáltató irányítása és utasítása szerint, valamint ellenőrzése mellett lát el, többnyire a munkáltató telephelyén. Ugyanakkor e kiinduló alaptípussal szemben a munkajogi szabályozás a szakmai vagy irányítási szempontból fontosabb munkakörökben szabadabb mozgást biztosít a munkavállalónak, kötetlen munkavégzés formájában, aminél kevésbé az alárendelt szolgálat, mint inkább a mellérendeltség felé hajló vállalkozási megbízási jelleg kerül előtérbe. Ez által a munkajogviszony a tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszonyhoz hasonlóvá válhat. Ugyanakkor a tartós vállalkozási és a megbízási szerződés, valamint a kettő kombinációja esetén a foglalkoztatott, bár függ a foglalkoztatótól, vagyis a tartós megrendelőjétől, megbízójától, de sokkal nagyobb a mozgástere és az önállósága. A foglalkoztató ugyanis a tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszonyban állót nem utasítja és ellenőrzi közvetlenül, hanem rábízta a feladatok elvégzését, amiről a tartós vállalkozó vagy megbízott (üggyvivő) időszakonként számol be szten-derd megrendelőjének vagy megbízójának. Ennélfogva az inkább vállalkozási vagy megbízási tartalmú közvetlen munkaviszony és a tartós vállalkozási vagy megbízási szerződés közötti jogdogmatikai határvonal relatívvá válhat és a kettő egymásba csúszhat, különösen akkor, ha természetes személy a munkavállaló (vagy a tartós vállalkozó, megbízott). Főszabály szerint ugyanis a munkaszerződésnél a munkavállaló természetes személy lehet, míg a tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződésnél jogi személy is.³

² A „gig” munkavégzés számos kihívást hozott a munkajog számára. Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a „gig” gazdaság munkavállalói csoportjai. In: Szikora Veronika–Török Éva (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére. 1–2. kötet. Debrecen, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2017. 393–400.

³ Történeti szempontból hozzá kell tenni, hogy ugyanakkor nem jogi személy, hanem polgári jogi társaság is köthet munkavégzésre irányuló szerződést. Ilyenek voltak a mezőgazdaságban a cséplő- és aratócsoportok, ahol a munkáltatóval a csoport nevében a csoporttagok megbízása alapján a csoport vezetője kötötte meg a munkaszerződést. Juhász Pál–Prugberger Tamás: Munkaszervezetek – vállalkozási rendszerek a mező-

Úgy tűnik, hogy a munkajogviszony és a tartós vállalkozási jogviszony között könnyű az elhatárolás abban az esetben, ha a tartósan foglalkoztatott vállalkozó vagy megbízott jogi személy. Formálisan ez igaz, tartalmilag azonban nem ennyire egyértelmű a helyzet akkor, ha a fővállalkozónak tartósan alvállalkozóként dolgozik jogi személyként a foglalkoztatott. Bár formálisan nem lehet munkavállaló, tartalmilag azonban a munkavállalóhoz hasonlóvá válhat, mert olyan irányítást, felügyeletet és ellenőrzést gyakorol a fővállalkozó az alvállalkozója felett, ami tartalmilag az alvállalkozói jogviszonyt a munkavállalói jogviszonyhoz hasonlóvá teszi. Ha az alvállalkozó egyéni cég vagy jogi személy, és tartósan alvállalkozói szerződések formájában dolgozik a fővállalkozónak, gazdasági kiszolgáltatottsága nő, és a másik fél erőfölényének a tompítása érdekében vagy kisvállalkozók szövetsége, vagy szakszervezet védőhálójába keretében keres védelmet – a munkavállalók egzisztenciális és szociális érdekérvényesítését biztosító kollektív munkajoghoz hasonlóan.⁴ Abban az esetben viszont, ha a tartós alvállalkozói jogviszonyban a vállalkozó természetes személy, az Európai Unió régi tagállamainál a fővállalkozóval szembeni kiszolgáltatott helyzetét „ex lege” az önfoglalkoztatásra vonatkozó előírás védte, amely az (időközben hatályát veszített) 86/613/EGK irányelvben⁵ alapult.

Az irányelv szerint az önfoglalkoztatási jogviszony alanya (arbeitnehmerähnliche Person) olyan személy, aki a foglalkoztatójánál az irányelvben meghatározott heti limitált napon és órán felül két hónapot meghaladóan függő jellegű munkát a normál munkaviszonyhoz hasonlóan a foglalkoztatónál nem munkaviszonyban, hanem formálisan tartós vállalkozási és/vagy megbízási-üggyvivői jogviszonyban végez. Ennek feltétele, hogy a munkavégzőnek ne legyen sem cége, sem alkalmazottja, hanem „önmagát foglalkoztassa”. Ez esetben „de iure” tartós vállalkozónak és/vagy megbízottnak minősül, nem pedig munkavállalónak.⁶ Ezért a munkajogviszonnyal ellen-

gazdaságban. *Tervgazdasági Fórum*, 1987/1, 97–106.; PRUGBERGER Tamás–SIENDLER György: Vállalkozási egységrendszerek a mezőgazdasági vállalatoknál. *Jogtudományi Közöny*, 1988/6, 312–322.

Előfordult az is, hogy bérházak egy családdal kötötték meg a házfelügyelői munkaszerződést. A munkakörből eredő kötelezettségek teljesítésére a háztulajdonos a család nevében a családfővel kötötte meg a szerződést és nem alkalmaztak külön ún. „viceházmestert”. PRUGBERGER Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyával összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1-2, 92–93.

Meg kell említeni azt a korábban alkalmazott megoldást is, mely szerint a nagyobb cégek, pl. áruházak az egyes szakosított árukat árusító részlegeiben dolgozó közösség tagjaival együttesen is köthetett munkaszerződést és az egységátalány elszámolásban gazdálkodva, a csoport maga termeli ki a közösség dolgozói között elosztásra kerülő munkabért. Ezt a megoldást termelőüzemek is alkalmazták a különböző termékfajtákat gyártó osztályaik esetében. PRUGBERGER Tamás: *Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 206. kötet, Budapest, 1988. [a továbbiakban: PRUGBERGER (1988)].

⁴ Ehhez kapcsolódik az Európai Unió Bírósága előtt folyamatban volt FNV Kunsten ügy is (FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, C-413/13. sz. ügy). ECLI:EU:C:2014:2411.

⁵ A Tanács irányelve (1986. december 11.) valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhelességi és anyasági védelméről. HL L 359, 19/12/1986 o. 0056–0058.

⁶ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014, 133–136.; Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 180.; PRUGBERGER Tamás: *A munkavállalóhoz*

tétben neki kell a kötelező társadalombiztosítás költségeit viselnie.⁷ Munkaviszony esetében ugyanis az európai országok jó részének jogában még ma is a – bismarcki elven alapuló – kötelező társadalombiztosítás van érvényben.⁸ A fedezethez történő munkáltatói hozzájárulásnak ez a rendszere mind a bismarcki (germán és frankofon-latin), mind pedig a Beveridge-modellnél (Egyesült Királyság) átöröklődött a jelen korig.⁹ Annak érdekében, hogy a munkáltatóknak ne kelljen hozzájárulniuk a munkavállalók kötelező társadalombiztosításának fedezetéhez, hanem azt teljes egészében a foglalkoztatottakra hárítsák, alakították ki Nyugat-Európában ezt a gyakorlatot. Az európai államok – a már előbb említett irányelvvel megerősítve – elfogadták ezt a jogi konstrukciót azzal, hogy a fenti feltételek fennállása esetén a foglalkoztató munkaviszony helyett formális tartós vállalkozási/megbízási jogviszonyt létesíthet a foglalkoztatottjával, és ezért mentesülhet a foglalkoztatott kötelező társadalombiztosítási költségeihez történő „ex lege” meghatározott arányú hozzájárulástól. Emellett azonban tartalmilag a munkajognak a munkavállalót védő előírásait kötelesek az irányelvnek megfelelően alkalmazni.¹⁰

A posztkommunista közép- és kelet-európai államokban a munkavállalók kötelező nyugdíj- és egészségbiztosításának a terheit (a kommunista időszakból megörököelve a nyugat-európai államokhoz viszonyítva sokkal nagyobb arányban) a munkáltató viseli még ma is. Ezért a privatizáció során az állami vállalatok nagy hányadát (részvénytársasági formába történt átalakításukat követően) megvásároló külföldi cégek nemcsak a kötetlenebb, hanem még a függő munkát tartalmazó munkaviszonyokat is igyekeztek önfoglalkoztatásúvá átalakítani. Ez alól nem volt mentes Magyarország sem.¹¹

hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és a Ptk. tükrében. *Munkajog*, 2021/3, 2–6.; SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen, munkaviszonyon túl*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021.

⁷ SCHULIN, Bertram: *Sozialrecht*. Werner Verlag, Düsseldorf, 1989, 10. Átfogó nyugat-európai áttekintését adja PRUGBERGER Tamás: *Az európai szociális jog vázlata*. Debreceni Egyetem Állam és Jogi Kar, Debrecen, 2008. [a továbbiakban: PRUGBERGER (2008)].

⁸ A modell az állami és a magánbányáknál, valamint az állami pénzverdénél alakult ki. Az alkalmazotti beteg- és nyugdíjbiztosítási társas-ládáknál a fedezetet biztosító hozzájárulási költségeket a munkáltató a munkavállalókkal többnyire feles arányban megosztva viselte. CSÍZMADIA Andor–KOVÁCS Kálmán–ASZTALOS László: *Magyar állam- és jogtörténet*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1998, 407.

⁹ SCHULIN: i. m., 130, 169.; PRUGBERGER (2008): i. m., IV. és V. fejezet.

¹⁰ Átfogó áttekintését eredeti forrásközlésekkel lásd PRUGBERGER (1988): i. m.

¹¹ Ez történt, amikor az Állami Biztosító Intézetnek a több részvénytársasággá történt feldarabolása után a holland biztosító társaságoknak történő eladását követően az Állami Biztosítónál kötetlen munkaviszony formájában dolgozó üzletkötők munkajogviszonyát az átvevő holland biztosító cégek tartós megbízási jogviszonyná minősítették át. Az új foglalkoztatónál továbbra is, az Állami Biztosítónál fennállt munkaviszonyukhoz hasonlóan, a megadott körzetükben házról házra járva kötötték meg az ügyfelekkel a biztosítási szerződéseket és gondozták a már megkötötteket a helyzetük stabilizálása érdekében. Hetente egyszer kellett a központba bemenniük, hogy a szerződéskötési osztályon beszámoljanak, hogy az adott héten mit végeztek és megkapják a következő hét feladatait. Emellett, ha soron kívül munkaidőn túli, vagy heti pihenőnapon, vagy munkaszüneti napon ügyeletet kellett az ilyen kötetlen munkaidőben dolgozó szerződéskötőnek „pluszban” elvállalnia, jogosult volt túlmunka és rendkívüli munka utáni pótléokra. A holland biztosítótársaságok az ugyanilyen ügyeletekre rendszeresen nem a munkaviszonyban álló munkatársaikat alkalmazták, hanem a tartós vállalkozókká átminősített dolgozóikat, abból kiindulva, hogy mint vállalkozók akkor dolgoznak, amikor akarnak,

A társadalombiztosítási szabályok változása érzékenyen hat ki a foglalkoztatási forma megválasztására, hátrányosabb helyzetbe hozva ezáltal a munkaviszony kezei között történő foglalkoztatást. Például amikor a kormány a munkáltatók túrés-határát meghaladó mértékben emeli fel a minimálbért, akkor a munkáltatók, hogy ne kelljen megemelniük a munkavállalók alapbérét és az utána fizetendő társadalombiztosítási hozzájárulásait, a munkavállalók munkaviszonyban lévő foglalkoztatásának idejét időarányosan csökkentik. Ezzel együtt a további munkavégzésükre tartós vállalkozási jogviszonyt létesítenek, holott ugyanazt a függő munkát folytatták a fennmaradó időben is.¹²

Kezdetben a magyar bírói gyakorlat a tartalmilag munkaviszonyként kezelendő ilyen formális tartós vállalkozási/megbízási jogviszonyokat a szerződés megnevezése szerint vállalkozási vagy megbízási szerződésnek ismerte el egészen addig, amíg a munkaügyi felügyelet a teljesen függő munkajellegű jogviszonyokat át nem minősítette – bírság kíséretében – munkaszerződéssé. Az ítélezési gyakorlatban a fordulópontot az jelentette, amikor a többszörösen módosított Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (korábbi Ptk.) 207. § (6) bekezdésére hivatkozva a munkaviszonyt jogellenesen palástoló vállalkozási szerződést érvénytelen szerződésnek minősítette.¹³ Ezzel egy időben Prugberger Tamás, Fabók András és Somogyi Zsuzsa kutatásai kimutatták, hogy ugyanazoknak a nyugat-európai cégeknek a magyarországi telephelyei, amelyek a saját hazájukban az önfoglalkoztatással járó szabályokat alkalmazva munkaviszonyhoz hasonló jelleggel kezelik azokat, akiket tartós vállalkozási/megbízási jogviszonyban foglalkoztatnak hazájukban, Magyarországon viszont munkajogi védelem nélküli vállalkozónak tartják.¹⁴ A közép-európai országoknak az Európai Unióba történő belépését követően ez egyértelműen kettős mércét jelentett, ami tarthatatlanná vált az EU diszkriminációt tiltó és az egyenlő bánásmód elvének az alkalmazását kimondó irányelvei miatt.

Még röviden indokolt kitérni arra, hogy a tradicionális munkaszerződés körében is két munkaszerződési csoportot különböztet meg a szakirodalom, úgymint a „*tipikusat*” és az „*atipikusat*”. Kiindulásképpen mondható az, hogy tipikus munkaszerződés és munkajogviszony az, amely tartalma függő munkavégzés, illetve szolgálat, míg

és rájuk ezért nem vonatkoznak sem a munkaidőkorlátok, sem pedig a túlmunkáért és a rendkívüli munka után járó pótlékok. Erre hivatkozva megtagadták tőlük többek között a fizetett szabadságot is.

Hasonlóképpen jártak el a magyar munkáltatók is, amikor sorra mondták fel a jogtanácsosok munkaviszonyát, és továbbfoglalkoztatásukat tartós ügyvédi megbízásokká alakították csak azért, hogy ne kelljen a munkaviszonynál esedékes kötelező munkavállalói társadalombiztosítás költségei viseléséhez hozzájárulniuk. PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2006, 64–65. [a továbbiakban: PRUGBERGER (2006)]; PRUGBERGER Tamás: A munkaviszonyt palástoló kényszerszállalkozások. *Cég és Jog*, 2003/1–2, 8–9.

¹² PRUGBERGER (2006): i. m., 7.

¹³ HANDÓ Tünde: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. Ellentmondó határozatok. *Cég és Jog*, 2003/7–8, 14–18.

¹⁴ PRUGBERGER Tamás–FABÓK András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkifizetés elhatárolásának problémája a biztosítási ügyletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog*, 2000/12, 725–733.; SOMOGYI Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás. A kényszerszállalkozás elkerülése holland megoldás alapján. (A freelancer intézménye). *Magyar Jog*, 2006/4, 237–238. PRUGBERGER (2008): i. m., IV. és V. fejezet.

az atipikusnál a munkavégzés tartalma kötetlenebb.¹⁵ Innen eredeztetve azonban az atipikus munkaszerződésnek, illetve munkajogviszonynak többféle altípusa alakult ki. Ilyen a bármikori rendelkezésre állást jelentő behívásos munkaviszony, a bedolgozás és a távmunka, valamint a munkaerő-kölcsönzés. A munkaszerződések eme atipikus csoportjába kerülhetnek a digitális platformalapú munkaszerződések, amelyek azonban a digitális ökonómiai és egyéb elektronikus úton lebonyolított társadalmi kapcsolatok elterjedésével és általánossá válásával egyre karakterisztikusabban váltak ki az atipikus munkaszerződések sorából, önjáróvá válva.

2. Az elektronikus platformszerződések kialakulásának és működésének analízise, kitérve a platformítéletre

A digitális ökonómia megjelenésével és globális elterjedésével megjelentek a digitális alapú szerződések is a kereskedelmi és a polgári jogi, valamint a polgári jog és a munkajog határán álló foglalkoztatási szerződésekénél is. Jogdogmatikailag nincs nagyobb eltérés a hagyományos módon és a digitális platform útján történő szerződéskötés tekintetében, azonban a szerződés tartalmát illetően jelentkezhetnek olyan körülmények, főleg a szerződés létesítése, az ajánlattétel és elfogadása, a rendelkezésre állási felhívás és az arra történő reagálás, vagyis a jogilag releváns akciók és reakciók közötti időintervallumoknak az elektronikus technika következtében beálló hihetetlen lerövidülése és a jogi cselekmények rendkívüli felgyorsulása kapcsán, amelyek előidézhetnek a szerződés tartalmát is befolyásoló joghatásbeli változásokat. Ezek a joghatásbeli változások azonban nem borítják fel a joghatások kialakult hagyományos rendjét.¹⁶ A platformalapú munkavégzést az Európai Unió Tanácsa olyan foglalkoztatási formának látja, amelynek keretében szervezetek vagy egyének kapcsolatba lépnek más szervezetekkel, egyénekkel, online platformokat használva. E kapcsolat célja a fizetés ellenében történő problémamegoldás vagy konkrét szolgáltatás nyújtása, szintén fizetés ellenében.¹⁷ Röviden meg kell említeni, hogy a platformmunkások jogviszonyának minősítéséről szóló első határozat 2015-ben született az Európai Unióban, de csak 2017-ben nőtt jelentősen az esetek száma, és 2018-ban kapott igazi figyelmet az ítélezési gyakorlat.¹⁸

A digitális platformszerződések¹⁹ foglalkoztatásjogi szempontból releváns egyik fő formája a *crowdwork*,²⁰ amelynek alapján a digitális platformok kiírhatnak valamilyen

¹⁵ RAB Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása. *JURA*, 2018/2, 519–527.

¹⁶ HEINRICH Renáta: Platformalapú munkavégzés jogi kihívásai – szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közt. *Munkajog*, 2021/3, 9–18.

¹⁷ *Unió szabályok a platformalapú munkavégzésről*. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/> (2024. 05. 31.).

¹⁸ POTOCKA-SIONEK, Nastazja: Easier done than said? An Empirical Analysis of Case Law on Platform Work in the EU. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2023/1, 48. [A továbbiakban: POTOCKA-SIONEK (2023)].

¹⁹ A téma átfogó vizsgálata: TÓTH Hilda: A digitális platform alapú foglalkoztatási és feladatellátásra irányuló megbízások, kiközvetítések. In: JAKAB Nóra–MÉLYPATAKI Gábor–PRUGBERGER Tamás–RÁCZ Zoltán–TÓTH Hilda: *A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2022. 119–127.

²⁰ RÁCZ Ildikó szerint a leggyakoribb fogalmi felosztásnak a *crowdwork* – *work-on-demand via apps* fogalmi páros tekinthető, amelyet jelen tanulmány is irányadónak tekint. RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem. 2020. 29.

feladatmegoldást, amit szétteríthetnek a platform segítségével az éterbe, és ha azt egy, vagy több értesült megoldja, azt a platformmal közölheti, amit a platform elbírálni, befogadni és megvalósítani (realizálni), valamint jutalmazni is jogosult. Ez az elektronikus jogi aktus nagyon hasonlít a díjkitűzéshez, amelyet a magyar XX. század eleji Ptk.-tervezetek, az 1928. évi Magyar Magánjogi Törvényjavaslat (Mtj.), az 1959. évi korábbi, és a 2013. évi, ma hatályos Ptk., valamint a jogirodalom is egyoldalú jogügyletnek minősített²¹ azzal, hogy a díjkitűző jogosult a pályázatra beadott teljesítmény elbírálására, de ha az a kiírt feltételeknek megfelel, köteles a díj átadására. E tekintetben azonban a díjazás feltételeit a díjkitűző állapíthatja meg. A *crowdwork* esetében a feladatkitűzés parttalansága következtében a digitális platform a beérkező szolgáltatás elfogadására, díjkitűzésre nem köteles. Ennélfogva a *crowdwork* a platform részéről főszabályként ingyenes ajánlat, viszont a teljesítő a teljesítés közlése esetén kikötheti, hogy ha azt megvalósítja, ellenértéket kér, és egyúttal igényelheti szerzői jogainak a védelmét is. Minderre a díjkitűző automatikusan köteles, míg *crowdwork* esetében a platform nem.

A foglalkoztatással ténylegesen összefüggő platformszerződés a *work on demand via apps*. E szerződés a tartalmát illetően a digitális platform részéről kívülről jelentkező különböző szolgáltatások teljesítésének az elvállalása, amelyeket az ilyen szolgáltatásokra rendelkezésre álló embereivel teljesít. Jogdogmatikailag ez a szerződéses kapcsolat a kiküldetéshez és ezen keresztül a munkaerő-kölcsönzéshez²² hasonlít, mert mind a kettő kiküldéssel és háromoldalú jogalanyisággal párosul, ugyanakkor a szolgáltatás jellege más, mert annak tartalma nem munkaerő bérbeadás, hanem más irányú vállalat teljesítése. Külföldön ilyen elsődlegesen a taxihoz hasonló személyfuvarozásnál jelentkezett.²³ Ez az „*Uber*”, amit a magyar kormány a taxitársaságok országossá vált egyhangú követelésére „veszteségessé tett”. Ugyanakkor remekül fungál más szolgáltatások területén is, mint pl. takarítás, gyermekfelügyeletre irányuló szolgáltatás ellátásánál. Minthogy a platformok egyre sűrűbben és gyakran igen gyorsan teljesítendő szolgáltatásra kapnak megbízást, azt szeretnék, hogy az embereik a nap 24 órájában álljanak készen a platform behívásának a teljesítésére. Az Egyesült Királyságban a digitális platformszövetségek e rendelkezésre állást ingyenessé, ezen kívül pedig olyanná kívánták tenni, hogy az alatt az idő alatt, amíg a platformja nem keresi, másutt ne vállalhasson fel hasonló szolgáltatásteljesítést.

Mindez az angol platformszolgáltatók érdekvédelmi szervezeteinek és a szak-szervezetek általános tiltakozását váltotta ki, de a magyar jogirodalomban is heves kritikát kapott az állandó készenlétben állásból adódó stresszhelyzet idegrendszeri és fizikai egészséget megterhelő hatása miatt.²⁴ Ráadásul a „platformbirtokosok”

²¹ VINCENTI Gusztáv: A munka jogviszonyai. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar Magánjog*. IV. kötet, Kötelmi Jog Különös Rész, 53. § A díjkitűzés. Grill Károly Könyvkiadó, Budapest, 1942, 659–662.

²² A munkaerő-kölcsönzés lehetséges konstrukcionális hátteréről MÉLYPATAKI Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2023/1. különszám, 62–63. (DOI: 10.32980/MJSz.2023.3.52)

²³ GYULAVÁRI Tamás: Az uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019/3, 104–118.

²⁴ FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*. Universitas-Győr Kft., Győr, 2022, 44–52.

a platformmunkásaikat többnyire tartós vállalkozási szerződéssel alkalmazzák, elsősorban annak érdekében, hogy ne kelljen a kötelező társadalombiztosításuk költségviselésével foglalkozniuk, másodsorban pedig azért, hogy a megrendeléssel kapcsolatos szolgáltatások időtartamát ne korlátozzák a munka- és a készenléti idő tartamát előíró munkajogi szabályok. Ez a folyamat ugyanakkor már más országokban is lezajlott. 2015-ben megszülettek az első döntések a közlekedési ágazatban tevékenykedő két platformmal kapcsolatban: Uber és LeCab. Márciusban a spanyol munkaügyi hatóság úgy ítélte meg, hogy az Uber sofőrjeit át kell minősíteni munkavállalókká, míg szeptemberben a belga Nemzeti Társadalombiztosítási Hivatal ennek ellenkezőjét állapította meg. Júniusban a párizsi munkaügyi bíróság a LeCab-on keresztül dolgozó sofőröket önálló vállalkozóknak minősítette. Ez a három, ellentmondásos eredményekhez vezető ügy volt a kezdete²⁵ annak a hosszú küzdelemnek, amellyel a platformon dolgozóknak az elkövetkező években szembe kell nézniük.²⁶

Az ezekből adódó feszültségek csökkentése érdekében az Európai Parlament és Tanács 2021/0414 (COD) szám alatt megalkotott és közzétett egy irányelvjavaslatot „a platformalapú munkakörülmények javításáról”, amely tartalmazza a 2010/41. sz. EU irányelvvel²⁷ hatályon kívül helyezett önfoglalkoztatás lehetőségét a platformmunkás esetében.²⁸ Ez a Javaslat jelentősen védi a platformmunkások érdekeit a platformok részéről őket érintő kiszolgáltatottsággal szemben. Nem véletlen, hogy a platformszövetségek ellenállása miatt a Javaslatot sokáig nem sikerült irányelvvé alakítani. 2024 márciusa azonban fordulópontot hozott a korábban megfeneklett vitában, hiszen az irányelvet az Unió elfogadta. Az irányelv egy vélelmet állít fel, ezzel megkönnyítve a platformmunkások munkavállalóvá történő átsorolását, akikből Európa-szerte több tízmillió dolgozik valamilyen platform számára.²⁹ A vélelem a digitális platform részéről munkáltatói ellenbizonyítással megdönthető, ugyanakkor a digitális platformokon keresztül munkát végző személyek, képviselőik vagy a nemzeti hatóságok hivatkozhatnak erre a jogi vélelemre, és állíthatják, hogy helyte-

²⁵ Több jelentős ügyet sorolhatunk az EU Bíróságának gyakorlatából is. Pl.: a C-413/13. számú, az FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden ügyben 2014. december 4-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2014:2411; a C-692/19. sz., a B kontra Yodel Delivery Network Ltd ügyben 2020. április 22-én hozott végzés, ECLI:EU:C:2020:288. Utóbbi ügyben a bíróság az önfoglalkoztatói státuszt fogadta el, arra hivatkozva, hogy a Yodel szerződő partnerei, a munkások használhattak alvállalkozót vagy helyettesítőt a munka elvégzéséhez, valamint döntési jogosultságuk állt fenn a konkrét munkák elfogadásáról, illetve saját hatáskörben korlátozhatták a munka mennyiségét, továbbá versenykorlátozás sem állt fenn, mivel nyújthattak szolgáltatást másnak, így akár a megbízójuk közvetlen versenytársának is. MAKÓ Csaba–ZÖDİ Zsolt–ILLÉSY Miklós: *A 21. századi kapitalizmus: a platformmunkavégzés modellje és gyakorlata (A társadalmi és jogi szabályozás kihívásai)*. Nemzeti Közszerológiai Egyetem, Budapest, 2023, 23. <https://onlineplatformok.hu/files/cd3a3e9f-b8c0-46d0-a71b-76853f0fcf2c.pdf> (2024. 05. 31.).

²⁶ POTOCKA-SIONEK (2023): i. m., 50.

²⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. HL L 180., 2010.7.15., 1–6.

²⁸ A 2021/0414 (COD) irányelv javaslatához fűzött indokolás: SEC (2021) 581–5WD(2021) 395–397. (final).

²⁹ *Uniók szabályok a platformalapú munkavégzésről*. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/> (2024. 05. 31.).

lenül sorolták be a munkát végző személyt.³⁰ A vélelem alapja öt releváns mutató, amelyekből ha kettő megvalósul az adott foglalkoztatás kapcsán, akkor a munkavégzőnek a platformmal fennálló kapcsolata munkaviszony lesz. E mutatók: a dolgozó által megkereshető pénzösszeg felső határa, a dolgozó munkavégzésének felügyelete, a feladatok szét- és elosztásának ellenőrzése, a dolgozó ellenőrzése a munkakörülmények tekintetében, korlátozva a munkaidő megválasztását is, valamint a dolgozó szabadságának korlátozása a munkája megszervezését illetően, ami kiterjed a dolgozó megjelenésére és magatartására is. Fontos különbséget eredményezhet a nemzeti szabályok között az, hogy a tagállamok a nemzeti joguk alapján további mutatókkal egészíthetik ki az ötös listát.³¹ A Tanács sajtóközleményében hangsúlyozta, hogy az irányelv a platformalapú munkavégzés meghatározott eseteit színlített önfoglalkoztatásnak kezeli.³² Ezt fontos hangsúlyozni, ugyanis ezzel fellazítja a munkaviszonytól az alá-fölé rendeltség által – annak fordista értelmezése alapján – elvárt szoros személyi függést.³³ Ezzel gyakorlatilag újraértelmezi a hagyományos munkavállaló fogalmát, abba a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók (quasi-önfoglalkoztatók) közül kizárólag a platformmunkavégzőket beengedve. Ám figyelmen kívül hagyva a hasonló helyzetben lévő, nem digitális alapon munkát végző függő önfoglalkoztatást, amely a szabályozás szempontjából mindenképp kritikus pontot képez a szociális dimenzióval rendelkező Európai Unióban.

Ez az új irány tehát e digitális platformszerződéseket a munkaviszony irányába tolná el. Jelenleg a már említett okokból, szinte minden esetben vállalkozási jogviszonyban alkalmazzák a platformok a platformmunkásokat, ugyanakkor egyre több igényrel, elvárással állnak a munkások felé, részletesen ellenőrizve azok teljesítését. A külföldi bírói gyakorlat a platformmunkásoknak a platformtól való erősebb vagy kevésbé függő helyzete alapján minősíti munkajogviszonynak vagy vállalkozásnak a jogviszonyt, figyelmen kívül hagyva a platformnak a társadalombiztosítási járulékokkal kapcsolatos tevékenységét. Ez történt az első magyar (és ezáltal első közép-kelet-európai) platformügyben is, a „Netpincér” ételkihordó digitális platform alperessel szemben az egyik platformmunkás által indított perben, ahol a platformmunkás keresete annak megállapítására irányult, hogy jogviszonya nem tartós vállalkozás, hanem munkaviszony. A Törvényszék első fokon a jogviszonyt szabadabb jellegűnek elismerve vállalkozásnak minősítette. A felperesi fellebbezés alapján a másodfokon eljáró bíróság a felperesnek az alperes irányában fennálló ételkihordói tevékenységét szoros és tartós kötelezettségnek ítélte, és a köztük fennálló jogi

³⁰ Platform-munkavállalók: a Tanács megerősítette a munkakörülményeik javítását célzó új szabályokról létrejött megállapodást. <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (2024. 05. 31.).

³¹ Unió szabályok a platformalapú munkavégzésről. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/> (2024. 05. 31.).

³² Platform-munkavállalók: a Tanács megerősítette a munkakörülményeik javítását célzó új szabályokról létrejött megállapodást. <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (2024. 05. 31.). Emellett az irányelv az algoritmikus menedzsment kérdéseivel is foglalkozik. Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2, 449–458. (DOI: 10.32980/MJSz.2022.2.2035)

³³ Kiss György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2, 209. (DOI: 10.32980/MJSz.2022.2.2010) [a továbbiakban: Kiss (2022)].

kapcsolatot munkaviszonynak minősítette. Az alperes ezek után felülvizsgálati eljárás keretében kérte a Kúriát a másodfokú ítélet megváltoztatására, és annak megállapítására, hogy itt tartós vállalkozási szerződésről van szó. A Kúria helyt adva az alperesi álláspontnak, újra vállalkozási szerződésnek minősítette a jogviszonyt.

Röviden érdemes összefoglalni az ügy fontosabb részleteit. A felperes 2019. október 18-a és 2020. január 15-e között futár feladatokat látott el,³⁴ platformalapú munkavégzést teljesített az alperesnél egyéni vállalkozóként, polgári jogi jogviszony keretében. A felperes úgy végezte a tevékenységet, hogy minden héten szerdán egy hétre előre jelentkezett olyan időszakra, amikor ő futárfeladatokat kívánt ellátni, majd a vállalt periódusokban a Roadrunner applikáción kellett bejelentkeznie. A felperes a futárfeladatait akként látta el, hogy a vállalt időszak kezdetén bejelentkezett, majd az automatizált rendszer küldött a részére egy számsort, amely a kiszállítás első lépése volt, amit el kellett fogadnia. Ezt követően az applikáció kiírta, hogy melyik étteremből kell az ételt kiszállítani. A felperes az étteremben felvette a számsornak megfelelő azonosítójú csomagot, és amikor ennek a tényét az applikációban rögzítette, akkor kapta meg a címet, ahová az ügyfélhez (a vásárlóhoz) az ételeket ki kellett szállítania. A városban egyébként több étterem is szerződött a Roadrunner elektronikus platformmal ételkiszállítási közvetítői tevékenységre azzal, hogy megrendelőik részére az étel kihordását saját fuvarszolgálatot vállaló platformmunkásaival megvalósítja, így feltételezhetően számos futár azonos körülmények között végzi platformmunkáját megélhetésszerűen e cég számára. A Roadrunner platform tehát számos munkavégzővel – ételkihordói futárszolgálatot ellátó tevékenységre vállalkozási keretszerződéseket kötve – az általuk megadott egy hétre szóló „aktív periódusoknak” elnevezett szabad időszak alatt, napi 2-4-6 vagy 8 órás időtartamon belül a Roadrunner appon keresztül egyedi megbízást ad arra vonatkozóan, hogy melyik étteremből kell az ételt kiszállítani. Miután az app azt is kiírta, hogy az ételt melyik megrendelő címére kell vinni, a futárnak ki kell szállítania az ételt a platform által a részére biztosított „meleget tartó táskában”, ami a kiszállításra kerülő étel minőségét is biztosítja. Ezen kívül a futárszolgálat teljesítésének ideje alatt az út-irány mutatója és az appal való kapcsolattartás végett köteles az általa beszerzendő GPS-t bekapcsolva tartani. A járműről (motorkerékpár, roller vagy kerékpár) és az appot reklámozó ruhadarabokról a futárnak kell gondoskodnia, amit köteles hordani. A vállalt rendelkezésre állási időszakra 1000 Ft órabér jár, amire még ezen felül minden kiszállítás után címpénz jár a futárnak. Annak a futárnak, aki napi 8 órás futárszolgálat ellátását vállalja, az alperes 30 perc pihenőidőt biztosít az óradíj felében elszámolva.

A bíróságok a foglalkoztatás minden elemét sorra vették, és a másodfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a platformalapú munkavégzés még mindig olyan jelenség, amelynek tételes jogi szabályozása hiányzik, ebben a körben az ítélet meghozatalakor az Európai Unióban is – akkor még – csak egy elfogadott, de hatályba nem lépett irányelv létezett. A jogharmonizáció megteremtéséig a jogalkalmazó bíróságoknak nincs más eszköz a kezükben – állapította meg a Kúria –, mint a meglévő jogszabályi rendelkezésekkel, azaz a bináris modell (polgári jogi munkavégzés – munka-

³⁴ Mf.I.50.063/2022/7.

viszony) tanával összefüggésben vizsgálni az adott jogviszony jellemző tartalmi elemeit. További kategória nélkül csak az alapján minősülhet a bináris modellhez igazodóan polgári vagy munkajogi jogviszonynak a vizsgált munkavégzés, hogy mennyire erős a platformnak a platformmunkás felett a feladat elvégzését érintő utasítási és ellenőrzési jogosultsága. Fontos lehet továbbá, hogy közreműködik-e a platform a platformmunkások társadalombiztosításában. E foglalkoztatási formát tehát az elsődleges és másodlagos minősítő körülmények alakulása alapján lehet a polgári jogi vagy a munkajogi keretek között tartani. A bíróságok hangsúlyosan azt vizsgálták, hogy volt-e munkakör megállapítva, valamint elemezték a bérezés mikéntjét, a foglalkoztatási kötelezettséget. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a tényállás értékelése során az alá-fölé rendeltség kapcsán eltérő eredményekre jutott a másodfok és a felülvizsgálati eljárásban a Kúria.

A Kúria³⁵ megállapítása szerint a felperesnek a keretszerződés értelmében a megrendeléseknek megfelelően folyamatosan ételkiszállításokat kellett végeznie. Ez olyan tartós vállalkozásból adódó eredménykötelem, amit a polgári jog szabályoz. A Kúria álláspontja szerint az alperest munkaviszonyban előírt foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte, mivel nem állt érdekében, hogy a felperest folyamatosan foglalkoztassa. Egyedüli üzleti érdeke csak az volt, hogy elegendő megbízottal legyen szerződéses kapcsolatban ahhoz, hogy mindig legyen annyi saját elhatározásból aktív periódusra jelentkező futár, amennyi az ételkihordás megfelelő ellátását biztosítja. Ennélfogva az alperes nem vállalt semmilyen kötelezettséget arra, hogy felperes igényeinek megfelelő számú és jellegű aktív periódust fog megnyitni a szerződés fennállása alatt, és hogy a ténylegesen visszaigazolt aktív periódusokban feladattal látja el. A felperest ezért – a Kúria meglátása szerint – az Mt. 52. § szerinti rendelkezésre állási kötelezettség nem terhelte, mivel a megbízási keretszerződésből fakadóan az év egyetlen napján sem volt köteles rendelkezésre állni. Megtehetette, hogy akár hetekig vagy hónapokig egyetlen aktív periódusra se jelentkezzon. Az első fokon eljáró bíróság megállapította, hogy az alperes egyfajta versenyt alakított ki a futárok között a rendelkezésre állás gyakorisága és hossza tekintetében, a saját hatékonyságnak és az ügyfelek elégedettségének előmozdítása céljából, ezért a futárokat csoportokba sorolta. Abból, hogy azok, akik kevesebb rendelkezésre állást vállaltak, hátrébsorolásra kerültek, az elsőfokú bíróság azt a következtetést vonta le, hogy így kívánta az alperes a kevesebb rendelkezésre állást vállaló és kevésbé szorgos futárokat szankcionálni és több rendelkezésre állás vállalására ösztönözni. Ezzel szemben a másodfokon eljáró Ítéletábróla és a Kúria azt állapította meg, hogy a hátrébsorolásból a futárokat hátrány nem érte. Díjukat egyformán állapította meg az app, és a hátrébsorolás ellenére valamennyi futár jelentkezhetett aktív periódusra.³⁶

Szerintünk is erőltetett ebből olyan következtetést levonni, hogy a hátrébsorolás egy közvetett jellegű munkajogi szankció lenne azok számára, akik nem az alperes mint „munkáltató” elvárása szerint állnak rendelkezésre. Az alperes részéről ezt az ösztönzésszerű intézkedést még közvetetten sem lehet indirekt utasításnak és annak

³⁵ Mf.I.50.063/2022/7. ügy, 72–73. pont.

³⁶ Mf.I.50.063/2022/7. ügy, 77–80. pont.

nemteljesítésének tekinteni. A rendelkezésre állások sűrűségének és hosszának a vállalása egyértelműen kölcsönös polgári jogi akaratmegegyezésnek minősül, ami e tartós megbízási jogviszonynak egyik eleme.

Ami a díjazást illeti, az aktív perióduson belül vállalt rendelkezési időszakra megállapított óradíj bár főszabály szerint a munkabérezés sajátja alapbérként meghatározva, míg a címbér munkabérpótléknak is felfogható, ugyanakkor a vállalkozási és a megbízási szerződés teljesítésénél is hasonlóan járunk el pl. a vízvezeték- vagy villanszerelő is a víz- vagy villanyvezeték rendbehozatalának mint eredménynek a költségét munkaóránban számolja el, amihez hozzászámolja a kiszállási költséget is. Ugyanígy számol el álláspontunk szerint a bírósági tárgyalási, irat-előkészítési idő, valamint a tanácsadási tárgyalási idő alapulvételével az ügyvédi díjszabás alapján az ügyvéd is. A Kúriának is hasonló az álláspontja, de ezt az ítélet szövegében példával nem szemlélteti.³⁷ Kötelező munkaidő a vizsgált jogviszonyban nincs megállapítva. A Kúria ítéletének 74. pontjában olvasható megállapítása szerint ugyanis a felperes személyes igényeitől és életritmusától függően eldönthette, hogy csakis a számára alkalmas napokon és időszakokban, valamint időtartamban jelzi alperesnél, hogy rendelkezésre kíván állni. Felperest ennél fogva kizárólagos saját munkaszervezési jog illetve meg, miként pl. a ruhamegrendelést elvállaló szabómestert (saját példánkkal elve), ha pedig helyszíni kiszállás szükséges (pl. a vízvezeték-szerelésnél), akkor annak időpontját a megrendelő és a vállalkozó egyeztetés alapján állapítja meg. Ezek a körülmények a tárgyalt ügyben egyértelműen az önfoglalkoztatás irányába mutattak, hiszen a magyar munkajog még atipikus munkaviszonyban sem ismeri a foglalkoztatás olyan formáját, amelyben a munkavállaló maga határozhatja meg, hogy mennyit és mikor kíván dolgozni, illetve mikor áll rendelkezésre. Ráadásul az ételkiszállító munkavállaló bármikor jogosult volt megszüntetni a rendelkezésre állását.³⁸ Ezek a körülmények mind amellet szólnak, hogy az alperes és a felperes között a munkaviszonyra jellemző szigorú függelmi viszony nem állt fenn. Amennyiben a felek között függelmi viszony állt fenn, az csak olyan *mértékű*, mint minden polgári jogi szerződésnél. Ez vonatkozik minden olyan vállalkozási és ügyviteli tevékenységre is, amelynek tárgya valamely tevékenység egyszeri elvégzése vagy folyamatos végzése, vagy tevékenységgel eredmény felmutatása. Ez történhet egyszeri megrendelés vagy megbízási keretében, de megvalósulhat tartós jogviszonyban is, mint amilyen a jelen per tárgyát jelentő jogviszony is volt.

A platformmunkások jelentős része főleg a nyugat-európai és a transzatlanti országokban több platform részére is dolgozik. Abban az esetben, ha nincs kikötve rendelkezésre állás, vagy ha ki is van kötve, de azok időtartama nem esik egybe, fennállhat többes jogviszony, amelynek azonban kritériuma az is, hogy a platform munkáltatóként az olyan rendelkezésre állás alatt is fizessen bért, amikor a platformtól nem kap munkavégzésre felhívást. Adams-Prassl utalt arra, hogy Angliában megkísérelték elérni azt, hogy jogszabályi rendelkezés teremtsen meg annak lehető-

³⁷ Mf.I.50.063/2022/7. ügy, 73-80., 119. pont.

³⁸ SZILÁDI Péter–TARJÁN Zoltán–LARIBI, Karim–NAGY Dorottya: *Classification of food delivery platform workers' legal relationship in Hungary*. <https://www.twobirds.com/en/insights/2024/hungary/classification-of-food-delivery-platform-workers-legal-relationship-in-hungary> (2024. 05. 16.).

ségét, hogy a platformok előírassanak olyan rendelkezésre állási kötelezettséget, amelyet a foglalkoztató platform a behívásra való várakozás ideje alatt nem köteles díjazni, egyúttal azonban megtiltja, hogy az üres várakozási idő alatt máshol végezzen munkát. Ez ellen azonban az angol szakszervezetek sikeresen léptek fel.³⁹ Rendelkezésre állásra sem az angolszász, sem a kontinentális jogrendszerben nem lehet senkit bérfizetés nélkül kötelezni, mivel a munkaviszony egyik leglényegesebb eleme a munkaidő alatt a munkáltató irányában fennálló rendelkezésre állás.⁴⁰ Ilyen igény felmerülhet akkor is, ha a platformmunkás csak egy platformnak dolgozik, miként ez a jelen perben is fennállott. E perben az alperes rendelkezésre állási időt nem írt elő, és annak vállalását teljesen az ételkihordó futároknak bízta azzal, hogy a rendelkezésre állási, jobban mondva a készenléti várakozási időt is díjazta, amiből még nem következik az, hogy munkaviszony állt volna fenn. Rendelkezésre állási idő ugyanis nem volt előírva, azt, annak tartalmát, gyakoriságát és hosszát az ételkiszállító futárok saját akaratuk szerint teljesen önkéntesen választhatták meg. Ez a helyzet nagyon hasonlít ahhoz, amikor a vállalkozó vagy a megbízott megállapodik a megrendelővel vagy a megbízóval arról, hogy a teljesítést mikor végezze el. Ezért az első fokon eljáró bíróságnak ezt a kérdést is erőltetetten próbálta munkaviszonyra jellemző elemként minősíteni.

Ami a platformmunkásoknak a platformtól való gazdasági függését illeti – miként ebben az ügyben is –, azt is látni kell, hogy az alárendeltség és a függőség megállapítása szempontjából lényegtelen, hogy a szolgáltató gazdasági értelemben is alárendelt-e. Még az alacsony, jelentéktelen jövedelmet biztosító munkavégzési viszony is munkaviszonynak minősíthető, amennyiben egyéb feltételek teljesülnek. Ebben az összefüggésben az a lényeges, hogy a munkáltatónak rendelkeznie kell az utasítási joggal, valamint a munkavégzés helye, ideje és módja feletti ellenőrzés jogával.⁴¹ A Kúria álláspontja szerint a munkajoghoz hasonló alá-fölé rendeltség nem állt fenn felperes és alperes viszonyában, mivel az alperesi appon keresztül a jelzés, hogy kitől kinek és hová mit kell szállítani, olyan megrendelői közlés, amely minden vállalkozásnál és megbízásnál fennáll. A GPS használatának megköveteléséből a Kúria szerint nem lehet alperesi ellenőrzési jogot megállapítani. A GPS kötelező használata nem a felperesi munkavégzés ellenőrzésére irányult, hanem annak nyomonkövetésére, hogy az ételkiszállítás szerződés szerűen megtörtént-e. A nemzetközi összehasonlító vizsgálatok alapján az derül ki, hogy a GPS-ellenőrzés egy olyan foglalkoztatási elem a platformok kapcsán, amelyről az azt értékelő bíróságok egy része úgy vélekedik, hogy mivel szükséges a platform működéséhez, ezért nem lehet lényeges elem abban a kérdésben, hogy volt-e alá-fölé rendeltségi viszony. Vélhetőleg a magyar jogerős határozat is ehhez a csoporthoz tartozik. Ugyanakkor a külföldi döntések többsége egyértelműen amellett foglalt állást, hogy nem számít, hogy az ellenőrzés e módjának másik fő oka is volt, hiszen

³⁹ Jeremias Adams-Prassl (University of Oxford) „A mesterséges intelligencia szabályozása a munka terén: egy tervezet” című előadása a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karán 2023. április 28-án a „Tisztes munka a digitális korban” címmel rendezett nemzetközi konferencián hangzott el.

⁴⁰ Uo.

⁴¹ SZILÁDI–TARJÁN–LARIBI–NAGY: i. m.

az az eredménye, hogy ellenőrizni is lehet vele a dolgozót. Ez utóbbi álláspontot képviseli a belga, francia, spanyol, finn, holland és angol bíraskodás is. Mindemellett például a Portimão-ügyben a portugál bíróság a közelmúltban épp e miatt az érv miatt minősítette a szállítókat végül önfoglalkoztatónak.⁴² Uniós szinten nézve az egyes elemek értékelését, az derül ki, hogy a legtöbb hagyományos minősítési elem összességében bizonytalan kategóriát képez, amely igényli a nemzetközi, uniós szintű jogfejlesztést, különösen a platformmunkáltatók nemzetközi szintű jelenlétére és a probléma nagyságrendjére tekintettel. Ehhez azt is hozzá kell tenni, hogy a bírói szemléletmód vitathatatlanul meghatározó a gazdaságilag függő, és emiatt nehezen besorolható önfoglalkoztatás esetében.⁴³ Hießl kutatásai alátámasztják, hogy a leginnovatívabb nemzeti bírósági határozatok különös figyelmet szentelnek a más országokban lezajló hasonló folyamatoknak.⁴⁴ Álláspontunk szerint pedig a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás (tehát nem általában a szabadúszók, hanem a gazdasági függőséggel rendelkező munkavégzői réteg), legyen az platformalapú, mint a jelen ügy is, vagy hagyományos, nem digitális munkavégzés, azért követeli meg a munkajogi védelmet, mert egy speciálisan alárendelt munkavégzést testesít meg, amelyben érzékelhető a szociális (ezen belül munkajogi) védelmi igény, ahogy azt a német szakirodalom is a köztes státusz védelmének alapjául veszi. Hangsúlyozzuk továbbá, hogy a német megközelítésben a platformmunka két minősítési kategóriába is tartozhat, ugyanis a tisztán polgári jogi alapú munkavégzés mellett felmerülhet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyként történő elismerése is az eset egyedi jellemzői alapján.⁴⁵ Ennek feltétele, hogy közvetett *crowdwork* álljon fenn. A közvetett *crowdwork* nem más, mint amikor a platform üzemeltetőjével szemben fennáll a gazdasági függőség, mivel nemcsak részmunkaidőben, a rendes főtevékenységüket kiegészítő, avagy hobbi munkavégzésként jelenik meg a munkavégzők életében a platformmunka.⁴⁶

Visszatérve a magyar ügyre, az alá-fölé rendeltség ellen szól a Kúria szerint az is, hogy a rendelkezésre állás helye nem volt megkötve:⁴⁷ a futár bárhol lehetett. A futárszolgálat ellátásához szükséges járművet, mobiltelefont, GPS-t nem az alperes biztosította, miként ez munkaviszonyban főszabályként szokás, hanem a futár mint vállalkozó (87. pont). Megjegyezzük, hogy a munkaviszony esetében is előfordul olyan kikötés, hogy a munkaeszközt a munkavállaló biztosítja. Az ételt melegen

⁴² HIESSL, Christina: *Case Law on the Classification of Platform Workers*. Leuven, 2024, 37.

⁴³ Ezt hangsúlyozza a német szakirodalom is. Pl.: DEBALD, Dirk: *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13. BGB?*. Logos Verlag, Berlin, 2005, 139.

⁴⁴ HIESSL, Christina: *Platform workers: employees-to-be in the EU?* <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/11/10/platform-workers-employees-to-be-in-the-eu/> (2024. 05. 31.).

⁴⁵ KLEBE, Thomas: *Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen Für Plattformarbeit. Wirtschafts- und Sozialpolitik*, 2017/22, 2.; MAYR, Daniela. *Arbeitsrechtlicher Schutz Soloselbstständiger am Beispiel der Plattformarbeit*. Duncker & Humblot, Berlin, 2021, 265.

⁴⁶ HENSSLER, Martin-PICKENHAHN, Christiane: *Neue Beschäftigungsformen (Plattformökonomie) / V. Plattformarbeiter als arbeitnehmerähnliche Person oder Heimarbeiter?* https://www.haufe.de/recht/deutsches-anwalt-office-premium/82-neue-beschaefigungsformen-plattformoekonomie-v-plattformarbeiter-als-arbeitnehmeraehnliche-person-oder-heimarbeiter_idesk_PI17574_HI15824521.html (2024. 05. 31.).

⁴⁷ Ez a legtöbb platformügyben Európában döntő minősítő körülmény az önfoglalkoztatói státuszt alátámasztandó. POTOCKA-SIONEK (2023): i. m., 58.

tartó doboz alkalmazása ételmisszer-biztonsági okokból jogszabályi kötelezettségen alapul.⁴⁸ Abból pedig, hogy az alperes előírta a felpereseknek, hogy az ételdobozokon és ruházatukon reklámként legyen feltüntetve az alperesi cég neve és sajátos cégjele, szintén nem következik, hogy munkaviszonyról lenne szó, mivel ez a vállalkozási szerződéssel összekapcsolható franchise (jogbérleti) szerződéssel történő kiegészítése a futárszolgálati vállalkozásnak. (Ptk. 6:380. §.) A Kúria szerint végezetül egyértelműen polgári jogi háttérre utal az, hogy a felperes nem integrálódott az alperes munkaszervezetébe, hogy a számlázás a felperes saját nevében és érdekében történt, és az erről kiállított kimutatás nem tekinthető munkabérijegyzéknek sem.⁴⁹

3. Konklúzió, javaslattétel

Összességében látható, hogy mind nemzetközi szempontból, mind a nemzeti szintet értékelve egy bonyolult, nem kiforrott, ügyről ügyre, illetve egy ügyön belül is a különböző bírósági fokozatok között változó és nehezen követhető rendszer él most a platformok által közvetített munka kapcsán. Az új irányelv, amelynek nemzeti jogba történő átültetésére évek állnak majd a magyar jogalkotó rendelkezésére, talán egy támpontot adhat a jövő platformmunkásainak, akik még egyelőre (látva a magyar példát, valamint a nemzetközi helyzetet) igen kiszolgáltatott helyzetben vannak. Abban az esetben, ha a számlázás nem a feladatelvégző saját nevében, hanem a megbízó nevében történt volna, függő önfoglalkoztatásról lett volna szó, miként erre az első fokon eljáró bíróságnak is utalt.⁵⁰ Ez okból helyes lett volna, ha az eljáró bíróságok kitértek volna arra is, hogy a futárok társadalombiztosításának költségeit ők egyedül viselték, vagy ahhoz az alperes is hozzájárult. Erről viszont egyik ítélet esetében sincsen szó. Erre történő kitérővel ugyanis az ítélet kimutathatta volna, hogy mikor kell a perbelihez hasonló vállalkozást munkavállalóhoz hasonló önfoglalkoztatásnak minősíteni. Egy erre is kitérő ítélet mindenképp a jogfejlesztő dogmatikai értékeléshez járult volna hozzá. Ezért de lege ferenda az *Mt. bevezető rendelkezései közé fel kellene venni Kiss Györgynek a 2012. évi Mt. első tervezetének szintén a hasonló helyén szerepelt azon javaslatát, amely alapján lényegében, ha a munkavállalóhoz hasonló az önfoglalkoztatás és az önfoglalkoztató egzisztenciálisan és gazdaságilag a foglalkoztatótól függ, munkavállalóhoz hasonlóként kell a formális vállalkozást elbírálni, kiterjesztve rá bizonyos munkajogi védelmi eszközöket.*⁵¹ Ezt megtehetné a magyar jogalkotás az EU irányelvi szabályozástól függetlenül is, vagy akár arra építve. Megfontolandó e „németes” megoldás, amely nem is feltétlenül

⁴⁸ Mf.I.50.063/2022/7. ügy, 89. pont.

⁴⁹ Mf.I.50.063/2022/7. ügy, 84–86. pont.

⁵⁰ Mf.I.50.063/2022/7. ügy, 16. pont.

⁵¹ A javaslat részletes elemzése: SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen, munkaviszonyon túl*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021. Különösen fontos az ilyen jellegű átfogóbb védelem, mivel a kiszolgáltatott önfoglalkoztatás a digitális szektoron túl is elterjedt jelenség. Vö.: WILLIAMS, C. Colin–LAPEYRE, Frédéric: *Dependent Self-Employment. Trends, Challenges and Policy Responses in the EU. ILO Employment Working Paper no. 228*. Geneva: International Labour Office, 2017. (DOI: 10.2139/ssrn.3082819).

a hármas modellre való áttérésnek lenne tekinthető, hiszen Countouris és de Stefano ezt a státuszt a vállalkozói fogalom alkategóriájának látja.⁵² Emellett lényeges lenne a bírói szemléletmódot – amennyire lehetséges – egységesíteni, amelyben értékelni kellene a platformmunkának az ellentmondásos nemzetközi megítélését, kiemelve a többi jogrendszerben felgyülemlett, hazai jogalkalmazásban is remekül hasznosítható tapasztalatokat a hasonló ügyek kapcsán.

Végezetül megjegyezzük, hogy a munkajogi keretek mellett a polgári jogi eszközök is fontosak, azok fejlesztése, például a tartós vállalkozás/megbízás szabályozása, illetve egyetértve Kiss-sel, például a tisztességtelen feltételek tilalmát szolgáló intézmények alkalmazása.⁵³ Ennek a kérdésnek a megnyugtató rendezése egyértelműen jogalkotói hatáskör, mivel abban egyetérthetünk a nemzetközi elvárással, hogy a munkajognak nyitnia kell az új foglalkoztatási formák felé a platformgazdaságban.⁵⁴ A fent elemzett ítélet hangsúlyozza: „a Kúria jelen ügyben nem általános jogpolitikai vagy jogalkotói kérdésben foglalt állást, hanem a meghatározott egyedi ügyben, a kereseti kérelem alapját képező jogszabályok alapján”. Ebből kiolvasható, hogy a határozat hozatalakor érezhető volt a bíróság számára is a háttérben húzódó kiszolgáltatott helyzet, amely megőrzésképpen a modern platformmunkavégző sorsát. Sajnos e kiszolgáltatottságot rettenetesen fokozza a jelen ügygel is szemléltetett „szerencsekerék”, azaz annak teljes bizonytalansága, hogy a munkavégző esetleges pereskedés esetén milyen jogviszony minősítésre számíthat. Ezt tovább árnyalja az is, hogy a fent tárgyalt ügyben eljáró egyik bíróságot sem érdekelt, hogy a platform részt vállal-e a platformmunkások kötelező társadalombiztosításában, vagy sem. Ebben az ügyben sem történt meg ennek az értékelése, amire utalt a platform belső szabályzata is, amely kifejezetten kimondta, hogy vállalkozóként foglalkoztatja a platformmunkásokat. Ezért indokolt lenne a bírósági szemléletmódot egységesítendő e kérdéseket tisztázni, ideértve a kötelező társadalombiztosítás alakításának a kérdését is. A védett önfoglalkoztatói státusz bármilyen formában történő „megalakításáig” ugyanis a munkajogi védelmi igény vitathatatlanul fennáll, amelyre megnyugtató (ideiglenes) választ csak az egységes jogalkalmazás nyújthat.

⁵² COUNTOURIS, Nicola–DE STEFANO, Valerio: *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*. Brüsszel, ETUC, 2019. 23. Idézi: RÁCZ Ildikó: „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új kontösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2019/1–2. 78.

⁵³ KISS (2022): i. m., 213.

⁵⁴ KLEBE: i. m., 3.