

A PLATFORM ALAPÚ MUNKAVÉGZÉS DILEMMÁI A KÚRIA ÍTÉLETE ÉS NEMZETKÖZI TENDENCIÁK KERESZTTÜZÉBEN

Hős Nikolett
egyetemi adjunktus (PPKE JÁK)

1. Bevezetés

A jelen tanulmány célja az ún. platform alapú munkavégzés¹ jogi minősítésével kapcsolatos munkajogi kérdések vizsgálata elsősorban a Kúria 2023. december 13-án hozott ítéletével összefüggésben.² A platform alapú munkavégzés jogi minősítése és esetleges szabályozása kapcsán évek óta világszerte élénk vita folyik jogalkotó és jogalkalmazó szervek előtt egyaránt. A megfogalmazott kérdések és számtalan peres eljárás ellenére a platform alapú foglalkoztatás tételes jogi szabályozása lassan halad előre.³ Az eddigi legátfogóbb szabályozási kísérlet ezen a területen az Euró-

¹ A digitális alapú munkavégzés különböző formáinak (pl. applikáció alapú munkavégzés, *crowdwork*, *crowdsourcing*) jelenléte a munkaerőpiacon napjainkban általánosan elfogadottnak tekinthető, annak jogi fogalomrendszere még nem teljesen kiforrott. Európai kontextusban elsősorban a Bizottság tárgybéli irányelv tervezete óta (2021) széleskörben elterjedt a platformmunka, illetve platform alapú munkavégzés kifejezések használata, ezért jelen tanulmány is túlnyomórészt ezt a fogalmat használja. A digitalizáció által formált munkavégzés fogalomkészletének magyarországi meghatározásával kapcsolatban ld. különösen: RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD értekezés. 2020. [a továbbiakban: RÁCZ (2020)] <https://tinyurl.com/mw85zts6>; GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/15. 25.

² Kúria Mfv. VIII.10.091/2023/7. (BH2024. 66) [Továbbiakban: Foodora-ítélet Kúria.]

³ Az európai esetjog átfogó áttekintésére ld. Christina HIESSL: Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions. *Report Prepared for the European Commission*, 2022. [a továbbiakban: HIESSL (2022)]. Az amerikai esetjog bemutatására ld. többek között: Samantha J. PRINCE: The Shoe Is about to Drop for the Platform Economy: Understanding the Current Worker Classification Landscape in Preparation for a Changed World. *University of Memphis Law Review*, Vol. 52., No. 3. (2022) 627–702. [a továbbiakban: PRINCE (2022a)]; Tanya GOLDMAN – David WEIL: Who’s Responsible Here? Establishing Legal Responsibility in the Fissured Workplace. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 42., No. 1. (2021) 55–116.



pai Unióban született 2021-ben.⁴ A Kúria által is hivatkozott irányelv egy módosított tervezetéről a társjogalkotóknak az ún. intézményközi egyeztetések (*Trialogue*) keretében 2024. március 11. napon sikerült ideiglenesen megállapodásra jutniuk.⁵ Fontos kiemelni, hogy a jogviszony minősítése az irányelv tervezetének elfogadása után is alapvetően a tagállamok hatáskörében marad. Az uniós irányelv-tervezet rendelkezései még csak egységes minősítési katalógust sem állítanak fel, mindössze egy jelentősen leegyszerűsített „jogi vélelem” bevezetésével megkönnyíthetik a platform munkások bizonyítási helyzetét a jövőbeni peres eljárások során.⁶

A platformmunkavégzés minősítésével kapcsolatos jogviták alapja általában az, hogy a foglalkoztató vállalkozások üzleti modelljének gyakran alapvető elemét képezi, hogy a nekik munkát végzőkkel kizárólag mint független vállalkozókkal, polgári jogi jogviszonyban szerződnek. A platformmunkát végzők jogviszonyának egyedi jogvitában történő minősítését végző bíróságokat és egyéb hatósági szerveket a túlnyomórészt uralkodónak tekinthető ún. bináris modellre épülő munkajogi szabályozás számos kihívás elé állítja. A jogviszony minősítése során felmerülő ellentmondások okát a jogalkalmazó szervek gyakran abban látják, hogy az ún. kontroll tesztek, amelyek a munkáltató széleskörű utasítási és ellenőrzési jogkörére helyezik a hangsúlyt a jogviszony minősítése során, nem alkalmasak a platform alapú munkavégzés munkajogi minősítésére. Gyakran hangoztatott érv például, hogy a digitális és algoritmus alapján történő irányítási módszerek elfedik a hagyományos értelemben vett munkáltatói funkciógyakorlást, ezért a munkáltató utasítási, ellenőrzési jogkörét vizsgáló tesztek téves jogértelmezésre vezethetnek. Habár a jogviszony minősítésével kapcsolatban egységes álláspont nem alakult még ki, számos európai országban és az USA-ban is vannak olyan kísérletek, amelyek a jogviszony minősítése során alkalmazott újfajta tesztek és szempontrendszer bevezetésével próbálják a felmerülő ellentmondásokat feloldani. Ezen megközelítést képviselők szerint olyan újszerű és funkcionális tesztre, de legalábbis újfajta minősítési szempontrendszerre van szükség, amely jobban képes megragadni ezen foglalkoztatási forma sajátosságait, mint például a munkát végzők egyéni választásától függő rugalmas, feladatokra épülő munkavégzést, az algoritmus alapú és digitális felügyeleti rendszerek alkalmazásával kapcsolatos kockázatokat. A

⁴ Az ún. intézményközi egyeztetések keretében 2024. március 11. napján elfogadott ideiglenes megállapodást az Európai Parlament 2024. április 24-én tartott plenáris ülésén a képviselők többsége elfogadta. A jogi aktus azonban akkor lesz elfogadottnak tekinthető, amikor a Tanács is szavaz róla, ez azonban a kézirat lezárásának időpontjában még nem történt meg. Az irányelv eredeti tervezete: COM (2021) 762 final; a Tanács 2024. márciusi ülésén elfogadott szöveg módosításokkal a következő linken érhető el: <https://tinyurl.com/2zhp8f8t>. Intézményközi referenciaszám: 2021/0414(COD). Jelen tanulmány az irányelv tervezetéként ez utóbbi módosított szövegre utal.

⁵ A több mint két éve tartó egyeztetések és az irányelv-tervezet többszöri módosítása után az intézményközi egyeztetések során 2024. március 11. napon a társjogalkotóknak és a tagállamok képviselőinek Franciaország és Németország nélkül is sikerült minősített többséggel ideiglenes megállapodásra jutniuk az irányelv tervezetével kapcsolatban. Council of the EU Press release, 2024. március 11. <https://tinyurl.com/3x42wz78>

⁶ Tartalmi szempontból jóval ambiciózusabb az irányelv-tervezet másik újítása az algoritmus alapú irányítási modellek átláthatóságát biztosító rendelkezések bevezetésével. Ezen rendelkezések vizsgálata azonban jelen tanulmánynak nem tárgya.

munkaviszony minősítése során alkalmazott tesztek megújítása különösen annak fényében érdekes, hogy ezek a tesztek és vizsgálati modellek általában hosszú múltra tekintenek vissza, és ritkán látni ebben változást.

Mindezt azért fontos kiemelni, mert Magyarországon ebben a jogi környezetben és kontextusban hozott a Kúria 2023 decemberében egy alapvető jelentőségű döntést a platformmunkavégzés jogi megítélésével kapcsolatban. Az eseti döntés középpontjában egy ételfutár tevékenységének jogi minősítése állt, aki egy online ételrendelő platformon keresztül végezte munkáját. Az eset amellett, hogy tanulságos példát nyújt a platformmunkavégzés jogi minősítése során hazánkban is felmerülő ellentmondásokra, rávilágít arra is, hogy az európai és egyes amerikai álláspontok által vezérelt újszerű módszertanra törekvés helyenként olyan munkajogi megközelítésmódhoz közelít, amely irracionális és *contra legem* jogértelmezéshez vezethet. Elsősorban a másodfokú bíróság érvelésén és jogértelmezésén érezhető ez a fajta szemléletmód, amelyet a Kúria döntése számos helyen korrigál. Európában a platformmunka jogi minősítése körüli vita, legalábbis elméleti szinten, gyakran rendkívül egyoldalú. Miközben Európa az európai parlamenti választások előszobájában az újabb és újabb szabályozási kísérletek és a munkaviszony általános véelme felé menetel, viszonylag kevés tanulmány foglalkozik ezen ítéletek és a munkaviszony általános jogi véelme bevezetésének kockázataival, annak ellenére, hogy egyre több tanulmány mutat rá az átminősítés lehetséges vagy tényleges negatív következményeire.

2. A platform alapú munkavégzés jogi fogalma

A platform gazdaság⁷ alapvetően egy olyan gazdasági rendszert jelöl, amely az internet segítségével, digitális platformokon keresztül összeköti a különböző felhasználói csoportokat, például eladókat és vásárlókat, szolgáltatásnyújtókat és a szolgáltatást igénybe vevőket. Ezek a platformok olyan hagyományos piacokon, ahol a végzendő tevékenység jól körülhatárolható feladatokra osztható – mint a személyszállítás, az étel-ital rendelés stb. –, lehetővé teszik az üzleti tranzakciók korábbiakhoz képest könnyebb és hatékonyabb lebonyolítását, átalakítva ezzel hagyományos üzleti modelleket és piaci szerkezeteket. Elég, ha arra gondolunk, hogy az Uber vagy a Lyft által nyújtott szolgáltatások hogyan alakították át világszerte a személyszállítási üzletágat. A technológiai fejlődés egyre több szektorban⁸ működő vállalat számára teszi lehetővé, hogy a hagyományos munkaszervezési folyamatok és vertikálisan integrált vállalati modellek helyett a feladatokra épülő és külső szolgáltatókhoz kiszervezett szolgáltatásokat az internet, de különösen digitális platformok segítségével *koordinálják*. A független

⁷ A *platform economy* mellett a *'gig economy'*, *'sharing economy'*, *'collaborative economy'* kifejezések egyaránt használatosak.

⁸ Csak, hogy néhány érintett szakmát említsük: számítógépes programozók, újságírók, adatrögzítők, ügyfélszolgálati munkatársak, fordítók, személyi edzők, személyszállítást végző sofőrök, kiszállítók körében gyakori az önálló vállalkozói státusz.

vállalkozók iránti megnövekedett kereslet találkozik a kínálati oldalon a munkavégzés autonóm és rugalmasabb formái iránti egyre növekvő igénnyel.⁹

A jogviszony minősítése során a legtöbb ellentmondás abból ered, hogy az elektronikus szolgáltatások nyújtásán és a közvetítői, koordináló szerepkörön túl a platformot üzemeltető vállalkozások gyakran az általuk közvetített szolgáltatások olyan jelentős elemeire, mint a díjszabás, az adott tevékenység folytatásához szükséges munkafolyamatok szervezése, meghatározó befolyást gyakorolnak. Miután a platformok közötti verseny középpontjában gyakran a felhasználói élmény, a technológiai innováció és az egyedi szolgáltatások állnak, ezért a digitális platformon keresztül közvetített, koordinált munkavégzés, hatékony és magas színvonalú megszervezése kulcsfontosságú az ebben a szektorban működő gazdasági szereplők számára. Egyes szektorokban, mint például az egészségügy, ez szakmai protokollok betartása miatt is alapvető jelentőségű lehet. Éppen ezért gyakori, hogy a közvetítő vállalkozások magatartási szabályokkal, etikai kódexekkel, ajánlásokkal, egyéb közvetett ösztönzőkkel igyekeznek befolyásolni a platformon keresztül munkát végző általában független vállalkozók (önfoglalkoztatók) munkáját. Ezáltal olyan ún. *kompozit szolgáltatások*¹⁰ jönnek létre, amelyekben a digitális munkaplatformon keresztül foglalkoztatott, formálisan független vállalkozók tevékenysége – elsősorban gazdasági szempontból – nem teljesen független a platform-szolgáltatótól. Ugyan a digitális platformok által gyakorolt kontroll és ellenőrzés mértéke különböző, de jó példa erre az Uber vagy a Lyft gyakorlata, ahol a személyszállítást végző független vállalkozó helyett a digitális platform határozza meg az árat, dinamikus árazási politikát alkalmaz, (*surge pricing* vagy *dynamic pricing*), különböző ajánlásokkal és magatartási szabályokkal a szolgáltatás minőségére is meghatározó befolyást gyakorolnak.

⁹ A platform alapú foglalkoztatást gyakran választják fiatalok, olyan személyek, akik egészségi állapotuk vagy az ápolási, gondozási feladatok miatt, nem tudják vagy egyszerűen nem is akarják vállalni a hagyományos munkaviszonnyal járó köztételeket. Vannak olyan foglalkoztatási csoportok is, mint például a fogyatékossgal élők, akik számára a hagyományos munkaviszonyban történő foglalkoztatás általában akadályokba ütközik. Robert SHAPIRO – Luke STUTTGEN: The Many Ways Americans Work and The Costs of Treating Independent Contractors As Employees. Sonecon, 2022. [a továbbiakban: SHAPIRO–STUTTGEN (2022)] <https://tinyurl.com/yeucuykb>. Ezen kívül a platformmunkát végzők körében jelentős számban vannak harmadik országbeliek is. LITS Benedek: Ázsiai futárok Budapesten: négy cég is profitál belőle, míg kiszállítják az ebédedet. *Forbes.hu*, 2024. március 6. <https://tinyurl.com/yc5ftnnj>. Az Európai Unió számára készült közelmúltbeli tanulmány is arra mutat rá, hogy a platform alapon munkát végzők körében jelentős számban vannak észak-amerikai, ausztrál, ázsiai, közép- és dél-afrikai migránsok. Wouter ZWYSEN – Agnieszka PIASNA: Digital labour Platforms and migrant workers, Analysing migrant’s working conditions and (over)representation in platform work in Europe. *ETUI Working Paper*, 2024. <https://tinyurl.com/mr26c34v>

¹⁰ A „kompozit szolgáltatás” kifejezést Szpunar főtanácsnok az Elit Taxi ügyben készített indítványában használja annak alátámasztására, hogy Uber nem csak egy elektronikus szolgáltatásokat közvetítő platform, hanem valójában az uniós jog alkalmazási körébe tartozó közlekedési szolgáltatásokat is nyújt. Az Uber döntő befolyást gyakorol a szállítás alapvető feltételeire, beleértve az árakra, a biztonsági követelményekre és a szolgáltatás elérhetőségére is, ezért a közlekedési szolgáltatásokra vonatkozó speciális szabályok alkalmazandók a tevékenységére. C-434/15. sz. ügy Szpunar Főtanácsnok indítványa: Elite-Taxi [ECLI:EU:C:2017:364] 29–37. pont.

Az irányelv tervezete¹¹ és a Kúria döntése¹² szerint is a platform alapú munkavégzés jogi fogalmának lényegi eleme a munkavégzés megszervezése egy külső szolgáltató által. Az uniós irányelv tervezete szerint kifejezetten azok az online platformok minősülnek egyben digitális munkaplatformnak is, amelyeknél az elektronikus szolgáltatások nyújtása mellett az egyének által végzett munka megszervezése a szolgáltatás „lényeges és alapvető” elemének tekinthető, azaz amelyek esetében az egyéni munkavégzés szervezése „nem csupán mellékes, járulékos eleme a szolgáltatásnak”.¹³ Az irányelv tervezete szerint továbbá a digitális munkaplatform másik fogalmi eleme az „automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek” használata.¹⁴ Az elektronikus ellenőrzési és felügyeleti rendszerek alkalmazásával kapcsolatos aggályok nem ismeretlenek a munkajogban. Az „algoritmus alapú management modellek” vagy automatizált döntéshozatali rendszerek ugyanakkor az eddig ismert módoknál széles körben befolyásolhatják a munkát végzők foglalkoztatási feltételeit: a feladatok kiosztásától a munkavégzés ellenőrzésén át, a munkavégzéssel összefüggésben hozott olyan alapvető döntéseket is részben vagy egészben valószínűségi számításokon alapuló szoftverek végzik, mint a díjszabás, a feladatok kiosztása, a felhasználói fiók korlátozása, felfüggesztése vagy a jogviszony megszüntetése.¹⁵ Ezeknek a rendszereknek az alkalmazása nem korlátozódik a platformmunka területére, hanem azon kívül is egyre szélesebb körben terjed a hagyományos munkaviszonyra épülő foglalkoztatási formákban.¹⁶ Az egyik

¹¹ Az irányelv tervezetének 2. cikk (1) bek. 2. pontja értelmében platform alapú munkavégzésnek minősül a digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az Unióban magánszemély által a digitális munkaplatform és az egyén közötti szerződéses kapcsolat alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy az egyén és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony.

¹² A Kúria megfogalmazása szerint is a munkavégzők nagyobb csoportjának megszervezése, a munka elvégzésének kiszervezése külső független vállalkozásokra, valamint az információs és kommunikációs technológiák használata a platformmunkavégzés lényegi elemei. Foodora-ítélet Kúria 107. bek.

¹³ Az irányelv-tervezet kifejezetten kizárja azokat a digitális munkaerő-platformok meghatározásából, amelyek elsődleges célja vagyontárgyak, eszközök pénzügyi hasznosítása vagy megosztása, például rövid távú szálláshelyek bérbeadása, vagy amelyen magánszemélyek árukat adnak el vagy újra értékesítenek (Pl. Airbnb, Etsy, e-Bay, Vinted stb.). Az irányelv tervezet 2. cikk (1) 1. pontja értelmében „digitális munkaplatform”: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan szolgáltatást nyújt, amely az összes alábbi követelménynek megfelel: a) legalább részben távolról, elektronikus úton – így például weboldalon vagy mobilalkalmazáson keresztül – nyújtják; b) a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják; c) szükséges és lényeges elemként magában foglalja a magánszemélyek által fizetés ellenében végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy azt a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e; d) magában foglalja automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatát.

¹⁴ Az irányelv-tervezet preambuluma szerint az Uber többek között abban különbözik a hagyományos taxi-szolgáltatóktól és igényel ezért szorosabb felügyeletet, mert a szolgáltatást nyújtó sofőrök munkáját ilyen automatizált döntéshozatali rendszereken keresztül koordinálja. A 2024. március 11. napon elfogadott irányelv preambuluma 20. bekezdése. 2021/0414(COD).

¹⁵ Antonio ALOISI: Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 40., No. 1. (2024) 37–70., 42. [a továbbiakban: ALOISI (2024)]. Ld. továbbá az irányelv tervezetének 2024. március 11. napján elfogadott 2. cikk (1) bek. 9. pontját.

¹⁶ A Harvard Law School keretében működő munkajogi kutatóközpont jelentése például bemutatja, hogy milyen automata ellenőrzési és irányítási rendszereket használnak az Amazon raktárakban, ahol részben

széles körben elterjedt felfogás szerint ezek a rendszerek távolról sem pusztán leíró vagy megfigyelő jellegűek, hanem a munkavégzés előrejelzésével és folyamatos felügyeletével közvetett nyomást gyakorolnak a dolgozókra, a kifejezett vagy íratlan szabályok betartására, és olyan jelentős mértékben korlátozzák az érintettek önálló döntéshozatali szabadságát, amelyek miatt a dolgozók ugyanolyan alá-főlé rendelt helyzetbe kerülnek, mint a hagyományos munkaszervezetben belüli munkavállalók.¹⁷ Az automata döntéshozatali rendszerekkel kapcsolatban gyakran felhozott kockázatok közé tartozik, hogy az a folyamatos és a hagyományos munkáltatói ellenőrzési modellekre épülő ellenőrzési rendszereknél szorosabb ellenőrzéshez vezet. A munkavégzés intenzitásának növelése a foglalkoztatottak egészségének és biztonságának fokozott kockázatával jár együtt. A dolgozók magatartását elemző szoftverek fokozott adatvédelmi kockázattal járnak. A döntések automatizálása az emberi tényező kiiktatásához és ezzel könnyen a munkaerő 'áruvá' válásához vezethet, valamint a dolgozók jogorvoslathoz való jogát is korlátozza, hiszen gyakran nincs olyan természetes személy, közvetlen vezető, akinél egyáltalán kifogást emelhetnének az őket érintő intézkedésekkel, döntésekkel szemben.

A platform alapú munkavégzés számos jellemzője ugyanakkor nehezen egyeztethető össze a hagyományos munkaviszony modelljével. A hagyományos munkaviszonyban történő foglalkoztatás körül hosszú évek alatt kialakult társadalmi konszenzus lényege, hogy a munkáltatók foglalkoztatási kötelezettségükből eredően vállalják, hogy hosszabb ideig rendszeresen munkát biztosítanak a munkavállalók részére. A munkát a munkafolyamatok megszakításával ugyan, de folyamatos műszakokba szervezik és olyan időszakokra is garantálják a munkabér fizetést, amikor ténylegesen nem történik munkavégzés.¹⁸ Ehhez képest a platform alapú munkavégzés jellemzője a munkafolyamatokon belül az inaktív és fizetési kötelezettséggel járó időszakok számának csökkentése, a kereslet és kínálat által meghatározott alkalmi, eseti munkavégzés, komplex munkafolyamatok kisebb, egymástól függetlenül elvégezhető feladatokra történő szétbontása, a feladatok külső szolgáltatókhoz történő kiszervezése (*outsourcing*). Ahogy a Kúria a platform alapú munkavégzés lényeges fogalmi elemével kapcsolatban kiemelte, a vállalkozások a hagyományos munkaviszonyban ismert rendelkezésre állási kötelezettség helyett az internet segítségével biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, megha-

alkalmazottak és részben automatizált rendszerek végzik a termékek tárolását, csomagolását és szállítását, amelyeket az Amazon platformon értékesítenek. *Worker Power and Voice in the AI Response*. Center for Labor and a Just Economy at Harvard Law School, 2024. 6. <https://tinyurl.com/396av8np>

¹⁷ Ld. ALOISI (2024) i. m. 5.

¹⁸ Ld. ezzel kapcsolatban: Brendan BURCHELL – Simon DEAKIN – Jill RUBERY – David A. SPENCER: The future of work and working time: introduction to special issue. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 48., No. 1 (2024) 1. [a továbbiakban: BURCHELL et al.]. Ilyen szabályokra példa hazánkban pl. a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 147. §-a szerinti állásidő, az éves fizetett szabadság intézménye (Mt. 146. §), illetve egyéb olyan szabályok, amelyek olyan méltányolható élethelyzetekben mint pl. a munkavállaló betegsége, keresőkép telensége, valamely hozzátartozó halála, örökbefogadás előkészítése időszakában munkavégzés és rendelkezésre állás nélkül is munkabérfizetési kötelezettséget írnak elő a munkáltatók számára (Mt. 55. § és 146. §-ai).

tározatlan számú személyekből álló, állandóan változó csoportja.¹⁹ Ezzel a platform gazdaság szereplői a technológiai fejlődésének is köszönhetően egy olyan hatékony munkaszervezési modellt alakítanak ki, amelyben a hagyományos munkaviszonyban történő foglalkoztatással járó ún. tranzakciós költségek jelentősen csökkenthetők, mint például a munkavállalók folyamatos toborzásával, betanításával járó terhek, vagy éppen az inaktív, de fizetési kötelezettséggel járó állásidők.

A platform alapú munkavégzés fenti jellemzői és munkaszervezési módszerei, mint az *outsourcing*, alkalmi, eseti munkavégzés, rugalmas foglalkoztatás módszerei nem ismeretlenek a munkajogászok számára. A digitális platformok közvetítésével végzett munka egyre szélesebb körben történő térhódítása kulcsszerepet játszik ugyanakkor a feladatokra szétfordelt, alkalmi munkavégzési formák terjedésében.²⁰ A munkajogi szakirodalom döntő többsége a platform alapú munkavégzésben a munkajog alapintézményeinek – mint a heti és napi munkaidő csökkentése, az éves fizetett szabadság, a munkaközi szünet – biztosítására hosszú évtizedek alatt, gyakran konfliktusok és munkaharcok révén, a munkáltatók és a munkavállalók közötti kompromisszumokat tükröző, kialakult munkajogi normák megkerülését látja. Nem véletlen tehát, hogy a platform alapú munkavégzés jogi szabályozása általában a munkajog jövőjével kapcsolatos viták középpontjában áll. Tekintve, hogy a foglalkoztatottak egy kimutatható és nem elhanyagolható százalékánál kifejezetten igény van az ilyen dinamikus foglalkoztatási modellekre, a mesterséges intelligencia és a digitalizáció terjedése újabb vitát generált azzal kapcsolatban, hogy lehetséges-e az új technológiákban rejlő lehetőségek hasznosítása a szabadidő, a családi élet és a munkavégzés összehangolása, mind pedig a kényszerű munkanélküliség fokozott kockázatának csökkentése érdekében.²¹

A Kúria 2023 decemberében hozott döntésének háttérében is az az alapvető kérdés húzódik meg, hogy mennyire lehet okszerűen ezen kompozit szolgáltatási piacon alkalmazott hatékony munkaszervezési eszközökből, döntően közvetett irányítási rendszerekből a munkaviszonyra jellemző alá-főlé rendeltségi jogviszonyra következtetni. Mint ahogyan az alábbi jogeset-elemzésből kiderül, az Ítélőtábla és a Kúria között jelentős különbségek voltak abban a tekintetben, hogy a bizonyítékok szabad mérlegelésnek elvére is tekintettel a bíróságoknak milyen mozgástere van a platform alapú foglalkoztatás számos tipikus elemének munkaviszonykénti minősítése során.

¹⁹ Foodora-ítélet Kúria, 107. bek.

²⁰ A 'platformizáció' (*platformisation*) vagy 'uberizáció' (*uberisation*) kifejezéseket gyakran használják annak a jelenségnek a leírására, hogy a hagyományos munkaviszony modelljére hogyan gyakorol egyre több területen nyomást a feladat alapú, alkalmi, eseti munkavégzés és a korábban munkaviszonyban végzett tevékenységek önálló vállalkozókra történő kiszervezési gyakorlata.

²¹ BURCHELL et al. i. m.

3. A Kúria Foodora-ítélete

3.1. Történeti tényállás

Az alperes vállalkozás a peres eljárás időpontjában a foodpanda.hu²² elnevezésű weboldal üzemeltetőjeként online étel-ital rendelési oldalt működtetett, illetve később kiszállítási szolgáltatást is nyújtott a vele szerződött éttermek részére. A kiszállítást az alperessel polgári jogi, azaz megbízási szerződéssel szerződött futárok végezték. A felperes közel három hónapig, 2019. október 17. és 2020. január 15. között egyéni vállalkozóként²³ végzett ételfutár tevékenységet az alperes által közvetített megrendelők részére. A futárok saját választásuktól függően, általuk megjelölt időszavokban, az alperes által működtetett ún. Roadrunner alkalmazáson keresztül tudtak egy hétre előre meghatározott szabad időszakokra, az ún. aktív periódusokra, napi szinten 2, 4 vagy 8 óra időtartamban munkavégzésre jelentkezni. Az aktív periódusokat az alperes egyoldalúan, a korábbi évek forgalmi adatai, azaz a piaci kereslet-kínálat alapján, egy számítógépes algoritmus segítségével határozta meg.

A fentieknek megfelelően a felperes futár minden héten szerdán saját választásától függően egy hétre előre jelentkezett olyan időszakokra, amikor az adott város (Debrecen) területén futárfeladatokat kívánt ellátni. Az általa előzetesen vállalt periódusokban az applikáción keresztül kapta az egyedi azonosító számmal ellátott futárfeladatait, illetve tudta meg annak részleteit (étterem címe, csomag száma, ügyfél címe). A rendszer által felkínált egyes megbízási feladatok elfogadásáról a futár szabadon döntött, ugyanakkor 75 másodperce volt erre; amennyiben úgy döntött nem fogadja el, úgy a rendszer automatikusan keresett a zónában lévő másik futárt. Az alperes szerződése előírta, hogy a futárok az aktív periódusban kötelesek voltak a platform rendelkezésére állni, és ezekre az aktív periódusban vállalt és teljesített óraszámokra díjazást (alapdíjat, óradíjat) fizetett. A rendelkezésre állást ugyanakkor a futár szabadon lemondhatta, megszakíthatta. A szerződés szerint a futár rendelkezésre állása megszűnt és ezzel az ún. alapdíjtól is elesett, ha például a körzetét az aktív periódusban elhagyta, vagy két egymást követő egyedi megbízást visszautasított. Az aktív periódust az alperes szintén jogosult volt bármikor indokolás nélkül megszüntetni anélkül, hogy a meg nem kezdett órákra járó futár alapdíjat köteles lett volna kifizetni. Amennyiben az adott futár egy napra egybefüggő 8 órás időszakot vállalt, úgy kérésére az alperes biztosított 30 perc óradíjjal számított szünetet. A futárokat az alperes a teljesítményük, megbízhatóságuk, visszautasítási arányuk alapján hetente szintén az applikáció segítségével rangsorolta. A rangsorban előrébb állók előnye az volt, hogy az aktív időszakokra hamarabb jelentkezhetek be.

²² Korábban NetPincér, jelenleg foodora.hu a weboldal elnevezése. A magyar alapítású cég (mára már a német anyacég, a Delivery Hero hálózat tagja, amelynek leányvállalatai 70+ országban vannak jelen. 2018-ban indították el saját futárszolgáltatásukat Foodora kiszállítási néven. A Foodora jelenleg 1000+ településen érhető el Magyarországon. <https://tinyurl.com/ymwex9pb>

²³ A felperes kezdetben KATA szerinti egyéni vállalkozóként végezte tevékenységét.

A futárok díjazását az alperes a megbízási keretszerződéshez csatolt ÁSZF alapján egyoldalún határozta meg. A megbízási díj két részből állt, az ún. aktív periódusban vállalt és teljesített óraszámokra az alperes alapdíjat (850 forintot), a kiszállások után pedig címpénzt (kiszállítási díjat, 350 forintot) fizetett. Az alperes a felperes részére közel három hónapos szerződéses időszakra 1 039 749 forintot fizetett meg. A kiszállítást során a felperes saját telefonját és saját gépjárművét használta, ugyanakkor az alperes arculati elemeit tartalmazó melegen tartó táskát, illetve egyenruhát viselt.

A felek között a szerződéses kapcsolat 2020. január 15-én azért szakadt meg, mert a felperes 2019 decemberében balesetet szenvedett és ezért ebben a formában²⁴ a futár tevékenységet nem kívánta tovább folytatni az alperesnél. A felperes ezt követően annak megállapítását kérte az illetékes munkaügyi bíróságtól, hogy 2019. október 17. napja és 2020. január 15. napja között heti 40 órás általános munkaidő figyelembevételével (így jó??), havi bruttó 161 000 forint alapbér mellett munkaviszonyban állt az alperesnél.²⁵ Álláspontja szerint a megbízási szerződés színlelt volt, közöttük valójában alá-fölé rendeltségen alapuló, az alperes utasításai szerinti, folyamatos és személyes munkavégzésen alapuló munkaviszony állt fenn. Állította továbbá, hogy valódi választása nem volt, csak azért rendelkezett egyéni vállalkozói jogállással és végezte ezt a tevékenységet polgári jogi jogviszonyban, mert ellenkező jogállásban ezt nem tehetette meg. Az alperes mindvégig következetesen tagadta, hogy közte és a felperes között munkaviszony állt volna fenn. Az utasítási jogkörrel kapcsolatban kifejtette, hogy azok nem terjedtek túl a polgári jogban szokásos mértéken, az alperes által megfogalmazott (márkavédelmi, közegészségügyi, élelmiszerbiztonsági) elvárások a feleket terhelő együttműködési kötelezettség keretében voltak értékelhetőek.

Az I. és II. fokon eljáró bíróságok a felek nyilatkozatait, az okirati bizonyítékokat és a meghallgatott tanúk nyilatkozatait merőben eltérően értékelték abból szempontból, hogy a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatban adott esetben kialakított jogviszony tartalma alapján munkaviszonynak vagy polgári jogi jogviszonynak minősült-e. Az I. fokon eljáró Törvényszék a felperes keresetét elutasította, álláspontja szerint a munkaviszony alapvető jellegét adó utasítási jogkör, foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség nem volt megállapítható.²⁶ A II. fokon eljáró Ítéletábrá az I. fokú bíróság döntését megváltoztatva megállapította a munkaviszony fennállását.²⁷ Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúriának abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a II. fokú bíróság jogszabálysértően jutott-e arra a következtetésre, hogy a felek között az adott esetben munkaviszony állt fenn.

²⁴ A felperes 2020 februárjától saját céget, betéti társaságot (bt.) alapított és ezen keresztül végezte a futár tevékenységet az alperes részére.

²⁵ Az ún. megállapítási kereset hátterében az állt, hogy a felperes 2019 decemberében elszenvedett balesetével összefüggésben a munkaviszonyhoz kedvezőbb egészségbiztosítási ellátások kapcsolódtak volna. A felperesnek ugyanakkor magánjogi úton közvetlenül nem volt lehetősége az őt foglalkoztatót terhelő adó- és társadalombiztosítási, elsősorban közjogi jellegű kötelezettségek (bejelentés) kikényszerítésére.

²⁶ Debreceni Törvényszék 13.M.70.070/2021/27. [a továbbiakban: Foodora-ítélet Törvényszék].

²⁷ Debreceni Ítéletábrá Mf.I.50.063/2022/7. [a továbbiakban: Foodora-ítélet Ítéletábrá].

3.2. A Kúria döntésének bemutatása

Mindegyik bíróság, így a Kúria is kiemelte, hogy a platform alapú munkavégzés egy sajátos és újszerű foglalkoztatási forma, amelynek tételes jogi keretei sem Magyarországon, sem Európában nem alakultak még ki. Tételes jogi szabályok hiányában a jogalkalmazó bíróságokra hárul eseti jogvitában az adott jogviszony tartalmi elemei alapján a jogviszony minősítésének feladata. Ebből szempontból kiindulópont Magyarországon az ún. bináris modellen alapuló foglalkoztatási rendszer, azaz, hogy egy munkavégzésre irányuló jogviszony vagy munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony lehet.²⁸

A konkrét esetben a jogviszony minősítése során a Kúria idézte azt a korábbi következetes joggyakorlatot, hogy amennyiben a tevékenység jellege, a munka természete megengedi, a feleket a szerződési szabadság elvénél fogva megilleti a típusválasztás szabadsága, azaz, hogy a munkavégzés milyen típusú szerződés (polgári jogi vagy munkaszerződés) alapján történjen.²⁹ A konkrét esetben a tevékenység jellege (ételfutár tevékenység) megengedte, hogy arra a felek akár polgári jogi vagy munkaviszonyt létesítsenek. A Kúria a felperes állításával szemben megállapította, hogy a konkrét esetben semmi nem utalt arra, hogy a létrejött megállapodás nem tükrözte a felek valós szerződéses akaratát. Az alperes nem kívánt munkaviszonyt létesíteni, és ezt a gyakorlatban is következetesen alkalmazta, mivel egyetlen felpereshez hasonló tevékenységet végző futárral sem kötött munkaszerződést. A felperes is tudatában volt ennek és a polgári jogviszonyban történő foglalkoztatást a jogviszony fennállása alatt sosem kifogásolta.³⁰

A Kúria hangsúlyozta ugyanakkor a szerződések tartalom szerinti elbírálásának elvét, azaz, hogy a tényleges foglalkoztatás tartalma alapján mely jogviszonyra jellemző elemek dominálnak. A jogviszony minősítése során a Kúria részben a munkaviszonynak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) által meghatározott lényeges tartalmából indult ki (Mt. 42. § és 45. §), valamint az időközben már hatályon kívül helyezett, de a joggyakorlatba beépült 7001/2005 (MK. 170) FMM-PM együttes irányelv által felsorolt minősítő jegyeket vette figyelembe.³¹ Az elsőfokú bírósághoz hasonlóan a Kúria elsődleges és döntő szempontnak azt tekintette, hogy fennállt-e a munkaviszonyra jellemző szigorú alá-fölé rendeltség, a munkáltató széleskörű, a munkavégzés teljes folyamatára (munkavégzés helye, ideje, módja) kiterjedő ellenőrzési és utasítási jogköre. Az elhatárolás során vizsgált minősítési szempontok voltak az adott esetben: az elvégzendő munkák munkakörként történő meghatározása, a munkabérben történő megállapodás, a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség, az utasítási, ellenőrzési jogkör, a személyes munkavégzési kötelezettség fennállta, a munkáltató szervezetébe történő integráció, a tevékenység végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, a munkavégzés helyének meghatározása.

²⁸ Ahogy a Kúria kiemelte: hazánkban nincs külön jogi kategória a kettő közötti átmenetnek megfelelő jellegzetességeket mutató foglalkoztatásra, ami más nemzetek jogában fellelhető. Foodora-ítélet Kúria 110. bek.

²⁹ Kúria Mfv.I.10.566/2016. (BH2017. 412.), 111. bek.

³⁰ Foodora-ítélet Kúria, 112. bek.

³¹ Uo. 114. bek.

A jogviszony minősítése során a Kúria is kiemelte, hogy a bizonyítási teher minden szempont tekintetében a feltételezett munkavállalón volt, hiszen az általa aláírt szerződésekkel szemben neki kellett bizonyítania, hogy a foglalkoztatás tényleges tartalma valójában munkaviszonynak felelt meg.

Mindenekelőtt a bíróság azt vizsgálta, hogy történt-e megállapodás munkakörben és alapbérben, enélkül ugyanis a magyar munkajog szabályai szerint munkaviszony nem jön létre. Munkaviszony esetén fogalmi elem, hogy a szolgáltatás tárgya egy általánosan meghatározott tevékenységkörön belül (munkakör) tipikus esetben folyamatos munkateljesítés vállalása.³² A másodfokú bíróság szerint az ÁSZF azon előírásából, hogy a futároknak az aktív periódusokban rendelkezésre kellett állniuk és abból a peradatból, hogy a futár feladatai nem eseti jellegűek voltak, hanem folyamatosak és napi szintűek, megállapítható volt a felperes tényleges rendelkezésre állási kötelezettsége, illetve a munkakörént történő feladatmeghatározás.³³ Ezzel szemben a Kúria arra a következtetésre jutott, hogy a futárnak adott étel- és italkiszállítási feladatok sem a szerződések tartalma, sem az egyedi megbízások alapján nem feleltek meg a munkakör jogalkalmazás és a jogirodalom alapján meghatározott fogalmának. A jogirodalom szerint a munkakörként történő meghatározás nemcsak egy feladat-meghatározást jelent, hanem az egyfajta szervezeti integrációt feltételez, azt juttatja kifejezésre, hogy a munkáltató a szervezeti munkamegosztás szerint egy munkavégzőre milyen feladatokat juttat a munkaszerződés alapján.³⁴ A megbízási keretszerződésből és az eseti megbízásokból a konkrét esetben csak az volt megállapítható, hogy a futárnak kizárólag az volt a feladata, hogy meghatározott címről meghatározott címre étel-, illetve italkiszállítást teljesítsen. A konkrét esetben a Kúria megítélése szerint a felperes azt sem tudta bizonyítani, hogy az alperesnek bármilyen ráhatása lett volna a feladat teljesítésének a módjára, vagy annak lényeges körülményeire.³⁵

A munkaviszony másik fogalmi eleme az alapbérben történő megállapodás. Az alapbér meghatározása is a munkaviszony sajátossága. Az alapbér egy olyan, előre, a felek által meghatározott időbér, amelyre a munkavállalónak időszakonként visszatérően követelési joga van. A munkaviszony megállapítására irányuló perben a felperesnek kell bizonyítania, hogy az alapbérben történő megállapodás a felek között megtörtént. Mint ahogyan ez az I. fokú bíróság ítéletéből kiderült, a felperes eredeti keresetében az alapbérrel kapcsolatban semmit nem adott elő. A Törvényszék felhívására egy a díjazásából utólag visszaszámított fikciós kalkuláció alapján határozta meg azt, hogy a kérdéses időszakban bruttó 161 000 forint volt az alapbére. Az egyösszegű, forintban kifejezett alapbérben történő előzetes megállapodásnak az alperes nyilatkozatai és egy tanú vallomása is ellentmondott. A II. fokú bíróság ennek ellenére megállapította, hogy ugyan az alapbérben történő megállapodás nem volt bizonyítható, a felek között ténylegesen, teljesítménybérben történő megállapodás jött létre. A munkaviszonyra jellemző díjazási rendszerre utalt az, hogy a díjazás mértékét, valamint a kifizetés feltételeit is,

³² Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 23–26.

³³ Foodora-ítélet Ítélet tábla, 103. bek.

³⁴ Foodora-ítélet Kúria, 117. bek.

³⁵ Uo. 117–118. bek.

egyoldalúan az alperes határozta meg. A teljesített futárfeladatok száma alapján a II. fok szerint az is aggálytalanul megállapítható volt, hogy napi 8 órás foglalkoztatás esetén a futár teljesítménybérére a minimálbér 2019. és 2021. évben megállapított mértékét is *de facto* meghaladta.³⁶ A Kúria ezzel szemben a rendelkezésre álló bizonyítékokból arra a következtetésre jutott: abból, hogy az alperes egy applikáció segítségével végezte a fuvarok elszámolását, önmagában még nem lehetett a munkaviszonyra jellemző teljesítménybérézésre következtetni. Másrészről igazolhatóan nem volt előre meghatározva, hogy pontosan mennyi munkát kell végeznie a futárnak, illetve a rendelkezésre álló adatok alapján nem volt megállapítható az sem, hogy a felperes egy előre meghatározott munkarend szerint, havonta előre meghatározott, maximalizált összegű juttatásban állapodott volna meg az alperessel. A konkrét esetben csak annyi volt megállapítható, hogy a díjazás két részből állt: egy fix órabérből és a kiszállítások után járó díjból, de a javadalmazás összege nem volt előre fixált vagy maximalizált.³⁷

A felek közötti szerződés rendelkezései több helyen is utaltak arra, hogy amennyiben a futárok az ún. aktív periódusokra feljelentkeztek, akkor a futároknak rendelkezésre állási kötelezettsége volt, amelyre az alperes óradíjat fizetett. Tekintettel arra, hogy az aktív periódusokat az alperes a piaci kereslet és kínálat alapján határozta meg, könnyen kialakulhatott olyan helyzet, hogy az alperes a futároknak rövid időközökkel folyamatosan futár feladatokat ajánlott fel, a futár pedig folyamatosan munkát végzett az aktív periódusokban. Ha egy ilyen időszakban a futár egyéb tevékenység végzése miatt nem állt rendelkezésre vagy elhagyta a körzetét, akkor az aktív periódusa megszűnt és ezzel a díjazásának egy részétől, az alapdíjtól elesett, távolmaradása a besorolási rangsorban is visszavetette. Az Ítélet és a Kúria jogértelmezésében jelentős különbségek figyelhetők meg abban a tekintetben, hogy ezen körülményekből lehetett-e a munkaviszonyra jellemző foglalkoztatási kötelezettségre és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségére következtetni. Az Ítélet részletesen kifejtette, hogy az Általános Szerződési Feltételek (ÁSZF) alapján a futárokat, így a felperest is rendelkezésre állási kötelezettség terhelte az aktív periódusban. Ezen kötelezettség jogalapját tehát maga az alperes teremtette meg, amely a rendelkezésre állás megszegése esetén szankciók alkalmazását, mint például az aktív periódus megszűnését, a besorolási rangsorban való visszavetést, vagy az óradíj megvonását vonta maga után. Az Ítélet szerint az alperes foglalkoztatási kötelezettsége a felperes számára biztosított folyamatos munkavégzési lehetőségekből, és az előre meghatározott kapacitásigények alapján történő aktív periódusok meghatározásából is következett. A rendelkezésre állás és a munkavégzésre való készenlét elsősorban az alperes üzleti érdekét szolgálta, mivel csak a futárok folyamatos rendelkezésre állása esetén tudta teljesíteni a külső megrendeléseit.³⁸ A felperes szabadon dönthetett az aktív periódusokban való részvételről, és jogosult volt ezeket bármikor megszakítani. Az Ítélet szerint a munkavégzés ezen rugalmas és kötetlen jellege mindössze annyit jelentett, hogy a felek között az Mt. 96. § (2)

³⁶ Foodora-ítélet Ítélet, 118–119. bek.

³⁷ Foodora-ítélet Kúria, 119. bek.

³⁸ Foodora-ítélet Ítélet, 105–107. bek.

bevezetésében meghatározott kötetlen munkarend volt irányadó, azaz, a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavállaló számára átengedte.³⁹

Ezzel szemben a Kúria álláspontja szerint az aktív periódusokban való munkavégzés és a rendelkezésre állás mértéke olyan mértékben személyre szabott és kötetlen volt az adott esetben, ami nem volt megfeleltethető a hagyományos értelemben vett munkaidő és munkarend munkajogi fogalmának. A Kúria leszögezte: sem a szerződésekből, sem a meghallgatott tanúk nyilatkozataiból sem az aktív periódusokban, sem azon kívül nem volt megállapítható a munkaviszonyra jellemző rendelkezésre állási, illetve foglalkoztatási kötelezettség. Ennek elsődleges indoka az volt, hogy a tényleges munkavégzés és a munkaidő mértéke is a felperes személyes igényeihez igazodott, személyes döntéseire épült. „A hatályos munkajogi szabályozás még az atipikus foglalkoztatási formáknál sem ismer olyan metódust, amelynél a foglalkoztatott teljesítési órászáma kizárólag a tevékenységet ellátó személy igényeihez igazodna.”⁴⁰ A Kúria döntő jelentőséget annak tulajdonított, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján egyáltalán nem volt megállapítható, hogy a felek előzetesen előre meghatározott munkaidőben vagy legalább munkavégzési mennyiségben állapodtak volna meg. A felperes által saját elhatározásából vállalt, alkalmanként változó napi 2, 4, 8 óra munkavégzése, a munkaidő mértékében való előzetes megállapodás hiányában az adott esetben nem volt megfeleltethető a kötetlen munkarend szabályainak sem.⁴¹ Másképpen fogalmazva: a munkavégzésre előírt idő (munkaidő) mértékében történő előzetes megállapodás bizonyítása nélkül a kötetlen munkarend és az Mt. beosztási szabályainak alkalmazása fogalmilag kizárt.

Az Ítélet tábla értelmezése szerint a munkavégzés kötetlensége csak látszólagos volt. Az aktív periódusokat egyoldalúan az alperes határozta meg, ebből következően az alperes határozta meg azt, hogy a felperes egyáltalán mikor végezhetett munkát, illetve, ha a futár munkabért akart kapni, akkor mindenképpen munkára kellett jelentkeznie, ha nem jelentkezett, akkor a munkavállaló besorolása hátrányosan módosult. Mindebből az Ítélet tábla a felek közötti alá-fölé rendeltségre, a munkáltatóra jellemző utasítási, ellenőrzési jogkörre következtetett.⁴² A Kúria ezzel szemben leszögezte, hogy az aktív periódusok számának, hosszának algoritmus alapján történő alperesi meghatározása – mivel az azokra való feljelentkezés felperes (illetve más megbízottak) döntése volt – nem értékelhető a munkavégzésre adott munkáltatót megillető széleskörű utasításadási jogként, továbbá a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségeként sem. Hangsúlyozta, adott esetben a munkavégzés és a munkaidő mértékének meghatározása is a felperes személyes döntéseire épült. Teljes mértékben a felperes igényei határozták meg azt, hogy mely napokon, milyen időszámban kívánt munkát végezni, a vállalt aktív periódust mind a felperes, mind az alperes jogosult volt indokolás nélkül, egyoldalúan megszakítani. A Kúria kiemelte: amikor a felperes nem jelentkezett munkára, egyáltalán nem

³⁹ Uo. 109–116. bek.

⁴⁰ Foodora-ítélet Kúria, 121. bek.

⁴¹ Uo. 122. bek.

⁴² Foodora-ítélet Ítélet tábla, 109. bek.

volt semmilyen munkaidő figyelembe vehető.⁴³ A rangsorolással kapcsolatban a Kúria megjegyezte, hogy a felperes által az aktív periódusok megszakítása vagy a kapcsolattartás hiánya befolyásolhatta ugyan a további aktív periódusokra történő jelentkezés lehetőségét, de ez csak annyit jelentett, hogy az érintett futár csak később jelentkezhetett az általa kívánt időszakra. Ezen intézkedés tehát legfeljebb üzleti vagy hatékonysági szempontból voltak értékelhetőek.⁴⁴ Másképpen fogalmazva: nem lehetett a felek közötti alá-fölé rendeltségre következtetni abból, hogy az alperes azon futárokat kívánta előnyben részesíteni, akik megbízhatóan, rendszeresen feljelentkeztek hosszabb aktív periódusokra, és azokban végig dolgoztak.

A munkaviszonyban történő munkavégzés sajátossága, hogy a munkavállaló inaktív időszakokban is jogosulttá válhat munkabér fizetésre. A másodfokú bíróság szerint az aktív periódusokra fizetett futár-alapdíj teljes egészében megfeleltethető volt az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidő jogintézménynek, hiszen annak lényege szerint olyan időszakokra is díjazási kötelezettséget vállalt az alperes, amikor tényleges munkavégzés nem történt. A II. fokú bíróság szerint a polgári jogi jogviszonyokkal összeegyeztethetetlen az, hogy a megbízottat vagy vállalkozót teljesítés hiányában bármilyen juttatás illesse meg.⁴⁵ A Kúria a futár-alapdíj jellege tekintetében szerződéses rendelkezések, valamint a meghallgatott tanúk vallomása alapján ezen ponton is eltérő következtetésre jutott. Egyrészt azt vette figyelembe, hogy az alperes jogosult volt ezt a fizetési kötelezettséget egyoldalúan megszüntetni. Másrészt, a futár-alapdíj tényleges funkcióját vizsgálva megállapította: annak célja az volt, hogy az egységáras kiszállítási díjat kiegyenlítse egy idő alapú elszámolással. A kiszállítási díj ugyanis attól függetlenül egy fix összeg volt (350 Ft), hogy a kiszállítás mennyi időt vett igénybe.⁴⁶ Másképpen fogalmazva nem volt megállapítható, hogy a futár-alapdíj teljesítéstől függetlenül pusztán a rendelkezésre állás alapján járt volna a futároknak.

Az Ítéletábla abból, hogy a futár az alperes által működtetett applikáción keresztül kapta az alperestől az utasításokat, hogy az alperesi céges logót feltüntető ruházattal és eszközökkel az alpereshez tartozóként jelent meg, az alperes etikai és magatartási szabályait meg kellett tartania, arra következtetett, hogy a felperes az alperes szervezetébe integrálódva végezte tevékenységét.⁴⁷ Ezzel szemben a Kúria arra a következtetésre jutott, hogy a felperes tevékenysége nem kötődött az alperes céges struktúrájához, hiányzott a hierarchikus kapcsolat, a függőség. Egyrészt a felperes a kiszállítási tevékenységet maga szervezte meg: az útvonal és a közlekedési eszköz megválasztása az ő döntésén múlt, ami ugyancsak a munkavégzés nagyfokú önállóságára utalt. A Kúria kiemelte azt is, hogy a GPS-rendszer használata a teljesítések ellenőrzésére önmagában a munkáltatókénti felügyeletet nem támasztotta alá. Annak funkciója egyrészt annak ellenőrzése volt, hogy a vállalt kiszállítás megfelelően történik-e, illetve, azt a

⁴³ Foodora-ítélet Kúria, 121–122. bek.

⁴⁴ Uo. 123. bek.

⁴⁵ Foodora-ítélet Ítéletábla, 108. bek.

⁴⁶ Foodora-ítélet Kúria, 125. bek.

⁴⁷ Foodora-ítélet Ítéletábla, 112. bek.

hatékonyságot kívánta biztosítani, hogy adott címhez melyik futár volt legközelebb, akinek a teljesítés lehetősége felajánlható volt.⁴⁸

A személyes munkavégzési kötelezettség tekintetében megállapítható volt, hogy a felperes személyesen volt köteles teljesíteni, közreműködőt nem vehetett igénybe. Ez azonban a Kúria álláspontja szerint nem volt hangsúlyos elem az adott felek közötti jogviszonyban, illetve általában a megbízási jogviszonytól való elhatárolás során sem általánosságban. A megbízási jogviszonyban is előfordulhat, hogy annak kikötése esetén személyes munkavégzésre köteles a megbízott.⁴⁹ Szintén a polgári jogi jogviszonyra utalt az, hogy a felperes saját eszközeivel (jármű, mobiltelefon) végezte a tevékenységet. Önmagában az, hogy a futár az alperes által rendelkezésre bocsátott munkaruha és melegen tartó eszköz használatára, bizonyos etikai normák betartására volt köteles, a munkaviszony fennállását nem bizonyította.⁵⁰ A munkavégzés helye, azaz, hogy az változó volt, a jogviszony minősítése szempontjából nem volt döntő jelentőségű. Egyrészt a felperes által végzett szolgáltatás lényege éppen az volt, hogy egyik címről a másikra szállítsa az ételleket, italokat. Másrészt, a kiszállítások között tartózkodási helyét maga határozhatta meg.⁵¹

4. A Kúria ítéletének értékelése

A Kúria döntése csak a konkrét felek közötti jogvitában irányadó, ugyanakkor a döntésben rögzített alapelvek iránymutatást nyújthatnak a platform alapú munkavégzéssel kapcsolatos irányelv várható hazai implementációja során is. Az irányelv átültetése során egyik lényeges kérdés lesz a közvetett ellenőrzési és utasítási jogkörök munkajogi megítélése, valamint az azzal kapcsolatban a felperesre háruló bizonyítási teher kérdésköre. Az irányelv tervezete értelmében a digitális munkaplatform és a platformalapon munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyban akkor lesz vélelmezhető a munkaviszony fennállása, ha abban kimutathatóak a munkáltató ellenőrzésére és irányítására utaló tények.⁵² A Kúria Foodora-futár ügyében hozott ítélete egyrészt megerősíti azt a 2017-es eseti döntésében már megfogalmazott elvet, amely szerint nem minősül munkáltatói utasítási jogkör gyakorlásnak a polgári jogi jogviszonyban a tevékenység jellege által indokolt szakmai protokollok és magatartási szabályok követésének előírása.⁵³ A konkrét esetben egy orvoslátogató gyógyszerügynök tevékenységével kapcsolatban mondta ki a Kúria: az a körülmény, hogy az ügynöknek a látogatások során követnie kellett a foglalkoztató szakmai protokolljait, előírásait, valamint meghatározta az értékesítés területét, *a tevékenység jellegére tekintettel* nem minősült munkáltatói utasításnak. Másrészt a Foodora-futár ügyében hozott döntéséből az is következik: önmagában az, hogy a foglalkoztató vállalkozás a megbízottakat olyan ob-

⁴⁸ Foodora-ítélet Kúria, 126. bek.

⁴⁹ Uo. 127. bek.

⁵⁰ Uo. 128. bek.

⁵¹ Uo. 129. bek.

⁵² Ld. az Irányelv tervezetének 5. cikk 1. bek.

⁵³ BH2017. 412.

jektív szempontok, mint a teljesítmény, megbízhatóság, pontosság alapján rangsorolja, a megbízhatóan és jól dolgozó futárokat kívánja előnyben részesíteni, illetve, hogy a megbízottakat alapvető etikai normák betartására kötelezi, nem minősül munkajogi értelemben vett utasítási vagy irányítási jogkörnek. A munkát végzők magatartásának ilyen jellegű szabályozása, habár meghatározza a munkavégzés kereteit, de a feleket egyébként is minden típusú jogviszonyban terhelő együttműködési kötelezettség körében kezelendő és nem lehet önmagában az átminősítés jogalapja.

Másrészt a Kúria döntéséből az is következik, önmagában abból, hogy az online munkaplatform automata felügyeleti, valamint döntéshozatali rendszereket alkalmaz a munkavégzés megszervezése során, nem lehet a munkaviszonyra jellemző alá-fölé rendeltségi viszonyra következtetni. Mindaddig, amíg az ilyen rendszerek alkalmazásának célja a szerződészerű teljesítés ellenőrzésére korlátozódik és nem terjed ki a munkavégzés valamennyi fázisára vagy elemére, így különösen a teljesítésének módjára vagy annak lényeges körülményeinek meghatározására, a munkaviszonyra jellemző széleskörű ellenőrzési, utasítási jogkör nem állapítható meg. A konkrét esetben az alperes GPS-rendszerrel ellenőrizte a kiszállítás megtörténtét, de a konkrét útvonalat és közlekedési eszközt a futárok szabadon választhatták meg. Ez a következtetés azért is okszerű, mert megbízási szerződés esetében a konkrét feladatok teljesítésének igazolása általában a megbízottak díjazásának alapjául szolgál. Hasonlóan az aktív periódusok számának, hosszának algoritmus alapján történő alperesi meghatározása sem eredményezheti önmagában a munkavégzésre jellemző széleskörű utasítási jogkör megállapítását.

A fentiekből is egyértelmű, hogy a Kúria a munkajog tárgyi hatályát kijelölő önálló, függő munka fogalmát szűken értelmezi. A foglalkoztatási jogviszonyok ún. bináris rendszerében csak azok a jogviszonyok minősülnek munkaviszonynak, amelyben kimutatható a munkáltató szervezetrendszerébe (vertikálisan) integrált, a munkáltató széleskörű utasítási jogköre melletti munkavégzés. A platformmunkavégzés rohamos terjedése ugyanakkor jogalkotói, illetve jogalkalmazói szinten is egy érdekes és messzire vezető vitát generált azzal kapcsolatban, hogy a függő munka minősítésének alapja lehet-e a munkaerejét rendelkezésre bocsátó személy gazdasági függőségének, kiszolgáltatottságának mértéke. A gyakorlatban használt fogalmak egy része nem is munkajogi eredetű, mint pl. a 'gazdasági függőség' vagy a 'gazdasági egység' fogalma, hanem ezek a gazdasági versenyjogban a vállalkozás fogalmának meghatározás során használatosak.

A gazdasági függőség⁵⁴ elsősorban azt a kérdést veti fel, hogy meg kell-e nyitni a munkajog tárgyi hatályát a foglalkoztatottak azon köre számára, amelyek jogviszo-

⁵⁴ A gazdasági függőség nem annak a nehezen megfogható és bizonyítható szempontnak a vizsgálatát jelenti tehát amit I. és a II. fokú bíróság vizsgált, hogy a platformon végzett munka, munkát végző lét-fenntartásában milyen jelentős súlyt képviselt, ami a felperes alárendelt, kiszolgáltatott, gazdaságilag függő helyzetét alátámasztotta volna. A Kúria a jogviszony minősítése köréből kifejezetten kizárta egy ilyen a szempontnak a vizsgálatát. A Kúria álláspontja szerint egy ilyen minősítési követelmény alkalmazása ellentmondásos, hiszen „a rendkívül csekély, jelentéktelen jövedelmet biztosító munkavégzésre irányuló jogviszony is minősíthető munkaviszonynak, ha a minősítő egyéb elemek fennállnak, ami jelen esetben hiányzik.” Foodora-ítélet Kúria 130. bek.

nyában a hagyományos alá-főlé rendeltségre jellemző utasítási és ellenőrzési jogkör alig-alig mutatható ki, azonban a foglalkoztató vállalkozás olyan mértékű befolyást gyakorol a látszólag független vállalkozó tevékenységére, amely miatt a munkát végző gazdasági, piaci forgalomban való önálló megjelenése is megkérdőjeleződik. Ilyen szempontok közé tartozik például az Egyesült Államok esetjogában, hogy a munkát végző mennyire rendelkezik önálló nyereségszerzési lehetőséggel, illetve, hogy a független vállalkozó által végzett tevékenység mennyire képezi a foglalkoztató vállalkozás üzleti tevékenységének szerves részét.⁵⁵

Ehhez hasonló szempontot vizsgál az Európa Unió Bíróságának (EUB) esetjoga is a munkavállaló fogalmával kapcsolatban. Hosszú ideig a Bíróság esetjoga a munkavállaló fogalmával kapcsolatban a munkavállaló és a független vállalkozó merev szétválasztásán alapult, valamint az ún. Lawrie–Blum doktrína alapján a munkavállalói státusz meghatározását a munkáltató széleskörű utasítási jogkörének alárendelt, önállóan munkavégzés kritériuma uralta.⁵⁶ Az EUB több évtizedes és újabb joggyakorlata következetesen alkalmazza azt az elvet, amely szerint a munkaviszony alapvető jellemzője az önállóan munkavégzés, azaz, hogy egy személy meghatározott ideig egy másik személy részére és irányítása alatt szolgáltatásokat nyújt, amelyekért cserébe díjazásban részesül.⁵⁷ A Bíróság legújabb joggyakorlata egyre gyakrabban használ a jogviszony minősítése során olyan szempontokat, mint a tevékenységgel járó „üzleti kockázat viselése” (*business risk-assumption*), vagy a független vállalkozónak a foglalkoztató vállalkozás piaci tevékenységében való integrációjának mértéke. Így például a hagyományos logisztikai üzletágban dolgozó futárok ügyében is leszögezte a Bíróság, hogy a „független vállalkozóként” történő besorolás a nemzeti jog szerint nem zárja ki azt, hogy valaki az uniós jog értelmezése szerint munkavállalónak minősüljön, amennyiben a vállalkozó önállósága csak látszólagos, ami valójában egy munkaviszonyt leplez. Azaz, ha a felek közötti kapcsolatot jellemző tények és körülmények arra mutatnak, hogy a más részére munkát végző személy a gyakorlatban a munkáltató irányítása alatt áll, például a munkaidő, hely és tartalom tekintetében nincs szabad döntési joga, nem osztozik a munkáltató kereskedelmi kockázataiban, és e jogviszony fennállásának időtartama alatt e munkáltató vállalkozásának szerves részét képezi, így e vállalkozással gazdasági egységet alkot, valójában munkavállalói státuszban van.⁵⁸ Ugyanezen gazdasági kritériumok használatának még nincs kiforrott uniós jogi gyakorlata. Vélelmezhetően minél inkább kimutatható, hogy a független vállalkozóként

⁵⁵ Az Egyesült Államokban ezt a tesztet összefoglalóan 'economic realities' tesztnek hívják. Samuel ESTREICHER – Michael C. HARPER – Zachary D. FASMAN: *Cases and Materials on Employment Law*. West Academic Publishing, 2022.

⁵⁶ Az Európai Unió Bíróságának munkavállaló fogalmával kapcsolatban ld. különösen: Nicola KONTOURIS: The concept of worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope. *Industrial Law Journal*, Vol. 47., No. 2. (2018) 192–225.; Emanuele MENEGATTI: Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, Vol. 11., No. 1. (2020) 26–47.

⁵⁷ C-428/09. sz. ügy. Union Syndicale, [ECLI:EU:C:2010:612], 29. pont.; C-316/13. sz. ügy. Fenoll, [ECLI:EU:C:2015:200], 29. pont.

⁵⁸ C-692/19. sz. ügy. Yodel Delivery [ECLI:EU:C:2020:288], 30–31. pontok.

szerződő fél nem viseli a tevékenységgel járó szokásos üzleti kockázatot, vagy integráns részét képezi a foglalkoztató vállalkozás piaci tevékenységének, annál valószínűbb az uniós jogi értelemben vett munkavállalói státusz megállapítása.

A platform alapon munkát végzőkkel kapcsolatos esetjog körében az angol Legfelső Bíróság 2021. évben az *Uber v. Aslam* ügyben⁵⁹ általános rendelkezésre állási kötelezettség hiányában is munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek (ún. *worker*) minősítette az Uber sofőröket. A Legfelső Bíróság ítéletének lényege szerint az Uber a munkaplatform segítségével azt a munkavégzési környezetet, amelyben a független vállalkozó sofőrök a döntéseiket meghozták, közvetett módon olyan mértékben manipulálta, amely megkérdőjelezte a formálisan független vállalkozók gazdasági és piaci forgalomban való autonóm megjelenését. A Bíróság ítéletében kiemelte, hogy az Uber a szolgáltatás minden lényeges elemére jelentős befolyást gyakorolt, így többek között a platform-szolgáltató határozta meg a szolgáltatás árát, és a sofőrnek nem volt lehetősége többet felszámítani. Ezáltal az Uber és a sofőrök tevékenysége olyan mértékben összefonódott, hogy a sofőrök elveszítették azt a lehetőségüket, hogy a gazdasági forgalomban saját szolgáltatásaikat értékesítsék, vagy a piaci forgalomban autonóm szereplőként jelenjenek meg. A sofőrök emiatt a munkavállalóhoz hasonló kiszolgáltatott helyzetbe kerültek az Uberrel szemben, mivel egyetlen lehetőségük arra, hogy növelni tudták keresetüket, az volt, ha hosszabb munkaórákat dolgoztak, miközben folyamatosan megfeleltek az Uber által meghatározott teljesítményméréseknek.⁶⁰ Jól szemlélteti ezen szempontrendszer relatív és adott egyedi eset körülményeihez kötődő jelentőségét, hogy 2023 novemberében az angol Legfelső Bíróság egy másik tanácsa a Deliveroo-nak dolgozó futárokat hagyományosnak tekinthető szempontrendszer alapján és elsősorban a személyes munkavégzési kötelezettség hiánya miatt nem minősítette munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek a EJEE 11. cikk értelmében vett kollektív tárgyaláshoz való jog szempontjából.⁶¹

Az eddigi legradikálisabbnak tekinthető megközelítésmód ebben a kérdésben az Egyesült Államokban született. A nagy horderejű Dynamex-ügyben⁶² a kaliforniai Legfelső Bíróság 2018-ban úgy döntött, hogy szakít az eddigi ún. multi-faktor alapú tesztekkel és egy új típusú tesztet⁶³ vezetett be a munkavállaló és független vállalkozó státuszának elhatárolására. A teszt első és legfontosabb eleme, hogy felállítja a munkaviszony általános vélelmét. Ezen teszt alkalmazási körében mindenki, aki más részére ellenérték fejében munkát végez, főszabály szerint munkavállalónak minősül. A vélelem azonban megdönthető, de csak akkor, ha a foglalkoztató vállalkozás három

⁵⁹ *Uber BV v. Aslam* [2021] UKSC 5.[a továbbiakban mint *Uber v. Aslam*-ítélet].

⁶⁰ *Uber v. Aslam*-ítélet 101. bekezdés.

⁶¹ *Independent Workers Union of Great Britain v. CAC* [2023] UKSC 43.

⁶² *Dynamex Operations West, Inc v. Superior Court of Los Angeles* (2018) 4 Cal.5th 903.

⁶³ Az ABC tesztet az államok több, mint kétharmadában alkalmazták már korábban is, de csak a munkanélküliségi ellátások személyi hatályának a megállapítására. A Dynamex-ügyben hozott döntés volt az első olyan eset, ahol ezt a tesztet a munkaviszony személyi hatályához kapcsolódó jogszabály során alkalmazta bíróság. Ld. ezzel kapcsolatban: Samantha J. PRINCE: The AB5 Experiment – Should the States adopt California’s Worker Classification Law? *American University Business Law Review*, Vol. 11., No. 1. (2022) 43–96. [a továbbiakban: PRINCE (2022b)]

együttes feltétel fennállását bizonyítani tudja. Az első feltétel szerint (A) a munkát végző a munkavégzés során mind szerződés alapján, mind ténylegesen mentes az őt foglalkoztató vállalkozás ellenőrzése és irányítása alól; a második felétel, hogy (B) a munkavégzés nem tartozik azon vállalkozás szokásos üzleti tevékenységébe, amely számára a munkát végzik; és végül a harmadik feltétel, hogy (C) a dolgozó rendszeresen végez független üzleti vállalkozásban munkát vagy vállalkozási tevékenységet. A vélelem lényege, hogy egy esetleges perben a bizonyítási terhet a jogviszony helyes meghatározásával kapcsolatban a foglalkoztató vállalkozásra fordítja át. A teszt egyik legvitatottabb eleme, hogy ezeket a kritériumokat konjunktívan rendelte alkalmazni a bíróság, azaz, ha a három feltétel közül akár csak egy nem teljesül, akkor a munkavállalói minőséget automatikusan vélelmezni lehet. A fenti három alkotóelem alapján ezt a tesztet ‘ABC-teszt’-nek is hívják. A függő munka minősítése során a munkáltató irányítási és utasítási jogának ‘relativizálására’ törekvést az is jól szemlélteti ebben a módszertanban, hogy a Bíróság szerint amennyiben a (B) és (C) elem kimutatható a felek jogviszonyában, akkor a munkáltató ellenőrzési és irányítási jogköre lényegében vélelmezhető. A Legfelső Bíróság Dynamex-ügyben hozott döntése az ún. munkabérendelkezések személyi hatályának értelmezése körében vezette be ezt a tesztet, de Kaliforniában 2020. január elsején hatályba lépett egy olyan jogszabály (Assembly Bill 5, vagy röviden AB5), amely az ABC tesztet a munkavállaló és független vállalkozói státusz elhatárolásánál is általánosan kötelezővé tette.⁶⁴ A jogszabály elfogadása jelentős társadalmi elégedetlenséget váltott ki az érintett vállalkozók, érdekvédelmi szervezetek, de az érintett munkavállalók körében is. A kaliforniai törvényhozás küzdelmét a jogszabály által teremtett helyzet kezelésével kapcsolatban jól szemlélteti, hogy a módosítás elfogadása óta több, mint 101 szakma esetében vezettek be kivételt.⁶⁵ A sokak által a ‘platform munkások jogszabályaként’ (*gig worker law*) emlegetett jogszabálymódosítás alól az egyik legvitatottabb ilyen kivétel éppen a platform alapon foglalkoztatott sofőrökkel és kiszállítókkal kapcsolatban született 2022-ben. Ezt a kivételt egy népszavazási kezdeményezést követően fogadták el, miután a sofőrök több mint 50%-a a független vállalkozói státusz fenntartása mellett szavazott (Proposition 22.). Az egyik amerikai szerző megfogalmazása szerint a kaliforniai megoldás a munkaviszony minősítésével kapcsolatban inkább kezd hasonlítani a „nagy patchwork paplanjára”, és egyre kevésbé tűnik úgy, mint egy hatékony megoldás az eredeti jogeltes vagy téves besorolási problémára, ami más államok számára is mintaként szolgálhatna.⁶⁶

⁶⁴ Azóta a tesztet Kaliforniában a Munka törvénykönyvébe is belefoglalták [California Labor Code, 2775(b)(1) §], sőt az amerikai törvényhozás idén januárban szövetségi szinten is javasolta egy új, szigorúbb minősítési teszt bevezetését. Ld. <https://tinyurl.com/2skfer43>

⁶⁵ A kivétel nem jelenti automatikusan a független vállalkozói jogállás megszerzését, csak a korábbi ún. Borello-teszt alkalmazását, amely az ABC teszthez képest egy sokkal rugalmasabb keretet biztosít a munkavállalói vélelem megdöntésére. A kivételezett szakmák tényleges listáján pont azok a szakmák szerepelnek, amelyeknek a munkaviszony személyi hatálya alá terelése lehetett a cél; a kivételek bemutatását ld. Stephen FISHMAN: Exempt Job Categories Under California’s AB5 Law. *Nolo.com*, 2023. 06. 20. <https://tinyurl.com/43wvmtpd>

⁶⁶ PRINCE (2022b) i. m. 47.

Míg a jogalkotó és jogalkalmazó szervek láthatóan továbbra is küzdenek egy optimális, mindkét fél érdekeit megfelelően érvényre juttató minősítési teszt ‘feltalálásával’, egyre több tanulmány és gyakorlati tapasztalat mutat rá a kényszerű és tömeges átminősítések negatív foglalkoztatáspolitikai és gazdasági hatására. Egy 2022-ben végzett kutatás szerint egy nemzeti szinten bevezetett, a munkavállalói státusz vélemére épülő ABC-teszt a 16,7 millió független vállalkozóból 4,4 millió vállalkozót akarata ellenére munkavállalóvá minősítene. Ebből a 4,4 millió egyéni vállalkozóból körülbelül 3,4 millió nem tudna munkavállalóként ténylegesen elhelyezkedni. A tanulmány a munkahelyek elvesztésének három okát jelöli meg. Egyrésztől sok jelenleg önálló vállalkozó képtelen teljes munkaidős munkát végezni valamilyen fogyatékoság, krónikus betegség vagy családi kötelezettségek miatt. A már teljes munkaidős állással rendelkező vállalkozók egy része nem vállalná a hagyományos munkaviszonnyal járó kötelezettségeket a korábbi ‘szabadúszó’ munkavégzéssel szemben. Végül a tanulmány rámutat arra is, hogy a tömeges átminősítés várhatóan azért is munkahelyek elvesztéséhez vezetne a szektorban, mert a munkaviszonyban történő foglalkoztatás 30-40 százalékkal növelné a foglalkoztató vállalatok költségeit. A vállalatok egy jelentős része pusztán az átminősítés hatására vélhetően éppen ezért nem vállalná a megnövekedett költségek melletti foglalkoztatást.⁶⁷ Egy másik tanulmány szintén arra mutat rá, hogy az átminősítésből nem következik automatikusan a foglalkoztatás, mert az adott szektorokban a független vállalkozói státusz elterjedése mögött az a munkaerőpiaci körülmény áll, hogy ténylegesen kevesebb a kereslet a munkavállalói státusszal járó álláshelyekre, mint ahány szabadúszónak, független vállalkozónak lenne szüksége az átminősítés következtében állásra.⁶⁸ Az Európai Bizottság számára készített összehasonlító elemzés ehhez hasonlóan a spanyolországi helyzetből származó első reakciók alapján szintén arra mutat rá, hogy a platform alapú munkavégzés munkaviszonyná történő átminősítésének a várható hatása valószínűleg a platform munkaerő-állomány nagy részének elbocsátása lesz, ami különösen a munkaerőpiac peremén lévő, kiszolgáltatott csoportokat fogja leghátrányosabban érinteni, amelyek különböző okokból nem tudnak nagyobb mértékű, rendszeres munkavégzést vállalni, és akik számára a platform alapú munkavégzés egyedülálló lehetőséget jelenthet az alacsony korlátokkal járó jövedelemszerző foglalkoztatásra.⁶⁹

A másik gyakran felhozott kockázat a platformmunkavégzés munkaviszonyként való minősítése kapcsán, hogy az vélhetően a szolgáltatások árának jelentős emelkedéséhez vezetne. A platformmunkavégzést szabályozó irányelv eredeti 2021. évi tervezetével kapcsolatban az Uber 2023 szeptemberében bejelentette, annak elfogadása esetén a blokk több száz városból kivonul, és 40%-kal emeli az árakat.⁷⁰ Ugyan egyes vélemé-

⁶⁷ SHAPIRO–STUTTGEN (2022) i. m.

⁶⁸ PRINCE (2022b) i. m. 64–65.

⁶⁹ HIESSL (2022) i. m. 68.

⁷⁰ Javier ESPINOZA: Uber warns of threat to drivers under EU gig work plan. Brussels, 2023 szeptember 20. <https://tinyurl.com/4k7ta292>

nyek szerint elég valószínűtlen, hogy ez bekövetkezik,⁷¹ 2024 februárjában az egyesült államokbeli Seattle-ben szembesültek a platform alapon dolgozók az adott államban az átlagbérnél is magasabb béralku negatív hatásával. Miután a magasabb kötelező bérek hatására a vállalkozás költségei egy év alatt közel megduplázódtak, ez szükségszerűen áremeléshez vezetett, ami miatt jelentősen visszaesett a kereslet a szolgáltatások iránt. Ez a visszaesés nemcsak a kiszállító platformokat és a nekik dolgozó kiszállító vállalkozókat érintette hátrányosan, hanem a velük szerződött éttermeket is.⁷² A konkrét eset arra a szükségszerű piaci evidenciára mutat rá, hogy a költségek növekedését egy versengő piacon a vállalkozás csak korlátozottan tudja internalizálni, és kénytelen azt tovább hárítani a vevőire.

Elsősorban az Ítéletábrla döntésében jelenik meg a fentebb ismertetett „újszerű” vizsgálati módszertan. Az Ítéletábrla szerint a külföldi esetjog és az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata is arra mutatnak rá, hogy tételes jogi szabályozás hiányában jogalkalmazói úton is választ lehet találni a platform alapú munkavégzés jogi minősítésével kapcsolatos kérdésekre. Külföldi példák alapján a munkaviszony fennállására utalhat például a munkát végző és a digitális platformot üzemeltető vállalat közötti kölcsönös gazdasági függőség. Az olaszországi joggyakorlat pedig arra hívja fel a figyelmet, hogy a platformmunkavégzés széttagozottsága ellenére is lehetséges nem alkalmi, hanem folyamatos munkavégzés megállapítása.⁷³ Ez a megközelítésmód a bíróság döntésének több pontján is tetten érhető. Az Ítéletábrla szerint az alperes az általa döntően egyoldalúan megállapított szerződéses feltételekkel ténylegesen a munkaviszonyra jellemző feltételeket teremtett. Az aktív periódusokban való munkavégzésre feljelentkezés vagy megszakításának lehetősége csak látszólagos kötetlenséget biztosított a futárok számára. A munkaviszonyra jellemző rendelkezésre állási kötelezettségekre lehetett következtetni abból, hogy ténylegesen megállapítható volt a folyamatos, napi szintű teljesítés, valamint a legfeljebb kis időközök biztosításával történő feladat kiosztás. Aból, hogy a futárok folyamatos rendelkezésre, munkavégzésre készen állása elsősorban a foglalkoztató alperes üzleti érdekét szolgálta, szokásos üzleti tevékenységének részét képezte, különösebb munkaidőbeli kötöttség előírása nélkül szintén a munkaviszony fennálltára következtetett a II. fokú bíróság. Egyfajta munkáltatói magatartásra, funk-

⁷¹ M. SIX SILBERMAN – Jeremias Adams PRASSL – Halefom ABRAHA – Sangh RAKSHITA: Shutting Down Uber? Employment Status and the EU’s Proposed Platform Work Directive. *University of Oxford, Faculty of Law Blogs*, 2023. szeptember 25. <https://tinyurl.com/35dh7v4h>

⁷² A konkrét esetben Seattle-ben 2022-ben a Városi Tanács a platform alapon foglalkoztatott kézbesítő sofőrök számára kívánta biztosítani, hogy azok minimálbért, valamint borraalót és költségtérítést kapjanak. Ez a törvény 2024. januárban lépett hatályba, és gyakorlatilag megköveteli a cégektől, hogy a 0,44 dolláros percenkénti és a 0,74 dolláros mérföldenkénti, vagy az 5 dolláros minimális ajánlatonkénti összeg közül a nagyobbat fizessék. A gyakorlatban ez azt jelentette az érintett cégek számára, mint a DoorDash és az Instacart, hogy a rendeletnek való megfelelés és a költségek fedezése érdekében 26 dollár vagy annál is több órabért fizessenek a független vállalkozó kézbesítő sofőrjeiknek. Ez az összeg jóval meghaladja Seattle városának 19,97 dolláros átlagos órabérét, és egy év alatt az érintett vállalatok munkabér költségeinek közel duplájára emeléséhez vezetett. Eric REVELL: Seattle’s minimum pay ordinance hurting delivery drives it meant to help. *Fox Business*, 2024. február 14. <https://tinyurl.com/yxc3xk2c>

⁷³ Foodora-ítélet Ítéletábrla 99–100. bek.

ciógyakorlásra következtetett az Ítéltábla abból is, hogy az alperes a kiszállításhoz szükséges humán erőforrás kapacitásokat előre megbecsülte és ennek alapján különböző közvetett ösztönzők alkalmazásával törekedett annak elérésére, hogy a szükséges állomány adott időszakban rendelkezésre álljon. Formálisan ugyan a foglalkoztató nem zárta ki azt, hogy a futárok más részére is teljesítsenek, munkát végezzenek, de ez az önállóság látszólagos volt, mivel közvetett ösztönzőkkel mégis *de facto* ugyanarra az eredményre jutott. Amennyiben a futár más tevékenységet végzett volna, akkor az aktív periódusból kizárják és az alaplajótól is elesett volna, valamint az alperes a besorolási rangsorban is visszavetette volna. Érvelése az adott esetben odáig vezetett, hogy megállapította: azzal, hogy az aktív periódusokat egyoldalúan az alperes határozta meg, az alperes határozta meg azt is, hogy a felperes egyáltalán mikor végezhetett munkát, illetve, ha a futár munkabért akart kapni, akkor mindenképpen munkára kellett jelentkeznie, ha nem jelentkezett, akkor a munkavállaló besorolása hátrányosan módosult. Mindezek alapján az Ítéltábla megállapította, hogy a peres felek közötti megbízási jogviszony színlelt volt és a felek között valójában munkaviszony állt fenn.⁷⁴

A Kúria döntése alapján abból, hogy a futárok megbízottként csak akkor kaptak fizetést, ha valóban végeztek kiszállítási tevékenységet, nem lehet a munkaviszonyra jellemző alá-fölé rendeltségre következtetni. Még abban az esetben sem, ha az aktív munkavégzésre kijelölt periódusokat a platform-szolgáltató egyoldalúan a tényleges kereslet és kínálat alakulása alapján határozza meg. Másképpen fogalmazva: azzal, hogy a platform-szolgáltató marketing, szakmai vagy hatékony munkaszervezés céljából meghatároz bizonyos kereteket, amelyen belül a független vállalkozók munkát végeznek, attól még a futárok nem tekinthetők munkavállalónak. Bár a futárok jövedelme valóban attól függ ebben az esetben, hogy vállalnak-e kiszállítási feladatokat, ez a független vállalkozói státusszal járó kockázatok körébe tartozik.

5. Következtetések

A digitalizáció, különösen az algoritmus alapú irányítási és automatizált döntéshozatali és felügyeleti rendszerek alkalmazása a munkavégzés világában, alapvető hatással van a munkajog alapfogalmaira.⁷⁵ Általánosan elfogadott tétel, hogy a függő munka fogalma, mint a munkajogi szabályozás tárgya, a munkáltatónak alárendelt, önállótlan munkavégzésen alapul, amely a munkavégzés minden aspektusára kiterjedő munkáltatói irányítási és ellenőrzési jogkörökben nyilvánul meg. A mesterséges intelligencia, algoritmus alapú döntéshozatali és felügyeleti rendszerek használatával kapcsolatban felmerült kockázatok érdekes és széleskörű vitát generáltak mind elméleti szinten, mind a gyakorlatban arról, hogy szükséges-e a munkáltató ellenőrzési és irányítási jogköre fogalmának megújítása a negyedik ipari forradalom által generált technológiai újítások tükrében. Ahogy a jelen tanulmány is rámutatott, a platform alapú munkavégzés minősítésével kapcsolatban Európában és az Egyesült Államokban is mind a bírói gyakorlatban, mind jogalkotói szinten vannak törekvések a munkáltató irányí-

⁷⁴ Foodora-ítélet Ítéltábla 99–100. bek.

⁷⁵ Ennek átfogó elemzésére ld. RÁCZ (2020) i. m.

tási és ellenőrzési jogköre hagyományos fogalmának kiszélesítésére, illetve annak 'relativizálására' a foglalkoztatási jogviszonyok elhatárolása során. Gyakran hangoztatott érv például, hogy a platform gazdaságban használt algoritmus alapú menedzsment rendszerek, mint a munkavállalók automata rendszerek általi értékelése, rangsorolása, 'gamifikáció', dinamikus árazás, a digitális platformok által gyakorolt közvetett irányítási és felügyeleti rendszerek megnyilvánulásai. Konkrét és nagyon friss példákat használva jelen tanulmány rámutatott ezeknek az egyre elterjedtebb és innovatív megközelítéseknek az érdemeire, de a kockázataira is. A vita különösen érdekes a 2024 márciusában ideiglenesen elfogadott, a platformmunkavégzés foglalkoztatási feltételeinek javítására irányuló irányelv tervezetének fényében. Az irányelv tervezete értelmében a tagállamoknak a munkaviszony hatékony és megdönthető „vélemét” kell létrehozniuk a platformmunkavégzés kontextusában. Azonban ez a vélelem csak akkor lesz alkalmazható, ha a digitális munkaplatform és a platformon munkát végző személy közötti kapcsolatrendszerben kimutatható a munkáltató irányítási és ellenőrzési jogköre.

Habár ilyen kontextusban a Kúria döntése, amely hagyományosnak tekinthető szempontrendszer alapján nem minősítette munkaviszonynak a platform alapon munkát végző futár jogviszonyát, ellentmondásosnak tűnik, valójában azonban pont arra mutat rá, hogy a jogi minősítés során ez a fajta újszerű szempontrendszer helyenként olyan munkajogi megközelítésmóddhoz közelít, amely irracionális és *contra legem* jogértelmezéshez vezethet. A munkajog számos rendelkezése közvetíti azt az elvet, hogy a tevékenységgel járó kockázatot a munkaviszonyban történő foglalkoztatás során a foglalkoztató munkáltató viseli. A hagyományos munkaviszony lényege éppen az, hogy azok, akik nem tudják vagy nem akarják viselni az üzleti tevékenységgel járó kockázatot, a munkaerejüket tartósan egy másik, a kockázatot viselő munkáltató rendelkezésére bocsátják. A munkaviszony nemcsak a tevékenységgel járó kockázat alól mentesíti így a munkavállalókat, hanem a munkaviszonyhoz kapcsolódó kötelező társadalombiztosítási jogviszonyon keresztül a tartós munkavégzéssel járó betegségből, munkanélküliségből, idős korból eredő foglalkoztatási kockázatokat részben a munkáltatók, részben a munkavállalók és a munkáltatók, illetve végeredményben az állam közösen viselik. Az önálló vállalkozói státusz vállalásával és elfogadásával a munkát végzők ugyanakkor tudomásul veszik egyrészt, hogy a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogoktól és foglalkoztatási biztonságtól elesnek. Másrészt vállalják a bevételek ingadozásából eredő, illetve a vállalkozói léttel járó egyéb kockázatokat is.

A Kúria döntése alapján mindaddig, amíg a munkavégzés időben és fajta szerinti is jól körülhatárolható feladatokra van bontva, amíg az önfoglalkoztató megőrzi a munkavégzés szakmai feltételei feletti önállóságot (pl. kiszállítási módja, szállítási idők, szállítási útvonalak meghatározása), szabadon dönt arról, hogy mikor és mennyit kíván dolgozni, a munkavégzést saját döntése alapján bármikor megszakíthatja, a díjazása nincs maximálva, függetlensége nem kérdőjelezhető meg. Önmagában abból, hogy a foglalkoztató vállalkozás objektív szempontok alapján meghatározza a munkavégzés kereteit, a megbízási vagy vállalkozási díjat, amennyiért az adott szolgáltatást igénybe kívánja venni, nem lehet a munkaviszonyra jellemző alá-fölé rendeltségi jogviszonyra következtetni. A független vállalkozó autonóm döntési szabadsága nem kérdőjelezhető meg annak ellenére, hogy bevételszerzésük bizonyos gazdasági racionalitások alapján

akár a másik fél általi szabályokhoz kötött. A bevételek ingadozásával járó kockázat ilyen esetben a vállalkozói léttel együtt járó szokásos üzleti kockázat körébe tartozik.

A foglalkozási jogviszonyok közötti választás szabadságának lehetősége pontosan ezen kockázatok viselésének elfogadását és tudatos vállalását jelenti. Kérdés ugyanakkor, hogy a munkaviszony általános véelmének bevezetése a platformmunkavégzés során mennyiben fogja más irányba terelni az eddig következetesen alkalmazott joggyakorlatot. Másrészt, mint ahogy az amerikai példa is mutatja, a munkaviszony általános véelme a platformmunkavégzés során könnyen *spill-over* hatáshoz vezethet. Más rugalmas és alkalmi foglalkoztatási formák területére is kiterjesztve alapvető változásokat hozhat a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok rendszerében és a vállalkozói szektorban is. A tagállamoknak nagyon körültekintően kell tehát meghatározniuk a vélelem alkalmazásának és megdöntésének kritériumrendszerét, mert ahogy az amerikai példa is mutatja, egy túlságosan leegyszerűsített, merev vélelemi rendszer bevezetése összetett bizonyítási eljárásokhoz vezethet, ami jogbizonytalanságot okozhat, a jogalkotó és jogalkalmazó szervek számára is komoly adminisztratív terhekkel járhat. A bonyolult bizonyítási eljárások költségesek és időigényesek lehetnek. Egy általános vélelem, különösen a kkv-szektorban, tovább növelheti a vállalkozások adminisztrációs terheit. A munkaviszony véelmének bevezetése nem vezet automatikusan a munkaviszony megállapításához, ugyanakkor mind a foglalkoztató vállalkozások, mind a munkát végzők számára bizonyítási nehézségeket okozhat, ami miatt azoknak az eddigieknél gondosabban kell dokumentálniuk és igazolniuk a vállalkozói státuszukat.