

Prugberger Tamás – Szöllős Andrea

Foglalkoztatás az informatika felhasználásával

Vállalkozás, vagy munkavállalás?¹

Employment Using Information Technology

Self-employment or Employment?



Összefoglalás

A tanulmányban a szerzők kimutatják, hogy az informatika elterjedésével a munka világába is betört az elektronika és az elektronikával összefüggő digitális platformon keresztül számos új munkavégzési és vállalkozási forma alakult ki, amelyek a vállalkozás, az önfoglalkoztatás és a munkaviszony határán mozognak. A tanulmány azt elemzi, hogy e formák közül melyek inkább vállalkozások és melyek inkább munkaviszony jellegűek.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: O32, O33, Q55

Kulcsszavak: önfoglalkoztatás függő munka, szabad munkavégzés, kötetlen munkavégzés, tartós vállalkozás/megbízás, atipikus munkaviszony, foglalkoztatói utasítás és ellenőrzés

Summary

In the study, the authors show that with the spread of informatics, electronics also entered the world of work, and many new forms of work and entrepreneurship, which move on the border of enterprise, self-employment and employment, have emerged and appeared in the world of work through digital platforms related to electronics. The study analyzes which of these forms are more of an entrepreneurial and which are more of an employment nature.

PROF. DR. PRUGBERGER TAMÁS DSC, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, a
Professzorok Batthyány Körének tagja (prugberger.tamas@t-online.hu), DR.
SZÖLLŐS ANDREA, ügyvéd (drszollosiroda@drszollos.hu).

Journal of Economic Literature (JEL) codes: O32, O33, Q55

Keywords: self-employment, dependent work, free work, casual work, long-term entrepreneurship / assignment, atypical employment, employer instruction and control

BEVEZETÉS

A munka világát, az eddigi foglalkoztatási és a vállalkozási, valamint a munkavállalási viszonyokat jelentősen átalakítja az informatika, valamint a robotika. A robotikával érezhető számú munkavállaló veszíti el munkáját, ugyanakkor az informatikával a foglalkoztatás és a munkavégzési lehetőségek száma növekedni tud (Hajdu, 2019; Gyulavári, 2019a). Minthogy a foglalkoztatás, a vállalkozás és a munkavégzés lehetőségének a hiánya, vagyis a munkanélküliség és az ezzel összefüggő jövedelem nélkül maradás egy meghatározott társadalmi méreteken túl komoly feszültségekhez vezethet, nem mindegy, hogy az állami foglalkoztatás és gazdaságpolitika eredményesen képes ezt a kérdést kezelni, vagy pedig nem. Úgy tűnik, hogy az informatika és az informatikai platform felhasználásával létrejövő új foglalkoztatási és vállalkozási, valamint foglalkozási formák felhasználásával ez a kérdés sikeresen kezelhető. Ezért indokolt a platform-vállalkozással és foglalkoztatással foglalkozni.

DIGITÁLIS PLATFORMOK A MUNKA VILÁGÁBAN

E foglalkoztatási és munkavégzési formánál, a feladatok elvégzésének és az ezeket igénylők kilétének a meghatározása, valamint a szolgáltatást igénylő fogyasztónak, vagyis a megrendelőnek a szolgáltatás teljesítésére kész jogalannyal történő összehozása, a közvetítés digitális platformon keresztül, online úton valósul meg, az informatika segítségével. A munkavégzés digitális úton, platformközvetítéssel történő létesítésének meglehetősen nagyszámú jogszociológiai és jogdogmatikai irodalma van külföldön és belföldön egyaránt. Az elsősorban angolszász eredetű külföldi irodalmat két átfogó részletes értekezés, Gyulavári Tamás kéziratban már meglévő, részleteiben azonban publikált akadémiai doktori értekezése, valamint Rácz Ildikónak „A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire” című sikeres műhelyvitan átesett PhD védés előtt álló monográfiája részletesen ismerteti és feldolgozza az ezzel összefüggő külföldi szakirodalmat (Gyulavári, 2019a; 2018a; 2019b; 2018b; 2018c; Rácz, 2020). Rajtuk kívül még néhány tanulmány foglalkozik rendszertani-dogmatikai szempontok szerint is az eredményorientált és szolgáltatást nyújtó digitális platformokon keresztül létesülő jogügyletekkel (Kun, 2018; Székhelyi, 2019:40-45). A külföldi jogirodalom átvételével az itt említett magyar irodalom e jogügyleteknek két válfaját különbözteti meg. Az egyik az ún. „crowdwork”, míg a másik az applikáció alapú munkavégzés.

A szerzők rámutatnak, hogy a „crowdwork” esetében a feladatok végrehajtása kizárólag online platformon keresztül történik. A platform, illetve annak működtetője kifizet egy feladatot és annak, aki azt megoldja – vagyis a platform részéről várt eredményt szolgáltatja

– azt díjazásban részesíti, amelynek összegét előre közli. A platform lehet, hogy csak egyet, a legjobban megoldót díjazza, de lehet, hogy több megoldót is díjazásban részesít. Ez nem más, mint munkatevékenységgel elérhető eredmény felmutatására irányuló pályázati jellegű egyoldalú jogügylet, amit az 1959. évi IV. tv-nyel megalkotott Ptk. hatályba lépése előtt a szokásjogon alapuló magyar magánjogi bírói gyakorlat és szakirodalom munkavégzéssel kapcsolatos egyoldalú jogügyletként kezelt. Ez a polgári jogunk kodifikálását követően díjkitűzésnek elnevezve került be mind az 1959. évi Ptk.-ba és az azt felváltott 2012. évibe (Vinczenti, 1942:659-662).²

Ebből adódóan a magyar judikatúra a „crowdwork” típusú jogügyleteket a Ptk. 6:228. §-a szerinti díjkitűzésként kell, hogy kezelje.

Más a helyzet az applikáció alapú munkavégzés esetében. Az applikáció alapú munkavégzés egy olyan három oldalú jogügylet, ahol egy bizonyos szolgáltatás teljesítésére, elvégzésére igényt tartó megrendelő elektronikus úton megkeres egy online platformot abból a célból, hogy hozza össze olyan személlyel, aki az általa kívánt szolgáltatást elvégezni, teljesíteni tudja. E háromalanyú jogügyletben a platform az alkuszhoz hasonlóan közvetítő szerepet tölt be, amely az őt online úton megkereső, szolgáltatást igénylő megrendelő részére szintén online üzenetben olyan valakit szerez, aki a kívánt szolgáltatás teljesítését elvállalja. E háromszereplős „facere” típusú szerződés jogdogmatikailag nem más, mint alkuszi – az új Ptk. szóhasználatával élve közvetítői jogügylet –, ahol a platform, illetve annak üzemeltetője vállalja, hogy a megrendelőt összehozza olyan személlyel, aki a kívánt szolgáltatás teljesítésére képes. Nem feltétele ennek a hivatalos szakképesítéssel való rendelkezés. Bárki jelentkezhethet bármilyen közvetítéssel foglalkozó platformnál szolgáltatás teljesítésére történő kiközvetítés érdekében, aki laikussága ellenére valamilyen mesterséghez tartozó szolgáltatás elvégzésére képes és a szükséges kézi szerszámokkal, egyéb munkaeszközökkel, háztartási gépekkel, személy-, vagy teherszállításra alkalmas fuvarszerszámmal rendelkezik, de iparszerű tevékenységet folytató vállalkozóként azonban e tevékenységét illetően hatósági nyilvántartásban nem szerepel. Azok, akik az ilyen mellékjövedelem szerzés érdekében közvetítő platformtól nyilvántartásba vételüket kéri, részükre a megkeresett platform „nyilvántartási kaput” nyit. Ugyanis a platform a nyilvántartási kapukban szereplő „működvelő” vállalkozók közül közvetít kért feladat elvégzésére az őt megkereső megrendelők részére.

A megrendelésben szereplő feladatot elvégző személy, az „uber” az általa elvégzett munka után járó díjazást nem a megrendelőtől, hanem a kiközvetítő platformtól kapja, amely a saját költségeinek és hasznának a levonása után fizeti ki a „platform munkást”. Főszabályként a „platform munkás” vállalkozónak minősül, mert munkajogilag független a platformtól. Ugyanis nincs kötött munkaideje és mivel nincs a platformmal tartós lekötöztetett helyzetben, a platform részéről neki címzett munkakiközvetítést is visszamondhatja. Ha azonban ilyen visszamondásra gyakran kerül a részéről sor, vagy ha a saját gépén vagy mobiltelefonján a platform-megkeresésre sokszor nem reagál, fennáll a veszélye annak, hogy a platform üzemeltetője „deaktiválja” a kapuját, ami lényegében az együttműködési kapcsolat felmondását jelenti. Nincs kötött jogviszony-megszüntetés, ami az eddigiekből láthatóan vonatkozik a platform munkásra is.

A platform tevékenysége alapvetően díjazás ellenében fennálló közvetítői tevékenység, mégpedig a polgári jog szabályai szerint.³ Ezzel szemben a „platform munkás” főszabályként szintén a polgári jognak megfelelő önálló vállalkozó. Azonban annál fogva, hogy a platform munkára bármikor behívhatja, a „platform munkás” részéről fennáll, hogy saját érdekében a platformnak folyamatosan rendelkezésére álljon. Ez egyúttal a platform részéről informális elvárás is. Ez az együttműködési lekötelezettség egy lazább tartósan és folyamatosan ismétlődő polgári jogi vállalkozó kiközvetítési és elfogadási együttműködési kapcsolat, ami ahhoz hasonlít, ha valaki minden ügyével ugyanahhoz az ügyvédhez fordul, vagy mindig ugyanazzal a szabóval készítteti el a ruháját.

Ugyanakkor jelentkezik egy másik tendencia is, mivel a platformok a „platform munkásokkal” szemben egyre több elvárással lépnek fel. A szakirodalom ugyanis kimutatja, hogy a platformok megtöltik a „platform munkásoknak”, hogy közvetlen kapcsolatot építhessenek ki a megrendelővel, sőt, nem egyszer kikötik azt is, hogy a szolgáltatást végzőnek milyen magatartást kel tanúsítaniuk a megrendelő irányában, amit különösen a személyszállítást közvetítő platformok kötnek ki. A külföldi szerzők nyomán a magyar szakirodalom is utal rá, hogy a platformok gyakran előírják, hogy az „uber sofőrök” cukorkával és/vagy palackos ásványvízzel kötelesek kínálni az utast, valamint a gépkocsin feltüntetni a platform nevét és elérhetőségét, sőt egyes platformok még azt is előírják „uber sofőrjeik” részére, hogy milyen öltözkében teljesítsék a megrendelést. Mindennek teljesülését a platformok menet közben elektronikus úton ellenőrizni tudják és ellenőrzik is (Rácz, 2020:55-58).

E megkötöttségek következtében az „uber sofőröknek” és az egyéb platform munkásoknak az önállósága, illetve függetlensége jelentős mértékben korlátozódik. Bár a munkajogviszony-nal ellentétben a „platform munkás” a munka elvégzését korlátlan mértékben másra bízhatja, mégsem teszi, nehogy helyettese kiüsse őt és a helyére ő álljon be. Ennél fogva a legtöbb „de iure” önálló platform munkás, „de facto” nem önálló vállalkozó, hanem munkavállaló-hoz hasonló személy, vagyis önfoglalkoztató, akinek a tevékenységéből származó jövedelme – a szakirodalom tanúsága szerint – gyakran még a minimálbért sem éri el (Rácz, 2020:53). Ezen kívül teljesen kiszolgáltatottak a behívás tekintetében, a behívásra történő várakozási-, quasi állásidőt pedig a platform nem fizeti, de előírja, hogy másutt nem állhat rendelkezésre és nem is vállalhat másutt munkát. Ez egzisztenciális szempontból mindazokra különösen sérelmes, akiknek a fő jövedelemszerzését a platform munka biztosítja. Nem véletlen, hogy az „uber munkások” is igyekeznek maguk részére szakszervezeti és kollektív szerződésszerű védelmet biztosítani, amelyről Rácz (2020:54-55:95) monográfiája is szól, és amelynél a vezető alkalmazottak, kollektív munkajogi intézmények hasznosíthatók lennének (Prugberger, 2017d:207-214).

Mindezekből, amit eddig leírtunk, az tűnik ki, hogy az elektronikus közvetítésű valamilyen munkaeredmény felmutatására irányuló digitális platform-szerződések kiindulásukat és jogdogmatikai felépítésüket illetően inkább polgári jogi, mint munkajogi jellegűek. A díjkitűzéssel összefüggő pályázatiírás, a „crowdwork” egyértelműen polgári jogi tartalmú. Ezzel szemben a többi applikációs alapú munkavégzést átfogó „work on demand via apps” esetében a benne lévő platform-közvetítői tevékenység jogdogmatikailag a Ptk.-ban szabályozott közvetítési szerződéssel egyezik. Ugyanakkor a munkavégzésre történő behívás és a megrendelőhöz tör-

ténő irányítás a munkajogban ismert kirendeléssel, kiküldetéssel, egyszóval a delegálással és ezen keresztül a munkaerő-kölcsönzéssel mutat rokon vonásokat, amiből az következik, hogy jogvita esetén ezeket a különböző jogági elemeket figyelembe kell venni az elbírálás során. Ha erre csak jogágak közötti átnyúlással alkalmazott analogia legis-szel van lehetőség, ez minden nehézség nélkül megtehető, mert a polgári jog és a munkajog két egymáshoz hasonló jogág. Bár az volna a legjobb, ha az individuális és a kollektív munkajogi alapintézmények részét képeznék a polgári jognak, miként erre a korábbi Ptk. kodifikációk és a mostani legutóbbinál is történtek visszautasított kísérletek.⁴

A digitális platformon keresztül történő munkavégzés központi problémájaként az ilyen munkát végzők szociális és egzisztenciális érdekeinek a védelme egyre nagyobb mértékben kerül a figyelem előterébe. A „crowdwork”-nél is lényeges ez a szempont olyan értelemben, hogy a pályázat-díjkitűzés jellegű feladatmegoldásnál meg kellene követelni a pályázati feltételek pontos kiírását, mik a díjazás feltételei, hány díj és milyen összegben kerül a pályázati feltételeket teljesítők részére kifizetésre. Ha ez nem történik meg, vagy ha e kérdésekben nem egyértelmű a kiírás, a bíróságnak kell döntenie és a végzett munka nehézsége és időtartama arányában a piacon kialakult díjszabás szerint kell, hogy a platform mulasztását biztatási kárként elkönyvelve a kárkártérítés összegét megállapítsa.

A „work on demand via apps” esetében – tekintve, hogy munkavégzésre irányuló szerződésről van szó –, felmerülhet, hogy a polgári jogon túlmenően – ami lehet vállalkozás vagy megbízás (pl. ügyvitel) – munkajogi relevanciája is van. Gyulavári Tamás az „Uber és társai: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók” c. tanulmányában a szerint sorolja e jogviszonyt a polgári jogi vállalkozás, vagy pedig a munkajogi jellegű munkavégzés területére, hogy a platform által munkafeladat elvégzésére közvetített „platform munkásnak” milyen mértékű a platformtól való függősége. Ha a platformtól való függősége a munkavállalónak a munkáltatótól való függőségéhez hasonló, akkor Gyulavári hajlik az atipikus munkaviszonynak megfelelő minősítésére, ha viszont a helyzete „szürke zóna” jellegűen az önfoglalkoztatói jegyeket viseli magán, a helyzetet inkább vállalkozásként kezeli (Gyulavári, 2019a:108-111). Ugyanakkor utal arra, hogy főleg Ausztráliában kialakult egy olyan gyakorlat, hogy a munkára jelentkezőket először az egyszerű foglalkoztatáshoz, illetve az alkalmi munkához hasonlóan foglalkoztatják, ha pedig ilyen foglalkoztatásra behívás alapján többször sor kerül és a behívó, a megrendelők visszajelzése alapján meg van elégedve a szolgáltatással, munkaviszonnyá alakulva állandósulhat az ugyanazon személynek adott megbízási sorozat (Gyulavári, 2018e:8-12).

Azokban az országokban, ahol a munkaerő kölcsönzés bevett forma, minden további nélkül ez a munkaviszonnyá alakulás a munkaerő kölcsönzés irányában valósulhat meg. Mindezek alapján azt is figyelembe véve, hogy Gyulavári az önfoglalkoztatói státuszt inkább a vállalkozáshoz, nem pedig a munkavállalóihoz hasonlóként kezeli, értelmezésünk szerint az uber munkást, ha a platformtól való függősége jelentéktelen, vagy polgári jogilag együttműködési jellegű, akkor a kapcsolat közvetítési szerződéssel kombinált vállalkozási, megbízási jellegű. Ugyanez a helyzet szerinte akkor is, ha a függőség nagyobb, de a platform munkás rendelkezik bizonyos mozgástérrel a platformmal szemben. Ha viszont a platformtól való függőség a függő munkaviszonyhoz hasonlóvá válik, abban az esetben Gyulavári (2018e) a „work on demand via apps”-ot az atipikus munkajogviszonyok közé sorolja. Hasonló állásponton van

Székhelyi B. Réka (2019:41-42) is.

Ettől annyiban különbözik Rácz Ildikó felfogása, hogy részletesen vizsgálva a platform munkásnak a platformtól való függetlenségének, illetve függőségének a fokát, a platform-jogviszony a polgári jogias vállalkozói—megbízotti és az atipikus jellegű munkajogviszony mellett „középen álló” munkavállalóhoz hasonló személynek a platformmal való kapcsolatát és a platform által kiközvetített munkavégzést is atipikus munkaviszonyként kezeli (2020:64-66). A magunk részéről mi is ezen az állásponton vagyunk, utalva arra, hogy az angolszász európai és transzatlanti – amit Gyulavári és Rácz egyaránt ismertet — a „platform munkások” részére a szakszervezetek és részben a bírói gyakorlat is hajlandó a platform munkavégzést munkajogviszonyként kezelni és a platform-munkások részére a szociális védelmet biztosítani. Eből a szemléletből kiindulva az USA-ban Kalifornia törvényhozási úton minősíti a platform munkavégzésre irányuló szerződést (Rácz, 2020:64-65).

Rácz Ildikó (2020:61) a PhD értekezésében a minősítésre a külföldi szakirodalom alapján négy megoldást vázol fel:

1. a vállalkozásnak történő minősítést,
2. a munkaszerződést „színlelő” megállapodásként kezelést (mintha munkaszerződés lenne, de nem az),
3. univerzális munkajogi biztosítékok adása minden esetben,
4. atipikus foglalkoztatási modellnek elismerése minden esetben, vagyis vállalkozásnál és önfoglalkoztatásnál egyaránt. Magunk részéről ez utóbbi mellett foglalunk állást azzal, hogy aki egy platformmal hosszabb időre, pl. egy fél éves időtartamra szerződést köt és havonta vagy hetente egy meghatározott számú munka elvégzését a platformja számára elvállal, a behívások közötti rendelkezésre állás idején legalább a munkanélküli segély felét kitevő minimális díjazásban részesüljön. Lényeges garanciát jelentene az atipikus munkaszerződéskénti minősítés amiatt is, mert ez esetben írásbeli munkaszerződés-kötési kötelezettség állna fenn a platform részéről. Prasl és Risak nyomán Székhelyi is hasonlóan vélekedik, ahol a munkáltató által ellátandó funkciók túlnyomó része munkáltató jellegű. Ez vezetett részükről a funkciók munkáltatói elmélet kialakításához, amelyet Székhelyi is elfogad (Székhelyi, 2019:47-48).

Most pedig nézzük meg, miként alakul a magyar gazdasági életben, a platform szerződések megjelenésének, kifejlődésének és alkalmazásának helyzete. Magyarország Ausztriához, Szlovákiához, Lengyelországhoz és Romániához hasonlóan elsősorban a taxi rendelések mintájára fejlesztette ki az ún. „Uber” személyfuvarozást, amely Magyarországon vállalkozási szerződésként jelent meg. Abban az esetben viszont, ha áru- vagy bűtorszállítást vállalt el platform közvetítésen keresztül a tehertaxival fuvarozó, digitális közvetítéssel fuvarozási szerződés jött létre. Munkaszerződéssé történő alakulására az idő rövidsége miatt nem került sor, tekintettel arra, hogy a taxivállalkozások egységesen fellépő tiltakozása miatt a Magyar Állam az Uber személy- és áruszállítást betiltotta. Ennélfogva arra már nem volt idő, hogy digitális jellegű szerződésközvetítések platformja közvetítési formában gazdasági társaságoknál kialakuljanak.

Kialakulásuk menete az alábbiak szerint foglalható össze. Nagyon sokan foglalkozásuknál fogva egyedül, saját kocsival utaznak szolgálati helyükre. Ez legtöbbször az anyagbeszerzőkre,

biztosítási és egyéb üzletkötőkre, valamint azokra jellemző, akik helyileg is változó munkakörben helyettesítési feladatokat látnak el munka-, vagy vállalkozási/megbízási jogviszonyban viszonyban, vagy esetleg szabad foglalkozásúként. Különösen olyankor kerül erre sor, amikor a megbízott az őt megbízó cégtől gépkocsi használati és utazási költségterítésben nem részesül. De ha részesül is, gyakran akkor is feltesz egy hirdetést az internetre, megjelölve az időpontot, hogy melyik napon hová utazik és hogy mikor indul, valamint, hogy meddig lehet nála ugyancsak az elektronikus hálón keresztül jelentkezni.⁵ Ez annyiban hasonlít a már tárgyalt Crowdwork-höz, hogy az illető feltesz a hálóra egy ajánlatot, amelynek tartama nem díjki-tűzési jellegű, hanem szolgáltatás teljesítésének felajánlására, meghirdetésére vonatkozik. Itt a digitális platform eszközének a birtokosa egy általa teljesítendő személyszállítási szolgáltatási, vagy árufuvarozási tevékenységébe történő beszállási lehetőséget hirdet meg. Azt hirdeti meg, hogy a saját áruján kívül lehetőség van egy vagy több személy árujának az elszállítására is.⁶ Ez utóbbi a szolgáltatás tárgyát és tartalmát illetően hasonlít a fekete fuvarhoz, annyiban azonban különbözik tőle, hogy míg a „fekete fuvar” teljesen illegális, mivel a fő fuvarozási, áruszállítási tevékenység szolgálati, illetve munkajogviszony keretében folyik. Elektronikus hálón ilyen tevékenységet ezért nem hirdetnek meg, mert szinte biztos a „lebukás” bekövetkezése. Az elektronikus hálón történő hirdetés ugyanis inkább előbb, mint utóbb a foglalkoztató munkáltató tudomására jut.⁷ Jogkövetkezményként pedig jogszerűen alkalmazhat azonnali elbocsátást, mivel ez súlyos szerződésszegésnek minősül. Ilyen esetben ugyanis fennáll a veszélye annak, hogy ha útközben baleset következik be, és azért a munka-szolgálati viszonyban álló gépkocsivezető a felelős, az, aki vele utazott, vagy az, akinek a javára a szürke fuvar történt, kártérítési igényt támaszthat a munkáltatóval szemben.

Ilyen probléma személyszállítás esetén is fennállhat akkor, ha a munkavállaló vagy közalkalmazott/köztisztviselő saját kocsiával olyan szolgálati úton van, amely munkaidőnek minősül, saját gépkocsi használatáért pedig a munkáltatótól, illetve az őt foglalkoztató közintézménytől használati díjat kap és amortizációs költségterítésben részesül, az utazás ideje pedig olyan munkaidőnek minősül, amelyért munkadíjazásban részesül. Ilyen esetekben digitális platformon keresztül saját jövedelemkiegészítés céljából általa meghirdetett személyszállítást csak a munkáltató tudtával és beleegyezésével vállalhat. Erre méltányosságból eddig azért került sor, mivel az ilyen utazásra gyakran a munka megkezdési helyének elérése miatt kerül sor, amit az Európai Törvényszék készenlétnek minősít, készenlét esetében pedig Magyarországon még ma is csak az alapmunkabér 20%-a jár annak ellenére, hogy az Európai Törvényszék három olyan ügyben, ahol a munkavállalók érdekvédelmi szervei pert indítottak a munkáltatók, illetve szövetségeikkel szemben, az Európai Curia kimondta, hogy az ügyeletet és a készenlétet rendes munkaidőnek kell tekinteni.⁸ Ennek megfelelően az e perekben érintett Spanyolország és Németország először a legfelső bírói döntési fórumon kimondott elvi iránymutató döntéssel, majd pedig jogszabály-módosítással meghozta azt a normatív előírást, miszerint készenlét és ügyelet esetén is teljes munkadíjazás jár a munkavállalóknak és a közszolgálatot tevőknek egyaránt. Lényegében ezzel az Európai Unió nyugati felében lévő régi gazdasági közösség tagállamok átvették az USA Portal-to-Portal Act megoldását, mely szerint a munkahely kapuján belépve a munkahely kapuján való kilépésig, vagyis az üzemben történő tartózkodás idejére a munkakörére vonatkozóan a teljes munkabér jár. Ezt a kollektív

munkaszerződés, valamint az üzemi megállapodással életbe léptetett vállalati-üzemi munkarend meghatározza, függetlenül attól, hogy az adott vállalatnál és/vagy közintézménynél dolgozó a munkahelyén ügyeletben vagy készenlétben a munkáltató üzembírtokos rendelkezése szerint készenlétben, ügyeletben van, vagy pedig munkát végez. Magyarországon ezzel szemben azonban még mindig az a helyzet, hogy készenlét és ügyelet esetén – köszönhetően a Legfelsőbb Bíróság munkaügyi kollégiuma korábbi elnöke részéről olyan értelmezést kapott – a kormány továbbra sem köteles megemelni a munkabéreket a „Portal-to-Portal Act”-re figyelemmel, mivel az Európai Törvényszék csak a munkaidő vonatkozásában mondta ki, hogy a készenlétet és az ügyeletet rendes munkaidőnek kell tekinteni, viszont a bérezésre nem tért ki (Radnay József, 2006:89-90). Így jogszerű a készenlétnél és az ügyeletnél a csekélyebb mértékű, vagyis az alaphér 20%-át, illetve 40%-át elérő díjazás. Hogy ez nem így van, arra utal Sipka Péter és Zaccaria Márton (2016) közös cikke a Jogtudományi Közönyben, továbbá Zaccaria Márton Leónak (2013) a Miskolci Jogi Szemlében és T. Fodor Gábor (2016) írása a Pázmány Péter Katolikus Egyetem jogi kara elméleti folyóiratában. Ezt erősíti Prugberger (2017c:31-47) arról szóló tanulmánya, miszerint, ha a munkáltató megszüntette a cég vidékre kihelyezett kirendeltségeit – ahol a munkavállalók és a szolgálatot teljesítők most is laknak – és emiatt a munkavállalóknak és szolgálattevőknek – ha a munka megkezdése előtt anyagokért, adatokért vagy eligazítás végett – be kell utazniuk a központba, az ezzel járó utazási időt készenlétnek kell tekinteni és a készenlétre korábban már előírt teljes munkabért az utazási időre meg kell fizetni. Ebből adódóan a visszajelzések azt mutatják, hogy munkavállalók és közalkalmazottak csak akkor hirdetnek digitális platformon keresztül társutaskénti személyszállítást szolgáltatási díjfizetés ellenében, ha az utazásukat a munkáltató nem fizeti. Ez legtöbbször a munkába menettel és a munkából jövetellel összefüggő saját gépkocsival történő utazás esetében áll fenn. Legtöbbször hasonló helyzetben vállalnak díjazás ellenében társutast önfoglalkoztatók is.

Lényegében ebből az alulról kialakult rendszerből, annak tovább építéséből fejlődött ki a digitális platformközvetítés rendszere. Egyes platformtulajdonosok fő- vagy mellékfoglalkozásként a digitális platformjuk segítségével elkezdtek közvetítői tevékenységet folytatni, főleg a személy- és teherszállítás vonalán. Hirdetéseket adtak fel ismeretségi körükből egyrészt olyanok részére címezve, akikről tudták, hogy van kocsijuk és hajlandók azzal személyszállítást vagy teherfuvarozást vállalni főtevékenységként vagy mellékfoglalkozásként. Ha egy ilyen személy-, és teherszállításra egy vállalkozási csoportot a platformtulajdonos meg tudott szervezni, hirdetni kezdte magát, hogy az ügyfelet összehozza a szolgáltatóval, vagyis az utast, vagy a fuvaroztatót a személyszállítóval, illetve a fuvarossal. Így jött létre Magyarországon is a személy- és áru fuvarozás terén az „uber” szolgáltatás. Az „uber” személyszállítási platformvállalkozások a nyugat-európai államokban egy egész szövetségi hálózattrendszerként tudtak kiépíteni, amelyre nagyon szükségük volt érdekeiknek, működési lehetőségeiknek a „taxi” vállalatokkal szemben történő megvédése érdekében. Ugyanis a taxisok és a „taxi” vállalatok/társaságok nem alaptalanul az „uber” személy- és áruszállításban konkurenciát látnak. A „taxi társaságok” ugyanis azokat a taxisofőröket, akik a taxivállalat kocsijával végzik a személy és/vagy áruszállítást, munkaviszonyban vagy önfoglalkoztatási jogviszonyban, esetleg tartós vállalkozási jogviszonyban, sokszor pedig alvállalkozóként alkalmazzák sofőrjeiket. Ez ese-

tekben a taxi társaság, vagy a „taxi vállalat” központja diszpécser szolgáltatást lát el. Felveszi a megrendeléseket és mindjárt kiközvetíti a gépkocsiját üzemeltető valamelyik sofőrjének. Ugyanezt teszi akkor is, ha a sofőrök önálló vállalkozókként taxiznak saját kocsijukkal. Ez esetben is azonban a fővállalkozói diszpécseri szolgálattól kapják a megbízást. Az veszi fel a rendeltetést és a diszpécseri szolgálat irányítja a megrendelőhöz az éppen szabadon lévő taxit. Lényegében ugyanezt teszi a személy- és kisebb tételű áruszállításokra specializálódott „uber” platform személy- és áruszállítást kiközvetítő digitális platformbirtokos a taxitársaságoknál jóval kedvezőbb szállítási-, fuvardíj ellenében.

Magyarországon is hihetetlen gyorsasággal kezdett elterjedni az „uber” személy- és teherszállítási rendszer. A személy- és áruszállítást vállaló cégek szinte minden esetben a saját kocsijukkal többnyire önfoglalkoztatási alapon végezték a platform megbízása alapján a személy- és áruszállításukat. A szolgáltatás díját a platformok közölték a szolgáltatások megrendelőivel. A magyar személy- és áruszállítást végző digitális platformláncolatok – a nyugat-európai és az amerikai „uber”-platform rendszerekkel szemben – nem alakultak ki, mert csak rövid ideig működtek, mivel a taxisok és taxitársaságok érdekvédelmi szervezetei el tudták érni a kormánytól az „uber” személy- és áruszállítások leállítását. Ezért a magyarországi digitális platform-közvetítői hálózat egy erőteljesebb mértékben kezdi lefedni az átmeneti jellegű gyermekfelügyeletet az olyan esetekben, amikor a szülők fél napos vagy több órás gyermekfelügyeletre szorulnak színházi vagy koncert előadásra vagy vendégségbe menetel miatt. Hasonlóképpen megjelent a digitális platform kiközvetítés a takarítás terén is a takarítást igénylő gazdasági cégek és a magán háztartások irányában, amelyek szintén egyre sűrűbben igényelnek a platformoktól hazánkban ilyen szolgáltatásokat. Minthogy ez a két terület, vagyis a gyermekfelügyelet és a takarítás, valamint a háztartások részére szükséges kisipari-javítási-szerelési igények nincsenek lefedve Magyarországon, a digitális platform közvetítési szerződések a személy- és áruszállítás területéről ezekre a területekre tér át, ugyanis ezeken a területeken „gazdasági” hézag mutatkozik. Részben hasonló a helyzet a nyugat-európai államokban is. Mindezt figyelembe véve a digitális platform-közvetítésnél az olyan fogyasztói igények kielégítésében játszanak szerepet, ahol hiány van legális, iparszerűen üzemeltetett szolgáltatások, valamint műszaki alkatrészek, szerszámok és egyéb hiánycikkek (pl. építőanyagok) terén.

JEGYZETEK

- ¹ Tanulmányt a NKEFJH alap támogatta (120158. témaszám)
- ² 1928. é. Magánjogi tv. jav. 1607-1611. §§+K. 457 E.H. (In: Térffy); 1959: IV. tv. 592. § (A Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyve, Normaszöveg és indokolás, Közgazdasági és Jogi K. Kiadó. Bp. 1959.), 2013: V. tv. (új Ptk.) 6: 588 §
- ³ Az 1928. évi Mtj (1602-1606. §) és Vinczei (Előbbi jegyzet, 654-659.o.) alkusi terminológiát használ
- ⁴ 1945 előtt a kollektív munkajog ipartörvény-tervezeti és polgári törvénykönyv-tervezeti bedolgozásával kapcsolatos viták ismertetését l. Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2. 11-67. o.; 1990 után a 2013: V. tv. (új Ptk.) előkészületeinél az „individuális és kollektív munkaszerződési jognak” a Ptk-ba illesztése mellett érvelt: Zlinszky János: Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban. In: Polgári jogi kodifikáció (Pjk.), 2008/1. sz.; Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. Pjk. 2000/1. sz.: Prugberger/a/: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. Pjk. 2000/2.; Prugberger/b/: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. Pjk. 2008/1.; Prugberger–Szalma József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog. 10/2012.
- ⁵ Elektronikus hálóra feltett általunk észlelt hirdetések alapján
- ⁶ Szerző folyóirat főszerkesztőktől és újságíróktól kapott információja
- ⁷ Lásd az előző jegyzetet
- ⁸ Case C-303/98. Judgment of the Court of 3 October 2000 in the Case of Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. (Simap Case) (ECLI:EU:C:2000:528); Case C-151/02. Judgment of the Court of 9 September 2003. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. (Jaeger Case) (ECLI:EU:C:2003:437)

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Berke Gyula (2014): A kollektív szerződés a magyar munkajogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, Monográfiák 2. 11-67. p.
- Hajdú József (2019): A munkavégzés jövője. A robotika hatása a munkaerőpiacra. In: *Jog, információ, versenyképesség. Tanulmánygyűjtemény*, Szeged
- Gyulavári Tamás (2019a): Az über sofőrök és társaik: munkavállalók, vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlemény*, 2019/3. sz.
- Gyulavári Tamás (2019b): Hakni gazdaság a láthatáron. Az internetes munka fogalma és sajátosságai. In: *Justum aequum salutare*, 2019/1. sz.
- Gyulavári Tamás (2018a): Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro* 2018/3. sz.
- Gyulavári Tamás (2018b): A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog, E-folyóirat*, 2018/1.sz.
- Gyulavári Tamás (2018c): Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: Az uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog*, 2018. III. 9-12.
- Jeremias Prassl – Martin Risak (2016): Uber Task Rabbit & Co: Platform as Employee? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork Comparativ. *Labour Law of Policy Journal* 2016/3. 619. etc.
- Kun Attila (2018): Munkajogviszony és a digitalizáció – Rendszer szintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál L.–Petrovics Z. (szerk.): Visegrád 15.09. – *A magyar munkajogi konferencia szerkesztett előadásai*. Wolter Kluwers, Bp.
- Prugberger Tamás (2000): *Az új Ptk. (javaslat) és a munkajogi szabályozás*. In: *Polgári jogi kodifikáció*, 2000/2. sz.
- Prugberger Tamás (2008b): Észrevételek az új Ptk. (javaslat) egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. In: *Polgári jogi kodifikáció*, 2008/1. sz.
- Prugberger Tamás – Szalma József (2012): A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és jog*. 10/2012.

- Prugberger Tamás (2017c): A munkaidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából. *Pro Futuro* 2017/2. sz.
- Prugberger Tamás (2017d): A vezető alkalmazott jogállása a fejlett tőkés államokban és Magyarországon a jogösszehasonlítás tükrében. In Pál L. (szerk.): *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*. HVG – ORAC, 2017.
- Rácz Ildikó (2020): *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Ph.D. értekezés műhelyvitára készített és elfogadott változat, (2020. V. hó.). Károli Gáspár Református Egyetem (KRE) Állam-, és Jogtud. Kar Doktori Iskolája. Témavezető: Kun Attila.
- Radnay József (2006): Újabb külföldi döntés a heti 48 órát meghaladó munkaidő számítás tárgyában. *Munkaiügyi Szemle*, 2006/7-8. sz.
- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2016): Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bizottságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar bírói gyakorlatra *Jogtudományi Közöny*, 2016/5. sz.
- Székhelyi B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka. *Munkajog*, 2019. III. sz.
- T. Fodor Gábor (2016): A Munka Törvénykönyve munka-, és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog, E.-folyóirat*, 2016/2. sz.
- Vincenti Gusztáv (1942): A munka jogviszonyai. Munkabérleti és szolgálati szerződés. In: Szladits K. (főszerk.): *Magyar magánjog, IV. kötet*, Kötelmi jog különös része. Grill Károly könyvkiadó, Bp.
- Zaccaria Márton Leó (2013): Fogalmi változások a munkaidő kapcsán sz új Munka Törvény Könyvében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2013/1. sz.