



Platform munkavégzés Magyarországon

*Munkajogi és egyéb jogági dilemmák**

RÁCZ Ildikó**

Korábbi kutatásaim során a digitalizáció olyan lényeges és rendszerszintű hatásainak feltárásával foglalkoztam, amelyek a munkajogi szabályozás körében megjelentek; vagyis az új típusú munkavégzési formák (ún. platform alapú munkavégzés) kialakulása, annak individuális és kollektív jogi aspektusai (mind elméleti, mind gyakorlati szemszögből). Azonban az eddigiekben a nemzetközi tendenciák feltárására és vizsgálatára koncentráltam, ezért a jelen kutatásban a céloom azt elemezni, hogy ezek a nemzetközi tendenciák megjelennek-e Magyarországon, ha igen, akkor milyen mértékben és milyen formában. A kutatási program elsődleges célja feltárni a platform munkavégzéshez kapcsolódó, a munkajoggal szoros összefüggésben álló egyes jogterületek (például társadalombiztosítás, adójog, versenyjog) vonatkozásában azt, hogy a platformok és platform munkások milyen jogi környezetben tudnak, tudnának működni Magyarországon. Valamint, hogy a tanulmány megadja a hazai platform munkavégzés keretrendszerének „katalógusát”, szisztematikus áttekintését.

1. Az atipikusnál is atipikusabb platform munkavégzés

Mindehhez elsőként szükséges röviden kitekinteni arra az összképre, ami a fent leírtak vonatkozásában a magyar munkajogi rendszert, munkaerőpiacot jellemzi. Az első és legalapvetőbb akadály (illetve sajátosság) az újszerű munkavégzések elterjedésének tekintetében, hogy a jelenleg rendelkezésre

* A tanulmány az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-4-I-KRE-5 Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.



** Adjunktus, KRE ÁJK.

álló atipikus munkaviszonyok¹ sincsenek igazán nagy számban elterjedve.² Habár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) „hemzseg” a rugalmas foglalkoztatási lehetőségektől,³ mégis a gyakorlatban nem igen használják azokat a felek.⁴ Például az OECD felmérése alapján 2020-ban a foglalkoztatottak 4,4%-a⁵ dolgozott részmunkaidős jogviszony keretében, míg a határozott idejű munkaviszonyok aránya 5,9%⁶ a munkaviszonyban dolgozókhöz képest. Így tehát kevésbé meglepő, ha az atipikus munkaviszonyoknál is „atipikusabb” foglalkoztatási formák (gondolva itt az applikáció alapú munkavégzésre, vagy a crowdwork-re) nem terjednek el,⁷ hiszen a hazai környezet közel sincs erre berendezkedve és idegenkedve tekinthet az ilyen foglalkoztatási formákra.

A fenti állítás tekintetében jelentős változást hozott az elmúlt két évben megjelenő megakrízis,⁸ a Covid-19 világjárvány. Jelen tanulmányban nem kívánok részletesen foglalkozni a kérdéssel, azonban mindenképpen szükséges annak egyes – vonatkozó – aspektusaira röviden kitérni. A „hagyományos” atipikus jogviszonyok tekintetében elmondható, hogy a távmunka, illetve a „home office”⁹ felértékelődött a járványhelyzetben. Az ilyen formán foglalkoztatottak aránya 2020 májusában érte el a csúcst, amikor is a foglalkoztatottak 17%-át tették ki (közel hétszázhatvanezer főt) ezek a dolgozók.¹⁰ A járványügyi intézkedések¹¹ miatt a munkáltatók szükségszerűen kénytelenek voltak ezeket a munkavégzési formákat alkalmazni azoknál a munkaköröknél, ahol a jelleg megengedte. Tehát a nagy növekedés a távmunka alkalmazásában a járványhelyzetnek köszönhető. Minden bizonnyal ennek hiányában a ráták nem emelkedtek volna ilyen mértékben.

A platform munka terjedésével kapcsolatban egy kétirányú és tulajdonképpen egymásnak ellentmondó folyamat volt megfigyelhető a járvány ideje alatt. A koronavírus járvány egyrésztől megakasz-

¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.), XV. fejezet.

² 2020-as adatok alapján a határozott idejű munkaviszonyok aránya 5,9% a munkaviszonyban dolgozókhöz képest. <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>

³ A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása szerint: „A munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköze az ún. atipikus munkaviszonyok szabályozása. A javaslat ebben a tekintetben azt a célkitűzést valósítja meg, hogy tág teret enged a felek megállapodásainak és a munkaviszonytípusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.”

⁴ Az atipikus munkavégzési formák munkaerőpiaci jelenléte ehelyütt nem kritikaként fogalmazódik meg, pusztán alátámasztja, hogy még mindig a tipikus, hagyományos jogviszonyok dominálnak és nem is igazán mutatkozik igény a nagyfokú rugalmassá tételre.

⁵ <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>

⁶ <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>

⁷ 2019-es korrigált becslés alapján Magyarországon a felnőtt népesség 6,7%-a dolgozott már valaha platform munka keretében. Ld. bővebben: Annarosa PESOLE – Enrique FERNÁNDEZ-MACÍAS – Cesira Urzì BRANCATI – Estrella GÓMEZ-HERRERA: How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work. JRC Technical Report, 2019/01. (JRC117168) 9.

⁸ Makó Csaba, Illéssy Miklós, Pap József három megakrizist nevesít tanulmányában, melyek közül egy a Covid-19 világjárvány. MAKÓ Csaba – ILLÉSSY Miklós – PAP József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban – A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? *Közgazdasági Szemle*, LXVII. évf., 2020. november, 1112–1129.

⁹ A távmunka és „home office” különbségének és hasonlóságának dilemmájáról ld. bővebben: Attila KUN–Imre Szilárd SZABÓ – Ildikó RÁCZ: Stage 3, ICT-enhanced remote and mobile work – National report on Hungary. [iRel-Smarter Industrial Relations to Address New Technological Challenges in the World of Work] May 2021. <https://irel.fmb.unimore.it/download/hungary-ict-enhanced-remote-and-mobile-work/>

¹⁰ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>

¹¹ Ld. többek között: 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről, 478/2020. (XI. 3.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet kihirdetéséről.

totta a platform munka terjedését és térnyerését, hiszen a világjárványnak köszönhetően a korábban erősödő hangok elkezdtek csendesedni a platform munkások jogainak kiharcolása tekintetében, ugyanis egy sokkal sürgetőbb és globálisabb kihívással került szembe a foglalkoztatás valamennyi érdekeltje. Ez többek között észlelhető volt a foglalkoztatással kapcsolatos nemzetközi kutatások, elemzések hangsúlyainak eltolódásából is. Míg 2018–2019-ben a felmérések, összehasonlítások nagy többségét a platform munkavégzés, a jövő munkahelyeinek és a jövő foglalkoztatási formáinak adatai tették ki,¹² addig 2020-tól a hangsúly áthelyeződött a járványhelyzet által generált kérdésekre. Másrészt viszont a járvány újabb kapukat nyitott az újszerű munkavégzések létszámbeli elterjedésének. Magyarországon az életfutárként, applikációkon keresztül dolgozók száma jelentősen megnőtt a koronavírus járvány kritikus időszaka alatt.¹³ Azonban ez a létszámbeli növekedés nem hozta magával a munkafeltételek kiharcolásának folyamatát, hiszen már az is jelentős eredmény volt a dolgozóknak, hogy bármilyen keresőtevékenységet folytathattak az említett időszakban.

2. Munkajogi dilemmák

A platform munkások foglalkoztatása két lényeges területét érinti a munkajognak. Individuális oldalról a jogviszony minősítésének a problematikáját, valamint másrészt az ilyen munkavégzők kollektív jogainak érvényesülését. Az alábbiakban ennek a két kérdéskörnek a lényegesebb dilemmáira kívánok rávilágítani a hazai jogszabályi környezetben.

2.1. A minősítés kérdése

Ahogy azt a nemzetközi híradásokból és vonatkozó tanulmányokból is tudhatjuk, a platform munkavégzés egyik legégetőbb kérdése a dolgozók jogviszonyának minősítése.¹⁴ Azonban hazánkban – ahogy ez alább látható lesz – ez még nem vált kardinális kérdéssé.

¹² Ld. például: OECD: *Employment Outlook 2019 – The Future of Work*. Paris, OECD Publishing, 2019.; OECD: *Employment Outlook 2020 – Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris, OECD Publishing, 2020.

¹³ BLASKÓ Zsófia: A válság legnépszerűbb melója: futárok a korona idején. <https://merce.hu/2020/04/22/a-valsag-legnepszerubb-melolja-futarok-a-korona-idejen/>; Túljelentkezés a futárcégeknel, akár fél éves is lehet a várólista. <https://168.hu/itthon/tuljelentkezes-a-futarcegeknel-akar-feleves-is-lehet-a-varolista-200149>

¹⁴ Ld. bővebben: RÁCZ Ildikó: „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új köntösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. évf., 2019/1–2. 75–87.; RÁCZ Ildikó: A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. In: KESERŰ Barna Arnold (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2017*. Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2017. 273–284.; RÁCZ Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 10. évf., 2017/1. 82–97.

A magyar munkajogi rendszer a szigorú bináris¹⁵ felosztást követi, melynek értelmében valaki vagy munkavállaló, vagy nem. Munkavállalóként az Mt.-ben meghatározott garanciák illetik meg a dolgozót, míg ha önfoglalkoztatóként („*self-employed*”)¹⁶ tevékenykedik, akkor eszik ezektől a garanciáktól. Ebben a merev rendszerben elképzelhetetlennek tűnik az ún. harmadik kategória¹⁷ megalkotása és bevezetése, ami Gyulavári szerint csak részben jelentene megoldást a platform munkások klasszifikációs problémájára.¹⁸ Ebből a „fekete-fehér” jogi helyzetből csak egy fél pillanatig engedett kitekintést az Mt. megalkotásakor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy bevezetésének a lehetősége, azonban a javaslat érdemi vita nélkül került elutasításra.¹⁹ Azokban az országokban, ahol létezik a hivatkozott köztes kategória (*worker*,²⁰ *parasubordinati*,²¹ *arbeitnehmerähnliche Personen*²² stb.),²³ ott a jogviták az önfoglalkoztató és a harmadik kategória közötti döntésről szólnak.²⁴ Ahol pedig a bináris rendszer működik – mint ahogy Magyarországon is –, az lehet az eldöntendő kérdés, hogy a platform munkás munkavállaló, vagy önfoglalkoztató. Az ilyen jogrendszerekben talán még kevesebb esélyük lehet a dolgozóknak bármiféle munkajogi garancia kiharcolására. Mérlegelve a munkavégzés tényleges feltételeit, álláspontom szerint – egyelőre, amíg nincs bevett gyakorlata a platform munkások minősítésének – sokkal kevesebb eséllyel ítélné meg a bíróság a munkavállalói státuszt. Alkalmazva ugyanis az eddigi szempontokat²⁵ könnyen juthatunk arra az eredményre, hogy önálló munkavégzésről van szó. Leggyakrabban ugyanis foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség nem terheli a feleket – a platformot és a munkavégzőt –, a munkaeszközt a dolgozó biztosítja, és ő viseli a kockázatokat. Míg ezzel szemben kvázi személyes munkavégzési kötelezettség terheli a platform munkást, többek között a „munkarendet” és a teljesítményt a platform határozza meg.²⁶ Így tehát a „platform-specifikus” szempontok figyelmen kívül hagyása, vagyis az értékelési/ösztönző rendszerek alapos elemzése és értékelése könnyen tévútra vezethet. Valamint – véleményem szerint – a platform munkások az esetek nagy többségében nincsenek ugyanolyan szigorú alárendelt-

¹⁵ A bináris modellek jellemzőiről ld. még: Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press, 2011. 112–116.

¹⁶ PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, 2014/2. 65–71.

¹⁷ Ez a harmadik kategória kevesebb jogi védelmet nyújt, mint a munkavállalóknak, de többet, mint az önfoglalkoztatóknak.

¹⁸ GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, 8. évf. 2018/3. 90. [a továbbiakban: GYULAVÁRI (2018a)].

¹⁹ Ld. bővebben: GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. [Jogtudományi Monográfiák 6.] Budapest, Pázmány Press, 2014. 257–260.

²⁰ Guy DAVIDOV: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34., 2005/1. 57–58.

²¹ Ld. Giorgio FONTANA: Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience. In Bruno CARUSO – Maximilian FUCHS (eds.): *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004.

²² Ld. Nicole NEUVIANS: *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Berlin, Duncker & Humblot, 2002.

²³ Vö. munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma. Ld. bővebben: Tamás GYULAVÁRI: A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2014/1. 82–103.

²⁴ Ld. például az elmúlt évek mérföldkövének számító döntését: *Uber BV and others v Aslam and others*. The Supreme Court, [2021] UKSC 5.

²⁵ Ld. 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv.

²⁶ Ld. bővebben: RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Doktori értekezés. Budapest, 2020. 52–62.

ségben és függésben a platformmal, mint a munkavállalók a munkáltatóval szemben. Ezek alapján dolgozói szempontból talán „szerencsésebbnek” tekinthető a „harmadik kategóriával” rendelkező országokban való munkavégzés.

Hazánkban a minősítési kérdés ezidáig csupán a munkaviszony színlelésével kapcsolatban merült fel.²⁷ Az ilyen formán való „lemaradást” a feketefoglalkoztatás adatai is alátámasztják, ugyanis még mindig mérvadó problémának tekinthető. 2021. I. negyedévében a vizsgálatokkal érintett munkavállalók 13,49%-a bejelentés nélkül került foglalkoztatásra. A feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2011. évtől számítva a hivatkozott időszakban volt a legmagasabb.²⁸ Tehát sok esetben nem abból adódik a jogi probléma, hogy nem a megfelelő jogviszonyt hozzák létre a felek, hanem hogy egyáltalán nem kötnek semmilyen szerződést a munkavégzés megalapozásához. Ahogy a tanulmány későbbi részében olvasható lesz, az Uber működése is inkább adózási kérdést²⁹ vetett fel, mintsem klasszifikációs munkajogit.

A nemzetközi példákhoz hasonlóan a platformok hazánkban is jellemzően lefektetik az ún. „*matchmaker*” szerepet, vagyis, hogy pusztán összehozzák a keresletet a kínálattal. Tehát nem kívánnak beleszólni a foglalkoztatási konstrukcióba, ezért – valamint a fentiekben kifejtett sajátos hazai strukturális akadályoknak köszönhetően – sem merült fel ezidáig a klasszifikáció kérdésköre. Sőt, gyakorta eleve nem is a munkaviszony/nem munkaviszony (klasszifikációs) kérdés a tét, hanem a merő „jogszerűség” (a platformok eleve olyan szektorokban terjedtek el leginkább itthon, ahol amúgy is jelentős az informális). Sőt, a hangsúlyozott „*matchmaker*” szerepük miatt, illetve a legalitás „kipipálása” végett egyes platformok eleve magán-munkaközvetítőkként regisztrálhatnak az Ft. alapján.³⁰ A magán-munkaközvetítés fogalmát a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet tartalmazza. Eszerint magán-munkaközvetítés „a kormányhivatal munkaközvetítői tevékenységén kívül végzett olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozásait foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából [...] való közvetítését is.”³¹ A platformok által deklarált „*matchmaker*” szerep tulajdonképpen meg is felelne a fenti meghatározásnak. Azonban ezzel – mint ahogyan teszik is – a munkáltatói munkajogi szabályok alól vonják ki magukat.

A magyar munkajogi jogrendszer alapján tulajdonképpen két tiszta formában kerülhet sor a platform munkások foglalkoztatására: vagy munkavállaló a dolgozó, vagy nem. Illetve e két forma „met-

²⁷ ITM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése szerint 2021. I. negyedévében „ritkábban fordul elő a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás, mely az esetek többségében a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza.” ITM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése: A munkaügyi / foglalkoztatás-felügyeleti hatóság 2021. I. negyedévi ellenőrzési tapasztalatairól. http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=800

²⁸ ITM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése i. m.

²⁹ A rejtett-, feketegazdaságban való működés indokai közé tartozik az adóelkerülés és egyéb adminisztrációs előírások elkerülése. BALOG Ádám: Adóelkerülés és rejtett gazdaság Magyarországon. *Köz-Gazdaság*, 2014/4. 15–30.

³⁰ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, 6. §.

³¹ 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés a) pont.

széspontjában”, határterületein alkalmazhatja a platform a dolgozókat atipikus munkavégzés keretében³² (ami ugyanúgy munkajogviszonynak fog minősülni), vagy atipikus adózási módokat választva, mint vállalkozókat (például kisadózó vállalkozókat³³).

A fentiekből kitűnik, hogy hazánkban még nem tartozik a legégetőbb foglalkoztatási és munkajogi kérdések közé a platform munkások klasszifikációja. Azonban ahogy Kiss is megjegyzi, ha a munkajog hatálya a hagyományos keretek között marad, akkor nem lesz képes választ adni a munkaerőpiaci folyamatokra.³⁴ Ez a megközelítés teljes mértékben helytállónak tekinthető a platform munka vonatkozásában is. Hiszen ez a globális, nagymértékben függetlenedést mutató foglalkoztatási forma Magyarországon is jelentősen elterjedhet és abban az esetben az említett munkaerőpiaci folyamatot nehezen lehet majd kezelni a jelenlegi munkajogi szabályrendszerrel.

2.2. Lehet egy kollektíva?

A platform munkások klasszifikációja mellett a tanulmány másik munkajogi dilemmája a kollektív jogokkal³⁵ kapcsolatos. Hasonló gondolatmenet mentén – mint a fentiekben – megállapítható, hogy amíg a hagyományos munkaügyi kapcsolatok rendszere nem működik aktívan, hatékonyan, eredményesen hazánkban, addig tulajdonképpen nem is elvárható, hogy lényeges problémaként tűnjön fel a bizonytalan foglalkoztatási keretek között dolgozók szervezkedésének, kollektív alkujának a kérdése.³⁶ Annak ellenére, hogy az Mt. abszolút diszpozitivitást enged a kollektív szerződéseknek, nem emelkedett meg – a törvény hatálybalépése óta – mérhetően a kollektív alkuk száma. A kollektív alku egyébként mérsékelt szintjének visszaesése elsősorban a munkaügyi normák rugalmassá tételének általános stratégiájával magyarázható, különösen olyan területeken, mint például a munkaidő és a pihenőidők.³⁷

³² Például egyszerűsített foglalkoztatás (Mt. 201–203. §, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény [továbbiakban: Efo.] szabályai.), vagy behívásos munkavégzés (Mt. 193. §).

³³ 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról. Ld. bővebben a tanulmány 3.1 fejezetében.

³⁴ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny*, 2013/1. <http://real.mtak.hu/25641/>

³⁵ Kollektív jogok alatt összefoglalóan értsd: egyesülési jog, a kollektív tárgyaláshoz és a kollektív szerződés megkötéséhez való jog és a sztrájk.

³⁶ A hazai munkaügyi kapcsolatok működésének rendszeréről lásd bővebben: Attila KUN: Hungary. In: Ulla LIUKKUNEN (eds.): *Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective*. Springer, 2019. 333–356.; László NEUMANN: Annual review of labour relations and social dialogue, Hungary 2016. Bratislava, Friedrich-Ebert-Stiftung, Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue, 2017.; BERKE, Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. [Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2.] Pécs, Utilitates Bt., 2015. 21–56.; SZABÓ Imre Szilárd: *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban*. Doktori értekezés. Budapest–Pécs, 2020.

³⁷ Ld. bővebben: Tamás GYULAVÁRI–Emanuele MENEGATTI (eds.): *The Sources of Labour Law*. Wolters Kluwer, UK, 2019. 259.; KUN Attila: Az új munka törvénykönyve. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György: *A magyar jogrendszer állapota*. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézet, 2016.

Szintén utalva a nemzetközi trendekre, a platform munkások jelentős szervezkedésbe és kollektív akciókba, adott esetben sztrájkokba is kezdtek a megfelelő munkakörülmények kiharcolása végett.³⁸ Az, hogy Magyarországon még nem jelent meg ez a szervezkedési hullám, több dolognak is köszönhető. Egyrészt, hogy a platform munkások még nincsenek nagy létszámban jelen Magyarországon. Másrészt ide sorolható, hogy a hazai szakszervezetek nagytöbbsége még az atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak szakszervezetbe való csatlakozását sem támogatják. Ezen érdekképviselési álláspont szerint az atipikus foglalkoztatás nem jelenthet alternatívát a tradicionális munkaviszony helyett, hiszen ez utóbbinak kell prioritást élveznie.³⁹ Harmadrészt, a jelenleg működő munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten vannak jelen, így az egy-egy ágazatban (például futárok) való kollektív összefogás szinte példa nélkülinek mondható. Negyedrészt pedig az Mt.-ben meghatározott kollektív jogok a munkavállalókra terjednek ki és ők élhetnek velük. Habár az Alaptörvény mindenki számára (tehát ideértve az önfoglalkoztatókat is) biztosítja az egyesüléshez való jogot,⁴⁰ a kollektív alkuhoz való jog már csak a munkajog hatálya alá tartozókra vonatkozatható.⁴¹ Mindezen akadályok mellett már megfigyelhető az önfoglalkoztatók szervezkedése és kollektív tárgyalás iránti igénye.⁴² Azonban ez még nem a platform munkások körében, hanem a „hagyományosnak” tekinthető ágazatokban jelent meg.⁴³ Ennek hátterében állhat az az indok is, hogy a platform munkások valamilyen szinten konkurensei egymásnak (kevésbé tekinthetők kollégáknak, mint a hagyományos munkaviszonyban), ugyanazért az ügyfélkörért versengenek egymással, így talán vonakodnak az összefogástól.⁴⁴

A fentiek mellett utalni szükséges arra is, hogy a platform munkások – tágabb értelemben az önfoglalkoztatók – kollektív érdekérvényesítésének a versenyjog szabályai is gátat szabnak. Szigorú értelemben véve a vállalkozók „összebeszélése” egy adott szolgáltatás árának tekintetében (tarifamegállapodás) kartellnek minősül, amely tilalmazott magatartás.⁴⁵ A tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény kimondja, hogy

„tilos a vállalkozások közötti megállapodás és összehangolt magatartás, valamint a vállalkozások egyesülési jog alapján létrejött szervezetének, köztestületének, egyesülésének és más

³⁸ Ld. bővebben: RÁCZ Ildikó: A munkaügyi kapcsolatok, a munkát végző személyek kollektív jogainak érvényesülése a digitalizáció korszakában. Rézler Gyula Alapítvány ösztöndíjának keretében készült munka. Budapest, 2019. Elérhető: <https://drive.google.com/open?id=19SuVbnnXv1BZBEvQMuU3fHpIIQzTbhFl> [a továbbiakban: RÁCZ (2019a)].

³⁹ KISS i. m. 5.

⁴⁰ „Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.” Alaptörvény VIII. cikk (2) bekezdés.

⁴¹ Ld. bővebben: KUN Attila: A szakszervezeti szervezkedés szabadsága versenyjogi kontextusban. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 167–189.

⁴² KUN i. m. 188.

⁴³ Például: Filmművészek és filmalkalmazottak Szakszervezete. <http://www.muvesz-vilag.hu/szakszervezetek/film>

⁴⁴ KÁRTYÁS Gábor: XXI. század és munkajog: megőrizni vagy megreformálni? In: PÁL–PETROVICS (szerk.) i. m. 58.

⁴⁵ A problémakörrel ld. bővebben az Európai Unió Bíróságának gyakorlatát, például: FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden ügyben hozott ítélet (2014. december 4.), C-413/13. sz. ügy. Valamint az alábbi tanulmányokat: KUN (2020) i. m.; RÁCZ (2019a) i. m.

hasznoló szervezetének a döntése, amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza, vagy ilyen hatást fejthet, illetve fejt ki.⁴⁶

Ilyen értelmezés szerint egyértelműnek tűnhet, hogy a platform munkások szervezetének esetleges megállapodása egy platformmal a munkabér (vagyis a szolgáltatás ára) tekintetében jogszabályellenes lenne. Azonban véleményem szerint a versenyjogi szabályok generális alkalmazása ellehetetlenítene a tisztességes bér kiharcolásához való – kétséget kizáróan létező – érdeket. Hiszen a platform munkások – sok esetben – erős függelmi pozíciója nem fér össze a vegytiszta vállalkozói státusszal. Valamint helytálló megállapításnak tekinthető az a gondolatmenet, miszerint ha a munkaerő nem áru („*Labour is not a commodity.*”), akkor – e tekintetben – a kollektív megállapodások nem minősülnek kartellnek vagy a kereskedelmet korlátozó magatartásoknak.⁴⁷

Válaszolva az alfejezet címére („Lehet egy kollektíva?”), azt lehet mondani, hogy igen. Azonban a platform munkások érdekérvényesítési céljával megalakuló szervezetek kezében a legélesebb fegyver – vagyis az alkuhoz való jog – nincs meg. Így Magyarországon is lényeges jogi akadályba ütközhetnek a platform munkások, ha ilyen irányú szervezkedést kezdeményeznének. Megoldási javaslatként Gyulavári az ágazati kollektív szerződések kiterjesztését említi.⁴⁸ Azonban ennek két akadályát is nevesíti a szerző: az ágazati kollektív megállapodások hiányát és az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: Ápb. törvény) hatályát.⁴⁹ Egyetértve Gyulavári javaslatával, az ilyen kiterjesztett kollektív megállapodások megfelelő keretet nyújthatnának a platform munkások jogainak védelmében, természetesen más szinten, mint a munkavállalóké. Azonban ehhez változnia kell a jelenlegi szabályrendszernek.

3. Egyéb jogági kapcsolódások

Ezidáig a platform munkavégzés főbb munkajogi dilemmái kerültek kifejtésre. Emellett a kérdéskör számos kapcsolódási pontot mutat egyéb (jog)területekkel; az alábbiakban három ilyen kerül elemzésre. Elsőként a társadalombiztosítás, vagyis, hogy a platform munkások milyen helyet foglalnak el ebben a rendszerben, milyen akadályokkal találkoznak. Ezt követően a platformok versenyre gyakorolt hatását elemzem az Uber hazai megjelenésén keresztül. Majd pedig az egyes pénzügyi ösztönzők (mint például a munkáltatói adókedvezmény) és a munkaerőpiac kapcsolatát vizsgálom.

⁴⁶ 1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról, 11. § (1) bekezdés.

⁴⁷ Nicola COUNTOURIS – Valerio DE STEFANO: *New trade union strategies for new forms of employment*. Brussels, ETUC, 2019. <https://tinyurl.com/5n87y9v2> 52.

⁴⁸ GYULAVÁRI (2018a) i. m.

⁴⁹ Ugyanis a törvény hatálya csak a munkavállalókra és az ő érdekképviselőikre terjed ki. Ápb. törvény 1–2. §, 15. §.

3.1. Társadalombiztosítási kérdések

A társadalombiztosítási rendszer a megélhetési zavarhelyzetek (például betegség, munkanélküliség, baleset stb.) egyes eseteiben nyújt ellátást az arra jogosultaknak.⁵⁰ Ahogy az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság is kiemeli véleményében,⁵¹ a platform gazdaságban számos olyan kockázat felmerül, amelyet nem szabad alábecsülni. Ezen kockázatok körébe sorolják, hogy a platform munkások társadalombiztosítási rendszerbe való bejelentése sok esetben elmarad. Ez egyrészből problémát jelent magának a dolgozónak is, hiszen az ellátások széles körétől elesik.⁵² Másrészről pedig az államnak is hátrányt jelenthet, hiszen a platformok a munkáltatókat terhelő járulékok és adók megfizetése alól kivonják magukat.⁵³ A platform munkások bizonytalan idejű munkavégzése a társadalombiztosítás milyenségére és mértékére is hatással van, hiszen – nagy általánosságban mondva – az ellátások a munkavégzési jogviszonytól és annak hosszától, valamint a jövedelem nagyságától is függnék. Emellett a társadalombiztosítási ellátások – mint egy mögöttes utolsó mentsvárként – befolyásolják a dolgozók rövid- és hosszútávú anyagi biztonságát is.⁵⁴ Az ehelyütt taglalt jogági kapcsolódás többek között egy korábbi kérdéskört hoz a felszínre: az időszakos, alkalmi munkavégzők kiszorulását a társadalombiztosítási ellátások egyes köréből.⁵⁵ Hiszen ha a munkavégzés nem tekinthető folyamatosnak, akkor a dolgozók eles(het)nek egyes ellátásoktól.

Az ellátásokra való jogosultság szempontjából két különböző jogviszonytípuson keresztül kerül szemléltetésre, hogy a platform munkások aktuális társadalombiztosítása hogyan alakul(hat). Az első jogviszony típus az *egyéni vállalkozói* státusz.⁵⁶ Általánosságban elmondható, hogy a legtöbb platform ilyenformán foglalkoztatja a dolgozókat.⁵⁷ A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban Tbj.) szerint az egyéni vállalkozó biztosított.⁵⁸ A biztosítottak – egyéb eltérő rendelkezés hiányában – a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek.⁵⁹ Ez első olvasatra jó hírként tűnhet fel

⁵⁰ HOMICSKÓ Árpád Olivér: Az Ipar 4.0 hatása a társadalombiztosításra. In: HOMICSKÓ Árpád Olivér – LÓTH László – KOVÁCS Róbert (szerk.): *Ipar 4.0: jogi-társadalmi-gazdasági kihívások és válaszok*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2019. 293–300.

⁵¹ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG: *Vélemény a platformgazdaságban végzett munka méltányos feltételeiről* (SOC/645). 2020.

⁵² Részletesebben ld. alább.

⁵³ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG i. m. 1.5 pont.

⁵⁴ GYULAVÁRI Tamás: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog, E-folyóirat*, 2018/1. [a továbbiakban: GYULAVÁRI (2018b)].

⁵⁵ Ld. bővebben: GYULAVÁRI (2018b) i. m.

⁵⁶ Magyarország területén természetes személy a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló törvény szerinti letelepedés keretében üzletszerű - rendszeresen, nyereség- és vagyonszerzés céljából, saját gazdasági kockázattal vállalt mellett folytatott - gazdasági tevékenységet egyéni vállalkozóként végezhet. 2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről, 2. § (1) bekezdés

⁵⁷ Hogyan válhat valaki egyéni vállalkozóvá? <https://tinyurl.com/4xdv55nd>

⁵⁸ Tbj. 6. § (1) bekezdés d) pont.

⁵⁹ Tbj. 7. §.

munkavégzői oldalról. Azonban az egyéni vállalkozók többféle módon is teljesíthetik adózási kötelezettségüket, amelyek közül nem mindegyik eredményez biztosított jogviszonyt. A legtöbb esetben az adózás teljesítésének legegyszerűbb módja az ún. KATA (kisadózó vállalkozások tételes adója⁶⁰) befizetése.⁶¹ A KATA törvény két lehetőséget is biztosít az adók befizetésére: főállású és nem főállású KATÁ-s adózó lehet valaki.⁶² A jól ismert szabályok szerint a főállású kisadózó után havi ötvenezer forint, a nem főállású kisadózó után pedig huszonezezer forint tételes adót kell befizetni.⁶³ A törvény emellett azt is meghatározza, hogy a nem főállású kisadózó – e jogviszonya alapján – biztosítottan nem minősül, társadalombiztosítási ellátásra és álláskeresői ellátásra jogosultságot nem szerez.⁶⁴ Így tehát látható, hogy közel sem mindegy, hogy az egyéni vállalkozó platform munkás melyik adózási kategóriába kerül. Például az alacsonyabb összeg fizetésekor talán megkönnyebbülhet egy időre, azonban a hosszútávú következmények inkább negatívak lehetnek.

A második jogviszony típus, ami említést érdemel, az az *egyszerűsített foglalkoztatás*. Az egyszerűsített foglalkoztatás – ld. az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (továbbiakban: Efo.) – az alkalmi munka egyik formájának tekinthető. Annak ellenére, hogy munkaviszonyról van szó, a munkavégzés rendkívül rugalmasnak bizonyul a hagyományos munkaviszonyhoz képest, számos adminisztratív és egyéb jellegű szabályt nem kell megtartani az Mt.-ből.⁶⁵ A munkavégzés tartama azonban nagymértékben töredezett, hiszen az Efo. szerint a munkavégzési napok száma maximalizálva van: összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig lehetséges.⁶⁶ Így egyrészt a kizárólag ebben a formában – egy platformnál – való foglalkoztatás nem valószínű, ugyanis a megélhetési forrás biztosításához minden bizonnyal egy hónapban tizenöt napnál több munkanapra van szükség. Azonban, ha a platform munkás több platformnál dolgozik egyszerűsített foglalkoztatás keretében, akkor akár az is előfordulhat, hogy egy évben több mint kilencven napot dolgozik így, hiszen ezt a korlátot munkáltatónként kell érteni. A platform munkások számára ebben a jogviszonyban az jelentheti a „buktatót” a szociális ellátásokhoz való hozzáférésben, hogy a munkavállalót nem terheli társadalombiztosítási járulékfizetési, és szemé-

⁶⁰ 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról (a továbbiakban: KATA törvény).

⁶¹ Attila KUN – Ildikó RÁCZ – Imre Szilárd SZABÓ : Stage 2, Representing and Regulating Platform Work: Emerging Problems and Possible Solutions, iRel-Smarter Industrial Relations to Address New Technological Challenges in the World of Work – National report on Hungary. June 2020. <https://irel.fmb.unimore.it/archive/research-output/national-reports/>

⁶² GERGELY Katalin: Kell-e szüneteltetni a KATÁ-s vállalkozást, ha TB-ellátás igénylésére kerül sor? <https://www.onadozo.hu/hirek/kell-e-szuneltetni-a-kata-s-vallalkozast-ha-tb-ellatas-igenylesere-kerul-sor-10176>

⁶³ KATA törvény 8. § (1)–(2) bekezdés.

⁶⁴ KATA törvény 10. § (2) bekezdés.

⁶⁵ Például: munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53. §), jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért (Mt. 56. §), a munkáltatót a munkakörök megjelölésével történő tájékoztatást terhelő kötelezettségek (Mt. 61. §), munkáról adott írásbeli értékelés a munkaviszony megszűnésekor (Mt. 81. §), munkaidő-beosztás közlésének határideje, munkaidő-beosztás módosítása (Mt. 97. § (4) és (5) bekezdés), a szabadság kiadásának egyes rendelkezései (Mt. 122–124. §), betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság (Mt. 126–133. §).

⁶⁶ Efo. 2. § 3. pont.

lyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség, tehát annak „gyümölcseit” sem szedheti.⁶⁷ Csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot.⁶⁸

Összességében megállapítható, hogy bármely fenti jogviszony keretében történik a platform munkavégzés, a munkaviszony által garantált szociális ellátások széles körének megszerzésére nagyon kicsi esély mutatkozik. Emellett a jogosultsághoz szükséges költségek sok esetben kizárólag a munkavégzőket terhelik, ha bármilyen élethelyzeti változás miatt nem tudnak munkát végezni.⁶⁹

3.2. Az Uber mint „game changer”

A platformok nem csak a foglalkoztatásban hoztak új szintet a piacra, hanem a versenyben is. A tradicionális versenytársak – akik az eddigiekben mondhatni egyeduralkodóként működtek – nem minden esetben tudnak lépést tartani a cégóriásokkal. A jelen alfejezetben az Uber működésén keresztül kívánom szemléltetni, hogy a platformok hogyan változtatták meg a szolgáltatók közötti versenyt.

Az Uber magyarországi működéséről nem szükséges ehelyütt részletesen beszámolni, hiszen a platform kivonulásáról számos tanulmány beszámolt már.⁷⁰ Annyit azonban mindenképpen rögzíteni kell, hogy a személyszállítás területén belépő cég elsőként a taxi társaságok ellenállásába ütközött. A Makó–Illésy–Pap szerzőtrío találóan jegyzi meg, hogy az Uber – ugyanúgy, ahogy más országokban is – „rárúgta az ajtót” a hazai piacra és szembement az iparági szabályozással.⁷¹ A taxisofőrök követelték, hogy az Uber, illetve dolgozói is tegyenek eleget adózási kötelezettségüknek, illetve rájuk is vonatkozzanak a taxisokat terhelő szabályok. Hiszen – a taxisok álláspontja szerint – lényegében ugyanazt a szolgáltatást nyújtják, csak az adóelkerülés következtében olyan árverseny-helyzetbe kerülnek, amellyel a taxitársaságok már nem tudnak lépést tartani.⁷² Így erős lobbitevékenységgel ellenezték az online platformok, „munkaközvetítők” működését, tehát tulajdonképpen a tradicionális szolgáltatóiparnak való megfelelés volt (és talán lehet is) az elsődleges kényszer.⁷³

⁶⁷ Efo. 8. § (3) bekezdés b) pont.

⁶⁸ Efo. 10. § (1) bekezdés b) pont.

⁶⁹ MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2019/1. 20.

⁷⁰ Ld. pl. GYULAVÁRI (2018a) i. m.; MAKÓ–ILLÉSSY–PAP i. m.; RÁCZ (2017) i. m.

⁷¹ MAKÓ–ILLÉSSY–PAP i. m. 1121.

⁷² Miklós ILLÉSY – Csaba MAKÓ – Saeed NOSRATABAD: The fiasco of Uber in Hungary. <https://workplaceinnovation.eu/the-fiasco-of-uber-in-hungary/>

⁷³ T. Tibor MESZMANN: Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE), National Report Hungary. *CELSI Research Report*, No. 27., December 2018. 11.

Az Uber két lényeges változást hozott az ágazatban: „kreatív rombolóként”⁷⁴ tűnt fel és hatott a keresési költségekre („*search costs*”), valamint integrálta a szektort.⁷⁵ Egyrészt a cég agresszív versenytársként jelent meg és úgy tűnik, hogy csak akkor veszi figyelembe a jogszabályokat, amikor számára kényelmesnek⁷⁶ és jövedelmezőnek minősülnek. Azonban a sikere nem csupán a szabályozási arbitrázson („*regulatory arbitrage*”)⁷⁷ alapul, hanem „kreatív rombolóként” az egyik kulcsfontosságú újítása, hogy csökkentette a tranzakciós költségeket⁷⁸ és a keresési surlódást.⁷⁹ Ugyanis a személyszállítás ágazata magas keresési költséggel⁸⁰ bír. Az Uber tulajdonképpen kiiktatta a folyamatból a keresési költséget azzal, hogy egy olyan applikációt alkotott, amelyen pontosan követni lehet az autó érkezését, nem kell az utcán várakozni rá, valamint a diszpécsterszolgálattal sem kell telefonon egyeztetni. Természetesen az ilyen jellegű alkalmazások használata már egyre inkább elterjed a hagyományos taxivállalatok körében is. A másik lényeges változás pedig, hogy az Uber ösztönzi a vertikális és horizontális integrációt a szektorban (természetesen ott, ahol működik a cég). Azáltal, hogy közvetlen (szerződéses) kapcsolatban áll a sofőrökkel – kiiktatva a diszpécsterszolgálatot – az iparág vertikális töredezettségét csökkenti. Emellett a működéssel piaci részesedést szerez egyes városokban, ezzel integrálva a szektort horizontálisan.⁸¹ A horizontális integráció célja a piaci részesedés növelése és a verseny megszüntetése. Ezt az Uber azzal tudja megvalósítani, hogy a piacon lévő sofőröket „felszívja”, ezáltal nagyobb kontrollt tud gyakorolni az ágazat felett.

További változásként lehet említeni a piacra való belépés költségét. Az Uber megjelenésének kezdeti időszakában rendkívül alacsony volt a sofőrök piacra való belépésének a küszöbe. Hiszen nem volt másra szükség, mint egy okostelefonra, internetkapcsolatra és egy autóra. Ezzel szemben a szabályozott személyszállítási szektornál számos feltételnek és előírásnak kell megfelelni, ha valaki sofőrként akar dolgozni.⁸² A sofőr személyére (például betöltött 21. életév, pályaalkalmassági vizsga, személytaxi vagy személygépkocsi személyszállító vezetői igazolvány megléte stb.)⁸³, és a gépjár-

⁷⁴ „Creative destruction” fogalmat Joseph Schumpeter vezette be, aki az innováció fogalmának fejlődésében fontos mérföldkövet rakott le. Kreatív rombolással határozta meg azt a folyamatot, ahogyan a vállalkozók fejlesztései, innovációi fenntartják a hosszútávú gazdasági növekedést. Ld. Joseph SCHUMPETER: *Capitalism, Socialism, and Democracy*. Harper Perennial Modern Thought, 31950.

⁷⁵ Brishen Rogers tanulmánya alapján. Brishen ROGERS: The Social Costs of Uber. *University of Chicago Law Review Dialogue*, Vol. 82., 2015. 85–102.

⁷⁶ Erica FINK: Uber’s dirty tricks quantified: Rival counts 5,560 canceled rides. <https://money.cnn.com/2014/08/11/technology/uber-fake-ride-requests-lyft/>

⁷⁷ A szabályok kihasználása, kijátszása a kedvező profitért, költségért stb.

⁷⁸ Ronald COASE: The nature of the firm. *Economica*, Vol. 4., 1937/16. 386–405.

⁷⁹ Christopher PISSARIDES: Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions. *The American Economic Review*, Vol. 101., 2011/4. 1092–1105.

⁸⁰ Keresési költségnek tekinthető az a befektetett időtartam, amit az utas a taxi megérkezéséig kivár: onnantól kezdve, hogy a diszpécsterszolgálattal felveszi a kapcsolatot, egészen odáig, hogy a kért taxi megérkezik.

⁸¹ ROGERS i. m. 89–90.

⁸² NÉMETH Krisztián: Szimulált válaszreakciók a taxipiaci szabályozásra. https://www.gvh.hu/data/cms1029531/Nemeth_Krisztian_1_hely_2014.pdf

⁸³ Országgyűlés Hivatala – Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat: Személytaxi Vezetői Engedély. *Infojegyzet*, 2020/37. <https://tinyurl.com/msphmzuw>

műre (légszennyezési feltételek, gumiabroncs állapota stb.⁸⁴) vonatkozó előírásoknak is meg kell felelni.

Az Uber és társai által generált verseny következtében, illetve a járványhelyzet által kialakult kényszerhelyzetben a hazai taxitársaságok is változtattak működésükön. Például 2020 márciusától az ország egyik legnagyobb vállalata azonnali csomagküldési szolgáltatást indított.⁸⁵ Azonban egyes vélemények szerint a taxitársaságok csak minimális változtatást építettek be a működésükbe és ez valójában nem is igényelt nagy átalakítást a rendszerben.⁸⁶ Tehát a változtatás inkább csak látszólagosnak mondható, mintsem tényleges lépésnek a jól bevált rendszer átalakításában. A taxisok kontra Uber vita eldöntése (a jogi kérdéseken felül) talán nem is a két oldal igazáról kellene, hogy szóljon, hanem arról, hogy milyen megoldás szolgálna leginkább a közösség érdekeit.⁸⁷

3.3. Egyes pénzügyi eszközök és a munkaerőpiac kapcsolata

Végezetül pedig érdekes kapcsolódási pont mutatható ki az egyes pénzügyi eszközök (mint például adók, járulékok, illetve ezek kedvezmény-rendszere stb.) és a platform foglalkoztatás között. Ugyanis egyes esetekben ezek az eszközök torzító hatást fejthetnek ki a munkaerőpiacra. Megállapítható, hogy az állami beavatkozás mértéke nagyban befolyásolja, hogy új cégek, új szolgáltatók tudnak-e egyáltalán működni a hazai piacon. A platformok világában ennek az állításnak azért van kiemelt jelentősége, mert az újonnan megjelenő cégek csak úgy tudnak gyökeret verni és elterjedni egy-egy országban, hogy ha a nevezett eszközök ezt engedik és támogatják (a jogszabályi előírások mellett). Szükséges azt megjegyezni, hogy jelenleg a platformok nincsenek kizárva azokból a kedvezményekből, amelyek feltételrendszerének esetlegesen megfelelnek.

Általánosságban véve a munkaerőpiacra gyakorolt állami beavatkozás legismertebb formái többek között a minimálbér, az állami alkalmazottak bérének megállapítása, és a munkanélküliek segélyezése.⁸⁸ Napjainkban az állami beavatkozás igénye a hiányszakma/foglalkozás, ifjúsági-szakképzés témakörében koncentrálódik.⁸⁹ Vagyis a platformgazdaság, a platformok működésének elősegítése nincs „napirendi ponton”. Ez még egy olyan tényezőnek tekinthető, amely megnehezíti, vagy éppen akadályozza a platformok hazai elterjedését. Mi sem példázza jobban, mint a fent is kifejtett eseménysorozat az Uber kivonulásával kapcsolatban. Az állami beavatkozásnak köszönhetően a cég nem

⁸⁴ 176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet a személygépkocsival díj ellenében végzett közúti személyszállításról.

⁸⁵ Például az egyes üzletekben megvásárolt élelmiszert taxival lehet házhoz rendelni. <https://fotaxi.hu/sajtokozlemenyek/azonnali-csomagkuldesi-szolgaltatast-indit-az-orszag-legnagyobb-taxitarsasaga/>

⁸⁶ MÁNDÓ Milán: A taxis vállalkozásból ételfutár lett, mellette a személyszállítás is megmaradt. Ez most így lesz minden szektorban? <https://tinyurl.com/5n794bp2>

⁸⁷ PETŐ Péter: Másrészt: Uber-világ. <http://nol.hu/velemenymasreszt-uber-vilag-1585283>

⁸⁸ Munkagazdaságtan szócikk. <https://hu.wikipedia.org/wiki/Munkagazdas%C3%A1lgtan>

⁸⁹ BORBÉLY-PECZE Tibor Bors: A magyar munkaerőpiac és a fókuszváltás esélyei, 2020 – A humánszolgáltatások lehetőségei. *Munkügyi Szemle Online*, 2020/január. http://real.mtak.hu/106221/10/Borb%C3%A9ly_2020_1.pdf

tudta, nem kívánta folytatni tevékenységét Magyarországon. Természetesen az már egy másik kérdés, hogy a szolgáltató a hazai jogszabályi környezethez igazíthatta volna működését, azonban így már nem lett volna annyira jövedelmező a tevékenység, mint ahogy szeretnék volna.

Érdemes még szót ejteni az adókedvezmények bevezetéséről is a munkaerőpiac formálása tekintetében, hiszen a platformok erre is hatással vannak. A munkáltatói adókedvezmények alkalmazása mellett szóló érv, hogy kezdetben azok alkalmasak a munkaerő-kereslet élénkítésére, vagyis a foglalkoztatás gyors növekedését is eredményezheti.⁹⁰ Így tehát a platformok esetleges támogatása adókedvezményekkel rövidtávon a foglalkoztatásra pozitívan hathat (amennyiben ez a foglalkoztatáspolitikai cél). A munkáltatók részére nyújtott kedvezmények a költségük csökkentését eredményezhetik abban az esetben, ha a nettó bérek nem változnak.⁹¹ Ezáltal a platformok munkaerő-kereslet bővülése következhet be. Az egyértelműnek mutatkozik, hogy a munkaerő-kereslet a bérköltség negatív függvénye, ezért a béreket terhelő adók, és járulékok emelésével csökken.⁹² Álláspontom szerint a platform gazdaság támogatásának, vagy akár csak „engedélyezésének” számottevő hatása lehetne a hazai gazdaságra és munkaerőpiacra is. Így megfontolandó lehet a foglalkoztatás „játékosainak” a platformokat is bevenni a szereplők közé. Mindemellett fontos a platform-foglalkoztatás aggályaira visszautalni, így álláspontom szerint a platformok bevonása a tisztességes foglalkoztatás feltételei mellett üdvözlendő.

4. Összegzés

Kiss korábbi megállapítása szerint „[n]em a munkajog határai tágulnak általában, hanem a munkajogot jellemző egyes védelmi intézmények hatálya terjed ki erre a ma még bizonytalan jogállású munkát vállaló foglalkoztatott, illetve önfoglalkoztató rétegre.”⁹³ Az idézet a munkavégzők harmadik, köztes kategóriájának tevékenységével kapcsolatban került megfogalmazásra. Azonban teljes mértékben helytállónak és alkalmazhatónak mondható a platform munkások esetében is. Hiszen ezen bizonytalan jogállású munkavégzők egyértelmű igényt generálnak a munkajogi védelmi intézmények iránt (ld. klasszifikáció, kollektív jogok stb.).

A tanulmányból látható, hogy a hazai platform munka elterjedésének számos akadálya van. Alapvető „berögződésnek” tekinthető a hazai foglalkoztatási formák vonatkozásában, hogy a hagyományosnak tekinthető atipikus munkavégzési formák sem túlzottan jellemzőek. Így nem megle-

⁹⁰ SVRAKA András – SZABÓ István – HUDECZ Viktor: Foglalkoztatásösztönző adókedvezmények a magyar munkaerőpiacon. *Pénzügyi Szemle*, 58. évf., 2013/4. 411–412.

⁹¹ SVRAKA–SZABÓ–HUDECZ i. m. 412.

⁹² SCHARLE Ágota: Munkaerőpiac és versenyképesség. A „Gazdasági versenyképesség: helyzetkép és az állami beavatkozás lehetőségei” című kutatás résztanulmánya. *PM Kutatási Füzetek*, 4., 2003. 13. https://tatk.elte.hu/dstore/document/117/1177311391_4_fuzet.pdf

⁹³ KISS i. m. 3–4.

pő, hogy a még inkább atipikusnak mondható platform munkavégzés sem terjedt el ezidáig jelentős mértékben. A jogviszony minősítésének kérdése egyelőre megragadt a színlelt szerződések szintjén. Tehát nem mutatkozik igény – a nemzetközi tendenciákhoz hasonlóan – a platform munkások munkavállalóként való azonosításra. Ebből következően a kollektív jogi hangok sem erősödtek fel a hazai platform munkások körében.

A munkajogi dilemmákon túlmenően megvizsgáltam egyéb kapcsolódó (jog)területeket is a foglalkoztatás vonatkozásában. A függetlenül, önállóan, „kedv szerint” végezhető platform munkavégzés hatással van a dolgozók társadalombiztosítási ellátásaira. A nem munkavállalói minősítés következtében a munkavégzők eles(het)nek a legszélesebb körű ellátásokra való jogosultságtól. A fentiekben kitértem a platformokra és a platform munkavégzésre, mint a piaci versenyt átalakító tényezőre is. A nagy cégóriások változást hoztak a keresés és a piacra való belépés költségei mértékeiben, csökkentték azokat. Emellett az adott ágazat hagyományos szolgáltatóit is változásra ösztönzik, lépést tartva a fejlesztésekkel. Végezetül pedig szükséges megemlíteni, hogy az állami beavatkozás a platform foglalkoztatás költségei és adói tekintetében jelenleg nem tekinthető központi kérdésnek hazánkban. Amennyiben állami szabályozás (a pénzügyi eszközök tekintetében) tenné kedvezőbbé és vonzóbbá a platformok számára a működést, akkor minden bizonnyal elterjedtebb foglalkoztatási forma is lehetne.

A tanulmányban tehát összefoglaltam a nemzetközi trendeknek megfelelő munkajogi dilemmák hazai megjelenését és más kapcsolódó foglalkoztatási kérdéseket. Egyértelműen kirajzolódott, hogy szinte minden pontban „le vagyunk maradva” a globális történésektől. A kérdés az, hogy vajon ez problémának tekinthető, vagy sem. Véleményem szerint az alapvető gondot nem az jelenti, hogy a platform munka még nem terjedt el széles körben Magyarországon. Hosszútávon a foglalkoztatás jelenlegi „rugalmasodási” irányvonalára kellene fókuszálni. Hiszen akár a platform munka, akár egyéb flexibilis munkavégzési forma lesz jellemző hazánkban, arra a munkajogi és egyéb jogági szabályozásnak is fel kell készülnie és az adott időben reagálnia kell rá, ugyanis a munkavégzők igénye a munkajog védőszárnyai iránt valószínűsíthetően ki fog alakulni.