



## A virtuális térben történő munkavégzés lehetséges munkajogi kihívásai

SÍPKA Péter

egyetemi adjunktus (DE)

### 1. Bevezetés

2022-ben az egyik legérdekesebb informatikai hír a Metaverzum fejlesztése volt, ami lényegében egy olyan virtuális tér, ahol a felhasználók saját virtuális kivetülési formáikon (avatárjaikon) keresztül tudnak jelen lenni, ott egymással kommunikálni, közösen játszani, esetlegesen különböző virtuális cselekedeteket végrehajtani.

A felület megjelenése természetesen felkeltette a munkajogászok érdeklődését is, és több cikk jelent meg a Metaverzum munkaügyi vonatkozásairól. Ezek közül kiemelkedő a Valerio de Stefano és kollégái által írt általános megállapításokat tartalmazó cikk,<sup>1</sup> valamint Marco Biasi már részletekbe menő tanulmánya.<sup>2</sup>

Mindkét írás hasonló megközelítés mentén emel ki munkajogi problémákat: egyrészt felvetik azt, hogy a Metaverzumban történő munkavégzés pontosan miként értelmezhető, esetleg hasonlítható-e a platform munkavégzéshez. Másrészt mindkét írás kitér az alkalmazandó jog problémájára, nevezetesen, hogy a Metaverzumban végzett munka milyen jog hatálya alatt áll. A fentiek mellett a szerzők rámutatnak még a kollektív jogok érvényesülésének nehézségeire, továbbá a munkaidő-pihenőidő, és a munkavédelem kihívásaira is.

Nem kétséges, hogy a szerzők által elemzett problémák alapvető fontosságúak, ugyanakkor a felvetett problémák mellett érdemes megvizsgálni azt is, hogy a virtuális térben történő munkavégzés

<sup>1</sup> Valerio DE STEFANO et al.: *The Metaverse is a labour issue*. Social Europe, 01.02.2022 <https://www.socialeurope.eu/the-metaverse-is-a-labour-issue>, letöltés ideje: 2023.03.29.

<sup>2</sup> Marco BIASI: *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*. *Lavoro Diritti Europa*, 1/2023.

a jelenlegi munkajogi eszköztárunkkal leírható-e,<sup>3</sup> képesek vagyunk-e detektálni előre bizonyos hiányosságokat, és amennyiben igen, úgy azokra milyen válasz adható?

A felvetett kérdések megválaszolása érdekében először a jelenleg ismert adatok alapján bemutatom a Metaverzum világát, az ebben rejlő – munkajogi szempontból releváns – lehetőségeket, majd megpróbálom a jelenlegi munkajogi fogalomrendszer alkalmazása mellett leírni a jogviszonyt, és megvizsgálom annak kihívásait.

## 2. Mi az a Metaverzum?

A Meta cég, a Facebook közösségi platform üzemeltetője 2021 októberében elkészített videóanyagában mutatta be összefoglalóan a Metaverzum működését. Ennek alapján a Metaverzum egy kiterjesztett virtuális valóság, ami azt az élményt adja meg az embereknek, hogy ténylegesen együtt vannak még akkor is, ha egyébként fizikailag távol vannak. Mark Zuckerberg az élményt a „megtettesült internet”-ként írta le, ami lényegében azt jelenti, hogy virtuálisan kidolgozott megjelenésekkel (avatárokkal) 3D megjelenést állítanak elő a virtuális térben, ami annyira részletes, hogy mutatja a szemkontaktust, arcerezdüléseket és testbeszédet is. A felhasználó tehát a virtuális teret a valóságoshoz nagyon hasonlóan érzékeli, ahol sportolhat, „kirándulhat”, más emberekkel találkozhat, de akár egy általa megválasztott (virtuális) helyszínen egyedül is lehet. Az életszerű élményt az adja, hogy a felhasználó mindezt nem egy képernyőn keresztül nézi, hanem speciális, a látásra és a hallásra (később pedig egyéb érzékszervekre is) ható készülékek útján vesz részt a digitális térben. Ez részben a kiterjesztett virtuális valóságot (ami azt jelenti, hogy a valóságra egy külön digitális réteg úszik rá és ezáltal mind a tényleges valóságot mind pedig a digitális valóságot egyben látjuk), részben a fizikai világtól teljesen eltérő, teljes mértékben virtuális valóságot jelent. A Metaverzumban a felhasználóknak lehetőségük van megválasztani a kinézetüket, a ruhájukat, de akár azt is, hogy nem emberként, hanem más lényként (állatként, robotként, stb.) jelennek meg.

A Metaverzum egyik különleges jellemzője, hogy a fizikai valósághoz hasonlóan ott is lehet majd virtuális tulajdont szerezni, tehát a virtuális térben megvásárolt tárgyak (ruhák, eszközök stb.) a koncepció szerint ténylegesen a felhasználó tulajdonát fogják képezni, azokkal rendelkezhet, korlátlanul használhatja, átadhatja másnak stb. Ez természetszerűleg magával vonja azt, hogy a valóság mellett megjelenik a digitális tér kereskedelme is, ahol virtuális tárgyakat, esetleg virtuális szolgáltatásokat, vagy akár virtuális világokat lehet vásárolni és tulajdonolni. Ez tehát várhatóan a kereskedelem egy teljesen új szegmensét fogja kialakítani, ahol a fizikai valóság és a virtuális tér összekapcsolásával önálló terület nyílik meg a szolgáltatók számára. Nem elképzelhetetlen, hogy ez a jelenség a jelenleg

<sup>3</sup> MÉLYPATAKI GÁBOR – MÁTÉ DÁVID ADRIÁN – RICZU ZSÓFIA: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/1. különszám, 273.

ismert tulajdoni szabályozás újragondolását teszi majd szükségessé, hiszen a virtuális térben történő tulajdonszerzés, esetleg tulajdonvédelem stb. szabályai még kialakításra várnak (pl. hogyan lehet birtokba adni egy virtuális tárgyat, esetleg elképzeltető-e, hogy azon zálogjogot alapítanak).

A virtuális valóság által nyújtott lehetőségek már most tervezetten begyűrűznek a kereskedelembe is, ahol az egyes termékeket már a Metaverzumban meg lehet vizsgálni, akár ki lehet próbálni. Ehhez kapcsolódóan természetesen meg fog jelenni egy olyan munkavállalói réteg, aki ebben a virtuális kereskedelemben, mint kereskedő vesz részt, tehát ténylegesen segít a termék eladásában, válaszol a kérdésekre stb.

Emellett a „hagyományos” kereskedelem mellett a Metaverzum lehetőséget biztosít arra, hogy nemcsak térben, hanem „időben” is utazzuk, így nem egyszerűen az válik elérhetővé, hogy például a firenzei Uffizi képtárba látogassunk el, hanem az is, hogy a reneszánsz korban sétálgassunk egy városban. Ehhez a szolgáltatáshoz szükség lesz olyan virtuális idegenvezetőkre, akik a hagyományos társaikhoz hasonlóan kalauzolnak bennünket. Mindkét példában azt láthatjuk, hogy a munkavállaló a munkáját nem a fizikai valóságban, hanem a virtuális térben fogja végezni.

Munkajogi szempontból ez azért lényeges, mert a Metaverzumban már most is fejlesztés alatt áll egy külön virtuális tér a munkavégzéshez. Ez a felület várhatóan forradalmasítani, de legalábbis jelentős mértékben módosítani fogja a távoli munkavégzést, hiszen az itt felépülő munkahelyen – bár fizikailag nincsenek együtt a munkavállalók – virtuálisan egymás mellett, vagy akár együtt dolgoznak, amivel úgy lehet elérni és megtartani a közösségi élményt, hogy nem kell utazni, és nem jelenik meg a home office magánya. A Metaverzum tehát a jövőben munkavégzési felületként is fog funkcionálni, ahol a munkavállalók akár egyedül, akár közösen fognak munkát végezni. Mint említettem, ez a munkavégzési élmény jelentősen különbözik a jelenlegi, számítógép előtti videótelefonáláson alapuló megbeszélésektől, hiszen itt a felhasználó a virtuális megjelenést biztosító eszközein keresztül ténylegesen megjelenik a digitális térben, ezért a többi munkavállaló őt virtuális valójában érzékeli a mozdulataival és gesztusaival együtt.

### 3. Munkavállalás a Metaverzumban

Az eddig elérhető ismeretekből kiindulva a Metaverzum felhasználói közül az ott munkát végzőket (munkavállalóit) több csoportra oszthatjuk: egyrészt lehetnek olyan személyek, akik a Metaverzumot esetenként vagy állandóan egy egyszerű munkavégzési felületként használják, tehát hasonlóan a mai Teams vagy más online felületekhez, pusztán a munkavégzés egy eszközeként kezelik a virtuális tereket, azzal, hogy a felhasználói élmény a fentebb már kifejtettek szerint sokkal életszerűbb lesz.

Ezeket a személyeket nem feltétlenül kell különleges jogállású személyként kezelnünk, hiszen a munkájuk alapvetően nem különbözik a „hagyományos” munkavégzési formáktól: a szerződés a

munkavállaló és a munkáltató között jön létre, hagyományos fogalomtárral leírható keretek között, atipikusnak mindössze az tekinthető, hogy a teljesítés helye részben vagy egészben nem egy fizikai, hanem egy virtuális térben van. Ettől függetlenül a jelenlegi tudásunk szerint ez a jogviszony főbb kereteit tekintve „hagyományosnak”<sup>4</sup> tekinthető, még azzal együtt is, hogy a munkaviszony különleges jellege bizonyos kérdéseket (pl. munkaidő) fokozott jogi kockázatként jeleníthet meg. Ezek a jogviszonyok tehát nem tekinthetők klasszikus értelemben vett platformmunkának, hanem inkább ahhoz hasonlít, amikor a munkavállalók egy digitális felületen (pl. egy vállalat belső rendszerében) végeznek munkát.

Másik csoportba tartoznak azok a személyek, akiknek a munkavégzési helye a virtuális tér egy bizonyos pontján, például egy virtuális kereskedelmi egységben található. Ezek a személyek a Metaverzumot már nem pusztán (a fizikai munkavégzés mellett megjelenő) munkavégzési felületként használják, hanem olyan állandó virtuális munkavégzési helyként, ahol az ott kialakított környezetben végzik tevékenységüket, ami azonban a fizikai térben is megjelenik (pl. értékesítenek egy ruhadarabot vagy egyéb tárgyat). Ezekben az esetekben még mindig arról beszélünk, hogy a jogviszony a munkavállaló és egy, a fizikai térben is létező munkáltató között jön létre, pusztán a munkavégzés helye nem a fizikai valóságban, hanem a virtuális világban van, és a tényleges munkavégzési tevékenységet ott kell lefolytatni. Nyilvánvaló, hogy ebben az esetben a munkaszerződés egyik fő elemét, a szolgáltatás tárgyát, azaz a munkakört a feleknek úgy kell meghatározni, hogy abból kitűnjön a teljesítés eme különleges formája. Ez a munkavégzési forma tehát már bizonyos értelemben tekinthető atipikusnak, ugyanakkor a jogi helyzet még mindig leírható a jelenlegi munkajogi eszközökkel, hiszen a teljesítés helyének speciális meghatározását kell elvégezni.

A fentiek mellett ugyanakkor kétségek nélkül kialakulnak olyan munkavégzési formák, ahol az egyes munkavállalók a mai platformmunkához hasonlóan fognak jellemzően rövid, repetitív munkát végezni oly módon, hogy annak lényegében semmilyen fizikai térben történő megnyilvánulása nincs: az adott munkáltató kizárólag a virtuális világban tevékenykedik, annak felületét felhasználva nyújt szolgáltatást vagy virtuális tárgyak értékesítését. Ide tartozhatnak azok a személyek is, akik egyszeri szolgáltatásokat nyújtanak (pl. virtuális design vagy tartalomfejlesztés).

Ezen személyek esetében kérdéses lehet, hogy milyen munkajogi szabályok alkalmazása jöhet szóba: a munka jellege miatt a hagyományos munkavégzési formák vélhetően nem lesznek működőképesek, ugyanakkor elképzelhető, hogy a platformmunka készülő keretrendszere<sup>5</sup> megfelelő szabályozási környezetet eredményezhet. Ennek vizsgálatára a későbbiekben térek ki.

<sup>4</sup> Álláspontom szerint a „hagyományos vagy tipikus munkaviszony” fogalma hosszú távon nem tartható fenn a jelenlegi (teljes munkaidős, általános munkarendben határozatlan időtartammal stb. dolgozó) munkavállalói csoportokra, mert a közeljövőben a nagyszámban elterjedt egyéb munkavégzési formák (pl. kötetlen munkarend, vagy akár a platform alapú munkavégzés) megjelenése miatt ezek válnak majd általánossá.

<sup>5</sup> Javaslat a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, COM/2021/762 final.

A következőkben megvizsgálom a szerződés lényeges elemeit és kitérek arra, hogy a jelenleg látható keretekhez a munkajog mai fejlettségi szintje elegendő-e vagy a technika nyomán követéséhez szükséges a jogfejlesztés is. A vizsgálat során felhasználom a még el nem fogadott, de már tervezet szintjén elérhető platformmunka irányelvet is, aminek tartalmát a vizsgálat során a jelenlegi formájában adottnak veszem, mivel alapvető elemeiben a jogalkotói cél kiolvasható a tervezet szövegéből is.

#### 4. A Metaverzum munkaszerződésének lényeges elemei

##### 4.1. A szerződő felek személye – létrejöhet-e a digitális munkáltató?

A jelenlegi ismereteink és a fejlesztők által eddig publikált koncepció szerint a Metaverzum megjelenése a klasszikus munkajogi szerződéses kapcsolatokat nem bontja fel. Eszerint hiába végez valaki a virtuális térben munkát, az alapvető munkajogi kettősség, nevezetesen a munkáltató és a munkavállaló szerződéses jelenléte nem változik meg, hiszen ebben az esetben is azt a helyzetet hivatott rendezni a kontraktus, hogy a munkavállaló a munkáltató számára munkát végez, illetve a munkáltató a szerződés keretei között foglalkoztatja a munkavállalót. Ebben a körben maga virtuális tér megalkotója és üzemeltetője főszabály szerint nem válik szerződő félle, legfeljebb csak a munkavégzés környezetét biztosítja (hasonlóan egy irodaház tulajdonosához, aki bérbe adja a munkahelyként szolgáló ingatlant). Ebből adódóan rövid távon nem tűnik reálisnak, hogy a Metaverzum a mainstream munkavégzési formák terén munkáltatóvá váljon, legfeljebb csak egy olyan szolgáltatóvá, aki a digitális munkahelyet biztosítja.

Hosszabb távon ugyanakkor felmerülhet az a kérdés is, hogy azok a virtuális térben működő (egyébként a fizikai valóságban nyilvánvalóan bejegyzett) cégek, akik kizárólag a virtuális világban tevékenykednek, a Metaverzum világában felfoghatók-e munkáltatónak. A kérdést másképp feltéve: elképzelhető-e, hogy a térbeli korlátok megszűnése<sup>6</sup> következtében a munka világa „megkettőződjön”, és szétváljon kizárólag digitális és fizikai valóságban megjelenő munkavégzésre? Ha ugyanis a Metaverzum alkotói azt a célt tűzték ki, hogy a mai világunkhoz hasonló világ jöjjön létre, ahol ugyanúgy érvényesek a társadalom alapvető szabályai, létezik digitális tulajdonjog stb., akkor természeteszerű, hogy előbb-utóbb ennek a térnek a munkavégzése is kialakul. Amennyiben ez megtörténik, úgy vajon szükséges-e önálló munkajogi szabályok kidolgozására, vagy a jelenlegi eszközrendszer értelemszerű és rugalmas alkalmazása mellett bármilyen munkavégzési forma kezelhető?

Hasonlóan felléphetnek munkáltatóként a virtuális világok üzemeltetői is. Nem elképzelhetetlen ugyanis, hogy a virtuális világokat működtető vállalatok vagy szervezetek a virtuális munkaszer-

<sup>6</sup> DOBOS-BUNFORD Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben. *Magyar Jog*, 2021/7–8. 481.

ződéseken munkáltatóként definiálják magukat, és a virtuális térben történő munkavégzésért akár virtuális fizetést (ami a digitális tulajdonjog elve alapján kétségkívül ellenértéknek minősül) vagy hagyományos munkabért adnak.

Természetesen az sem kizárt, hogy maga a virtuális platform szolgáltatója váljon munkáltatóvá: a virtuális munkaszervezéseket lehetővé tevő technológiai platformokat biztosító vállalatok bizonyos helyzetekben viselkedhetnek munkáltatóként, így például a virtuális szabadúszók számára munkát biztosíthat egyes feladatok ellátása vagy például egyes világok moderálása terén.

#### 4.2. Felfogható-e a Metaverzumban végzett munka platformmunkának?

Bármilyen irányba is halad a technikai fejlődés, a mostani tudásunk szerint arra az álláspontra kell helyezkednünk, hogy a digitális térben végzett munka a munkavégzés struktúráját alapjaiban nem változtatja meg, bár kétségtelen felmerülhet, hogy a munkavégzés fogalmának tartalma módosul, esetlegesen a felek együttműködési kötelezettsége<sup>7</sup> nagyobb jelentőséget kap. A platformmunkaként történő minősítés megválaszolásához a platformmunka-irányelv tervezetének definíciójához szükséges visszamennünk, ami szerint „platformalapú munkavégzés”: 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.<sup>8</sup> A fogalomból elsőre tűnhet úgy, hogy a platformalapú munkavégzés nagyfokú hasonlóságot mutat a Metaverzumban történő munkavégzéshez, ugyanakkor, ha az irányelv többi definícióját is megvizsgáljuk, arra a következtetésre kell jutnunk, hogy a szabályozás jelenlegi formájában nem alkalmazható erre a munkavégzési formára.

A fogalmak között megtalálhatjuk ugyanis a „digitális munkaplatform” definícióját is, ami szerint ennek tekintendő minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan kereskedelmi szolgáltatást nyújt, amely megfelel az alábbi követelmények mindegyikének:

- (a) legalább részben elektronikus úton, például weboldalon vagy mobilalkalmazáson keresztül, távolról nyújtják;
- (b) a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják;
- (c) szükségszerű és lényeges elemként magában foglalja az egyének által végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e.

A fogalom-meghatározásból a Metaverzum esetében két feltétel sem teljesül: egyrészt a jelenlegi tudásunk alapján úgy tűnik, hogy a digitális teret üzemeltető cég a platformot a felhasználók részé-

<sup>7</sup> LŐRINCZ György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3. 11.

<sup>8</sup> Irányelv-javaslat 2. cikk (1) bekezdés 2. pont.



re ingyenesen biztosítja (bár már most is vannak kezdeményezések bizonyos fizetős szolgáltatások fejlesztésére), azaz a felhasználók felé elsődlegesen nem kereskedelmi szolgáltatást nyújt, hanem a bevételét más módon (jellemzően hirdetőkből) teremti meg. Másrészt pedig nem teljesül az a követelmény sem, hogy a platform elvégzi az egyének által végzett munka megszervezését, hiszen amint azt már láttuk, maga a platform nem feltétlenül jelenik meg munkáltatóként, hanem csak a digitális környezetet biztosítja a munkáltató és a munkavállaló számára.

A fentiekből adódóan álláspontom szerint a Metaverzumban munkát végző személyek nem tekinthetők platformalapú munkát végző személyeknek, így az irányelv hatálya<sup>9</sup> még annak elfogadását követően sem fog rájuk kiterjedni. Kérdéses lehet, hogy az irányelvben meghatározott elvek és részletszabályok a későbbiekben kiterjeszthetők-e a Metaverzum munkajogára, azonban amennyiben igen, úgy ahhoz további jogalkotási folyamat lesz szükséges.

### 4.3. A joghatóság kérdése

A jogviszony minősítése egyúttal eljuttat bennünket ahhoz a kérdéshez is, hogy vajon szükséges-e külön joghatósági szabályokat alkotni a virtuális munkavégzéshez? Jelenleg úgy tűnik, hogy mindaddig, ameddig a hagyományos munkáltató-munkavállaló kettős fennmarad, addig a hatályos munkajogi és joghatósági szabályok alkalmazása mellett szabályozható a munka világa (szükség esetén alkalmazva a Róma I. rendelet<sup>10</sup> által előírt jogválasztási normákat).

Nem kizárt ugyanakkor olyan tényállás sem, amikor a munkavállaló kifejezetten egy digitális tartalmat készítő vagy üzemeltető cégnek dolgozik, és a munkáját kizárólagosan a Metaverzumban belül végzi. Ebben az esetben – bár a munkaszerződés teljesítésének helye hagyományos értelemben nem feltétlenül meghatározható – a rendszeres munkavégzési hely, a munkavállalót alkalmazó telephely vagy a szorosabb kapcsolat elvének figyelembe vételével<sup>11</sup> az alkalmazandó jog kérdése kezelhető. A kérdés eldöntéséhez azzal a kérdéssel mindenképpen szembe találjuk magunkat, hogy mi minősül szerződés szerinti munkavégzési helynek.

<sup>9</sup> Irányelv-javaslat 1. cikk (3) bekezdés: ez az irányelv az Unióban végzett platformalapú munka szervezésével foglalkozó digitális munkaplatformokra vonatkozik, tekintet nélkül székhelyükre, valamint az egyébként alkalmazandó jogra.

<sup>10</sup> 593/2008/EK rendelet (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.); OJ L 177, 4.7.2008, p. 6–16.

<sup>11</sup> KÁRTYÁS Gábor: A munkajog mint versenytényező – az alkalmazandó munkajog meghatározása nemzetközi tényállásoknál, különös tekintettel a kiküldetésekre. *Munkajog*, 2019/1. 1–10.

#### 4.4. Miként és hol tud teljesíteni a munkavállaló? – a teljesítés helye

A fenti gondolat mentén eljutunk a virtuális térben végzett munka egyik kétségtelenül fennálló dilemmájához, nevezetesen a teljesítési hely problematikájához. A jelenlegi (hazai) jogirodalmi álláspont szerint a teljesítési hely a szerződéses munkahelytől elkülönülő fogalom: míg az szerződéses munkahely fogalma alatt azt a teret értjük, ahol a munkavállalónak munkaszerződés alapján rendszerint teljesítenie kell a munkavégzést, addig a teljesítési hely a „de facto teljesítés konkrét helyét jelöli”.<sup>12</sup> Vélelmezhető ugyanakkor, hogy a Metaverzumban történő munkavégzés során a teljesítési hely nem földrajzilag meghatározott terület lesz, hanem egy (vagy több) virtuális világ, ahol a munkavállaló rendszerint ellátja a munkakörébe tartozó feladatokat (pl. virtuális idegenvezetést tart egy digitális múzeumban). Ebben az esetben fontos látni a különbséget az eddigiekhez képest. Az említett példában nem arról van szó, hogy a munkavállaló egy adott digitális felületen tartalmat generál (mint egy hagyományos értelemben vett tartalomszolgáltató vagy blogger), hanem a munkaköréből eredő kötelezettségeit a virtuális térben teljesíti. Így kérdéses, hogy a teljesítés helye az a hely lesz, ahol ténylegesen ül a munkavállaló, vagy magát a virtuális teret ruházzuk fel a jövőben a teljesítési hely fogalmával.<sup>13</sup> További kérdésként merülhet fel, hogy amennyiben a munkavállaló a virtuális térben nem jelenik meg, vagy esetleg a virtuális tér másik pontján jelenik meg, úgy az a teljesítés helye tekintetében minősülhet-e szerződésszegésnek, esetleg szankcionálható-e?

Nem vitatottan ez a konstrukció nagyon hasonlít a távmunka keretrendszerére,<sup>14</sup> ugyanakkor a digitális platform sajátosságai miatt teljes azonosság nem állapítható meg. Az Európai Távmunka Keretmegállapodás definíciója szerint,<sup>15</sup> távmunka alatt a munkaszervezés és/vagy a munkavégzés egy olyan fogalmát értjük, amely során a munkavállaló infokommunikációs eszközök felhasználásával, munkaszerződés alapján/munkaviszonyban tevékenykedik, és ahol munkáját, amely a munkáltató telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzi.

A definícióból és az erre épülő önkéntesség elvéből következik, hogy elvileg a felek vagy a munkaszerződésben, vagy a munkaviszony fennállása alatt dönthetnek a távmunka szabályainak alkalmazásáról.<sup>16</sup> Az előbb említett példában leírt szituáció esetében azonban láthatjuk, hogy a munkáltatóként fellépő cég vagy szolgáltató nem feltétlenül rendelkezik kialakított munkahellyel, azaz a munka a munkáltató telephelyén nem végezhető, és az önkéntesség sem lehet opció.

<sup>12</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 201., idézi: PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. 58.

<sup>13</sup> KÁRPÁTI Csenge: „Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületi problémái. *Munkajog*, 2022/2. 27.

<sup>14</sup> BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/1. különszám, 34.

<sup>15</sup> Framework Agreement on Telework. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf) (letöltés ideje: 2023. március 27.)

<sup>16</sup> TÓTH Liliána: Kárfelelősségi kérdések távmunka során: milyen mértékben felel a munkáltató? *Munkajog*, 2021/3. 35.



#### 4.5. *Mi minősül teljesítésnek?*

A hagyományos (offline) munkaszerződés során a teljesítés tárgya a legtöbb esetben a fizikai térben változást (eredményt) létrehozó tevékenység, emellett természetesen vannak olyan a munkavégzési formák is, ahol az eredménytől függetlenül a munkavégzés maga a szellemi munka. A digitális korszak beköszöntével a munkavégzési formák némiképpen átalakultak, hiszen nem vitatottan munkavégzésnek minősülhet a digitális térben történő tevékenység vagy jelenlét is. Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy egy adott személy digitális leképeződésének (avatárjának) digitális térben történő jelenlétét vagy megnyilvánulásait értékelhetjük-e személyes munkavégzésnek, egy ottani megnyilvánulás mennyiben tekinthető jognyilatkozatnak? Ebben a körben már nem hagyatkozhatunk pusztán a munkáltató-munkavállaló szerződéses jogviszonyának keretrendszerére, sem pedig az esetleges munkajogi szabályokra, hiszen a virtuális térben a szabályokat nem a jogalkotó (és még csak nem is a munkáltató), hanem a platformot üzemeltető cég diktálja: ebből eredően kérdéses lehet, hogy az adott személy autentifikációja mennyire biztonságos, azaz mennyiben tekinthető az avatár a konkrét munkavállalóval azonosnak? Amennyiben az a cél, hogy az adott személy avatárja által elvégzett cselekmények jogi értelemben is hatályos cselekménynek minősüljenek, úgy feltétlenül szabályozni kell a platform igénybevételének biztonsági feltételeit, biztosítani kell a jognyilatkozatok visszakövethetőségét és megőrzését (természetesen a hatályos adatvédelmi szabályok keretei között).

A virtuális munkavégzésnek tehát esszenciális előfeltétele lesz a személyazonosság ellenőrzése: a felhasználóknak (munkavállalóknak) meghatározott személyazonosság-ellenőrzési folyamaton kell átesniük, hasonlóan ahhoz, ahogyan ez a való világban történik annak érdekében, hogy a virtuális térben tett cselekedeteik jogilag hozzájuk köthetők legyenek. Ez magában foglalhatja a személyes azonosító dokumentumok vagy biometrikus adatok, például ujjlenyomatok vagy arcfelismerő szenzerek alkalmazását. Már ma is ismert technológia a többfaktoros hitelesítés, ami magában foglalhatja jelszavak, biometrikus adatok vagy biztonsági tokenek használatát annak biztosítására, hogy csak az arra jogosult felhasználók férhessenek hozzá a fiókjukhoz. Nem kizárt az sem, hogy a jövőben az úgynevezett blokklánc-alapú azonosítási rendszerek terjednek el, ahol felhasználók személyazonosságát külön állományban tárolják, lehetővé téve a felhasználói adatok megőrzését.

### 5. A jogalkotás feladatai a jövőben

Az eddigi eszmefuttatás alapján az körvonalazódik, hogy ha a teljes munkajogi keretrendszer nem is változik a Metaverzum megjelenésével, egyes pontokon nagy valószínűséggel átalakul vagy módosul a szabályozás annak érdekében, hogy a technológiai fejlődést követni tudja. Azt már láthattuk, hogy egyes esetekben (pl. teljesítési hely vagy mód) jogértelmezésre lesz szükség, ami azonban nem feltét-

lenül követel meg tényleges jogalkotást, mivel akár a gyakorlat, akár az esetjog kezelni fogja az esetleges konfliktusokat. Erre jelenthet példát a munkaidő mérésének kérdése, ami vélhetően kezelhető a jelenlegi szabályok mentén is, ugyanakkor kérdés, hogy az ügyelet és a készenlét szabályai esetleg pontosulnak-e? A jelenlegi esetjog alapján azt láthatjuk, hogy

„főszabály szerint nem minősül a 2003/88 irányelv értelmében vett ’munkaidőnek’ az olyan készenléti időszak, amelynek során a munkavállaló – tekintettel a munka felvételére számára biztosított észszerű határidőre – megtervezheti személyes és szociális elfoglaltságait. Ezzel szemben az olyan készenléti időszakot, amely alatt a munkavállaló számára a munka felvételére előírt határidő néhány percre korlátozódik, főszabály szerint teljes egészében az ezen irányelv értelmében vett ’munkaidőnek’ kell tekinteni, mivel az ez utóbbi esetben a munkavállalót a gyakorlatban jelentősen visszatartja attól, hogy bármilyen – akár rövid időtartamú – kikapcsolódási tevékenységet tervezzen.”<sup>17</sup>

Az ítéletben a bíróság kitér arra, hogy ha nem is feltétlenül minősül munkaidőnek az, ha az a munkavállalóra csak csekély intenzitású terhet ró, tehát nem korlátozza jelentősen abban, hogy a magánügyeivel foglalkozzon, ugyanakkor a munkáltatónak ezt a körülményt pszichoszociális kockázatként értékelnie kell.<sup>18</sup> Ebből következően a virtuális térben történő munka beosztása során a munkáltatónak ezen szabályokat figyelembe kell vennie.

Más esetekben vélhetően szükség lesz jogalkotási pontosításokra, a következőkben ezekből említtem meg a fontosabbakat.

A már kifejtettek szerint vélelmezhető, hogy a Metaverzum megjelenésével a munkavégzés teljesen új területe jön létre, a virtuális térben történő munkavégzés. Ennek különlegességei miatt felmerülhet annak szükségessége, hogy kifejezetten a virtuális munkavégzésre szabott munkaszerződéseket dolgozzunk ki annak érdekében, hogy a munkavállalók jogai a virtuális világban is védve legyenek. Ezek tisztázni tudnák a munkaidő, pihenőidő problematikáját, a jognyilatkozatok megtételének módját és hatályosságát, az utasítási jog módját és terjedelmét, valamint a felek közötti kommunikáció formáját és tartalmát is. Ez utóbbi kérdéskörnek előszele lehet például az eIDAS rendelet,<sup>19</sup> ami az EU-n belül meghatározza, ezáltal egységesíti a digitális aláírásokat, aminek alkalmazásával a jogügyleti biztonság növelhető. Elképzelhető, hogy ennek elterjedésével a munka világában is megjelennek olyan megoldások, amik a felek közötti szerződéskötést és kommunikációt teljes egészében papírmentessé teszik, ezáltal biztosítva a felek szerződéses akaratának elektronikus megnyilvánulását.

<sup>17</sup> C-344/19. sz. ügy, D.J. kontra Radiotelevizija Slovenija, 48. pont.

<sup>18</sup> Ítélet 65. és 66. pont.

<sup>19</sup> 910/2014/EU rendelet (2014. július 23.) a belső piacon történő elektronikus tranzakciókhoz kapcsolódó elektronikus azonosításról és bizalmi szolgáltatásokról, valamint az 1999/93/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, *OJ*, 257, 28.8.2014, p. 73–114.

A szerződés formai és tartalmi problematikája mellett bizonyosan fel fog merülni a virtuális munkahelyi egészségügyi és biztonsági előírások kérdése. A virtuális térben történő munkavégzés nyilvánvalóan új és a korábbiaktól eltérő pszichoszociális terhelést jelent a munkavállalók számára, amit kezelni szükséges, hiszen önmagában az eltérő munkavégzési forma nem eredményezhet alacsonyabb szintű védelmet.<sup>20</sup> Kiemelendők a virtuális térben való részvételhez szükséges egészségügyi következmények, így a szem megerőltetése, a mozgásbetegség és a VR- vagy AR-technológia tartós használatával kapcsolatos egyéb egészségügyi problémák megelőzése is. Bár még nem, vagy nem teljes egészében fejlesztették ki azokat az eszközöket, amiken keresztül a Metaverzumban dolgozni/létezni fogunk, ezek biztonságára a munkavédelmi szabályok vitán felül irányadóak lesznek, így vélhetően az eszközök munkavégzésbe történő beillesztése szükségképpen magával fogja hozni a munkavédelmi szempontú vizsgálatot.

Munkajogi szempontból érdekes lehet, ha például a Metaverzumon belül éri a munkavállalót olyan pszichés hatás vagy stressz, ami kártérítésre adhat okot. Amennyiben ez megtörténik, joggal merül fel, hogy vajon a Metaverzum, vagy az éppen adott környezet kialakítója mennyiben felelhet a munkáltató helyett vagy mellett a munkavállalónak okozott károkért. Elképzelhető együttes felelősség ilyen esetben, vagy itt is alkalmazandó lesz az a főszabály, hogy a munkaviszonyból eredő károkért elsődlegesen (és általában vétkességre tekintet nélkül) a munkáltató felel.<sup>21</sup>

Az egyenlő bánásmód kérdése több aspektusból is fókuszba kerülhet. Egyrészt természetes, hogy a virtuális térben történő munkavégzés során ugyanúgy érvényesülniük kell a munkajogban általánosan irányadó diszkriminációellenes szabályoknak. Ez nagyobb részt a munkáltatóra telepít kötelezettséget arra nézve, hogy a virtuális munkakörnyezetet és a munkavégzés folyamatát ebből a szempontból megvizsgálja, ugyanakkor a virtuális tér üzemeltetője számára is előírás, hogy annak szabályait az egyenlő bánásmód követelményeire figyelemmel alkossa meg. Tekintettel arra, hogy a diszkriminációs jog alapját valamilyen védett tulajdonság képezi, felmerülhet, hogy vajon a virtuális térben nem látható tulajdonság (pl. bőrszín, fogyatékoság) képezheti-e alapját ilyen munkavállalói igénynek. Tovább menve ezen gondolati úton, ha egy személy avatárja olyan tulajdonsággal rendelkezik, amilyennel az adott felhasználó nem (pl. más bőrszínű), akkor az avatár vagy a tényleges felhasználó vonatkozásában kell vizsgálni a védett tulajdonságot? Elképzelhető-e, hogy az avatár tulajdonsága alapján történik hátrányos megkülönböztetés?

A fentiek mellett a technológiai fejlődés befogadhatósága terén kérdésként merülhet fel, hogy vajon az idősebb (és ezáltal az új technológiákhoz nehezebben vagy lassabban alkalmazkodó) munkavállalók miként tudnak részt venni a Metaverzum munkaerőpiacán? Vajon elvárható-e egy munkáltatótól, hogy ilyen szituációkban is feltétel nélkül érvényre juttassa az életkori szempontú egyenlő bánásmódot? A megelőzés érdekében a virtuális munkavállalóknak hozzáférést kell biztosítani olyan oktatási

<sup>20</sup> TÓTH Liliána: Kárfelelősségi kérdések távmunka során: milyen mértékben felel a munkáltató? *Munkajog*, 2021/3. 42.

<sup>21</sup> KÁRTYÁS Gábor: Munkavédelmi felelősség az uniós és a magyar jogban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/1. különszám, 198.

és képzési programokhoz, amelyek felkészítik őket a virtuális munkára, és segítik őket új készségek kifejlesztésében. Ezeknek a programoknak minden virtuális munkavállaló számára elérhetőnek kell lenniük, függetlenül a háttérüktől vagy korábbi tapasztalataiktól. Ez az elvárás nagyobb részben a munkáltatókkal szemben jelenik meg, de nyilvánvaló, hogy közhatalmi ráhatás nélkül ez egységes formában nem fog megvalósulni, ezért legalább tagállami szinten a kérdés szabályozása indokolt.

Az időskorú munkavállalók mellett a fogyatékkal élő virtuális munkavállalók számára is egyenlő hozzáférést kell biztosítani a munkájuk elvégzéséhez szükséges technológiához és eszközökhöz. Ennek keretében a virtuális vállalatoknak és a platformszolgáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy virtuális platformjaik minden felhasználó számára hozzáférhetőek legyenek, függetlenül fizikai képességeiktől.

Vélelmezhető az előbbieik alapján, hogy a diszkriminációs (és zaklatási) szabályozás némiképp módosul, és új normák jelennek meg a virtuális világban történő megkülönböztetés és zaklatás kezelésére. Ezek olyan kérdésekre vonatkozhatnak, mint a cyberbullying, az online gyűlöletbeszéd és a diszkriminatív viselkedés egyéb formái a virtuális világban.<sup>22</sup> Mivel a kötelezettség címzettjei a munkáltatók és a virtuális világ üzemeltetői, ezért vélhetően rájuk hárul a feladat, hogy kidolgozzanak és érvényesítsenek megkülönböztetés-ellenes politikákat annak biztosítása érdekében, hogy a virtuális munkavállalók ne legyenek kitéve faji, nemi, szexuális irányultságon, valláson vagy más védett tulajdonságon alapuló megkülönböztetésnek.

Az egyenlő bánásmódhoz szorosan kapcsolódó további probléma a méltányos díjazás és juttatások kérdésköre. Az már az eddigiekből is látható, hogy a Metaverzumban történő munkavégzés nem keletkeztet az eddigiektől merőben eltérő, teljesen új jogviszonyt, melyből az következik, hogy a virtuális dolgozókat is méltányosan kell megfizetni a munkájukért, függetlenül a lakóhelyüktől vagy a háttérüktől. A jogalkotónak e téren biztosítani kell azt, hogy a virtuális vállalatoknál munkát végző virtuális munkavállalók hozzáférjenek az olyan juttatásokhoz, mint az egészségügyi ellátás, a nyugdíj-előtakarékossági programok és a fizetett szabadidő. Jelenleg úgy tűnik, hogy a hatályos normarendszer EU-n belül ezt a kérdést rendezzi, így a keretrendszer adott. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve kapcsán ugyanakkor felmerül, hogy amennyiben a virtuális térben egy adott személy tulajdonságai (így a neme is) tetszés szerint meghatározható, úgy mely tulajdonsághoz viszonyítjuk a védelmet: a valóshoz vagy a virtuálishoz?

Már a bevezetőben említett szerzők is utaltak arra, hogy várhatóan komoly problémaként jelenik meg a kollektív munkajog Metaverzumban történő érvényesíthetősége. Miként érhető el, hogy a virtuális térben dolgozók szakszervezetet alapíthassanak, és kollektív tárgyalásokat folytathassanak a jobb munkakörülményekről, bérekről és juttatásokról való tárgyalás érdekében?<sup>23</sup> Kérdés, hogy egy-

<sup>22</sup> HUNGLER Sára: Szociális integráció az autonóm szociális párbeszéd útján született keretmegállapodások révén. *Magyar Jog*, 2020/12. 721.

<sup>23</sup> Ld. pl. JAKAB Nóra: Minden a feje tetejére áll? – Avagy a munkavégzés és védelem régi-új megközelítése. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/4. 55.

általán mi számítható a munkakörülmények körében akkor, amikor a teljesítés egy valóságban nem létező környezetben zajlik: vajon kizárólag a fizikai létben megjelenő eszközök tartoznak ide, vagy a virtuális környezetet is a munkakörülmények körébe soroljuk? A jövő feladatát képezi, hogy a virtuális kollektív tárgyalások új formáit kidolgozzuk, annak érdekében, hogy a munkavállalók a virtuális világban is tárgyalhassanak a munkáltatókkal.

Végül, de nem utolsó sorban természetesen felmerül a virtuális joghatóság problémája is. Mint már utaltam rá, a munkaviszony terén ez a kérdés jelenleg rendezettnek tűnik, de a joghatóság kérdése valójában ennél összetettebb, hiszen a munkáltató-munkavállaló reláció mellett szükségképpen (és folyamatosan) jelen van a virtuális világ szolgáltatója is, ezért hosszútávon nem mellőzhető olyan szabályrendszer kidolgozása, amelyben a szolgáltató felelőssége is szabályozásra kerül. A jelenlegi tudásunk alapján ugyanis azt láthatjuk, hogy van egy jogviszony a munkáltató és a munkavállaló között, emellett pedig mindkét fél felhasználója a virtuális térnek, ami azt jelenti, hogy a szolgáltató és az ő viszonyukban a szolgáltató által diktált szerződési feltételek lesznek az irányadók. Mindez még akkor is igaz, ha a munkavállaló önálló felhasználóként nem jelenik meg, hanem a munkáltatón keresztül lép be. Ezekben a konstrukciókban kérdéses lehet, hogy a szolgáltató által használt általános szerződési feltételek mennyiben tekinthetők munkaviszonyra vonatkozó szabályként, és ezek megsértése a munkaviszonyból származó kötelezettség megsértését is jelenti-e? Várhatóan ezért új jogi eszközökre lesz szükség a virtuális munkamegosztás szabályozásához, új nemzetközi szerződéseket vagy megállapodásokat kell kidolgozni a joghatósági kérdések kezelésére és a munkavállalók jogainak védelmére a virtuális világban.

## 6. Összegzés

A tanulmányban körbejártam a Metaverzumban történő munkavégzés formáit és esetleges kihívásait, mely során elsősorban azt kívántam megvizsgálni, hogy a munkajog a jelenlegi eszközrendszerével alkalmas-e a várhatóan gyorsan elterjedő, és relatíve újnak mondható munkavégzési forma kezelésére, vagy szükséges lehet kiegészítő szabályok elfogadása és alkalmazása. Az elemzés során kitértem a szerződő felek személyére, a szerződés tartalmi és formai elvárásaira, valamint a teljesítés során felmerülő problémákra is. Ennek következtetéseként összességében azt láthatjuk, hogy a munkajog most ismert eszközrendszere nagyobb részben alkalmas az új technológia kezelésére, így várhatóan a Metaverzum megjelenése nem fogja a jogi struktúrát teljes egészében felforgatni. Ezzel együtt látható, hogy számos olyan terület van, ahol a munkáltatóval szemben már megfogalmazott elvárások alapján a munkáltatókra az új technológia bevezetése során fokozott teher hárul, hiszen úgy kell kialakítaniuk a munkavégzés kereteit, hogy abban a munkavállalók védelme biztosított legyen. Jelenleg még nem látható előre, hogy a kizárólag a Metaverzumban dolgozó személyek esetében a

hagyományos munkajogi fogalmak (teljesítés helye, rendelkezésre állás, jognyilatkozat megtétele és hatályosulása) változatlan formában és tartalommal válnak-e irányadóvá, avagy a különleges munkavégzési forma okán ezekben változás történik.

Az egyenlő bánásmód követelménye várhatóan új fogalmakkal fog gazdagodni, hiszen a virtuális térben történő megjelenés, külső, valamint az ott történt esetleges jogsértések vizsgálata, és a jelenlegi szabályrendszerbe történő beillesztése bár kézenfekvő, de nem automatikus. Ezen a területen várhatóan az esetjog fogja kidolgozni a megoldást.

Záró gondolatként elmondható, hogy az emberiség a fejlődése során már több ipari-technológiai ugrást átélt, melyet szükségképpen mindig követett a jogi normák módosulása is. A Metaverzum megjelenése ebbe a sorba illeszkedik, így a technológiai változásokra munkajog is reagálni fog, remélhetőleg az eddig elért eredmények megtartásával.