



Kölcsönhatás a digitalizáció okozta munkaerőpiaci változások és az Európai Unió aktuális munkajogi jogalkotása között

ZACCARIA Márton Leó

egyetemi docens (DE)

1. Problémafelvetés

A digitalizáció napjaink munkaerőpiaci és munkajogi viszonyaiban betöltött szerepe jelentős, hiszen az nem hagyja érintetlenül a gazdaság és a piac egyik területét sem.¹ A munkajogviszony általános értelemben vett átalakulása, modernizálódása szoros összefüggést mutat a digitalizáció újabb vívmányaival, ez pedig alapesetben hatékonyabb munkavégzéshez, hatékonyabb munkaerőpiaci folyamatokhoz vezethet a belátható jövőben, de eme összefüggések vonatkozásában számos érdemi lépés szemtanúi lehettünk eddig is.² Mindezen folyamatokban jelentős mértékben jelen van egy másik kurrens, főként munkajogi problémakör, hiszen a munkáltatói szerkezet, illetőleg a munkáltatók jogi státuszának bizonyos nívói könnyen átformálhatják a munkaerőpiac és a munkajogi szabályok jelenleg ismert struktúráját.³ Ez persze nem önmagában a digitalizáció eredménye, de annak mindenképpen központi szerepe van e téren. Mindennek következményeként változik a munkavégzés módja, eszköze, időkerete, a munkához kötődő felelősségi viszonyrendszer, illetőleg – szükségképpen alkalmazkodva az újabb munkáltatói igényekhez és a munkaerőpiaci realitásokhoz – a munkavállalói attitűd is. Mindezen modernizációs folyamatokat alapvetően a munkáltatók mozgatják, de egyfelől kérdés lehet az, hogy valóban minden érintett gazdasági entitás munkáltatónak minősül-e jogi szempontból – lásd például a platformokat mint szolgáltatásnyújtókat, s egyben munkáltatói jogok gya-

¹ RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Egyetemi doktori (PhD) értekezés nyilvános doktori védésre benyújtott változata. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2021. 18–21.

² KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCZKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz (Kutatási zárótanulmány)*. Budapest, Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2016. 34–35. és 44–45.

³ RÁCZ Ildikó: „Uber-ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új köntösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2019/1–2. 81–83.

korlót⁴ –, másfelől pedig az is, hogy ezen – alapjaiban megváltozott – körülmények között hogyan stabilizálódhat a munkavállalók jogi státusza. A munkavállalók ugyanis ugyanúgy szereplői minden digitalizációs folyamatnak, mint a munkáltatók, és mivel általánosságban – legalábbis a jelen kutatás kereteit adó Európai Unióban (a továbbiakban: EU) – egyre inkább szükségesnek tűnik a szociális természetű, hagyományos munkajogi axiómákon nyugvó jogvédelmi eszközök megerősítése.⁵ Ez pedig a modernizálódás és a klasszikus munkajogi értékek kollízióját eredményezheti.

Minderre figyelemmel – szűkebb értelemben, munkajogi szempontból – a hagyományos munkajogi eszközök modern munkaerőpiaci és munkahelyi körülmények közötti alkalmazhatósága merül fel kérdésként elsődlegesen. Azaz, mivel a digitalizáció generálta gazdasági kihívásokra jelentős részben a munkajogi szabályoknak kell reagálniuk,⁶ ezért feltevésem szerint ezek vizsgálata mindenképpen indokolt a digitalizációról szóló diskurzusban. A munkajogi eszközök alapvetően behatároltak, hiszen egyfelől folyamatosan kell reagálniuk azokra az újabb és újabb kockázatokra, amelyek a piaci és technológiai novumok nyomában realizálódnak. Másfelől pedig azzal az alapvető ellentmondással is szembe kell nézni, hogy – mivel a jogalkotás csupán megkísérel egyfajta prognózist adni egy-egy új munkajogi norma megalkotásakor – az említett munkavállalói (tipikusan szociális) kockázatok kezelése nehézkes, és inkább a digitalizációhoz közvetlenül nem kapcsolódó korábbi munkaerőpiaci és gazdasági rezsimek generálta szabályozások eredményeit tükrözi. Minderre figyelemmel hipotézisem szerint a digitalizáció nyomában jelentkező újabb kihívások kezelésében és a munkavállalói jogvédelem megerősítése terén kulcsfontosságú az, hogy az EU-ban az utóbbi néhány évben megfigyelhető, kifejezetten a munkavállalók jogvédelméről szóló jogalkotásban több ponton, akár explicite, felfedezhető az az igény, hogy a megváltozott munkaerőpiaci körülményekhez – ide értve magát a digitalizációt is – igazodóan jelenjenek meg újabb munkajogi eszközök, vagy kaphassanak újabb szabályozási réteget már meglévő normák.⁷ Mindezen paradigmák persze viszonylagosak, hiszen a munkajogi szabályozások változása, fejlődése nem szemlélhető izoláltan, hiszen nehéz lenne – gazdasági és társadalmi klímától függően – az „optimális” munkajogi szabályozást elérni akkor, amikor a munkavégzésre irányuló jogviszonyok struktúrája együtt változik a piaci igények és lehetőségek relativizálódásával.⁸

Tanulmányomban megvizsgálom az EU két újabb, már hatályba lépett, és egy még újabb, de hatályba még nem lépett, egymással összefüggő szociálpolitikai jogalkotási termékét abból a szempontból,

⁴ GYULAVÁRI Tamás: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog*, 2018/3. 9–11.

⁵ Björn HACKER: A European Social Semester? The European Pillar of Social Rights in Practice. *European Trade Union Institute Research paper – Working Paper*, 2019/5. 14–19. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3402869

⁶ KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges Európai Unió reakciói. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 390–395.

⁷ *Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről*. Brüsszel, Európai Bizottság, 2017.12.21. COM(2017) 797 final, 2–4. és 12–13. (A továbbiakban: *Javaslat*) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=HU>

⁸ KISS György: A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 269–271., 267–268., 276–277.

hogyan azokban milyen módon biztosíthatók a digitalizáció nyomán felmerülő újabb munkaerőpiaci és munkavállalói igények. Így a munka és a magánélet egyensúlyáról (EU 2019/1159), az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (EU 2019/1152) szóló irányelvek, illetve a legújabb, a platform munkavégzésről szóló szabályozás (irányelv a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról)⁹ egyes, a munkavállalók védelmét célzó legalapvetőbb rendelkezései körében tervezem vizsgálni a digitalizáció hatását. A kutatási kérdés arra is kiterjed, hogy ezek az újabb, illetve felújított, de többnyire hagyományos munkajogi eszközök mennyiben lehetnek hatékonyak – többek között – a digitalizáció nyomán átalakuló munkaerőpiacon, azaz mennyiben teremtik meg a „*decent work*” feltételeit a megváltozott körülmények között.¹⁰

2. A digitalizáció, mint a szabályozási innováció alapja a munkaerőpiacon

Elsőként tehát célszerű azt a kérdést feltenni, hogy a problémafelvetés körében felvázolt jelenségek miből táplálkoznak, milyen hatásokat fejtenek ki a munka világában, illetve, hogy a munkaerőpiaci reakciói mennyiben lehetnek adekvátak és hatékonyak e relációban. Fontos előre bocsátani, hogy a digitalizáció előretörése a 2020-as években már egyáltalán nem mondható újdonságnak, sőt ma már inkább evidenciaként, már-már közhelyként tekintünk a technológiai fejlődés e foka és módja generálta új társadalmi normákra, élethelyzetekre, illetve a változó munkajogi elvárásokra.¹¹ Utóbbi elvárások egyébként nem valamiféle absztrakt, a piaci működésből és gazdasági gyakorlatokból kiszámított koordinátarendszert fednek le megítélésem szerint, hanem – lényegében – a munkajogviszony változó struktúrája, jogi keretei és tartalma körében a felek, azaz a munkáltató és a munkavállaló mozgásterét jelölik ki. Ennek azért van jelentősége, mert – ahogyan erre a tanulmány hipotézise körében már utaltam – olyan speciális kölcsönhatás figyelhető meg a modernizálódó piaci, gazdasági, illetőleg technológiai viszonyrendszerekben, amelyek szükségképpen kihatnak a munkajogi garanciákra, magára a munkavégzésre, de általában véve a munkáltató és a munkavállaló jogi értelemben releváns magatartására is.¹² Ebből következően a digitalizációval már nem feltétlenül mint lekövetendő, valamilyen formában szabályozandó társadalmi jelenséggel kell számolnunk, hanem sokkal inkább a munkajogi szabályok szerves részeként, azok egyfajta mozgatórugójaként, de egyben sajátos keretrendszereként is.

Bár jelen kutatás – terjedelmi okokból – nem fedi le teljes egészében a munkajogi jogalkotás és a digitalizáció kapcsolatát, érdemes néhány szót szólni arról is, hogy a digitalizációt milyen kontextus-

⁹ *Javaslat a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról*, COM/2021/762 final.

¹⁰ Uo. 3–7.

¹¹ NECZ Dániel: A mesterséges intelligencia felhasználásával történő adatkezelések egyes sajátos szempontjai. *Acta Humana*, 2022/3. 96.

¹² Ld. a tényleges munkajogi következményeket. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva, ILO, 2018. és *Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future*. Geneva, ILO, 2019.

ban kell a munkajogi garanciákkal összefüggésben értelmeznünk. Ahogyan fentebb említettem, bár a technológiai fejlődés lényegében határtalan lehetőségei és gyorsasága miatt gyakorlatilag nap mint nap számolhatunk valamilyen olyan újdonsággal, amely jelentős hatást fejthet ki a munkaviszonyra (platformizáció,¹³ digitális munkavégzési eszközök,¹⁴ a metaverzum munkajoga¹⁵ stb.), mégsem tekinthetünk erre feltétlenül új jelenségként és kihívásként napjainkban. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy éppen e flexibilitás és dinamizmus, az állandó fejlődés és változás jelensége nem teszi azt sem lehetővé, hogy a digitalizációs folyamatokra egyszerűen megoldott munkajogi problémaként tekintsünk, arra figyelemmel, hogy számos, ebbe az irányba ható szabályozási megoldással találkozhatunk.

Ilyen lehet éppen a jelen kutatás tárgyát is képező irányelvek csoportja, amelyek gyakorlatilag nyíltan felvállalják e modernizációs törekvéseket, és megkísérlik a munkajogi szabályozások racionalitását megtartva sok tekintetben új alapokra helyezni a digitalizált munkajogot. Ez persze nem hathat a szabályozás minden területére, és sokszor inkább csak bátor kísérleteket, esetleg a már meglévő hagyományos munkajogi struktúrába beépítendő újabb elveket, értékeket tapasztalunk. Összességében a digitalizáció számos vonatkozásban meghatározó jelensége mind a munkaerőpiacnak, mind pedig az annak nyomában járó munkajogi szabályozásnak.

A szabályozási innovációra törekvés tehát többféle kockázatot is magában hordoz. Egyfelől veszélyezteti annak hatékonyságát az állandó modernizáció és piaci transzformáció, amelyek olyan új megoldások irányába mutatnak, amelyek lehetséges ugyan, hogy jelenleg még nem ismertek, de azok fejleményei akár teljes iparágakat is meghatározhatnak éveken belül (pl. robotizáció¹⁶). Másfelől viszont roppant kockázatosnak tartom azt a szabályozási nézőpontot is, amely – a piaci és munkajogi kölcsönhatásokat is figyelembe véve – az új szabályozási formákat elsődlegesen a már rendelkezésre álló alapok felől közelíti meg, azaz direkt módon, természetesen időbeli és hatékonyságbéli eltolódásokkal, de hozzáigazítja a munkajogi normákat, garanciákat az aktuális digitalizációs kihívásokhoz. Fontos ugyanis megjegyezni, hogy mindezen újraszabályozási folyamatok – és persze az új vagy modernizált szabályok gyakorlati elterjedése – lényegében párhuzamosak a jelenleg ismert normák alkalmazásával és azok digitalizációs kihívásoknak való megfeleltetésével. Ez alatt azt értem, hogy a jogalkotásnak nincs már lehetősége esetleg mérlegelni „új” és „rég” között. A megváltozott – és konstans módon változó – társadalmi és technológiai viszonyok akarva-akaratlanul is már hosszabb ideje jelen vannak a munkajogi szabályozásban, sőt egyre inkább kereteinek szétfeszítése, újradefiniálása felé mutatnak.

¹³ GYULAVÁRI Tamás: Collective rights of platform workers: the role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2020/Online First 3-4. és GYULAVÁRI Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlemény*, 2019/3. 105–107.

¹⁴ KUN Attila – RÁCZ Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD) -policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. 40–41.

¹⁵ Valerio DE STEFANO – Antonio ALOISI – Nicola COUNTOURIS: The Metaverse is a Labour Issue. Online, [socialeurope.eu, https://www.socialeurope.eu/the-metaverse-is-a-labour-issue](https://www.socialeurope.eu/the-metaverse-is-a-labour-issue)

¹⁶ HAJDÚ József: Az innováció hatása a munkaerőpiacra, avagy elveszik-e a robotok az ember munkáját? *Infokommunikáció és Jog*, 2020/2. 5–6.

Érdekes kollízió figyelhető meg emellett az újabb munkaerőpiaci igények és az újabb munkajogi szabályozási megoldások között is. Alapvetően összekapcsolhatjuk ugyanis a digitalizáció és modernizáció fogalmát, hiszen az újítás, az újra törekvés kétségkívül jellemzi a piaci és a jogalkotási processzust is. Ugyanakkor helyenként mintha kényszerből a digitalizációnak megfeleltethető újabb, és – ebben az értelemben – modernebb munkajogi normák mellett a korábbi évtizedekben, évszázadokban megszokott, preferált hagyományos, alapvetően szociális indíttatású munkajogi eszközök is prosperálnának, legalábbis nem adják át helyüket a digitalizáció generálta modernizáció új jogalkotási eredményeinek (platform munka kontra minimálbér irányelv¹⁷). Árnyalja persze a képet a szociális és gazdasági szükséghelyzet, amely a jelen vizsgálat tárgyát képező EU-ban egyre inkább uralkodik,¹⁸ de e folyamat nem a jelen gazdasági krízisével,¹⁹ nem a világválság munkajogi következményeivel,²⁰ vagy éppen nem a 2010-es évek végi demográfiai és szociális válsággal²¹ kezdődött.²²

Azaz a modernizáció, a bevezetőben említett minél hatékonyabb gazdasági megoldások keresése csak nehezen vezethet egy újabb, „menekülés a munkajogból” folyamathoz,²³ bár megjegyzem, a digitalizáció (értsd pl. platformizálódás) és a korábbi évtizedek atipikus munkaviszonyaival jellemzett, jelentősen átalakult foglalkoztatási struktúra között több hasonlóság is felfedezhető rendszerszinten.²⁴ Ilyen módon még e viszonylag szűk keretek közé szorított (uniós jog, újabb irányelvek, digitalizáció) kölcsönhatás-elemzés sem biztos, hogy egyértelmű állásfoglaláshoz vezet abban a vonatkozásban, hogy milyen is pontosan a modernizálódó, sok tekintetben digitalizálódó újabb, és a szociális védelmet régi-új formában megerősítő, hagyományos munkajogi normák viszonya.²⁵ Értelemszerűen előbbi sok tekintetben a gazdaság, a piac mozgatórugója, de utóbbi is olyan kelléke annak, ami akár az innováció útjába is állhat, vagy legalábbis eltolhatja annak hangsúlyait a munkajogi szabályozás kereteinek kitágítása felől a biztonságosabb, garanciákkal övezett út felé.

¹⁷ P9_TA(2022)0316 – Megfelelő minimálbérek az Európai Unióban, Az Európai Parlament 2022. szeptember 14-i jogalkotási állásfoglalása az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló bizottsági javaslatról [COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)], https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0316_HU.html#title2

¹⁸ Miriam KULLMANN: ‘Platformisation’ of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption. *European Labour Law Journal*, 2022/1. 66–68.

¹⁹ Pierluigi DIGENNARO: The effects of neoliberalism in European labour law: The meaning of labour and the need for a different constitutional compromise. *European Labour Law Journal*, 2022/2. 249–253.

²⁰ GYULAVÁRI Tamás: COVID-19 and Labour Law. *Italian Labour Law Journal*, 2020/1. (special issue) 1–2.

²¹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A méltányos átállást szolgáló erős szociális Európa. Brüsszel, 2020.1.14. COM(2020) 14 final, 1–4. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e8c76c67-37a0-11ea-ba6e-01aa75ed71a1.0018.02/DOC_1&format=PDF

²² KISS György: Válság, közösség, szolidaritás – van-e (munka)joga a válságnak? *Magyar Jog*, 2020/9. 503–505.

²³ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest – Pécs, Dialóg Campus, 2010. 16–22. és 36–44.

²⁴ GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 2019/1. 29–31.

²⁵ KUN Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In: HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. 124–130.

A következőkben röviden elemzem azon szóban forgó, újabb uniós jogi irányvonalakat, amelyek meghatározzák e szabályozási innovációt munkajogi szempontból, és érdemi kölcsönhatásban vannak a jelentős mértékben digitalizált munkaerőpiaci jelenségekkel.

3. Az EU újabb munkajogi (szociálpolitikai) jogalkotásának kulcselemei és a digitalizáció kollíziója

3.1. Az irányadó jogalkotási irányvonalak áttekintése

Jelen kutatás alapjául három olyan újabb, az utóbbi három-négy évben megszületett irányelv szolgál, amelyek bár eltérő munkajogi tematikájúak, a szabályozási módszereik és a digitalizációval és munkaerőpiaci modernizálódással való viszonyuk hasonlatos. Fontos megjegyezni, hogy az uniós szociálpolitikai jogalkotás új lendületet vett 2016-17-től,²⁶ és az itt tárgyalandó néhány kurrens jogalkotási termék csupán egy szelete e folyamatnak. Bár mindhárom irányelv fontos, központi elemét képezi a munkajogi szabályok általános újragondolásának – legalábbis azok egy részének –, túlzás lenne azt állítani, hogy ezek megfelelően leírják a teljes folyamatot.²⁷ Azaz nem tárgya e vizsgálatnak az uniós szociálpolitikai (munkajogi) reformfolyamatok általános jellemzése, továbbá az sem, hogy részletekbe menően vizsgálja az irányelveket követő egyes, adott esetben akár eltérő tagállami megoldásokat. Mindez meghaladná jelen tanulmány koncepcionális és terjedelmi kereteit is. Ugyanakkor a következőkben igyekszem az egyes irányelveket, illetőleg azok vonatkozó normáit nem szabályozási kontextusukból kiragadva, hanem összefüggéseikben vizsgálni, habár az elemzés fő gondolatisága kifejezetten a digitalizációhoz kapcsolható egyes szabályokra épül.

Összefoglalóan elmondható mindhárom irányelvről, hogy olyan szabályozásokat jelenítenek meg, amelyek a jelen munkaerőpiaci kihívásaira próbálnak megfelelő reakciót adni, és ebben különösen nagy szerepe van a munkaerőpiac modernizálásának, rugalmasabbá válásának, a technológiai fejlődésnek, de a munkaviszony relatív tartalmi átrendeződésének is.²⁸ Mindemellet nem elhanyagolható azon, fent röviden érintett célkitűzés sem, amely alapján a jogalkotó kísérletet tesz a munkavállalói jogokat hatékonyan, a szociális érdekeket is előnyben részesítve védő szabályokat megfogalmazni, egyben kiterjesztve a munka- és szociális jogi szabályok hatókörét,²⁹ vagy a már meglévő keretek kö-

²⁶ Frank HENDRICKX: Editorial: The European pillar of social rights – Interesting times ahead. *European Labour Law Journal*, 2017/3. 191–192. és Frank HENDRICKX: The European Pillar of Social Rights: A first evaluation. *European Labour Law Journal*, 2018/1. 3–4.

²⁷ Sacha GARBEN: Balancing social and economic fundamental rights in the EU legal order. *European Labour Law Journal*, 2020/4. 365–368.

²⁸ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 22–35.

²⁹ Ld. (21) bek.: „A digitalizáció különösképpen hozzájárulhat az átláthatóság javításához a magánszemélyek számára.” *Javaslat – A Tanács ajánlása a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (politi-*

zött nagyobb mozgásteret biztosítani. A munkaerőpiaci folyamatok mindezen szükségszerűségeknek megteremtették és folyamatosan megteremtik az alapját, amely folyamatban nem elhanyagolható a digitalizáció szerepe. Noha utóbbi különösen hangsúlyos egyes új irányelvekben, önmagában a digitális átálláshoz való munkajogi akklimatizálódással nem biztos, hogy célt ér a jogalkotó, hiszen a „hagyományos” munkajogi értékek és szociális védelmi eszközök szükségessége legalább ugyanennyire dominálja az erről szóló szakpolitikai diskurzust, ahogyan magát a jogalkotást is.³⁰

Előre kell bocsátani azt is, hogy a vizsgált irányelvek szabályozási területek szerinti különbözősége miatt nem lehetséges azokat teljes mértékben párhuzamosan tárgyalni, azonos jelentőséget tulajdonítva minden rész kérdésnek. Igyekszem ez alapján kiemelni azon szabályozási pontokat, amelyek a digitalizáció és az újabb munkajogi jogalkotás – amelyben tehát a „hagyományos” szabályozási értékrend is intenzíven jelen van – kölcsönhatására irányítják a figyelmet, és amelyekből ennek megfelelően érdemi következtetések vonhatók le a tanulmány záró részében.

3.2. *Transzparens és átlátható munkafeltételek*

Az új, egyébként korántsem előzmény nélküli, de kifejezetten innovatív szabályozás többek között abból indul ki, hogy a munkafeltételek, és ebből következően a munkakörülmények, a munkavállalói jogok átláthatatlanságát nem csupán az általánosságban meglévő munkaviszonybeli erőeltolás okozza.³¹ Fontos szerepe van mindebben a megváltozott – ebben az értelemben: digitalizált – munkaerőpiaci körülményeknek, és annak is, hogy a munkáltatók sok esetben keresik a kiutat a tradicionális munkajogviszonyok biztosította, számukra nem kellő hatékonyságot eredményező köztötségek alól.³² Mindebben persze a munkavállalók is partnerek adott esetben, de megjegyzendő, hogy ők az esetek többségében voltaképpen kényszerhelyzetben vannak, amennyiben a rendelkezésre álló, ténylegesen alkalmazható foglalkoztatási jogi konstrukciók (és ezek garanciái) és egzisztenciájuk megteremtésének metszéspontjába kerülnek, sokszor valódi választási lehetőség nélkül.

Márpedig munkaviszony csak kétoldalú megegyezéssel, konszenzussal létesülhet,³³ ennek megfelelően – amennyiben feltételezzük, hogy a gyengébb fél akarata nem csupán látszólagos – természetes igény az, hogy még ha a munkafeltételek kialakításában nem is vehet részt a munkavállaló, úgy a kötelező munkáltatói tájékoztatás legyen naprakész, teljes körű, könnyen elérhető és érthető. Márpedig

kai megállapodás). Brüsszel, Az Európai Unió Tanácsa, 2018. november 28., 14582/18, SOC 727, EMPL 545, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14582-2018-INIT/hu/pdf>

³⁰ Loïc LEROUGE – Francisco Trujillo PONS: Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal*, 2022/3. 454–455., 465.

³¹ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 2014/1. 40., 43–44.

³² RÁCZ Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2017/1. 83., 89–92.

³³ Kiss (2014) i. m. 45–46.

egyfelől jelentős kockázatot jelent e téren a már említett munkáltatói-munkavállalói reláció eleve elrendelt egyenlőtlensége e téren, ahogyan a gazdasági és szociális helyzet kedvezőtlenebbre fordulása is (pl. megnő a jogelkerülés iránti igény). Mindezen szempontok mellett a digitalizáció sem hagyja érintetlenül még ezt az alapvető, hosszú ideje ismert munkáltatói kötelezettséget,³⁴ ugyanis ahogyan a közlés módja, ideje, tartalma is „digitalizálódhat”, úgy kaphat egyre nagyobb jelentőséget azon munkajogi garanciák bizonytalan halmaza, amely megilletetheti azon munkavégzőket, akik éppen a digitalizáció generálta új formákban, új piaci körülmények között végzik munkájukat. E munkaerőpiaci szükségszerűség persze szerteágazó foglalkoztatási struktúrára mutat, de feltételeznünk kell, hogy a gazdaság modernizálódása eleve elodázhatatlanná teszi eme klasszikus munkajogi garanciák kiterjesztését.³⁵ Még ha a jogkiterjesztés bizonytalan lábakon is áll (l.d platform, önfoglalkoztató stb.), legalább e jogok tartalma, ezek garanciái és a munkáltató tájékoztatása legyen naprakész és a digitalizáció kívánalmainak is megfelelő.

3.2.1. A digitalizáció közvetlen hatása a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére

A szabályozási összefüggések és az egyes konkrét rendelkezések megértése érdekében érdemes elsőként az irányelv preambuluma körében vizsgálni. E preambulum – megítélésem szerint – kifejezetten tartalmaz, azaz sokat mondó háttér-információkat, adatokat és szabályozási motivációkat listáz. Ezek összességében átfogják az érintőlegesen e helyütt is említett szempontokat és kihívásokat,³⁶ de a kép teljességéhez hozzá kell tenni, hogy – a digitalizációtól nagyrészt függetlenül – az új irányelv stabil, az uniós munkajogban régóta jelen lévő szabályozási alapra építhető.³⁷ Azaz nem kizárólag a szó jelen kontextusban használt értelmében „modernizált” szabályozással állunk szemben, hanem a három évtizeddel korábbi munkaerőpiaci, munkajogi viszonyokhoz képest is szükséges volt naprakészé tenni az irányelvet. Mindennek számos nyomát felfedezhetjük az irányelv körüli diskurzusban és magában a preambulumban egyaránt.³⁸

Megítélésem szerint e modernizációs törekvések végeredményben összemosódnak akkor, amikor maga az irányelv is ab ovo „a jelenlegi jogi keret modernizálását és az új fejleményekhez való kiigazítását célzó uniós intézkedés”³⁹ szükségességéről beszél. Azaz fontos rögzíteni, hogy a munkavállalói jogok ez irányú megerősítése nem csupán a megváltozott munkaerőpiaci és gazdasági

³⁴ BERKE Gyula: I. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről. In: KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2003. 317–318.

³⁵ PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján. *Magyar Jog*, 2020/1. 31–33.

³⁶ *Javaslat* i. m. 1–4.

³⁷ Marta GLOWACKA: A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. *European Labour Law Journal*, 2021/2. 18–19.

³⁸ Ld. pl. (EU) 2019/1152 irányelv preambulum (3), (4), (5), (6), (7) és (8) bekezdés.

³⁹ (EU) 2019/1152 irányelv preambulum (7) bekezdés.

keretekre vezethető vissza, hanem explicite meg kell abban jeleníteni a modern idők egyre modernebb kihívásait is. Ennek megfelelően az irányelv preambuluma két szöveghelyen is szó szerint hivatkozik a digitalizációra, és megítélésem szerint e megközelítések fontos jogalkotói motivációt jelölnek az egyébként nagy jelentőségű szabályozás megalkotása tekintetében. Az irányelv preambulumának (4) bekezdése a következőképpen hívja fel a figyelmet a digitalizációs kihívásokra:

„A 91/533/EGK tanácsi irányelv (4) elfogadása óta a munkaerőpiac mélyreható változásokon ment keresztül a demográfiai adatok alakulásának és a digitalizációnak köszönhetően, amely új, az innovációt, a munkahelyteremtést és a munkaerőpiac növekedését elősegítő foglalkoztatási formák megjelenéséhez vezetett. Egyes új foglalkoztatási formák a kiszámíthatóság tekintetében jelentősen eltérhetnek a hagyományos munkaviszonyoktól, ami az érintett munkavállalók számára bizonytalanságot teremt a vonatkozó jogokat és szociális védelmet illetően. Következésképpen a munka ezen változó világában egyre nagyobb szükség mutatkozik az iránt, hogy a munkavállalókat teljeskörűen tájékoztassák az alapvető munkafeltételekről, és ez megfelelő időben és a munkavállalók számára könnyen hozzáférhető, írott formában történjen. Annak érdekében, hogy megfelelő választ adjunk az új foglalkoztatási formák kialakulására, az uniós munkavállalóknak emellett olyan új minimális jogokat kell biztosítani, amelyek célja a munkaviszony biztonságának és kiszámíthatóságának növelése, miközben felfelé irányuló konvergenciát biztosítanak a tagállamokban, és fenntartják a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.”

Látható a fenti idézetből, hogy a jogalkotó a digitalizációt lényegében egy sorban említi a demográfiai adatokkal a munkaerőpiacot érintő „mélyreható” változások relációjában. Következésként pedig az innováció előre törését, a munkahelyteremtés intenzívebbé tételét és általában a piaci igényeket kiszolgáló foglalkoztatási formák megjelenésének felgyorsítását jelöli meg a jogalkotó. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy az irányelv a digitalizációval átfogó, rendszerszintű jelenségként egy, talán még nem lezárt, de már mindenképpen kikristályosodott folyamatként számol, ami hűen tükrözi a jogalkotó e téren megmutatkozó lehetőségeit. A szabályozás persze a jövőnek (is) szól, de az előző, már nem hatályos szabályozás megszületése óta eltelt három évtized elegendő volt ahhoz, hogy a digitalizáció munkajogi szabályozást érdemben befolyásoló jelenséggé fejlődjön.

Szintén fontos, hogy egyfelől az irányelv felhívja azon kockázatokra a figyelmet, amelyek az esetlegesen nehezebben átlátható szerkezetű munkaviszonyok alanyaira vonatkoznak. Azaz önmagában a „bizonytalan” foglalkoztatás⁴⁰ – különösen akkor, ha az digitális jellemvonásokkal bír⁴¹ – nem vezethet az irányelvben foglalt minimumjogok szintjének csökkenéséhez. Másként fogalmazva: kü-

⁴⁰ JAKAB Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 2015/9. 425–426.

⁴¹ GYULAVÁRI Tamás: A bizonytalan foglalkoztatás fogalma és jellemzői: ellenség a kapuknál? *Magyar Jog*, 2018/9. 472–473.

lönös figyelmet kell fordítania minden tagállamnak (és munkáltatónak) arra, hogy az új, digitális munkaerőpiaci klímában is megfelelő, a joggyakorlást elősegítő módon történjen meg a tájékoztatás. Másfelől pedig a digitalizációs hatások oly közvetlenül befolyásolják a jogalkotást, illetőleg befolyásolhatják a munkaerőpiac aktorainak viszonyrendszerét és attitűdjét, hogy külön meg kell erősíteni bizonyos új jogosultságokkal azon munkavállalók jogi helyzetét, akikre nézve különösen veszélyes a digitalizáció, legalábbis a munkafeltételek biztosítása és az ezekről szóló tájékoztatás kapcsán. Tehát nem kizárólag a digitalizáció tette elodázhatatlanná eme új jogok megalkotását, de annak kulcsszerepe volt abban, és abban is, ahogyan a technológiai fejlődéssel párhuzamosan – vélelmezhetően – a munkaviszonyok struktúrája is tovább modernizálódik. Következésképpen fontos realizálni a magasabb szintű jogvédelmi garanciák iránti munkavállalói igényt is. Megítélésem szerint mindezt – együtt olvasva az irányelv további, tételes munkáltatói kötelezettséget előíró rendelkezéseivel – megerősíti a preambulum-bekezdés.

A preambulum (24) bekezdése pedig elvi éllel rögzíti a következőt: „Tekintettel a digitális kommunikációs eszközök egyre szélesebb körű használatára, az ezen irányelv által előírt írásbeli tájékoztatás elektronikus úton is nyújtható.”

Ezen a ponton már egy konkrét munkáltatói kötelezettségről rendelkezik az irányelv, méghozzá a munkafeltételekről szóló munkáltatói tájékoztatás módozatáról. Természetesen nem kizárt ez alapján a hagyományos formában történő közlés sem, de egyfelől a digitalizáció – többek között – az ilyen típusú kérdésekben hoz nagyfokú átalakulást a piaci szereplők körében, másfelől pedig indokolatlan lenne a tájékoztatás módját irányelvben vagy éppen törvényben korlátozni. Kiemeli a preambulum tehát, hogy egyre elterjedtebbek a digitális eszközök, és mivel evidens ezek alkalmazása a mindennapi munkavégzés során, ezért kellő garanciát jelent annak rögzítése, hogy írásbeli módon közöltnek kell tekinteni a digitális tájékoztatást is.⁴²

Persze az irányelv további fontos garanciákkal erősíti meg azt az elvárást, miszerint mindegy, hogy milyen formában, de mindenképpen menjen végbe a tájékoztatás munkáltatói részről. Alapesetben azt mondhatnánk, hogy e megengedő, a digitális közlést támogató elvet kísérő kockázat az, hogy esetleg könnyebb visszaélni e szabadsággal munkáltatói oldalon, de megítélésem szerint önmagában ez nem jelent újabb veszélyt a munkavállalói jogokra nézve. Amennyiben általánosan elfogadott a digitális munkavégzés – persze nem kizárólagosan vagy kötelező erővel –, úgy a munkáltatói kötelezettség teljesítése sem szenvedhet csorbát e tekintetben. Fontos tehát a digitális munkavégzési eszközök szövegszerű felhívása és az ezek nyújtotta előnyök elismerése a munkáltatói kötelezettségteljesítés során. Mivel sok tekintetben találkozhatunk még napjainkban is „digitalizálatlan” munkafolyamatokkal vagy dokumentációval, így e lehetőség rögzítése kifejezetten erős kölcsönhatásról árulkodik a munkaerőpiaci és technológiai változások és a munkavállalók jogainak általános megerősítése iránti igény között.

⁴² *Javaslat* i. m. 14.

3.2.2. A digitalizáció közvetett hatása az átlátható és kiszámítható munkafeltételek szabályozására

Rátérve az irányelv tételes, konkrét szabályaira, megemlítendő az 1. cikk, amelyben egyértelműen tükröződnek a fent kifejtett, alapvetően a digitalizáció munkaerőpiaci hatásaira is épülő szempontrendszerek. Az irányelv ugyanis az átlátható és kiszámítható munkafeltételek szabályozását explicite a munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség elősegítése céljából írja elő, ilyen módon az irányelv hatályának kialakítása során is figyelemmel kellett lenni az újabb típusú, modern munkavégzési formákra.⁴³ Fontos kiegészítés e vonatkozásban, hogy bár a (2) bekezdés a munkavállaló fogalmára a tagállami jogokban szabályozott koncepcióként hivatkozik, mivel utóbbiaknak figyelemmel kell lenniük az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) releváns jogértelmezésében meghatározott kritériumrendszerre, tulajdonképpen egy tágabb, a lehető legtöbb, önálló munkavégző személyt magában foglaló kategóriát ír le az irányelv.⁴⁴ Jelen tanulmánynak nem célja érdemben elemezni a munkavállaló-fogalmat jellemző, részben nemzeti jogi, részben pedig uniós jogi problematikát, de mindenképpen megjegyzendő, hogy a munkaviszony kereteinek fentebb említett szétfeszítése – illetőleg az ennek irányába ható tendenciák – többek között éppen a modernebb, adaptívabb, rugalmasabb munkavégzési formák jelentette új gazdasági jelenségek eredménye. Azaz a digitalizáció, illetőleg az ennek nyomán potenciálisan háttérbe szoruló hagyományos formában történő munkavégzések indirekt módon összekötik az új, hatékonyabb munkajogi szabályokat az említett digitalizációs trendekkel és munkaerőpiaci aktualitásokkal.

A munkáltatóra nézve kötelező információnyújtás módjáról korábban már esett szó, így ehelyütt csak utalok a 3. cikkre, amely összekapcsolja az írásbeliség alapvető, garanciális igényű elvárását az elektronikus formában történő közléssel. Azaz bár az irányelv a papír alapú információközlés primátusát explicite rögzíti, nem zárja ki ezen adatok elektronikus formában történő tárolását sem.⁴⁵

A 4. cikk (2) bekezdés (b) pontja részletesen kifejti a munkáltatói tájékoztatási kötelesség tartalmát, és megítélésem szerint néhány fogalmi elem e vonatkozásban is a digitalizáció és az átalakuló munkaviszonyok térnyerésére vezethető vissza. A munka rugalmassága – legyen szó a munkarendről vagy a munkahelyről –, vagy a munka kiszámíthatatlanságára történő általános utalás véleményem szerint mind ebbe az irányba mutatnak. Az idézett rendelkezések felhívják arra a figyelmet, hogy bár nem kizárólag a technikai feltételek megváltozása állhat ezek háttérében, de például otthoni munkavégzés esetén – amely elképzelhetetlen megfelelő technikai feltételek biztosítása nélkül⁴⁶ – e tényezők megkerülhetetlenek a munkavállalói jogok védelmében.

⁴³ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (1. rész). *Munkajog*, 2022/1. 38–40.

⁴⁴ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press, 2014. 18–24.

⁴⁵ *Javaslat* i. m. 13–14.

⁴⁶ KUN-RÁCZ i. m. 41–42.

A párhuzamos foglalkoztatás lehetőségét megteremtő 9. cikk is fontos e vonatkozásban, ugyanis természetesen nem csak a digitalizációs vívmányok eredményeképpen állhat valaki egyidejűleg több munkajogviszonyban, de ha az ilyen típusú – például platform – munkavégzések alkalmoszerűségét, rövidebb időtartamát, illetve szigorú munkarenddel kevésbé korlátozott megoldásait szemléljük, úgy elkerülhetetlen a párhuzam megemlézése. Bár a munkáltatónak meg kell adni a lehetőséget arra, hogy megfelelő összeférhetlenségi szabályokat alkosson, de a 9. cikk (1) bekezdése – feltehetően a munkaerőpiaci viszonyok többször említett transzformációja okán – elsődlegesen a munkáltatók által esetlegesen felállított korlátok lebontásáról rendelkezik.⁴⁷

Végezetül célszerűnek tartom egy sorban megemlíteni az irányelv 10., 11. és 12. cikkét, amelyek kifejezetten a modern munkavégzési formákhoz kötődő munkajogi garanciákról és elvekről szólnak. A 10. cikk ugyanis számol azzal az esettel, amikor még az irányelv vonatkozó előírásai ellenére sem lehetséges minden munkafeltételt kellő alapossgal tisztázni, elsősorban a munkavégzés speciális jellemzőire tekintettel (pl. platform munka). Megítélésem szerint nagy jelentősége van annak, hogy még ebben a sajátos esetben is a minimális kiszámíthatósági küszöbről rendelkezik az irányelv, azaz nem megengedhető az, hogy pusztán a foglalkozási forma nehéz behatárolhatósága, illetve konkrét munkajogi szabályozásának hiánya vezessen a munkavállalói oldalon megjelenő információs aszimmetriához. Erre figyelemmel szükséges tájékoztatni a munkavállalót a legalapvetőbb munkafeltételekről, és a munkarend munkáltató általi megállapítása mindenképpen előre, észszerű időn belül kell, hogy megvalósuljon.⁴⁸ Ez által még a munkajogi szempontból leginkább kiszolgáltatott, nem hagyományos munkaviszonyban dolgozó személyek is hozzájutnak bizonyos, a munkavégzési körülményeiket jelentősen meghatározó garanciákhoz.

A 11. cikk szintén a rugalmas és hatékony foglalkoztatás és az ezt leíró munkaerőpiaci igények összefüggésében releváns, hiszen az a behívásos munkavégzésre jellemző sajátosságokról szól. Az irányelv e tekintetben is e legalapvetőbb garanciákat rögzíti, célként kimondva a „visszaélésszerű gyakorlatok” alkalmazásának megelőzését. Az irányelv a „behívásos vagy hasonló” munkaszerződésekről szól,⁴⁹ ami ismét utal arra, hogy a digitalizációs és technológiai vívmányokat a munkaviszonyok szerkezete körében is figyelembe kell venni. A behívásos munkavégzési formák ugyanis sok esetben a tipikus munkaviszony-szerkezettől gyökeresen eltérő, akár alkalmoszerű munkavégzési tevékenységet fednek le, ennek pedig jellemző útja lehet a platform alapú munkavégzés is (pl. applikáció, elektronikai eszköz beiktatásával).

A 12. cikk pedig a munkavégzési formák közötti átjárhatóság lehetőségét teremti meg a munkavállalók számára bizonyos feltételek fennállta esetén. E szerint a munkavállaló kérelmezheti a biz-

⁴⁷ Karl RIESENHUBER: *European Employment Law. A Systematic Exposition*. Cambridge–Antwerp–Chicago, Intersentia, 2021. 463–464.

⁴⁸ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020. 171., 419–421.

⁴⁹ Ld. GYULAVÁRI Tamás: Behívásos munkavégzés az angol jogban: az egyensúly vége a munkaviszonyban? *Pro Publico Bono: Magyar Közigazgatás*, 2018/1. 226–230

tonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkozási formára való áttérést munkáltatójánál. A nagyobb fokú kiszámíthatóság és biztonság megítélésem szerint a hagyományos munkaviszonyok felé mutat, de legalábbis olyan foglalkozási formák felé, amelyeket kevésbé jellemeznek a korábban érintett modern munkavégzési módszerek. Így ilyen módon az irányelv nem gördít akadályt az adott esetben modernebb – akár digitalizált –, de kevésbé biztonságos és kiszámítható munkaviszonyok és a munkavállalói nézőpontból sok szempontból előnyösebb, több munkajogi garanciával megerősített foglalkozási formák közötti átjárás elé.

3.3. A munka és magánélet egyensúlyának összefüggése a digitalizációval

Bár a tételes szabályok tekintetében talán kisebb a relevanciája, úgy vélem – a teljesség kedvéért – érdemes megemlíteni a munka és magánélet összehangolásáról szóló irányelvet is. Érdekes összefüggésre mutathatunk rá ugyanis a digitalizáció munkaerőpiaci, munkajogi hatásmechanizmusai és a munka és magánélet egyensúlyának eltolódása, esetleg elvesztése között. Sok tekintetben ugyanis éppen a digitalizációs vívmányok – egyre gyakoribb otthoni munkavégzés, állandó „elérhetőség”, elmosódó határ munkaidő, munkavégzés és magánélet között stb. – vezetnek olyan kényszermegoldásokhoz, amelyek valójában hátrányosak is lehetnek a munkavállalókra nézve, de a modernizálódó, átalakuló piaci igények nem teszik lehetővé ezek ignorálását. Ilyen módon ezen irányelv figyelemre méltó kettősséget jelenít meg e téren, hiszen bár alapvető előrelépéseket realizál a munka és magánélet egyensúlya terén, sok esetben kifejezetten újszerű, célzott eszközöket bevetve (pl. apasági szabadság kiterjesztése), de egyúttal tükrözi is a digitalizáció jelentette munkajogi kihívások egy részét.

Vagyis a munkahelyi lét és a családi élet kiegyensúlyozásának egyszerre lehet nehezítő tényezője és érdemi elősegítője is a digitalizáció, illetőleg az annak nyomán felmerülő új munkajogi megoldások is. Az irányelv megítélésem szerint két vonatkozásban tartalmaz ilyen irányú rendelkezéseket. Egyfelől az irányelv hatálya és fogalom-meghatározásai – szorosan kapcsolódva a korábban tárgyaltakhoz – kis mértékben ugyan, de tágítják az abban foglalt jogok alanyi körét a „munkavállaló” fogalmán keresztül, utalással az EUB jogértelmezésére.⁵⁰ Másfelől pedig az irányelv több ponton is szól a rugalmas munkafeltételek kialakításáról, illetőleg a munkavállalók ennek kérelmezéséhez való jogáról, ami – bár nem kizárólagosan a digitalizációs hatásokhoz köthető, de – szintén a munkajogviszony és a kapcsolódó szabályozás szükségszerű modernizációjából indul ki. Megítélésem szerint ugyanis a rugalmas munkafeltételek – például otthoni munkavégzés, ugyanis a munkavégzés helyének megváltoztatása is e jog hatókörébe tartozik – a 21. századi piaci körülmények között nem lennének hatéko-

⁵⁰ *Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a szülők és az ápolást-gondozást végzők vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános megközelítés).* Brüsszel, Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2018. június 15., 10055/18, EMPL 328, SOC 406, GENDER 22, SAN 189, CODEC 1057, 10. és 13. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10055-2018-INIT/hu/pdf>

nyan kialakíthatók, ha a munkavégzés „digitális” feltételei nem állnának fenn, vagy fennállnának, de azok nem lennének ténylegesen beemelhetők a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatrendszerébe.⁵¹ Erre figyelemmel fontosnak tartom azt, hogy az irányelv a digitalizációs behatásokat és a technológiai fejlődést kifejezetten a munka és a magánélet egyensúlyának szolgálatába kívánja állítani. Bár ahhoz még el kell telnie valamennyi időnek, hogy e relációról eldönthessük, hogy valóban elérhető-e így a kitűzött jogalkotói cél, mindenképpen fontos lépésnek tűnik.

Mindezen jogok szintén tovább erősítik az előzőekben felvázolt azon speciális helyzetet, amelyben a munkajog modernizációja, digitálissá válása mellett annak hagyományos, „20. századi” eszköztára, szociális indíttatású garanciái is megerősödhetnek. Véleményem szerint ez egyfajta sajátos következménye a digitalizációnak, amely nem nélkülözheti a valódi munkajogi biztosítékok előtérbe kerülését sem (pl. szabadság, felmondással szembeni védelem). Így a rugalmas munkafeltételek kialakítása is egyszerre szolgálhatja a jelen munkaerőpiaci igényeit és a munkavállalók családi életének tiszteletben tartására vonatkozó fundamentális szociális érdeket is.

A rugalmas munkafeltételek már az irányelv tárgyában feltűnnek, hiszen az 1. cikk b) pontja szerint a munkavállalók munkahelyi és családi életének összehangolását többek között ezzel lehet elősegíteni. Megjegyzendő, hogy a rugalmasság több irányban is megjelenhet egy munkajogviszonyban, és ha már korábban megemlítettem a korábbi évtizedek „rugalmas biztonság” vezérelte sajátos, (akkor) új munkajogi felfogását, utalnom kell arra, hogy a flexibilitás szempontrendszerébe összetett, és semmiképpen sem járhat a munkavállalói terhek növekedésével (például a kötetlen munkaidő alkalmazása otthoni munkavégzéssel nem vezethet a „folyamatos” munkavégzéshez és rendelkezésre álláshoz).⁵² Mindezt persze az irányelv is megerősíti azáltal, hogy a 21. századi munkaerőpiaci kihívások kezelése körében mindenképpen érvényesítendő szempontnak tartja a munka és a magánélet minél egyértelműbb szétválasztását. Ugyanakkor mindez egyre nehezkesebbé válik éppen a foglalkoztatási keretek rugalmassága miatt. Megjegyzem, hogy ez az alapvető jogpolitikai és munkavállalói elvárás explicite megjelenik a vonatkozó jogalkotási mechanizmust vélhetően néhány éve működésbe hozó Szociális Jogok Európai Pillérében (a továbbiakban: Pillér)⁵³ és az Európai Unió Alapjogi Chartájának szolidaritási alapjogai között is.⁵⁴ Tehát a munka és a privátszféra közötti hatékony elválasztás nem kizárólag napjaink digitalizációs és technológiai vívmányai révén releváns, de az egyes folyamatok felgyorsulása és intenzívebbé válása okán egyre aktuálisabbá, és feltétlenül megoldandó munkajogi problémává vált mostanra.

⁵¹ RÁCZ (2021) i. m. 177–184.

⁵² FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában. A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai.* Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2019. 37–45.

⁵³ HUNGLER Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra. *Állam- és Jogtudomány*, 2018/2. 39–42.

⁵⁴ Yota KRAVARITOU: 9. Equality between men and women (Article 23). In: Brian BERCUSSON (ed.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights.* Baden-Baden, Nomos, 2006. 237–243.

A már említett 9. cikk mindezen szempontok szintéziseként nem arra nézve tartalmaz alanyi jogot, hogy a munkavállaló áttérhessen a rugalmas munkafeltételekre – azaz például otthoni munkavégzésre, hogy gyermeknevelési feladatait esetleg könnyebben el tudja így látni –, hanem arra nézve, hogy gyermeke életkorához kötődően ezt kérelmezhesse munkáltatójától. A munkáltató pedig a (2) bekezdés alapján észszerű időn belül köteles megvizsgálni az ilyen kérelmeket, elutasítás esetén pedig érdemben, írásban megindokolni negatív döntését. Az irányelv szintén rendelkezik a munkavállaló idő előtt történő, az eredeti munkafeltételekhez való visszatérésének jogáról, ami a korábbi említett, foglalkozási formák közötti átmenet lehetőségével állítható párhuzamba.

Véleményem szerint a rugalmas munkafeltételek ilyen formában való megjelenítése két okból is fontos a digitalizáció és az aktuális munkajogi szabályozási trendek kapcsolatának szempontjából. Egyfelől világosan kivehető azon jogalkotói akarat, amely – többek között – nem a munkaviszony lényegének megváltoztatásával ugyan, de az érdemi munkafeltételek munkavállaló számára történő kedvezőbbé tételével kívánja elérni, megerősíteni a munka és magánszféra egyensúlyát, amit mindenképpen újszerű törekvésnek tartok. Ráadásul e változás, fejlődés a digitalizáció kedvező munkaerőpiaci hatásai nélkül nem lenne elérhető, így legalábbis inspirációs forrásként mindenképpen fontosnak tartom még ezen a területen is a digitalizáció munkajog- és munkajogviszony-formáló szerepét. Másfelől pedig – kitekintve a kifejezetten gyermeket nevelő, gondozó munkavállalók különleges munkajogi helyzetének szabályozásából – a rugalmas munkafeltételek alkalmazása, illetőleg az azokban való megállapodás egyébként is elterjedt a munkaerőpiacon, azaz legalább részlegesen minden további nélkül elképzelhető napjainkban az otthoni, applikáció alapú stb. munkavégzés, ezzel is megerősítve a digitalizációs hatások szerepét a megújuló munkajogi szabályozásokban.

3.4. A platform munkát végző személyek munkakörülményeinek összefüggése a digitalizációval

A korábban harmadikként hivatkozott platform munka irányelv digitalizációval való összefüggéseiről generálisan elmondható, hogy az előzőekben tárgyalt irányelvhez képest fordított a helyzet. Azaz ebben az esetben nehéz olyan irányelvi szabályt találni, amely nem kötődne legalább közvetett módon a digitalizációhoz és technológiai modernizációhoz még akkor is, ha egyébként az irányelv számos olyan, hagyományos munkajogi elvet tartalmaz, amelyeknek csupán az alkalmazása, értelmezése igényel új szemléletet.⁵⁵ Így fontos, hogy nem minden szabályozási elemet emelek ki a továbbiakban, hanem igyekszem egyfelől a másik két irányelvnél alkalmazott logikát követni, másfelől pedig a szabályozás azon komponenseire koncentrálni, amelyek valóban meghatározzák e szabályozási terület digitalizációval való összefüggését.

⁵⁵ HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában – Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (2. rész). *Munkajog*, 2022/2. 20–21. és 26.

Az erőteljes összefüggések szemléltetésére célszerű idézni a tervezet preambuluma (4) bekezdését:

„A digitalizáció megváltoztatja a munka világát: javítja a termelékenységet és növeli a rugalmasságot, ugyanakkor kockázatot is jelent a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre nézve. Az algoritmusalapú technológiák, köztük az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek lehetővé tették a digitális munkaplatformok megjelenését és növekedését.”

Vagyis, ahogyan a többi irányelvnél is megfigyelhető, a digitalizáció mindkét tipikus megjelenési formájára, illetve potenciális hatására figyelemmel van a tervezet. Ezek szerint a digitalizáció jelentette munkaerőpiaci, gazdasági előnyök, várható pozitívumok és az az által generált esetleges kockázatok állnak egymással szemben. Megítélésem szerint eme érdekellentét felszámolása, illetve olyan szabályok alkotása, amelyek jó eséllyel egyensúlyt teremthetnek e vonatkozásban, kulcsfontosságú a digitalizáció munkajogi hatásainak körében. A preambulum idézett része megemlíti a digitális munkaplatformok elterjedését, illetve azok előretörését, valamint betekintést ad a platform munkatechnikai (digitális) hátterébe is. Mindebből jól látszik tehát, hogy a digitalizáció és az azt kísérő munkaerőpiaci modernizálódás szükségképpen újabb és újabb munkajogi szabályokat hív életre,⁵⁶ és bár jelen irányelvtervezet nem lépett még hatályba, úgy vélem, hogy a platform munkások munkajogi helyzetének megerősítése – együtt az átlátható és kiszámítható munkafeltételek, valamint a munka és magánélet egyensúlyának garantálásával – hűen tükrözi azon időszerű szabályozási elgondolásokat, amelyek a digitalizációhoz köthetők a munkajog terén.

A tervezet meghatározza a digitális munkaplatformok és ehhez kötődően a platformalapú munkavégzés fogalmát, illetőleg az ilyen munkát végző személyek körét is kijelöli. Fontos, hogy az irányelvtervezet lényegében valamennyi érdemi rendelkezése e fogalmak alárendelt, azaz az egyes, klasszikus munkajogi elemeket is tartalmazó garanciális szabályok a munkavégzés e speciális, de egyre elterjedtebb formájából indulnak ki. A 4. cikk (1) bekezdése konkrét jogi vélelmet állít fel arra nézve, hogy a digitális munkaplatform és az e platformon keresztül munkát végző személy között munkaszerződés alapján történik a munkavégzés. Az ennek megállapításához szükséges feltételek a (2) bekezdésben szerepelnek az alábbiak szerint:

„A munkavégzés (1) bekezdés szerinti ellenőrzése akkor áll fenn, ha az alábbi feltételek közül legalább kettő teljesül:

- a) a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése;

⁵⁶ Valerio DE STEFANO – Antonio ALOISI: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper*, No. 3125866., 2020. 4–5.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866&download=yes

- b) a platformalapú munkát végző személy számára annak előírása, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó kötelező erejű szabályokat;
- c) a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton;
- d) a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, többek között szankciók révén, ezen belül is a mérlegelési jogkör elvétele a munkaórák vagy a távollétek megválasztása, a feladatok vállalása vagy elutasítása, illetve az alvállalkozók vagy helyettesek igénybevétele tekintetében;
- e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.”

Megítélésem szerint nagy jelentősége van annak a jövőbeli szabályozások és az érintett munkavállalók jogállását illetően, hogy a kritériumrendszert az irányelv kifejezetten széles körben határozza meg. Az adott munkavégzői tevékenység jogi minősítésénél ennek ugyanis fontos szerepe lehet, és ez is igazolja a digitalizáció munkajogi szabályozásra gyakorolt jelentős és direkt hatását (pl. elektronikus úton történő munkáltatói ellenőrzés).⁵⁷

A 6–10. cikk az algoritmikus irányítás szabályairól szól, rögzítve többek között az ilyen rendszerek működési elvei szerint irányadó alapvető elvárások, így például az emberi kontroll szükségességét. Összességében megállapítható, hogy az irányelv jelzett cikkei kifejezetten a digitalizáció munkaviszonyra, különösen a munkáltatói jogkörre gyakorolt hatásairól szólnak, és mivel ezek jelentik nagyrészt a „modern” munkavégzési formák alapjait,⁵⁸ ezért jelentőségük kiemelkedő.

A 11–12. cikkek – összhangban, egyúttal kiegészítve a vonatkozó irányelvet – a platform munka transzparenciájáról szólnak. Ez a szabálytömeg magában foglalja egyrészt a munkáltató bejelentési köteleességét, másrészt pedig a megfelelő információhoz jutás jogát is (munkáltatói tájékoztatási kötelezettség). Az irányelv további részei pedig részletezik, illetőleg a korábban kifejtettek kontextusában kiegészítik a hagyományos munkajogi garanciális elemeket (pl. bizonyítási teher megosztása, elbocsátással szembeni védelem).⁵⁹

A fenti, vázlatos áttekintés alapján levonható az a következtetés, miszerint a platform munkások munkakörülményeinek javítását – egyúttal a platform munkavégzés, mint munkajogviszony „legitimálását” – szolgáló rendelkezések gyakorlatilag a digitalizációs folyamatokon és a technikai fejlődésen alapulnak. Pontosabban utóbbiak jelentik előbbi alapját, de szükséges megemlíteni azt is, hogy mindazon munkaerőpiaci és konkrét, munkavállalói – kisebb részben munkáltatói – igények, amelyek

⁵⁷ VARGA Dóra: A Kúria határozata a munkavállaló magántitokhoz és személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogának munkáltató általi megsértéséről: A munkáltatói ellenőrzés jogszerűségének kérdései. *Jogesetek Magyarázata*, 2022/2–3. 51–53.

⁵⁸ RÁCZ (2021) i. m. 48–50.

⁵⁹ Ld. részletesen: HORVÁTH–PETROVICS (2022/1.) i. m. 41–42.

életre hívják eme új szabályokat, egy általánosságban is megváltozott piaci, szociális és foglalkoztatási klímában relevánsak. A platform munka irányelv tervezet ennek megfelelően egyszerre reagál a mindennapok részévé vált technológiai kihívásokra és azon, minden munkavállalót érintő nehézségekre, amelyeknek bár a bizonytalan foglalkoztatásban dolgozók jobban ki vannak téve, lényegében napjaink munkaerőpiacának és munkajogának funkcionális zálogát jelenthetik az így felmerülő megoldások.

4. Következtetések

A fentebb kifejtettek alapján megállapítható, hogy az EU munkajogi (szociálpolitikai) jogalkotása az utóbbi néhány évben több oldalról közelítette meg a digitalizáció generálta újabb munkaerőpiaci kihívásokat. Bár a megközelítések és jogpolitikai motivációk sokfélék, összességében az látszik a jelen kutatás keretei között elvégzett vizsgálatból, hogy a megoldások a digitalizáció legtöbb, munkavégzés szempontjából jelenleg releváns következményére tudnak reagálni.

Ekülönböző szempontok között különösen hangsúlyosnak tartom azt, hogy a gazdasági modernizáció, az újabb, technológiai fejlődés generálta gazdasági és társadalmi kihívások végeredményben a hagyományos munkajogi jogintézmények modernizációjában is visszaköszönnék.⁶⁰ E mellett persze újabb, kizárólag a digitalizáció kontextusában értelmezhető novumokat is látunk – például a digitális platformok vagy algoritmusok szabályozása –, így e megközelítés mindenképpen egy előremutató leágazása a feldolgozott témakörnek. A hagyományos munkajogi eszközök jelenléte egyébként is szignifikáns és erőteljes, hiszen egyfelől a jelzett jogalkotási folyamatok nagyrészt a Pillérnek köszönhetően indultak meg, másfelől egyre inkább előtérbe kerül a szociális védelmi funkció megerősítése a piacon, nemcsak a platform munka, hanem minden érintett vonatkozásában. Harmadrészt pedig nem szakítható ki eme munkajogi (szociálpolitikai) átalakulás az utóbbi néhány évben tapasztalt⁶¹ különösen nagy kihívások – világjárvány, gazdasági és szociális válság, demográfiai problémák – kontextusából sem, így e szempontból sem meglepő talán, hogy a „digitalizálódó munkajog” szabályozása mellett figyelmet érdemel a minimálbér vagy éppen a posting új szabályozása is.

Zárszóként pedig vissza kell utalnom arra a kettősségre, amely a munka és a magánélet összehangolásával kapcsolatosan felmerült a korábbiakban. A digitalizáció pozitív és negatív hatásainak teljességéről, a belátható jövőre gyakorolt további hatásairól valószínűleg nem tud még mindent az emberiség. Az algoritmusok, mint munkáltatói aktusok gyakorlói, a metaverzum munkajoga, a mesterséges intelligencia munkaerőpiaci jelentősége, de akár a robotizációs folyamatok mind óvatos-

⁶⁰ PRUGBERGER Tamás – SZEKERES Bernadett: Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára. *Allam- és Jogtudomány*, 2022/2. 68–69., 76–78.

⁶¹ HUNGLER i. m. 40–42.

ságra intenek a mindennapokban, de a munkajogi jogalkotásban is. Úgy tűnik, hogy a munka és a privátszféra szükségszerű elválasztása, a tényleges „lekapcsolódás”, a munkáltatói utasítástól, ellenőrzéstől történő függetlenedés egyre nehezebbé válik, hiába az újabb munkajogi normák. A feladat tehát adott a közelmúlt és a jövő jogalkotása, valamint a jövő jogalkalmazása számára: be kell tudni illeszteni eme újszerű megközelítéseket a már kikristályosodott, alapvető szociális garanciákkal megerősített munkajogi szabályozásba olyan módon, hogy az megfelelően kiszolgálja egyúttal a modern idők újabb gazdasági és technológiai igényeit is. E célkitűzés eléréséhez megítélésem szerint jelentős és komoly lépéseket tartalmaznak az EU újabb munkajogi irányelvei, de azt is valószínűnek tartom, hogy még a jelenleginél is gyorsabb és hatékonyabb jogalkotás lesz szükséges ahhoz, hogy a digitalizáció következő lépcsőfokain lépést tudjon tartani az ember a technológiával. Munkajogi szempontból mindenképpen.