



Nincs ellenőrzés?

*Az önálló munkavállaló fogalma az uniós jogban**

KÁRTYÁS Gábor**

Absztrakt

A digitális technológiát gyakran társítjuk gondolatban a nagyobb munkaidő-autonómiával: a digitalizáció olyan munkahelyeket eredményezhet, ahol a munkavállalók a munkaidő tekintetében kevésbé vannak alárendelve a munkáltatónak – legalábbis elméletben. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1) bekezdése elismeri, hogy bizonyos munkaidőre vonatkozó intézkedések nem alkalmazandók az „önálló munkavállalók” esetében. Az Európai Unió Bírósága azonban szigorúan értelmezte ezt a kivételt, és kizárta a hatálya alól azokat a munkavállalókat, akik csak részleges autonómiát élveznek a munkaidejüket illetően. E tanulmány célja annak feltárása, hogy az autonóm munkavállaló uniós fogalma megfelel-e a gyakorlati követelményeknek, vagy módosításra szorul. Az uniós jogi háttér elemzését követően a cikk azokat a munkáltatói módszereket vizsgálja, amelyeket a munkaidő-szervezés feletti ellenőrzés fenntartására alkalmaznak a munkáltatók, a formailag (névleg) rugalmas munkakörnyezetekben.

Kulcsszavak: önálló munkavállaló, munkaidő-irányelv, munkaidő-autonómia, munkáltatói ellenőrzés, rugalmas munkarend

* Egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem.

** A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-5 Kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

1. Bevezetés

„Szerezze vissza függetlenségét még ma, és kezdjen el dolgozni, amikor csak akar.”

„Rugalmas időbeosztás, a saját ritmusod szerint.”

„Nálunk Ön írja meg a beosztását [...], ez jelentős mennyiségű extra jövedelmet jelenthet.”

Ezeket a csábító sorokat egy nagy álláshirdetési oldalról gyűjtöttem össze, amely „rugalmas” *állásokat kínált álláskeresőknél Budapesten, 2024 áprilisában*. A digitális technológiát gyakran társítják a munkaidő-autonómia növelésével: a digitalizáció, legalábbis elméletben, olyan munkahelyekhez vezethet, ahol a munkavállalók a munkaidő tekintetében kevésbé vannak alárendelve a munkáltatójuknak. Kérdéses, mennyire indokolt a munkaidő szabályokat számon kérni a munkáltatón, ha a foglalkoztatás ilyen rugalmas időbeli keretek mellett történik.

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 17. cikkének (1) bekezdése elismeri, hogy a munkaidőre vonatkozó bizonyos intézkedések nem alkalmazhatók az „önálló munkavállalók” esetében. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) azonban szigorúan értelmezi ezt a kivételt, és kizárta az alkalmazási köréből azokat a munkavállalókat, akik csak részleges autonómiát élveznek a munkaidejük felett.¹ Bár egyértelműnek tűnik, hogy a digitalizáció vagy bármilyen technikai fejlődés önmagában nem garantál a munkavállalók számára teljes munkaidő-autonómiát, *álláspontom szerint ez a szigorú értelmezés a 17. cikk (1) bekezdését üres kagylóhéjjá teheti*. Csak nagyon kevés olyan munkavállaló (ha van ilyen egyáltalán) minősülhet eszerint autonóm munkavállalónak, akiket egyébként valamilyen „rugalmas munkarendben” foglalkoztatnak (pl. távmunkában vagy otthonról dolgozók, platformmunkások, nulla órás szerződéssel foglalkoztatottak).

A munkavállaló teljes kontrollja munkaideje felett azt jelentené, hogy a munkáltató oldalán egyáltalán nincs befolyásolási vagy ellenőrzési lehetőség, ami a legtöbb foglalkoztató számára aligha elfogadható. A technológiai változások sokat tehetnek azért, hogy a munkavállalók nagyobb önállósággal rendelkezzenek a munkaidejük felett, de ehhez az is szükséges, hogy a munkáltató kész legyen lemondani ellenőrzési joga egy részéről, sőt: az uniós jogi értelemben vett önálló munkavállaló esetén az egészről, még ha ez távol esik is a gyakorlati realitástól.

E tanulmány *célja annak feltárása, hogy az uniós munkaidő szabályozást szükséges-e és ha igen, milyen módon kiigazítani az önálló munkavállalók esetén*. Megvizsgálom a csupán „részleges” munkaidő-autonómiát biztosító megállapodások státuszát az uniós jog szerint, beleértve azokat az eseteket is, amikor az ilyen munkaidő-rendszereket kollektív szerződések szabályozzák. Kitérek arra is, milyen lehetőségei vannak a munkáltatóknak arra, hogy rugalmas beosztások mellett is fenntartsa-

¹ Részletesen lásd a következő pontban.

nak bizonyos kontrollt a munkaidő szervezése felett. Az elemzés alapján látható lesz, hogy az uniós jogi értelemben vett önálló munkavállaló fogalma jelenleg nem felel meg a gyakorlati igényeknek.

2. Önálló munkavállalók az Irányelvben

Az Irányelv 17. cikkének (1) bekezdése szerint, a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel, a tagállamok eltérhetnek az Irányelv bizonyos cikkeitől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni. Az Irányelv csak példálózó felsorolást ad arról, hogy mely munkavállalók tartozhatnak ebbe a körbe: ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek, családtag munkavállalók, vagy templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók. Az önálló munkavállalókra nem kell alkalmazni az alábbi rendelkezéseket: napi pihenőidő, szünetek, heti pihenőidő, maximális heti munkaidő, az éjszakai munka maximális hossza és a 16. cikk szerinti referencia-időszakok.

Fontos, hogy – ellentétben a kollektív szerződésekben tehető kivétellel (lásd a következő pontban) – a minimális pihenőidőktől való eltérés esetén nem kötelező egyenértékű kompenzációs pihenőidőt biztosítani az önálló munkavállalók számára. Mindazonáltal továbbra is kellő figyelmet kell fordítani „a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre”. Ez a feltétel azt sugallja, hogy az autonómián alapuló kivétel alkalmazása csak akkor lehetséges, ha az nem veszélyezteti a munkavállaló biztonságát és egészségét. Ugyanakkor az Irányelvből nem olvasható ki pontosabb iránymutatás arra, melyek volnának az erre irányadó általános elvek. Vélelmezhetően a munkavédelmi keretirányelv² általános szabályait lehetne felhívni, jóllehet, az Irányelv célja éppen e követelmények pontosítása a munkaidő vonatkozásában.

A Bizottság az Irányelv példálózó listáját értelmezve úgy vélte, hogy a kivétel vonatkozhatna bizonyos magas szintű vezetőkre, akik nem kötelesek munkahelyükön meghatározott munkaidőben megjelenni, hanem önállóan oszthatják be az idejüket. Hasonlóképpen alkalmazandó lehet például bizonyos szakértőkre, munkaviszonyban lévő vezető jogászokra vagy tudományos dolgozókra, akik jelentős önállósággal rendelkeznek munkaidejük meghatározása terén.³ A Bizottság szerint bizonyos esetekben a tagállamok nemzeti fogalommeghatározásaiban nem szerepel az Irányelv valamennyi kritériuma. Egyes tagállamok például mentesítik a minimálbér háromszorosát kereső (Hollandia), vagy jelentős fontosságú vagy bizalmi pozíciót betöltő munkavállalót, aki a kötelező minimálbér

² A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, HL L 183., 1989.6.29., 1–8. o.

³ Értelmező közlemény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvről, C/2017/2601, [2017] HL C 165/1., 45.

hétszeresét kapja (Magyarország).⁴ Ezek a megoldások valószínűleg nincsenek összhangban az Irányelvvel, mivel a munkabér mértéke önmagában nincs közvetlen kapcsolatban a felek munkaidő feletti rendelkezési jogával.

A Bíróság megszorítóan értelmezi ezt a derogációs lehetőséget, és nem tekinti irányadónak azokra a munkavállalókra, akik csak részben rendelkeznek autonómiával a munkaidejük felett. A Bíróság meglehetősen lakonikus indokolással rámutatott, hogy „magából e rendelkezés szövegéből kiderül”, hogy az csak azokra a munkavállalókra vonatkozik, akiknek a munkaideje *egészében* nem mért, vagy nem előre meghatározott, vagy akik azt maguk határozhatják meg a végzett tevékenység sajátos természete miatt.⁵ Mivel kötelezettségzegési eljárásról volt szó, amelynek tárgyát a felnőtt munkavállalókra általában irányadó nemzeti munkaidő szabályok képezték, nincs semmi a tényállásban, ami alapján e jogtétel alkalmazását leszűkíthetnénk csak bizonyos esetekre. Következésképpen, ha a ténybeli körülmények azt mutatják, hogy a munkáltató akár csak nagyon korlátozottan is befolyással bír a munkavállaló munkaidejére, a kivétel nem alkalmazható.

Például, egy a Bíróság elé került esetben egyes egyetemi oktatóknak teljes munkaidős munkaszerződése volt (40 óra/hét), és emellett részt vettek egy posztdoktori kutatási projektben is. Pusztán abból a tényből, hogy a munkaidő mértékét a szerződésben rögzítették, a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy munkaidejük legalább egy részét – még az egyetemi oktatók esetében is – a munkáltató határozta meg, ami kizárja, hogy az önálló munkavállalókra vonatkozó kivétel rájuk is alkalmazható legyen. A Bíróság azonban felhívta a nemzeti bíróságot annak megállapítására, hogy ez valóban így van-e.⁶ Jól mutatja a Bíróság szigorú megközelítését, hogy – amit arra fent utaltam – korábban még maga a Bizottság is azon az állásponton volt, hogy a tudományos dolgozók beleeshetnek a kivétel alkalmazási körébe.

A joggyakorlat szigorúságát jól szemlélteti a Hälvä-ügy is.⁷ Az eset egy gyermekvédelmi egyesületet érintett, amely a gyermekek számára a családi környezethez a lehető leginkább hasonló elhelyezést biztosított hét „gyermekfaluban”, amelyekben egyenként több gyermekház volt. Az ügy az egyesületnél dolgozó „helyettesítő szülőkről” szólt, akik a „nevelőszülőket” helyettesítették, amíg az utóbbiak távol voltak (szabadnapok, éves szabadság vagy betegszabadság miatt). A nevelőszülők távolléte alatt ők voltak felelősek a gyermekház napi működéséért, a gyermekek gondozásáért és neveléséért. A helyettesítő szülőket önálló munkavállalóként alkalmazták, és munkaidejüket ennek megfelelően nagyon rugalmasan szervezték meg: 24 órás folyamatos, akár többnapos időszakokban dolgoztak, heti egy szabadnapra és havonta átlagosan két szabad hétvégére voltak jogosultak. Ez a

⁴ Európai Bizottság: Jelentés a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv tagállami végrehajtásáról. COM(2023) 72 final, SWD(2023) 40 final, 7.

⁵ C-484/04. sz. ügy az Európai Közöségek Bizottsága v. Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága [ECLI:EU:C:2006:526], 20. pont. Kokott főtanácsnok indítványában ugyanerre a következtetésre jutott, de – a Bíróságtól eltérően – érvelését nem csak az Irányelv szövegére, hanem a rendelkezés szövegkörnyezetére és céljaira is építette (ld. Indítvány 23–30. pont).

⁶ C-585/19. sz. ügy Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale [ECLI:EU:C:2021:210], 62–63. pont.

⁷ C-175/16. sz. ügy Hannele Hälvä és társai v. SOS-Lapsikylä ry [ECLI:EU:C:2017:617].

beosztás pedig nem tartotta tiszteletben az Irányelv szerinti minimális pihenőidő és maximális munkaidő szabályokat. A kérdést előterjesztő finn bíróságnak azonban kétségei voltak afelől, hogy ezek a munkavállalók teljes munkaidő-autonómiát élveznek-e, és így az önálló munkavállalókra vonatkozó kivétel alkalmazható-e rájuk.

A munkakörülmények azt mutatták, hogy a helyettesítő szülők számára a munkájuk különleges jellege valóban biztosított bizonyos fokú autonómiát. A munkáltató képviselői nem ellenőrizték mindennapi munkájukat, és a munkáltató nem adott utasításokat a munkanapok alatti munka- és pihenőidőre vonatkozóan. A gyermekek szükségletei által megszabott korlátokon belül a helyettesítő szülő maga dönthetett munkája megszervezéséről és tartalmáról. A munkaideje megszervezése feletti szabadság azonban nem volt korlátlan. Először is, minden egyes gyermek számára gondozási és nevelési programot készítettek, amelyet a helyettes szülőnek követnie kellett a gyermek gondozása során, és amelyről jelentést kellett írnia. A helyettesítő szülő továbbá konzultált a nevelőszülővel az általa vezetett gyermekház működtetéséről és az azzal kapcsolatos gyakorlati kérdésekről. Fontos, hogy munkaszerződésükben kikötötték, hogy évente 170 (vagy 190) alkalommal kellett egy-egy 24 órás műszakot teljesíteniük, amelyből 30-33 nap éves szabadságot kellett levonni. Az igazgató előzetesen listákat készített, amelyekben napról napra feltüntette, hogy a helyettesítő szülőnek melyik házban kellett dolgoznia. A helyettesítő szülőnek emellett a nevelőszülővel meg kellett állapodnia arról, hogy mikor kezdődik a helyettesítő időszak.

A fentieket értékelve, a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a helyettesítő szülők nem élveztek autonómiát a munkaidejük egésze felett. Ezt ugyanis nagyrészt a munkaszerződés és a munkáltató határozta meg előre. A Bíróság a következő tényeket emelte ki:⁸

- az évente teljesítendő 24 órás műszakok számát a munkaszerződésben rögzítették;
- a munkáltató rendszeres időközönként előre elkészítette azokat a listákat, amelyeken feltüntetésre kerültek azok a 24 órás időszakok, amelyekben a helyettesítő szülő a gyermekház vezetéséért felelős volt;
- a munkáltató előre meghatározta a munkaidő kezdetét és végét;
- a munkáltató döntötte el, hogy melyik helyettesítő szülő melyik házban dolgozzon, míg a nevelőszülővel meg kellett állapodniuk a helyettesítési időszak kezdetének időpontjáról;
- a helyettesítő szülőnek jelentést kellett írnia arról, hogyan hajtotta végre az egyes gyermekek számára készített eset- és gondozási programot;
- még ha a helyettesítő szülők szabadon dönthettek is a 24 órán belüli pihenőidejükről, ez nem tette lehetővé számukra, hogy szabadon határozzák meg az ezekben az időszakokban végzett munkaidejük mennyiségét, ráadásul ezek az inaktív időszakok munkaidőnek tekinthetők;
- követniük kellett a nevelőszülők által meghatározott házirendet.

⁸ C-175/16. 33–44. pont.

A helyettesítő szülők munkakörülményeinek részletes értékelése azt mutatja, hogy ezek a munkavállalók kétségtelenül bizonyos fokú autonómiát élveztek munkaidejük felett, de „egészében véve” ezt nem maguk a munkavállalók mérték vagy határozták meg. Következésképpen az Irányelv rendelkezéseitől való eltérés nem volt lehetséges.⁹

A joggyakorlatot összefoglalva, az önálló munkavállalókra vonatkozó kivétel szigorú értelmezése azt jelenti, hogy alig találhatunk olyan munkavállalót, akire az alkalmazható lehetne. Például egy önálló munkavállaló esetében a munkáltató még olyan feladatokat sem jelölhetne ki, mint egy megbeszélésen való részvétel vagy az ügyféllel való találkozás előre meghatározott időpontban, mert ezek is kizárhatják a kivétel alkalmazását.¹⁰ Valószínűleg nincs olyan munkavállaló az EU-ban – még felsővezetők vagy magasan képzett szakértők sem –, aki legalább időnként ne kapna ilyen jellegű utasításokat.

Ráadásul kérdéses, hogy ilyen fokú szabadság mellett lehetne-e még – az uniós jogi értelemben vett – munkaviszonyról beszélni. Annak ugyanis fogalmi eleme, hogy a munkavállaló a munkáltató irányítása mellett, alárendeltségben teljesít.¹¹ Például, a Yodel-esetben a Bíróság nem tekintette a munkaviszonyra utaló sajátosságnak, hogy a kiszállítási feladatokat ellátó futár ugyan a saját beosztása szerint dolgozott, de csak hétfőtől szombatig, 7.30 és 21.00 között teljesíthette a feladatokat. A Bíróság szerint ez a kötöttség ugyanis magából a szerződés jellegéből ered, ami a szolgáltatás megfelelő nyújtásához nélkülözhetetlen.¹² Figyelmet érdemel, hogy egy ilyen pusztán munkaszervezési kérdést miért tekintett „nélkülözhetetlennek” a Bíróság.¹³ Miközben ez a „természetes” megkötés tehát önmagában kevés volt a munkaviszonyra minősítéshez, a fentiekből nyilvánvaló, hogy – munkaviszony esetén – kizárná az önálló munkavállalókra vonatkozó kivétel alkalmazását.

Véleményem szerint észszerű lenne ezt a kivételt kevésbé szigorúan értelmezni, vagy a rendelkezést úgy módosítani, hogy az rugalmasabb legyen. Ez több megfontolással indokolható. Egyrészt, a munkáltató marginális befolyása mellett a munkavállaló még mindig széleskörű autonómiát élvez a saját munkaideje felett, így az Irányelvben felsorolt garanciák félretehetőek. Például, ha a munkavállalónak csak a heti munkaideje mintegy 20%-át érintik a munkáltató által előírt, kötött időben telje-

⁹ Megjegyzendő, hogy egy későbbi ügyben a Bíróság úgy döntött, hogy nem tartozik az Irányelv hatálya alá az a nevelőszülő, akinek tevékenysége abból áll, hogy egy gyermeket befogad és integrál otthonába, és folyamatos jelleggel gondoskodik a gyermek harmonikus fejlődéséről és neveléséről. Ez a tevékenység ugyanis a gyermek állandó felügyeletét kívánja meg (lényegében az iskolában töltött idő kivételével), amely mellett a pihenőidők betartása veszélyeztetné a tevékenység célját (a gyermek integrálását a családba), és ami váltott műszakok vagy helyettesítés mellett sem lenne biztosítható. A Bíróság tehát ebben az esetben sem azt mondta ki, hogy a nevelőszülők teljes önállósággal bírnak a munkaidejük felett, és így önálló munkavállalóknak minősülnének, hanem hogy a tevékenységre jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak az Irányelvvvel, és így az nem alkalmazandó. C-147/17. sz. ügy *Sindicatul Familia Constanța és társai v. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța* [ECLI:EU:C:2018:926].

¹⁰ Merle ERIKSON: Introducing the autonomous employee category: The chance to create a flexible and secure employment relationship? *European Labour Law Journal*, 2021/3. 397.

¹¹ C-692/19. sz. ügy *B v. Yodel Delivery Network Ltd* [ECLI:EU:C:2020:288] 28–30. pont. A munkavállaló uniós jogi fogalmához ld. Emanuelle MENEGATTI: Taking EU Labor Law beyond the Employment Contract: The Role Played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, 2020/1.

¹² C-692/19. 12. és 42. pont.

¹³ Antonio ALOISI: 'Time Is Running Out.' The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU. *Italian Labour Law e-Journal*, 2020/2. 76.

sítendő feladatok, akkor döntően még mindig maga rendelkezhet a munkaidejéről, és így a számára szükséges pihenésről is. Emellett egy hasonló, a kötött feladatokra vonatkozó egyértelmű korlát előírása egyszerűbben betartható szabályt jelentene a munkavállalók és a munkáltatók számára is, mint a jelenlegi, lényegében értelmezhetetlen hivatkozás a munkavédelem általános elveire.

Másrészt, a Bíróság gyakorlatának alapját képező nyelvtani értelmezés nem támasztható alá egyértelműen a normaszöveggel. Maga az Irányelv ugyanis szó szerint nem követeli meg, hogy a munkavállaló autonómiája teljes legyen. A Bíróság magától értetődőnek tekintette, hogy az önállóságnak a munkaidő egészére kell vonatkoznia, noha ez a szó nem szerepel az Irányelv e cikkében, a rendelkezés pedig észszerűen értelmezhető marad akkor is, ha ennél enyhébb követelményként tekintünk rá. Ez a szigorú ragaszkodás a normaszöveghez ugyanakkor közel sem jellemző az Irányelv más cikkeivel kapcsolatos joggyakorlatban. Így például a munkaidő három fogalmi elemét¹⁴ meglehetősen tágan értelmezi a Bíróság, ami alapján szinte úgy tűnik, ezek nem kumulatív feltételek, és egyik megvalósulása is megalapozza a munkaidőnek való minősítést.¹⁵ Hasonlóan megengedő volt a heti pihenőidő beosztása kapcsán is, amelyet minden hét napban, de nem szükségszerűen a hetedik napra kell beosztani.¹⁶

Végül, az autonóm munkavégzés nem jelenti azt, hogy a munkavállaló teljesen védelem nélkül marad, hiszen a kivétellel csak az Irányelv bizonyos rendelkezéseit lehet félretenni. Az éves szabadság és az éjszakai munkavégzés garanciái továbbra is alkalmazandók. Sőt, még ha a minimális pihenőidők vagy a heti munkaidő maximális szintje nem is irányadó, akkor is betartandó a munkavédelmi keretirányelv minden előírása, illetve kellő figyelmet kell fordítani „a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre”.

Az önálló munkavállalóra vonatkozó kivétel rendkívül szigorú értelmezése azonban nem jelenti azt, hogy az Irányelv hatálya alatt tilos volna a csupán „részleges” munkaidő-autonómiával járó megoldások alkalmazása. Ez ugyanakkor azt eredményezi, hogy ilyen esetekben továbbra is tiszteletben kell tartani az Irányelv minden előírását. Például, nem ütközik az uniós jogba a fent említett helyettesítő szülők munkarendje, de minden pihenőidőre és maximális munkaidő szabályra tekintettel lehet csak kialakítani.

Alternatívaként a felek kollektív szerződést is köthetnek a „részlegesen rugalmas” munkarendre vonatkozóan, hogy eltérjenek az Irányelv egyes rendelkezéseitől, ugyanakkor garantálva az egyenértékű kompenzációs pihenőidőket (vagy – kivételes esetekben – más megfelelő védelmet). Erre a lehetőségre a következő pontban térek ki.

¹⁴ Munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Irányelv 2. cikk 1. pont.

¹⁵ Sarah DE GROOF: Travelling Time is Working Time According to the CJEU... at Least for Mobile Workers. *European Labour Law Journal*, 2015/4. 391.

¹⁶ C-306/16. sz. ügy António Fernando Maio Marques da Rosa v. Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA [ECLI:EU:C:2017:844]. Ehhez képest viszont a heti munkaidőre vonatkozó referencia időszakok kapcsán már szigorúbb volt a Bíróság, ld. C-254/18. sz. ügy Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v. Premier ministre és társai [ECLI:EU:C:2019:318].

3. Rugalmasság kollektív szerződések révén

Az Irányelv 18. cikke lehetővé teszi a napi pihenőidőre, a szünetekre, a heti pihenőidőre, az éjszakai munka időtartamára és a referencia-időszakokra vonatkozó cikkektől való eltérést kollektív szerződésekkel. Ehhez nem csak nemzeti vagy regionális szinten megkötött kollektív szerződések fogadhatók el, hanem alacsonyabb szinten megkötött megállapodások is.¹⁷ Ugyanakkor, az eltérések azzal a feltétellel engedélyezhetők, hogy az érintett munkavállalóknak egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy – kivételes esetekben – amikor objektív okokból nem lehetséges ilyen időszakot biztosítani, az érintett munkavállalók megfelelő védelemben részesülnek.¹⁸

Egyelőre csak korlátozott esetjog van arra vonatkozóan, hogy hogyan kell értelmezni az említett, a lehetséges eltérésekre vonatkozó szabályt. Az Accardo-ügyben a Bíróság hangsúlyozta a jogbiztonság fontosságát az uniós jogtól eltérő szabályok tekintetében.¹⁹ A Jaeger-ügyben a Bíróság kimondta, hogy a kivételeket szigorúan kell értelmezni. Az „egyenértékű kompenzáló pihenőidő” tekintetében a Bíróság – az Irányelv céljából kiindulva – azt a követelményt fogalmazta meg, hogy az ilyen pihenőidőnek a munkaidő után közvetlenül kell következnie, és megerősítette, hogy az Irányelv csak teljesen kivételes körülmények között teszi lehetővé a kompenzáló pihenőidő helyett más megfelelő védelmet.²⁰ Úgy tűnik, ez olyan ritka, hogy eddig még egyetlen olyan eset sem volt, amelyben a Bíróság ezt alkalmazhatónak ítélte volna. Például, az Isère-ügyben a Bíróság olyan pedagógusok munkarendjét vizsgálta, akik szünidő- és szabadidőközpontokban üdülő gyermekek állandó felügyeletét látják el, több napon keresztül. Döntésében kimondta, hogy az a rendelkezés, amely szerint a munkavállaló egy adott munkaszerződés alapján nem teljesíthet évente 80 napnál többet, nem tekinthető olyan megoldásnak, amely az Irányelvben előírt napi pihenőidő biztosítása helyett önmagában megfelelő védelmet biztosít.²¹ Azt ugyanakkor elismerte a Bíróság, hogy alkalmazható lehet az állandó jelenlétet igénylő felügyeleti tevékenységekre irányadó kivétel,²² ám ekkor is gondoskodni kell a megfelelő egyenértékű kompenzáló pihenőidőről.²³

¹⁷ Mindazonáltal a csökkenő szakszervezeti tagság és a sárga szakszervezetek megkérdőjelezhetik a tárgyaló felek egyenlő erejét, különösen az alacsonyabb szintű tárgyalások esetében. Antoine JACOBS: Decentralisation of Labour Law Standard Setting and the Financial Crisis. In: Niklas BRUUN – Klaus LÖRCHER – Isabelle SCHÖMANN (eds.): *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*. Hart, 2014. 174.

¹⁸ Hozzá kell tenni, hogy a 18. cikk szerinti, kollektív szerződésekben foglalt eltérésekre vonatkozó általános rendelkezés mellett az Irányelv több további cikkében kifejezetten utal a kollektív szerződések lehetséges szabályozó szerepére, így az éjszakai munkavállaló és a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munka fogalmát, a heti munkaidő határértékeit, az éjszakai munka időtartamának kiszámításához használt referencia-időszakokat, valamint az egyes tevékenységekre vagy ágazatokra vonatkozó lehetséges kivételeket illetően. A munkaközi szünet részleteit pedig elsősorban a kollektív szerződésben kell meghatározni, és a nemzeti jogszabályok csak akkor szabályozhatják, ha a kollektív alku nem volt sikeres. Irányelv 2. cikk (4) bek. ii) pont, 4. cikk, 8. cikk b) pont, 6. cikk a) pont, 16. cikk c) pont, 17. cikk (2) bek.

¹⁹ C-227/09. sz. ügy Antonino Accardo és társai v. Comune di Torino [ECLI:EU:C:2010:624] 55. pont.

²⁰ C-151/02. sz. ügy Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger [ECLI:EU:C:2003:437] 89., 94., 98. pont.

²¹ C-428/09. sz. ügy Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre és társai [ECLI:EU:C:2010:612] 54–60. pont.

²² Irányelv 17. cikk (3) bek. b) pont.

²³ C-428/09. 46. pont. Később a bíróság ezt a kivételt egy bentlakásos iskola tanulóinak éjszakai felügyeletét ellátó tanár vonatkozásában is alkalmazhatónak találta. C-471/20. sz. ügy Centre d'Enseignement Secondaire Saint-Vincent de Soignies ASBL kontra FS [ECLI:EU:C:2021:331].

A Bíróság gyakorlata azt sugallja, hogy az eltérési lehetőséggel élő kollektív szerződéseket szigorú vizsgálatnak vetik majd alá, ha egy jövőbeli ügyben megkérdőjeleződik, hogy azok jogilag megfelelnek-e az Irányelv követelményeinek. Az Irányelv szerződéses jogalapja a munkahelyi egészséghez és biztonsághoz való jog, és minden lehetséges nemzeti kivételt, derogációt és *opt-out*-ot ennek az elvnek kell alárendelni.²⁴ Mindazonáltal a kollektív szerződésekkel való lehetséges eltérések lehetővé teszik a felek számára, hogy az Irányelv hagyományos garanciáit az adott munkahely vagy ágazat sajátos igényeihez igazítsák. Például, a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a platformgazdaságban már megjelentek az első kísérletek arra, hogy a felek a munkaidőt kollektív szerződésekkel szabályozzák, az ágazat specialitásait szem előtt tartva.²⁵

Fontos, hogy a Bíróság régóta fennálló gyakorlata szerint az Irányelv nemzeti átültetése nem eredményezheti az Irányelv által a munkavállalók számára biztosított minimális védelem tényleges igénybevételenek sérelmét,²⁶ az átültetés módjától függetlenül. A nemrég közzétett MÁV-Start ítélet²⁷ világosan mutatja ennek az elvnek a fontosságát. Az ítélet kimondta, hogy a napi és heti pihenőidő nem vonható össze még akkor sem, ha egy tagállam heti pihenőidőként több pihenőidőt biztosít, mint az uniós jog által előírt 11 óra napi és 24 óra heti pihenőidő (azaz összesen heti 35 óra). A konkrét esetben egy kollektív szerződés 42 órás minimális heti pihenőidőt biztosított a munkavállalóknak, de nem garantált külön napi pihenőidőt, mielőtt a munkavállaló igénybe vette volna a heti pihenőidőt. A Bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak a ténynek, hogy ez a megállapodás – legalábbis matematikailag – megfelelt az uniós jog által előírt minimális pihenőidőnek, és annak sem, hogy az Irányelvtől eltérő rendelkezést kollektív szerződés tartalmazta. Ehelyett megállapította, hogy a napi pihenőidő beosztása akkor is kötelező, ha a kollektív szerződésben előírt heti pihenőidő önmagában meghaladja a 35 órát. Következésképpen egyetlen kollektív szerződés sem teheti lehetővé a napi és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadását. A MÁV-Start esetben a Bíróság egyáltalán nem vizsgálta a 18. cikket, mivel erre a felek sem hivatkoztak az alapügyben, és fel sem merült egyenértékű kompenzáló pihenőidő vagy más megfelelő garancia biztosítása. Az ítéletben foglalt értelmezés azonban általában irányadó a kétféle pihenőidő viszonyára, így a kollektív szerződést kötő felek mozgásterét is szűkítik a kötelező pihenőidők beosztási szabályai vonatkozásában.

²⁴ Silvana SCIARRA: National and European Public Policy: The Goals of Labour Law. In: Guy DAVIDOV – Brian LANGILLE (eds.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart 2006. 252–254.

²⁵ Tamás GYULAVÁRI – Gábor KÁRTYÁS: Why Collective Bargaining is a ‘Must’ for Platform Workers and How to Achieve it. In: José María Miranda BOTO – Elisabeth BRAMESHUBER (eds.): *Collective Bargaining and the Gig Economy*. Oxford, Hart Publishing, 2022. 107–110.

²⁶ C-588/18. sz. ügy Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) et al. v. Grupo de Empresas DIA S.A. és Twins Alimentación S.A. [ECLI:EU:C:2020:420], 32. pont.

²⁷ C-477/21. sz. ügy IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. [ECLI:EU:C:2023:140].

4. A munkáltatói ellenőrzés lehetséges módjai a rugalmas időbeosztásban

Az Irányelv tehát az önálló munkavállalót úgy közelíti meg, mint aki teljes mértékben szabadon dönthet munkaidejéről. Ez pedig azt jelenti, hogy a munkáltató nem alkalmazhat vele szemben semmilyen ellenőrző intézkedést. Amint azonban a Hälvä-ítéletből kiderül, a munkáltató befolyásolási, ellenőrzési lehetőségétől való teljes tartózkodás nem áll fenn azokban a helyzetekben, amikor a munkavállaló csak bizonyos fokú munkaidő-autonómiát élvez. A munkáltatók jellemzően még a munkaviszonyon kívüli munkavégzési formák esetében is fenntartanak valamilyen ellenőrzési lehetőséget a munkát végzők teljesítésének időbeli dimenziója felett. A valódi munkaidő-szuverenitáshoz azonban olyan munkavállalói jogosultságok kellenek, amelyek valóban döntési szabadságot adnak a munkavállalónak, a pusztán „lehetőségek”, HR-trendek ehhez nem elegendők.²⁸

A bevezetőben idézett álláshirdetések jól illusztrálják ezt. A munkáltató a „rugalmas időbeosztás” vagy az „önálló munkavégzés” mottói alatt hirdetett tevékenységek esetén is igyekszik eszközöket találni arra, hogy alkalmazottja bármikor rendelkezésre álljon, amikor csak szükséges. Ezek egyaránt alkalmazhatók munkaviszonyban és más foglalkoztatási jogviszonyokban is. Jogi jelentőségük a jogviszony jellegétől függően eltérő. Egy munkaviszony esetén az önálló munkavállalókra vonatkozó rugalmasabb munkaidő szabályok alkalmazhatósága megdőlhét azon, ha a munkáltató él ilyen korlátozó eszközökkel. A munkaviszonyon kívüli szerződések esetén pedig a foglalkoztatás minősítéséhez, a színlelt szerződések elbírálásához adhatnak fontos támpontot, az alárendeltség bizonyítékaiként. E pont alatt azokat a technikákat vizsgálom, amelyekkel a munkaidő ellenőrzése még a névlegesen rugalmas munkarendek mellett is lehetséges. A bemutatott eszközök tehát egyaránt alkalmazhatók munkaviszonyban és azon kívüli foglalkoztatás esetén is. Számos közülük a digitális munkakörnyezetben, elsősorban a platformmunka körében jelent meg, de lehetséges használatuk nem korlátozódik arra. Az alábbiakban így a „munkavállalóra” való hivatkozás nem jelenti azt, hogy az adott személy szükségszerűen munkaviszonyban áll.

Először is, még ha elsősorban a munkavállaló dönti is el, hogy mikor és mennyit dolgozik, a munkáltató egy jól megtervezett javadalmazási rendszerrel erősen befolyásolhatja a döntéseit. Például magasabb díjazást kínál a csúcsidőszakokra vagy a nap, illetve a hét azon részére, amikor kevésbé valószínű, hogy a munkavállaló magától munkára jelentkezne (pl. éjszaka, hétvége, munkaszüneti napok). A munkáltató így biztosíthatja, hogy a kívánt mennyiségű munkaerő mindig rendelkezésre álljon, a munkavállalókat pedig motiválhatja arra, hogy a nem szokványos munkaórákban is munkára készen álljanak.

A díjazás hasznos lehet a ledolgozott munkaidő mennyiségének befolyásolására is. Ha a kompenzációs terv magasabb díjazást kínál bizonyos számú óra vagy feladat (fuvarok, kiszállítások stb.) teljesí-

²⁸ KUN Attila: A valódi munkaidő-szuverenitás nyomában. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest, HVG-ORAC, 2019. 252.

tése után az adott időszakban, a munkavállaló valószínűleg nem hagyja abba a munkát addig, amíg el nem éri ezt a jövedelmezőbb szintet. Erre a célra különösen hatékony lehet egy olyan rendszer, ahol az ellentételezés a ledolgozott idő arányában exponenciálisan nő. Amint azt empirikus bizonyítékok mutatják, a nulla órás vagy a behívásos szerződéssel (*on-call work*) dolgozó munkavállalóknak bár nincs a szerződésükben meghatározott munkaidejük, és – legalábbis elméletileg – jogukban áll visszautasítani a munkáltató teljesítésre való felhívását, a gyakorlatban azonban ezek a típusú szerződések a munkaidő mértéknek ingadozásához, kiszámíthatatlan pihenőidőkhöz és a munkaidő feletti csekély munkavállalói autonómiához vezetnek.²⁹

A munkaidő rugalmassága a munkavállaló számára gyakran prioritás, de ez könnyen meghíúsulhat, ha a munka csak komolyabb elkötelezettség esetén hozhat tisztességes jövedelmet. Empirikus tanulmányok kimutatták, hogy a platformmunkások számára a rugalmasság sok esetben csak ígéret, de ahhoz, hogy jelentős összeget keressenek, esetleg még többet is kell dolgozniuk, mint egy klasszikus munkavállalónak. Mivel valójában „éjjel-nappal” rendelkezésre kell állniuk, ez a fajta rugalmasság nem jelent szabadságot a munkát végző számára.³⁰ Az alul-foglalkoztatottság (azaz a kívánatosnál alacsonyabb szerződés szerinti munkaidő) hasonlóképpen arra készítheti a formálisan rugalmas munkarendet választókat, vagy a részmunkaidőre szerződötteket, hogy minél többet álljanak a munkáltató rendelkezésére, és a magasabb díjazásért lemondjanak a beosztással, vagy a munkaidő mértékével kapcsolatos preferenciáikról.

Bár az egyes munkavállaló számára úgy tűnhet, hogy egy rugalmas munkaidő-beosztásban teljes mértékben rajta múlik, hogy mikor és mennyit dolgozik, nem szabad elfelejteni, hogy jellemzően számos munkavállaló tölti be ugyanazt a pozíciót a szervezetben. Ilyen esetben pedig a munkáltató ösztönözheti a munkavállalók huzamosabb rendelkezésre állását azzal, ha erős versenyt alakít ki közöttük. Elegendő ehhez például, ha a feladatokat „érkezési sorrendben” osztják ki a munkavállalók között, rövid elfogadási határidővel, és tudatosan több munkavállalót vesznek fel, mint amennyi munkaideje kitölthető érdemi feladattal.³¹ Így aki a legmagasabb díjazással kecsegtető, vagy legkönnyebben teljesíthető feladatokat szeretné megkapni, annak minél tovább – akár állandóan – készenlétben kell állnia. Ez különösen nyilvánvaló a platformgazdaságban, ahol a munkát vállalók világszerte versenyezhetnek az online feladatokért, ami kedvezőtlenül hat a bérekre is.³² Hasonló hatással bír, ha a legkedvezőbb – napközbeni, vagy legmagasabb jövedelemmel kecsegtető – időszakokra túljelentkezés van a munkavállalók között, a munkáltató pedig a korábbi teljesítmény alapján választja ki, hogy

²⁹ International Labour Organisation: *Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments*. International Labour Office, 2018. 2.

³⁰ Antonio ALOISI: *Commoditized Workers – The Rise of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps*. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016/3. 661–662.

³¹ Agnieszka PIASNA: *Algorithms of time: How algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction*. *Cambridge Journal of Economics*, 2023. 11–12., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4361557

³² Valerio DE STEFANO: *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy*. *ILO Conditions of work and employment series*, No. 71., 2016. 5.

ki teljesíthet ekkor. E körben pedig figyelembe veheti, hogy ki hány órát és milyen időszakokban vállalt az elmúlt időszakban, vagy utasított-e vissza a munkáltató által adott feladatot, műszakot. Mindez arra ösztönözheti a munkavállalókat, hogy a munkáltató érdekei szerint megválasztott időszakban és mennyiségben dolgozzanak, minél előbb a legjövedelmezőbb feladatok közelébe jutva, majd minél tovább ott is maradván.

Egy rugalmas munkarend sokszor együtt jár azzal, hogy a munkáltató nem a ledolgozott munkaidő, hanem valamilyen teljesítmény alapján fizet munkabért. Ez első ránézésre a munkavállalónak is kedvező, hiszen a több teljesített feladattal arányosan növekvő munkabér érhető el. Ugyanakkor számolni kell azzal, hogy így külön díjazás nélkül maradnak az érdemi feladatokhoz kapcsolódó, adminisztratív teendők, vagy a várakozással töltött idő. Például, ha a munkavállaló az általa megkötött új szerződések, kiszállított csomagok, eladott termékek után kap díjazást, akkor a feladatra, ügyfélre való várakozás, vagy a kapcsolódó papírmunka idejére nem jár külön bér, illetve ezek mennyisége a munkavállaló kockázata marad. Így az egy fuvar, ügyfél, feladat stb. után járó, elsőre vonzó tünő egységnyi díj mögött jelentős időigényű, nem díjazott teendők bújhatnak meg. Miközben tehát a díjazott munkaidő egyre kevesebb és szétterjedtebb lehet, a munkával kapcsolatos kötétségek ideje egyre kiterjedtebbé válhat.³³

A munkáltatói ellenőrzés negatív aspektusa a szankciók vagy megrovások alkalmazása arra az esetre, ha a munkavállaló nem elérhető vagy visszautasítja a számára kiosztott feladatot. Például a munkáltató ugyan közvetlenül nem osztja be a munkavállalók munkaidejét, de azok, akik nem állnak rendelkezésre egy minimális időtartamig, vagy elutasítják egy bizonyos számú feladat elvégzését, szankciókkal számolhatnak. Ilyenként ismert a platformmunkások körében a szerződés felfüggesztése (ami azt jelenti, hogy egy bizonyos ideig nem jelentkezhetnek munkára), vagy a lefokozás (csak kevésbé előnyös feladatokat kapnak), de akár a szerződés felmondására (a felhasználó deaktiválására) is sor kerülhet. Kutatások szerint a marginális részmunkaidős foglalkoztatásban (nulla órás szerződések) dolgozó brit munkavállalók gyakran szembesülnek a „lenullázástól való félelemmel”, ami azt jelenti, hogy a munkáltató esetleg nem kínál további munkalehetőséget, ha a munkavállaló visszautasítja egy felkínált feladat elvégzését.³⁴ Egy ETUI-tanulmány pedig a következők szerint írta le a platform-futárok helyzetét: „Az egyetlen szabadság, hogy mikor jelentkezel be. De ha valaki egyszer már online van, minden szabadság nagyon korlátozottá válik.”³⁵

A munkáltatói kontroll egy puhább formáját jelenti az ügyesen kidolgozott kommunikációs stratégia, ami különösen az online munkáknál érhető tetten. Hatékonyan befolyásolhatja az „autonóm” munkavállaló rendelkezésre állással kapcsolatos döntéseit, ha rendszeres üzenetekkel emlékeztetik őt a rá váró ügyfelekre, a megoldandó feladatokra vagy az éppen lejáró határidőkre (sms, email, push-

³³ PIASNA i. m. 6.

³⁴ Jon C. MESSENGER – Paul WALLOT: The Diversity of “Marginal” Part-Time Employment. *ILO INWORK Policy Brief*, No.7, 2015. 8.

³⁵ Isabelle DAUGAREILH – Christophe DEGRYSE – Philippe POCHE (eds.): *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. European Trade Union Institute Working Paper, 2019. 48.

up üzenetek, vagy egyéb üzenetküldő alkalmazások segítségével). Például, ha a platformmunkás ki akar lépni az alkalmazásból, az azonnal felugró üzenetet küld a közelben várakozó ügyfelek számáról vagy gyors kalkulációt készít a következő néhány órában megkereshető pénzüsszegekről. Még ha a munkavállaló maga is dönthet a munka ütemezéséről, állandó „szellemi készenlétbe”³⁶ kerülhet, ha éppen a rugalmas munkavégzést lehetővé tévő technika miatt folyamatosan van elérhető feladat, elolvasandó üzenet.

Egy további technika, amikor a munkáltató a munkavállalók teljesítményére vonatkozó rendszeres jelentésekre, értékelésekre támaszkodik. A teljesített órákról, a kiszolgált ügyfelekről és a megkeresett bérekről rendszeres napi, heti, havi stb. összesítések érhetők el, vagy közvetlenül meg is küldik ezeket a munkavállalóknak. Ezekből a rangsorokból a munkavállaló ellenőrizheti, hogy hol helyezkedik el a munkáltató aktuális alkalmazottai között. Az átlagon felül teljesítők jól hangzó címeteket (pl. a „hét futára”) és/vagy némi további juttatást kaphatnak, míg a kevésbé produktív kollégákat „megy ez neked jobban is” típusú üzenet várják. Például, az Egyesült Államokban a logisztikai üzletágban ismertek olyan applikációk, amelyek a videójátékokra emlékeztető ranglistákba sorolják a munkavállalókat, valós időben követett teljesítményük alapján.³⁷ A munkavállaló komoly nyomás alá helyezhető, ha folyamatosan versenyeznie kell a kollégái és saját korábbi teljesítményével is.³⁸

További korlátot jelenthet a munkaidő felhasználása felett, ha a munkavállalót szigorú bejelentési kötelezettség terhelheti. Ez különböző formákat ölthet. Megvalósulhat a tevékenységről szóló utólagos jelentés-tételben, azaz a munkavállalónak – még akkor is, ha szabadon beoszthatja a munkaidejét – rendszeresen be kell számolnia a teljesített órákról, az elvégzett feladatokról vagy a kiszolgált ügyfelekről. Ezek az adatok szolgálnak a fent említett értékelések alapjául. Az is lehetséges, hogy a munkavállalónak előzetesen kell jeleznie, hogy a következő időszakban mikor lesz elérhető. Ha pedig a munkavállaló egyszer már jelentette, hogy egy bizonyos délután rendelkezésre fog állni, valószínűleg nem szívesen változtat a leadott terven valamilyen magánéleti ügy miatt. Egy ilyen változtatás a fent említett szankciókkal is együtt járhat (pl. ideiglenes kizárás a jövedelmezőbb munkákból).

Az említett megoldások – különösen, ha több eszközt együttesen alkalmaznak – jelentős befolyást biztosíthatnak a munkáltatónak a munkavállalók munkaideje felett. Márpedig ez a digitalizáció korában könnyen megvalósítható, például, ha a munkavégzéshez használt applikáció ajánlja fel a következő feladatokat a formálisan önállóan teljesítő munkavállalónak, értékelve a korábbi teljesítés mennyiségét, idejét, minőségét és a feladat esetleges visszautasítását is. A technológiai fejlődéssel így olyan ellentmondásos helyzetek állhatnak elő, ahol bár a munkavállaló semmilyen közvetlen el-

³⁶ FERENCZ Jácint: A digitalizáció hatása a munkajogra, különös tekintettel a munkaidő számítására és nyilvántartására. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, Pécsi Tudományegyetem ÁJK – Kúria – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018. 99.

³⁷ Annette BERNHARDT – Reem SULEIMAN – Lisa KRESGE: *Data and Algorithms at Work: The Case for Worker Technology Rights*. University of California, Berkeley, Labor Center, 2021. 7. <https://laborcenter.berkeley.edu/data-and-algorithms-at-work/>

³⁸ PIASNA i. m. 12.

ellenőrzésnek, utasításnak nincs kitéve, éppen a rugalmasságot ígérő technológia teszi lehetővé, hogy a munkáltató rendkívül szorosan nyomon kövesse és befolyásolja a munkavégzést.³⁹ Amint a német Szövetségi Munkaügyi Bíróság rámutatott egy 2021-es ítéletében, közvetlen utasítási jog nélkül is elérhető, hogy a munkavállaló a munkáltató számára kívánatos módon teljesítsen.⁴⁰ Az algoritmusok és a mesterséges intelligencia mellett lehetővé vált, hogy a munkáltató valós időben kövesse akár sokezer munkavállaló munkaidő-adatait, azokat folyamatosan elemezze, értékelje, és ezek alapján alakítsa ki a számára legkedvezőbb következő beosztásokat, illetve ajánlja fel az egyes munkavállalóknak a teljesíthető feladatokat.

A bemutatott megoldások ezért olyan tényezők, amelyeket célszerű vizsgálni, ha akár a munka valóban „önálló” jellege, akár maga a foglalkoztatási jogviszony típusa a kérdéses. Ha egy személy olyan díjazási rendszerben dolgozik, amely közvetve arra kötelezi, hogy az általános teljes munkaidővel egyenértékű ideig álljon rendelkezésre, ráadásul a munkáltató által preferált időszakokban, miközben rendszeresen jelentést kell tennie teljesítményéről, aminek értékelése bizonyos megrovásokhoz vagy jutalmakhoz vezethet, akkor egy ilyen tényállás arra utalhat, hogy a felek között munkaviszony áll fenn, és nincs mód az önálló munkavállalókra vonatkozó derogációs lehetőség alkalmazására sem.

5. Összefoglalás

Az IT-technológiák gyors fejlődésével a munkaidővel kapcsolatos viták során gyakran előtérbe kerül a munkavállalók autonómiája. Míg számos, elsősorban szellemi munkakörben dolgozó alkalmazott számára a bárholonnan és bármikor végezhető munka valósággá vált, a munkáltatóknak még mindig sokféle eszközük van arra, hogy ellenőrizzék a munkavállalók teljesítményének időbeli vonatkozását. A tanulmány bemutatta azokat a különböző technikákat, amelyekkel a munkáltatók megőrizhetik a munkaidő feletti ellenőrzést, és amelyek miatt egyes beosztások csak névlegesen rugalmasak.

Úgy tűnik, egyre több munkahely szakít a munkaidő mértékének hagyományos, kötött felfogásával. A nulla órás szerződéseket, a behívást, vagy a platformmunkát gyakran olyan állásokként hirdetik meg, ahol a munkavállaló teljesen vagy nagyrészt maga dönti el, hogy mennyi időt tölt a munkával. A kutatások szerint azonban a munkáltatók a javadalmazási rendszereket általában úgy alakítják ki, hogy a munkavállalók hosszú órákon át rendelkezésre álljanak, és/vagy valamilyen hátrányos jogkövetkezményben részesülnek, ha nem elérhetők kellően hosszú időszakokban. Hasonlóan, a tisztességes bérszint elérése sokszor nem lehetséges a teljes munkaidős foglalkoztatásnak megfelelő munkaórák teljesítése nélkül.

³⁹ Frank HENDRICKX: Privacy@work: A Systemic Introduction. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Vol. 113., 2023. 32.

⁴⁰ Bernd WAAS: Algorithmic Management and Labour Law. In: AUER Ádám – BANKÓ Zoltán – BÉKÉSI Gábor – BERKE Gyula – HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára: Clara pacta, boni amici*. Budapest, Wolters Kluwer, 2023. 695.

A legtöbb munkáltató számára nélkülözhetetlen, hogy egy bizonyos szintű kontroll fenntartásával biztosítsa a csúcsideőszakokra vagy a „szezonra” a szükséges munkaerő rendelkezésre állását. Ez könnyen megvalósítható azzal, hogy a megkülönböztetett időszakokra magasabb díjazást kínálnak, vagy szankciókkal fenyegetnek a munkából való korai eltávozás, távolmaradás esetén, különösen, ha sok munkavállaló „versenyez” a legkedvezőbb időszakokért. Egy jól megtervezett kommunikációs stratégia is segíthet a munkáltatónak abban, hogy a szükséges munkaerőt készenlében tartsa.

Egy ilyen „félautonóm” munkaidő-beosztás megfelelhet mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeinek. Munkajogi szempontból akkor lesz aggályos, ha a munkavállaló úgy kerül ki a munkaidő védelmi szabályainak hatálya alól, hogy a munkáltató továbbra is meghatározó, a hagyományos munkaviszonyt idéző befolyással bír a munkaidőre. A munkáltatói hatalmat megfelelő, arányos garanciáknak kell kísérniük a munkaidő tekintetében is. A kollektív szerződéseket is fel lehet használni a rugalmas megoldások megvalósítására, de az Irányelv ebben az esetben is korlátozza, garanciális feltételekhez köti a megállapodások tartalmát.

Az uniós jog jelenleg rendkívül szűken értelmezi az önálló munkavállaló fogalmát, ami nincs összhangban a munkaerőpiac valóságával. Érdemes lenne ezt a kivételt szélesebb körben alkalmazhatóvá tenni, hiszen nem csak a teljes autonómia indokolhatja a felmentést bizonyos munkaidő-garanciák betartása alól. Fontos ugyanakkor, hogy vita esetén az összes munkafeltételt összességében kell értékelni annak meghatározásához, hogy a munkavállaló milyen mértékű függetlenséget élvez a munkaidő tekintetében, különösen az elvileg autonómiát ígérő munkák esetén.