

A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire

PhD értekezés tézisei



Témavezető:
Prof. Dr. Kun Attila Sándor
egyetemi tanár

Készítette:
dr. Rácz Ildikó

Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
A Doktori Iskola vezetője: Prof. Dr. Jakab Éva egyetemi tanár, MTA doktora

Budapest, 2020

TARTALOMJEGYZÉK

1. A témaválasztás indokolása és a kutatási téma meghatározása	3
2. A kutatás módszertana	6
3. A dolgozat felépítése	7
4. Az értekezés főbb megállapításai	11
5. Publikációsjegyzék	19
<i>5.1 A disszertációhoz kapcsolódó publikációk</i>	<i>19</i>
<i>5.2 Egyéb közlemények.....</i>	<i>21</i>
6. A kutatási témában tartott előadások jegyzéke	22

1. A témaválasztás indokolása és a kutatási téma meghatározása

A posztindusztriális kor javakat termelő társadalma (amelynek húzóágai a számítógépipar, tudományos kutatás-fejlesztés)¹ átalakult információs-/tudástársadalommá (aminek kiindulópontja pedig az infokommunikációs technológia (továbbiakban: IKT) forradalma);² így az előbbi ernyőfogalom (posztindusztrializmus) szerepét egyre inkább az utóbbi (információs társadalom) vette át. Az információs társadalom megjelenésével kialakult a negyedik ipari forradalom, vagy Ipar 4.0-nak is nevezett jelenség, amely a harmadik ipari forradalom vívmányaira épül.³ Ennek fő jellemzői a tömegtermelés, a kommunikáló tárgyak (IoT, Internet of Things), önálló robotok megjelenése, a decentralizált termelési hálózatok kialakulása, az ellátási láncok széttöredezettsége⁴ és az ipar és szolgáltatás közötti határok felégetése.⁵ Ha ezekhez a folyamatokhoz még hozzá tesszük a globalizáció egyre növekvő mértékben való jelenlétét, a társadalom „élménytársadalommá” alakulását,⁶ akkor megkapjuk azt a rendkívül tagolt, és az IKT által átíratott helyzetképet, amelyet a gazdaság és a társadalom is mutat, és amelyben a technológiai fejlődés munkajogra gyakorolt hatását elemezni lehetséges és indokolt.⁷

A technológia fejlődésének és a digitális munkaerőpiac felemelkedésének következtében alakultak ki az applikációkon keresztül („*work-on-demand via apps*”) és az online felületeken végezhető munkák („*crowdwork*”).⁸ A munkaerőpiac ilyen formáját az Európai Bizottság is

¹Török Emőke: *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bérmentés után*. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2014. 109.

²Valenduc, Gérard –Vendramin, Patricia: *The mirage of the end of work*. ETUI Foresight Brief nr 6, March 2019. 8.

³ Az 1970-es évektől az IT eszközök (Information Technology) és az internet széleskörű megjelenésével, elterjedésével kezdetét vette a harmadik ipari forradalom, amely globális szinten tette lehetővé az információkhoz való hozzájutást és az egyes munkafolyamatok automatizálását.

⁴Bővebben: Weil, David: *The Fissured Workplace – Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard University Press, 2014.

⁵ Vö.: Mélypataki Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra*. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2019/1. http://hllj.hu/letolt/2019_1/M_02_MelypatakiG_hllj_2019_1.pdf (2020. 12. 14.)

⁶ Török (2014) 111.

⁷ Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: *Az információ technológia hatása a munkavégzésre*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 5., Utilitates Bt., Pécs, 2015.

⁸ A szakirodalomban is leggyakrabban használt felosztás szerint a platform gazdaság munkavégzési dimenzióját (a virtuális munkát) két nagyobb csoportra lehet felosztani. Ez alatt értjük egyrészt a „crowdwork”-öt, másrészt a „work-on-demand via apps”-et. Lásd bővebben: De Stefano, Valerio: *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the «Gig Economy»*. International Labour Office, Geneva, *Conditions of Work and Employment Series*, 2016/71. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. (2020. 12. 14.) Gyulavári Tamás:

olyan szélesebb körű tendenciák részének tekinti, mint például a kiszervezésen keresztül megvalósuló munkaerő-piaci globalizáció, a munkahelyek polarizációja, valamint a „nem szokványos” („*non-standard work*”⁹) munkavégzés feltűnése.¹⁰

Az elmúlt mintegy öt év legtöbbet taglalt újszerű munkajogi kérdései kétséget kizáróan a platform gazdaság¹¹ gazdasági-társadalmi folyamatainak megjelenésével vannak összefüggésben. Általánosságban elmondható, hogy a tradicionális munkajogviszony alapvető változáson megy keresztül és ez a változás olyan újfajta munkavégzési formákat szül, amelyek legtöbb esetben a munkavállalói és a vállalkozói kategória közötti „szürke”¹² zónába esnek.¹³ A széleskörű problémafelvetés mellett talán már egyértelművé vált, hogy a munkajogi jogalkotásnak – csak úgy, mint a jogalkalmazásnak, szociális partnereknek és a társadalom egészének – hosszabb távon reagálnia kell(ene) ezekre a változásokra (ha még nem is feltétlenül egyértelmű, hogy milyen formában és irányban). A platform gazdaságban munkát végző személyek munkajogi védelme – de iure és de facto is – ugyanis számos szempont alapján alacsonyabbnak, kevésbé kiterjedtnek tekinthető, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottaké.¹⁴

Az értekezésben részletesen ismertetett és elemzett, a platform munkavállalókra vonatkozó problémák meghatározó elemét képezik a kortárs nemzetközi munkajogi diskurzusoknak, ám nézetem szerint nem szabad megragadni ezeknél az aktuális – sőt már-már „divatos” – kérdéseknél. Kijelenthető, hogy az ekként előtérbe kerülő alapvető dilemmák semmi esetben sem korlátozódnak a platform gazdaság munkásaira. A technológiai fejlődés és a gig economy erősödése csupán két olyan – fontos, ám nem kizárólagos – faktornak tekinthetőek, amelyek

Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, XV. évf, 2019/1. 25-51.

⁹ Vö.: ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office, Geneva, 2016

¹⁰ Codagnone, Cristiano – Abadie, Fabienne – Biagi, Federico: *The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN

¹¹ Lobel, Orly: *The law of the platform*. *Minnesota Law Review*, Vol. 87, 2016 101(1) 87-116.

¹² Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.

¹³ Lásd bővebben: Prassl, Jeremias – Risak, Martin: *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*. *Oxford Legal Studies Research Paper*, 2016/8.

¹⁴ EU-OSHA: *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Luxemburg, 2017. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments/view> (2020. 12. 14.)

egyre inkább „elsodornak” a tradicionális, stabil, bináris szerkezetű munkajogviszonyoktól.¹⁵ Mindenesetre az egyik fő következtetésként meg kell említeni, hogy a munkajogi szabályozási rendszer a tisztán kétoldalú szerződéses jogviszonyok mentén alakult ki. Mivelhogy ettől a modelltől egyre inkább eltávolodik a valóság,¹⁶ feltétlenül szükségessé válik a rendszer fundamentális újragondolása. Amint az az értekezésben bemutatásra kerül, a platform munka mintegy „állatorvosi ló-szerűen” és tömegével veti fel a munkajog sokrétű, digitalizáció-vezérelt alkalmazkodási kényszerét. Ugyanakkor ezek a diszruptív hatások átszűrődtek, illetve folyamatosan átszűrődnek a tradicionális munkaviszony keretei közé is, nem maradtak meg a platform munka kizárólagos jellemzőjeként.

Tehát a munkaviszony fogalmi elemei változásokon mennek keresztül. Függetlenül a platform munkától, a mindennapi tradicionális munkavégzésben is észlelhető, hogy a munkavállalók egyre inkább digitalizált realitások között, sokszor egyre önállóbban látják el a feladataikat. A digitalizáció ténylegesen „próbára teszi” a jelenlegi szabályozási rendszert (például a kárfelelősség, munkaidő, stb. tárgykörökben), a meglévő kötelezettségek és védelmi igények újszerű formában való alkalmazásának a feladatával. Hiszen akár egy egészen egyszerűnek tűnő gyakorlati kérdés (például a saját eszköz munkavégzésre való használata¹⁷) is számos alapvető, hagyományos törvényi rendelkezés használatát megnehezíti. Mi sem támasztja alá jobban a kérdéskör fontosságát, mint hogy az Európai Unió szervei is egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a digitalizáció által generált munkajogi problémák elemzésére és felmérésére.¹⁸ Valamint egyre sürgetőbb igény mutatkozik egy Irányelv megalkotására is a platform munkások kizsákmányolásának megakadályozása érdekében.¹⁹

¹⁵ Prassl, Jeremias: *Humans as a Service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford, 2018. 140.

¹⁶ Lásd még: Bankó Zoltán: *A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 1. Utilitates Bt., Pécs, 2014.

¹⁷ Kártyás Gábor – Répáczki Rita. – Takács Gábor: *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási Zárótanulmány, Budapest, 2016.

¹⁸ Az Európai Parlament 2016. január 19-i állásfoglalása a digitális egységes piaci intézkedéscsomag megvalósításáról, 2015/2147(INI); Az Európai Parlament 2017. június 15-i állásfoglalása a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, 2017/2003(INI); Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (2019. június 20.); A Tanács Ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01), stb.

¹⁹ Chaibi, Leïla: A proposal to legislate for the rights of platform workers. <https://www.socialeurope.eu/a-proposal-to-legislate-for-the-rights-of-platform-workers> (2020. 12. 14.) Chaibi, Leïla: Directive of the European Parliament and of the Council on Digital Platform Workers. Strasbourg, 2020. <https://www.guengl.eu/content/uploads/2020/11/English.pdf> (2020. 12. 14.)

2. A kutatás módszertana

A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire című doktori értekezés elsődlegesen a nemzetközi szakirodalom lehető legteljesebb áttekintésén keresztül kíván elemzést nyújtani a meghatározott tárgykörben. Ennek elsődleges oka, hogy – a téma újszerűségének köszönhetően – egyelőre a magyar szakirodalom igen szűkös forrásokkal rendelkezik (mely utóbbiakat viszont igyekeztem maradéktalanul feldolgozni). Ezért legfőképpen angol nyelvű, valamint olasz és francia szakirodalom került áttekintésre, egyrészt a hazai szakmai diskurzusba való bevezetés, másrészt a hazai viszonyokra való interpretálás szándékával is. Emellett hangsúlyozandó, hogy a releváns nemzetközi szervezetek (úgy, mint az Európai Unió egyes intézményei, az ILO), továbbá a szakterület prominens kutatóintézetei, „think tank”-jei (például az Eurofound, valamint számos kutatóintézet, ETUI, stb.) hivatalos anyagainak széleskörű szinopszisának is tekinthető a dolgozat.

A fenti anyagok feldolgozását követően egyértelművé vált számomra, hogy az egyes dokumentumokban használt kifejezések sok esetben keverednek, nem azonos tartalommal kerülnek használatra. Ezért az értekezés igen határozott, jelentős fogalomtisztázó céllal is rendelkezik. Ezzel kapcsolatban elmondható, hogy alkalmazásra kerül egy ún. „szótár”, ami rávilágít az innovatív trendek és a hagyományos munkajogi kifejezések szemantikai dilemmáira. Mindez egy megfeleltetési, „fordító” kulcsnak tekinthető, ami megmutatja, hogy a platform-gazdaság milyen terminológiai csavarral, „trükkökkel” értelmezi át a munkajogi fogalmakat, pragmatika-elemeket. A kutatás módszertanával kapcsolatban megemlíteném, hogy számos (körülbelül hat-nyolc) célzott szakmai kutatási interjú tartalma is felhasználásra került egy-egy következtetés kialakítása körében. A dolgozat e körben épít olyan kapcsolódó – hazai és nemzetközi – kutatások eredményeire, interjúira is, amelyekben az utóbbi években magam is részt veszek, részt vettem.²⁰

²⁰ Rézler Gyula Alapítvány 2018/2019. tanévre szóló ösztöndíjas kutatása. Ennek keretében készült publikáció: Rácz Ildikó: A munkaügyi kapcsolatok, a munkát végző személyek kollektív jogainak érvényesülése a digitalizáció korszakában. i-Rel – Smarter industrial relations to address new technological challenges in the world of work, VS/2019/0081. New Employment Forms and Challenges to Industrial Relations – Reference: VS/2018/0046 Improving expertise in the field of industrial relations, <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/newefin/newefin-project.html>. Eötvös József Kutatóközpont (Nemzeti Közsolgálati Egyetem) egyéves kutatói pályázatának elnyerése, kutatási téma: A technológiai fejlődés következményei a munkajogban, 2020. január-december. Ösztöndíj elnyerése 2019. március-június közötti időszakra, a Campus Mundi gyakornoki programjának keretén belül a PhD kutatás fejlesztésére, megvalósítási helyszín: Bergamo, Róma, Olaszország.

A dolgozat helyenkénti multidiszciplináris igénye és jellege e témában tulajdonképpen szükségszerű és tagadhatatlan, azonban annak egésze elsősorban és fókuszáltan a munkajogi kihívásokra és releváns kérdésekre összpontosít. Egyértelműnek mutatkozik, hogy a témakört lehetetlen kiszakítani a szociális, gazdasági környezetéből, és mint egy elszigetelten különálló jogi kérdést vizsgálni.

A témaválasztás indokoltsága és a fentiekben leírtak tükrében a szerző elsődleges *célja* a digitalizációnak az egyes munkajogi alapintézményekre gyakorolt dogmatikai igényű, önmagán túlmutató hatásainak feltárása és elemzése. Valamint annak a tézisnek az alátámasztása, miszerint a technológiai fejlődés tartós és maradandó transzformációt hajt végre a munkajog alapvető alkotóelemeiben és szabályrendszerében.

3. A dolgozat felépítése

Az értekezés a bevezető részben (**I. Bevezető**), a kutatási módszertan leírását követően (*I.1 Kutatási módszertan*) röviden ismerteti a munka fogalmához kapcsolódó alapvető, a digitalizáció témájában is releváns elméleti okfejtéseket és azok aktuális formálódását. Emellett elemzi a munkajogi szabályozás célját (illetve annak a digitalizáció kontextusára való interpretálhatóságát), annak érdekében, hogy azt szem előtt tartva lehessen értelmezni a munkajog konkrét, új típusú kihívásait (*I.2 A munka jövője*). Valamint röviden összefoglalja az ehhez a fejlődéshez vezető és kapcsolható főbb gazdasági elméletek munkajogi vonatkozásait (*I.3 Gazdasági táptalaj a digitalizációhoz*).

A dolgozat következő fő fejezete (**II. Általános alapvetések**) kontextualizáló igényű (*II.1 A digitalizáció rendszere*), amennyiben elsőként a használt fogalmak meghatározása és letisztázása történik, mind a gazdaságra, mind pedig a munkavégzésre vonatkozóan; majd illusztratív adatokat, statisztikai mutatókat hoz a digitalizációval kapcsolatban. Emellett itt kerül sor (*II.2 Az Európai Unió válaszai*) továbbá az EU egésze alatt ezidáig megalkotott tárgyban, alapvető szakpolitikai, hivatalos dokumentumok bemutatására, elemzésére és egy esetleges EU-s szabályozási irány felvázolására (tekintettel arra, hogy hazánkat is szabályozási közeg befolyásolja leginkább). Az EU vonatkozó szabályozási keretrendszere azért kerül ehelyütt leírásra, mert – tágabb értelemben – a digitalizáció rendszerét érintő szabályozási igény

csak ezen a „fronton” került napirendre. Ezért mindenképpen lényegesnek tartottam, hogy általános jelleggel e fejezetben elemezzem az EU digitalizációs szakpolitikai lépéseit, ezzel egy teljesebb keretet és objektívebb meghatározást adva a kutatásomnak.

Ezt követően a III. fejezet (**III. Platform munka**) – amely az egész dolgozat magját adja – a platform munkavégzés individuális és kollektív munkajogi kérdéseivel foglalkozik (két önálló, ám egymással összefüggő, nagyobb alfejezetben). E duális, a munkajog mindkét lényegi pillérét átfogó megközelítéssel is nyomatékosítani kívánom, hogy fő célom a platform munka rendszerszintű, munkajog-tudományi relevanciájú kérdéseinek feltárása és elemzése. Az előbbi tárgykörrel (*III.1 Individuális aspektusok – A munkavállaló fogalma és a klasszifikáció*) kapcsolatban elmondható, hogy a gyakorlatban megjelenő problémák és a felek közötti surlódások számos országban a bíróságok előtti klasszifikációs perekben csúcsosodtak/csúcsosodnak ki. Ennek fényében – a munka digitalizációjának kontextualizálását követően – a platform munka speciális szereplő-gárdájának felvázolása olvasható (*III.1.2 A platform munka szereplői*). Ezt követi a platform gazdaságban munkát végző személyek klasszifikációjának az ún. „pro és kontra listája”, amely az eddig világszerte napvilágot látott jelentősebb tárgybani bírósági ítéletek döntései mentén rajzolódott ki (mely esetjogot a kutatásom során igyekeztem a teljesség igényével, naprakészen²¹, részletesen, elemző igénnyel, célirányosan, saját tematika szerint feldolgozni). A fejezet végül a megoldási lehetőségek felmutatásával és értékelésével zárul (*III.1.3 A platform munkások osztály(ozás)a*), ami felvázolja azokat az eddig felmerült lehetőségeket a platform munkások klasszifikációs problémáinak kezelésére. Az egyes megoldási lehetőségek más-más mértékben, de valamilyen formában az egyes munkajogi védelmi garanciákat (munkaidő, pihenőidő, munkabér, stb.) alkalmazandóvá teszik a platform munkások számára. E fejezet fő forrásaként és kutatási módszereként tehát az esetjog összehasonlító jellegű feldolgozása emelhető ki (következetes egyéni szempontrendszer mentén, illetve a nemzetközi szakirodalom tükrében).

A platform munkavégzéssel kapcsolatos kollektív jogi vonatkozásban (*III.2 Kollektív aspektusok – A platform munkások kollektív jogainak érvényesítése*) főként az eddigi tárgybani esettanulmányok, legjobb gyakorlatok dogmatikai alapú elemzése a mérvadó. A platform munkások igényeinek és a nemzetközi jogi követelményeknek az ütköztetését követően (*III.2.1 Okok, alapproblémák körvonalazása*) a kollektív jogok platform munkásokra való

²¹ A kézirat lezárásáig: 2020. 12. 20.

kiterjesztésének egyes aspektusai és dilemmái kerülnek meghatározásra. Elsőként a felek kollektív szerződéskötési képességének problematikája, azután a kollektív szerződések, kollektív alku lebonyolításának egyes faktuális és jogi akadályai, majd ezt követően az Európai Unió Bíróságának a vonatkozó versenyjogi gyakorlata (*III.2.2 A kollektív jogok érvényesülése, hatálya*). Az elvi dilemmák felvetését követően a taglalt problémák gyakorlati megjelenését járja körbe a következő alfejezet (*III.2.3 A munkaügyi kapcsolatok dinamikájának válaszai a platform munkavégzés kihívásaira*). Egyrészt azt a kérdést vizsgálja itt a dolgozat, hogy a tradicionális érdekképviseleti, szakszervezeti jellegű tömörülések szervezeti és szerkezeti struktúrájának milyen irányú átalakulása figyelhető meg a platform munkások tekintetében, másrészt pedig azt, hogy melyek a munkafeltételeikkel elégedetlen platform dolgozók kezdetleges kollektív alkuinak eredményei (kollektív szerződések és egyéb megállapodások). Ezt követően pedig az e „munkások” által szervezett sajátos kollektív akciók (esetleg sztrájkok) tendenciái kerülnek elemzésre. (*III.2.4 A platform munkások megmozdulásai*). Végül, de nem utolsó sorban röviden – a tárgykör vonatkozásában – a foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogként való minősítésének problematikája kerül tárgyalásra. (*III.2.5 A foglalkoztatással összefüggő jogok, mint alapvető emberi jogok?*).

Ezt követően kerül sor a hazai helyzetkép feltárására (*III.3 Hazai helyzetkép*), amelynek célja – a téma sajátosságaiból és újszerűségéből fakadóan – egyelőre nem lehet több, mint egy nagyívű „pillanatkép” bemutatása a magyar (jog)rendszer és munkaügyi kapcsolatok lehetséges válaszainak tekintetében. Szükséges azt leszögezni, hogy ezen alfejezetnek nem szándéka az egyes résztémákban való elmélyülés (ugyanis ezek már több esetben is kidolgozásra kerültek), hiszen a nemzeti helyzet értékelése nem hangsúlyos az értekezés szempontjából. Jelen fejezet megvizsgálja, hogy az eddigiekben taglalt problémakörök felmerülnek-e egyáltalán hazánkban, és ha igen, milyen tartalommal. Ezért elsőként a platform munkavégzések kezdetleges hazai gyakorlati megjelenése kerül bemutatásra (*III.3.2 Kezdetleges történések*). Ezt követően az egyes „direkt”, közvetlen reakciókat elemzem: kormányzati, szakszervezeti, tudományos oldalról, valamint az ún. „ön szerveződések” működésén keresztül (*III.3.3 Kezdetleges válaszok*). Zárásként pedig a magyar jogrendszer által – jelenleg – biztosított munkajogi keretek, működési lehetőségek elemzése olvasható, vagyis annak tárgyalása, hogy a különféle potenciális, releváns foglalkoztatási formák milyen előnyökkel és hátrányokkal jár(ná)nak egy applikáción keresztül dolgozó személynek, illetve magának a platformnak (*III.3.4 Munkajogi keretek, működési lehetőségek*).

Az utolsó nagyobb lélegzetvételi rész (**IV. Sztenderd munkaviszonyra gyakorolt hatás**) a digitalizáció tradicionális munkajogviszonyra gyakorolt egyes meghatározó, már kimutatható, tovagyrúzó hatásait tárja fel, rámutatva a platform munkán keresztül átszivárgó konkrét hatásokra, következményekre. Noha az e fejezetbe beválogatott témák köre elsősorban akár ötletszerűnek is tűnhet, mégis következetes szemlélet vezérelt. Ami közös a jelen fejezetben vizsgált négy önálló altémában: a platform munka (tágabban: digitalizáció) analógiája, tovagyrúzó rendszerszintű hatásai; a többlétszabályozás immár egyértelműen artikulálódó és manifestálódó igénye az adott tárgykörökben, illetve a munkaviszony egyes alapvető „dogmáinak”, minősítő jegyeinek elemi kikezdése. Vagyis az az általános tendencia figyelhető meg, hogy a platform munka esetében a digitalizáció által életre hívott problémák és kérdések tovagyrúznak, áthatnak a tradicionális munkajogviszony hasonló elemeire. Hiszen a technológiai változás fejlesztései, következményei ugyanúgy megjelennek a hagyományos munkaviszonyban.

Elsőként a munkaidővel kapcsolatban a közelmúltban egyre jelentősebb munkajogi kérdéssé váló ún. „*right to disconnect*”, vagyis a kikapcsol(ód)áshoz való jog kérdéseit járja körbe az alfejezet, az „állandó elérhetőség”, rendelkezésre állás problematikájának szélesebb kontextusában (*IV.1 Munkaidő*). A második résztema központi eleme a munkáltató hatalmi jogosítványainak, illetve a digitalizálódó világban való transzformálódásának vizsgálata, elsősorban az algoritmizált, MI-alapú döntések problematikáinak tükrében (*IV.2 A munkáltató hatalmi jogosítványai*). E körben elsőként a gyakorlatban előforduló példák szemléltetése olvasható – speciálistól az általános felé haladva – a platformok esetében fellelhető jellemzőktől kezdve (megadva ezzel a logikai alapokat), a sztenderd munkaviszonyig bezáróan. Másodikként az algoritmizált, MI-alapú döntések tényleges jogi problémáinak körvonalazásával megállapításra kerül, hogy milyen igényeket generálnak sajátos többletgaranciák kialakítására a felvetett kérdések. Végezetül pedig a főbb dogmatikai hatások bemutatása kerül tárgyalásra. Harmadik résztemaként a fejezet a munkaeszköz, illetve annak biztosításával kapcsolatos szabályrendszert öleli fel (*IV.3 Munkaeszköz*). Az alfejezet megvizsgálja, hogy a technológia fejlődésével hogyan alakult át ez a minősítési jegye, alapjellege a munkaviszonynak, illetve gyakorlati példaként a BYOD (Bring Your Own Device, vagyis „hozd a saját eszközödet”, továbbiakban: BYOD) néven ismert munkahelyi eszközhasználatra vonatkozó munkajogi kérdéseket járja körbe.

Végezetül pedig a digitalizálódó világban előforduló sajátos, újszerű munkaegészségügyi problémák azonosítására és a kérdéskörben artikulálható kezdetleges válaszok rövid bemutatására kerül sor (*IV.4 Munkaegészségügy*). A technológiai fejlődés munkaegészségügyre gyakorolt főbb hatásainak „pro és kontra” jellegű összevetését követően az alapvető munkajogi kérdések és kihívások elemzése olvasható.

Az értekezés zárógondolatait magába foglaló fejezet (**V. Összegzés**) pedig hangsúlyozza a kutatás során tett főbb megállapításokat és az általam megvilágított lényeges kérdéseket.

4. Az értekezés főbb megállapításai

A vonatkozó szakirodalom alapos elemzésének tükrében az általam „paradigmaként” elfogadott alaptételek a következők szerint összegezhetők. Amellett, hogy a dolgozat alapvetően a digitalizáció által generált specifikus munkajogi kérdésekkel foglalkozik, első központi kérdésnek tekinti a munkajogi szabályozás eredeti célját, és a munkajog célirányú értelmezését („*purposive approach*”²²), illetve az újszerű kihívások ennek való megfelele(t)ési igényét.

Másodsorban alapvetésként fogadom el azt a gondolatot is, miszerint a „munka” az minden körülmény között munkavégzésnek fog minősülni, függetlenül annak jogi/nyelvi besorolásától (kifejezetten utalva itt az új típusú munkavégzési formákra: gig, task, hakni, stb.).²³ Márpedig, ha „függő” elemeket tartalmazó „munkáról” beszélünk, ott a fentebb említett „*purposive approach*” értelmében valamiféle munkajogi védelem is indokoltnak tűni.

Harmadrészt pedig – tekintettel a munkavégzés formáinak mind fokozottabb differenciáltságára, sokszínűségére, fragmentáltságra²⁴ – indokoltnak tűnik, a szakirodalomban²⁵ is sok irányból megfogalmazott, alapvető, univerzális védelmi rendszer

²² Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016.

²³ Prassl (2018)

²⁴ A sokszínű és újfajta munkavégzési formákról lásd bővebben: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment> (2020. 12. 14.)

²⁵ Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt? In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György*

kiépítésének az elmélete,²⁶ amely lényegében jogállástól függetlenül biztosíthat alapvető munkajogi védelmeket a munkát végzők számára (természetesen a védelem jellegében és mértékében lévő esetleges, indokolt eltérésekkel).

Ha a munka digitalizációjáról²⁷, a munka jövőjéről esik említés, akkor annak legfőbb – dogmatikailag is jelentős, tovagyrúzó implikációkkal bíró, a munkajogi védelem szintjét determináló – tünetét az újszerű munkavégzési formák megjelenésére, illetve azok lehetséges klasszifikálásának problematikájára szükséges leszűkíteni véleményem szerint. Ennek ellenére hazánkban a jelenség a szakirodalomban – kezdetleges formában – számos esetben más értelemben került eddig használatra.²⁸ Álláspontom értelmében az egyes technológiai vívmányok és eszközök merő alkalmazása a munkajogviszonyban nem jelenti önmagában a munka digitalizációját. Ez a kifejezés sokkal inkább – a nemzetközi tendenciákat is figyelembe véve – az új típusú munkavégzési formák megjelenésére és az általuk indukált alapvető, dogmatikai igényű használható. Természetesen nem lehet kizárni a technológia pusztán alkalmazását a fogalmi körből (mint ahogyan a jelen kutatás sem teszi, hiszen a IV. fejezet ezzel is foglalkozik), azonban közel sem tekintem a digitalizáció – dogmatikailag is fajsúlyos – vívmányának például a távmunkások esetében alkalmazott egyes új szoftverek megjelenését, stb.

A platform munka dolgozói körének jellemzően nincsen munkaszerződése, hanem – például – „feladatszerződéssel” rendelkeznek, nem műszakot osztanak be, hanem feltüntetik az elérhetőségüket, és nem lehet őket „kirúgni”, hanem egyszerűen csak deaktiválják őket.²⁹ Sok

tiszteletére - Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018. 837-848.

²⁶ Univerzális garanciák a munkavégzéssel összefüggésben („universal labour guarantee”), ILO – Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future. Geneva, 2019. 35. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (2020. 12. 14.)

²⁷ Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András: A digitalizáció és a munkavégzési formák. *Magyar Tudomány*, Évf. 179., 2018/1. 61–68.

²⁸ Például: „app-based work”, a közös projektek végzéséhez, munkafeladatok tervezéséhez és kiosztásához kapcsolódó munka, a dokumentummegosztással és közös tervezetek készítésével, valamint a főként bizonyos munkakörök esetén gyakorinak számító flottakövetési, továbbá a számítástechnikai rendszerek biztonságos távoli elérését segítő egyéb megoldások. Ld. ehhez: Netz Dániel: Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/3., 39–43. Lásd még: Czírók Andrea – Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4., 40–46.

²⁹ Rosenblat, Alex: *Uberland – How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press, Oakland, California, 2018. 159. Lásd még: Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori Értekezés, Budapest, 2016.

esetben a dolgozók nem is feltételezik, hogy bármilyen tisztességtelen eljárást alkalmaz a platform velük szemben, hiszen a matematikai objektivitás és semlegesség látszatát kelti az algoritmusok által vezérelt rendelkezés.³⁰ Azonban nem szabad elmenni amellett, hogy a dolgozók állandó besorolási-kényszerének van egyfajta hátrányos következménye is. Ugyanis véleményem szerint a klasszifikációs kérdés taglalásával, az egyes minősítő jegyek meglétének, vagy meg nem létének a vizsgálatával könnyű elsiklani a valóban lényeges kérdések mellett, mint például a szabályozási igények figyelembe vétele.

A platform munkások *klasszifikációjára* vonatkozó bírósági döntések áttekintését követően, ahogyan ez az értekezés III.1.3.1 fejezetében is olvasható, egyértelműen kijelenthető, hogy egyelőre nem igazán lehet egy egységes, koherens irányvonalat, ítélkezési gyakorlatot, trendet megállapítani, még nemzeti szinten sem. Hiszen több esetben, akár egy államban is, ugyanazon platform vonatkozásában a bíróság egyszer munkavállalói, másszor vállalkozói pozíciót állapított meg.

A bizonyos értelemben egyszerűsítő, sematizáló és nehezen alkalmazható bináris³¹, kétdimenziós modell („vagy-vagy” logika) mellett természetesen léteznek más lehetőségek, kísérletek is az egyelőre beazonosít(hat)atlan jogviszonynak a munkajog jelenlegi rendszerébe való illesztésére. Ahogy ez a dolgozat III.1.3.2 fejezetében is kifejtésre kerül, többféle lehetőség is felmerülhet válaszként. A megoldási alternatívák öt nagyobb csoportban kerülnek felosztásra aszerint, hogy milyen jogviszonyként lehetne a munkavégzési formát klasszifikálni.³² Az első feltevés értelmében a munkát végző személy maradhatna a jelenlegi pozíciójában, ami a legtöbb esetben a vállalkozói jogállás.³³ Második pontként az kerül kifejtésre, hogy ha színlelt megállapodásként értékeljük a felek között fennálló viszonyt, az egy „klasszikus” munkajogviszonyt eredményezhetne.³⁴ A következő álláspont szerint egy atipikus

https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdfs/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/32944/Disszertacio_Petrovics%20Zoltan_EDIT.pdf?sequence=1&isAllowed=y (2020. 12. 14.)

³⁰ Rosenblat (2018) 108.

³¹ A bináris modellek jellemzőiről ld. még: Freedland, Mark – Kountouris, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011. 112–116.

³² Gyulavári Tamás hasonló pontok mentén határoz meg megoldási alternatívákat: Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közöny*, 2019/3., 105. (a továbbiakban: 2019b)

³³ Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, 2014/2. 65-71.

³⁴ Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle*, 14. Évf., 2019/1., 2. kötet, 49-66.

foglalkoztatási modellről³⁵ van szó. A negyedik vélemény egy új – sui generis – jogi kategória megalkotása mellett foglal állást. Az utolsó elmélet szerint fő irányvonalként az univerzális munkajogi biztosítékok garantálását kell megfogalmazni. Ezen megoldási lehetőségek közül a legutóbbi formát tartom a leginkább alkalmazhatónak, hiszen egyetlen munkát végző személy sem fosztható meg az alapvető emberi jogoktól, amelyek sok esetben összekapcsolódnak a munkavégzéssel összefüggő jogokkal. Valamint az általam premisszaként elfogadott hármas elvcsoport³⁶ is ezt a megoldást támasztja alá.

A tételes megoldási lehetőségek mellett az is kérdésként merül fel, hogy egyáltalán szükséges-e a platform munkások jogi minősítésének a beazonosítása.³⁷ Egyik álláspont értelmében a platform munkások státuszának meghatározása a fő feladat. Míg ezzel szemben létezik az a nézőpont, miszerint a platform gazdaság által a munkajogi szabályozásnak címzett legjelentősebb kérdés nem az alárendelt munkavégzés újraértelmezése, hanem sokkal inkább a védelmi garanciák elosztásának újragondolása.³⁸ Álláspontom szerint egyelőre (de nem hosszútávon) az arany középút kiválasztása tűnik járható útnak. Vagyis addig nem lehet mellőzni a klasszifikációs (formai) kérdést, amíg nincsen pontosan kidolgozva a védelmi garanciák új rendszere és katalógusa (tartalmi kérdés).³⁹ Egyetértve azzal a véleménnyel, hogy a munkát végző személyek védelmi garanciáinak újraelosztása sokkal fontosabb feladat, mint a – szinte minden egyes esetben másként alakuló – klasszifikációs kérdés eldöntése, azonban, amíg csak elvi szinten beszélhetünk a munkajogi garanciák újra gondolásáról, addig csakis a (re-)klasszifikáció mentén lehet minimális garanciát biztosítani a platform munkások számára.

Az értekezés *kollektív* aspektusaival kapcsolatban, a III.2 fejezet tükrében egyértelműen arra a következtetésre jutottam, hogy a platform munkások munkavégzéssel összefüggő kollektív jogainak gyakorlását szükséges biztosítani.⁴⁰ Ezt egyrészt indokolja a fokozottan kiszolgáltatott

³⁵ Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2015.

³⁶ Davidov (2016), Prassl (2018), ILO: Universal labour guarantee.

³⁷ Bővebben kifejtve az értekezés III.1.3.3 Klasszifikáljunk, vagy sem? c. fejezetében.

³⁸ Menegatti, Emanuele: On-demand Workers by Application – Autonomia o Subordinazione? In Grandi, Gaetano Zilio – Biasi, Marco (szerk.): *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Wolters Kluwer Italia, Milano, 2018, 109. Hasonló szempontokat képviselve Gyulavári Tamás a szabályozás tartalmához képest másodlagosnak itéli a kérdést, hogy munkaviszonynak nevezzük az internetes munkavégzők jogviszonyát, Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro*, Évf. 8. 2018/3. 95.

³⁹ Gyulavári Tamás formai és tartalmi kérdésekre osztja fel a platform munkások védelmének problémakörét, ld. Gyulavári (2019b).

⁴⁰ E következtetésem egybeesik az egyre inkább konkrétabb irányba hajló trendekkel, mind az EU-s szabályozási igény, mind pedig a versenyjogi kérdések tekintetében.

és instabil helyzetük. Lehetőséget kell teremteni számukra, hogy jogaikat, érdekeiket érvényesíteni tudják attól függetlenül, hogy milyen státuszban végzik a munkájukat.⁴¹ Másrészt pedig az erre való szabályozási igényt az is mutatja, hogy a szervezkedési és kollektív tárgyaláshoz való lehetőség hiányában is megkezdődött az ezirányú önálló szervezési, fellépési tevékenység.⁴² Harmadrészt ebbe az irányba hatnak a jogi érvek is: a szervezkedési szabadsághoz és a kollektív alkuhoz való jogok mind határozottabb emberi jogi alapú, kiterjesztett hatályú értelmezése. A munkajog fejlődésének történeti analógiája alapján⁴³ mintha a „platform munkások munkajogának” kialakulását szemlélhetnénk. Hiszen jelen esetben is a kollektív struktúrák, „összebeszélések” lassú elismer(tet)éséről, intézményesítéséről van szó (mint anno az ipari forradalom idején, a „nagybetűs”, mai ismert munkajog születésekor). Természetesen ennek a folyamatnak egyelőre csak szűk ösvényét tapossák ki a platform munkások és szervezeteik, azonban ez mindenképpen optimizmusra ad okot, a történeti példákat figyelembe véve. Emellett a felek korlátlan szerződéses szabadságát nem csak a kollektív hang fokozatosan artikulálódó ereje tompíthatja, hanem abba lassan „bekúszni” látszik az „állami beavatkozás” is a jogalkotási megoldásokkal, bírósági döntésekkel, klasszifikációs kérdéssel és egyes jogok platform munkásokra való kiterjesztésével.

Ki kell azonban emelni, hogy a platform munkások szociológiai, tényleges helyzetének jobb ismerete nélkül (ahogyan az a pontos adatok, statisztikák hiányából adódik) a vonatkozó szakpolitikák (jogi beavatkozás) megtervezése is nehézkes.

Amint azt a kutatás eredményei is mutatják, a platform munka mintegy „állatorvosi ló-szerűen” és tömegével vetette fel a munkajog alkalmazkodási kényszerét. Ugyanakkor ezek a rendszerszintű hatások átszűrődtek, illetve folyamatosan átszűrődnek a *tradicionális munkaviszony* keretei közé is, nem maradtak meg a platform munka kizárólagos jellemzőjeként.

⁴¹ Vö.: Gyulavári Tamás: Collective rights of platform workers: The role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27 Nr. 4, 2020. 425–444.

⁴² A versenyjogi vonatkozás elméleti kérdéseiről lásd bővebben: Kun Attila: A szakszervezeti szervezkedés szabadsága versenyjogi kontextusban. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 167-190. Fejes Gábor: Munkavállalói önszerveződés, kollektív szerződések és munkáltatói megállapodások – a versenyjog górcsőve alatt. . In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 133-166.

⁴³ Vö.: Kun Attila: A munkajog történeti fejlődésének vázlata, In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 2020. 47-58.

Ennek az átszűrődő hatásnak a következményeként megállapítottam, hogy a munkajogviszony minősítő jegyeinek klasszikus rendszere⁴⁴ erőteljesen meginog a digitalizáció által generált problémáknak köszönhetően. A platform munka esetében jelentkező kérdések is tulajdonképpen ennek a „megingásnak” a tünetei (vesd össze: klasszifikáció problematikája). Tehát e körülmények is bizonyítják – a hipotézisemet igazolva – a digitalizációnak, a platform munkának a munkajog egészére gyakorolt hatásának önmagán túlmutató, tovagyűrűző, rendszerszintű következményeit. Emellett a dolgozatban taglalt hagyományos munkajogi jogintézmények (1. munkaidő, 2. munkáltató hatalmi jogosítványai, 3. munkaeszköz, 4. munkaegészségügyi kérdések) esetében már felsejlik egyfajta innovatív, konkrét szabályozási igény, illetve az arra való kísérlet. Az e körben érvényesülő újszerű hatások valamilyenfajta célirányos többletgaranciák⁴⁵ intézményesítését „követelik”. Ez a szabályozási igény sok esetben már ténylegesen is testet ölteni látszik az egyes témáknál (akár jogszabályi szinten, vagy a felek megállapodása formájában, vagy éppen szabályzatként megfogalmazva).

A munkaidőnél az „állandó elérhetőség” keretek közé szorítására tett jelentős kísérletként értékelhető a „*right to disconnect*” jelensége, amely – napjainkban mondhatni „párját ritkító módon” – vadonatúj, originális munkavállalói jogként kezd mind több nemzeti jogrendszerben manifesztálódni⁴⁶ (és valamiféle hazai meghonosítása is felmerülhet). A munkáltatói hatalom kontextusában igen figyelemreméltók az algoritmizált döntéshozatal munkajogi alkalmazásával kapcsolatban felmerült újszerű szabályozási igények, amelyek szakpolitikai szinten is egyre markánsabban vannak jelen (pl. átláthatóság, diszkrimináció-mentesség, hordozhatóság, illetve a „human in command” igénye). A munkaeszközök témakörében bemutatásra kerül, hogy a BYOD⁴⁷ jelensége számos ponton munkajogi rendezés után kiált. A munkaegészségügy témájában pedig nyilvánvaló, hogy az újszerű kockázatok újszerű kockázatkezelési és felelősség-telepítési megoldások igényét vetik fel.

⁴⁴ Vö.: pl. 198.. sz. ILO-Ajánlás a munkaviszonyról. Hazánkban, korábban (máig alkalmazva a gyakorlat által): 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv

⁴⁵ A „többletgarancia” fogalma alatt azokat a biztosítékokat, munkajogi garanciákat értem, amelyek a digitalizáció következtében megerősítésre szorulnak. Hiszen a technológiai fejlődés által életre hívott változások az alapvető fogalmakat és jogintézményeket kikezdi és sok esetben „kiskaput” nyitnak egy-egy szabály kijátszására.

⁴⁶ Többféle szinten és igen eltérő mértékben. Például törvényi szabályozás született a *right to disconnect* szabályozására Franciaországban és Olaszországban is. Míg például Németországban a vállalati szintű önszabályozási modell a legelterjedtebb.

⁴⁷ Bring Your Own Device, vagyis „hozd a saját eszközödet”, továbbiakban: BYOD.

Továbbá részletezve és összevetve a digitalizációnak a hagyományos munkaviszonyra gyakorolt hatásait elmondható, hogy a *munkaidő* a platform munka körében tulajdonképpen nem is létezik, legalábbis minden esetben a munkát végző személy osztja be azt. Utalva az értekezés IV.1 fejezetében tett megállapításokra, véleményem szerint a munkaidő a tradicionális munkaviszonyban is „oldódik”, hiszen a platform munkához hasonlóan itt is felvetül az „állandó elérhetőség” dilemmája. Egyre nagyobb mértékű a munkavállaló szuverenitása, önállósága, valamint a munka- és magánélet összemosódása is ezt támasztja alá. Az mindenképpen leszögezhető, hogy a right to disconnect bevezetésével tartalmilag végső soron semmilyen újfajta jogi norma nem kerül meghatározásra („nincs új a nap alatt”). Hiszen tulajdonképpen az eddigi munkaidős szabályrendszer⁴⁸ – egyfajta procedurális karakterű – megerősítéséről van szó, illetve új köntösbe bújtatásáról, amit a technológia nyelve indukált annak érdekében, hogy az említett védelmi szabályok sajátos módon kikényszeríthetők legyenek. Tehát ha nem lenne right to disconnect, akkor is pihenőidőnek minősülne a munkaidőn kívüli időtartam. Azonban a taglalt jog *expressis verbis* megalkotása mégis egy jelentős vívmánynak tekinthető, ugyanis tulajdonképpen egy teljesen új munkavállalói jogként lett nevesítve, ami – be kell látni – kifejezetten ritka jelenség napjainkban.

A *munkáltató hatalmi jogosítványai* (mint az irányítás, ellenőrzés, szankcionálás) a platform munka esetében látszólag lazulnak, hiszen nem létezik „munkáltató”. Azonban technikai értelemben mégis egyfajta erősödés figyelhető meg, csak éppen ezen funkciók elosztásával (például a fogyasztó felé), szétszórásával elsőként az ellenkezőjét láttatják a platformok. Álláspontom szerint a klasszikus – fentebb említett – „hatalmi triász” jellemzőinek megváltozása elsősorban az *algorithmizált menedzsment* megjelenésének⁴⁹ köszönhető.⁵⁰ Az algorithmizált döntési mechanizmusok is megjelennek mind a platform, mind a hagyományos munkaviszonyban (előbbiben rendszerképző módon, utóbbiban egyelőre inkább szórványosan). Ez utóbbi esetében tulajdonképpen a munkaviszony egyik alanyának (a munkáltatónak) meghatározó funkciói részben „platformizálódhatnak”, még pontosabban:

⁴⁸ Vö.: az EU-joggyakorlatából: az az időszak, ami nem munkaidő, az pihenőidőnek minősül; továbbá: munkaidő mértékének korlátozása, stb.

⁴⁹ Lásd bővebben: Eurofound: Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18002en.pdf (2020. 12. 14.)

⁵⁰ Lásd még: „roboboss” jelenség. Hajdú József: A robot vezető (roboboss) és a munkajog (ember-gép v. gépember). Előadás a Future Law – A jövő joga konferencián, 2018. 09.27.

„algoritmizálódhatnak”. Ennek köszönhetően a munkaviszony karakterisztikus személyi „színezete”⁵¹ torzul.

Tovább menve a *munkaeszközök* kérdésére, a platform munka esetében ezek szinte teljes mértékben a dolgozók tulajdonában állnak, saját maguknak kell biztosítaniuk. Azonban ez a logika is megjelenik a hagyományos munkaviszonyban – mint ahogy azt a IV.3. fejezet is leírja –, többek között az értekezésben kifejtett BYOD szabályozással. A jogalap tekintetében jogszabályban célszerű rendezni a kérdést (van-e erre felhatalmazás⁵², vagy sem), majd legalább a felek megállapodása, vagy egy munkáltatói szabályzat léte tűnik megfelelő – pontosító, a részleteket kidolgozó – megoldásnak.

Végezetül pedig a platform munka esetében felmerülő újszerű, tipikus *munkaegészségügyi* kockázatok is egyre gyakrabban tűnnek fel a munkaviszonyban. A munkáltató kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása. De hogyan képes ennek a követelménynek megfelelni a munkáltató például a pszichoszociális kockázatok tekintetében? Nézetem szerint ezzel egy újabb minősítő jegy, mégpedig a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosítása is a technológiai fejlődés „támadását” éli meg. Ugyanis annak biztosítása paradigmaticusan a munkáltató kötelezettsége. Azonban ez igen képlékennyé válik a helyben, térben és időben független munkavégzés egyre inkább általánossá válásakor. Olybá tűnik, mintha a munkáltatók kezéből már az egészséges munkavégzési környezet, illetve a kockázatok értékelése is „kicsúszna”. Egy olyan időszakban, amikor a károkozás tekintetében a munkaviszonnyal való összefüggés vizsgálata, az egyes kockázatok elkülönítése a magánélettől szinte lehetetlenné válik, ésszerű és indokolt megoldásnak tűnik a biztosítási logika – fentiek szerint jelzett – előtérbe kerülése, illetve az egészséges és biztonságos munkafeltételekhez való jog szintén jogállástól független garantálásának igénye.

A jognak azon részei, amelyek a mindennapi életünket szabályozzák, vagy új szabályokkal egészülnek ki, vagy pedig a meglévő szabályokat kell újra értelmezni. Következtetésként azt is megállapíthatom, hogy az internet egy nagyon sajátos és egyelőre megfoghatatlan entitás,

⁵¹ Vö.: Hugo Sinzheimer: *Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland* [in *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*]. Frankfurt am Main, 1922.

⁵² Vö.: Mt. 51. § (1) bek. a magyar jogban.

amely új gondolkodásmódot követel a jogi szabályozóktól.⁵³ Általánosságban érvényesül az „először tapasztalni, utána szabályozni” elv a jog valamennyi területén, ami sok esetben arra az eredményre vezet, hogy a jogi szabályozás lemarad a gyakorlattól. Azonban, ahogy a történelem is bebizonyította, a különböző gazdasági rendszerek eltérő szabályozási megközelítéseket igényelnek.⁵⁴ Ha a technológia képes a fejlődésre, akkor minden bizonnyal a jog is.⁵⁵

5. Publikációsjegyzék

5.1 A disszertációhoz kapcsolódó publikációk

1. A technológiai fejlődés munkaegészségügyre gyakorolt hatásai. In: Miskolczi, Bodnár Péter (szerk.): *XVII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója*, Jog és Állam 30. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 213-221.
2. Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*, Jog és Állam 29. szám, Patrocinium Kiadó, 2020. 227-235.
3. „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új köntösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, XII. évfolyam, I-II. szám, 2019. 75-87.
4. A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 234-260.

⁵³ Zódi Zsolt: *Platformok, robotok és a jog – Új szabályozási kihívások az információs társadalomban*. Gondolat, Budapest, 2018. 67.

⁵⁴ Sundararajan, Arun: *The Sharing Economy: The end of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism*. MTI Press, 2016. 146.

⁵⁵ Deakin, Simon: On Uber & Luddism <https://www.etui.org/content/download/23959/199231/file/uberruling-deakin-article.pdf> (2020. 12. 14.)

5. A munkaügyi kapcsolatok, a munkát végző személyek kollektív jogainak érvényesülése a digitalizáció korszakában. Rézler Gyula Alapítvány ösztöndíjának keretében készült kutatási zárótanulmány, Budapest, 2019.

Elérhető: <https://drive.google.com/open?id=19SuVbnnXv1BZBEvQMuU3fHpIIQzTbhFl>

6. Right to disconnect – Jog a kikapcsol(ód)áshoz. *Pro Futuro*, 8. Évf., 2018/4. szám, 50-66.

7. A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében. *Miskolci Jogi Szemle*, 13. Évf., 2018/2., 1. kötet. 143-158.

8. Teljesítményértékelés – kiszervezve? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0.*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 417-432.

9. Algoritmizált teljesítményértékelés. *Infokommunikáció és Jog*, XV. évfolyam, 2018/1. 32-35.

10. A munka világának változása a digitalizáció korában. In: Koncz István – Szova Ilona (szerk.): *PEME XVI. PhD – Konferencia*, Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület, Budapest 2018. 241-250.

11. Dare or Not Dare? Classification of Workers and Hungarian Labour Law. *Economia e Lavoro*, Fondazione Giacomo Brodolini, Rome, 2018/2. 53-62.

12. Kun Attila – Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. 40-44.

13. A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. In: Keserű Barna Arnold (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2017*, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2017. 273-284.

14. Az 'uberizált' munkaerő jelene és jövője. In: Bogárdi Dóra – Kocsis Gergő (szerk.): *Arsboni Jog és Innováció Tanulmánykötet*, Stádium Intézet Alapítvány, 2017. 6-17.

15. A robotizáció hatása a munka világára. In: Miskolci Bodnár Péter (szerk.): *XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudomány Kar, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2018. 333-340.

16. Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, X. Évf., 2017/1. 82-97.

17. Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára. In: Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (Lifelong learning) jogi keretei a munkavilágában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Patrocinium Kiadó, 2017. 56-76.

18. A közösségi média és a munkajog keresztműzében, Arsboni Cikkíró Pályázatra készült publikáció, internetes megjelenéssel, 2017. Elérhető: <http://arsboni.hu/kozossegi-media-es-munkajog-keresztmuzeben-2/>

19. A közösségi média használatának árnyoldalai a munkaviszonyban. In: Deres Petronella – Grad-Gyenge Anikó (szerk.): *Acta Iuvenum Caroliensia VII.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2015. 279-305.

20. A közösségi média használatának árnyoldalai. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 8. Évf., 2015/1-2. 186.

21. A közösségi média használatának árnyoldalai a munkaviszonyban. In: Király Andrea (szerk.): *A XXXII. Országos Tudományos Diákköri Konferencia Állam- és Jogtudományi Szekciójában nevezett pályamunkák összefoglalói.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2015. 253.

5.2 Egyéb közlemények

1. „Más kép? – Másképp az egyenlő bánásmód szabályozásáról” című Vitaklub beszámolója. *Munkajog*, 2020/1. 75-78.

2. Kiss Bettina Boglárka – Kun Attila – Rácz Ildikó: *A felelős vállalati magatartás egyes aspektusai – A szociális párbeszéd és az alternatív vitarendezés szerepe a CSR tekintetében.* HVG-Orac Kft, Budapest 2018.

3. A tanulmányi szerződés. In: Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (Lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra,* Patrocinium Kiadó, 2017. 110-144.

4. A kollektív szerződések átalakuló szerepe. In: Deres Petronella (szerk.): *Acta Iuvenum Caroliensia V.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2014. 206-216.

6. A kutatási témában tartott előadások jegyzéke

1. Reshaping Work Conference, Novi Sad, Szerbia, 2020. február 27-28.

Előadás: Platform work in Hungary

2. XVII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, Budapest, 2020. január 17.

Előadás: A technológiai fejlődés munkaegészségügyre gyakorolt hatásai

3. XVI. Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád, 2019. október 8-10.

Előadás: A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában

4. 30 éves a sztrájk törvény c. konferencia, Budapest, 2019. szeptember 26.

Előadás: Sztrájk és digitalizáció

5. 12th Seminar for young researchers on European Labour Law and Social Law, Strasbourg, Franciaország, 2019. május 16-19.

Előadás: Platform work's difficulties – Hungarian perspective

6. XV. Magyar Munkajogi Konferencia, Visegrád, 2018. október 9-11.

Előadás: Teljesítményértékelés – kiszervezve?

7. A munka világának jövője – kihívások a termelőiparban – szakszervezeti válaszok, Budapest, 2018. november 26.

Panelbeszélgetés moderálása

8. Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület – XVI. Nemzetközi Tudományos Konferencia, 2018. április 11.

Előadás: A munka világának átalakulása a digitalizáció korában

9. SZTE ÁJK DI Konferencia – Jog és Kultúra, 2018. április 20.

Előadás: A „munkavállalók” kollektív jogainak érvényesülése a digitalizáció korában

10. A Magyar Munkajogi Társaság II. Konferenciája, PPKE-JÁK, 2018. június 7.

Előadás: A munkavégzéssel kapcsolatos fogyasztói értékelések – diszkriminálhat-e egy algoritmus?

11. Doktorandusz Konferencia, KRE-ÁJK, 2018. június 9.

Előadás: Digitalizálódó munka – digitalizálódó munkajog?

12. 11th Seminar for young researchers on European Labour Law and Social Law, Warsaw, Poland, 2018. május 10-13.

Előadás: Rating systems as performance indicators in the field of platform work

13. XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója, Budapest, 2017. december 2.

Előadás: A robotizáció hatása a munka világára

14. Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában, DOSZ Doktorandusz Konferencia, 2017. március 17.

Előadás: Az elektronikus dokumentumok munkajogi dilemmái

15. SZTE ÁJK DI Konferencia – Jog határok nélkül, 2017. március 24.

Előadás: A BYOD kérdésköre, azaz a saját eszközök munkahelyi használatának munkajogi dilemmái

16. Nemzeti és nemzetközi lifelong learning konferencia – Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása, Budapest, 2017. április 21.

Előadás: „Az egész életen át tartó tanulás (life long learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra" című, készülő tanulmánykötet bemutatása

17. „A munka digitalizációja és robotizációja — A szakszervezetek új kihívásai”, Budapest, 2017. május 5.

Előadás: A sharing economy és az „uberizált” munkaerő főbb munkajogi kihívásai

18. ArsBoni & Backer McKenzie szervezésében: Jog és Innováció Konferencia, Budapest, 2017. május 27.

Előadás: Az ’uberizált’ munkaerő jelene és jövője

19. PhD konferencia, Győr, 2016. december 16.

Előadás: A sharing economy munkajogi kihívásai – Különös tekintettel az „uberizált” munkaerőre