

Tóth Hilda*

A vélelem a munkajogban**

ABSZTRAKT

Az Európai Parlament és a Tanács 2024. október 23-án elfogadta a digitális platformokon dolgozók munkakörülményeinek javítását célzó irányelvet.¹ A platformokra vonatkozóan a világon elsőként Európában elfogadott új szabályozás célja, hogy megakadályozzák a színlelt önfoglalkoztatást, azáltal, hogy biztosítják a platformokon dolgozók foglalkoztatási státuszának helyes besorolását. A munkaviszony vagy önfoglalkoztatási státusz meghatározása az irányelv alapján sem lesz kevésbé bonyolult jogi feladat, az irányelv szerinti vélelmezett munkajogviszony nem oldja meg egy csapásra a fennálló munkajogi klasszifikációs problémát. A vélelem egy eszköz, amely megkönnyítheti a munkavállaló jogaihoz való hozzáférést.

2023 decemberében Magyarországon elsőként döntött a legfelsőbb bírói fórum, a Kúria a platform munkavállalók munkajogi státuszáról. A Foodora által foglalkoztatott ételkiszállítóval kapcsolatosan azt állapította meg, hogy a személy „nem munkaviszony keretében látja el ételfutári tevékenységét, bizonyítékai ezzel ellentétes megállapításra nem adtak módot”.² A tanulmányban elemezzük a munkaviszony jogi vélelmével kapcsolatos irányelvi előírásokat, figyelemmel az implementálhatósági kérdésekre is. Megvizsgáljuk, hogy milyen hatása lehet az irányelvnek a magyar joggyakorlatra.

Kulcsszavak: munkajog, platformmunkavégzés, jogi vélelem, státuszbiztonság, bináris modell

ABSTRACT

On October 23, 2024, the European Parliament and the Council adopted a directive aimed at improving the working conditions of people working on digital platforms. The new regulation, which is the first of its kind in the world to be adopted in Europe, aims to prevent bogus self-employment by ensuring that the employment status of platform workers is correctly classified. Determining employment or self-employed status will not become any less complicated a legal task under the directive, as the presumed employment

relationship under the directive does not solve the existing labor law classification problem at a stroke. The presumption is a tool that can facilitate access to workers' rights.

In December 2023, Hungary's highest court, the Kúria, was the first to rule on the labor law status of platform workers. In relation to a food delivery driver employed by Foodora, it found that the person „does not perform his food delivery activities within the framework of an employment relationship, and the evidence did not allow for a contrary finding.” In this study, we analyze the provisions of the directive relating to the legal presumption of an employment relationship, also taking into account issues of implementability. We examine the possible impact of the directive on Hungarian legal practice.

Keywords: labour law, platform employment, presumptio iuris, status security, binary model

1. AZ ELŐZMÉNYEK

Az új irányelv létrejöttének a célját az irányelv két EU-s alapdokumentumra hivatkozva fogalmazza meg. Ezen célok közül a foglalkoztatási státusz helyes meghatározásához köthető az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke, amelynek értelmében az Unió célja többek között népei jólétének előmozdítása, valamint az Európa fenntartható fejlődéséért való munkálkodás, amely kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen és magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és – társadalmi haladást célul kitűző – szociális piacgazdaságon alapul. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 31. cikke értelmében minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó, tisztességes és igazságos munkafeltételekhez. Ezekon kívül a 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett, szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: a pillér)³ 5. alapelve kimondja, hogy meg kell akadályozni a bizonytalan munkakörülményeket eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén.

Az irányelv indokolási része rámutat arra, hogy a platformalapú munkavégzés egyes típusainál a bírói gyakorlatban állandó problémát jelent a foglalkoztatotti jogviszony téves besorolása, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú irányítást, illetve ellenőrzést gyakorolnak. Míg a digitális munkaplatformok gyakran ön-

* Dr. Tóth Hilda PhD, egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék; E-mail: hilda.toth@uni-miskolc.hu ORCID ID: 0000-0001-7506-025X; IM Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet, kutató.

** A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, az SNN 146841 pályázati program finanszírozásában valósult meg.

1 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról.

2 Mfv.VIII.10.091/2023/7. sz. Kúria ítélet.

3 Európai Parlament–Tanács–Európai Bizottság: A szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről szóló intézményközi nyilatkozat (HL [2017] C 428., 2007.12.13., 10–15. o.)

foglalkoztatónak vagy 'független vállalkozónak' minősítik a rajtuk keresztül munkát vállaló személyeket, számos bíróság kimondta már, hogy a platformok tényleges irányítást és ellenőrzést gyakorolnak e személyek felett, és gyakran bevonják őket fő üzleti tevékenységeikbe. Ezért az állítólagos önfoglalkoztatókat a szóban forgó bíróságok a platformok által foglalkoztatott munkavállalókká minősítették át.

Spanyolországban például a Legfelsőbb Bíróság egy 2020. szeptemberi döntésében a Glovo futárát minősítette munkavállalónak,⁴ az Amazon csomagküldő cég futárait a madridi szociális bíróság 2023 februárjában minősítette munkavállalóknak.⁵ Az Amazon egyik versenytársa, a Stuart esetében is hasonló következtetésre jutott a spanyol Legfelsőbb Bíróság. A platformok esetenként alvállalkozói szerződést kötnek egy másik gazdasági társasággal, amely munkajogviszony keretében alkalmazza, vagy munkaerő-kölcsönzéssel kölcsönöz sofőröket a futári tevékenységre. Ezekben az esetekben a bíróság nem minősítette át a jogviszonyt akként, hogy a munkaviszony a platformmal és nem az alvállalkozói minőségben partnerként bevont másik gazdasági társasággal jött volna létre.⁶

A hagyományos bináris modell mellett vannak olyan európai országok is, ahol köztes megoldásokat próbáltak bevezetni, de azok nem feltétlenül voltak mindig sikeresek, nem érték el a munkavállalók védelmét.⁷

Olaszországban a 'Biagi law' néven, 2003-ban bevezetett reformmal egy új atipikus munkavégzési formát⁸ vezettek be, amely projektdolgozóknak nevezte a kvázi alárendelt helyzetben lévő munkavállalókat.⁹ A projektalapú szerződések drasztikusan korlátozták a munkavállalók jogait, mivel nem biztosítottak szabadságot, betegszabadságot és szülési szabadságot.¹⁰ Az oka az volt ennek az újnak mondható munkaszerződés-típus bevezetésének, hogy 1997-ben, az ún. True-csomaggal bevezetett, határozott időre szóló munkaviszonyokat a vállalkozások tömegével alkalmazták, sokkal nagyobb arányban, mint Európa más országaiban. Ennek oka a munkaerőköltségek csökkentése, így a munkáltatók egyre inkább a határozatlan idejű szerződések helyett csak ideiglenesen foglalkoztatták a munkavállalókat, különösen a fiatalokat. A köznyelvben co.co.co néven vált ismertté a határozott idejű szerződés. A 2003-as reformmal azt kívánták elérni, hogy konkrét projekthez kötötté a munkaszerződést, a munkáltatónak meg kellett határoznia a munka jellemzőit, nem csak a határozott idő

tartamát. A bevezetését követően azonban a foglalkoztatók egyre szélesebb körben kezdték alkalmazni, megkerülve a határozatlan idejű foglalkoztatással járó nagyobb terheket eredményező munkaszerződéseket. A gyakorlatban a vállalatok megtanulták kijátszani a függő foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat azáltal, hogy ideiglenes projektmunkásokkal kötöttek szerződéseket, anélkül azonban, hogy elismerték volna alkalmazotti státuszukat. A projektalapú szerződések, amelyek a legvitatottabb munkaszerződések voltak Olaszországban, a Jobs Act hatálybalépésével 2016. január 1-jétől 12 év után megszüntetésre kerültek. Az új politika bevezetésével megjelent Olaszországban a „hetero-irányítás” fogalma, amely biztosítja a munkafeltételek védelmét az új generációs munkavállalók számára, akik ugyan nem közvetlenül egy hierarchikus felettesnek tartoznak felelősséggel, de munkájukat strukturálisan egy üzleti szervezeten belül végzik.¹¹

Magyarországon jelen tanulmány elkészítéséig platformügyben csak egyetlen bírói döntés született. A platformokon foglalkoztatottak jogviszonya széles skálán mozog, vannak munkavállalók, egyéni vállalkozók, és vannak, akiket egy közvetítő munkaerő-kölcsönző cégen keresztül foglalkoztatnak. A formálódó, de még el nem fogadott irányelv ernyője alatt 2023 decemberében a Kúria a platformmunkavégzés kapcsán akként foglalt állást, hogy az adott ügyben a platform és a munkát végző közötti jogviszony nem minősül munkaviszonynak. Gyulavári Tamás a platformmunkavégzést a bizonytalan foglalkoztatási formák közé sorolta, álláspontja szerint speciális szabályozásra lenne szükség platformmunka esetében, és nem általánosságban alkalmazni a munkajogi védelmi szabályokat ezen munkavállalói csoportra.¹² Kiss György szerint óvatosan kell a munkajog határait kiterjeszteni, mert ha más olyan jogviszonyokat is a munkajog tárgyává tesz a jogalkotó, amelyeknél egyáltalán nem áll fenn a jogviszonyra jellemző jegyek többsége, az problémákat okozhat, kiemelve a kollektív szerződéskötés és versenyjog összeütközésével kapcsolatos kérdéseket.¹³ Ugyanakkor a Bizottság 2022. szeptember 30-i közleménye iránymutatást nyújt az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásához, és rámutatott, hogy az egyéni önfoglalkoztató személyek és a digitális munkaplatformok közötti, munkafeltételekre vonatkozó kollektív szerződések nem tartoznak az EUMSZ 101. cikkének hatálya alá.¹⁴

4 Christina HIEBL: Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. 2024. 39. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603. [letöltve: 2025. november 30.]

5 HIEBL i. m. 40.

6 HIEBL i. m. 41.

7 A köztes megoldásokról lásd még SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett – TÓTH Hilda: Munkavégzés a munkajog és polgári jog határán. *Miskolci Jogi Szemle*. 2025/3., 206–219.

8 JAKAB Nóra – SZEKERES Bernadett: A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok; *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*, *Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai*. Miskolc, Gazdász-Elasztik Kft. Kiadó, 141–159. o.

9 Lásd még erről Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problématicája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1. 1–14.

10 Labour market reforms in Italy. <https://www.etui.org/covid-social-impact/italy/labour-market-reforms-in-italy> [letöltés dátuma: 2025. november 9.]

2. A MUNKAVISZONY VÉELME: NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁS

Az irányelv legfontosabb eleme a foglalkoztatási vélelem, amely jelenlegi szabályozásában még mindig felvet kérdéseket, bizonytalanságokat.

11 <https://www.unibocconi.it/en/news/project-work-contracts-are-shelved-italy> [letöltés dátuma: 2025. november 9.]

12 GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása*. Élet a munkaviszonyon túl című akadémiai doktori értekezés tézisei. Budapest, 2023, 9–13.

13 Kiss György: A vélelmezett munkajogviszony, a vélelmezett munkajog. *Munkajog*, 2024/3. 1–7.

14 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról. (HL [2024] L , 2024.11.11., 29-es pont.)

A jogi vélelem (praesumptio) olyan, valószínű vagy lehetséges törvényi (normatív) előfeltételezés (tényállás), melyet a jogalkalmazás során bizonyítás nélkül is valóságnak kell elfogadni. A vélelemnek két fajtája van: a megdönthető (relatív) és a megdönthetetlen (abszolút) vélelem. Megdönthető vélelem (praesumptio iuris) esetében az előfeltételezett tényvel szemben ellenbizonyításnak van helye. A megdönthető vélelem értelme az, hogy ilyenkor átfordul a bizonyítási teher: nem annak kell bizonyítania, aki valamit állít, hanem annak, aki a – valószínű vagy lehetséges – törvényi előfeltételezésről szeretné bizonyítani, hogy az az adott konkrét esetben nem valós.¹⁵ Megdönthetetlen vélelem esetében nincs ellenbizonyítás; a jogalkotó által a jogszabályban kötelezően meghatározott ténymérlegelés a bíróság által nem írható felül még akkor sem, ha a valóság (kivételesen) a konkrét ügyben egyébként megismerhető.¹⁶

A munkaviszony vélelme, amely alapján vélelmezik egy adott jogviszonyról, hogy az munkaviszony, az EU-tagállamok nagyobb részében nem jellemző. Mindösszesen tíz tagállamban található olyan szabályozás, amely olyan általános vélelmeket ír elő, amelyek széles körben alkalmazhatók mindenféle munkaviszonyra (Horvátország, Észtország, Görögország, Málta, Hollandia, Portugália, Szlovénia, Spanyolország), vagy olyan vélelmeket állít fel, amelyek munkavállalók bizonyos csoportjaira vagy ágazataira vonatkoznak (Belgium, Franciaország).¹⁷

A munkaviszony vélelmét a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaviszonyra vonatkozó, 198. sz. ajánlásával (2006) összhangban alkalmazzák a fenti tagállamok. Ezen ajánlás keletkezésének előzménye az a körülmény volt, hogy az ILO megállapította, hogy az 1990-es évektől – elsősorban a globális gazdasági verseny kényszereire hivatkozva – egyre erőteljesebben érvényesül az a törekvés, hogy a munkavállalókat polgári jogviszony, polgári jogi szerződés alapján foglalkoztassák, megfosztva őket a munkaszerződés alapján járó védelemtől. Először 1997-ben vette napirendre a testület, de ekkor nem történt előrelépés. 2003-ban a munkáltatói oldal ellenzése miatt még mindig nem, de 2006-ban egy ajánlás formájában már szabályozták a munkaviszony hatályát.¹⁸

Az ILO 198. számú ajánlása nem tartalmaz definíciót a munkaviszony fogalmára, ezzel lehetőséget ad az eltérő gazdasági fejlettségű és jogrendszerű tagállamok számára, hogy

a munkavállalók védelmének „természetét és mértékét” a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat alapján határozzák meg, ugyanakkor meghatározza a munkaviszonyban állók védelmére irányuló nemzeti politikák alapelemeit, és útmutatást ad a munkaviszony azonosító jegyeinek meghatározásához. Ezek az alapelemek magukban foglalhatják:

„(a) azt a tényt, hogy: a munkát egy másik fél utasításainak megfelelően és ellenőrzése alatt hajtják végre; a munka feltételezi a munkavállalónak a vállalkozás szervezetébe történő integrálását; a munkát kizárólag vagy jellemzően egy másik személy javára hajtják végre; azt a munkavállalónak személyesen kell végeznie; azt egy a munka elvégzését kérő fél által megjelölt vagy egyetértésével meghatározott bizonyos munkaidő alatt vagy egy konkrét munkahelyen kell végezni; a munka egy adott ideig tart és egyfajta folytonosság jellemzi; megköveteli a munkavállaló rendelkezésre állását; vagy azt a tényt, hogy annak során az eszközöket, anyagokat és gépeket a munka elvégzését kérő fél biztosítja;

(b) rendszeres javadalmazás fizetését a munkavállaló részére; az a tény, hogy ez a javadalmazás a munkavállaló kizárólagos vagy legfőbb bevételi forrását képezi; természetbeni juttatások, úgymint ételmyszer, szállás vagy közlekedés biztosítását; jogosultságok elismerése, úgymint heti pihenőnap és éves szabadság; azt, hogy a munka elvégzését kérő fél díjazást ad a munkavállaló által a munka elvégzése érdekében vállalt utazásért; vagy a munkavállaló pénzügyi kockázatának hiánya.”¹⁹

Magyarországon a 198. számú Ajánlás fent meghatározott alapelemeihez hasonló mutatókat tartalmazó közös útmutatót adott ki a korábbi foglalkoztatás- és munkaügyi miniszter és a pénzügyi miniszter, amelyet azóta is a jogalkalmazás – jobb útmutató, jogszabály hiányában – annak ellenére vesz alapul az ítélete meghozatalához, hogy a jogi norma 2012. január 1-jétől már nincs hatályban.²⁰

Az Ajánlás tehát nem a munkaviszony definícióját tartalmazza, hanem kereteket rögzít a munkaviszony fennállásának a megállapításához.²¹ Az egyik támpont, hogy az államok a saját nemzeti szabályaikban lehetővé tehetik „annak vélelmezését, hogy amennyiben egy vagy több releváns mutató teljesül, akkor a fennáll munkaviszony;”²²

3. A MUNKAVISZONY JOGI VÉLELME AZ IRÁNYELVBEN

A platformalapú munkavégzésről szóló irányelvre irányuló 2021. évi bizottsági javaslat 4. cikke eredetileg felállította a munkaviszony jogi vélelmének az intézményét. A platformokon munkát végzőket munkavállalóknak kell elismerni. Ezzel a legszélesebb körű foglalkoztatási védelmet, munkavállalói státuszt nyújtanak az ilyen tevékenységet végzőknek, és

15 TÓTH J. Zoltán: Vélelem és fikció. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Jogbölcsélet rovat, rovatszerkesztő: Szabó Miklós, Jakab András). <http://ijoten.hu/szocikk/velelem-es-fikcio> [letöltés dátuma: 2024. december 9.]. A szerző a cikkben bemutatja, hogy a jogtudományban a vélelem további differenciálása is megtalálható, így a vélelmek jogi természet szerinti csoportosítás, mely szerint azok lehetnek eljárásjogi vagy anyagi jogi jellegűek; másrészt a szakirodalom a vélelmeket más szempont szerint két részre osztja: a tényvélelmekre, és az ún. jogvélelmekre vagy joghatásbeli vélelmekre.

16 TÓTH J. i. m. 18.

17 Antonio ALOISI – Silvia RAINONE – Nicola COUNTOURIS: An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international „social acquis”. *ILO Working Paper 101*. Geneva: International Labour Office, 2023. <https://doi.org/10.54394/ZSAX6857> [letöltés dátuma: 2025. november 13.] 11–16.

18 J/2594. számú BESZÁMOLÓ a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 95. ülészakán elfogadott, a munkavédelemről szóló 187. számú Keretegyezményről és a munkavédelemről szóló 197. számú Ajánlásról, valamint a munkaviszonyról szóló 198. számú Ajánlásról.

19 ILO 198. sz. Ajánlás 13-as pontja.

20 A munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv. Hatályon kívül helyezte a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 47. §-a, 2012. január 1-jétől.

21 Az ajánlásról részletesen: SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2019/1. 2. kötet 49–67.

22 ILO 198. sz. Ajánlás 11.b pontja.

nem csupán egy minimális vagy speciális jogokat. Nem vitás, hogy indokolt az EU-s irányelvi szabályozás, figyelemmel arra a körülményre is, hogy a platformokon dolgozók jellemzően még az általános kiszolgáltatottságnál is jobban ki vannak téve a munkáltató gazdasági erőfölényének, amelyet erősít a digitális algoritmikus irányítás személytelen, humán szempontokat nélkülöző irányítási, ellenőrzési joggyakorlása.

A bizottsági javaslatot²³ egyes szakértők üdvözlendőnek minősítették, De Stefano szerint viszont nemhogy hasznos, hanem egyenesen kontraproduktív az intézmény ezen formája.²⁴ Ezért az Európai Parlament 2023 februárjában elfogadott jelentése jelentősen módosította, sőt átdolgozta a 4. cikket. A Bizottság által eredetileg javasolt irányelvben a 4. cikk feladata volt azon feltételek meghatározása, amelyek mellett „a [...] A platformon keresztül végzett munkát és a platformon keresztül munkát végző személyt jogilag munkaviszonynak kell vélelmezni”.

Az eredeti 4. cikk kritériumokat is tartalmazott, amelyek alapján a minősítés elvégezhető, az alábbiak szerint:

„(1) A munkavégzés a (2) bekezdés értelmében ellenőrző digitális munkaplatform és az e platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony.

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

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

Az eredeti javaslatban a 4. cikk szerinti vélelem összhangban volt az 5. cikkel, amely utóbbi lehetővé tette a munkáltatók számára, hogy megdöntsék a vélelmet, amennyiben „a digitális munkaügyi platform azzal érvel, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony nem az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszony, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát”.

De Stefano szerint ez az öt szempont arra is alkalmas lehet, hogy a platformok nem éppen finom módszerekkel, a kritériumok pontos tartalmára fókuszálva megkíséreljék azokat megkerülni, és – nem feltétlenül színlelt – helyettesítési záradékok használatával, vagy annak engedélyezésével, hogy a munkavállaló több platformot is használhat. Ebben az értelemben, amint arra De Stefano rámutatott, a Bizottság irányelvjavaslatának e cikkei aligha „időtállóak”²⁵

Az Európai Parlament és a Bizottság által végül elfogadott szöveg radikálisan eltér a Bizottság szövegétől, leglátványosabban azáltal, hogy ténylegesen törli a 4. cikk (2) bekezdésében foglalt valamennyi kritériumot.

Vizsgáljuk meg az elfogadott irányelv szabályozását. Az irányelv 5. cikk (1)–(2) bekezdése tartalmazza a jogi vélelmet:

„(1) A digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony, ha az adott tagállamban hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – ellenőrzésre és irányításra utaló tények kerülnek megállapításra. Amennyiben a digitális munkaplatform meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, rá hárul annak bizonyítása, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a tagállamok létrehozhatnak a munkaviszonyra vonatkozó tényleges megdönthető jogi vélelmet, amely eljárási könnyítést jelent a platformalapú munkát végző személyek számára. A tagállamok továbbá biztosítják, hogy a jogi vélelem ne járjon azzal a hatással, hogy a platformalapú munkát végző személyekre vagy képviselőikre vonatkozó követelmények terhe nő a helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyukat meghatározó eljárásokban.”

A munkaviszony a munkát végző és a platform között jön létre, ez egy fontos rendelkezése ennek a cikkelynek. A munkaviszony akkor állapítható meg, ha ellenőrzésre és irányításra utaló tények állapíthatóak meg. Az irányelv indokolása szerint az irányítás és az ellenőrzés minden egyes esetben más és más, különböző formákat ölthet, mivel a platformgazdasági modell folyamatosan fejlődik. Így irányítás és ellenőrzés a büntetőintézkedések vagy hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása, vagy nyomás gyakorlása is.²⁶ Az irányelv azonban nem a jövőre nézve ír elő kötelezettséget a munkaviszony fogalmának a meghatározására a tagállamok számára, hanem azt írja elő, hogy a már meglévő nemzeti fogalommal dolgozzanak, a meglévő joggyakorlatot vegyék figyelembe, amely ugye akár több évig is formálhatja a jogi fogalom lehetséges tartalmát.²⁷

Az irányelv nem csupán a munkaviszony fogalmát nem határozza meg, hanem a munkavállaló fogalmának a meghatározását is mellőzi. Mindkét jogi fogalmat a tagállamok köte-

23 A javaslattal kapcsolatosan lásd még MÉLYPATAKI Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2023/3. 1. különszám. 60–65.

24 Valerio DE STEFANO: The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview. *Italian Labour Law e-journal*, 2022. 15 (1): 1–11. Idézi: ALOISI et al., (2023) i. m. 13.

25 ALOISI et al. (2023) i. m. 14.

26 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról. (HL [2024] L , 2024.11.11., 29-es pont.)

27 Konstantinos ZOGRAFIDIS: *Implementing the Presumption of Employment of the Platform Work Directive*. [https://legalblogs.wolterskluwer.com \[letöltve: 2025. november 20.\]](https://legalblogs.wolterskluwer.com/[letöltve: 2025. november 20.]).

lesek meghatározni, a munkaviszony meghatározását az 5. cikk (1) bekezdése alapján, a platform-munkavállaló fogalmát pedig a 2. cikk (1) bekezdés d) pontjában foglaltakra tekintettel: „platform-munkavállaló: minden olyan platform-alapú munkát végző személy, aki a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik vagy úgy tekinthető, hogy ezek valamelyikével rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.”²⁸

Meg kell azonban jegyezni, hogy a jogi vélelmek hatékonysága nagymértékben függ az olyan fogalmak tágabb jogi meghatározásától is, mint a „munkavállaló”, a „munkaviszony” vagy a „munkáltató”.²⁹ Kétségtelen azonban, hogy minél szűkebb a „munkavállaló” fogalma, annál egyszerűbb lesz a munkáltató számára megdönteni a vélelmet arra hivatkozva, hogy a személy végső soron nem felel meg a „munkavállaló” kategória meghatározásához használt szigorú teszteknek³⁰ és kritériumoknak. Tehát, bár a vélelmek valóban nagyon hasznos jogi eszközök lehetnek általában a munkavállalók, és különösen a platform-munkavállalók foglalkoztatási státuszának tisztázására irányuló törekvésben, az ördög gyakran nemcsak a konkrét kialakításuk és megfogalmazásuk részleteiben rejlik, hanem az eljárási szabályok ökoszisztémájában.³¹

Mindent összevetve az állapítható meg, hogy az Európai Parlament által elfogadott jogszabályszöveg valószínűleg nagyobb védelmet nyújt a munkavállalók számára, mint a Bizottság által javasolt szöveg.

Látnunk kell azonban azt, hogy a vélelem megdöntésére irányuló eljárások különbözősége is hozhat majd eltérő minősítési eredményeket. A bírósági vagy közigazgatási eljárásokban az adott ország munkaviszony tartalmának a jegeit kell vizsgálni.

A tagállamoknak az irányelv értelmezése alapján 2026. december 2-től kell alkalmazni az irányelvet. Ez azt jelenti, hogy az irányelvet legkésőbb 2026. december 2-ig implementálni szükséges a tagállamoknak, így a tagállamoknak létre kell hozniuk a munkaviszonyra vonatkozó tényleges megdönthető jogi vélelmet is.

A további kérdés az, hogy mit jelent a jogi vélelem létrehozása, hogyan kell átültetni az irányelv 5. cikk (2) bekezdésében foglalt foglalkoztatási jogi vélelmet, azaz az átültetésnek milyen tartalommal kötelesek eleget tenni a tagállamok.

Ennek kapcsán egyes szerzők négy különböző lehetséges átültetési gyakorlatot vázolnak fel, attól függően, hogy a tagállamban van-e már szabályozva a foglalkoztatási jogi vélelem.

1. A tagállam nem rendelkezik jogi vélelemmel a platformmunkásokra vonatkozóan, ez azt is jelentheti, hogy a nemzeti jogban egyáltalán nincs vélelem a foglalkoztatásra vonatkozóan, vagy azt, hogy az esetlegesen létező vélelmek nem vonatkoznak a platformmunkára.

2. Egy tagállam már rendelkezik a foglalkoztatás jogi vélelmével, amely kiterjed a platformmunkát végző személyekre (legyen az általános vélelem mindenki számára, aki személyes munkát végez, vagy egy konkrétabb vélelem bizonyos ágazatokra, vagy akár egy speciális vélelem a platformmunkára), amely a foglalkoztató szervezet általi ellenőrzéshez és irányításhoz kapcsolódó kritériumokon alapul (pl. Belgium, Spanyolország, Portugália).

3. Egy tagállam már rendelkezik a foglalkoztatás jogi vélelmével, amely kiterjed a platformmunkát végző személyekre, és amely nem a foglalkoztató szervezet általi ellenőrzéshez és irányításhoz kapcsolódó kritériumokon alapul (pl. Hollandia, Görögország).

4. Egy tagállam már rendelkezik jogi vélelemmel az ön-foglalkoztatásra vonatkozóan, amely kiterjed a platformmunkát végző személyekre (Görögország).³²

Az átültetés során azt is figyelembe kell venni – illetve nem kell figyelembe venni – hogy az irányelv milyen tartalommal szabályozta az átültetését a foglalkoztatási jogi vélelemnek. Ahogyan fent is utaltunk már rá, a jogi vélelem lehet feltételes vagy feltétel nélküli. Az 5. cikk (2) bekezdése értelmezése nem ad egyértelmű választ. A (2) bekezdés általában egy a munkaviszonyra vonatkozó jogi vélelem bevezetését írja elő, ezen bekezdés nem tartalmazza, hogy milyen feltételekkel történhet meg a munkaviszony fennállásának a vélelmezése.

Az 5. cikk (1) bekezdése azonban két kritériumot rögzít, így az ellenőrzésre és irányításra utaló tények megállapíthatósága esetén áll fenn a vélelmezett munkaviszony a platform-munkavállaló és a platform között. Ezzel szűkülhetnek a lehetőségek a munkaviszony megállapíthatóságára, bár kétségtelenül jobb a helyzet az irányelv bizottsági javaslatához képest, ahol öt kritériumból kellett megfelelni kettőnek, amely kevesebb lehetőséget jelentett volna a munkaviszony megállapíthatóságára.

Más szerzők véleményéből az következik, hogy az ellenőrzés és irányítás körülményeinek a valószínűsítése/bizonyítása esetén következik a munkavégzési platform bizonyítási eljárása: bizonyíthatja, hogy nem munkaviszony, mert a munkavállaló által bizonyított ellenőrzési és irányítási körülmények nem állnak fenn. Ez azt jelenti, hogy a platform irányelv elfogadott szövegében a jogi vélelem feltételes.³³

A tagállamok nagy valószínűséggel eltérően értelmezik és ültetik át az irányelvet a jogi vélelemre vonatkozó feltétellel kapcsolatos tartalmát, mint ahogyan a 'munkavállaló' és 'munkaviszony' fogalmak sem egységesek a tagállamok szabályaiiban. Az irányelv a végrehajtás hatékonyságának a vizsgálatára hároméves időtartamot határoz meg, azzal, hogy a sikertelenséget jogalkotási módosításokkal lehet korrigálni: „2029. december 2-ig a Bizottság a tagállamokkal, az uniós szintű szociá-

28 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról. (HL [2024] L , 2024.11.11.) 2. cikk (1) bekezdés d) pont.

29 A platform, mint munkáltató kérdésköréről lásd MÉLYPATAKI Gábor – MÁTÉ Dávid Adrián – PANGIH Kusuma Ningrum – RICZU Zsófia: Employer or Owner? The character of platform work. Gopalakrishnan. BADRI Narayanan; TEWARY, Tavishi; GUPTA, Ashish (eds) *Sustainability in the Gig Economy: Perspectives, challenges and opportunities in industry 4.0*. Singapore, Springer Nature Singapore, 2022. 211–224.

30 A munkaviszony meghatározása során számos tesztet alkalmaznak, pl. a munkáltató ellenőrzési jogának a vizsgálata, vagy integritás teszt, amely a szervezeti illeszkedést vizsgálja. Lásd ezekről még Kiss i. m. 3.

31 ALOISI et al. (2023) i. m. 15–16.

32 ZOGRAFIDIS i. m.

33 Antonio ALOISI – Silvia RAINONE – Nicola COUNTOURIS: *Platform-work directive: the clock is ticking*. 2024. <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-the-clock-is-ticking>. [letöltve: 2025. november 20.]

lis partnerekkel és a főbb érdekelt felekkel folytatott konzultáció után és a kkv-kra – beleértve a mikrovállalkozásokat is – kifejlesztett hatások figyelembevételével felülvizsgálja ezen irányelv végrehajtását, és adott esetben jogalkotási módosításokat javasol.³⁴

Kétségtelen, hogy fennállhat az a veszély, hogy mivel nem határoz meg az irányelv uniós szintű foglalkoztatási vélelmet, a tagállamok eltérő szabályozást hoznak majd, egyesek az irányelv minimum szintjét, míg mások attól jelentősen kedvezőbb szabályozási gyakorlatot vezetnek be, utat nyitva ezzel annak, hogy a platformok az enyhébben szabályozó tagállamokban végezzék a tevékenységüket, amennyiben a tevékenység jellege nem köti fizikai munkavégzési helyhez a munkavállalókat.³⁵

4. ZÁRSZÓKÉNT: A FOGLALKOZTATÁS JOGI VÉLELMÉNEK IMPLEMENTÁLÁS A MAGYAR JOGRENDszerBE

Egyes szerzők véleménye szerint az irányelv hazai átültetése során a platform-munkavállalók foglalkoztatási státuszához kapcsolódó jogi vélelmet a magyar szabályozásban a munkajogi szabályok között szükséges elhelyezni.³⁶

Hazánkban a munkajogi és szociális jogi anyagi jogszabályok csak elvétve tartalmazzák a jogi vélelem jogintézményét. Érdemes kiemelni az *egyenlő bánásmód körében* a bizonyítási teher megfordulását. A hazai jogszabály szerint nem bizonyítani kell a tényeket, hanem elegendő a valószínűsítés. Ennek értelmében a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítetnie,³⁷ hogy rendelkezik azzal a tulajdonsággal, amellyel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét megsértették. És szintén a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítetnie azt, hogy hátrány érte az eljárás során.³⁸ Ezt követően a másik félnek kell bizonyítania, hogy a valószínűsített tények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.³⁹ A hazai joggyakorlatban nagy szerepe van a joggyakorlat-elemző csoportnak, amelyet a Kúrián eseti jelleggel működtetnek konkrét jogintézmények joggyakorlatának vizsgálata céljából. Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan alapvetően az a megállapítás született, hogy a perek csak kisebb része irányul közvetlenül a jogsértés megállapítására, a nagyobb része munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos elsődleges igény. Így az állapítható meg, hogy a bizonyítási teher

megfordulásával (megdönthető vélellemmel) kapcsolatos munkajogi bírói gyakorlat nem jelentős.⁴⁰

A vélemezett munkaviszony intézményét 2020-tól szabályozzák a foglalkoztatásfelügyelettel kapcsolatos jogszabályok. A be nem jelentett foglalkoztatás (feketemunka) esetén a foglalkoztatásfelügyeleti hatóság megállapítja a jogviszony fennállását, és kötelezi a foglalkoztatót a szabályszegés kezdetétől számított egy hónapra visszamenőleg eső dátum kezdetétől az általános teljes napi munkaidő figyelembevételével történő bejelentésre, és ugyanettől az időponttól állapítja meg a munkaviszony fennállását. Ha egy hónapnál hosszabb ideig tartott a jogsértés, akkor a teljes időtartamra vonatkozik a megállapítás és a kötelezés.⁴¹

A be nem jelentett munkavégzés hatóság által történő fel tárása esetén a joggyakorlat jellemzően nem a klasszifikáció körében alakult ki, hanem a jogviszony kezdetére vonatkozó körülmények bizonyítása kapcsán, így a hatóság téves tény megállapítása folytán alkalmazott közigazgatási szankció hatályon kívül helyezése iránti perek alakulnak ki.⁴²

A foglalkoztató megdöntheti a hatóság vélelmét, azaz bizonyíthatja, hogy a jogviszony nem munkaviszony, illetve bizonyíthatja az ellenérték hiányát.⁴³ Ez a vélelem tehát egy viszonylag új szabályozási elem a foglalkoztatási felügyeleti eljárásokban.⁴⁴

Eljárásjogi értelemben a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. § (3) bekezdése alapján a törvényes vélelmek a bizonyítási teher átfordítását eredményezik.⁴⁵ A bíróság ezeket a törvényes vélelmeket hivatalból veszi figyelembe. Kérdés, hogy az Irányelvben rögzített vélelem egy esetleges munkaügyi perben a munkavállaló bizonyításbeli helyzetét jelentősen megkönnyíti-e, hiszen nem bizonyos, hogy elegendő a jogviszony munkaviszony jellegének az állítása. Ezen túlmenően bizonyítania kell a platform ellenőrzését és irányítását is. Ha ezt sikerülne, a bizonyítási feladatok az ellenérdekű félnél merülnek fel.⁴⁶ Egyetértünk azzal a véleménnyel, mely szerint a vélelem az anyagi jogba inkorporálódott eljárási szabály, amely a bizonyítást

34 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról. (HL [2024] L, 2024.11.11.) 30. cikk.

35 ZOGRAFIDIS i. m.

36 ANTÓNI Rita: A platform munka magyarországi terjedése, a szabályozás, jogvédelem hiányosságai az uniós jogalkotási kezdeményezés tükrében. *Munkaügyi Szemle*, 2023/6. 1–6.

37 A valószínűsítés az a bizonyítási mód, amikor a peres fél nem arra törekszik, hogy a bírót az állított tényállítás valóságáról meggyőzze, hanem hogy állítását a bíró előtt hihetővé tegye. A valószínűsítésnek csak akkor van helye, ha a törvény kifejezetten megengedi.

38 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebkvtv.) 19. § (1) bekezdés.

39 Ebkvtv. 19. § (2) bekezdés.

40 A joggyakorlat-elemző csoport részére összesen kb. öt év alatt 417 ítéletet küldtek meg az alsóbb fokú bíróságok, melyek közül 268 első- és másodfokú ügy kapcsolódott a joggyakorlat-elemzés tárgyköréhez. Az ügyek nagyobb részében (76%) a munkaviszony (egyéb jogviszony) megszüntetését sérelmezve hivatkoztak a felperesek az egyenlő bánásmód megsértésére, 16%-ában az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének meg nem tartását kifogásolták, míg a további pár ügyben egyéb okból hivatkoztak munkahelyi diszkriminációra.

41 A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény 10. § (1)–(2) bekezdése.

42 Lásd pl. a Kúria Kfv.45.284/2022/5. sz. ítéletét.

43 A jogszabály alapján a foglalkoztatót terheli az ellenérték hiányának, valamint annak bizonyítása, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés nem a munkaviszony leplezésére irányul [a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdése].

44 HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: Szigorúan ellenőrzött viszonyok – I. rész. *Adó: A pénzügyi kormányzat lapja*, 2021/6. 90–96.

45 Lásd részletesen NAGY Adrienn: Bizonyítás; in: WOPERA Zsuzsa (szerk.): *Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019; a 266. §-hoz írt magyarázat.

46 A vélelmek szerepéről a munkajogban lásd részletesen Kiss i. m.; PRUGBERGER Tamás – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: A platform munkavégzéssel kapcsolatos szerződések jogi minősítése; *Jogtudományi Közlemény*, 2025/2. 74–83.

könnyíti meg, illetve kijelöli azt a felet, akire a bizonyítási teher nehezedik.⁴⁷

Ugyanakkor a hazai jogrendbe történő beillesztése határozza majd meg a jogviták kereteit is. Ha a feltétel nélküli jogi vélelmet szabályozza a jogalkotó, akkor viszonylag könnyebb perbeli helyzetben áll a munkavállaló, de a munkáltató ezzel szemben kimentheti magát. Ha feltételes lesz a jogi vélelem,

a munkavállalóra további teher hárul, amely nem kecsegtet feltétlenül a pernyertességével.

Bárhogyan is szabályoz a hazai jogalkotó, ezen irányelv nem oldja meg a platformokon munkát végzők klasszifikációs problémáit rövid távon.

⁴⁷ LÁBADY Tamás: *A magánjog általános tana*. Szent István Társulat, Budapest, 2013. 145–146.