Pázmány Law Working Papers
2026/13

Hős Nikolett

Irányelvhű minimális átültetés – Észrevételek és alternatív javaslatok a platformalapú munkavégzés jogviszonyának minősítésére vonatkozó vitaindító javaslathoz

Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Pázmány Péter Catholic University Budapest
http://jak.ppke.hu
http://www.plwp.eu/
ISSN: 2062-9648

Irányelvhű minimális átültetés – Észrevételek és alternatív javaslatok a platformalapú munkavégzés jogviszonyának minősítésére vonatkozó vitaindító javaslathoz

Hős Nikolett[1]

1. Bevezetés

Jelen írás tárgya a platformalapú munkavégzés jogviszonyának minősítésére vonatkozó vitaindító javaslat[2] (a továbbiakban: Vitaindító) véleményezése, és egy attól eltérő kiindulópontú, de vele azonos célt – az (EU) 2024/2831 irányelv[3] határidőben és jogszerűen történő átültetését – szolgáló normaszöveg ajánlása a konszolidált javaslatcsomag számára. Az itt képviselt álláspontot **irányelvhű minimális átültetésnek** nevezem. Célom **nem a vélelem kiüresítése**, hanem az, hogy a jogalkotó az Irányelv **valóban kötelező magját a határidő sérelme nélkül**, minden érdekelt fél számára kiszámítható módon ültesse át. Ezt indokolja az is, hogy a platformalapú munkavégzésről csak korlátozottan állnak rendelkezésre pontos empirikus adatok, amelyek nélkül kiegyensúlyozott szabályozás nem alakítható ki; ezzel maga az Irányelv is számol, amikor a 16–17. cikkben a hatóságok információhoz való hozzáférését teremti meg. Az írás tudatosan **a minősítés kérdésére szorítkozik**; az Irányelv tartalmi – az algoritmikus irányításra és az adatvédelemre vonatkozó – szabályainak átültetése külön tárgyalást igényel. Tanulmányomban figyelembe vettem a Bizottság szakértői csoportjának 2026. januári, kötelező erővel nem rendelkező jelentését is,[4] amely segíti az irányelv rendelkezéseinek értelmezését és az azok körül jelenleg uralkodó közös gondolkodás irányainak megértését.

2. Összefoglaló

A Vitaindító erényei: világosan különválasztja az átültetés két rétegét (a vélelem eljárási szabályait és a munkaviszony-teszt tartalmi mércéjét), őszintén jelzi az összehasonlító anyag korlátait, és a Kúria ítéletét a jogharmonizáció központi tényezőjeként kezeli. **Négy ponton**

[1]Egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar. A szöveg készítésekor szuperintelligencia alapú lektorálást használtam. A tanulmány a 2026. november 10-én, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karán megtartott „Munkaidő és platformmunka: aktuális jogalkotási kihívások a magyar munkajog előtt” című konferenciára készült.

[2]Jogharmonizációs javaslat a platform munkavégzők jogviszonyának minősítésére a (EU) 2024/2831 irányelv átvételével. Vitaindító javaslat a „Munkaidő és platformmunka: aktuális jogalkotási kihívások a magyar munkajog előtt” című konferenciához, kézirat, 2026. (a továbbiakban: Vitaindító)

[3]Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról, HL L, 2024/2831, 2024.11.11. (a továbbiakban: Irányelv)

[4]Report of the Expert Group – Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work. European Commission, Brussels, 2026. január (a továbbiakban: Szakértői jelentés). A jelentés a Bizottság szolgálatainak kötelező erő nélküli olvasatát tükrözi.

ugyanakkor vitatható. Először, problémafelvetését **a reprezentatív adatok nem támasztják alá**. Az uniós szabályozás célja nem a munkavállalói státusz biztosítása vagy a „tagállami ítélkezési gyakorlat megfordítása", hanem a helyes minősítést elősegítő eljárási keret biztosítása, amely az irányelv által deklaráltan a valódi önálló vállalkozói státusz megerősítését is magában foglalja (3. pont). Másodszor, **tévesen tekinti „abszolút kötelezőnek"** az ún. munkaviszony-teszt tartalmi meghatározását, amelyet az 5. cikk uniós korlátok mellett, de alapvetően a nemzeti jogra bíz. Harmadszor, a javasolt „igazol" fordulat használata a normaszövegben **a munkát végzőre telepítene bizonyítási terhet**, ami az 5. cikk (2) bekezdése szerinti eljárási könnyítéssel nehezen egyeztethető össze (4. pont). Negyedszer, **a kritériumlistás „teszt" az európai tapasztalatok fényében ellentmondásos**, a kaliforniai ABC-teszt bemutatása pedig annak részleteinek ismertetése nélkül egyoldalú. A Vitaindító emellett **nem szól több tagállami döntést igénylő kérdésről**: a hatósági alkalmazásról, az időbeli hatályról, a közvetítőkről és a támogató intézkedésekről (5. pont).

3. Miért a minimumra törekedjünk?

3.1. A jogi keret a minimumot nemcsak megengedi, hanem a szerkezetével sugallja

Az Irányelv az EUMSZ 153. cikkén alapuló **minimumharmonizációs aktus**,[5] amelynek 26. cikke a tagállamokra bízza a kedvezőbb szabályok elfogadását. A minősítés körében abszolút kötelező eleme az 5. cikk szerinti **tényleges, azaz hatékony megdönthető vélelem**, amely az átültetés előtti állapothoz képest **eljárási könnyítést** jelent, és **a munkát végző terhét nem növelheti**. A megvalósítás számos kérdése ugyanakkor tagállami hatáskörben marad. A Bizottság 2021-es javaslatának ötből-kettő kritériumlistáját az uniós jogalkotó elvetette,[6] **a tartalmi mérce tehát tudatosan nemzeti maradt**: az „irányításra és ellenőrzésre utaló tényeket" és a megdöntés kritériumait az EUB gyakorlatára figyelemmel, a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel és gyakorlattal összhangban kell megállapítani. Ebből nem következik a Vitaindító azon tétele, hogy a vélelemnek elő kellene segítenie a munkaviszony megállapítását: a (31) preambulumbekezdés szerint a vélelem „nem vezethet automatikusan" átsoroláshoz, a (36) preambulumbekezdés pedig **a valódi önfoglalkoztatás megerősítését is legitim kimenetelnek tekinti**. A bírói gyakorlat befolyásolásának irányelvi eszköze a 6. cikk szerinti támogató intézkedés, nem a törvényi teszt; ez utóbbi a 26. cikk alapján lehetséges, de

[5] Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikk (2) bekezdés b) pont: az irányelvek „fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket" állapítanak meg.

[6] Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, COM(2021) 762 final, 4. cikk (2) bekezdés (ötből két kritérium teljesülése esetén vélelem). Az elfogadott Irányelv 5. cikke ezt a listát nem tartalmazza.

önálló jogpolitikai döntés, amelynek a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (továbbiakban, mint Jat.) 17. §-a szerint saját hatásvizsgálata van.

3.2. Az empirikus kép: kis létszámú, stabil, kiegészítő jellegű szektor, és óvatosságra intő átminősítési tapasztalatok

A Vitaindító problémafelvetése (1. pont) olyan empirikus és célvonatkozású előfeltevésekre épül, amelyeket a legfrissebb reprezentatív adatok nem támasztanak alá. Elöljáróban fontos rögzíteni, hogy **a platformmunka nem a munkaerőpiac egyre nagyobb hányada**, **és az érintett csoport nem homogén**. Az európai empirikus kutatások azt mutatják, hogy a platformmunka megmaradt egy stabil, alacsony szinten[7]. Az Eurostat 2022-es, Magyarországot is lefedő LFS-pilotja szerint a 15–64 évesek 3,0%-a végzett platformmunkát az előző 12 hónapban, a havi rendszerességgel platformmunkát végzők több mint felénél a platformjövedelem az összjövedelem negyedét sem éri el.[8] A JRC 2024–25-ös, 70 316 fős felmérése szerint a foglalkoztatottak 2,9%-a szerzett platformjövedelmet, és ennek mintegy ötöde végzi a tevékenységet főállásban, Magyarországon a megfelelő arány 2,5%, illetve 14,2%.[9][10] A szabályozást ezért **egy kis létszámú, stabil, túlnyomórészt kiegészítő tevékenységet végző csoportra**, és azon belül a valóban rászorulók – a főállású platformmunkások és a közvetítőkön, bérelt fiókokon keresztül dolgozók – szűkebb körére kell méretezni. Ez **nem gyengíti, hanem pontosítja a védelmi célt**. Az átminősítés ez utóbbi csoportnak előnyös lehet, a kiegészítő keresetként platformmunkát végzők többségének ugyanakkor a munkajogi kötöttségek és költségek aránytalan terhet jelenthetnek. A Vitaindító **„piacfoglalás”-tétele a jogharmonizáció szempontjából félrevezető**. Az EUB gyakorlatával (C-413/13 FNV Kunsten, C-692/19 Yodel) és az Irányelv rendelkezéseivel a legitim önfoglalkoztatás is összeegyeztethető, a költségelőny egy része pedig nem a munkajog, hanem az adórendszer eredménye, amelynek kezelése az 5. cikk (3) bekezdése szerint tagállami döntés.

[7] Jeremias Adams-Prassl kutatási eredményei szerint az OECD tagállamok munkaerőpiacának kb. 1-3%-ára tehető az ebben a szektorban dolgozók aránya. PRASSL Jeremias Adams, Exploring the economics of the gig economy: legal arbitrage and employment law, in: Handbook of Research on the Global Political Economy of Work, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 380-390., 380. oldal.

[8] Eurostat: Employment statistics – digital platform workers (EU-LFS 2022 kísérleti modul, 16 tagállam és Norvégia, köztük Magyarország), Statistics Explained, 2023; adattáblák lfst_dpw_01–10.

[9] GONZALEZ VAZQUEZ, Ignacio – FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique – WRIGHT, Sally – VILLANI, Davide: Digital Monitoring, Algorithmic Management and the Platformisation of Work in Europe. JRC143072, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2025. 126–127. o. (A1. táblázat; AIM-WORK felmérés, EU-27). Az országos főállású arányok csak illusztrációk: Németországban 16,9%, Spanyolországban 26,6%; a platformmunka elterjedtsége Finnországban a legmagasabb (4,1%), a legalacsonyabb főállású arány (9,3%) mellett.

[10] Uo. 127. o. A közép- és kelet-európai régióban az alacsony elterjedtség mellett a főállású arány az uniós átlaghoz képest magas: Szlovákia 2,5% és 37,7%, Csehország 1,8% és 37,6%, Lengyelország 2,1% és 25,2%.

A kényszerű átminősítés **külföldi tapasztalatai is óvatosságra intenek**. A Vitaindító által is idézett kaliforniai AB5 (ABC-teszt) alól több mint száz kivételt hoztak létre[11], a platformsofőrök státuszát népszavazás állította helyre[12]; Spanyolországban a Ley Rider egyetlen kvantitatív értékelése a foglalkoztatottak számának és az órabérnek a csökkenését mutatta ki, a Glovo átállása után a kis- és középvárosok ingadozó keresletére hivatkozva, ahol „a bérezett modell kevésbé volt fenntartható” csoportos létszámleépítést jelentett be és a munka jelentős része alvállalkozókhoz és bérelt fiókokra került; Portugáliában a hatályos kritériumlista mellett a gyakorlat a mai napig ugyanúgy bizonytalan maradt.[13] A közös mintázat ugyanakkor az, hogy **a munkajog expanziójára a platformok kiszervezéssel, kilépéssel vagy a munkamennyiség korlátozásával reagálnak**, és éppen a legkiszolgáltatottabbak szorulnak az informalitásba. **Az európai bírói gyakorlat sem egyirányú**. A Hiessl-jelentés 2026. januári frissítése szerint a „közel kétharmados” munkavállalói arány 88%-ban három ország (Spanyolország 628, Franciaország 989, Portugália 178) döntésein alapul, a felsőbb fokú döntések jelentős része megfordította az alsóbb fokút, és ugyanaz a platform gyakran országonként eltérő minősítést kapott.[14] A magyar jogalkotó tehát a saját tesztjének megtartásával **sem kerül szembe egy európai konszenzussal, mert ilyen nincs**.

3.3. Magyar sajátosságok

---

[11] A kaliforniai jogalkotó 2020-ban (AB 2257) és további módosításokkal több mint száz kivételt alkotott az AB5 alól (https://www.investopedia.com/california-assembly-bill-5-ab5-4773201). Labor Code §§ 2776–2784.

[12] Az alkalmazás-alapú sofőröket (Uber, Lyft, and DoorDash) a 2020. novemberi Proposition 22 népszavazás önálló vállalkozónak minősítette, bizonyos minimumgaranciákat adott nekik (keresetminimum, kilométer-alapú költségtérítés), amit a kaliforniai Legfelsőbb Bíróság 2024-ben megerősített (Castellanos v. State of California, https://calmatters.org/economy/2024/07/prop-22-california-gig-work-law-upheld/). 2026-tól a fuvarozóplatformok sofőrjei e státusz megtartása mellett kollektív tárgyalási jogot kaptak (AB 1340).
Uber és Lyft egy 2025. augusztusi megállapodás után nem ellenezte (https://grulawgroup.com/post/ab-1340-allows-california-rideshare-drivers-to-unionize-but-theres-a-long-road-ahead-before-drivers-see-benefits).

[13] Kalifornia: PALAGASHVILI, Liya – SUAREZ, Paola – KAISER, Christopher M. – MELO, Vitor: Assessing the Impact of Worker Reclassification: Employment Outcomes Post-California AB5. Mercatus Working Paper, 2024. január (az önfoglalkoztatók száma 10,5, a foglalkoztatottaké 4,4 százalékkal csökkent; több mint száz szakmai kivétel; Proposition 22); Spanyolország: DOLADO, Juan J. – JÁÑEZ, Álvaro – WELLSCHMIED, Felix: Riders on the Storm. IZA DP No. 17740, 2025 (a foglalkoztatás 7 százalékponttal, az órabér 3%-kal csökkent); LÓPEZ-ANDREU, Martí – BARRANCO, Oriol: ‘A Legal Whack-a-Mole’. Escaping the Rider Law in Spain. New Technology, Work and Employment, 2026 (a futárok mintegy fele bérelt fiókon dolgozik); Eurofound ERM Factsheet 204388 (Glovo, 2026. március, legfeljebb 750 futár leépítése); Tribunal Supremo 696/2026, 2026. szeptember 9. (Just Eat – Fleet Delivery Solutions: jogszerű alvállalkozás); Másodlagos forrás: HIESSL, Christina: Case Law on the Classification of Platform Workers – Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (updated to January 2026). European Labour Law Network / Európai Bizottság (DG EMPL), 2026 (a továbbiakban: HIESSL 2026), 48–51. o. Franciaország: HIESSL 2026, 21. o.; Rapport SANTE-COURSE, 2026. március (a párizsi és bordeaux-i futárok 73,5%-a más fiókján dolgozik) https://www.inkl.com/glance/news/delivery-platform-workers-a-survey-lifts-the-lid-on-extreme-hardship?first_login=true&section=personalized.

[14] Saját számításom a Hiessl-jelentés 5. o. 1. lj-ben található számok alapján, a szerző saját értékelésére lásd HIESSL 2026, 80. o.

A magyar platformmunkások státuszmegoszlásáról **reprezentatív adat tudomásom szerint nem áll rendelkezésre**, a Jat. szerinti előzetes hatásvizsgálat tehát ma el sem végezhető.[15] A vélelem gyakorlati ellentmondásainak magyar előképének tekinthető ugyanakkor **a 2022-es kata-reform**, amelynek deklarált indokai közé tartozott a bújtatott munkaviszonyok visszaszorítása. A kisadózók jelentős hányada az új katába vagy az átalányadózásba lépett át, a munkaviszonyba átkerülőkről hivatalos adat nem jelent meg.[16] A közvetítőkre épülő foglalkoztatási modell vélhetően a magyar futárpiacon is jelentős: az egyik legnagyobb platform saját közlése szerint havonta több mint 8000 futárpartnerrel dolgozik, akik egyéni vállalkozóként, szövetkezeten vagy flottapartneren keresztül szerződnek, jelentős részük futárcégeken keresztül, gyakran harmadik országbeli állampolgárként.[17] A vélelem tényleges hatása szempontjából ezért jelentős kérdés **a 3. cikk szerinti közvetítői szabályok átültetése**, illetve az ezzel kapcsolatos álláspont kialakítása, amelyet a Vitaindító nem érint.

A Vitaindító a vélelmet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. §-ába helyezné. Álláspontom szerint az Irányelvet **külön törvénnyel célszerű átültetni**, az Mt.-be csak utaló szabály kerüljön. Ennek oka nem az, hogy az Mt. munkaviszonyon kívüli alanyokra eleve nem vonatkozhatna, egyes szabályainak személyi hatálya ma is kiterjed harmadik személyekre[18]. E rendelkezések azonban egy fennálló munkaviszonyhoz kapcsolódnak, illetve harmadik személy jogai és kötelezettségei abból

[15] A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (Jat.) 17. § (előzetes hatásvizsgálat) és 21. § (utólagos hatásvizsgálat).

[16] A kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény 14. §-a (a kisadózó és üzleti partnere közötti munkaviszony vélelme, amely a felsorolt feltételekből legalább kettő teljesülésével volt megdönthető); a 2022. évi XIII. törvény 2022. szeptember 1-jével a korábbi rendszert megszüntette. A Pénzügyminisztérium 2022. szeptemberi adatai szerint a korábbi kb. 400 ezer kisadózóból 115 ezer az új katát, 125 ezer az átalányadózást választotta; a munkaviszonyba átlépőkről hivatalos adat nem jelent meg (Economx, 2022. szeptember 27., Tállai András államtitkár közlése, https://www.economx.hu/magyar-gazdasag/2022/09/27/kata-ado-pm-valtozas-760443/).

[17] Pénzcentrum, 2023. december 12.: Vallott a Wolt, Foodora – a Wolt közlése szerint havonta több mint 8000 aktív futárpartnerrel dolgozik, akik három szerződési forma (egyéni vállalkozás, szövetkezet, flottapartner) közül választhatnak, a foglalkoztatási formák megoszlásáról „nincsen erre vonatkozó adatunk”; a Foodora kb. 4000 megbízásos futárpartnerrel működik. https://www.penzcentrum.hu/karrier/20231212/vallott-a-wolt-foodora-ennyi-vendegmunkas-futar-dolgozik-naluk-valojaban-ilyen-fizetest-kapnak-1144594 (letöltés: 2026. november 8.). Lásd még Telex, 2024. április 23.: https://telex.hu/gazdasag/2024/04/23/wolt-futarok-vendegmunkasok-partnerek (letöltés: 2026. november 8.); HVG, 2024. március 22.: https://hvg.hu/kkv/20240322_etelfutar-futar-szakszervezet-foodora-wolt (letöltés: 2026. november 8.).

[18] Így például a képviselet különös szabályai (20–21. §), az átadó és az átvevő munkáltató viszonya (37. §), a munkavállaló hozzátartozójának kárigénye (171. §) vagy a nem kizárólag munkaviszonyban álló felek között létrejövő tanulmányi szerződés (229. §) esetében. Az Mt. személyi hatályának főszabályát az Mt. 2. § (1) bek. tartalmazza. Lásd bővebben BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters Kluwer, Budapest, [2025], az Mt. 1. §-ához fűzött magyarázat.

erednek. Az Irányelv ezzel szemben **az önfoglalkoztató platformmunkást önálló címzettként kezeli**: az algoritmikus irányításra vonatkozó szabályok a munkaviszonnyal nem rendelkező személyekre is alkalmazandók (1. cikk (2) bekezdés), a közvetítői rendelkezések és a hatóságok felé fennálló átláthatósági kötelezettségek (3. és 16–17. cikk) pedig munkaviszony hiányában is terhelik a platformot. Mindezek Mt.-be emelése nem járulékos kiterjesztés, hanem **a személyi hatály elvi kitágítása lenne**. A jogalkotásról szóló törvény szerint az azonos vagy hasonló életviszonyokat lehetőleg ugyanabban a jogszabályban kell szabályozni, és mivel a valódi önfoglalkoztatás védelme a szabályozásnak ugyanúgy célja, a platformalapú munkavégzés egységes szabályozása egy helyre kívánkozik – ez a hely rendszertani okból nem az Mt.[19] Hasonló megfontolás alapján kapott külön törvényben helyet az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény is. **A külön törvény egyben a bináris rendszer védelme is**, mert a platformspecifikus vélelem nem kerül a munkaviszony általános fogalma mellé, így megelőzhető, hogy platformspecifikus vélelem átszivárogjon más jogviszonyokra.

3.4. Az összehasonlító érv: a tagállamok többsége külön törvényben, kritériumlista nélkül veszi át az Irányelv szövegét

A 2026. október végéig megismerhető tagállami szövegek **a minimális modellt támasztják alá**. Az észt, svéd, lengyel, szlovák és olasz tervezetek, illetve törvények külön jogszabályban, kritériumlista nélkül veszik át az Irányelv szövegét, többségük az adó-, büntető- és társadalombiztosítási eljárások kizárásával; a szlovák törvény – az első elfogadott átültetés – a vélelmet a bírósági megállapítási eljárásra szűkíti, a lengyel tervezet „valószínűsít” fordulatot használ, a holland tervezet a munkaviszonyra utaló körülmények meghatározását kormányrendeletre bízza. A Vitaindítóban is idézett, kritériumlistás, kumulatív kimentésű modellek képviselői javaslatok (Franciaország, Luxemburg), amelyekkel szemben mindkét kormány eljárási könnyítésre szűkített átültetést készít; Németországban nincs tervezet, Spanyolországban a Cortes feloszlatása miatt a határidőig nem születhet törvény, Belgium a 2022-es ágazatközi vélelemnél marad.[20] **A külön törvény tehát a bevett forma, a**

[19] A magyar jog egyébként sem idegenkedik az Mt.-n kívüli jogviszony-vélelmektől: a kisadózók 2022-ig hatályos munkaviszony-vélelme adótörvényben, a foglalkoztatói bizonyítási teher kormányrendeletben (115/2021. Korm. rendelet 3–4. §) kapott helyet.

[20] Észtország: Platvormitöö seadus, 1003 SE, 8. §;. Svédország vizsgálóbizottság 2026. januári javaslata: SOU 2026:3 Genomförande av plattformsdirektivet (2026. január.), 2 kap. 1–3 §, kritériumlista nélkül, az adó-, büntető-, tb- és munkanélküli-biztosítási ügyek kizárásával. Hollandia: Wet platformwerk (tervezet, 2026. június 29. – konzultáció augusztus 24.-ig), art. 3 (irányításra és ellenőrzésre utaló tények kormányrendeletben, adó- és tb-ügyekre nem terjed ki). Lengyelország: projekt ustawy UC160 (2026. augusztus 6-i szöveg), art. 9 ust. 1 („uprawdopodobnią”), art. 11 (büntető-, adó- és tb-eljárás kizárása). Szlovákia: zákon č. 262/2026 Z. z. o práci vykonávanej prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy (elfogadva 2026. szeptember 23., hatály 2026.

kritériumlista nélküli átvétel a jellemző megoldás; ahol a jogalkotó tényállási jeleket megnevez, azt nem az Irányelv kötelezettségeként, hanem saját jogpolitikai döntéseként teszi.

3.5. Határidő és kockázatkezelés: az irányelvhű minimum időben, az ambiciózus reform csak empirikus adatok birtokában

Az átültetési határidő 2026. december 2.;[21] magyar tervezet 2026. október végéig nem jelent meg,[22] és az átültető intézkedések bejelentésének elmulasztása esetén a Bizottság már az első kötelezettségszegési eljárásban pénzügyi szankciót indítványozhat.[23] Egy, az Irányelv szövegét hűen átvevő rövid törvény **hetek alatt elfogadható**; egy általános munkaviszony-teszt és a gazdaságilag függő munkát végzőket, a Munka Törvénykönyve személyi hatályának kitágítását is érintő, általános munkajogi reform nem, és ez utóbbi nem is az átültetés követelménye, hanem **önálló jogpolitikai döntés**, amelyhez a Jat. 17. §-a szerinti hatásvizsgálat és az érintett ágazatok foglalkoztatási szerkezetének ismerete szükséges. A Bizottság 2029. december 2-ig felülvizsgálja az Irányelvet, kiemelten a közvetítőket és a vélelem hatékonyságát;[24] a minimális átültetés nem zárja ki a későbbi szigorítást, de **adatot termel hozzá** (16–17. cikk), míg a túlteljesítő átültetés visszavonása politikailag nehezebb.

4. A jogi vélelem minimális tartalma, alternatív átültetési javaslat

Az Irányelv azt várja el, hogy a tagállamok „megfelelő és hatékony eljárásokkal” biztosítsák a jogviszony helyes besorolását. A jogilag kikényszeríthető mérce álláspontom szerint **eljárási természetű**: a vélelem akkor tényleges és hatékony, ha kiváltása a munkát végző számára reálisan elérhető, a teher átfordítására valós lehetőség van, és a hatóságok, bíróságok a gyakorlatban alkalmazzák. Az Irányelv **nem ír elő elérendő átminősítési arányt**; a 30. cikk szerinti felülvizsgálat a vélelem hatékonyságát vizsgálja ugyan, de ebből a tagállamra eredménykötelezettség nem származik. Egyetértek a Vitaindítóval abban, hogy az átültetésnek

---

december 2.), 17. és 24. §. Olaszország: Atto del Governo n. 433 (2026. július 23.), 5. cikk („salvo prova contraria”, számszerű küszöb nélkül). Franciaország: proposition de loi n° 3081 (2026. július 23.) képviselői javaslat, szemben a kormány „facilité procédurale” álláspontjával (réponse à la question écrite n° 14781, JO 2026. július 21.). Luxemburg: proposition de loi n° 8699 (2026. február 10.) és a kormány válasza a 4261. sz. kérdésre (2026. július 21.). Németország: BT-Drs. 21/5454 (2026. április), BR-Drs. 399/26. Spanyolország: consulta pública previa (2026. július 31. – augusztus 14.), a Cortes feloszlatása RD 806/2026 (BOE, 2026. október 6.). Belgium: loi du 3 octobre 2022, HIESSL 2026, 8–13. o. Norvégia: arbeidsmiljøloven 1-8. § (2024. január 1-jétől), Borgarting lagmannsrett, 2026. február (Wolt), HIESSL 2026, 45–46. o.

[21] Irányelv 29. cikk (1) bekezdés.

[22] A kézirat lezárásáig (2026. október 30.) magyar átültetési tervezet a szerző tudomása szerint nem került nyilvánosságra.

[23] EUMSZ 258. cikk és 260. cikk (3) bekezdés (az átültető intézkedések bejelentésének elmulasztása esetén a Bizottság már az első kötelezettségszegési eljárásban pénzügyi szankciót indítványozhat).

[24] Irányelv 30. cikk.

az Irányelv rendelkezéseit és fogalomkészletét célszerű követnie, az alábbiakban azonban eltérő értelmezéssel és szövegjavaslattal.

A Vitaindító a vélelem eljárásjogi kérdéseiben nem lát sem mozgásteret, sem megoldandó problémát, pedig az 5. cikk (1) bekezdése szerinti vélelem **két szintből áll**: az irányításra és ellenőrzésre utaló tények a vélelmező tények, a vélelmezett tény maga a munka törvénykönyve szerinti munkaviszony,[25] a megdöntés pedig az 5. cikk (1) bekezdésének második mondata alapján a digitális munkaplatform, illetve a 3. cikk alapján a közvetítő kötelezettsége. A Vitaindító **e két szintet összemossa**, amikor az utaló tények kritériumainak meghatározását és a megdöntést szolgáló munkaviszony-tesztet együtt kezeli.

Az első eldöntendő kérdés ezért nem a kritériumok meghatározása, hanem az, hogy a **kedvezményezettnek milyen szinten kell a vélelmező tényt megalapoznia**. Az Irányelv szövege alapján a vélelmező tény nem az irányítás teljes bizonyítása, hanem az arra utaló tények megállapítása. A jogalkotó **aszimmetrikus mércét ír le, alacsonyabb küszöböt a kiváltáshoz, teljes bizonyítást a megdöntéshez**. Vitatható, hogy a Vitaindító „igazolás" kifejezése a magyar jogi nyelvben hordozott bizonyítási jelentése miatt ennek megfelel-e;[26] az Irányelv alacsonyabb szintet, a tény fennállását valószínűvé tevő előadást kíván.[27] Az utaló tények ráadásul jelentős részben az algoritmikus rendszer működését érintik, amelyhez a munkát végzőnek korlátozott a hozzáférése, a vélelem célja éppen ennek az **információs aszimmetriának az ellensúlyozása**. A Kúria Foodora-ítéletében[28] döntő jelentősége volt annak, hogy a futár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. §-a szerinti általános bizonyítási teher mellett nem bizonyította, hogy a beosztásfoglalás gazdasági kényszer volt, vagy hogy a rangsorolás a visszautasításokat szankcionálta.

---

[25] Eltérő szabályok megállapítása hiányában az Mt. szerződéspótló rendelkezései szerint ráadásul a platformmunka jellegzetességei ellenére a tipikus munkaviszony lesz a vélelem tárgya, ami határozatlan időre általános teljes munkaidőt feltételez. Ezt a Kúria ítéletének [121] bekezdése is jelzi, amikor arra utal, hogy a hatályos munkajogi szabályozás az atipikus foglalkoztatási formákban sem ismer olyan metódust, amelynél a foglalkoztatott teljesítési óraszáma kizárólag a tevékenységet ellátó személy igényéhez igazodna. Azaz a vélelmezett munkaviszony a platformmunka esetében valójában a magyar munkajogi szabályok szerint vagy üres, vagy a teljes munkaidős alapértelmezés (Mt. 45. § (4) bek.) miatt aránytalan.

[26] A javasolt Mt.-szöveg „igazol" fordulata úgy is értelmezhető, hogy a munkát végzőre bizonyítási terhet hárít; a magyar eljárásjogban a bizonyítás a bíróság meggyőződésének megalapozását jelenti, a bizonyítékok szabad mérlegelése mellett. (Pp. 263. § (1) bekezdés, 279. § (1) bekezdés)

[27] Az 5. cikk (1) bekezdése ugyanabban a mondatban két különböző kifejezést használ: a munkát végző oldalán tényeknek kell „megállapításra kerülniük", a platformra viszont „rá hárul annak bizonyítása", hogy nincs munkaviszony. A Bizottság szolgálatai szerint az irányítás és ellenőrzés tényei azok, amelyek az alárendeltséget „valószínűnek vagy legalább lehetségesnek" mutatják; mérceként az antidiszkriminációs acquis prima facie bizonyításával egyenértékű követelményt javasolnak, amely „logikusan alacsonyabb kell, hogy legyen" a tényállási elemek teljes bizonyításánál (Szakértői jelentés 30. és 32. o.).

[28] Kúria Mfv.VIII.10.091/2023/7. (BH2024. 66.).

Az „olyan körülményeket igazol, amelyek alapján feltételezhető” fordulat helyett ezért olyan megfogalmazás javasolt, amely egyértelművé teszi **a felek aszimmetrikus helyzetét**, ugyanakkor kellően **kiszámítható** és **alkalmas a megalapozatlan keresetek kiszűrésére**. Hasonló könnyítést a magyar jog az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban, mint Ebktv.) 19. §-a szerinti valószínűsítés és az Mt. 7. § (3) bekezdése szerinti osztott bizonyítás formájában ismer. Az általam javasolt szabály – a szlovák mintát követve – **a puszta tényállítás és a teljes bizonyítás között helyezkedik el**: a kedvezményezettnek olyan konkrét tényeket kell előadnia, amelyekből az irányításra és ellenőrzésre ésszerűen következtetni lehet. A szűrő tehát nem a valószínűség magasabb foka – ez a Bizottság *prima facie* olvasata mellett az irányelvhűséget kockáztatná –, hanem **az előadott tények konkrétsága**.

A Vitaindító egységes kritériumrendszerből álló munkaviszony-tesztet is javasol, és lényegesnek tartja, hogy az átültető jogszabály határozza meg az esetjog számára a „munkaviszony megállapítását elősegítő tesztet”. Ez utóbbival **határozottan nem értek egyet**. A jogalkotó mind a kiváltó tények, mind a kimentés oldalán **tudatosan kerülte a kritériumlistát**, e fogalmak ezért nyitott kategóriák, amelyeket a 6. cikk a) pontja szerinti iránymutatásnak és a gyakorlatnak kell tartalommal megtöltenie, az EUB gyakorlatára „figyelemmel”. A Bíróság gyakorlata (Lawrie-Blum, Allonby, Danosa, FNV Kunsten, Yodel) alapján az uniós korlát minimuma, hogy **a tagállam nem alkalmazhat olyan irányításfogalmat, amely a csak látszólagos önállóságot valódinak fogadja el**; a Yodel-végzés szerint viszont a helyettesítés, a megbízás elutasításának és a párhuzamos munkavégzésnek a valódi szabadsága az önállóság jele, **az EUB-gyakorlat tehát a platform kimentését is támogathatja**. A Kúria tesztje ezzel összeegyeztethető, de a megdöntés során a bíróságnak a 4. cikk (2) bekezdése szerint az algoritmikus irányítás tényeit is értékelnie kell, és a 21. cikk alapján a platform iratainak kiadása elrendelhető kell, hogy legyen.

A magyar Foodora-ügy tényállására vetítve a futár által előadott és részben nem vitatott körülmények (rangsorolás, beosztásfoglalás, GPS, egyoldalú díjmeghatározás, hátrányos jogkövetkezmények lehetősége) **elegendők lennének a vélelem kiváltásához**; ezután a platformnak kellene saját adataival bizonyítania, hogy a rangsorolás nem szankcionált, a szabad bejelentkezés valós kereseti lehetőséget adott, és a jogviszony a magyar jog szerint nem munkaviszony. A szövegnek egyértelművé kell tennie, hogy a megdöntéshez **nem elegendő a vélelmező tények erejét lerontani**, a platformnak a munkaviszony-fogalom valamennyi releváns eleme tekintetében kell bizonyítania azok hiányát, így ahol más munkaviszony-jegyek

(szervezeti integráció, gazdasági függés) erősek, ezeket is semlegesítenie kell. Ez az a teherfordítás, amely az Irányelv minimuma, és amely a kimenetelt a Kúria anyagi jogi tesztjének megváltoztatása nélkül is érdemben befolyásolhatja. A 4. cikk (2) bekezdésével összhangban rögzíteni kell továbbá **a tények elsődlegességét**, ideértve az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használatának értékelését.

A **3. cikk közvetítői szabályainak átültetése**, azzal kapcsolatban közös álláspont kialakítása a magyar futárcég-modellek miatt nem mellőzhető. **Az abszolút minimum a vélelem kiterjesztése a közvetítővel fennálló jogviszonyokra**, azzal szemben, aki az irányítást ténylegesen gyakorolja. Ha a jogalkotó az Irányelvben lehetőségként említett egyetemleges felelősséget felveti, azt **célszerű az átláthatósághoz kötni**: a platform a közvetítő bér- és járuléktartozásáért csak akkor feleljen, ha a 17. cikk (1) bekezdés d) pontja szerinti, a közvetítőkre vonatkozó tájékoztatási kötelezettségét elmulasztotta. Az 5. cikk (6) bekezdésének megfelelően ki kell mondani azt is, hogy a **vélelem a hatálybalépés előtti időszakra sem perben, sem hatósági eljárásban nem alkalmazható**, és rendezni kell viszonyát az Mt. 27. § (2) bekezdése szerinti színleltségi szabállyal és a NAV elévülési időn belüli járulékmegállapítási jogával.

A Vitaindító a szakszervezeti közérdekű igényérvényesítés körében új intézményt javasol, hivatkozva arra, hogy „a szlovák és a francia javaslatok tartalmazzák a szakszervezetek közérdekű perindítási jogát”. Ezt pontosítani szükséges: a szlovák törvény 17. §-a szerint a szakszervezet a munkát végzőt képviselve szolgáltat tényeket, a francia javaslat a reprezentatív szakszervezeteknek felszólítási eljárást és csoportos keresetet enged. Az egyéni hozzájárulás nélküli, kollektív átminősítésre irányuló **actio popularis** ennél több, és – ahogy az amszterdami fellebbviteli bíróság 2026. januári Uber-döntése is rámutat – **kétélű fegyver lehet**. A fellebbviteli bíróság a szakszervezet valamennyi sofőrre kiterjedő átminősítési keresetét azért utasította el, mert a sofőrök egy része – akik a bíróság előtt az Uber mellett jelentek meg – valódi vállalkozói tevékenységet folytatott, és a bíróság nem tudott olyan csoportot körülhatárolni, amelyre a kollektív szerződés alkalmazható lett volna[29]. Az Irányelvből a hozzájárulás nélküli

[29] A holland szakszervezet saját jogán, az általánosan kötelező ágazati kollektív szerződés betartásának követelése alapján kérte annak megállapítását, hogy a kollektív szerződés az Uber valamennyi sofőrjére alkalmazandó; ennek előkérdése volt, hogy a sofőrök munkavállalók-e. Az elsőfokú bíróság 2021-ben valamennyi sofőrre megállapította a munkaviszonyt. Az amszterdami fellebbviteli bíróság 2026. januári döntése nyomán, amely szerint a minősítést a vállalkozói önállóságukban eltérő sofőrcsoportokra külön kell elvégezni, a keresetet teljes egészében elutasította. A perben az Uber oldalán megjelent sofőrök valódi vállalkozók voltak, és bár más sofőröknél a munkavállalói minősítés a bíróság szerint is plauzibilis lett volna, nem talált olyan ismérvet, amellyel az érintett csoport körülhatárolható lett volna. A kollektív kereset tehát mindent vagy semmit alapon dől el, és bukása azokra is kihat, akik egyedi perben nyertek volna – a platformnak ehhez elég egy valódi vállalkozói alcsoportot felmutatnia. Ez nem a holland jog sajátossága, hanem minden olyan megoldásé, amely heterogén csoportot egyetlen döntéssel

kollektív kereset szükségessége nem vezethető le,[30] a szakszervezet a tagját meghatalmazás alapján ma is képviselheti,[31] a szlovák törvény **a közös perindítást a munkát végzők saját keresetéhez köti**; ez a mérsékeltebb minta, amelyet – az Mt. 272. §-ának mintájára – az általam javasolt normaszöveg 6. pontban követ.

5. Hatósági fellépés és támogató intézkedések: meglévő eszközök felülvizsgálata

Egyetértek a Vitaindítóval abban, hogy a hatósági csatorna a foglalkoztatói oldal szempontjából kiemelt figyelmet érdemel, mert az európai tapasztalatok szerint sokszor az intézményi szereplők által indított eljárások döntik el a vélelem tényleges hatását.[32] Előkérdés, hogy **a vélelmet egyáltalán alkalmazni kell-e a hatósági eljárásban**. Az 5. cikk (3) bekezdése alapján a vélelem minden olyan „közigazgatási **vagy** bírósági eljárásban alkalmazandó, **amelynek célja** *[kiemelés tőlem]*” a valós jogállás meghatározása; az angol szöveg az „at issue” kifejezést, a (32) preambulumbekezdés az „amelynek tárgya” fordulatot használja. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság eljárásának elsődleges célja nem a jogállás meghatározása, hanem a minimumkövetelmények ellenőrzése, a minősítés ennek célhoz kötött eszköze, ami mellett a vélelem kötelező alkalmazása ellen is lehetne érvelni. A cél szerinti értelmezés alapján azonban a jogállás, ha nem is célja, legalább tárgya az eljárásnak, hiszen a bejelentési kötelezettség megsértése csak a jogviszony minősítésével állapítható meg; a Bizottság szolgálatai szerint is, ahol a tagállam már rendelkezett hatósági csatornával a jogviszonyok besorolására, ott a vélelmet ebben az eljárásban is alkalmazni kell.[33] **A tág olvasat mellett szól tehát több érv**, azzal, hogy a hatóság hivatalbóli tényállás-tisztázási és a foglalkoztató eljárástámogatási kötelezettsége mellett a teherfordításnak itt relatív a jelentősége.[34]

Az 5. cikk (5) bekezdése **fellépési kötelezettséget** ír elő, ha fennáll a lehetősége, hogy a platformalapú munkát végző személy besorolása téves, ami a Bizottság szolgálatai szerint a

---

minősít, így a Vitaindító által javasolt közérdekű igényérvényesítésé is. HIESSL 2026, 42. o.

[30] Az irányelv 5. cikk (4) bekezdése és a 19. cikk a képviselői fellépést a nemzeti jogra és gyakorlatra, illetve az érintett nevében vagy támogatására bízza.

[31] Mt. 272. § (7) bekezdés (a szakszervezet a tagját meghatalmazás alapján, gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselheti).

[32] A Hiessl-jelentés szerint a vélelem gyakorlati hatását nem a bíróságok, hanem gyakran az intézményi szereplők – Spanyolországban a társadalombiztosítási szervek, Portugáliában az ügyészség, Belgiumban a munkaügyi felügyelet – fellépése közvetítette. HIESSL 2026, 106–107. o.; a spanyol közigazgatási átminősítésekről és azok bírósági sorsáról 52. és 55–56. o.; a portugál ügyészi perlésről 48. és 51. o.; a belga munkaügyi felügyelet és társadalombiztosítási hivatal szerepéről 9. o.; az intézményi szereplők perindítási lehetőségének rendszerformáló szerepéről 110. o.

[33] Szakértői jelentés 33. o.

[34] A foglalkoztató birtokolja a dokumentációt, ezért őt terheli a hallgatás kockázata (Korm. r. 3. § (2), 8. §).

hivatalból történő fellépést is magában foglalja.[35] E kötelezettséget és a 6. cikk szerinti támogató intézkedéseket a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Fftv.) **meglévő hatásköreire célszerű ráépíteni, új átminősítő határozattípus, új szankció és új hatóság nélkül**, a hatósági minősítés joghatását a mai keretben hagyva,[36] az iránymutatás, a képzés és az algoritmikus szakértelem elősegítése (6. cikk d) pont) vélhetően minisztérium és a hatóság közös feladata lesz. Ebben az esetben a kiszámíthatóságot növelheti, ha a hatóság a platform kérelmére a munkavégzési modellt **előzetesen, a hatóságot meghatározott ideig kötő határozattal minősítheti**, a belga Commission administrative de règlement de la relation de travail mintájára.[37] Az Irányelv ezt nem írja elő, de nem is tiltja. **Két korlátot** azonban rögzíteni kell. Az előzetes minősítés a kérelemben bemutatott tényálláson alapul, csak a hatóságot köti – a bíróságot és a munkát végző igényérvényesítését nem –, és csak a tényállás lényeges változásáig irányadó, különben az 5. cikk (5) bekezdése szerinti fellépési kötelezettséggel és a tények elsődlegességével kerülne szembe. Mérsékeltebb változat a hatóságot nem kötő, de a jóhiszemű platformot a bírság alól mentesítő előzetes szakmai állásfoglalás.

A valódi önfoglalkoztatókat nem érheti hátrány, ezért a hatóságnak a tényleges munkavégzés tényeit **egyedileg kell értékelnie**, és **erősíteni kell a munkát végző személy eljárási helyzetét**. A munkát végző a hatósági eljárásban ma nem ügyfél, az Fftv. 8. § (1) bekezdése a foglalkoztatót nevezi ügyfélnek, és a zárt adatkezelés egész logikája a nem-fél munkát végzőre épül. Célszerű ezért az érintettek számára – a zárt adatkezelés szabályainak alkalmazásával – **legalább meghallgatási jogot biztosítani**, és lehetővé tenni, hogy a munkát végző nyilatkozzon arról, hogy jogviszonyát önálló vállalkozói tevékenységnek tekinti. A nyilatkozat önmagában azonban a vélelem alkalmazását nem zárhatja ki, mert a minősítés nem a felek akaratán, hanem a tényleges körülményeken alapul. Az Fftv. 10. § (2) bekezdése szerint a hatóság a bejelentés elmulasztása esetén a jogviszony fennállását „az általános teljes napi munkaidő figyelembevételével” állapítja meg.[38] Ez a fikció platformmunkánál – ahol a munkát végzők négyötöde mellékállású – **rendszerszinten téves eredményre vezetne**: a hatóság nyolcórás munkaviszony bejelentésére kötelezhetne egy platformot egy heti tízórás futárnál is, ezért lehetőséget kell adni **a tényleges átlag szerinti részmunkaidő megállapítására** is.

[35]Szakértői jelentés 34. o.

[36]115/2021. Korm. r. 3. §

[37]HIESSL 2026, 8. és 11. o.

[38] A jogsértés kezdő időpontja az ellenőrzés megkezdése (Korm. r. 12. § (1) bek. a) pont)

A Bizottság szolgálatai szerint **több vélelem egymás mellett megengedett**, ha nem ellentmondók és nem zavarják össze az eljárási könnyítést.[39] Tisztázandó ezért a platformmunkára irányuló vélelem viszonya a Korm. r. 3. § (2) bekezdése szerinti részleges teherfordítással és az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 2. §-ával. A Korm. r. vélelme az 5. cikktől eltérő tartalmú, mert a vélelmezett tény nem az Mt. szerinti munkaviszony, hanem a foglalkoztatónak az ellenérték és a leplezési cél hiányát kell bizonyítania.[40] A platformmunkára irányuló vélelmet a (34) preambulumbekezdés és a Bizottság szolgálatai szerint a jogorvoslati szakban, így **a közigazgatási perben is alkalmazni kell**.[41] Számolni kell azzal is, hogy a hatóságoknak a 21. cikk alapján **hozzáférést kell biztosítani az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerekhez**, ami a hatóság mai, helyszínközpontú betekintési jogától (Fftv. 8. § (4) bekezdés) eltérő irányú vizsgálatokat jelent.

A vélelmet **nem szükséges külön kiterjeszteni** a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) szerinti biztosítási jogviszony megállapítására. A hatósági minősítés fő funkciója a bejelentési kötelezettség megalapozása: a hatóság a jogviszony fennállásának megállapítása mellett a bejelentés teljesítésére kötelez és bírságot szab ki (Fftv. 10. § (1) bekezdés; Korm. r. 11. § b) pont ba) alpont, 18. § (4) bekezdés a) pont), az adó- és járulékkövetkezmények pedig a kikényszerített bejelentésen és a határozat adóhatósági megküldésén keresztül, az adóhatóság saját eljárásában állnak be (Korm. r. 14. §; Art. 2. §). A hatóság célhoz kötött minősítési jogköre és a foglalkoztatói bizonyítási teher már ma is létezik. Ennek ára, hogy ahol a minősítést a munkaügyi perben a bíróság végzi el, a munkajogi és a társadalombiztosítási státusz átmenetileg eltérhet, ezt a szlovák törvényhez hasonlóan **a jogerős ítélet hivatalbóli továbbításának előírásával** lehetne kezelni. Végül a hatóság végleges határozata a bíróságot nem köti, és az Irányelv ezt nem rendezi, a (32) preambulumbekezdés az eredmények elismerését a tagállamra bízza. A teljes függetlenség ára a kettős minősítés kockázata, ezért javaslom, hogy **a hatóság végleges határozata a felek munkaügyi perében bizonyítékként felhasználható legyen**; a messzebb menő alternatíva – a végleges hatósági minősítést az ellenkező bizonyításáig valónak kelljen tekinteni – a bírói mérlegelést érinti, ezért csak hatásvizsgálat mellett támogatható.

6. Összegzés és normaszöveg-javaslatok

[39] Szakértői jelentés 32. o.

[40] 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdés.

[41] Irányelv (34) preambulumbekezdés; Szakértői jelentés 31. és 33. o.

Az irányelvhű minimális átültetés tartalma a fentiek alapján a következő. Az Irányelvet **külön törvény ültetné át**, az Mt. 42. §-ába utaló szabály kerülne. **A vélelem kétszintű**, a platformalapú munkát végző személynek az irányításra és ellenőrzésre utaló konkrét tényeket kellene előadnia, a megdöntés teljes körű bizonyítása a digitális munkaplatformot vagy a közvetítőt terhelné, a tartalmi mércét **törvényi kritériumlista nélkül** a magyar jog és a bírói gyakorlat alakítaná ki, az EUB gyakorlatára figyelemmel és a 6. cikk szerinti iránymutatással kiegészítve. A vélelem a 2026. december 2. (vagy az átültető törvény hatálybalépése) előtti időszakra nem lenne alkalmazható, a képviselet az érintett hozzájárulásához kötött lenne, a hatósági eljárásban a vélelem a meglévő hatáskörökre épülne, a teljes munkaidős fikció nélkül, meghallgatási joggal és a 21. cikk szerinti adathozzáféréssel, az adó- és társadalombiztosítási eljárásokra való kiterjesztés nélkül. Mindez **hetek alatt elfogadható**, és a 16–17. cikk szerinti adatszolgáltatással megteremti azt az empirikus alapot, amely alapján és amennyiben az szükséges, a 2029-es felülvizsgálat után egy ambiciózusabb szabályozás megalapozható.

1. § (1) Ha a digitális munkaplatformmal vagy közvetítővel szerződéses jogviszonyban álló, platformalapú munkát végző személy olyan konkrét tényekkel valószínűsíti [opcionális javaslat: konkrét tényeket ad elő], amelyekből ésszerűen arra lehet következtetni, hogy a munkát a digitális munkaplatform vagy a közvetítő irányítása és ellenőrzése alatt végzi, a közöttük fennálló jogviszonyt munkaviszonynak kell tekinteni, kivéve, ha a digitális munkaplatform vagy a közvetítő bizonyítja, hogy a jogviszony a munka törvénykönyve szerint nem munkaviszony. (2) Az (1) bekezdés szerinti tények megállapítása és a vélelem megdöntésének értékelése során a munkavégzés tényleges körülményeit kell figyelembe venni, ideértve az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használatát, függetlenül a felek szerződésének elnevezésétől. (3) A vélelem a platformalapú munkát végző személy bizonyítási terhét nem növelheti.

2. § Ha a platformalapú munkát végző személy közvetítővel áll szerződéses jogviszonyban, az 1. § szerinti vélelem azzal szemben áll be, aki a munkavégzés irányítását és ellenőrzését ténylegesen gyakorolja.

3. § Az 1. § szerinti vélelemre a platformalapú munkát végző személy, valamint – meghatalmazása alapján – képviselője hivatkozhat. A szakszervezet és a platformalapú munkát végző személyek érdekvédelmét ellátó szervezet az érintett személy hozzájárulásával annak nevében vagy támogatására eljárhat.

4. § Az 1. § szerinti vélelem a 2026. december 2. napja előtti időszakra sem bírósági, sem hatósági eljárásban nem alkalmazható.

5. § (1) Az 1. § szerinti vélelmet a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság (a továbbiakban: hatóság) a foglalkoztatás felügyeletéről szóló törvény szerinti ellenőrzésében és eljárásában, valamint a bíróság a hatóság határozatának felülvizsgálatára irányuló közigazgatási perben akkor alkalmazza, ha az eljárásban a munkavégzés tényleges körülményei alapján a digitális munkaplatform vagy a közvetítő irányítására és ellenőrzésére utaló tények kerülnek megállapításra. A vélelmet a digitális munkaplatform vagy a közvetítő azzal döntheti meg, hogy bizonyítja a jogviszony a munka törvénykönyve szerint nem munkaviszony. (2) A hatóság a platformalapú munkát végző személyt a jogviszonya minősítése szempontjából jelentős tényekről a zárt adatkezelés szabályainak alkalmazásával meghallgatja; a munkát végző személy nyilatkozata arról, hogy jogviszonyát önálló vállalkozói tevékenységnek tekinti, önmagában a vélelem alkalmazását nem zárja ki. (3) A foglalkoztatás felügyeletéről szóló törvény 10. § (2) bekezdésének az általános teljes napi munkaidő figyelembevételére vonatkozó rendelkezését a platformalapú munkát végző személy jogviszonyára nem kell alkalmazni; a bejelentésben a megállapított tényleges átlagos munkaidőt kell feltüntetni. (4) A hatóság végleges határozata a felek közötti munkaügyi perben bizonyíték; a bíróság az 1. § szerinti vélelmet önállóan alkalmazza. (5) A hatóság a digitális munkaplatform kérelmére a platform foglalkoztatási modelljét a kérelemben bemutatott tényállás alapján előzetesen minősíti; az előzetes minősítés a hatóságot a tényállás lényeges változásáig, de legfeljebb két évig köti, a bíróságot és a platformalapú munkát végző személy igényérvényesítését nem érinti.

6. § A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter az 1. § alkalmazásáról és a vélelem megdöntésének értékelési szempontjairól – az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlatára figyelemmel, a szociális partnerek véleményének kikérésével – iránymutatást tesz közzé.

7. § A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 42. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki: „(3) A digitális munkaplatformon keresztül végzett munka alapjául szolgáló jogviszony munkaviszonykénti minősítésére külön törvény megdönthető vélelmet állapít meg.”