

Varga Dóra

PhD hallgató
Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Kiss Gergely Árpád

PhD hallgató
Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

ÉLŐ SZÖVET FÉMVÁZON, AVAGY A „PLATFORMMUNKÁS”
IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉSI LEHETŐSÉGEI

Debreceni Jogi Műhely, 2022. évi (XIX. évfolyam) 1-2. szám
(2022. augusztus 25.)

DOI 10.24169/DJM/2022/1-2/8

Absztrakt: Jelen kutatásban célunk az, hogy bemutassuk a platformmunkavégzéssel kapcsolatos elméleti és gyakorlati problémákat, fókuszálva azok alanyaira, és az esetleges joghézagokra, egyéb jogalkotási és jogalkalmazási anomáliákra.

A tanulmány alapvetően két nagyobb alappillérre épít, amelyekben – talán nem túl szokványos módon – kiemelkedő hangsúlyt kap a munkavállalói státusszal kapcsolatos klasszifikációs kérdések régi és aktuális problémaköre mellett a munkáltatók helyzete, egészen pontosan a munkáltatói jogosultságok és kötelezettségek telepítése, érvényesíthetősége.

Kár lenne tagadni, hogy az e körben született tanulmányok többsége – teljesen érthető okokból – elsősorban a munkavállalói klasszifikációra koncentrált, azonban jelen tanulmányunkban a hangsúlyt a felek egymáshoz való viszonyára kívánjuk helyezni, hiszen a jogviszony teljességében akkor értelmezhető és elemezhető, ha a munkát végző személyek körülményeinek feltérképezése mellett

a platform és a munkáltató között megoszló, parciális jogosultság-gyakorlást is kellő mértékben górcső alá vesszük.

Kulcsszavak: munkaviszony, platformmunka, munkáltatói jogok és kötelezettségek

Living fabric on a metal frame, or the possibilities of asserting the claim of the „platform worker”

Abstract: Our aim in the present research is to present the theoretical and practical problems related to platform work, focusing on their subjects and possible legal gaps and other anomalies in legislation and enforcement.

The study is mainly based on two major pillars, in which – perhaps not in a very usual way – the old and current problem are presented, namely the classification issues related to employee status, the situation of employers, precisely the installation and enforceability of employer rights and obligations.

It is an undeniable fact that most of the studies in this field focus primarily on employee classification. Although, for the sake of this study, we want to focus on the relationship between the parties, as the legal relationship can be interpreted and analyzed in its entirety if – in addition to mapping the circumstances of the persons performing the work – the exercise of partial rights between the platform and the employer is sufficiently examined.

Keywords: employment relationship, platforms, employer’s rights and obligations

Lebendiges Gewebe auf Metallrahmen oder Möglichkeiten der Durchsetzung des Anspruchs des „Plattformarbeiters”

Abstrakt: Unser Ziel ist, die theoretischen und praktischen Probleme im Zusammenhang mit Plattformarbeit darzustellen, wobei wir uns auf deren Personen sowie auf mögliche Rechtslücken und andere Anomalien bei der Gesetzgebung und der Durchsetzung konzentrieren.

Die Studie stützt sich im Wesentlichen auf zwei große Säulen, in denen vielleicht unkonventionell – die Stellung der Arbeitgeber, genauer gesagt die Begründung

und Durchsetzbarkeit von Arbeitgeberrechten und -pflichten, neben den alten und aktuellen Problemen der Einstufungsfragen im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerstatus in den Vordergrund gestellt wird.

Es ist eine unbestreitbare Tatsache, dass sich die meisten Studien in diesem Bereich – aus durchaus verständlichen Gründen – hauptsächlich auf die Klassifizierung von Arbeitnehmern konzentrieren. Wir wollen uns aber in der vorliegenden Studie auf die Beziehung zwischen den Parteien konzentrieren, da das Rechtsverhältnis in seiner Gesamtheit interpretiert und analysiert werden kann, wenn wir neben der Darstellung der Umstände der Arbeitnehmer auch die Ausübung der zwischen der Plattform und dem Arbeitgeber geteilten Rechte unter die Lupe nehmen.

Schlagworte: Arbeitsverhältnis, Plattformen, Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Bevezetés

Jelen kutatásban célunk az, hogy bemutassuk a platformmunkavégzéssel kapcsolatos elméleti és gyakorlati problémákat, fókuszálva azok alanyaira, és az esetleges joghézagokra, egyéb jogalkotási és jogalkalmazási anomáliákra.

A tanulmány alapvetően két nagyobb alappillérre épít, amelyekben – talán nem túl szokványos módon – kiemelkedő hangsúlyt kap a munkavállalói státusszal kapcsolatos klasszifikációs kérdések régi és aktuális problémaköre mellett a munkáltatók helyzete, egészen pontosan a munkáltatói jogosultságok és kötelezettségek telepítése, érvényesíthetősége.

Kár lenne tagadni, hogy az e körben született tanulmányok többsége – teljesen érthető okokból – elsősorban a munkavállalói klasszifikációra koncentrált, azonban jelen tanulmányunkban a hangsúlyt a felek egymáshoz való viszonyára kívánjuk helyezni, hiszen a jogviszony teljességében akkor értelmezhető és elemezhető, ha a munkát végző személyek körülményeinek feltérképezése mellett a platform és a munkáltató között megoszló, parciális jogosultság-gyakorlást is kellő mértékben górcső alá vesszük.

1. A platformmunkavégzésről általában

A sharing economy, vagyis a megosztáson alapuló gazdasági modell folyamatos népszerűsödése számos dilemmával szolgál a jogalkotás és a jogalkalmazás számára, amelyek kezelése immanensnek mutatkozik. Már a problémafelvetés kapcsán is érdemes rögzíteni, hogy aki a XXI. század jelentős modernizálási folyamataival kapcsolatban kíván adekvát gondolatokat rögzíteni, koránt sincs könnyű helyzetben. Különösen igaz ez akkor, ha a folyamatok vizsgálatát a kutató a munkajog szemüvegén keresztül nézve kívánja elvégezni, foglalkozva azzal az örökké aktuális kérdéssel, hogy a fejlődés vajon az eddig elért eredményeket – e körben érdemes elsősorban a munkavállalói jogvédelem évszázados történeti fejlődését szem előtt tartani – mennyiben veszélyezteti. E dilemma kapcsán szükségesnek tartjuk idézni KISS György gondolatait: *„A foglalkoztatás és a munkavégzés jogalapja, a jogviszony tartalma folyamatosan változott annak érdekében, hogy adekvát legyen a társadalmi, gazdasági és szociális szükségletekkel, követelményekkel. Amennyiben abból indulunk ki, hogy a munkajog szerkezete és tartalma igazodik a társadalmi, gazdasági változásokhoz a munkaszerződés jelenlegi egysége az egyre inkább differenciálódó tartalma ellenére képes-e adekvátan leírni a munkajog jelenlegi állapotát?”* (KISS, 2020. pp. 37-38.) E gazdasági modell alapvetéseit vizsgálva – valamint az Európai Bizottság meghatározásából kiindulva – az alábbiakat érdemes kiemelni: A jogviszony szereplői három nagy kategóriába sorolhatók: a kínálatot biztosító természetes személyek (magánszemélyek), vagy szakmai szolgáltatók (I.), a keresleti oldalon álló, a szolgáltatást igénybe vevő természetes vagy jogi személyek, egyéb szervezet felhasználók (II.), valamint a két fél közötti, online platform segítségével történő közvetítést végző szolgáltatók (III) (KISS – BODA, 2020, p.88.).

E körben – magára a jelenségre reflektálva – figyelemreméltó összegzést nyújt RAMELLA tanulmányában, amikor az „együttműködésen alapuló gazdaság” definícióját elsősorban szociológiai szempontok szerint vizsgálja, elősegítve ezzel a sharing economy működésének kialakulását, és a már említett dilemmákra adható válaszok megadását. (RAMELLA, 2021 pp. 10-31.) E körben idézendő továbbá – az egyes motivációk megfelelő megértése érdekében – a Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendje (Brüsszel, 2016.06.02. COM (2016) 356 final), amely szerint: *„... a közösségi gazdaság kifejezés egy olyan üzleti modellre utal, amelynek*

keretében a tevékenységeket olyan együttműködési platformok könnyítik meg, amelyek nyitott hozzáférésű piacot hoznak létre a gyakran magánszemélyek által kínált áruk és szolgáltatások időleges használatához.”

A gazdasági modell elemzése és értelmezése kapcsán a munkavégzésre irányuló, tulajdonképpen a munkajog modernizálására irányuló törekvések egyik eredményeként megvalósuló jogviszonyt még további két kategóriába tudjuk sorolni, e körben is támaszkodva az Európai Közösség Bizottsága 2006: Zöld Könyvére. (A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 22.11.2006 COM (2006) 708). „Crowdworkról” abban az esetben beszélhetünk, ha a szolgáltatás nyújtására irányuló kereslet és a szolgáltató (kínálat) találkozása akként valósul meg a platform segítségével, hogy az elvégzendő munkát online, számítástechnikai eszközök, valamint a szoftver igénybevételével kell elvégezni. A másik esetben is – azaz, ha „on-demand workról” beszélünk – közvetítői tevékenységet végez az alkalmazás, azonban az eltérés az imént említettekhez képest abban ragadható meg, miszerint a felek közötti kapcsolatteremtést követően az adott munka elvégzésre már a felek konszenzusára van bízva – figyelemmel természetesen a platform által előre rögzített elvárásokra –, gondoljunk akár fuvarozásra, takarításra vagy egyéb munkálatokra. (KISS – BODA im., VALERIO, 2016, pp. 543-566.)

2. A klasszifikáció kérdése

Figyelemmel arra, hogy egy klasszikus jogfelfogás – és annak valamennyi statikus és dinamikus elemét magába foglaló – perspektívájából történik a vizsgálat, így elengedhetetlen feltenni azt a kérdést, hogy egy tulajdonképpen újonnan formálódó, a hagyományos jogi kereteket szétfeszítő jogviszony megjelenése mennyiben érinti a jogviszony alanyainak tényleges helyzetét, másként: a munkavállalók és munkáltatók hagyományos státuszai – valamint a kategorizálási kérdések tisztázását követően – jogai és kötelezettségei mennyiben változnak, és ha változnak, akkor melyek azok a védendő védelmek és értékek, (KISS, 2013, p. 4.) amelyek érdemesek a megőrzésre, és melyek azok, amelyek a „haladás oltárán” feláldozhatóak egy másfajta előny megszerzésének reményében. (DEAKIN, 2007/1., pp. 68-83.) E körben még az ILO „*Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*” (magyar címe: *Nem szabványos foglalkoztatás szerte a világon: A kihívások megértése, a kilátások formálása*) megállapításait ajánljuk a tisztelt olvasó figyelmébe.

E gondolatmenet elsőre talán bonyolult kérdést vizsgál, azonban az érintett jelenség korántsem újkeletű. A vizsgálatok e körben főleg azon állítás mentén indultak, miszerint a klasszikus munkajog egyfajta válságban van. A klasszikus munkajog kifejezés alatt elsősorban a hagyományos, alárendeltségen alapuló, megfelelő irányítás-mechanizmussal bíró jogviszonyok összessége értendő. (GYULAVÁRI, 2009, p. 81.) GYULAVÁRI idézett művében a problémát akként foglalja össze, miszerint: „(...) a szabályozás alapvető dilemmája ma már nem a rugalmasság és/vagy a biztonság növelése, hanem sokkal inkább a munkajog fogalmi rendszerének teljes megújítása. Felesleges ugyanis a személyes munkavégzési jogviszonyokban több vagy kevesebb biztonságot vagy éppenséggel rugalmasságot biztosító új szabályokat bevezetni, amíg a munkajogi szabályozás nem határozza meg pontosan ezeknek a szabályoknak a személyi hatályát.” (GYULAVÁRI, 2009, im. p. 102.)

Összességében tehát jól kivethető jelen tanulmányt érintő kutatási hipotézisünk, vagyis azon kérdésünk, miszerint a platformmunka alanyainak státusza a munkavégzés jellegére nézve megváltozott-e, és ha igen, az a klasszikus munkajogban értelmezendő státuszokhoz kapcsolódó tartalmi elemeket mennyiben érinti.

2.1. Munkavállalók helyzete

Tekintettel arra, hogy a jelenleg a hazai bírói gyakorlat a platformmunka viszonylatában még nem tekinthető mérvadónak, így elsősorban a kiforrottabb, áttekinthetőbb európai uniós gyakorlatot hívjuk segítségül a munkavállaló – jelen tanulmány szempontjából releváns – fogalmának meghatározása során. Az EUB a munkavállaló definícióját elsősorban „kartálisan” határozza meg, a meghatározást az EUB ítélkezési gyakorlatában alakította ki. Az alábbi ítélet figyelemreméltó a téma vizsgálata szempontjából: *C-66/85. Laurie Blum v. Land Baden Württemberg, 3 July 1986. para 14.* Hangsúlyozandó, hogy jelen ítélet mellett az EUB több döntésében is foglalkozott már a munkavállaló fogalmával, e körben – a teljesség igénye nélkül – ld.: *C-344/87. Betray v. Staatssecretaris van Justitie, 31 May 1989; C-3/87. The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate, 14 December 1989; C-337/97. C.P.M. Meussen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep, 8 June 1999., C-268/99. Aldona Malgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie, 20 November 2001. para 70.*

A hivatkozott, utóbbi döntés szerint *munkavállalónak tekintendő az a személy, aki meghatározott időtartam alatt, más részére, annak utasításait követve szolgáltatást nyújt ellenszolgáltatás fejében.* (KISS – BODA im. p. 90.)

A jelen klasszifikációs kérdés legfőbb dilemmáját az adja, hogy a klasszikus értelemben vett munkavállalókkal lényegében azonos tevékenységet folytató, „tulajdonképpen munkavállalók” – más néven: önfoglalkoztatók – helyzetének jogi rendezése miképpen alakul. E körben szintén a luxemburgi bíróság szolgáltat egy meghatározással, amely egy kritériumrendszert állított fel, amely teljesülése esetén az önfoglalkoztató jogi státusza megállapítást nyer:

- a jogviszony nem alá-fölé rendeltségen alapul (ez széles körben értelmezendő, kiterjed a tevékenység megválasztásának jogára, a munkavégzés díjazására és a díjelemek nyújtásának egyes feltételeire)
- az önfoglalkoztató tevékenysége során ő tartozik felelősséggel.
- a munkavégzés ellentételezésére hivatott díjazásra az önfoglalkoztató kizárólag és közvetlenül jogosult.

Jelen distinkció megalapozottsága és indokoltsága korántsem tekinthető egy pusztán elméleti síkon értelmezhető, szükségtelen okfejtésnek, hiszen a jogi státusz meghatározása determinálja (FREEDLAND – KOUNTOURIS, 2011.) az azokhoz kapcsolódó jogosultságokat és kötelezettségeket, amelyek adott esetben jogvitákat képesek eldönteni, gondoljunk csak arra, hogy míg a munkavállalókat a mindenkori Munka törvénykönyve egy szélesebb védelemben (JAKAB – SZEKERES, 2017, pp. 55-69.) részesíti, addig az önfoglalkoztatók jogi helyzetét (DAVIES – FREEDLAND, 1999, pp. 1-16.) a mindenkori Polgári Törvénykönyv jóval csekélyebb védelmi funkciókkal oltalmazza.

Mindamellet, hogy a téma vizsgálata szempontjából a vázolt kérdéseket relevanciával bíró, statikus megállapításnak is tekinthetjük, nem mehetünk el szó nélkül azon veszélyek mellett, amelyeket a különböző státuszok bizonytalansága (SPRAGUE, 2015.) okozhat. Ha alapvetésnek fogadjuk el a két státusz létezését, valamint azt, hogy a kategorizálás eredménye akár apró különbségeken is múlhat, úgy könnyen megállapíthatjuk, hogy a munkajog és a polgári jog – mint jogágak – közötti különbségekből eredő sajátosságok (BODÓ, 2012.) érdemben befolyásolhatják a munkavállaló/önfoglalkoztató életét, legyen szó akár egy elméleti kategóriáról, akár a tényleges védelemről, bevételről, megélhetésről stb. (ZACCARIA, 2021, pp. 199-218.)

Ha e tézis igazolását kívánjuk elvégezni, elég, ha a hazai jogunkban egy szempillantást vetünk a különböző jogviszony keretében munkát végzők után fizetendő közterhek típusaira és azok mértékeire. GYULAVÁRI példájával élve, ha egy adott tevékenységet végez egy személy, akkor ugyanazon tevékenység után egy munkaviszonyban nagyobb terhekkel szembesülhet, mint ha azt pl. egy megbízási jogviszony keretei között végezné el. Mindebből logikusan következik az is, hogy ha az adott tevékenység a legalitás keretei között végezhető mindkét jogviszonyban, úgy a munkát végzők értelemszerűen a kevesebb költséggel járó felé fognak elmozdulni, amellyel – megfelelő szankcionálás hiányában – akár visszaélésszerűen is lehet operálni, kiüresítve ezzel mindazon védelmi mechanizmusokat, amelyeket a munkajog képes nyújtani. (GYULAVÁRI, 2014., p. 110.)

A fentiekből világosan kivehető, hogy a probléma jól adresszálható, kézzelfogható, azonban egyértelmű megoldás még nem mutatkozott a kérdésben. Jól mutatja ezen állítás helyességét az is, hogy olyan, elsősorban nyugat-európai országokban, ahol a platformmunkavégzés nagy népszerűségnek örvend, e kérdést nem a jogalkotás, hanem a jogalkalmazás – számos esetben ellentmondásosan – alakítja, elsősorban bírósági ítéletek formájában. E körben ld. bővebben: Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others v Uber, case number: 2202550/2015., The Independent Workers Union of Great Britain v The Central Arbitration Committee [2021] EWCA Civ 952 (24 June 2021), (GYULAVÁRI, 2018., pp. 8-12.)

Önmagában az a tény, hogy a kérdésben jelenleg sem hazánkban, sem az Európai Unióban nincs egységes álláspont, jelentős jogbizonytalansághoz vezet, amely valamennyi érintett fél számára riasztó hatást gyakorolhat e foglalkoztatási forma használatára vonatkozásában. (RÁCZ, 2017, p. 282.)

3. Platformmunka-irányelv

A fent vázolt problémák gyakorlati jelentőségét az Európai Unió is érzékelte, éppen ezért döntött a platformmunkával kapcsolatos szabályok bizonyos mértékű harmonizációja mellett. Ennek eredményeként indult el a platformmunkával kapcsolatos irányelv jogalkotási munkája, amelynek során megszületett az Európai Bizottság és Európai Parlament közös jogalkotási javaslata az említett tárgykörben.

Az irányelv-tervezet megszületése már önmagában jelentős jogalkotási vívmánynak tekinthető, hiszen a több évtizede fennálló jogi anomáliákat hivatott rendezni. Mintegy érzékeltetve az egyes tagállamokban meglévő, platformmunkával kapcsolatos „zavart”, szükségét érezzük kiemelni, hogy a nagyfokú bizakodást megalapozza még az is, hogy a pusztán csak egy tagállamban működő platformok esetében is születtek egymásnak ellentmondó ítéletek, gondoljunk bele, hogy a tagállami hatáskörben született döntések egy határon átnyúló vállalkozás esetében mekkora problémákat generáltak. Mindazonáltal – mint ahogyan arra a fentiekben rámutattunk – a platformmunkával kapcsolatos nyitott kérdések vonatkozásában nem beszélhetünk egységes gyakorlatról, így az egyes nemzeti bíróságok által tárgykörben meghozott döntések önálló, részletes összehasonlító elemzése nem képezi jelen tanulmány tárgyát, mivel célunk a platformmunka jelenlegi megítélésének összefoglaló vizsgálata.

Mindezek mellett külön figyelemre méltó, hogy az irányelv-tervezet véglegesnek szánt szövegtervezetében külön fejezetet – az irányelv-tervezet 2. fejezete foglalkozik a kérdéssel – kapott a foglalkoztatás státuszának rendezése, amely mutatja, hogy a korábbiakban vázolt probléma kiemelt figyelmet kap az uniós jogalkotásban.

Az irányelv-tervezet 2. fejezetének 4. cikke („*The contractual relationship between a digital labour platform that controls, within the meaning of paragraph 2, the performance of work and a person performing platform work through that platform shall be legally presumed to be an employment relationship. To that effect, Member States shall establish a framework of measures, in accordance with their national legal and judicial systems. The legal presumption shall apply in all relevant administrative and legal proceedings. Competent authorities verifying compliance with or enforcing relevant legislation shall be able to rely on that presumption.*” magyar fordítás: „A (2) bekezdés értelmében a munkavégzést ellenőrző digitális munkaügyi platform és az ezen a platformon keresztül platformmunkát végző személy közötti szerződéses jogviszony jogilag munkaviszonynak minősül. E célból a tagállamok intézkedési keretet hoznak létre a nemzeti jog- és igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban. A jogi vélelem minden vonatkozó közigazgatási és jogi eljárásban érvényes. A vonatkozó jogszabályok betartását ellenőrző vagy végrehajtó illetékes hatóságok támaszkodhatnak erre a vélelemre.”) a munkavégzésre irányuló klasszifikációs kérdések rendezése céljából egy jól bevált jogtechnikai megoldáshoz nyúl, mégpedig a *vélelemhez*.

E körben a jogszabály-tervezet rögzíti, hogy ellenkező bizonyításig a platformmunka keretei között foglalkoztatottak jogviszonyát munkaviszonynak

kell tekinteni. A szövegtervezet hozzászözi, a vélelem *megdönthető*, azonban e körben a bizonyítási teher minden esetben a platformot terheli. („*Where the digital labour platform argues that the contractual relationship in question is not an employment relationship as defined by the law, collective agreements or practice in force in the Member State in question, with consideration to the case-law of the Court of Justice, the burden of proof shall be on the digital labour platform. Such proceedings shall not have suspensive effect on the application of the legal presumption.*” magyar fordítás: (Abol a digitális munkaügyi platform azt állítja, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony nem minősül munkaviszonynak a szóban forgó tagállam jogszabályai, kollektív szerződései vagy gyakorlata szerint, tekintettel a Bíróság ítélkezési gyakorlatára, a bizonyítási teher a digitális munkaügyi platformot terheli. Az ilyen eljárásoknak nincs balasztó hatálya a jogi vélelem alkalmazására.”)

Jól látható tehát, hogy bár a klasszifikáció kérdésében bár nem foglalt egyértelműen állást az uniós jogalkotó, azonban egy igen jelentős érdemi előrelépést tett az e körben induló jogviták hatékony megoldásának elősegítése érdekében, hiszen a vélelem és az ahhoz kapcsolódó bizonyítási teher kiosztása a gyengébb felet védi, és ellenbizonyításig részesíti a munkavállalóknak kijáró védelemben.

4. A munkáltatói oldal

Ahogy arra már a bevezetésben utaltunk, jelen tanulmány egyik alapvető pillére a munkáltatói oldalon fennálló, „klasszikus” munkaviszony keretei között meglévő jogosultságok és kötelezettségek alkalmazhatóságának kérdése a platformmunkavégzés keretei között. E fejezetben ennek meghatározására teszünk kísérletet.

4.1. Munkáltató fogalmának meghatározására tett kísérlet

Elsődlegesen szükséges rámutatnunk, hogy annak ellenére, hogy a munkáltató „fogalma” a hazai jogalkotás alapján viszonylag egyszerűen meghatározható, az annak megfelelő körülírására tett kísérlet az általunk vizsgált kontextusban mégis felvethet bizonyos problémákat, ennek pedig egyik legfőbb oka és egyben a platformmunka egyik jellegzetessége, hogy az abban megjelenő szereplők köre – a munkaviszony általában vett felépítésével ellentétben – hármas: a „munkavégzés helye”, vagyis maga a platform is szerepet kap, mint „foglalkoztató” a tág körben vett „dolgozó” és „fogyasztó” kettőse mellett. Épp

ezért – összhangban PRASSL és RISAK gondolataival (PRASSL – RISAK, 2020, pp. 16-17.) – a munkavállalói státusz helyett a munkáltató jogaira és kötelezettségeire szükséges összpontosítanunk, hiszen – mint ahogyan azt jelen tanulmányunkban a későbbiekben kifejtjük – számos esetben a munkáltatói jogok gyakorlása a platform és a szolgáltatást igénybe vevő között oszlik meg. (KISS – BODA, 2018., p. 88.)

A széles körben ismert, azonban relevanciája miatt a jelen tanulmányunk egy későbbi alfejezetében bővebben kifejtésre is kerülő alapvető tézis szerint az általános – és átlagos – munkaviszony tekintetében alá-fölé rendeltségről beszélhetünk, amely az egész jogviszonyt áthatja. E hierarchikus viszonyban a munkáltató jelentős többletjogosultságokkal rendelkezik, amelyet a jogalkotó a munkavállalói oldalon igyekszik a fokozottabb védelem intézményével kiegyenlíteni. Az sem vitatott tény, hogy a munkáltató alapvető kötelezettsége a munkavállaló szerződészerű foglalkoztatása és a munkavégzés ellenében munkabér fizetése. Mindezek mellett kötelezettsége továbbá az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtése, a munka megfelelő megszervezése, a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésének biztosítása, valamint a munka végzésére vonatkozó megfelelő irányítás, utasítás megadása. (PRUGBERGER – NÁDAS, 2014., pp. 199-202.)

A jelen tanulmányunkban érintett téma tekintetében azonban a korábban említett szerzőpáros, PRASSL és RISAK egy jóval általánosabb és a munkáltatói státuszt „lazító” tipizálást képez, amelyet az alábbiakban lehetséges összefoglalni: munkáltatónak az tekinthető, aki a munkaviszony létrehozása és megszüntetése körében, a munka és az azért járó díjazás biztosítása tekintetében jogokkal bír, és kötelezettségek terhelik, továbbá részt vesz a vállalkozás külső és belső vezetésének ellátásában, mindezekon felül pedig jogosult dönteni a munka eredményeként előálló hasznokból való részesedés vonatkozásában. (PRASSL – RISAK, 2020, p. 17.)

Mindezek alapján tehát megállapítható, hogy a koncepció jórészt hasonló, mint a klasszikus meghatározás: a munkáltató foglalkoztatja a munkavállalót, utóbbi ezért bérezésben részesül úgy, hogy közben az egészségének védelmére, megfelelő képzettsége szinten tartására és fejlesztésére a munkáltatója ügyel. A helyzet azonban ennél sokkal árnyaltabb.

4.2. *A munkáltatói jogkörrel általában*

Ahogy az előzőekben említettük, úgy itt is szükséges megjegyeznünk, hogy a tradicionális munkaviszony legfőbb ismérve az alá-fölérendeltségből eredő munkáltatói túlsúly. Ez főként az annak oldalán fennálló részjogosítványok kapcsán érzékelhető, amelyeket három csoportba sorolhatunk: az utasítási (irányítási), az ellenőrzési és a fegyelmezési jog. Ezek már a napjainkban hagyományossá vált munkaviszonyok kezdete óta a munkáltató jogkörét képezik. E széleskörű jogok gyakorlása széleskörű védelemmel párosul a munkavállalók oldalán, azonban ennek ellenére is sokszor előfordul bizonyos munkavállalói érdekek, jogok sérelme, amelynek orvoslására gyakran csak a bíróság előtti eljárások alkalmasak.

A fenti „triász” érvényesülése a hagyományos munkaviszonyban – bizonyos akadályokkal kikövezett úton – viszonylag könnyen tetten érhető: az irányadó hazai, továbbá nemzetközi jogszabályi rendelkezések, illetve kialakult bírói gyakorlat tisztázzák mind a munkáltatói utasítási, mind az ellenőrzési jog tartalmát. Konkrét és világos „forgatókönyv” került kidolgozásra azon esetekre, amikor a munkáltató – a jogszabályban egyébként a konkrét rendelkezéseken túl már alapvető szinten meghatározott – korlátok átlépésével megsérti a munkavállalók jogait, legyen szó akár jogellenes utasítás végrehajtására történő kötelezésről, akár az ellenőrzési jog során a foglalkoztatott alapvető jogainak sérelméről, vagy épp a munkaviszony jogellenes megszüntetéséről. Osztjuk NÁDAS álláspontját azzal összefüggésben, hogy a munkáltatói utasítási jog alapvető korlátja az egyenlő bánásmód követelményén túl a méltányos mérlegelés, mint a munkajogi szabályozás egyik nagy újdonsága. Tételes jogi korlátként említhetők az egyes munkavédelmi szabályok, illetve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési körülmények megszervezésére, biztosítására vonatkozó kötelezettség. (NÁDAS, 2019, pp. 23-37.)

A fent említett esetkörökben a munkavállalói igényérvényesítés abban a tekintetben egyszerű, hogy a foglalkoztatott tisztában van a jogsértéssel összefüggésben felelősségre vonható munkáltató személyével. Ezzel összefüggésben viszont felmerül a kérdés: mi a helyzet abban az esetben, ha a munkáltatót felváltja egy applikáció vagy épp egy algoritmus? Alkalmazhatóak a „hagyományos” munkaviszonnyal összefüggésben kidolgozott normák egy olyan foglalkoztatási formára, ahol nem kifejezetten egy foglalkoztató kezében van a munkáltatói hatalom? Mindezek megválaszolása előtt fontos éles határ vonalat

húzni a munkaviszonyok és a platform alapú munkavégzés között a fentiekén túlmenően a munkáltatói jogkör vonatkozásában is. (KISS – TAKÁCS – VARGA, 2021, p. 48.)

Ennek érdekében azonban – mivel a hagyományos munkaviszony kereteiben meglévő munkáltatói jogosultságok az Mt. vonatkozó rendelkezéseiből kiolvashatóak, részletes bemutatásuktól eltekintünk, és a témánk középpontjában álló platformmunkavégzésben meglévő sajátosságokra fókuszálunk.

4.3. Munkáltatói jogkör a platform alapú munkavégzés keretei között

Ahogy arra korábban kitértünk a platform alapú munkaviszonyok tekintetében a „munkavállaló” és „munkáltató” fogalmán túl alapvető gondot jelent a jogviszonyban részes felek jogainak, kötelezettségeinek meghatározása, azok tartalmának határok közötti dimenzionálása. Jelen tanulmányban – összhangban az általunk megfogalmazott hipotézissel – elsődleges célunk a munkavállalói oldalon fennálló igényérvényesítési lehetőségek feltérképezése. Ennek demonstrálására álláspontunk szerint a legalkalmasabb módszer az, ha valós eseteken, gyakorlati példákon keresztül mutatjuk be a jelen kutatás középpontjába állított platformmunka sajátosságait, a munkáltatói jogok szemszögéből.

Elsődlegesen a számos platform közül célszerű az Uber gyakorlatát részletesebben bemutatni, hiszen ez a cég rendelkezik az egyik legismertebb és legkiforrottabb értékelési rendszerrel, amelynek köszönhetően nem kis népszerűségnek örvend.

Az Uber általános szerződési feltételeiből kitűnik a „kétoldalú kommunikáció”, vagyis az a sofőrrel és a platform használójával is szerződéses viszonyba lép. A platform használója regisztrációja során – szerencsésebb esetben elolvassa és – elfogadja a vállalat általános szerződési feltételeit, – Az általános szerződési feltételek rendelkeznek a szolgáltatás igénybevételének alapvető követelményeiről, a felhasználói fiókra vonatkozó szabályokról, a felhasználói tartalomról – jórészt a szolgáltatás igénybevevőjének szöveges dokumentumairól –, a fizetés feltételeiről és módjairól, valamint a kárfelelősségről – míg a sofőröknek szükséges megfelelniük – ezen túlmenően egy vizsgálaton – az Uber követelményeinek, ugyanis a vállalkozás előírja az a nagykorúságot, megfelelő gépjárművezetői engedély meglétét, lakcímgigazolóját, valamint egy olyan fényképet, melyen a sofőr megfelelően beazonosítható. A regisztrációt

követően a gépjárművek vezetői egy online átvilágításon esnek át, melynek során a platform ellenőrzi, hogy leendő vezetői szerepelnek-e közúti és bűnügyi nyilvántartásokban – esnek át. A szerződési feltételek olvasásakor könnyen rájöhethetünk, hogy a platform pusztán közvetítőként tekint magára, ugyanakkor a sofőröknek nyújtandó többlettámogatások megléte arra enged következtetni, hogy az Uber nem pusztán kommunikációs csatorna – a platform garantálja a sofőrjeinek – többek között – üzemanyag-támogatást, kedvezményes telefonos előfizetési csomagokat, ingyenes zenelejátszó programot, egészségbiztosítási konstrukciót, pénzügyi tanácsadást, felelősségbiztosítást stb.

A fentiekből jól látható, hogy a platform igen közel áll a munkáltatói státuszhoz – amennyiben a PRASSL-RISAK-féle funkció alapuló szűrőt vesszük alapul, úgy a munkáltatói státusz megállapítható. Mindezek ellenére, ha a magyar jog szerinti munkáltatói jogokat és kötelezettségeket vesszük alapul, úgy azok gyakorlása és teljesítése megoszlik a szolgáltatást igénybe vevő és a platform között, azonban e kérdés eldöntése korántsem nyugszik egyértelmű alapokon.

A bonyolultság alapvető oka a munkáltatói jogkör kiszerveződésének problémakörénél érhető tetten, tekintettel a kiterjedt értékelési mechanizmusra. A szolgáltató esetében a felek (mind az utasok, mind a sofőrök) egytől ötig terjedő skálán tudják értékelni az utazási tapasztalatokat, valamint meghatározott kérdéskörökben konkrét visszajelzést adhatnak a szolgáltatással kapcsolatban. (Ún. „ötcsillagos” értékelési rendszer, vagyis szolgáltatást igénybe vevők egytől ötig terjedő skálán tudják értékelni a nyújtott szolgáltatást. Ebben a skálában az elégedett véleményt az öt csillag, míg az elégedetlent az egy csillag jelöli. Ez csökkentheti a felek közötti információs aszimmetriát.) Jól kirajzolódik, hogy a „klasszikus munkaviszonyban” meglévő munkáltatói jogosultság szerveződik ki a fogyasztóra, amely miatt a munkáltató jogköre széttöredezni látszik. E széttöredeződés számottevően érinti a munkáltatói jogkörből fakadó további jogosultságokat is, tekintettel arra, hogy – kifejezetten az Uber esetében (ahol a legutolsó ötszáz szavazatból vonnak átlagot, amely megadja a „munkavállaló” teljesítményét.) – a teljesítményértékelés nagymértékben befolyásolja a munkát végző bérezésének mértékét, illetve ennek alapján munkaviszonyának fennálltát vagy épp megszüntetését. Osztjuk RÁCZ álláspontját abban a tekintetben, hogy az Uber által kialakított jogviszony-megszüntetési gyakorlat – vagyis az, ha az érintett sofőr a megadott átlagértéket nem éri el – a hagyományos munkaviszony keretei között megvalósuló, indokolás nélküli felmondás látszatát kelti. (RÁCZ, 2020, p. 156.)

További példaként említhető a „TaskRabbit” elnevezésű, közösségi gazdálkodási modellen nyugvó vállalat is.

A TaskRabbit esetében egy olyan platformról beszélhetünk, amely a hétköznapi feladatok teljesítését segíti elő, akként, hogy a kereslet – vagyis a feladat elvégzését igénylő személyek – és a kínálat – megfelelően átvilágított, a feladat elvégzésére vállalkozó személyek – összekapcsolását vállalja. A platform általános szerződési feltételeiben kiemelten rögzíti, hogy a munkát elvégzők a munkát igénybe vevők önálló szerződő felei, a TaskRabbit nem foglalkoztatja, ellenőrzi, irányítja a munkavégzőket, valamint, hogy semmilyen felelősséget nem vállal az elvégzett munkával, vagy annak díjazásával kapcsolatban. Mindezek alapján felmerülhet a kérdés: tekinthető-e a munkát igénybe vevő az azt elvégző munkáltatójának? Álláspontunk szerint igen, azzal a kitételrel, hogy itt sem beszélhetünk arról, hogy valamennyi munkáltatói jog és kötelezettség egy kézben összpontosulna. (KISS – BODA, 2018, p. 90.)

A „PRASSL-RISAK-szűrő” szerint a munkavégzés létrejötte és megszüntetése a munkáltató hatáskörébe tartozik. Jelen esetben a tényleges munkavégzés valóban a felek közötti megállapodás eredménye, azonban a kérdés az, hogy mit tekintünk a munkavégzés kezdetének. Álláspontunk szerint a munkavállalók átvilágítása, valamint az a tény, hogy – többek között – a platform deaktiválhatja azok felhasználói fiókját, akik kilencven napja nem teljesítettek feladatot, (PRASSL – RISAK, 2020., p. 13.) arra enged következtetni, hogy a vállalkozás bizonyos munkáltatói ellenőrzési jogokat gyakorol, annak ellenére, hogy ettől az általános szerződési feltételek keretein belül nyíltan elzárkózik.

A TaskRabbit rögzíti továbbá, hogy semmilyen módon nem kíván hatást gyakorolni a feladat elvégzésének módjára, a munkaidő szabályozására, a munkavégzés helyére, valamint nem biztosítja a munkaeszközöket sem – ezek az adott munka elvégzésekor esedékes megállapodás eredményei lesznek a feladat elvégzője és kérője között. E tekintetben megjegyezzük, hogy az utóbbi „kibúvókkal” a platform épp a „klasszikus” munkaviszonyban meglévő, annak magját képező munkáltatói jogkört alkotó legfőbb részjogosítványok vonatkozásában vonja ki magát a foglalkoztatói szerepkörből és ezzel együtt az azzal járó felelősségből is.

Összegzés

Összegezve a fentieket, rá kívánunk mutatni, hogy köszönhetően a jogviszonyokban meglévő „hármasságnak”, az egyébként sem egyértelműen és egyszerűen kezelhető platformmunka megítélése az általunk jelen tanulmány középpontjába állított és vizsgált munkáltatói jogkör és azon keresztül a munkavállalói igényérvényesítés tárgyköre nézőpontjából is rendkívüli bonyodalmakat szül. Ennek kezdőpontja a munkáltatói jogkör széttöredeződése, amellyel kapcsolatban az irányadó szakirodalmi álláspont szerint megoldást jelenthet a jelenlegi útvesztőben a munkáltató fogalmának funkcionális értelmezése, annak rugalmas megközelítése. (PRASSL, 2013.) Ez azonban álláspontunk szerint nem jelent kielégítő választ a platformmunkával kapcsolatban az alábbiak miatt.

Jelen tanulmányunkban kiemeltük, hogy a technológia, illetve digitalizáció által kialakult modern utasításadási rendszerek átrendezik, a hagyományos szerkezethez képest bonyolítják a munkáltató erős jogosítványát, amellyel tulajdonképpen széttöredezik a munkáltatói hatalom. Ezzel kialakulhat egy olyan állapot, amikor már kétséges, hogy melyik entitás tekinthető munkáltatónak: a platform vagy a szolgáltatást igénybevevő fogyasztó? És ami jelen kutatásunk szempontjából talán némiképp fontosabb: kivel szemben léphet fel igényei érvényesítésének céljából a foglalkoztatott?

Míndezeket figyelembe véve osztjuk VALERIO álláspontját, (VALERIO, 2018.) amely szerint a munkajogi szabályozás lényegi funkciója a munkáltatói utasítási jog korlátozása és racionalizálása, ugyanis a munkajogi szabályozás nem csupán a munkavállalók védelméről szól, annak ellenére, hogy az kétséget kizáróan kiemelten fontos, a megfelelő garanciák biztosítása mellett. Mindazonáltal nem hagyható figyelmen kívül az a strukturális ambivalencia, ami ezt a rendszert jellemzi. A szabályozás egyrésztől felruházza a munkáltatót az egyoldalú utasítási jog gyakorlására, azonban ezeket össze kell hangolni munkavállalók emberi méltóságának a tiszteletével.

Végezetül véleményünk szerint – maradva az általános és kimunkált szabályok szabta ösvényen – a „munkavállaló” a platformmunkával kapcsolatos jelenlegi ismereteink által generált, fennálló keretek között egy esetleges, munkáltatói hatalom túlzott gyakorlásával okozott jogsértés esetén a platformmal mint szerződéses „partnerrel” szemben jogosult igényérvényesítésre, annak ellenére,

hogy bizonyos, munkáltatói jogkörbe tartozó jogosultságok kiszervezésre kerültek a fogyasztók irányába.

Álláspontunk szerint – követve a magyar jogrendszer diktálta alapokat – egy, a felek között bármilyen formában rögzített megállapodás kellő alapot nyújthat egy későbbi bírói úton történő igényérvényesítéshez az egyes platformokkal – vagy pontosabban: a jogsértés típusától függően a mögöttük álló természetes személlyel vagy gazdasági társasággal –szemben. Az ennek során meghozott, esetlegesen a foglalkoztatót marasztaló ítélet azonban nem jelentheti teljes mértékben a platform mint munkáltató felelősségét, tekintettel arra, hogy az esetek túlnyomó részében a jogsértő utasítás főként a foglalkoztatottat „igénybe vevő” fogyasztótól származó előírás. Annak érdekében tehát, hogy a „munkavállaló” a sérelmes helyzetből mihamarabb szabaduljon, megfelelő opció lehet a platformmal szembeni igényérvényesítés, azonban álláspontunk szerint e kör még nem zárulhat le. Úgy véljük, hogy a platform számára is szükséges biztosítanunk lehetőséget – ha tetszik: folyosót – az olyan munkavállalói igényérvényesítés miatt, a saját érdekkörében felmerült károk megtérítésével kapcsolatban, amellyel bizonyos mértékben, mintegy „közrehatóként” az esetleges költségeket az érintett fogyasztóra háríthatja át.

A tanulmány elkészítése az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.

Irodalomjegyzék

Bodó László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében* In: Debreceni Jogi Műhely, 9. évfolyam, 4. szám, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2012. (a tanulmány elérhető: <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6004/5614>) (2022. március 27.) <https://doi.org/10.24169/DJM/2012/4/2>

Davidov, Guy: *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, Oxford Journal of Legal Studies, Volume 34. No. 3., Oxford University Press, Oxford 2014. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqu003>

Davies, Paul L. – Freedland, Mark R.: *Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law*, 1999. (a tanulmány elérhető: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=204348) (2022. március 27.)

Deakin, Simon: *Does the 'Personal Employment Contract' Provide a Basis for the Reunification of Employment Law?* In: *Industrial Law Journal*, 36., 2007/1. (a tanulmány elérhető: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1146840) (2022. március 27.) <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwl041>

Freedland, Mark: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, 2003.

Freedland, Mark – Kountouris Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, Oxford, 2011. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199551750.001.0001>

Gyulavári Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna – Európai vita a munkajog identitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról* In: *Esély*, 2009/6., Hilscher Rezső Alapítvány, Budapest, 2009. (a tanulmány elérhető: http://www.esely.org/kiadvanyok/2009_6/GYULAVARI.pdf) (2022. március 27.)

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

Gyulavári Tamás: *Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság?* In: *Munkajog*, 2018/3. HVG-ORAC, Budapest, 2018.

Jakab Nóra – Szekeres Bernadett: *A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene* In: *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2017. (a tanulmány elérhető: http://real.mtak.hu/101282/3/55_A_szocialis_jog_aktualis_kerdesei_2017.pdf) (2022. március 27.)

Kiss Gergely Árpád – Boda Zoltán: *A munkavállalói sors útvesztőiről a platform alapú munkavégzés virágkorában* In: *Pécsi Munkajogi Közlemények* 12. 1-2., Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2020.

Kiss Gergely Árpád – Takács Dóra – Varga Dóra: „Csillagok háborúja” – *A platformmunkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól*, Munkajog, 2021/4.

Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, a Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoport keretében készült [2011TKI435]. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law, 2013. (a tanulmány elérhető: <http://real.mtak.hu/25641/1/work1.pdf>) (2022. március 27.)

Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020. <https://doi.org/10.55413/9789632959238>

Nádas György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelezettség?*, In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2019.

Prassl, Jeremias – Risak, Martin: *Uber, TaskRabbit & Co.: Platforms as Employers? – Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 37. Issue 3. Champaign (IL) 2020.

Prugberger Tamás – Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014.

Prugberger Tamás – Szöllős Andrea: *Foglalkoztatás az informatika felhasználásával Vállalkozás, vagy munkavállalás?*, *Polgári Szemle*, 2021. 1-3. szám. <https://doi.org/10.24307/psz.2021.0712>

Rácz Ildikó: *A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre*, *Jog-Állam-Politika*, Széchenyi Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Győr, Doktori Műhelytanulmányok, 2017.

Rácz Ildikó: *A digitális hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, PhD értekezés, 2020. (elérhető: <https://dfk-online.sze.hu/images/egyedi/doktori/doktori%20m%C5%B1helytanulm%C3%A1nyok%202017/r%C3%A1cz.pdf>) (2022. március 27.)

Ramella, Francesco: *The Economy of Collaboration in the Age of Digitalisation* In: Journal of the Brazilian Sociological Society 5. évad, 1. szám (a tanulmány teljes szövege elérhető: <https://www.sbsociologia.com.br/wp-content/uploads/2021/11/4-The-economy-of-collaboration-in-the-age-of-digitalization.pdf>) (2022. március 27.)

PRASSL, Jeremias: *Rethinking the Notion of the Employer*. 2013. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/lqr129&div=21&id=&page> (2022. március 28.)

Sprague, Robert: *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes*, in A.B.A. Journal of Labor & Employment Law, Vol. 31, 2015. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2606600>

Valerio de Stefano: *The Rise of the „Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 71., ILO, Genova, 2016. (elérhető: <https://www.jstor.org/stable/24562858>) (2022. március 27.)

Valerio, de Stefano: *„Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour protection*. Employment Working Paper No. 246., ILO, Genf, 2018. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3178233>

Zaccaria Márton Leó: *A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében*, JOG ÁLLAM POLITIKA: JOG- ÉS POLITIKATUDOMÁNYI FOLYÓIRAT, 2021/13.

FELHASZNÁLT EGYÉB FORRÁSOK

Az Európai Közösségek Bizottsága 2006: Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 22.11.2006 COM (2006) 708 (2006) 708 ([https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_hu.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_hu.pdf)) (2022. március 27.)

ILO: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office – Geneva, 2016. (elérhető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (2022. március 27.)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066&from=HU> (2022. március 27.)

Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD) (az irányelv-tervezet szövege elérhető: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>) (2022. március 27.)

<https://www.uber.com/legal/terms/hu> (2022. március 28.)

<https://www.uber.com/hu/drive/requirements> (2022. március 28.)

<https://www.uber.com/legal/terms/hu> (2022. március 28.)

(<https://www.uber.com/hu/drive/rewards> és
<https://www.uber.com/hu/drive/safety>) (2022. március 28.)

<https://www.taskrabbit.com/terms> – 2. pont (2022. március 28.)

<https://www.taskrabbit.com/terms> – 1-2. pontok (2022. március 28.)

<https://www.taskrabbit.com/terms> – 1. pont (2022. március 28.)