

JOGGYAKORLAT

Rácz Ildikó

„Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új köntösben?

Bizonyára már egy tanulmányt sem szükséges azokkal a felütekkel kezdeni, hogy a szerző elmagyarázza a gig-economy, platform alapú gazdaság, platform munkások és az e körben megjelenő prekaritás, stb. alapvető problémáit. A nemzetközi (és fokozatosan a hazai) munkajogi diskurzus egyik kiemelkedő kérdésévé vált az ún. platform munkások minősítésével kapcsolatos kérdéskör. A munkajog védelmi garanciái keretében munkavállalóknak vagy pedig a polgári jog hatálya alatt vállalkozóknak/önfoglalkoztatóknak minősülnek? Milyen jogok illetik meg az ilyen formában dolgozókat? Egyáltalán jogosultak (lehetnek-e) bármilyen munkajogi védelemre? Amennyiben igen, hogyan és milyen formában lehet biztosítani számukra egyes garanciákat? Jelen dolgozat elsősorban nem ezekre a kérdésekre kíván választ adni. Sokkal inkább az ezekre a kérdésekre választ kereső bírósági döntések lényegi pontjainak ismertetésével kíván egy irányvonalat rajzolni ebben a – lassan kautikusnak és követhetetlennek tűnő – történet-áradatban.

1. Kezdő gondolatok

Előjáróban a fentiekben megfogalmazott pár kérdéssel kapcsolatban szükséges pár gondolatot megjegyezni. Elsőként, hogy mi is az a platformalapú/applikáció-alapú¹ munkavégzés. E körben a munkát végző személyek² lényegében egy applikáción keresztül vállalnak el munkákat (személyszállítás, takarítás, fuvarszolgáltatás stb.). Ezzel kialakul egy olyan munkavégző réteg, akik nem minősülnek munkavállalóknak, hiszen nem munkaszerződés alapján vannak foglalkoztatva, hanem vállalkozói minőségben látják el a feladatokat, azonban (gazdasági) függőségük sok esetben megközelíti a munkavállalókét, ám ahhoz nem kapcsolódnak védelmi garanciák. Ennek a dolgozói körnek nincsen munkaszerződése, hanem – például – „feladatszerződéssel” rendelkeznek, nem műszakot osztanak be, hanem feltüntetik az elérhetőségüket, és soha

¹ „App-based work” kifejezés fordításából származik, ami álláspontom szerint nem azonos a következő értelmezéssel: a közös projektek végzéséhez, munkafeladatok tervezéséhez és kiosztásához kapcsolódó munka, a dokumentummegosztással és közös tervezetek készítésével, valamint a főként bizonyos munkakörök esetén gyakorinak számító flottakövetési, továbbá a számítástechnikai rendszerek biztonságos távoli elérését segítő egyéb megoldások. Ld. ehhez: Netz Dániel: Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/3. sz., 39–43. o.

² A tanulmányban tudatosan és következetesen használom a munkát végző személy, dolgozó, munkás fogalmakat szinonimaként, ugyanis a lényeg abban rejlik, hogy nem munkavállalókról van szó.

nem lehet őket „kirúgni”, hanem egyszerűen csak deaktiválják őket.³ Sok esetben maguk a dolgozók sem feltételezik, hogy bármilyen tisztességtelen eljárást alkalmazhat a platform velük szemben, hiszen a matematikai objektivitás és semlegesség látszatát kelti az algoritmusok által vezérelt rendelkezés.⁴ Azonban nem szabad elmenni amellett, hogy a dolgozók állandó besorolási-kényszerének van egyfajta hátrányos következménye is. Mégpedig az, hogy a modern munkahelyeken egyébként is létező és folyamatosan növekvő fregmentációt tovább élesíti a különböző státuszok megléte.

Kérdés azonban, hogy valójában miről is van szó: pusztán a hagyományos klasszifikációs kérdés (munkavállaló – nem munkavállaló, leplezett munkaszerződések, stb.) új köntösbe burkolása, vagy ténylegesen egy új munkajogi probléma ütötte fel a fejét? Ha jobban megvizsgáljuk a kérdést, megállapítható, hogy nincs új a nap alatt. Lecsupaszítva a problémát, (munka)jogi szempontból a munkaviszony megkerülésével létrejött foglalkoztatásról van szó. Ugyanez a probléma merült fel az 1990-es/2000-es években, amikor is a leplezett munkaviszony – másként a színlelt polgári jogi szerződés – vált az európai munkaerőpiacon tömeges jelenséggé, mert meg lehetett vele takarítani a munkaviszonyt terhelő adó és társadalombiztosítási hozzájárulás egy részét. Ennek érdekében a felek munkaviszony helyett joggal való visszaélésként polgári jogviszonyokat létesítettek, amely közterhe sokszor alacsonyabb, mint a munkaviszonyban.⁵ A munkajogviszony ilyen formájú leplezése felfogható menekülésként a munkajog hatálya alól.⁶ A „menekülés” kézenfekvő megoldása, hogy polgári jogi munkavégzésre irányuló megállapodásokat alkalmaznak, még pedig azért, mert azok nincsenek megterhelve a szociális védelem költségeivel.⁷

A „séma” ellenére a jogalkotás részben másféle megoldásokkal törekszik feloldani a problémát. Hiszen hiába egy „egyszerű” klasszifikációs kérdéstről van szó, a digitalizációnak köszönhetően kialakult környezet kikezdte a meglévő minősítési rendszereket, a tradicionális jegyeket, amelyek segítenek eligazodni a jogviszonyok kategorizálásánál.⁸ Ezért is van kiemelt jelentősége a platform munkások esetében az egyes bíróságok jogalkalmazó, -értelmező munkájának, hogy milyen keretek között tudják hasznosítani a meglévő módszereket a dolgozók klasszifikációjánál. Fontos megjegyezni, hogy a probléma megoldására két fontosabb szintér formálódott az elmúlt években: az esetjog mentén történő kategorizálás és a nemzeti szinten történő szabályozás törvényi keretekkel.

³ Alex Rosenblat: *Uberland – How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press, Oakland, California, 2018. 159. o.

⁴ Uo. 108. o.

⁵ Gyulavári Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Jogtudományi Monográfiák 6., Pázmány Press, 2014. 182. o.

⁶ Itt tágabb értelemben véve, amikor is a munkaszerződést más szerződéssel kívánják felváltani (ami önálló munkavégzésre irányul), ezzel átlépve a munkajog határait.

⁷ Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2010. 18. o.

⁸ Lásd bővebben: 7001/2005 FMM-PM együttes irányelv, az ILO 198. számú ajánlása.

A fentiek tükrében jelen tanulmány elsőként – központi kérdésként – az esetjogi megközelítéssel indít. Így az elmúlt években a klasszifikációs témakörben hozott ítéletek főbb megállapításai mentén a cél egy irányvonal kirajzolása a platform munkások minősítése kapcsán. Majd a cikk ezt követően a nemzeti szintű jogalkotás megoldásait villantja fel röviden, hogy az olvasó a teljes megoldási térképet átláthassa. E körben két példa kerül megemlítésre (Kalifornia és Franciaország), ahol különböző technikákkal, de állami szinten kívánják rendezni a kérdést. Azért ez a két eset szerepel a tanulmányban, mert mindkettő egyedi, eltérő példával mutatja meg a szabályozás lehetséges vonalait.

2. „Case by case”

Mint tudjuk, a legtöbb jogrendszer a munkajog bináris modelljére⁹ épít, melynek értelmében az a dolgozó, aki munkaszerződéssel rendelkezik, a legteljesebb körű munkajogi védelemmel rendelkezik, míg a polgári jogi szerződés alapján foglalkoztatott lényegében semmivel. De a kialakult részleges (vagy akár teljesen) függő pozíció indokoltá teszi egyes munkajogi garanciák biztosítását a platform munkások számára. A bírósági eljárások gyakorisága és egyre gyarapodó száma is alátámasztja, hogy, fontos kérdés a platform munkások számára megfelelő munkajogi védelmet meghatározni. Az ún. „Uber ítéletek”¹⁰ tárgya szinte kivétel nélkül a munkavállalói vagy (egyes államokban) a „*worker*”¹¹ státusz megállapítása iránti kérelem. Érdekes itt megemlíteni egy nagyon érdekes elméletet, miszerint az ún. „köztes” kategóriák (pl. worker, parasubordinati¹², arbeitnehmerähnliche Personen¹³, stb.)¹⁴ tulajdonképpen

⁹ A bináris modellek jellemzőiről lásd még: Mark Freedland – Nicola Kountouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011, 112–116. o.

¹⁰ Természetesen nem csak az Uber szolgáltató dolgozóival kapcsolatos perekről van szó, azonban mint az egyik legnagyobb platform-óriás meghatározó szereplője a gig-economy-nak, ezért fémjelzi a platform munkások klasszifikációjával kapcsolatos ítéleteket is.

¹¹ A munkavégzés ún. harmadik, köztes kategóriája. Az Egyesült Királyság jogrendszerében például létezik a vállalkozó és munkavállaló közötti köztes kategória, a „worker” fogalma. A munkajog által nyújtott védelem csupán egy részében részesülnek a „munkások”, mint a minimálbér, diszkrimináció tilalma, meghatározott munkaidő, munkaközi szünet, éjszakai munkára vonatkozó szabályok, éves szabadság, azonban nem jogosultak védelemre a jogellenes elbocsátásokkal szemben és végkielégítés sem illeti meg őket. Tehát a worker jogosultsága nem éri el a munkavállalót, de magasabb szintű védelemben részesül, mint az önfoglalkoztató.

¹² Lásd: Giorgio Fontana: *Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience*, in *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy* (szerk.: Bruno Caruso – Maximilian Fuchs). Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004.

¹³ Lásd: Nicole Neuvians: *Die arbeitnehmerähnliche Person, Duncker & Humblot*, Berlin, 2002.

¹⁴ Vö: munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma. Lásd bővebben: Gyulavári Tamás: A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2014/1. szám, 82-103. o. Kiss György: The problem of persons having a similar legal status as employees (workers), and the absence of regulating this legal status in the Hungarian labour code: The “third estate” of the labour market, *Recent Developments in Labour Law*. MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013. 259-279. o. Jakab Nóra: On the

nem is hoznak létre egy harmadik csoportot a foglalkoztatottak körében, hanem inkább a vállalkozói kategória al csoportjának tekinthetők, így nem is töri meg a bináris felosztást.¹⁵ Ennek ellenére mégis több garancia van a számukra biztosítva, mint a tradicionális vállalkozóknak, ezért is életszerű, hogy a platform munkások inkább a harmadik kategóriába kívánnak tartozni, mintsem a munkavállalóiba, hiszen így a rugalmasság adta pozitívumok is megmaradhatnak (például nincs munkaidőbeosztás, stb.).

Az áttekintett ítéletekből egy dolog rajzolódik ki biztosan, mégpedig a bíróságok bizonytalansága (analóg módon élve „az egyetlen állandó a változó” kifejezéssel). Ugyanis az alábbi táblázatos összefoglalóból látható, hogy akár ugyanazon platform esetében, ugyanazon országban is más-más álláspontra helyezkedtek a bíróságok. A táblázat létrehozatalának célja első körben az volt, hogy áttekintést nyújtson az „Uber ítéletek” döntéseiről és ezzel egy esetleges kiindulópontot adva valamilyen fajta irányvonal meghatározásában globális szinten.

	Munkavállaló/worker	Vállalkozó
Ausztrália	Foodora ¹⁶	Uber ¹⁷
Brazília	Uber ¹⁸	Uber ¹⁹
Egyesült Királyság	Uber ²⁰ Pimlico Plumbers ²¹	Deliveroo ²³

significance of the employee status and of the personal scope of labour law regulation, *Zbornik Radova: Pravni Fakultet u Novom Sadu*, Serbia, (2016) 3. szám, 1001-1013. o.

¹⁵ Nicola Countouris - Valerio de Stefano: New Trade Union Strategies for New Forms of Employment. ETUC, Brüsszel, 2019. 23. o

¹⁶ Online ételszállítással foglalkozó vállalat, berlini központtal. <https://www.foodora.com/>. [2019.11.01.] Fair Work Commission, Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd, 2018. november 16.

¹⁷ Utazást megosztó, személyszállító szolgáltatás, san francisco-i központtal. <https://www.uber.com/> [2019.11.01.]. Fair Work Ombudsman, Uber Australia investigation finalised [online]. 7 June 2019 [2019.10.28.] <https://www.fairwork.gov.au/PrintToPDF.aspx?url=%2Fabout-us%2Fnews-and-media-releases%2F2019-media-releases%2Fjune-2019%2F20190607-uber-media-release%3FPrintToPDF%3DTrue&pagename=Uber%20Australia%20investigation%20finalised%20-%20Media%20releases%20-%20Fair%20Work%20Ombudsman>.

¹⁸ 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Hebert Paula Martins v Uber, Andamento do Processo n. 0010801-18.2017.5.03.0180 - RTSum - 12/06/2017 do TRT-3.

¹⁹ 7ª Vara Do Trabalho de Belo Horizonte, Artur Soares Neto v Uber, 0011863-62.2016.5.03.0137. 2017. január 30.

²⁰ Court of Appeal, Uber v Aslam & Others, [2018] EWCA Civ 2748. 2018. december 19.

²¹ Víz-, gáz-, fűtőszerezéssel, valamint egyéb tevékenységekkel is foglalkozó vállalat londoni székhellyel. <https://www.pimlicoplumbers.com/> [2019.11.01.] Supreme Court United Kingdom, Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith, [2018] UKSC 29. 2018. június 13.

²³ High Court of Justice Queen’s Bench Division Administrative Court, Independent Workers’ Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Limited T/A Deliveroo, [2018] EWHC 3342. 2018. december 5.

	City Sprint ²²	
Chile		Uber ²⁴
Franciaország	Take Eat Easy ²⁵ Uber ²⁶	Take Eat Easy ²⁷ Uber ²⁸
Hollandia	Deliveroo ²⁹	
Olaszország		Foodora ³⁰
Spanyolország	Deliveroo ³¹ Take Eat Easy ³² Glovo ³³	Glovo ³⁴
USA	O'Connor v Uber ³⁵ Cotter v Lyft ³⁶ Berwick v Uber ³⁷	Uber ³⁸ Dynamex ³⁹

1. táblázat. Táblázatos összefoglaló a klasszifikációs döntésekről. A szerző saját összeállítása.

²² Házhozszállítással foglalkozó cég nagy-britanniai központtal. <https://www.citysprint.co.uk/> [2019.11.01.] Employment Tribunal of London, Ms M Dewhurst v. Citysprint UK ltd., 2202512/2016. 2017. január 5.

²⁴ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Thompson v Uber Chile Spa, Rit O 1388-2015, 2015. július 14.

²⁵ Étel házhozszállítással foglalkozó vállalat belga székhellyel, azonban 2016-ban csődbe ment a cég. <https://www.failory.com/cemetery/take-eat-easy> [2019.11.01.] Cour de Cassation, Chambre sociale Arrêt n°1737. 2018. november 28.

²⁶ Cour d'appel de Paris, S N° RG 18/08357, 2019. január 10.

²⁷ Cour d'appel de Paris, S 17/00511. 2017. április 20.

²⁸ Conseil de Prud'hommes de Paris, Florian Ménard vs. SAS Uber France, Uber B V, N° RG: F 16/11460. 2018. január 29.

²⁹ Étel házhozszállítással foglalkozó platform londoni székhellyel. <https://deliveroo.co.uk/> [2019.11.01.] Rechtbank Amsterdam, 7044576 CV EXPL 18-14763. 2019. január 15.

³⁰ Corte di Appello di Torino, Sentenza n. 26/2019, RG n. 468/2018. 2019. január 11.

³¹ Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, Sentencia N° 244/2018. 2018. június 1.

³² Juzgado de lo Social núm.11 de Barcelona, Sentencia N° 213/2018. 2018. május 29.

³³ Étel házhozszállítással foglalkozó platform, amely online vásárlási felületet is biztosít, barcelonai székhellyel. <https://glovoapp.com/it> [2019.11.01.] Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, Sentencia N° 128/19, 2019. április 3.

³⁴ Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, Sentencia N° 205/2019. 2019. május 29.

³⁵ United States District Court Northern District of California, O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.

³⁶ Személyszállító szolgáltatás, san francisco-i székhellyel, <https://www.lyft.com/> [2019.11.01.] United States District Court Northern District of California, Cotter v. Lyft, No. C-13-3826 EMC. 2015. március 11.

³⁷ California Labor Commissioner, Berwick v. Uber Technologies Inc. And Raiser, CGC-15-546378. 2015. június 16.

³⁸ National Labor Relations Board, 13-CA-163062, 14-CA-158833, 29-CA-177483. 2019. április 16.

³⁹ Supreme Court of California, No. BC332016, Dynamex operations West, Inc y Charles Lee et al. 2018. április 30.

Érdemes leszögezni, hogy teljesen vegytiszta és egyértelmű irányokat, tendenciákat nem lehet találni az ítélkezési gyakorlatban. A felsorolt ítéletek megállapításai mentén az alábbiakban felállításra kerül egy ún. pro és kontra lista. Ez megmutatja, hogy egyes hagyományos minősítő jegyek a platform munkások munkavállalói, vagy vállalkozói pozícióját támasztják alá. Amint látható lesz, egy-egy szempont adott esetben a munkavállalói, míg máskor a vállalkozói státuszt támasztja alá. Ennek két fő oka van: egyrészt a platformok és az általuk megkövetelt feltételeknek a változatossága, másrészt pedig az eltérő nemzeti bíróságok ítélkezési és mérlegelési gyakorlata. Mindezekből adódóan is nehézkes lenne egy egységes minősítési rendszert alkotni a platform munkára.⁴⁰ Azonban a problémakör mögöttes üzenete egyértelműnek tűnik: abból, hogy a platformok szigorúan tagadják a dolgozók munkavállalókénti minősítését, nem következik egyenesen, hogy ténylegesen vállalkozóknak minősülnek.⁴¹

Munkavállaló	Vállalkozó
a) Szerződéses alárendeltség	a) Személyes munkavégzési kötelezettség hiánya
b) Személyes munkavégzési kötelezettség	b) Megjelenési és munkavégzési kötelezettség hiánya
c) Munkavégzés feletti kontroll, annak önállótlán jellege	c) Munkaeszközt a dolgozó biztosítja
d) Teljesítmény meghatározása és értékelése	d) Teljesítményértékelés független a platformtól
e) Jogviszony megszüntetése	

2. táblázat. Áttekintő táblázat a platform munka jellemzőinek besorolásáról. A szerző saját összeállítása ⁴²

2.2 Munkavállaló

A következőekben a fenti szempontok közül a leglényegesebbek kerülnek kiemelésre, elsőként a munkavállalói státuszt alátámasztó körülmények olvashatók.

a) A *szerződéses alárendeltség* kérdését mindenképpen szükséges megemlíteni. A platformok szinte kizárólagosan vállalkozóként foglalkoztatják a munkásokat.⁴³ Ha valóban polgári jogi szerződés alapozná meg a munkavégzést, akkor a felek szabadon,

⁴⁰ Lásd bővebben: Rácz Ildikó: A távmunkán túl - Munkavégzés az applikációk világában. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, Wolters Kluwe, 2019, 234-260. o.

⁴¹ Jeremias Prassl: *Humans as a Service – The Promise and Perils of work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford, 2018. 100. o.

⁴² A bővebb táblázatért lásd: Rácz Ildikó: A távmunkán túl – Munkavégzés az applikációk világában i.m.

⁴³ Néhány kivételt ismeretes: például a Deliveroo munkaszerződést köt a foglalkoztatottaival.

egyenrangúan megállapodhatnak a szerződéses feltételekről. Azonban ha megfigyeljük a platformok szerződéseit, azok szinte általános szerződési feltételeket ajánlanak fel a dolgozni kívánó személyeknek. Mint ahogy a munkajog rendszerében is markáns és meghatározó elem, a felek közötti egyenlőtlenség lényeges mértékben meghatározza a jogviszony minőségét.

b) Főszabály szerint és a platformok álláspontja értelmében a platform munkások állíthatnak helyettes a munkára. Viszont fontos azt megjegyezni, hogy az egyes felhasználói profilok személyhez kötöttek. Így kevés realitás látszik arra, hogy például egy sofőr a saját (ötcsillagos) értékelését⁴⁴ kockáztassa azzal, hogy átengedi másnak a munkát. Tehát véleményem szerint hiába van meg a helyettes állításának a lehetősége, ez a gyakorlatban sohasem fog testet öltetni, így a dolgozókat valójában – még ha csak közvetett formában is, de – *személyes munkavégzési kötelezettség* terheli.

c) A munkavégzés önálló jellege és a munkavégzés feletti kontroll szorosan összefügg egymással. Ugyanis a munkáltató széleskörű kontrolljából, vagyis az utasításadási, irányítási és ellenőrzési jogából következetesen ered az önálló munkavégzés. Valamint az egyértelműen kijelenthető, hogy a platform munkás nem a saját érdekében jár el, illetve nyújtja a szolgáltatást, hanem a munkát biztosító platform érdekében. Ahogy *Gyulavári Tamás* is megállapítja⁴⁵ (kifejezetten az e tárgyú amerikai esetjoggal kapcsolatban), hogy lényeges pont a munkáltatói irányítási tesztjének⁴⁶ az alkalmazása, amelyet az amerikai bíróságok gyakorta alkalmaznak is. Ennek eredményeként több esetben is megállapításra került, hogy a platformoknak széleskörű, a munkavégzés számos részletére kiterjedő irányítási joga van.

d) A dolgozóktól elvárt teljesítményt, a munkavégzés körülményeit konkrét, közvetlen módon meghatározzák a platformok. Legtöbb esetben a cég logójával ellátott munkaruhát kell viselni, vagy az egyéb munkavégzési eszközökön (táska, autó, bicikli stb.) is fel kell azt tüntetni. Extrém példaként említhető még (a szolgáltatás színvonalának emelése érdekében), hogy az utasok részére vizet vagy éppen cukorkát kell biztosítani. Arra is találunk példát, hogy előzetesen meghatározásra kerül a munkaeszköz minimális minőségi szintje.⁴⁷ Valamint több esetben olyan (etikai) magatartásformák is meghatározásra kerülnek, mint a professzionális viselkedés, udvarias bánásmód, tisztaság fenntartása. Emellett az is megemlíthető, hogy az előre meghatározott feltételeket elérő, jól teljesítő dolgozókat a platform „megjutalmazza”. Ide sorolhatók még a cégek által megfogalmazott *policy*-k, szabályzatok, amelyek például

⁴⁴ Ami sok esetben a további munkalehetőségeit határozza meg.

⁴⁵ Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlemény*, 2019/3. sz., 114. o.

⁴⁶ Eredeti kifejezés: „control test”. Erről lásd bővebben: Robert Sprague: Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes, 2015. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600 [2019. 11. 01.]

⁴⁷ Például, hogy az Ubernél milyen évjáratú autót lehet használni.

arra vonatkoznak, hogy milyen zenét hallgathatnak a platform munkások a szolgáltatások nyújtása közben, vagy éppen a borraivaló elfogadásával kapcsolatban, vagy akár ami a deaktiválásra vonatkozik. Ezen kívül gyakori még a platformoknak az ún. „személyes asszisztenciája”, amikor a dolgozók az alkalmazásokon keresztül üzeneteket kapnak a platformtól, hogy mit csináljanak ahhoz, hogy magasabb bért kaphassanak, vagy éppen oktató videókat kell megnézniük. Mindemellett nem pusztán a *teljesítmény meghatározása* történik meg, hanem a meghatározott teljesítmény *értékelése*. Azonban ezt a funkciót a nyújtott szolgáltatást igénybe vevő fél, vagyis a fogyasztó teszi meg és egészen abszurd módon a fogyasztó által adott értékelésekből a platform munkajogi jellegű következményeket alkalmaz.⁴⁸

e) A „munkáltatónak” lehetősége van arra, hogy a dolgozó felhasználói fiókját ideiglenesen, vagy véglegesen deaktiválja. Az Uber sofőrök esetében sor kerülhet a deaktiválásra többek között az alacsony értékelések következtében; abban az esetben, ha a sofőr a már elfogadott fuvarkérések meghatározott százalékát visszamondja; illetve akkor is, ha a platform által felajánlott munkák közül túl sokat utasít el.⁴⁹ Ez tulajdonképpen az azonnali hatályú felmondás jogintézményének feleltethető meg azzal az eltéréssel, hogy jelen esetben nincs szükség lényeges és súlyos kötelezettségszegésre. Természetesen fontos azt is megemlíteni, hogy a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése a dolgozót is megilleti. Azonban ez közel sem okoz akkora hátrányt a platform részére, mint fordított esetben, hiszen az egy platform munkás helyére valószínűleg percekben belül érkezik másik tíz-húsz jelentkező. Ezeket a körülményeket átgondolva belátható, hogy a foglalkoztatottakat garanciális eszközökkel kell felruházni annak érdekében, hogy védve legyenek a minden előzmény nélküli *jogviszony megszüntetéstől*, hiszen sok esetben ez az elsődleges bevételi forrást jelenti számukra.

2.3 Vállalkozó

Az alábbiakban a vállalkozói minőségre utaló jellegzetességek kerülnek elemzésre.

a) Főszabály szerint a platform munkásoknak nincs *személyes munkavégzési kötelezettségük*, vagyis elméletileg átengedhetik másnak az elvállalt munkát, hiszen a lényeg, hogy az adott feladat el legyen végezve. Például a Deliveroo szabályzatában egyértelműen szabályozva van, hogy a futárok helyetttest állíthatnak. Azonban – ahogy ez a fentiekben a munkavállalói jellemzők között is említésre került – igen csekély valószínűség van erre, mivel az alkalmazás/okos telefon személyhez kötött és a dolgozók nem fogják átengedni másnak a munkavégzést. Habár a személyes

⁴⁸ A platform munkások teljesítményértékeléséből fakadó munkajogi problémákról lásd bővebben: Rácz Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés. *Infokommunikáció és Jog*, 2018/1. sz., 32–35. o.

⁴⁹ Giovanni Birgillito – Marialaura Birgillito: Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers. *LaBoUR&Law Issues*, 2018/2. sz., 34–35. o.

munkavégzési kötelezettséget a bíróság a munkavállalói státuszt alátámasztó szempontnak (is) találta, másik esetben éppen azt állapította meg, hogy ilyen kötelezettsége nincs a dolgozónak, ezért nem munkajogviszonyról van szó. Tehát ebből is látszik a – már korábban megállapított – bizonytalanság, nem egyirányú ítélkezési gyakorlat.

b) A *megjelenési- és munkavégzési kötelezettség hiányát* értékelte például a legjelentősebb körülményként az ausztrál „*Fair Work Ombudsman*”. Megállapításuk szerint, a munkaviszony meglétéhez szükség van legalább egy minimális szinten a munkavállaló munkavégzési kötelezettségére, mégpedig akkor, amikor a munkáltató igénye úgy kívánja meg.⁵⁰ Mivel az Uber sofőrök saját beosztásuk szerint dolgoznak, ezért ez a körülmény nem áll fent, így a felek közötti munkaviszony megállapítás kizárt. Azonban érdekes, hogy ezzel kapcsolatban azt is megjegyezték, hogy ez az állítás nem érvényes a gig-economy összes munkavégzési formájára és platformjára, hanem csak az ausztrál Uber vonatkozásában mérvadó.

c) Számos ítéletben meghatározó szerepet tölt be az a szempont, hogy a *munkaeszközt* (autót, biciklit stb.) a dolgozók saját maguknak biztosítják, illetve a felmerülő biztosítási, karbantartási költségeket is ők viselik. Ez egy alapvető jellemzőnek tekinthető a vállalkozói életben, viszont álláspontom szerint ennek jelentősége egyre inkább elhalványodik. Elég csak egy pillantást vetni a tradicionális munkaviszonyban is végbemenő folyamatokra, ahol egyre gyakrabban a munkavállalók a saját eszközeiket használják munkavégzésre.⁵¹

d) Ahogy a fentiekben is megfogalmazásra került, a platform nem értékeli a dolgozó munkáját, hanem azt a fogyasztókra bízta. Vagyis ha objektíven nézzük a tényeket, a cégek nem folytatnak *teljesítményértékelést*, ami a munkajogviszony egyik jellegzetessége. A cégek ezzel az érveléssel indokolják, hogy valójában nem szólnak bele a teljesítményértékelésbe, azt a szolgáltatást igénybe vevő fél végzi el, így az független tőlük. Ez tulajdonképpen mindkét félnek kockázatot jelent. Hiszen a platform sem lehet biztos abban, hogy a fogyasztó a valóságnak megfelelően értékeli és adott esetben egy „jó munkaerőt” veszít el az automatikus döntésre alapozva.

Értékelve a fenti szempontokat, megállapítható, hogy a munkaviszony és a polgári jogi jogviszonyok elválasztására korábban felállított hagyományos szempontrendszer a platform munkások helyzetének értékelésekor felbomlani látszik. Egy-egy minősítőjegy súlyát és pozícióját eltérően kell értelmezni a digitalizáció kontextusában.

⁵⁰ Fair Work Ombudsman: Uber Australia investigation finalised i. m.

⁵¹ Ld. bővebben: Kun Attila – Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. sz., 40–44. o.

3. Nemzeti szintű jogalkotás

Továbbmentve a következő nagy gondolatkörre, az alábbi fejezetben Kalifornia állam és Franciaország szabályozási technikája kerül bemutatásra. Az első esetben a törvény egyszerű átminősítéssel (vállalkozó helyett munkavállalónak minősülnek a dolgozók) kívánja a problémát kezelni, míg a francia példa nem a klasszifikáció rendezésében látja a megoldást, hanem a vállalkozói kategória meghagyása mellett bizonyos jogokat kapcsol a platform munkás státuszához.

3.1 A kaliforniai szabályozás

A jogi szabályozást tekintve kifejezetten friss és „ropogós” szabályról van szó, ugyanis ez év őszén, vagyis 2019 szeptemberében szinte villámcsapásként érte a közvéleményt az „Assembly Bill 5” néven emlegetett törvénymódosítás.⁵² Témánk szempontjából ennek leglényegesebb rendelkezése, hogy meghatározott feltételek fennállása esetén⁵³ a (platform) munkásokat munkavállalónak kell minősíteni, mintsem vállalkozónak. Eszerint ha egy személy ellenérték fejében munkát végez, vagy szolgáltatást nyújt más részére, akkor őt munkavállalónak kell tekinteni és nem vállalkozónak, kivéve, ha a munkát adó bizonyítja, az egyes feltételek meglétét.⁵⁴ A törvénymódosítás alapja (amely 2020. január 1-jétől lép hatályba) egy 2018-ben napvilágot látott Legfelsőbb Bírósági ítélet,⁵⁵ amelynek lényegi pontjait kívánja kodifikálni a tervezet.

A gig-economy dolgozóinak egy része üdvözölte, míg másik része tiltakozott a törvény bevezetése ellen.⁵⁶ Ugyanaz a vita ütötte fel a fejét, mint ami a klasszifikációs kérdéskor szinte minden esetben – kifejezetten a gig-economy körében – felmerül. Szükség van-e egyáltalán a klasszifikációra? Akarják-e a dolgozók, hogy a szabályozatlanság rugalmasságától megfossszák őket az egyes garanciákért cserébe? A nagy platform cégek természetesen elleneztek a szabályozás bevezetését, ugyanis elmondásuk szerint a költségeik 20%-ról 30%-ra emelkednének, ha a dolgozókat

⁵² Assembly Bill No. 5, CHAPTER 296, Section 2. https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 [2019. 10. 28.]

⁵³ Assembly Bill No. 5, CHAPTER 296, Section 2.

⁵⁴ Ezek a feltételek az alábbiak: a) a munka teljesítése során a dolgozót nem terheli az alkalmazó entitás ellenőrzési és irányítási joga; b) a munkavégzés kívül esik az alkalmazó entitás szokásos üzleti tevékenységén; c) ha a teljesített munka természetéhez hasonló üzleti tevékenységet, foglalkozást, vagy kereskedelmet rendszerint folytat a dolgozó.

⁵⁵ *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, No. S222732 (Cal. Sup. Ct. Apr. 30, 2018) <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> [2019. 10. 28.]

⁵⁶ Kate Conger – Noam Scheiber: California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees. <https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html> [2019. 10. 28.]

munkavállalóként kellene kezelniük.⁵⁷ Hatását tekintve biztosan befolyásolni fogja más államok (akár az USA-n belül, akár azon kívül) ilyen irányú igényét. Ugyanis korábbi években már New York, Washington és Oregon államokban is hasonló szabályozást terveztek bevezetni, azonban egy-egy ponton mindig elakadt a folyamat. De a kaliforniai történések minden bizonnyal újra élesztik a mozgólódást.⁵⁸

3.2 Francia törvényi keretek

Második példaként a nemzeti szabályozás körében a közelmúltban létrejött francia szabályozás említendő. Ahogy a bevezetőben is szerepel, ennek spacialitása abban rejlik, hogy nem magát a klasszifikációs kérdést kívánja rendezni a francia jogalkotó, hanem lefektetve a platform munkások vállalozói minőségét, plusz jogokkal ruhazza fel ezt a munkavégző réteget. A 2016-os ún. El Khomri törvény⁵⁹ négy nevesített jogot biztosított a „gig worker” dolgozóknak: sztrájkhoz és szervezkedéshez való jog, védelem a munkahelyi balesetekkel szemben és a képzéshez való jog. A LOM (Loi d’Orientation des Mobilités) törvénymódosítási javaslat⁶⁰ újabb jogokat kíván kiterjeszteni a hatálya alá tartozó platform munkásokra. Többek között a „right to disconnect”-et,⁶¹ illetve a fuvarkérések visszautasításának lehetőségét hátrányos jogkövetkezmények (büntetések) nélkül.⁶² Emellett lényeges célkitűzés még, hogy nem csak az olyan típusú szolgáltatókra kívánják hárítani a foglalkoztatással összefüggő kötelezettségeket, mint az Uber vagy a Deliveroo, hanem szélesebb körben a logisztikai iparágra is.⁶³

Érdekességként említendő, hogy a LOM lehetőséget biztosít a digitális platform-munkáltatók számára egy ún. Charta létrehozására. Ebben a platform többek között meghatározhatja társadalmi felelősségvállalásának részleteit, a dolgozók szakmai készségeinek fejlesztésére és karrier utak biztosítására vonatkozó módszereket, az információ megosztására vonatkozó párbeszéd folyamatait, a munkakörülményekre

⁵⁷ Ismételten visszatérünk oda, hogy a vállalozói státusz egyik célja a foglalkoztatással kapcsolatos költségek csökkentése.

⁵⁸ Michael R. Pfeuffer and Eric J. Pennesi: California Bill Makes Gig Economy Workers ‘Employees’ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e00a4171-305a-4445-8246-74fe3aa4fd2f> [2019. 10. 28.]

⁵⁹ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id> [2019. 10. 30.]

⁶⁰ Projet de loi d’orientation des mobilités (TRET1821032L) https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?sessionId=00D1439D3C23CBB7232AFD797E578311.tplgfr33s_3?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=contenu&id=2&typeLoi=proj&legislature=15 [2019. 10. 28.]

⁶¹ Lásd bővebben: Rác Ildikó: Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz. *ProFuturo*, 2018/4., 8. Évf. 50-66. o.

⁶² Lally i. m.

⁶³ Rosemarie Lally: France’s Mobility Bill Offers Additional Rights to Gig Workers. <https://cogentcg.com/cr/2019/10/11/global-france-gig-workers-bill-asp/> [2019. 10. 30.]

vonatkozó minimum követelményeket, stb. Kritikai észrevételként azonban meg kell jegyezni, hogy egy ilyen Charta megléte mellett a dolgozók ugyanúgy bírósághoz fordulhatnak a jogviszonyuk minősítésével kapcsolatban, azonban az elvárások⁶⁴ szerint erre kisebb igény lesz.⁶⁵ Ugyanis ha a platformok előre lefektetik, meghatározzák az adott garanciákat, úgy a dolgozók is tudni fogják, hogy milyen munkakörülményekkel számoljanak.

4. Összegzés

Zárásként megállapítható, hogy az „Uber ítéletek” esetében nem beszélhetünk egységes ösvényről, amelyet a bíróságok követnének, vagy követni tudnának. A fent ismertetett példák alapján az látszik egyelőre egyértelműnek, hogy az egyes nemzetek vagy a bíróságra hagyva a munkát „case by case” alapon kívánják megoldani a problémát, elhárítva ezzel a jogszabályalkotást, vagy pedig – különböző technikák alkalmazásával – törvényi szinten jelennek meg a platform munkások jogait szabályozó rendelkezések.

Mindannak ellenére, hogy a munkaerőpiac igen kis szegmenséről van szó, a probléma nem jelentéktelen. Igaz, hogy nem a pár millió (globális viszonylatban kis szám) dolgozó munkakörülményei miatt beszélhetünk nagyszabású problémáról, sokkal inkább ennek az egész jelenségnek a tovagyűrűző hatása miatt. A munkaviszony fogalmi elemei is változásokon mennek keresztül. Az egyik legjelentősebb változás a munkáltató irányítási jogán figyelhető meg. Függetlenül a platform munkától a mindennapi tradicionális munkavégzésben is észlelhető, hogy a munkavállalók egyre inkább a munkáltató befolyásától mentesen látják el a feladataikat. Azonban ez nem változtat a munkaviszony azon jellegén, hogy a dolgozó nem saját – hanem a munkáltató – érdekkörében jár el, vagyis ugyanúgy önállótlannak tekinthető a jogviszony. Így lényegében a munkáltatónak az irányítás jogán belül „marad” a munkavégzés céljának, eredményének a meghatározása.⁶⁶ A technológiai fejlődés és a *gig economy* erősödése csak két olyan faktornak tekinthető, ami egyre inkább elsodor a stabil, kétoldalú jogviszonyoktól.⁶⁷ Mindenesetre az egyik fő következtetésként ki kell emelni, hogy a munkajogi szabályozási rendszer a tisztán kétoldalú jogviszonyok mentén alakult ki. Mivelhogy ettől a modelltől egyre inkább eltávolodik a valóság, szükséges a rendszer újragondolása. Tehát nem jelentene megoldást, ha holnaptól nem létezne az Uber, az Amazon Mechanical Turk, vagy éppen a Deliveroo, ugyanis olyan fontos változásokat

⁶⁴ A chartának ösztönöznie kellene a platformokat/munkáltatókat, hogy olyan szabályrendszert alakítsanak ki, aminek alkalmazása következtében a bírósági eljárások száma csökken.

⁶⁵ Lally: i. m.

⁶⁶ Lőrincz György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi. *Munkajog*, 2018/4. sz., 1–16. o.

⁶⁷ Prassl (2018) i. m. 140. o.

hagynának örökül, amelyek ugyanúgy tovább formálnák a munka világát és a jogrendszereket is az elkövetkezendő években.⁶⁸

⁶⁸ Rosenblat: i. m. 20. o.