

Rácz Ildikó

## Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái

*Az elmúlt hónapokban elárasztották a sajtót az Uber szolgáltatóval kapcsolatos híradások, a cég kivonulásról szóló információk. Ezen eset kapcsán számos komplex jogi probléma merült fel: adózási kérdések, polgári jogi, munkajogi jogviszonyok kérdésköre. A sharing economy-n, azaz a „közösségi gazdaságon” alapuló szolgáltatások megjelenése jelzi, hogy a negyedik ipari forradalomnak is nevezett digitális technológia már nem csak kopogtat az ajtón, hanem be is jött rajta. Jelen cikk összefoglalóan járja körbe a sharing economy főbb vitapontjait, hangsúlyozva a legfontosabb munkajogi dilemmákat az Uberrel kapcsolatos problémák tükrében.*

### 1. Problémák

#### 1.1 Általános felvetések

Az Uber 2014 novemberi, Magyarországra történő bevonulása óta számos vélemény jelent meg a szolgáltatás létének jogszerűsége, avagy jogszerűtlensége mellett. Az applikáció elérhetővé válása szinte azonnal a taxisok tiltakozását váltotta ki. Követelték, hogy az Uber sofőrök is tegyenek eleget adózási kötelezettségüknek, illetve rájuk is vonatkozzanak a taxisokat terhelő szabályok. Hiszen – a taxisok álláspontja szerint – lényegében ugyanazt a szolgáltatást nyújtják, csak az adóelkerülés következtében olyan árverseny-helyzetbe hozza őket, amellyel a taxitársaságok már nem tudnak lépést tartani. A kormányzat és az Uber közötti számtalan egyeztetést, valamint taxis tüntetést követően egy olyan jogszabály<sup>1</sup> látott napvilágot, amely tulajdonképpen ellehetetlenítette az Uber akkori formában való működését, ezzel arra készítette a vállalkozást, hogy kivonuljon Magyarországról. A legfrissebb információk szerint a cég az említett jogszabályt kifogásolva panaszt nyújtott be az Európai Bizottsághoz<sup>2</sup>.

Elsőként érdemes azt tisztázni, hogy mit is értünk a sharing-, vagy gig-economy fogalma alatt. A megosztáson alapuló gazdaság arra az elvre épül, hogy azok a vagyontárgyak, amelyek nincsenek megfelelően hasznosítva (garázsban álló autók, kihasználatlan szobák, stb.) értékesíthető erőforrásokká válnak, és ezeket felhasználva a személyek szolgáltatásokat nyújtanak (például fuvarozás). A szolgáltatók álláspontja szerint az online felületek, applikációk valójában csak összehozzák a keresletet a kínálattal (ún. match-making). A gig-economy munkavégzési dimenzióját két nagyobb

<sup>1</sup> 2016. évi LXXV. törvény az engedély nélkül, személygépkocsival végzett személyszállító szolgáltatáshoz kapcsolódó jogkövetkezményekről.

<sup>2</sup> GORONDI, Pablo: Uber files complaint with EU against Hungary. <http://bigstory.ap.org/article/203874a4fec34dd4b5e634b01dc2a1eb/apnewsbreak-uber-files-complaint-eu-against-hungary> [letöltve: 2016. 09. 12]

csoportja tudjuk felosztani<sup>3</sup>. Ez alatt értjük egyrészt a „crowd work”-öt, másrészt a „work-on-demand via apps”-et. Crowdwork esetében egyes feladatok, részfeladatok végrehajtása online platformokon keresztül történik, például egy logó elkészítése, egy honlap létrehozása, míg a work-on-demand via apps esetében tradicionális munkavégzési tevékenységekről van szó, amelyeket alkalmazásokon keresztül ajánlanak fel és vállalnak el, például fuvarozás, takarítási munkák.<sup>4</sup>

A legtöbb ország jogrendszere jelenleg nem képes megbirkózni a sharing economy újdonságaival. Számos állam a megfelelő szabályozási keret kialakítása helyett inkább betiltotta az Ubert és az ehhez hasonló informatikai szolgáltatásokat.<sup>5</sup> Ezzel az új típusú munkavégzési formával egy olyan speciális helyzet jelenik meg a munkaerőpiacon, ahol a munkát vállalóknak meg van az a rugalmassága, hogy eldöntsék, mikor szeretnének dolgozni, a szolgáltatók pedig akkor alkalmazzák őket, amikor a leginkább szükségük van a munkaerőre. Úgy tűnik, ez a modell alkalmas arra, hogy mind a munkát kínálók, mind a munkát vállalók azt kapják, amit szeretnének. De mint tudjuk, minden éremnek két oldala van, hiszen az előnyök mellett (könnyen hozzáférhetővé válik a szolgáltatások széles köre, sokszor magasabb minőségű és jobban megfizethető a szolgáltatások, mint a tradicionális üzleti szereplők esetében) számos jogi veszély jelenik meg, amelyek leginkább a munkát végzők számára okozhatnak hátrányokat. A rugalmasság feltételezhető előnyeit azonban nem szabad azon nyomban túlértékelni. Habár az minden bizonnyal igaz, hogy a legtöbb munka a sharing economy-ban rugalmas munkaidővel jár, nem feledkezhetünk meg a munkát vállalók közötti versenyről, ami számos esetben globális dimenziókban tűnik fel az internetnek köszönhetően. Ennek következtében az idő múlásával szinte rákényszerítve érzik magukat arra, hogy minél több munkaórát dolgozzanak a magasabb bér elérése érdekében, ezzel tulajdonképpen feladva a rugalmasság által nyújtott pozitívumot. Továbbmenve, a legtöbb munka elvégzése meghatározott időhöz van kötve, hiszen például egy takarítási szolgáltatást az ügyfél általában nem fog hajnali két órára kérni, valamint az utasok fuvarozása is nagyrészt körülhatárolható időintervallumban történik. Mindezek fényében elmondható, hogy a bevételek stabilitása pusztán egy ábrándkép marad a legtöbb munkát vállalónak a gig-economy-ban<sup>6</sup>.

Mi sem fejezi ki jobban ezt a bizonytalanságot, mint a Crowdflower<sup>7</sup> felsővezetője által 2014-ben mondottak: „Az internet megjelenése előtt igazán nehéz

---

<sup>3</sup> DE STEFANO, Valerio: The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy. International Labour Office – Geneva, Conditions of Work and Employment Series No. 71. 1.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) [letöltve: 2016. 08. 30.] [továbbiakban: DE STEFANO (2016a)]

<sup>4</sup> KUN Attila: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. *Munkajogi Szemle*, 2013/7. 12-20.

<sup>5</sup> KÖRNYEI Máttyás: A sharing economy jövője – a megosztáson alapuló gazdasági jogi problémái <http://arsboni.hu/a-sharing-economy-jovoje-a-megosztason-alapulo-gazdasag-jogi-problemai/> [letöltve: 2016. 10. 07.]

<sup>6</sup> DE STEFANO (2016a) i. m. 6.

<sup>7</sup> CrowdFlower egy pénzkérésre „minimunkákat” kínáló tömegbeszerzési platform. <https://www.crowdflower.com/>

lett volna találni valakit, akit tíz percre leültethetünk dolgozni és el is bocsáthatjuk ezen tíz percet követően. De a technológia fejlődése után megtaláljuk az ilyen személyt, kifizetjük neki a szükséges összeget és meg is szabadulunk tőle, ha a továbbiakban már nincs rá szükség.”

A jogalkotóknak talán az egyik legnehezebb feladata az lesz, hogy az állam, a munkát végző személyek és a cégek üzleti érdekeit összeegyeztessék. Fontos hangsúlyozni, hogy mind a három oldal számára jelentős a kérdés rendezése. Az állam elsődleges célja, hogy a pénzmozgások ellenőrzését, megadóztatását, a cégek, vállalkozók jogszabály szerinti működését biztosítani tudja. Ezen a ponton találkozunk is a cégek érdekeivel, hiszen számukra is esszenciális kérdés, hogy a szervezetük működése a törvényi meghatározásoknak megfelelően történjen, ne lehessen a működésüket betiltani, megbírságot. Mindemellett a vállalatoknak az is központi jelentőségű, hogy a változó igényeknek, elvárásoknak eleget tudjanak tenni, ne legyenek elzárva a rugalmasság lehetőségeitől. A munkát végző személyek számára lényeges, hogy a védelmüket szolgáló garanciák le legyenek fektetve, ne kerülhessen sor a kizsákmányolásukra.

A korábbiakban említett adójogi problémák mellett kiemelkedő jelentősége van a munkát végző személyek jogi minősítésének, osztályozásának. Ez a kérdéskör rávilágít a jelenlegi jogi szabályozás és a digitális technológiával megjelenő sharing economy szürke zónájára. Hazánkban a jelenlegi állás szerint az Uber sofőröket független vállalkozóknak tekintették. Azonban ezáltal kívül estek a munkajog és a társadalombiztosítás által nyújtott biztosítékokon, amelyeket egy munkavállalóként foglalkoztatott személy élvezhet. Például hazánk vonatkozásában elmondható, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó munkavállalók többek között jogosultak a meghatározott bérpótlékokra, a munkáltató által a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár megtérítésére, és például a kógens rendelkezések által biztosított maximális munkaidőre, minimális pihenőidőre is.

## 1.2 Önálló vs. önállótlan munkavégzés?

Mielőtt azonban kitérnénk a munkajogi problémák felvázolására, tisztázni kell, hogy egyáltalán munkajogviszonyról van-e szó, vagy a sofőrök csupán független vállalkozók. Az önálló (vállalkozási, vagy megbízási szerződés alapján) és az önállótlan munkavégzés (munkaszerződés alapján) elhatárolásánál segítséget nyújtó szempontok<sup>8</sup> szerint szinte lehetetlen megállapítani, hogy a sharing economy területén szolgáltatásokat végző személyek melyik kategóriába tartoznak, hiszen egyik szempont az önálló, másik szempont az önállótlan munkavégzés malmára hajtja a vizet. A probléma gyökere onnan ered, hogy az önálló munkavégző jogviszonyára a polgári jog szabályai alkalmazandók, amelyből a munkavállalót védő szabályok hiányoznak, ebből

---

<sup>8</sup> Például nemzeti vonatkozásban a hatályon kívül helyezett – de a gyakorlatban továbbra is jellemzően irányadónak elfogadott – 7001/2005 FMM-PM együttes irányelv vehető figyelembe, vagy nemzetközi szinten az ILO 198. számú ajánlása.

adódóan az önállóan munkát végző személy jogállása a kiszolgáltatott kategóriába kerül.<sup>9</sup>

A magyar bírói gyakorlatban is alkalmazott *minősítő jegyek*<sup>10</sup> szerint az alábbiak állapíthatók meg. Elsőként a munkajogviszonyra utaló elemek összesítésére kerül sor. A tevékenység jellegénél megállapítható, hogy a munkafeladatok folyamatosan és ismétlődően jelentkeznek. Fennáll a személyes munkavégzési kötelezettség, hiszen az alkalmazásokat személyre szólóan használják a sofőrök.<sup>11</sup> Az Ubernek lehetősége van a sofőrök szelektálására az utasok általi minősítési/értékelési rendszeren keresztül, ezzel lényegében a cégnek ellenőrzési joga van a sofőrök felett. Ezen szempont bővebb kifejtésére a későbbiekben is sor kerül. Az a tény, hogy az alkalmazást használó és a szolgáltatást nyújtó személy között közvetlen kapcsolat alakul ki és a feladatokat pontosító utasítások nem a munkáltatótól származnak, hanem az utason keresztül érkeznek, nem feltétlenül változtat a függő munkavégzés jellegén, a jogviszony könnyen minősülhet munkaviszonynak is<sup>12</sup>. Mindezek mellett az alá-fölérendeltségi viszony is megállapítható.

Azonban számos szempont utal arra, hogy egy önálló munkavégzési formáról van szó. A céget nem terheli foglalkoztatási kötelezettség. Ha a sofőr elérhető állapotban van, nem kötelező reagálnia a fuvarfelkérésre, mert ha meghatározott időn belül nem fogadja el a felkérést úgy tekintik, mintha nem lenne elérhető, mindenféle szankció nélkül. Az Uber nem határozza meg sem a munkaidő-beosztást, sem a munkarendet. A sofőr szabadon dönt arról, hogy mikor kíván munkát végezni. Az Uber hetente díjazásban részesíti a sofőröket, mégpedig az elvégzett feladatok/fuvarok után. Ahogy a 7001/2005 FMM-PM együttes irányelv is meghatározza, a vállalkozási, megbízási díj a feladat elvégzése, illetve - vállalkozás esetében - a megállapodásban meghatározott eredmény létrehozása után jelenik meg. A sofőrök a saját autójukat használják és a karbantartási költségeket is ők fizetik, vagyis a munkaeszközt nem biztosítja az Uber. Összességében tehát bizony megállapítható, hogy a munkajogi szabályozásról kialakult tradicionális álláspontok veszítettek érvényességükből.

Az USA-ban hasonló faktorokat használnak a bíróságok a kérdés eldöntésénél, ezt „economic reality” tesztnek nevezik<sup>13</sup>. Például, kinek a joga a munkavégzés *ellenőrzése*? Az alkalmazásokon lévő értékelési rendszer, amely összegyűjti a sofőrök utasok általi minősítését, lényegében lehetőséget ad a cégnek arra, hogy megszűrje és bírálja a dolgozókat. Ezzel a folyamattal tulajdonképpen a munkaerő kiválasztása, szelektálása történik, hiszen az Ubernek nem érdeke, hogy a gyengébben

<sup>9</sup> BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2010. 24-25.

<sup>10</sup> 7001/2005 FMM-PM együttes irányelv alapján

<sup>11</sup> „...az Uber egy korlátozott, nem kizárólagos, allicenc formájában nem továbbadható, visszavonható, nem átruházható licencet biztosít Önnek annak érdekében, hogy: (i) az Applikációkhoz saját személyes eszközén kizárólag a Szolgáltatások Ön által történő használata kapcsán hozzáférjen, és használja azokat...” Az Uber B.V. Szerződéses Feltételei, <https://www.uber.com/legal/terms/hu/> [letöltve: 2016. 12. 01.]

<sup>12</sup> JÓNÁS Tünde: Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól? <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol> [letöltve: 2016. 08. 30.]

<sup>13</sup> EVANOFF, Dan: Economic Realities Test: Do You Truly Have an Independent Contractor? <http://www.talentwave.com/economic-realities-test-do-you-truly-have-an-independent-contractor/> [letöltve: 2016. 12. 01.]

értékelt sofőrök a rendszerben maradjanak. Egyes vélemények<sup>14</sup> szerint ez az értékelési rendszer eléri azt az ellenőrzési szintet, amelyet munkáltatók alkalmaznak egy munkaviszonyban. Azonban ez azt a kockázatot rejti magában, hogy nem szakmai értékelések is születhetnek, amikor is csupán a szimpátia alapján pontoznak az utasok, ezzel rontva a minősítési rendszer minőségét és reális voltát. Mindemellett ez a visszajelzési rendszer hallgatólagos vagy kifejezett elfogultságnak, potenciális diszkriminációnak válhat a táptalajává, ezzel kialakítva egy olyan jogviszony megszüntetési folyamatot, ami mindenfajta jogbiztonságtól mentes. Jelentősége van még annak a tényezőnek is, hogy a munkavégzés szerves részét képezi-e egy cég működésének. Ha ez megvalósul, a jogviszony munkajogi jellege dominál az economic reality teszt szerint. Könnyen megállapítható, hogy az Uber működésének szerves része a sofőrök általi munkavégzés, hiszen a sofőrök nélkül az Uber képtelen lenne a fogyasztók igényeit összehozni, tehát ismételtelen egy munkaviszonyra jellemző körülmény tűnik fel.

### 1.3 Munkajogi dilemmák

A munka átalakulása és a munkajog jövője Európában címmel 1998-ban megjelent Supiot-jelentés<sup>15</sup> kiindulópontja is már az az alapfeltevés volt, hogy válságban van a munkajog alapját képező társadalmi, gazdasági szabályozási modell. Ennek a válságban lévő, fordista modellnek a lényege, hogy a munkajogi szabályozás az alárendeltség sztenderdizált modelljén, vagyis a klasszikus munkaviszonyon (munkaszerződésen) alapul.<sup>16</sup> A jelentés összességében arra enged következtetni, hogy a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralkodó szerepét, mert nagyon sok cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel.<sup>17</sup>

Egyes vélemények szerint a sharing economy-ban munkát végző személyek, például a sofőrök csupán kiegészítő, másodlagos munkaként végzik az adott tevékenységet, ezért nincs is szükség a munkajogi védelemre, hiszen valamilyen formában, az elsődleges munkaviszonyukban védelemben részesülnek. Azonban egy 2015-ös ILO (International Labour Organisation, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) kutatásból kiderült, hogy a megkérdezett személyek – akik a sharing economy lehetőségeit kihasználva dolgoznak – közel 40%-a a bevételeik fő forrásának tartja az ilyen munkavégzést. Kijelenthetjük, hogy nem elenyésző számról van szó, amit csupán

<sup>14</sup> DE STEFANO, Valerio: Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016.

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2767383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383) [letöltve: 2016. 09. 15.] [továbbiakban: DE STEFANO (2016b)]

<sup>15</sup> European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998. [http://bookshop.europa.eu/it/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/downloads/CE-19-98-302-EN-C/CE1998302ENC\\_001.pdf;pgid=y8dIS7GUWMdSR0EAlMEUUsWb0000LCqGc3A9;sid=AD0DUKfFtFMDCfIKHRCd98NIov5\\_AOwOHk8=?FileName=CE1998302ENC\\_001.pdf&SKU=CE1998302ENC\\_PDF&CatalogueNumber=CE-19-98-302-EN-C](http://bookshop.europa.eu/it/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/downloads/CE-19-98-302-EN-C/CE1998302ENC_001.pdf;pgid=y8dIS7GUWMdSR0EAlMEUUsWb0000LCqGc3A9;sid=AD0DUKfFtFMDCfIKHRCd98NIov5_AOwOHk8=?FileName=CE1998302ENC_001.pdf&SKU=CE1998302ENC_PDF&CatalogueNumber=CE-19-98-302-EN-C) [letöltve: 2017. 01. 10.]

<sup>16</sup> GYULAVÁRI Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna. *Esély*, 20. évf. 2009/6. 81.

<sup>17</sup> GYULAVÁRI (2009) i. m. 83.

a sharing economy hajnalán mértek és az előrejelzések szerint ez a mérték emelkedni fog<sup>18</sup>. Ezért van szükség arra, hogy az ilyen szolgáltatásokat nyújtó dolgozók is valamilyenfajta munkajogi védelemben részesüljenek.

Érdekes párhuzamot lehet vonni az Uber által alkalmazott „büntetések” és a munkáltató fegyelmezési jogkörébe tartozó lehetőségek között. Hazánkban az Mt. 56. §-a rendelkezik a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható jogkövetkezményekről. Eszerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét. Erre az elvre feltűnően hasonlít az Uber egyes esetekben meghatározott „büntetése”: ha a sofőr egyhuzamban három fuvarkérést elutasít, vagy ha a már elfogadott fuvarfelkéréseket törli – például egy héten keresztül a fuvarkérések 15%-át törli – 10 perces „offline büntetést” kap a fuvarmegosztó szolgáltatótól.<sup>19</sup> Ezzel az Uber a munkavégzés lehetőségétől, vagyis a pénzkeresés lehetőségétől fosztja meg a sofőrt. Egy vagyoni hátrányt megállapító fegyelmi határozatnak hasonló a következménye.

A munkáltató jogos gazdasági érdekének a védelmére vonatkozó elv is megjelenik az Uber szabályzata kapcsán. Például a sofőröknek tartózkodniuk kell attól, hogy nyilvánosan negatívan nyilatkozzanak az Uber-ről, vagy az üzleti koncepcióról<sup>20</sup>. Valamint a szabályzat kimondja azt is, hogy a sofőr deaktiválható, vagy az alkalmazás használatában korlátozható, többek között abban az esetben, ha becsmérli az Ubert, vagy bármely partnerét, vagy a sofőr cselekvése vagy mulasztása kárt okot az Uber márkának<sup>21</sup>.

A versenytilalmi megállapodásra kísértetiesen hasonlító megszorítást tartalmaz az Uber „Welcome Packet<sup>22</sup>” elnevezésű dokumentuma. Ezek szerint a sofőrök nem vehetik fel a kapcsolatot az utassal a fuvar után. Ez egy általános tiltásként jelenik meg. Az egyetlen alkalom, amikor az Uber engedélyével kapcsolatba léphetnek, az egy elvesztett tárgy megtalálása esetében merül fel. Ezzel lényegében a cég azt tiltja meg a sofőrjeinek, hogy rajta kívül fuvarozást vállaljanak. Hiszen adott esetben, ha egy utas meg van elégedve a szolgáltatás minőségével, közvetlen kapcsolatot kezdeményezve beszerezheti a sofőr telefonszámát, hogy a következő fuvarlehetőség alkalmával az Ubert megkerülve történjen a személyszállítási szolgáltatás megvalósítása. Ezt megtiltva a cég lényegében arra kötelezi a munkát végző személyt, hogy ne tanúsítson olyan magatartást, amellyel „munkáltatója” jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

---

<sup>18</sup> DE STEFANO (2016b) i. m. 6-7.

<sup>19</sup> Mr. Y. Aslam and Mr. V. Ferrar and Others v Uber, case number: 2202550/2015. [továbbiakban: Aslam, Ferrar v Uber] Para 51-53.

<sup>20</sup> Aslam, Ferrar v Uber, Para 35

<sup>21</sup> Aslam, Ferrar v Uber, Para 38

<sup>22</sup> Aslam, Ferrar v Uber, Para 48

Az ILO 1998-as Deklarációja<sup>23</sup>, ami a munka világára vonatkozó alapelvekről és jogokról szól, meghatározza a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogának hatékony elismerését. Azonban a szervezkedés szabadságának lehetősége jelentősen csökken a sharing economy-ban tevékenykedők számára, az interneten való szétszóródásuknak köszönhetően. Valamit vonakodnak együttműködni a hatalmas versenyhelyzet megléte miatt. Mindemellett az olyan munkalehetőségeknél, ahol a jó hírnév és az értékelés fő szerepet játszik a munka folytonosságának biztosításában, valamint a jobban fizető munkákhoz való hozzájutásban, a munkát végzők idegenkednek bármiféle kollektív jog gyakorlásától, mivel az negatív hatást gyakorolhat az értékelésükre<sup>24</sup>.

A korábbiakban említett diszkrimináció nemcsak a sofőrök értékelésénél játszik szerepet, hanem általánosságban is elmondható, hogy a gig-economy-ban komoly kétségeket gerjeszt. A virtuális munkának egyrészt lehet pozitív hatása a kérdéskörre, például a valódi személyes kapcsolat elkerülése és az internetnek köszönhető anonimitás csökkentheti a diszkrimináció kockázatát.<sup>25</sup> Ezenkívül az online platformon végzett munka több lehetőséget biztosít a fogyatékkal élő, egészségügyi problémákban szenvedő személyeknek. Azonban ezzel egyidejűleg a virtuális munka problémákat is felvet a diszkrimináció területén. Például ha az egyes alkalmazásokat csupán meghatározott korosztály számára teszik elérhetővé (például csak az 1985 után születettek regisztrálhatnak). Az Uber szolgáltató megszabja a sofőröknek, hogy milyen évjáratú gépjárművel végezhetnek fuvarozást az alkalmazáson keresztül. Ezt a megszorítást lehet egy minőségi követelményként is értelmezni, azonban súrolja a diszkrimináció határát, hiszen a kevesebb vagyonnal rendelkező személyek nem tehetik meg, hogy az adott elvárásoknak megfelelő „munkaeszközt” vásároljanak, így lényegében kizárják őket a munkavégzés lehetőségének köréből.

## 2. Megoldási alternatívák

### 2.1 Elméleti alapok

A problémák vázolása után jogosan vetődik fel a kérdés, hogy ez az egyelőre beazonosíthatatlan jogviszony hogyan illeszkedhetne a jelenlegi munkajogi rendszerbe. Többféle lehetőség is felmerült válaszként, ezek kifejtésére az alábbiakban kerül sor. A megoldási alternatívák öt nagyobb csoportban kerülnek felosztásra aszerint, hogy milyen jogviszonyként lehetne a munkavégzési formát beazonosítani. Elsőként az kerül kifejtésre, hogy ha színlelt megállapodásként értékeljük a felek között fennálló viszonyt, az egy „klasszikus” munkajogviszonyt hozhatna létre. A következő álláspont szerint egy atipikus foglalkoztatási modelltől van szó. A harmadik vélemény egy új – sui generis – jogi kategória megalkotása mellett foglal állást. A negyedik elmélet szerint fő irányvonalként az univerzális munkajogi biztosítékok garantálását kell

---

<sup>23</sup> A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nyilatkozata A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 1998.

<sup>24</sup> DE STEFANO (2016a) i. m. 10.

<sup>25</sup> DE STEFANO (2016a) i. m. 11.

megfogalmazni. Az utolsó, ötödik feltevés értelmében pedig a munkát végző személy maradhatna a jelenlegi pozíciójában, ami a legtöbb esetben a vállalkozói forma.

*A) Színlelt megállapodás, „klasszikus” munkajogviszony*

Egyes elméletek<sup>26</sup> szerint az Uber és a sofőrök között fennálló jogviszony esetében egy *színlelt megállapodásról* beszélhetünk. A hatályos magyar törvényi rendelkezések alapján a színlelt megállapodás semmis, ha pedig az más megállapodást leplez, akkor azt a leplezett megállapodás alapján kell elbírálni. Tehát a felek közötti szerződés (bármilyen címmel van ellátva) munkajogviszonyt fog létrehozni, ha a jogviszony tartalma, valamint a felek által tanúsított magatartás munkajogi jellegű. Vagyis azt sem kell magától értetődőnek venni, hogy a sharing economy-ban végzett munka összeegyeztethetetlen a munkát végző személyek munkavállalóként való azonosításával. Néhány vállalat a sharing economy világából, többek között az Instacart<sup>27</sup> is, munkavállalóként kategorizálta az általuk foglalkoztatott személyeket, saját döntésükből adódóan. Azonban annak ellenére, hogy esetlegesen munkavállalóként osztályozzák a dolgozókat, a tevékenységük időszakos természete akadályát képezné néhány fontos foglalkoztatási, vagy társadalombiztosítási jognak. Hazánkban ilyen például a végkielégítés<sup>28</sup>, a csecsemőgondozási díj<sup>29</sup>, gyermekgondozási díj<sup>30</sup>, de egyes államokban a szülési szabadság, fizetett szabadság, munkanélküli ellátások is ide tartozhatnak, hiszen ezekben az esetekben a jogosultság a meghatározott munkavégzési időtartamhoz kötődik.<sup>31</sup>

A leplezett munkaviszony – másként a színlelt polgári jogi szerződés – azért vált az európai munkaerőpiacon tömeges jelenséggé, mert meg lehet vele takarítani a munkaviszonyt terhelő adó és társadalombiztosítási hozzájárulás egy részét. Ennek érdekében a felek munkaviszony helyett joggal való visszaélésként polgári jogviszonyokat létesítenek, amely közterhe sokszor alacsonyabb, mint a munkaviszonyban.<sup>32</sup> A munkajogviszony ilyen formájú leplezése felfogható menekülésként a munkajog hatálya alól.<sup>33</sup> A „menekülés” kézenfekvő megoldása, hogy polgári jogi munkavégzésre irányuló megállapodásokat alkalmaznak, még pedig azért, mert azok nincsenek megterhelve a szociális védelem költségeivel.<sup>34</sup>

---

<sup>26</sup> JÓNÁS i. m.

<sup>27</sup> Internet-alapú szállítási szolgáltatás, ahol egy applikációval élelmiszereket tudnak a vásárlók rendelni.

<sup>28</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 77. §

<sup>29</sup> 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, 40. §

<sup>30</sup> 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, 42/A. §

<sup>31</sup> DE STEFANO (2016a) i. m. 8.

<sup>32</sup> GYULAVÁRI Tamás: *A sziürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Jogtudományi Monográfiák 6., Pázmány Press, 2014. [továbbiakban: (2014a)] 182.

<sup>33</sup> Itt tágabb értelemben véve, amikor is a munkaszerződést más szerződéssel kívánják felváltani (ami önálló munkavégzésre irányul), ezzel átlépve a munkajog határait.

<sup>34</sup> BANKÓ (2010) i. m. 18.



## B) *Atipikus foglalkoztatási modell*

Más vélemények<sup>35</sup> mellett foglalnak állást, hogy egy *atipikus foglalkoztatási modellel* nézünk szembe. Az ILO következtetései alapján a nem szokványos, azaz az atipikus foglalkoztatási formák közé tartozik többek között: határozott idejű munkaviszony, munkaerő-kölcsönzés, több fél által kötött szerződéses megállapodások, részmunkaidős foglalkoztatás.<sup>36</sup> A különféle szerződéses formák burjánzását elősegítette a munkajogi szabályozás átfogó alkalmazkodásának hiánya, így a tradicionális munkaviszony egyre kevésbé felel meg a felek igényeinek, amely egyaránt jelentheti a munkáltatói és a munkavállalói oldalt.<sup>37</sup> A taglalt jogviszony esetében sem a tradicionális munkaviszony, sem a megbízási, vagy a vállalkozási jogviszony kerete nem fedi le teljes mértékben a felek közötti kapcsolatot. A tipikus formától való eltérésnek megállapításához releváns szempont a térbeli és az időbeli eltérés.<sup>38</sup> Mindkét szempont fennállása megállapítható esetünkben, hiszen kijelenthető, hogy a munkavégzés helye változó, vagy legalábbis eltérő az egy adott munkahelyen napi 8 órában történő munkavégzési modelltől, mindemellett a napi munkaidő is eltér az általánostól (napi 8 órától).<sup>39</sup> Van, aki a jogviszonyt egy háromszereplős jogviszonyként definiálja: munkaadó (az utas), munkát vállaló (a sofőr) és az őket összekötő szervezet. Ezzel megjelenik a jogviszonyban egy harmadik fél, vagyis maga az Uber szolgáltató.

Megállapítható, hogy az atipikus foglalkoztatási formák terjedését egyrészt a foglalkoztatók, másrészt a munkavállalók igényei okozzák.<sup>40</sup> A foglalkoztatók célja a minél rugalmasabb és olcsóbb foglalkoztatás, míg a munkavállalóké a különböző élethelyzetekhez alkalmazkodó munkavégzés. Fontos leszögezni, hogy az atipikus munkajogviszonyok esetében a munkavállaló státusza nem változik, a tipikus formától való eltérés nem befolyásolja a munkavállalói minőséget.<sup>41</sup> Tehát ebben az esetben is munkavállalókról beszélhetünk, azonban eltérő garanciákkal, biztosítékokkal. Ezzel az elemmel zárhatóak ki azok a jogviszonyok, amelyekkel nem jön létre munkajogviszony a felek között<sup>42</sup> (például a következők pontban taglalt jogviszonyforma).

---

<sup>35</sup>GERA Dániel, ZIMMER Máttyás: Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron? <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/kozossegi-gazdasag-es-munkajog-uj-foglalkoztatasi-forma-a-lathataron> [letöltve: 2016. 08. 30.]

<sup>36</sup> ILO: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva, 2016. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) [letöltve: 2017. 01. 17.]

<sup>37</sup> GYULAVÁRI (2014a) i. m. 181.

<sup>38</sup> FINNA Henrietta – FORGÁCS Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról. *Infotárs* 2010/1. 84-85.

<sup>39</sup> FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2015. 22.

<sup>40</sup> FINNA – FORGÁCS i. m. 83.

<sup>41</sup> BANKÓ Zoltán: *A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai*. Pécs, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 1. Utilitates Bt., 2014. 21.

<sup>42</sup> BANKÓ (2014) i. m. 21.

Ahogy a Zöld Könyv<sup>43</sup> – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival – is kimondja, a hagyományos kétpólusú megközelítés a „munkavállalók” és az „önfoglalkoztatók” között már nem tükrözi megfelelően a foglalkoztatás gazdasági és szociális valóságát. Egyes vélemények szerint szükséges lenne egy speciális új jogi kategória megalkotása, amely átmenetet képez a munkavállalók és az önálló vállalkozók között. Ezekre a személyekre meghatározott munkajogi biztosítékok korlátozottan terjednének ki, valamint a munkáltatójuk nem minden költség megtérítéséért volna felelős. Noha ez a javaslat érdekesnek és kihívásokkal telinek tűnik, a számos valószínűsíthető negatív következményt nem lehet figyelmen kívül hagyni. Egyes kommentátorok<sup>44</sup> erőteljesen támadják ezt a felfogást: fontos megjegyezni, hogy egy új jogi kategória megalkotása – az említett szürke zóna<sup>45</sup> kitöltésére – több bonyodalmat válthat ki, mint amennyivel egyszerűsítene a munkát vállaló személyek osztályozását. A munkát vállaló személyek közbenső kategóriájának megalkotása – akár csak a „függő vállalkozó”, vagy a „függő magánvállalkozó” – olyan fogalmak megalkotásával járna, amelyeknek teljes körben meg kéne határozniuk a bizonytalan definícióknak a tartalmát. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, azonban ezzel nem az a probléma, hogy az önfoglalkoztatás az alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok rovására terjeszkedik, hanem sokkal inkább az, hogy elhomályosodik a munkát végző személyeknek a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra építő felosztása.<sup>46</sup>

Hazánkban ez a kérdés már korábban is felmerült. A 2012. évi Mt. kodifikációja során, 2011-ben kísérlet történt a *munkavállalóhoz hasonló jogállású személy*<sup>47</sup> kategóriájának megalkotására. Azonban ez az előremutató törekvés nem járt sikerrel. Sőt a Perulli jelentés (2002)<sup>48</sup> kifejezetten nem javasolta ezt a megoldást, hiszen az előzőekben is megfogalmazottak szerint a hármas kategória (munkavállaló – gazdaságilag függő munkát végző – vállalkozó) csak bonyolította volna a bíróságok jogértelmező munkáját.<sup>49</sup> Az Mt. első javaslata szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel – azt, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás

<sup>43</sup> Az Európai Közösségek Bizottsága 2006: ZÖLD KÖNYV, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 22.11.2006 COM(2006) 708 [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_hu.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_hu.pdf) [letöltve: 2017. 01. 17.]

<sup>44</sup> DE STEFANO (2016a) i. m. 19.

<sup>45</sup> SZEKERES Bernadett: A munkavégzési viszonyok változásai. In: Koncz István – Szova Ilona (szerk.): *PEME XI. PhD Konferencia Előadásai*. Budapest, 2015. 78-85.

<sup>46</sup> GYULAVÁRI Tamás (2009) i. m. 90.

<sup>47</sup> KUN Attila: Az új munka törvénykönyve. In: Jakab András – Gajduschek György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, 2016. 393.

<sup>48</sup> PERULLI, Adalberto: Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. European Commission, 2002.

<sup>49</sup> GYULAVÁRI Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog*, 1. évf. 2014/1. [továbbiakban: (2014b)] 18.

folytatása, másképpen, erre szerződésének fennállása alatt nem képes. Azonban ez az új fogalom önmagában nem feltétlenül tudja megoldani a problémát, hiszen ebben az esetben is felmerülhet a megállapodás színlelése, tehát amikor a munkáltatók az új kategóriával színlelik a munkajogviszonyt.<sup>50</sup> Hiszen még ez a foglalkoztatási forma is kedvezőbb, „olcsóbb” lenne számukra.

Vannak olyan jogrendszerek, mint például az Egyesült Királyságban, ahol több csoportba sorolják a munkát végző személyeket: magánvállalkozók, vállalkozók, munkavállalók és a „munkások”. 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 méltánytalan elbocsátásokkal szemben és végkielégítés sem illeti meg őket. Tehát a worker jogosultsága nem éri el a munkavállalóét, de magasabb szintű védelemben részesül, mint az önfoglalkoztató<sup>51</sup>. Az Egyesült Királyságban a worker fogalmának értékelésekor számos esetben nyúlnak vissza a *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird & others*<sup>52</sup> 2002-es ügyhöz. Itt került megállapításra, hogy a worker egy olyan személy, aki munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll és a munkát személyesen végzi oly módon, hogy munkát végez, vagy szolgáltatást nyújt más részére úgy, hogy a másik fél nem az ügyfél vagy a vásárló jogállásában áll. Az ítélet indokolásában többek között az is kifejtésre került, hogy a munkavállalókat azért illeti meg védelem, mert a munkáltatójukhoz képest alárendeltségben és függőségben vannak. A szabályozás lényege pedig pontosan az, hogy azokra a munkát végző személyekre, vagyis a worker-ökre is kiterjedjen valamilyenfajta védelem, akik ebben a pozícióban vannak.<sup>53</sup> A taglalt ügy megállapításait az *Aslam, Ferrar v Uber* ügyben is alkalmazták. Ahhoz nyújtott segítséget, hogy az *Employment Rights Act*-ben (továbbiakban: ERA) meghatározott worker definíciót értelmezze a bíróság és megállapítható legyen, hogy az Uber sofőrök beletartoznak-e az ERA Section 230(3)(b)<sup>54</sup> kategóriájába. Vagyis azon worker személyek csoportjába, akik munkaszerződés, vagy bármilyen más – akár szóbeli, akár írásbeli – szerződés alapján személyesen munkát végeznek a másik szerződő fél számára, aki a szerződés szerint nem a munkavégző vállalkozásának az ügyfele.

Guy Davidov megállapítása szerint szükséges fenntartani a különbségtételt a függőség és az alárendeltség (demokratikus deficit) összefüggő, azonban mégis elkülönülő fogalmai között, amelyek a munkajogviszony sajátosságait jelentik. Míg a munkavállalók azonosításánál szükséges mindkét feltétel (függőség, alárendeltség) közös fennállása, addig a „munkások” olyan személyek csoportjából állnak, akik főként gazdasági függőségben vannak egy adott munkáltatóval, még akkor is, ha az

---

<sup>50</sup> GYULAVÁRI (2014b) i. m. 20.

<sup>51</sup> BANKÓ (2010) i. m. 23.

<sup>52</sup> *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird & others* [2002] IRLR 96 [továbbiakban: *Byrne Brothers v Baird*]

<sup>53</sup> *Byrne Brothers v Baird* Para 17, sec 4

<sup>54</sup> (3) a worker is an individual who has entered into or works under:

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform work personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual.

alárendeltség nem áll fent teljes egészében.<sup>55</sup> A munkáltatók/ügyfelek számának fontos szerepe van abban, hogy a függőség – mint a worker kategóriájának fő kritériuma – megállapításra kerüljön. Kiemelkedően fontos, hogy minél inkább egyetlen munkáltatótól függ az adott személy megélhetése, annál inkább azonosítható függőségi viszonyként a fennálló kapcsolat és ez a sebezhetőség igazolja a worker csoport valamilyenfajta védelmét.<sup>56</sup>

Mindezek után megállapítható, hogy egy közbelső kategória bevezetése nem tenné lehetővé a teljes munkajogi védelmet a sharing economy dolgozóinak (nem is biztos, hogy szükség van rá). Emellett az új kategória bevezetése azt is jelenthetné, hogy pusztán a gig-economy-ban munkát végző személyekre kéne alkalmazni, azonban ez jelentős mértékben vitatható lenne, hiszen ezzel a munkaerőpiac és a munkajogi szabályozás mesterséges szegmentációjára kerülne sor.

A köztes jogállás problematikájával – huzamosabb ideje – már az Európai Unió is foglalkozik. A rugalmasság és biztonság összefüggésében merült fel először az *uniós* munkajogi szakpolitikai vitában a gazdaságilag függőmunka szabályozásának a kérdésköre, amely munkaviszonyon kívüli jelenség, önfoglalkoztatásnak mégsem minősíthető.<sup>57</sup> Az utóbbi évtizedek uniós dokumentumai is egyre markánsabban vetik fel a munkaviszony és az attól különböző, önfoglalkoztatásnak minősülő gazdaságilag függő munka közötti szabályozásbeli szakadék csökkentését, illetve egy minimális munkajogi katalógus megteremtésének gondolatát.<sup>58</sup>

#### *D) Univerzális munkajogi biztosítékok*

Az is alapvető fontosságú, hogy a törvényhozók válaszáinak siettetését elkerüljük, hiszen messze nem bizonyított, hogy a munkaerőpiac és az atipikus munkaviszonyok újraszabályozása kifejezett pozitív hatást gyakorolna az innovációra, vagy a foglalkoztatási rátára.<sup>59</sup> A legfontosabb, hogy legyenek univerzális munkajogi biztosítékok, amelyek a foglalkoztatási jogviszony fajtájára tekintet nélkül garantáltak. Egyetlenegy munkát végző személy sem fosztható meg az alapvető emberi jogoktól, amelyeket a korábbiakban is megnevezett 1998-as ILO Deklaráció fogalmaz meg. Ilyen a szervezkedés szabadsága és a kollektív alku jogának hatékony elismerése, a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása, a gyermekmunka hatékony eltörlése, és a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. Ezzel összefüggésben az ILO testületei több esetben is kifejtették álláspontjukat, miszerint ha egy magánvállalkozó személy általánosságban ki van zárva a foglalkoztatási és munkajogi szabályok alkalmazásának köréből, könnyen kikerülhet a munkára vonatkozó alapelvek és alapvető jogok védelme alól is.

A tisztességes munkához való jog már több ízben is előtérbe került, és esetünkben is kiemelt jelentősége van. Az ILO megfogalmazásában (Decent Work

<sup>55</sup> DAVIDOV, Guy: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34, No. 1, March 2005. 57-58.

<sup>56</sup> DAVIDOV i. m. 67.

<sup>57</sup> GYULAVÁRI (2014a) i.m. 144.

<sup>58</sup> GYULAVÁRI (2014a) i.m. 144.

<sup>59</sup> DE STEFANO (2016a) i. m. 22.

Agenda) ez az alapvető jog az alábbi elemeket foglalja magába: lehetőséget produktív (értelmes) és tisztességes jövedelmet biztosító munkára, biztonságot a munkahelyen és szociális védelmet a munkavállaló és családja részére, esélyt a személyes fejlődésre és a társadalmi integrálódásra, valamint lehetőséget arra, hogy az emberek részt vehessenek a rájuk vonatkozó döntések meghozatalában, hogy kifejezhessék véleményüket, és szabadon szerveződhessenek.<sup>60</sup> A világ munkavállalóinak fele napi két dollárnál kevesebbet keres, és ami még fontosabb, ugyanilyen arányt képviselnek azok, akikre nem terjednek ki az alapvető társadalombiztosítási szolgáltatások. A tisztességes munka koncepciójával ezeket az egyenlőtlenségeket próbálják meg kezelni.<sup>61</sup> Talán még nem adott minden feltétel ahhoz, hogy a crowd-working platformokat a kormányzatok tételes jogi keretek közé szorítsák, azonban ez nem jelenti azt, hogy mindenféle szabályozás alól kivonhatnák magukat. Eljött az idő arra, hogy a kormányzatok és a szociális partnerek aktív szerepet vállaljanak olyan szabályok létrehozásában, amelyek biztosíthatják a tisztességes munkát a platform-alapú munkát vállalók számára is.<sup>62</sup>

### E) Változatlan pozíció

Talán a legegyszerűbb és a legkevésbé innovatív lehetőség a jogalkotók számára az lenne, hogy a gig-economy-ban munkát végző személyek maradnának az éppen meghatározott státuszukban, ami a legtöbb államban a vállalkozói forma. Tehát semmilyenféle változtatást nem lenne szükséges alkalmazni. Azonban – ahogy az élet számos területén – nem az a legjobb megoldás, ha homokba dugjuk a fejünket. Igaz, hogy a sharing economy elősegítheti az egyes személyeket abban, hogy olyan munkalehetőségekhez jussanak hozzá, amihez más formában nem tudnának. Ezen kívül arra is nagyobb lehetőség nyílik, hogy másod-, vagy akár harmad állásban dolgozzanak az individuumok. Mindazonáltal nem lehet figyelmen kívül hagyni a fentiekben taglalt jellemzők, amelyek abba az irányba vezetnek minket, hogy egy munkajogviszony jellegű foglalkoztatási forma van kialakulóban.

### 2.2 Nemzetközi példák a bírói gyakorlatból

Misem bizonyítja jobban a kérdéskör aktualitását és folyamatos alakulását, mint az elmúlt időszakban napvilágot látott munkaügyi ítéletek. Az Egyesült Királyságbeli *Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others v Uber* ügyben<sup>63</sup> kulcsfontosságú kérdésben veszített pert az Uber. A londoni munkaügyi bíróság döntése szerint az Uber cég sofőrjei a worker kategóriába tartozó munkát végző személyeknek minősülnek, így jogosultak az alkalmazottaknak kijáró jogokra, azaz

<sup>60</sup> ILO: Decent Work Agenda <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm> [letöltve: 2016. 12. 27.]

<sup>61</sup> LADÓ Mária: Tisztességes munka (ILO) - az európai szociális párbeszéd (EU) rendszere. SZEF DECENT elnevezésű projektje keretében megrendezett képzéssorozat. 2013. április-június. [www.decentprojekt.hu/static/doc/08/file/8.ppt](http://www.decentprojekt.hu/static/doc/08/file/8.ppt) [letöltve: 2016. 12. 27.]

<sup>62</sup> BERG, Janine –DE STEFANO, Valerio: How are workers faring in the gig economy? <https://iloblog.org/2016/05/20/how-do-workers-fare-in-the-gig-economy/> [letöltve: 2016. 12. 27.]

<sup>63</sup> Aslam, Ferrar v Uber

fizetett pihenőidő és szabadság, valamint a nemzeti minimálbér illeti meg őket. A Felperes sofőrök egyik panasza az volt, hogy ha minden költséget levonnak a bérükből<sup>64</sup>, akkor az óránkénti 7,2 £ minimálbér helyett kb. 5 £ lesz az órabérük. A Felperesek álláspontja szerint az Uber utasítja, irányítja és ellenőrzi a sofőröket, ezzel tulajdonképpen munkáltatóként tűnik fel. Ezzel szemben az Alperesek határozottan tagadták, hogy ilyen magatartást valósítanának meg. Véleményük szerint csupán utat mutatnak és igazgatják a sofőrök magatartását.<sup>65</sup> Ezen ítéletnek nem csak az Uber sofőrök tekintetében van kiemelkedő szerepe, hanem befolyással lehet például az ételfutárok munkavégzésére, akiket egyéni vállalkozóként alkalmaznak, vagy akik minden nap párhuzamosan több cégnek dolgoznak állandó szerződés nélkül. A fent hivatkozott ítéletben a bíróság azt is kimondta, hogy az indokolásban felhozott érvek nem azt akarják kétségbe vonni, hogy az Alperesnek lehetősége van kidolgozni egy olyan üzleti modellt, ahol a sofőröket nem kell munkavállalónak minősíteni, hanem a bíróság csupán arra a következtetésre jutott, hogy az a forma, amit az Uber éppen „használ” nem megfelelő a kitűzött célra.<sup>66</sup> A döntés még nem emelkedett jogerőre, mert a cég 2016 decemberében fellebbezést nyújtott be, kitarva álláspontja mellett, miszerint sofőrjei szerződéses egyéni vállalkozók.<sup>67</sup>

Az amerikai *Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc*<sup>68</sup> ügyben Kalifornia és Massachusetts államokban is azt követelte az Uber sofőrök egy része, hogy ne független szerződéses vállalkozóként osztályozza őket az Uber. A korai információk szerint a társaságnak sikerült megállapodnia az érintettekkel és ennek értelmében 100 millió dollárt tervezett nekik fizetni. A cégnek az állt érdekében, hogy elkerülje a sofőrök munkavállalóként való azonosítását, hiszen abban az esetben járulékot kellene utánuk fizetnie, vonatkozna rájuk a minimálbér, betegszabadságot kellene kiadnia, illetve fizetni kellene a túlórákért is. Azonban az egyezségi megállapodást a bíróság elutasította, mert azt nem találta megfelelőnek, tisztességesnek és ésszerűnek (fair, adequate and reasonable). A Szövetségi Polgári Perrendtartás Szabályai<sup>69</sup> szerint azért, hogy a bíróság megvédje a perben megnevezetlen és ismeretlen személyeket az igazságtalan és méltánytalan egyezségtől, a jóváhagyás előtt a bíróságnak meg kell állapítania, hogy az egyezségi megállapodás megfelelő, tisztességes és ésszerű. A „Ninth Circuit” vagy Hanlon faktorok alapján ebben az esetben a kerületi bíróság nem hagyta jóvá az egyezségi javaslatot. Az említett faktorok segítséget nyújtanak a bíróságnak, hogy engedélyezze a felek közötti egyezséget. Többek között ilyen tényező a további pereskedés kockázata, költsége, összetettsége és várható időtartama, az egyezségben ajánlott összeg, a pertársak reakciója a tervezett megállapodásra, stb.

---

<sup>64</sup> A sofőr kötelezettségei között szerepel, hogy felelős minden felmerülő költségért, ami a jármű fenntartásával és működtetésével függ össze, beleértve az üzemanyagot, a javításokat, az utadót, a biztosítást, és a karbantartást is.

<sup>65</sup> Aslam, Ferrar v Uber, Para 47

<sup>66</sup> Aslam, Ferrar v Uber, Para 97

<sup>67</sup> BOOTH, Robert: Uber appeals against ruling that its UK drivers are workers. <https://www.theguardian.com/technology/2016/dec/14/uber-appeals-against-ruling-that-its-uk-drivers-are-employees> [letöltve: 2017. 01. 10]

<sup>68</sup> O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC <http://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies> [letöltve: 2017. 01. 10.]

<sup>69</sup> Federal Rule of Civil Procedure 23(e)

Az itt ismertetett angolszász esetekből nem lehet egyértelmű következtetést levonni, de megállapítható, hogy a bírói gyakorlat afelé a modell felé tendál, miszerint az Uber sofőrök munkavégzése valamilyenféle munkajogviszonynak minősíthető. A kontinentális jogrendszerek esetében egyelőre a merevbb elzárkózás a jellemző. Akárcsak Magyarországon, például Németországban és Spanyolországban is betiltottak egyes Uber szolgáltatásokat (UberPOP).<sup>70</sup>

### 3. Konklúzió

Az, hogy a végeláthatatlan kérdések megválaszolásra kerülnek a jövőben, kétségtelennek tűnik, azonban az időpont még nagy homályba burkolódik. Ha megfigyeljük az elmúlt évszázadokban bekövetkezett ipari forradalmak kiváltó okait – párhuzamot vonva a jelenkor történéseivel – megállapíthatjuk, hogy a társadalmi és intézményi változások jelentős szerepet játszanak a jogi szabályozás módosulásának szükségességében. Ahogy például a 19. században sem egy éjszaka jöttek létre a problémákat megoldó innovációk, így most is türelmesen és megfontoltan kell értékelnünk és keretbe foglalni a történéseket. Nem lenne helyes azon megállapítást biztosra venni, miszerint a meglévő munkajogi intézmények teljesen alkalmatlanok vagy idejét múltak a gig-economy munkajogi problémáinak kezelésére, és hogy elhanyagoljuk, valamint figyelmen kívül hagyjuk a meglévő szabályozási formákat. Teljes egészében fel kell ismernünk a gig-economy-ban végzett tevékenységek emberi jellegét és azt, hogy ezek a tevékenységek munkavégzésnek minősülnek. Ez alapvetően szükséges ahhoz, hogy támogatni, fejleszteni lehessen az ilyen formában működő szervezeteket, cégeket, azáltal is, hogy elmozdítjuk a meglévő jogi kereteket, akadályokat.<sup>71</sup>

Összegezve megállapítható, hogy jelenleg két fő irányvonal van kialakulóban a probléma megválaszolásában. Az egyik fő álláspont szerint szükséges lenne egy új kategória megalkotására, a vállalkozók és munkavállalók között. Míg ennek ellenpólusán az a vélemény foglal helyet, hogy teljesen szükségtelen új fogalmakkal, definíciókkal operálni, hiszen a rendelkezésre álló munkajogi szabályokat lehet annyira formálni, hogy megfeleljen a digitalizáció újszerű kihívásainak. Hazánkban mindkét perspektíva megvalósítására van lehetőség. A korábbiakban kifejtettek alapján elmondható, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma nem újkeltű elképzelés. Az alapelv továbbgondolása, fejlesztése lehetséges megoldásnak tűnik. Azonban ha jogalkotó a meglévő munkajogi szabályokkal kíván munkálkodni, számos ajtó nyitva áll előtte. A 2015 márciusában megjelenő Eurofound jelentés<sup>72</sup> a foglalkoztatás újonnan megjelenő formáit taglalja. Többek között a munkakör

---

<sup>70</sup> GESLEY, Jenny: Legal Challenges for Uber in the European Union and in Germany <https://blogs.loc.gov/law/2016/03/legal-challenges-for-uber-in-the-european-union-and-in-germany/> [letöltve: 2017. 01. 10.]

<sup>71</sup> DE STEFANO (2016a) i. m. 23.

<sup>72</sup> MANDL, Irene – CURTARELLI, Maurizio –RISO, Sara –VARGAS, Oscar –GEROGIANNIS, Elias: New forms of employment. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf) [letöltve: 2016. 12. 15.]

megosztást, a munkavégzést behívás alapján, az együttműködésen alapuló foglalkoztatást, az ICT (információs és kommunikációs technológia) alapú munkavégzést, valamint a „crowd employment”-et. Csupán az itt felsoroltak közül is több megtalálható a jelenlegi magyar szabályozási rendszerben. Tehát a lehetőségek tárháza széleskörű, pusztán azt a módszert kell megtalálni, ami a legalkalmasabb a feladat kezelésére.