

**Rézler Gyula Alapítvány „C” típusú pályázat
2018/2019.**

**A munkaügyi kapcsolatok, a munkát végző személyek kollektív
jogainak érvényesülése a digitalizáció korszakában**

Készítette:

dr. Rácz Ildikó
PhD hallgató
KRE-ÁJK Doktori Iskola

Köszönetnyilvánítás

Elsősorban szeretném a hálámat kifejezni a Rézler Gyula Alapítványnak, hogy a 2018/2019. évben ösztöndíjjal támogatta a doktori kutatási munkámat. Ennek köszönhetően a disszertációm egyik fontos témájához kapcsolódó korábbi elő-tanulmányomat tudtam kibővíteni és továbbfejleszteni. Valamint külföldön is kutatómunkát végezhettem – ami álláspontom szerint – még inkább emelte a jelen dolgozat színvonalát.

Emellett köszönet illeti Dr. habil Kun Attila egyetemi docenst, a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének vezetőjét, témavezetőmet, aki számos visszajelzésével, tanácsával segítette a munkámat, valamint támogatott a témaválasztásommal kapcsolatban is. Illetve szeretném még megköszönni Dr. habil Gyulavári Tamásnak, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar Munkajogi Tanszékének vezetőjének a segítő észrevételeit és kommentjeit.

Tartalom

1. Fogalmi elhatárolások	5
1.1 A dolgozó ember	5
1.2 Sharing-, on-demand-, gig-economy	6
1.3 A platform munkások	6
1.4 A platformok, mint foglalkoztatók	7
2. Okok, alapproblémák körvonalazása	8
2.1 A platform munkások igényei	9
2.2 Nemzetközi követelmények	9
2.2.1 ILO.....	9
2.2.2 Emberi Jogok Európai Egyezménye	11
2.2.3 Az Európai Unió Alapjogi Chartája.....	12
2.2.4 EUMSz.	12
3. A kollektív jogok érvényesülése, hatálya.....	13
3.1 Szerződéskötési képesség	14
3.2 Akadályok	15
3.3 EUB álláspontja	15
4. A kollektív munkajog válaszai a platform munkavégzés kihívásaira	19
4.1 Új szervezkedési formák	19
4.2 „Kollektív” megállapodások.....	22
4.2.1 Bologna Charta	23
4.2.2 Dán kollektív szerződés.....	23
4.3 A szakszervezetek jövője a platform gazdaságban	24
4.4 Jövőbeli feladatok.....	25
5. A platform munkások megmozdulásai.....	27
6. A foglalkoztatással összefüggő jogok, mint alapvető emberi jogok?.....	30
7. Összegzés.....	33
8. Irodalomjegyzék.....	34

Abstract

Az elmúlt mintegy öt év egyik legtöbbet taglalt újszerű munkajogi kérdése a gig-, sharing- vagy akár platform economy-nak nevezett gazdasági-társadalmi folyamat megjelenésével vannak összefüggésben. A széleskörű problémafelvetés mellett talán már egyértelművé vált, hogy a munkajogi jogalkotásnak – csak úgy, mint a jogalkalmazásnak, szociális partnereknek és a társadalom egészének – hosszabb távon reagálnia kell(ene) ezekre a változásokra (ha még nem is egyértelmű, hogy milyen formában és irányban). A gig-economy-ban munkát végző személyek munkajogi védelme számos szempont alapján alacsonyabbnak, kevésbé kiterjedtnek tekinthető, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Ezek közül egyik legkiemelkedőbb a „platform-munkások” kollektív érdekérvényesítésének és szervezkedésének a lehetősége. Jelen kutatás indokoltságát az adja, hogy a digitalizáció korában, különösképpen a platform-, applikáció-alapú munkavégzések esetében a munkát végző személyek (a legtöbb esetben nem nevezhetjük őket munkavállalónak) számos munkajogi garanciától meg vannak fosztva.

A kutatás elsőként a dolgozatban használt alapfogalmakat tisztázza, majd a második fejezetben meghatározza és vizsgálja azokat az okokat, körülményeket, amelyek indokolják, hogy a platform-munkások is rendelkezzenek bizonyos „kollektív munkajogokkal” (különösképpen a szervezkedési szabadság és a kollektív fellépéshez és -alkuhoz való joggal, ezen jogok triászja nehezen választható el egymástól). Ezt követően a harmadik fejezetben a kérdés dogmatikai megalapozottságának vizsgálatára kerül sor: kiterjedhet-e és milyen formában az egyelőre klasszifikál(hatat)atlan munkát végző személyekre a taglalt jogok hatálya. A negyedik fejezetben, a gyakorlatban a munkaügyi kapcsolatok – sokszor a jogtól kvázi független – dinamikájában fellelhető új típusú szervezkedési formák (nem tisztán jogi alapú, például önszerveződésen alapuló szervezetek) előnyeinek és hátrányainak értékelésére, gyakorlati példák bemutatására kerül sor; többek között taglalva a kérdést, miszerint alkalmas-e egyáltalán a tradicionális szakszervezeti forma az újszerű kihívások kezelésére. Amennyiben igen, kérdés, hogy milyen feladatok várnak rájuk a jövőben. Az ötödik fejezet az ún. „szervezetlen szervezkedések” kérdéskörével foglalkozik: vagyis, hogy milyen formában, milyen jogi alapokkal gyakorolják a platform munkások a sztrájkhoz való jogot. A fentiekkel szoros összefüggésben áll a foglalkoztatással kapcsolatos jogok („*employment rights*”) alapvető emberi jogként való azonosítása és propagálása. Így a hatodik fejezet a kollektív jogok alapvető emberi jogként való értelmezésének lehetőségeivel és potenciáljával foglalkozik. A tanulmány egy összegző fejezettel zárul, ahol konklúzióként egy messzebbre mutató – a munkajog egészére gyakorolt – végkövetkeztetés felrajzolásával történik a téma összefoglalása. A kutatás legfőbb célja a digitalizáció munkaügyi kapcsolatokkal, „kollektív munkajogokkal” kapcsolatos súlyponti problémáinak kritikus elemzése, és annak vizsgálata, hogy milyen irányú fejlődés tapasztalható e tárgykörben nemzetközi vonatkozásban.

1. Fogalmi elhatárolások

Jelen tanulmány számos olyan fogalommal dolgozik, amelyek tartalma – egyelőre – nem teljesen egyértelmű jogi kontextusban. Ezért az első fejezetben ezek kerülnek tisztázásra annak érdekében, hogy a dolgozat egészében következetesen lehessen értelmezni az adott kifejezéseket.

1.1 A dolgozó ember

A legtöbb államban a munkajogi klasszifikáció ún. bináris rendszerének köszönhetően a munkát végző személyek vagy munkavállalónak minősülnek, vagy nem. A munkaszerződés keretében dolgozók a munkavállalók (employees),¹ illetve ide tartoznak még a leplezett szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók is; míg azok, akik egyéb polgári jogi szerződés alapján végeznek munkát önfoglalkoztatónak (self-employed) minősülnek.² Vannak olyan jogrendszerek, ahol e két kategória közé beékelődik egy ún. harmadik, köztes kategória (worker³, parasubordinati⁴, arbeitnehmerähnliche Personen⁵, TRADE stb.)⁶. Kiemelendő az Egyesült Királyságban létező „worker” fogalom. A munkajog által nyújtott védelem csupán egy részében részesül az utóbb említett kategória, 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.⁷ Az Egyesült Királyságban a worker fogalmának értékelésekor számos esetben nyúlnak vissza a Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird & others⁸ 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

¹ Az EU szabályozás a tagállamokra bízta annak meghatározását, hogy mely személyek minősülnek munkavállalóknak, de általánosságban elmondható, hogy a más személy részére, ellenérték fejében végzett függő munkavégzés, amikor a munkáltató foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettséggel rendelkezik, a munkavállalónak pedig a munkáltató irányítása alatt/szerint kell munkát végeznie. Lásd még: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee> [2019. 06. 20.]

² A tanulmányban az önfoglalkoztató, vállalkozó fogalmak szinonimaként kerülnek alkalmazásra.

³ Guy Davidov: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, Vol. 34., Issue 1., 2005. 57-58. o.

⁴ 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.

⁵ Lásd: Nicole Neuvians: *Die arbeitnehmerähnliche Person*, Duncker & Humblot, Berlin, 2002.

⁶ 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 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.

⁷ Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2010. 23. o.

⁸ Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird & others [2002] IRLR 96

azokra a munkát végző személyekre, vagyis a worker kategóriára is kiterjedjen valamiféle védelem, akik ebben a sajátos pozícióban vannak.⁹

Azonban mindezek mellett – kifejezetten a digitalizációs kontextusnak köszönhetően – szükséges azokat a személyeket is megnevezni, akik – függetlenül a minősítéstől – a szó hétköznapi értelmében dolgoznak. Ezért ebben az esetben a „munkát végző személy”, „dolgozó”, „munkás” fogalmakat használom.

1.2 Sharing-, on-demand-, gig-economy

Elsőként érdemes azt tisztázni, hogy mit is értünk a sharing-, on-demand-, 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). Azonban a kezdetben használt fogalmak közül a sharing economy talán már a legkevésbé alkalmazható a gyakorlati folyamatokra. Ugyanis napjainkra közel sem arról van szó, hogy – mintegy nagy családként – a személyek megosztják egymással a kihasználatlan vagyontárgyakat, hanem az egyes cégek egy globális, nagy profitszerzéssel járó üzleti modellt építettek az alap idea köré.

1.3 A platform munkások

A gig-economy munkavégzési dimenzióját két nagyobb csoportja tudjuk felosztani.¹⁰ Ez alatt értjük egyrészt a „crowdwork”-öt, másrészt a „work-on-demand via apps”-et.¹¹ Crowdwork esetében egyes feladatok, részfeladatok végrehajtása online platformokon keresztül történik. A platformok lényegében egy meghatározhatatlan tömegnek („crowd”) címezik a munkát, amelyek sok esetben ún. mikro feladatok.¹² Ezek a típusú munkák teljes egészében nélkülözik a felek közötti személyes kontaktust, az egész munkafolyamat az online térben zajlik. Ez esetben a platform egy „megoldandó problémát” tesz közzé az interneten, amit a – jobb esetben – szaktudással rendelkező individuumok oldanak meg.¹³ Ebben a körben a legkülönfélébb munkákat találhatjuk: adatok gyűjtése honlapokról, képek elemzése, sőt egy adott szolgáltató pozitív értékelésének terjesztése.¹⁴ A crowdwork legtöbb hasonlóságot mutató jellegzetessége, hogy szinte semmi sem hasonló. Rendkívül változatos működési struktúrákat lehet tapasztalni, például a dolgozók díjazásával kapcsolatban. Egy-egy

⁹ Byrne Brothers v Baird Para 17, sec 4

¹⁰ Valerio de Stefano: 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, 2016/71. 1. o. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf [2019. 05. 30.]

¹¹ Itt szükségesnek mutatkozik megjegyezni, hogy a tanulmány további részében az utóbbira, vagyis az applikáció alapú munkavégzésre használom a platform munka kifejezést, szűkítve ezzel az általános gig economy-ban kialakult munka fogalmát.

¹² „Microtasks”: egy munkafolyamat egészen apró elemekre bontása.

¹³ Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *ProFuturo*, 2018/3. szám. 84. o.

¹⁴ Például twitter posztokon keresztül pozitívan kell értékelni egy-egy szolgáltatót. Egészen hihetetlen módon ez esetben az is meg van határozva a munka kiírásánál, hogy a munkát végző személynek legalább hány követőjének kell lenni (ugyanis ez alapján előre meghatározható, hogy körülbelül hány emberhez fog eljutni az értékelés), azok milyen földrajzi területről származzanak, vagy akár milyen korosztályba tartozzanak.

platform valóban csak összekötő szerepet tölt be és a megrendelő fizeti ki az elvégzett munkát, míg más cégek közvetlenül a dolgozónak fizetnek, sőt sok esetben le is ellenőrzik a nyújtott szolgáltatást.¹⁵ Mi több, arra is esély van, hogy egy meghirdetett munkát egyszerre több személy végez párhuzamosan, de a végén a megrendelő csak egyet fog kifizetni, így valamelyik munkavállaló díjazás nélkül marad. Ezzel szemben a work-on-demand via apps esetében – sokkal megfoghatóbb módon – tradicionális munkavégzési tevékenységekről van szó, amelyeket alkalmazásokon keresztül ajánlanak fel és vállalnak el, például fuvarozás, takarítási munkák.¹⁶

A platform alapú munkavégzés alanyai alapvetően eltérő kapcsolatban állnak, mint a tradicionális munkajogviszonyé.¹⁷ Ez az eltérő kapcsolat egyrészt a személyes kontaktus hiányából adódik, másrészt pedig az esetek nagy részében nem is kétoldalú kapcsolatról van szó. A platform munka esetében azonnali előnyök tapasztalhatók (rugalmas munkavállalás, „munkaidő-beosztás”, stb.), azonban a kockázatok (kiszolgáltatott pozíció kialakulása) leginkább nem közvetlenek, hanem jellemzően hosszabb távon jelentkeznek.¹⁸

1.4 A platformok, mint foglalkoztatók

De pontosan mit is csinálnak a platform munkásokat foglalkoztató platformok? Az általuk felvázolt tevékenység – miszerint összekapcsolják a keresletet a kínálattal, „match-making” – helytálló, azonban nem kizárólagos tényező. Vagyis a felek összekötésén kívül számos jelentősebb – például munkáltatói/munkajogi karakterű – tevékenységet is folytatnak. Vegyünk alapul egy céget (függetlenül a digitalizációs kontextustól) és képzeljük el, hogy kiosztja az elvégzendő feladatokat, szervezi a munkaerőt, meghatározza a teljesítményt és annak értékelésére tekintettel a jogviszony létre/tartalmára kiható jogi döntéseket hoz. Emellett fizeti a dolgozó bérét és magas fokon ellenőrzi a munkavégzést (ez utóbbira azért van szükség, hogy biztosítani tudja a folyamatos működést). Vizionálva ezt a szervezeti egységet, egy egészen a munkáltatóra hasonlító szereplőt, foglalkoztatót látunk magunk előtt. Ha belátjuk, hogy egy ekkora erőfölényben lévő cégóriás az információs aszimmetriát és a mindenféle értelemben erősebb pozícióját kihasználva foglalkoztatja az individuumokat, akkor könnyű azt is elismernünk, hogy az ilyen keretek között dolgozó személyeket munkajogi védelmekkel indokolt felruházni.

Lényegi eleme a platformok működésének, hogy pusztán az adott szolgáltatói szektort alakítják át, hanem a hatások átnyúlnak más ipari ágazatokba is. Például az Uber nem csak a taxi-piacot formálja, hanem emellett az autókölcsönzést és az autóvásárlást is transzformációnak veti alá.¹⁹ Emellett a platformok a magánszemélyek piaci döntéseit és –magatartásait is befolyásolják, tehát a személyes életünkre is kihatnak.²⁰

¹⁵ de Stefano (2016) i. m. 3. o.

¹⁶ Kun Attila: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. *Munkajogi Szemle*, 2013/7. szám. 12-20.

¹⁷ Az elmélet kifejtéséhez lásd továbbá: Lőrincz György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi. *Munkajog*, 2018/4. szám

¹⁸ Az alap gondolatot Zódi Zsolt a big data kapcsán az adatok átadásával kapcsolatban említi, de jelen esetben is abszolút helytállóan tekinthető. Lásd még: Zódi Zsolt: *Platformok, robotok és a jog – Új szabályozási kihívások az információs társadalomban*. Gondolat Kiadó, Budapest, 2018. 85.o.

¹⁹ Orly Lobel: The Law of the Platform. *Minnesota Law Review*, Vol. 101., Issue 87., 2016. 115. o.

²⁰ Orly Lobel i. m. 114. o.

2. Okok, alapproblémák körvonalazása

Általánosságban elmondható, hogy a tradicionális munkajogviszony alapvető változáson megy keresztül és olyan újfajta munkavégzési tevékenységeket szül, amelyek legtöbb esetben a munkavállalói és a vállalkozói kategória közötti szürke zónába esnek.²¹ A digitális munkaerőpiac felemelkedésének következtében alakultak ki az applikációkon keresztül és az online felületeken végezhető munkák.²² A munkaerőpiac ilyen formáját az Európai Bizottság jelentésében olyan széleskörű tendenciák részének tekinti, mint például a kiszervezésen keresztül megvalósuló munkaerő-piaci globalizáció, a munkahelyek polarizációja, valamint a „nem szokványos” (*non-standard work*) munkavégzés feltűnése.²³

Mindezen gazdasági változások mellett nagy jelentősége van annak, hogy a bármikor, bárholnan végezhető munkák által nyújtott rugalmasság indirekt módon hogyan hat a munkát végzőkre. Esettanulmányokból levonható következtetés szerint folyamatos nyomás nehezedik a munkát végzőkre az állandó „online” jelenlét kvázi kötelezettsége miatt. Igaz, hogy a platformokon nem elvárás, hogy napi, heti vagy éppen havi átlagban meghatározott óraszámban („munkaidő”) a felhasználók elérhetőek legyenek, azonban ennek ellenére akkor lesz jövedelmező az adott tevékenység, ha az egyén folyamatosan online, vagyis lehetősége van arra, hogy munkát végezzen.²⁴

A legjelentősebb és legtöbb következményt maga után vonó kérdés a munkát végző személyek klasszifikálatlansága. Hiszen a meghatározott munkajogi védelem (munkaidőre, munkabérré, jogviszony-megszüntetésre és számos egyéb munkafeltételre vonatkozó szabály) szorosan a munkajogviszony fenn álltához kapcsolódik. Így, ha az adott személy nem munkaviszony kereteiben végez munkát, nem fogja megilletni a törvényben lefektetett garanciák köre, annak ellenére, hogy hasonló függő pozícióba kerül egy adott munkát biztosító céggel, platformmal, mint a munkavállaló a munkáltatójával. Éppen ezért lenne fontos a kollektív védelmüket biztosítani, hiszen az a fajta *prekaritás*, bizonytalan léthelyzet, ami esetükben megjelenik, számos bizonytalanságot tart fent. Például az online felületeken való globális szétszóródásuknak köszönhetően nehezen szervezhető meg és tartható össze egy ilyen „közösség”. Valamint sok esetben versenytársakként tekintenek egymásra, hiszen a rendelkezésre álló munkák elvégzése, kiválasztása sokszor csak a gyorsaságukon múlik. Ezen kívül a versenyjogi korlátozások (lásd később) is negatívan hatnak a szervezkedési lehetőségeikre.

Kétségtelennek mutatkozik, hogy a fentiekben meghatározott platform munkások is – adott esetben – a munkavállalókhöz hasonló függő pozícióban dolgoznak, azzal a különbséggel, hogy

²¹ Lásd bővebben: Jeremias Prassl – Martin Risak: Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Oxford Legal Studies Research Paper*, Issue 8., 2016. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2733003> [2019. 05. 30.]

²² Crowdwork és work-on-demand via apps, lásd bővebben: Antonio Aloisi: Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37., Issue 3., 2016. 653-690 o.

²³ Cristiano Codagnone – Fabienne Abadie – Federico Biagi: The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN

²⁴ Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*, (szerk.: Homicskó Árpád Olivér), Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Patrocinium Kiadó, 2018. 120. o.

munkavégzésükre lényegesen kevesebb garancia vonatkozik. Ez az alapvető különbség abból a tényből következik, hogy az ilyen formában munkát végző személyek egyértelmű klasszifikálására még nem került sort (értsd: munkavállaló, vagy önfoglalkoztató, vagy „egyéb”). Azonban az ő esetükben is ugyanolyan fontos, hogy az igényeik, jogaik érvényesítésére sor kerülhessen a platformokkal való kollektív alku – vagy ahhoz lényegében hasonlatos érdekérvényesítési folyamat – során. A meghatározatlan minimális munkabér, az alapvető, tisztességes munkafeltételek gyakori hiánya (például meghatározott munkaidő, pihenőidő) megalapozza azt a tényt és igényt, hogy a platform munkások szervezkedni és jogaikért harcolni kezdjenek.

2.1 A platform munkások igényei

Ami a legnagyobb tiltakozást és ellenvetést váltja ki, az egyértelműen a bérek tekintetében jelenik meg. Ugyanis sok esetben a munkát végzők (pl. Deliveroo ételfutár, Uber sofőr) bére nem csak hogy nem éri el az adott államban előírt minimálbért, de akár egészen minimális szintre is lecsökkenhet (a nullához közelítve). Természetesen elvárásként mutatkozik meg az alapvető munkafeltételek betartása, például pihenőidőhöz, egészséges munkavégzéshez, stb. való jog. Ugyanis hiába „önfoglalkoztatóként” dolgoznak a platform munkások, számos esetben – ahhoz, hogy a megélhetéshez szükséges bért megkeressék – kénytelenek akár heti 50-60 órát dolgozni.

Ezen általános igény mellett azonban fontos elválasztani egyes platformmunkás csoportok kívánalmait, amelyek nagyon diverzifikáltak a sokszínű szektornak köszönhetően. Figyelembe kell venni, hogy nem minden munkás elsődleges bevételi forrása a platform munka, sokan csak másodlagos, kiegészítő tevékenységként végzik. Egyértelműnek mutatkozik, hogy egy ilyen versengő környezetben nem lehet közös nevezőre hozni a „részmunkaidőben” és „főállás-szerűen” foglalkoztatott platform munkásokat. Az előbbi csoportnak egyértelmű igénye lesz arra, hogy minél rövidebb időn belül a legmagasabb összeget kapja az adott munkáért, akár bármiféle munkajogi garancia megléte nélkül. Utóbbi valószínűleg „szükségtelen” is számukra, hiszen egyes garanciákat megkapnak az elsődleges munkaviszonyukban. Ezzel szemben azok a platform munkások, akik csak (vagy túlnyomórészt) ilyenformán dolgoznak a megélhetésért, jellemzően nagyobb biztonságra, állandóságra és stabilitásra vágnak a munkavégzés során. A megemlített két igény természetében kioltja egymást, ezzel felmerül egy újabb nehézség a platform munkások szervezése, érdekképviselési szervezetekbe tömörítése kapcsán.

2.2 Nemzetközi követelmények

A kollektív jogok gyakorlásának igénye nem csupán a fentebb felsorolt igények és dinamikák generálják önmagukban, hanem számos nemzetközi dokumentum lefekteti ezeket a jogokat nem csupán a munkavállalók, hanem a szélesebb körű „dolgozói” réteg számára. Az alábbiakban a vonatkozó anyagok bemutatására kerül sor, kiemelve, hogy miért is lenne jogszerű a platform munkások esetében is alkalmazni ezeket a jogokat.

2.2.1 ILO

Az ILO (International Labour Organisation, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) 1998-as Deklarációja²⁵ – ami a munka világára vonatkozó alapelvekről és jogokról szól – meghatározza a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogának hatékony elismerését. *Mark Freedland* és *Nicola Kountouris*

²⁵ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nyilatkozata A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 1998.

elvi élű megállapítása szerint az e körben megfogalmazott elvek és jogok (még: kényszermunka felszámolása, gyermekmunka eltörlése, megkülönböztetés felszámolása) általános érvényűnek tekintendők és a munkavégzők egész körére ki kell terjeszteni attól függetlenül, hogy milyen foglalkoztatási jogviszonyban végeznek munkát.²⁶

Az 1998-as Deklaráció mellett több ILO dokumentum foglalkozik a szervezkedési szabadság biztosításával. Egyrészt a 87. számú Egyezmény²⁷ az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről kimondja, hogy „a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására”,²⁸ valamint hogy „a munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetkezéseket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetkezésnek joga van munkavállalók és a munkáltatók nemzetközi szervezeteihez csatlakozni”.²⁹ Érdekességként megemlíthető, hogy az eredeti angol szövegben nem az „employee” szó – mint szó szerinti munkavállaló – szerepel, hanem a „worker” szót használják. Ebből arra lehet következtetni, hogy nem szigorúan a munkajogviszonyban foglalkoztatott személyek védelme volt az eredeti cél, hanem a fogalom szélesebb körű értelmezése. Az előbbieken kívül a 98. számú Egyezmény³⁰ pedig a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól.

Az ILO egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó állandó bizottsága (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) több esetben is foglalkozott a fent hivatkozott Egyezmények gyakorlati megvalósulásával. Például egy 2016-ban megjelentetett megállapításban egészen odáig ment, hogy kifejezetten kimondta: a 98. sz. Egyezmény 4. cikke³¹ alapján a kollektív alkuhoz való jogot az önfoglalkoztatókat képviselő szervezetek számára is biztosítani kellene.³²

A kifejezetten a 87. és 98. számú Egyezmények végrehajtásával, megfelelőségével foglalkozó bizottság (Committee on Freedom of Association, CFA)³³ felállítására is sor került, hiszen az ILO legfőbb elveinek egyike a szervezkedés szabadsága. A Bizottság kifejezetten megköveteli a tagállamoktól, hogy konzultációt folytassanak az összes érintett féllel abból a célból, hogy az önfoglalkoztatók szervezkedéssel kapcsolatos jogai biztosítva legyenek. A CEACR és CFA bizottságok

²⁶ Mark Freedland – Nicola Kountouris: Some Reflections on the ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., Issue 1., 2017. 66. o.

²⁷ ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 [2018. 08. 01.]

²⁸ Uo. 2. cikk

²⁹ Uo. 5. cikk

³⁰ ILO 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 [2018. 08. 01.]

³¹ „Amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedéseket kell foganatosítani a munkaadók és munkaadói szervezetek, valamint a munkavállalók szervezetei közötti önkéntes tárgyalási eljárások teljes körű fejlesztésének és kihasználásának bátorítására és elősegítésére, a foglalkoztatási és munkafeltételek kollektív szerződések által történő szabályozása céljából.”

³² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151[2018. 08. 01.]

³³ <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm> [2018. 08. 01.]

következetesen érvelnek azon álláspont mellett, hogy a nem munkavállalónak minősített munkavégző személyek is teljes mértékben élvezzék a taglalt Egyezményekből származó szakszervezeti, szervezkedési jogokat, mégpedig az érdekeik előmozdítása és védelme érdekében, kollektív alku által. Erre utal az a tény is, hogy a Bizottság 2012-ben felszólította a koreai kormányt, hogy tegye meg a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy egyrészt biztosítsák az önfoglalkoztatók teljes körű jogát az egyesülési szabadság gyakorlása tekintetében. Kifejezetten ideértve a tehergépjárművek sofőrjeit, vagyis, hogy a saját döntésük alapján szabadon csatlakozhassanak az általuk választott szervezethez. Másrészt, hogy konzultációt folytassanak minden érintett féllel annak érdekében, hogy egy olyan közös megállapodásra juthassanak, ami biztosítja az önfoglalkoztatók szakszervezethez való csatlakozásának a lehetőségét (az ILO 87. és 98. sz. Egyezményei alapján) az érdekeik megvédése céljából, ideértve a kollektív tárgyaláshoz való jogot is.³⁴

A fenti egyezmények mellett még szükséges megemlíteni az ILO által megfogalmazott „*Decent Work Agenda-t*”, amely szerint a tisztességes munkához való 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.³⁵ Ezen célkitűzések megfogalmazása is azt igazolja, hogy szükséges – nem csak a platform-munkavégzés esetében, hanem – minden típusú munka esetében a felsorolt elemek biztosítása.

2.2.2 Emberi Jogok Európai Egyezménye

Az Emberi Jogok Európai Egyezményében (a továbbiakban: EJE) foglalt jogok esetében számos esetben tág értelmezésre került a 11. cikkben meghatározott „mindenki” kifejezés.³⁶ Például a *Vörður Ólafsson v Iceland* ügyben az Emberi Jogok Európai Bírósága kijelentette, hogy a felperes önfoglalkoztató jogosult az EJE-ben meghatározott szervezkedési szabadság gyakorlására.³⁷ Emellett a *Sindicatul Pastorul cel Bun v Romania* ügyben a román papság tagjainak állapította meg az előbbieken hivatkozott jog gyakorlását, megengedve nekik ezzel, hogy szervezeteket alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak.³⁸ Itt lényeges még kiemelni a *Demir and Baykara ügyet*,³⁹ ugyanis ez az ítélet alapozta meg a sztrájkjog EJE általi elismerését, közelítve az ILO álláspontjához, miszerint a sztrájkjog a munkavállalókat megillető egyesülési szabadság lényegi velejárója.⁴⁰

³⁴ ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2602, paras 461., 508., 1085-1087.

³⁵ ILO: Decent Work Agenda <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> [2018. 08. 01.]

³⁶ EJE 11. cikk (1) bekezdés: Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát.

³⁷ *Vörður Ólafsson v Iceland*, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 20161/06. <https://www.legal-tools.org/doc/927e98/pdf/> [2019. 06. 10.]

³⁸ a *Sindicatul Pastorul cel Bun v Romania*, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 2330/09. <https://www.legislationline.org/documents/id/19496> [2019. 06. 10.]

³⁹ *Demir and Baykara v Törökország*, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 34503/97.

⁴⁰ Bagdi Katalin: A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorlatában. *Pro Futuro*, 2016/1. szám. 115-133. o.

2.2.3 Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) is rendelkezik a gyülekezés és egyesülés szabadságáról: „Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való bármilyen szintű, különösen politikai, szakszervezeti és polgári célú egyesüléshez, ami magában foglalja mindenkinek a jogát ahhoz, hogy érdekei védelmére szakszervezetet alapítson, vagy azokhoz csatlakozzon.”⁴¹ Itt ismételten fontos kiemelni, hogy a szakszervezet alapításához való jogot és a szakszervezeti egyesülést a Charta mindenki számára biztosítani kívánja, így ebbe a körbe a platform munkások is beleértendőek.

2.2.4 EUMSZ.

Európai Unió működéséről szóló szerződés (továbbiakban: EUMSZ.) 101. cikke esetünkben azért jelentős, mert ezzel megszorításra kerül a platform munkások kollektív tárgyalási tevékenysége (kifejezetten a bérek tekintetében).⁴² A kérdéskör a 3.3 alfejezetben kerül bővebb kifejtésre.

Valamint az Európai Parlament a közösségi gazdaságra vonatkozó jelentésében⁴³ kiemeli „a munkavállalói jogok – mindenekelőtt a munkavállalók szervezkedésre, kollektív fellépésre és kollektív szerződések tárgyalására vonatkozó jogai – nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő védelmének fontosságát a közösségi szolgáltatásokban”.⁴⁴ Emellett hangsúlyozza, hogy „fontos biztosítani az alapvető jogokat és a megfelelő szociális védelmet a növekvő számú önálló vállalkozók számára, akik kulcsfontosságú szerepet töltenek be a közösségi gazdaságban, ideértve a szervezett fellépéshez és – többek között a javadalmazásukra vonatkozó – kollektív tárgyaláshoz való jogot is”.⁴⁵

Ahogy a fentiekben kifejtettekből is látszik, a gyakorlat egyre inkább abba az irányba húz, hogy a meghatározott nemzetközi elveket ne csak szigorúan a munkavállalókra kelljen alkalmazni, hanem mintegy kiterjesztve azt – adott esetben – az önfoglalkoztatókra is; ezzel párhuzamosan kijelenthető, hogy a platformmunkásokra is. Természetesen – a személyi körön túl – az alkalmazás korlátját jelentheti az egyezményeket ratifikáló országok köre. Hiszen nem beszélhetünk egységes szabályozásról, amíg az adott ILO egyezményt nem ratifikálta minden egyes ország.

⁴¹ A Charta 14. cikke

⁴² EUMSZ. 101. cikk (1): „A belső piaccal összeegyeztethetetlen és tilos minden olyan vállalkozások közötti megállapodás, vállalkozások társulásai által hozott döntés és összehangolt magatartás, amely hatással lehet a tagállamok közötti kereskedelemre, és amelynek célja vagy hatása a belső piacon belüli verseny megakadályozása, korlátozása vagy torzítása...”

⁴³ Európai Parlament: Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017.

⁴⁴ Uo. 38. pont

⁴⁵ Uo. 39. pont

3. A kollektív jogok érvényesülése, hatálya

Ahogy a fentiekben is többször kiemelésre került, hogy – a jelenlegi szabályok értelmében – a kollektív jogok hatálya elsősorban a munkavállalókra terjed ki. Tehát, ezzel kapcsolatban felmerül a kérdés, hogy nem lenne-e „egyszerűbb” a platform munkásokat munkavállalóknak minősíteni, ezzel elkerülve a nem munkavállalói csoportok ilyen jogokkal való felruházását. Hiszen ebben az esetben nem kellene a versenyjogi és egyéb akadályok feloldásáról gondoskodni. Ilyenformán két lehetőség mutatkozik a hatály kérdésének feloldására: először is, ha a platform munkásokat munkavállalóknak minősülnek, vagy pedig, hogyha a kollektív jogok hatálya kiterjesztésre kerül.

A klasszifikációs kérdés tekintetében ez idáig három fő nézőpont jelent meg a nemzetközi diskurzusban a felvetett témakörrel kapcsolatban. Egyik oldalról az a nézet, hogy a platform munkások státuszának meghatározása a fő feladat. Ezzel szemben például *Emanuele Menegatti* szerint a gig-economy által a munkajogi szabályozásnak címzett legjelentősebb kérdés nem az alárendelt munkavégzés újraértelmezése, hanem sokkal inkább a védelmi garanciák elosztásának újragondolása.⁴⁶ Hasonló szempontokat képviselve *Gyulavári Tamás* a szabályozás tartalmához képest másodlagosnak ítéli a kérdést, hogy munkaviszonynak nevezzük-e, vagy sem az internetes munkavégzők jogviszonyát.⁴⁷ Ez efféle funkcionális megközelítés ezidáig leginkább a munkáltató fogalmának meghatározásánál került elő. Ennek a központi gondolata, hogy az egyes különböző elemek speciális szerepét, „viselkedését” kell figyelembe venni a releváns kontextusban, ahelyett, hogy az előre meghatározott faktorok létét, vagy nem létét keressük az egyes esetekben.⁴⁸ Ehhez szorosan hozzákapcsolható a munkavállaló fogalmának célorientált értelmezése („*purposive approach*”). *Guy Davidov* álláspontja szerint ez úgy valósulhat meg, ha a gazdasági alárendeltség fokát és a függési szintet próbáljuk beazonosítani a platform munkásoknál.⁴⁹ Nem pedig a személyes függőségi pozícióra koncentrálni próbálják meghatározni az egyes munkavégzési minőséget. Ahogy *Lukasz Pisarczyk* is megállapítja⁵⁰ – több szempont alapján is – elavulttá vált a munkajogi „tesztek” alkalmazása.⁵¹ Egyrészt az alapul szolgáló minősítő jegyek is érvényüket veszítették, hiszen egyre kevésbé képesek lefedni a 21. század változásait. Emellett az is elmondható, hogy az egyéni munkavállalók jellemzően nem fordulnak bírósághoz a munkavállalói minősítés megállapítása végett.

⁴⁶ Emanuele Menegatti: On-demand Workers by Application – Autonomia o Subordinazione? In Gaetano Zilio Grandi – Marco Biasi (szerk.): *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Wolters Kluwer Italia, Milano, 2018. 109. o.

⁴⁷ Gyulavári Tamás (2018) i. m. 95. o.

⁴⁸ Jeremias Prassl – Martin Risak i. m. 26-27. o.

⁴⁹ Az elméletről lásd bővebben: Guy Davidov: Setting Labour Law’s Coverage–Between Universalism and Selectivity. In Adalberto Perulli (szerk.): *Lavoro Autonomo e Capitalismo delle Piattaforme*. Wolters Kluwer Italia, Milano, 2018. 49-80. o.

⁵⁰ Lukasz Pisarczyk: Roundtables – national examples of collective bargaining for workers in the gig-economy. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)

⁵¹ Ezek a tesztek arra szolgálnak, hogy egy munkát végző személy esetében megállapításra kerülhessen, hogy alárendelt, függő pozícióban végzi a munkáját, így munkavállalónak fog minősülni, vagy pedig mellérendelt szerepet tölt be és polgári jogi jogviszony keretében dolgozik. 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.

Álláspontom szerint egyelőre (de nem hosszútávon) az arany középút kiválasztása tűnik járható útnak. Vagyis addig nem lehet mellőzni a klasszifikációs (formai) kérdést, amíg nincsen pontosan kidolgozva a védelmi garanciák új rendszere (tartalmi kérdés).⁵² Egyetértek azzal a véleménnyel, hogy a munkát végző személyek védelmi garanciáinak újraelosztása sokkal fontosabb feladat, mint a – szinte minden egyes esetben másként alakuló – klasszifikációs kérdés eldöntése, azonban, amíg csak elvi szinten beszélhetünk a munkajogi garanciák újragondolásáról, addig csakis a klasszifikáció eszközével lehet minimális garanciát biztosítani a platform munkásoknak. Ezért a tanulmányban, a továbbiakban a kollektív jogok hatályának kiterjesztése kerül a fókuszpontba, mintsem a klasszifikációs kérdés.⁵³

Kiss György megállapítása szerint „a kollektív munkajog egyes elemei nem azonos dogmatikai alapozásúak: a koalíciós-tarifális rendszer végeredményben nem más, mint az első generációs egyesülési jog munkajogi alapjogként történő elismerése.”⁵⁴ Az egyesülési szabadságot, nemcsak mint önálló jogosultságot lehet értelmezni, hanem mint a munkavégzéshez kapcsolódó jogok tényleges érvényesítésének az eszközét.⁵⁵ Ugyanis számos kollektív jog – akárcsak a kollektív alkuhoz való jog, vagy a szervezett fellépés lehetősége – biztosíthatja a jogszabályi szinten meghatározott garanciák megvalósulását, valamint a jogszabályi szinten nem is rendezett érdekek érvényesítésének lehetőségét. Az érdekérvényesítésnek azért van kiemelt jelentősége, mert (addig amíg a platformmunkások tényleges klasszifikálására sor nem kerül, tételes jogait pontosan nem határozzák meg) az érdekek köre sokkal szélesebb, mint a rendelkezésre álló jogoké.

Az alábbiakban a kollektív jogok platform munkásokra való kiterjesztésének egyes aspektusai kerülnek meghatározásra. Elsőként a felek szerződéskötési képességének problematikája, azután a kollektív szerződések, kollektív alku lebonyolításának egyes akadályai, majd ezt követően az Európai Unió Bíróságának a vonatkozó gyakorlata.

3.1 Szerződéskötési képesség

Lényeges szempont, hogy a kollektív alkuhoz két olyan félre van szükség, akinek megvan az akarata és (jogi) képessége az alkuhoz, illetve kollektív szerződés megkötéséhez. *Barbara Kresal* kiemelte a problémakörben jelenlévő alapvető disszonanciát, miszerint a platform munkavégzést nagyfokú individualizáció jellemzi, mégis egy kollektíváról beszélünk. Így még nehezebb azonosítani a tárgyalásra alkalmas feleket.⁵⁶ Ha egyes esetekben a felek eljutnak addig a pontig, hogy tárgyalóasztalhoz ülnek, még ezen túl is vannak problémák a „reprezentativitással” kapcsolatosan. Hiszen ha a platformok nem tekinthető munkáltatóknak, akkor lényegében nincs is meg a felhatalmazásuk kollektív szerződés megkötésére. Valamint ha mindennek ellenére mégis születik egy

⁵² Gyulavári Tamás formai és tartalmi kérdésekre osztja fel a platform munkások védelmének problémakörét, lásd: Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közlöny*, 2019/3. szám.

⁵³ Erről lásd bővebben: Ráczy Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 10. Évf. 2017/1. szám. 82-97. o.

⁵⁴ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis Bt., 2010. 232. o.

⁵⁵ Valerio de Stefano: Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., Issue 2., 2017. 190. o.

⁵⁶ Barbara Kresal: Supranational sources – Council of Europe. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)

kollektív szerződés, az a kérdés merül fel, hogy hogyan lehetne azt alkalmazni vállalkozói státuszú személyek esetében. Ezekből a kérdésekből is kitűnik, hogy milyen jelentős problémát okoz az intézményesült struktúrák, illetve megfelelő partnerek hiánya, mindannak ellenére, hogy az igény a kollektív tárgyalásokra megmutatkozik.

3.2 Akadályok

Egy friss (2019-ben megjelent) tanulmány nyolc állam⁵⁷ vonatkozásában vizsgálta a szakszervezetek új stratégiáit az újszerű foglalkoztatási formákkal kapcsolatban.⁵⁸ A kutatásból tisztán kitűnik, hogy minden országban közös akadálynak tekinthető a versenyjogi szabályok megléte a platform munkások kollektív szervezkedése vonatkozásában. Az önfoglalkoztatók (akik az egyfős vállalkozás kategóriájába tartoznak) kollektív alkuhoz való jogát egyértelműen korlátozhatják bizonyos versenyjogi szabályok, ugyanis a – 2.2.4 alfejezetben is hivatkozott – EUMSz. 101. cikkének (1) bekezdése szerint kartellnek minősülhetnek.

A kollektív jogok nem munkavállalói minőségű személyek általi gyakorlása azonban negatív irányba is hathat az egyesülési hajlandóságukra. Egyfajta implicit fenyegetésnek („*implicit threat*”) is tekinthető a kollektív fellépésekben való közreműködés. Hiszen ha a munkalehetőséget szolgáltató platform, vagy egy szerződéses fél tudomást szerez arról, hogy a dolgozó elégedetlenségét fejezi ki a bérezéssel, vagy bármilyen munkafeltétellel kapcsolatban, akkor fennáll a veszélye annak, hogy a jövőben nem kap elegendő munkát az adott személy, vagy többet nem kötnek vele szerződést.⁵⁹ Így a nem munkaviszonyban foglalkoztatott személyek pozíciója még inkább kiszolgáltatottnak és sebezhetőnek minősül (pszichológiai értelemben is). Valószínűleg ez a körülmény is indokolja a platformmunkások szervezkedésének és szakszervezetbe tömörülésének a nehézségeit. Mindezt az is táplálja, hogy a hagyományos szakszervezetek gyakorta vonakodnak attól, hogy nem munkaviszonyban foglalkoztatott személyek csatlakozzanak hozzájuk. Érdemes hozzátenni azt is, hogy a legtöbb ország a szakszervezeti képviselők munkáját „támogatja” például munkaidő kedvezményekkel, vagy a munkáltató megtorlásaitól való védelemmel, felismerve ezzel a tényleges munkavállalói érdekképviselő jelentőségét. Azonban a platform munkások „képviselői” a szabadidejüket, energiájukat és vagyonukat felhasználva próbálnak érdekképviselői tevékenységet folytatni, azonban ennek ellenére is könnyedén deaktiválhatóak a platformról ezen tevékenység megtorlásaképpen.⁶⁰

3.3 EUB álláspontja

Az Európai Unió Bírósága kiterjedt ítélkezési gyakorlattal rendelkezik az önfoglalkoztatók szervezkedési- és kollektív alkuhoz való jogának versenyjogi korlátozásával kapcsolatban. Az alábbiakban az ilyen tárgyú legfontosabb ítéletek lényegi elemeinek kifejtésére kerül sor.

⁵⁷ Ausztria, Belgium, Franciaország, Nagy-Britannia, Németország, Olaszország, Spanyolország, Svédország.

⁵⁸ Nicola Countouris – Valerio De Stefano: *New trade union strategies for new forms of employment*. ETUC, Brussels, 2019.

⁵⁹ *Implicit fenyegetésnek tekinthető még az a körülmény is, hogy az egyes platformok automatikusan megszüntethetik a jogviszonyukat a munkát végző személlyel, pusztán azon az alapon, hogy milyen értékelést kapott a platform „fogyasztójától”.* Ehhez lásd még: Ursula Huws – Neil H. Spencer – Dag S. Sydrál – Kaire Holts: *Work in the European Gig Economy*. Foundation for European Progressive Study, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2017. <http://www.feps-europe.eu/assets/9d13a6d2-5973-4131-b9c8-3ca5100f92d4/work-in-the-european-gig-full-report-pppdf.pdf> [2018. 08. 10.]

⁶⁰ Jeremias Prassl: *Humans as a Service – The Promise and Perils of work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford, 2018. 113. o.

Az elmúlt évek legfrissebb és legjelentősebb ítélete – ami az önfoglalkoztatók kollektív alkuhoz való jogával foglalkozik – a *FNV Kunsten*⁶¹ ügy. Az eljárás alapkérdése az volt, hogy a munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés – amely önfoglalkoztatókra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz – versenykorlátozásnak minősül-e, illetve, hogy az EUMSZ 101. cikke alkalmazandó-e a megkötött megállapodásra. A tényállás szerint egy munkáltatói szervezet és több, vegyes összetételű munkavállalói szervezet kollektív szerződést kötött, amelyben az önálló vállalkozóként szolgáltatást nyújtó zenészekre magasabb minimális munkabért kellett alkalmazni, mint a munkavállalóként a munkáltató részére azonos munkát elvégzőkre. A holland versenyhatóság (Nederlandse Mededingingsautoriteit) szerint „a szolgáltatásnyújtási szerződéseket szabályozó valamely kollektív szerződés jogi természeté módosul, és szakmaközi megállapodás jelleget ölt, amennyiben a szakszervezet oldaláról olyan szervezet tárgyalja meg, amely ebben a tekintetben nem munkavállalói szövetségként, hanem önálló vállalkozók szövetségként jár el”.⁶²

Tehát a fő kérdés az volt, hogy egy ilyen kollektív szerződéses rendelkezés kimeríti-e az uniós versenyjog alkalmazása alól való mentesülésnek az *Albany ítélet*⁶³ értelmében vett két kumulatív feltételét⁶⁴ (ún. „*Albany-kivétel*”). A Bíróság kimondta, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket – jellegükre és céljukra tekintettel – úgy kell tekinteni, hogy nem vonatkozik rájuk az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdése. Hiszen, ha vonatkozna rájuk, akkor az az EUMSZ-ben foglalt szociálpolitikai célokat⁶⁵ súlyosan aláásná.⁶⁶ Ennek következtében a Bíróság a versenyjog tárgyi hatálya alól egy kimentési alapot határozott meg, mégpedig azért, hogy az EUMSZ különböző politikai céljai ne oltás ki egymás hatását.⁶⁷

Azonban a jelen eset specialitását az adja, hogy nem csak a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók nevében is tárgyaltak a munkavállalói szervezetek. Így felmerül az a kérdés, hogy valójában vállalkozások közötti megállapodásról van szó. A Bíróság érvelését lezáróan megállapította, hogy az „*Albany-kivétel*” csak akkor lehet alkalmazni ilyen esetekben, ha „látszólagos önálló vállalkozókra” állapítanak meg munkafeltételeket (magyar terminológiával élve: színlelt munkajogviszonyról lenne szó). Annak eldöntését a nemzeti bíróságokra bízta, hogy egy foglalkoztatási formát hogyan kell minősíteni. Csupán annyit fektetett le ítéletében a Bíróság, hogy a „nemzeti jog szerint „szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak” minősülés nem zárja ki, hogy az uniós

⁶¹ 2014. december 4-ei FNV Kunsten ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (továbbiakban: FNV Kunsten ítélet)

⁶² FNV Kunsten ítélet 10. pont

⁶³ 1999. szeptember 21-i Albany ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430

⁶⁴ Eszerint a kollektív szerződésben megállapított díjmeghatározásnak a szociális partnerek közötti párbeszéd révén kell létrejönnie, továbbá a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti kollektív megállapodás keretében kell elfogadni, másodszor pedig közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munkafeltételeinek javításához.

⁶⁵ EUMSZ. 151. cikk: „Az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.” Lásd továbbá: EUMSZ. X. cím, 151-161. cikk

⁶⁶ FNV Kunsten ítélet 22-23. pont

⁶⁷ Papp Mónika: Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában, *Állam- és Jogtudomány*, Évf. 55., 2014/4. szám. 58. o.

jog értelmében az adott személy „munkavállalónak” minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez”.⁶⁸

Az ítéletben azon elv is alkalmazásra került, miszerint ha egy önfoglalkoztató nem saját maga határozza meg a kötelezettségeit, munkáit az adott piacon, akkor nem lehet olyan vállalkozásnak minősíteni, ami a versenyjogi rendelkezések hatálya alá tartozik.⁶⁹ Az ítélet kimondja, hogy „az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyrészt a szolgáltató elveszítheti a független gazdasági szereplő minőségét, és így a vállalkozási státuszát, ha a piaci magatartását nem önállóan határozza meg, hanem teljes mértékben a megbízójától függ, mivel egyáltalán nem viseli a megbízó tevékenységéből eredő pénzügyi és kereskedelmi kockázatokat, és a megbízó vállalkozásába integrált segédszervként működik.”⁷⁰ Ezzel párhuzamosan az a vitatható körülmény áll fent, miszerint az egyes „harmadik kategóriába” tartozó személyek nem önállóan határozzák meg a kötelezettségeiket, nem is függetlenek a munkát adó platformoktól, azonban mint „függő” önfoglalkoztatók nem lesznek kizárva a versenyjogi szabályok alkalmazása alól a kollektív tárgyaláshoz való jog tekintetében. Álláspontom szerint azonban a versenyjogi szabályok mellőzésének a magját adja ez a fordulat. Hiszen a platform munkások esetében a legfontosabb körülmény, hogy a platformok, mint kvázi munkáltatók osztják ki az elvégezhető feladatokat. Emellett például az Uber szolgáltató a sofőrjeivel együtt alkot egy gazdasági egységet.⁷¹

Az ítélet alapján azt a fő megállapítást tudjuk tenni, hogy a tisztán önfoglalkoztatók (*self-employed*) kollektív alkuhoz való joga nincs kivéve a versenyjogi szabályok alól, valamint az EUMSZ. 101. cikk (1) bekezdése is alkalmazandó rájuk. Azonban érdekes visszatekinteni *Nilsh Wahl* Főtanácsnok indítványára az FNV Kunsten ügy kapcsán. Véleménye szerint ugyanis a kollektív megállapodás célja a szociális dömping megelőzése. Ezek szerint a kialakított feltételekre már lehet úgy tekinteni, mint ami a dolgozók munkafeltételeinek javítását célozzák. Valamint álláspontja értelmében a kollektív tárgyalások másik célja, hogy a dolgozók közötti munkabér-versenyt eltörölje. Sőt, ezt a gondolatmenetet tovább fűzve, bizonyos ponton a munkavállalóknak is érdekes, hogy az önfoglalkoztatók fix munkavégzési díjban állapodjanak meg, ugyanis ennek hiányában a nem munkaviszonyban dolgozó személyek kisebb összegért is elvégezhetik ugyanazt a munkát.⁷²

Összegezve, az EuB ítélkezési gyakorlata szerint annak, hogy az önfoglalkoztatók munkafeltételeik javítása érdekében szakszervezeti jellegű képvisellel rendelkezzenek kollektív alku céljából, három fő akadálya van.⁷³ Egyrészt a kollektív tárgyalások védelme tekintetében a jog-alapú megközelítés (*right-based approach*) hiánya akár alkotmányos, akár alapjogi szinten (lásd bővebben: jelen tanulmány 6. fejezete). Másrészt a munkavállalónak nem minősülő munkát végző személyek

⁶⁸ FNV Kunsten ítélet 35. pont, lásd még: 2004. január 13-i Allonby ítélet, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, 71-72. pont

⁶⁹ Valerio de Stefano (2017) i. m. 193. o.

⁷⁰ FNV Kunsten ítélet 33. pont

⁷¹ C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber System SpainSL 39. pont: az Uber közvetítói szolgáltatása azon saját gépjárművet használó, nem hivatásos sofőrök kiválasztásán alapul, akik számára e társaság egy olyan alkalmazást biztosít, amely nélkül egyfelől a sofőrök nem tudnák nyújtani a közlekedési szolgáltatásokat, és másfelől a városos belüli helyváltoztatást igénylő személyek nem tudnák az említett sofőrök szolgáltatásait igénybe venni.

⁷² Nicola Countouris – Valerio de Stefano (2019) i. m. 50. o.

⁷³ Mark Freedland – Nicola Countouris i. m. 64. o.

tekintetében a kollektív tárgyaláshoz való jog megfogalmazásának hiánya az EUMSZ-ben. Harmadrészt pedig a függő munkavállalók és az önfoglalkoztatók közötti szigorú bináris felosztás, amikor az utóbbiakat kivétel nélkül vállalkozásoknak minősítik.

Talán leginkább a szigorú bináris felosztásból fakadó értelmezési elvek illethetők kritikai észrevétellel az EuB gyakorlatából. Hiszen napjainkban egyre kevésbé lehet az újszerű munkavégzési formákat egyik vagy másik kategóriába besorolni, ezek leginkább a 'szürke zónát' színezik ki sokféleségüknek köszönhetően. Így például egyöntetűen megállapítani, hogy a platform munkások nem szervezhetnek, mert önfoglalkoztatók, elhamarkodott lenne. Ugyanis álláspontom szerint a platform munkások jelentős része az erősen függelmi pozíciójuknak köszönhetően nem tekinthető vegytisztán vállalkozásoknak. Tehát a versenyjogi szabályok teljes alkalmazása ellehetetlenítené a tisztességes bér kiharcolásához való — kétséget kizáróan létező — érdeküket, jogukat. Valamint helytálló megállapításnak tekinthető az a gondolatmenet, miszerint ha a munkaerő nem áru („Labour is not a commodity.”), akkor – e tekintetben – a szervezetek és a kollektív megállapodások nem minősülnek kartellnek vagy a kereskedelmet korlátozó magatartásoknak.⁷⁴ A munka fogalmát (labour) nem szabad megszorítóan értelmezni és kizárólagosan a munkavállalók munkavégzésére alkalmazni.

Egyértelműnek mutatkozik, hogy a Bíróság „lehorgonyzott” az Albany-kivételek alkalmazása mellett. Azonban érdekes megjegyezni, hogy ez az ítélet akkor született, amikor a kollektív tárgyaláshoz való jog még nem volt alapvető jogként meghatározva a Chartában.⁷⁵

⁷⁴ Nicola Countouris – Valerio de Stefano (2019) i. m. 52.

⁷⁵ Uo.

4. A kollektív munkajog válaszai a platform munkavégzés kihívásaira

Az elvi dilemmák felvetését követően jelen fejezet a taglalt problémák gyakorlati megjelenését járja körbe. Egyrészt azt a kérdést, hogy a tradicionális szakszervezeti jellegű tömörülések szervezeti és szerkezeti struktúrájának milyen irányú átalakulása figyelhető meg a platformmunkások körében és tekintetében, másrészt pedig azt, hogy melyek a munkafeltételeikkel elégedetlen dolgozók által szervezett kollektív akciók (esetleg sztrájkok) tendenciái.

4.1 Új szervezkedési formák

Mint ahogy az alábbiakban is látszani fog, a platform munkások szervezkedése, koalíciója a tradicionális szakszervezeti felépítésen kívül zajlik. Ezek az együttműködési formák megpróbálnak láthatóvá válni annak érdekében, hogy tárgyalásokat folytassanak a helyi intézményekkel, illetve kormányzati résztvevőkkel.⁷⁶ De kérdéses, hogy mit és hogyan tudnak elérni ezek a szervezetek.

A munka világában bekövetkező újszerű kihívásokra, változásokra adott esetben innovatív, újirányú válaszokat kell adni. A platformmunkások (tehát nem „tipikus” munkavállalók) meglévő szakszervezetekhez való csatlakozását, önálló szervezkedését a legtöbb „tradicionális” szakszervezet nem támogatja. Egyrészt azért tanúsítják ezt a fajta tartózkodást, mert tartanak attól, hogy a képviseleti körükbe tartozó klasszikus munkavállalók pozíciója, védelmi szintje csökkenhet azáltal, hogy nem munkavállalónak minősített személyek is a szervezet tagjai lehetnek.⁷⁷ Másrészt pedig az újfajta munkavégzés és az azzal járó körülmények messze esnek az eddig hagyományosnak tekintettől (kapcsolattartás, összekötés, munkafeltételek meghatározása, stb.), így a struktúra, működési rendszer teljes átgondolására lenne szükség (ami sok esetben nehézkes, lassú, sokszor szinte lehetetlen). Továbbá, a szakszervezetek jelenleg munkahely-, vagy foglalkozás-specifikusak, azonban tekintve a gig-economy rendszerét (egy héten belül akár több „munkáltatónál”, több típusú munka is végezhető), ez a szisztéma nem feltétlenül állja meg a helyét.

Ennek ellenére már fellelhetőek olyan biztató kezdeményezések, amelyek esetében a munkavállalói érdekképviselők is igyekeznek rugalmasan, életszerűen alkalmazkodni az újszerű körülményekhez.⁷⁸ Ennek az alkalmazkodásnak több iránya van: első körben maga a szakszervezeti tömörülés is „platformizálódik”, online felületeken szervezik és tartják össze tagjaikat.

Például az osztrák-német-svéd *FairCrowdWork*⁷⁹ kezdeményezés több államban és különböző szektorokban működő érdekképviselőket fog össze. Többek között ilyen az Egyesült Királyságban működő *IWGB* (Independent Workers Union of Great Britain, továbbiakban: IWGB). A szervezet kifejezetten a nem tradicionális, alacsony bérezésű, migráns munkavállalók szervezése céljából

⁷⁶ Patrizia Tullini: L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo. *LaBoUR&Law Issues*, Vol. 4, Issue 1., 2018.

⁷⁷ Lásd: insider-outsider problematikája, „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén, COM(2007) 359 final – az Európai Bizottság 2007. június 27-én elfogadott közleménye a Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának

⁷⁸ Kun Attila (2018) i.m. 136. o.

⁷⁹ <http://faircrowd.work/>

alakult meg.⁸⁰ De a tagság nyitva áll minden munkavállaló és dolgozó részére, akik elfogadják a szervezet alapelveit és szabályait.⁸¹ Speciális példa az IWGB *CLB* ágazata (Couriers & Logistics Branch) a kiszállító és logisztika iparágában dolgozó személyek munkafeltételeiért harcol. Saját megfogalmazásuk szerint a foglalkoztatás feltételeinek javítása mellett a munkát végző személye és a munkáltatók/szerződéses partnerek közötti jogviták rendezése a célkitűzésük.⁸² Havonta találkozókat szerveznek, ami egy demokratikus fórumot nyújt a kollektív döntéshozatalhoz és tervezési alapot a szervezet irányaihoz, illetve kampányaihoz. Emellett előremutató kezdeményezésnek tekinthető az Amerikai Egyesült Államokban működő *Teamsters 117*⁸³ (Seattle), akik szintén rendszeres találkozók mellett – ahol megvitatják a szervezet fejlődési irányait – különböző típusú képzéseket, valamint oktatási szemináriumokat tartanak. Mottójuk szerint a következő években megvalósuló munkaerőpiaci, munkahely-biztonsági változások mellett a munkát végző személyek kollektív hangjának hallatása kiemelten fontos, ezzel biztosítva az életminőségük fejlesztését is. Megemlíthető még a *New York Taxi Workers Alliance*⁸⁴, akik úttörőként az olyan közlekedési network cégek, mint az Uber, vagy a Lyft sofőrjeinek jogvédelméért is harcolnak. Az elsősorban taxisofőrök védelmével foglalkozó szervezet újszerű programként az Uber sofőrök jogi védelmét is ellátja. Például 2018 februárjában felhívták a sofőrök figyelmét, egy folyamatban lévő peres ügygel kapcsolatos visszásságra.⁸⁵ Szintén innovatív szervezatként tűnt fel a *Freelancers Union*⁸⁶. Célkitűzésük szerint előmozdítják a független munkát végzők érdekeit az érdekképviselet, az oktatás és egyes szolgáltatások nyújtása révén. Többek között egészségbiztosítást, fogászati-, vagy akár felelősségbiztosítást is nyújtanak.

Amint láthatjuk, ezeknek a szerveződéseknek szinte azonos, de mindenesetre nagyon hasonló érdekeik, céljaik vannak. Ez a szempont is megalapozza a szervezkedés indokoltságát és logikai alapját, hiszen így megvan a közös pont, amiért a dolgozók harcolhatnak.

Az újszerű alkalmazkodás másik irányának tekinthető, hogy a tradicionális szakszervezeti logika mellett a dolgozói összefogás részévé válik (régi-új elemként) például a kölcsönösségen nyugvó szövetkezeti eszme.⁸⁷ Ezzel ismételten az kerül kiemelésre, hogy jelentős igény mutatkozik a platformmunkások szervezkedésére. Hiszen változatos jogi – vagy éppen jogi formának nem is minősülő – formákat választanak igényeik érvényesítése céljából. Ennek remek példája a belga *SMart* (Societe Mutuelle d'Artistes)⁸⁸ kezdeményezés. A Belgiumban alakult szervezet jelenleg kilenc európai országban (köztük Magyarországon is) működik. Fő célkitűzése a művészeket, kreatív szakembereket segítő szervezeti háttér, támogató környezet kialakítása, amely keretében

⁸⁰ Hannah Johnston – Chris Land-Kazlauskas: Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of Work and Employment Series No. 94, ILO, Geneva, 2018. 10. o.

⁸¹ IWGB: Constitution and Rule Book. <https://iwgbunion.files.wordpress.com/2017/12/policy-booklet-dec-2017.pdf> [2019. 06. 10.]

⁸² <https://iwgbclb.wordpress.com/about/>

⁸³ <https://www.teamsters117.org/>

⁸⁴ <http://www.nytdwa.org/>

⁸⁵ Az Észak-Karolinában zajló *Hood, et al. V. Uber Technologies, Inc.* perrel kapcsolatban az Uber értesítést küldött ki a sofőröknek, hogy hogyan tudnak csatlakozni a perhez. Azonban a NYTDWA figyelmeztetése szerint, hogyha egyénileg csatlakoznak a keresethez, akkor már nincs lehetőségük arra, hogy a szervezet által benyújtott keresethez is kapcsolódjanak. AZ NYTDWA álláspontja értelmében az Uber ezzel próbálja a sofőrök szervezkedését gyengíteni. Lásd még: <http://www.nytdwa.org/uber-drivers-legal-defense/>

⁸⁶ <https://www.freelancersunion.org/>

⁸⁷ Kun Attila (2018) i.m. 136. o.

⁸⁸ <http://smartbe.be/en/>

projektmenedzsment, tudásmegosztás és — mintegy melleleg — érdekképviselési szolgáltatást nyújtanak. A projektmenedzsment szolgáltatáson belül érdemes kiemelni, hogy a szervezet garanciát vállal a megbízási díj kifizetésére, amennyiben a megbízó késedelembe esne a fizetéssel. Ez egy kifejezetten fontos garanciát jelent a munkát végző személyeknek, hiszen ahogyan a platformmunkások esetében is sokszor előfordul(hat), hogy egy adott feladat teljesítését követően a megbízó nem fizeti ki a munkáért járó bért. Érdekes, hogy a tagságért nem tagdíj fizetendő, hanem projektalapú számlázást alkalmaznak, vagyis az adott projektbevételek után meghatározott százaléku díj fizetendő a közös munkáért. Azonban ezt az összeget a szabadúszó személy megbízási díjába van beépítve, amit a SMart a megbízónak számláz ki. Megjegyzendő, hogy a kezdeményezést számos kritika érte a szakszervezetek, munkaerő-kölcsönző cégek és munkáltatói érdekképviselések részéről is.⁸⁹ Kifejezetten a tradicionális szakszervezetek emelték fel a hangjukat a SMart működése ellen, mert úgy gondolták, hogy a kreatív iparban létező foglalkoztatási „szürke zónákat” próbálják legitimizálni.

Egy másik előremutató kezdeményezés, hogy 2017 tavaszán az étel-házhozszállítással foglalkozó berlini székhelyű *Foodora* bécsi kerékpáros futárjai üzemi tanácsot ('Betriebsrat'), mint dolgozói participációs fórumot hoztak létre.⁹⁰ A világon elsőként került sor arra, hogy platform-munkáltatónál munkavállalói részvételi fórum jöjjön létre. Mint ahogy minden platformalapú munkavégzés esetében, a közösség célja itt is a munkafeltételek javítása, kiemelten, hogy magasabb bért harcoljanak ki a nehezebb körülmények közötti munkavégzés esetén (például éjszakai, téli kerékpáros kiszállítás). Azonban a jelentős kezdeményezés mellett érdemes kritikai észrevételként megjegyezni, hogy nem lehet kiemelt gyakorlati jelentősége a kezdeményezésnek – a munkások munkafeltételeinek javítása tekintetében – hiszen az üzemi tanács csak a munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók érdekeit képviselheti és a *Foodora* munkavégzőinek csupán 10%-a munkavállaló Ausztriában.⁹¹

Jelentős gyakorlati példaként említendő még a Seattle-ben működő *App-Based Drivers Association*⁹² (továbbiakban: ABDA). A szervezet (szakszervezeti jellegű, de annál sokkal szélesebb körű civil érdekvédelmi szervezet) a városban működő személyszállítási ágazat átláthatóságát, igazságosságát és tisztességét támogatja, valamint a különböző alkalmazás-alapú személyszállítási vállalatok dolgozóit szervezi és képviseli. Az ABDA kezdeményezéseként 2015 decemberében Seattle városi tanácsa jogi úton (a kollektív tárgyalásról szóló helyi rendelet révén) kívánta kollektív alkura bírni az Uber-t és egyéb fuvarszervező cégeket (rendezve a sofőrök képviselési jogosultságait).⁹³ A szabályozás természetesen komoly ellenállásba ütközött, részben a társaságok, részben a kereskedelmi kamara irányából.⁹⁴

⁸⁹ Kurt Vandaele: Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper 2018.05, ETUI, Brussels, 2018.

⁹⁰ <http://faircrowd.work/2017/04/28/deutsch-oesterreich-foodora-fahrer-gruenden-betriebsrat/>

⁹¹ Elisabeth Brameshuber: The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)

⁹² <https://www.abdaseattle.org/>

⁹³ Kun Attila (2018) i.m. 135-136. o.

⁹⁴ Seattle City Council Legislative Summary, CB 118499, 2015, elérhető: Ordinance 124968, bővebben: <https://www.seattle.gov/business-regulations/taxis-for-hires-and-tncs/for-hire-driver-collective-bargaining>

Nem kifejezetten a platform munkások védelmének érdekében alakult ki, de célszerű ebben a körben megemlíteni az *International Labour Rights Forum*-ot.⁹⁵ A Fórum úgy határozza meg saját magát, mint egy non-profit szervezet, amely a dolgozóknak méltóságot és igazságot kíván teremteni a globális gazdaságban. „Hitvallásuk” szerint a foglalkoztatással összefüggő jogok⁹⁶ univerzális és elidegeníthetetlen jogoknak tekinthetők, valamint a társadalmi igazságosság és a gazdasági fejlődés alappillérei. Ez is abba az irányba mutat, hogy szükség van azon dolgozók bizonyos fokú védelmére, akik nem munkaviszonyban annak foglalkoztatva, hiszen esetükben is ugyanúgy felmerülhet a munkakörülmények javításának célja.

Az új, alternatív szervezkedési formák mindenképpen pozitív és előremutató lépésnek tekinthetők, hiszen megpróbálják tömöríteni a munkaviszonyban nem álló személyeket, valamint támogatni és képviselni őket a munkakörülmények javításának érdekében. Mindemellett ilyen formában több lehetőség van a határon átnyúló, globális szinten működő cégeknél foglalkoztatott személyek transznacionális összefogására is. Azonban, mivel ezek a szervezetek nem minősülnek szakszervezetnek, ezért a kizárólagosan szakszervezeteket megillető jogosultságokkal nem élhetnek. Számos nemzetközi dokumentum és több állam jogszabálya⁹⁷ is lefekteti az egyesüléshez és szervezkedéshez való alapszabadságot. Az ezzel járó – munkafeltételekhez kapcsolódó – jogosítványokat sok esetben csak szakszervezetek gyakorolhatják. Hazánkban ilyennek minősül a kollektív szerződések megkötése,⁹⁸ vagy akár a tájékoztatáshoz való jog.⁹⁹

Az, hogy a kollektív érdekképviselőre új típusú formák, vagy éppen a korábbiak továbbgondolása jelenik meg a gyakorlatban, egyrésztől természetesen pozitívként értékelhető. Figyelemmel kísérhető, hogy az egyének individuális igényei hogyan kovácsolódnak össze egy kollektív kívánalomná, utat törve az – adott esetben – lehetetlen működésnek. Mindezek ellenére azt is szem előtt kell tartani, hogy az egyre több formájú szervezet kialakulása negatívumokat is szülhet. Az érdekképviselői szervezetek egymás ellen is versenghetnek, még nagyobb széthúzást keltve a tagok között, vagy éppen további hibridizáció lesz megfigyelhető, ami tovább fragmentálja a jelenlegi képviselői formákat (és azok tényleges hatékonyságát).¹⁰⁰ Mindenesetre le kell fektetni, hogy a kollektív hang hangosabb, mint az individuális.

4.2 „Kollektív” megállapodások

Az új típusú szervezkedési formák mellett kiemelt jelentősége van még a platform munkások védelmi garanciáit lefektető egyes (akár kollektív) megállapodásoknak. Az alábbiakban a két mérföldkőnek tekinthető ilyen dokumentum kerül bemutatásra, illetve értékelésre. Fontos is megjegyezni, hogy ezek a példák egyelőre nagyon unikálisnak tekinthetők, ezért sincs lehetőség rendszerszintű elemzésre. Mindenesetre valószínűleg nem véletlen, hogy az első ilyen típusú megállapodások a

⁹⁵ <https://laborrights.org/>

⁹⁶ Lásd bővebben: jelen tanulmány 6. fejezete.

⁹⁷ Például Magyarországon az Alaptörvény VIII. cikke

⁹⁸ Mt. 272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

⁹⁹ Mt. 272. § (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

¹⁰⁰ Kurt Vandaele i. m. 25. o.

háztartási szolgáltatások szektorában alakult ki, amelyet jelentős mértékben jellemez a felek közötti bizalmi viszony.¹⁰¹

4.2.1 Bologna Charta

A platform munkások munkakörülményeinek biztosítása és javítása céljából első lépésnek tekinthető a 2018 májusában létrejött ún. „Bologna Charta” (Carta dei Diritti Fondamentali del Lavoro Digitale nel Contesto Urbano).¹⁰² A dokumentumban foglaltak egy tárgyalási folyamat eredményeképpen jöttek létre, amelyben mind a futárok szervezete (Riders Union), egyes tradicionális szakszervezetek,¹⁰³ illetve a platform foglalkoztatók is részt vettek. A Chartához csatlakozott, az azt aláírt platformok munkásaira kell alkalmazni a védelmi szabályokat, függetlenül a munkavégzés minősítésétől (értsd: munkajogviszony vagy polgári jogi jogviszony).¹⁰⁴ Első körben a Sgnam és MyMenu¹⁰⁵ szolgáltatók csatlakoztak a Chartához, majd 2019 márciusában a Domino’s Pizza is aláírta a megállapodást.¹⁰⁶ Megjegyzendő, hogy a megállapodás nem tekinthető a szó szoros értelmében kollektív szerződésnek (nem véletlen a Charta elnevezés), ahhoz való csatlakozás opcionális.

A dokumentum meghatározza a platform foglalkoztató tájékoztatási kötelezettségét a felsorolt esetekben, például a munkaviszonyban részt vevő felek, a munkaviszony kezdete, a próbaidő tartama, stb. tekintetében.¹⁰⁷ Lényeges kiemelni, hogy a platformoknak kötelezettsége tájékoztatni a munkásokat a rájuk vonatkozó értékelési rendszer jogviszonyukra gyakorolt lehetséges hatásairól.¹⁰⁸ Emellett még a személyes adatok kezelésére, a munkabiztonság és –egészség fenntartására, valamint a diszkriminációs tilalomra vonatkozó rendelkezéseket is találunk. Kritikai észrevételként elmondható, hogy hiába számít mérföldkőnek egy ilyen megállapodás megkötése, mégis mivel a városban működő nagyobb, legtöbb munkást foglalkoztató cégek nem csatlakoztak a Chartához, feltehetően kevés gyakorlati haszna lesz a dokumentumnak. Ennek ellenére fontos értékelni egyes szervezetek, platformok előremutató kezdeményezését a platform munkások munkafeltételeinek javítása érdekében.

4.2.2 Dán kollektív szerződés

Említést érdemel még az a tény is, hogy 2018. augusztus elsejétől hatályba lépett az első platform munkásokra vonatkozó kollektív megállapodás. A megállapodás egy évig (tehát 2019. augusztus elsejéig) érvényes, az újratárgyalás szándékával, ami már három éves időszakra fog szólni. Egy dán digitális platform (Hilfr ApS.), amely takarítási szolgáltatásokat nyújt és a 3F Szakszervezet között jött

¹⁰¹ Kurt Vandaele i. m. 23. o.

¹⁰² Firmata a Bologna la “Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano”. <http://www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano> [2019. 06. 01.]

¹⁰³ Cgil (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Olasz Általános Munkás Konföderáció), Cisl (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Olasz Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) és Uil (Unione Italiana del Lavoro, Olasz Szakszervezet).

¹⁰⁴ Carta di Bologna, Capo I., punto 3. http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf [2019. 06. 01.]

¹⁰⁵ <https://www.mymenu.it/?welcome=sgnam>

¹⁰⁶ Domino’s Pizza firma la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”. <http://www.comune.bologna.it/news/domino-pizza-carta-diritti-fondamentali-lavoro-digitale-riders-piattaforme> [2019. 06. 10.]

¹⁰⁷ Carta di Bologna, Capo II., Art. 2.

¹⁰⁸ Carta di Bologna, Capo II., Art. 3.

létre a megállapodás.¹⁰⁹ A kollektív megállapodás azokra a takarító asszisztensekre terjed ki, akik munkavállalók (employee). Azonban fontos kiemelni a szerződés azon pontját, miszerint a száz munkaórát ledolgozó független vállalkozók státusza automatikusan munkavállalóira alakul át (így alkalmazandó lesz rájuk a kollektív szerződés). Magában véve az a tény is kiemelkedő jelentőségű, hogy a munkavállalói státuszt nem a felek egyéni megállapodása hozza létre, hanem kollektív szerződés. Azonban természetesen arra is lehetőségük van a dolgozóknak, hogy vállalkozói státuszban maradjanak a száz munkaórát követően. Viszont ebben az esetben előzetesen (a száz nap letelte előtt) írásban tájékoztatniuk kell a munkáltatót erről a szándékukról. Emellett arra is lehetősége van a platform munkásnak, hogy a száz nap letelte előtt is kérje a munkavállalóként való foglalkoztatását. Tehát a lényegi innováció abban rejlik, hogy a megállapodás mindenféle kötöttség nélkül a dolgozóra bízva a státuszuk megválasztását.¹¹⁰ Azonban ennek megvan az a hátránya is, hogy ezzel a szabad választási lehetőséggel a dolgozók bármikor ki- és bevonhatják magukat a kollektív szerződés hatálya alól. Ez a gyakorlat teljesen ellentétes a kollektív munkajog alapelveivel.

Az említett dokumentum számos védelmi garanciát nyújt a dolgozóknak. Például a Hilfr digitális platformot munkáltatónak nevezi, ezzel számos munkajogi felelősséget helyezve rá: munkabér fizetési kötelezettség, nyugdíj hozzájárulás, fizetett szabadság, stb. Ezzel a kollektív szerződés jelentős lépést tesz a platform munkások munkafeltételeinek javítása és fenntartása felé. Azonban a problémakör megoldása tekintetében már mérsékeltebb lépésnek tekinthető, hiszen a dolgozókat „egyszerűen” csak munkavállalónak minősíti és a szokványos munkavállalói jogokkal ruhazza fel.¹¹¹

4.3 A szakszervezetek jövője a platform gazdaságban

A platform munka és a változó munkakörülmények körében alapvetően megkérdőjeleződik a tradicionális szakszervezetek szerepe. Egyes szerzők egészen odáig mennek a feltételezésekben, hogy a munkavállalók érdekképviselője száznál is több fokos fordulatot véve meg fog változni, tulajdonképpen a szakszervezetekre meg fogognak szűnni. Például *Lőrincz György* álláspontja szerint a jövő munkásainak valójában nem is szakszervezetekre van szüksége, hanem inkább egy fejedelmű funkciót betöltő intelligens eszközre.¹¹² Lényeges szempontnak tartja a kollektív jogok térnyerését a jövőben, azonban fontos, hogy ezt nem lehet hatékonyan direkt jogi eszközökkel megvalósítani (például a szakszervezeti jogok erősítésével). Emellett *Marc de Vos* – a „személyek jogával”¹¹³ foglalkozó tanulmányában – az individualizált védelem mellett érvel, nem pedig a kollektív szerződések által nyújtott kollektív általánosítás mellett.¹¹⁴ Megjegyzi még, hogy a szakszervezeti képviselő, kollektív tárgyalás kulcsszerepet játszott/játszik a foglalkoztatás minőségének javításában, azonban mivel a tradicionális kollektív alku alapfeltételei megváltoznak (sok esetben nincsenek meg hozzá a szükséges felek), ezért a hagyományos szakszervezeti struktúrák és alkuk természetesen

¹⁰⁹ Historic Agreement: First ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark. <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/> [2018. 12. 01.]

¹¹⁰ Natalie Videbæk Munkholm – Christian Højer Schjøler: Platform Work and the Danish Model – Legal Perspectives. NJCL 2018/1. 138. o.

¹¹¹ Natalie Videbæk Munkholm – Christian Højer Schjøler i. m. 139. o.

¹¹² Az elméletről lásd bővebben: Lőrincz György i. m.

¹¹³ Elmélete szerint a „személyek joga” (law on persons) egy egységes keretet nyújtana a személyes gazdasági aktivitás különböző, változatos formáihoz, függetlenül a felek minőségétől és a társadalmi/jogi státuszok közötti határvonalaktól.

¹¹⁴ Marc de Vos: Work 4.0 and the future of labour law. (July 22, 2018). Working Paper, <https://ssrn.com/abstract=3217834> [2019. 05. 31.] 24. o.

el fognak tűnni és a rendszer újra-intézményesítésére lesz szükség.¹¹⁵ Álláspontom szerint nincs szó ilyen drasztikus változásról, azonban az egész struktúra újragondolása elkerülhetetlen.

A változó tendenciák mellett általános megállapításként elmondható, hogy a szakszervezeteknek új eszközöket kell alkalmazniuk, hogy meglévő tagjaik mellé újakat toborozzanak. Az online közösségek kiváló alapot nyújtanak erre, ahol földrajzi és szakmai korlátok nélkül kommunikálnak egymással a munkát végző személyek, megosztva a munkatapasztalataikat. Emellett a szakszervezeteknek azt is szemléltetniük kell, hogy a tagság számos előnnyel járhat, azoknak a személyeknek is, akik még nem konfrontálódtak az adott platformmal. Ezen kívül a szakszervezetek új típusú eszközeinek egyik lehetséges formája lehetne egy olyan felület biztosítása a munkát végző személyek részére, ahol ők tudják összehasonlítani az egyes platformokat bizonyos – előre meghatározott – szempontok alapján.¹¹⁶ A szakszervezeteknek kifejezetten nagy lehetősége van a platform munka által felmerült igények és lehetőségek kihasználására, hiszen az elmúlt évtizedekben a – sok államban – folyamatosan stagnáló, illetve csökkenő taglétszám mellett lehetőség adódik, hogy megmutassák az új generációknak a tagság értékeit és pozitívumait.¹¹⁷

4.4 Jövőbeli feladatok

A platform munkások érdekeit képviselő szervezetek főbb feladatai közé tartozhatna első és legfontosabb pontként a tisztességes bérek kiharcolása. Valamint nagy igény mutatkozik az olyan felületek kialakítására, ahol a dolgozók tudják értékelni a platformokat, segítve ezzel egymást a munkafeltételek láthatóságában.

Mivel a platform munkások esetében a munkavégzés értékelésének talán még nagyobb jelentősége van, mint a tradicionális munkavállalóknál,¹¹⁸ ezért ajánlatos lenne a diszkriminációs alapú értékelések azonosításának és eltávolításának a lehetőségét kezdeményezni.¹¹⁹ Természetesen fontos kérdés a dolgozók deaktiválásának – legalább alapszintű – ellenőrzése. Ugyanis a sok esetben indokolás és figyelmeztetés nélkül jogviszony-megszüntetés a leghátrányosabb eljárás a platform munkásokra nézve. Az érdekképviselői szervezetek harcolhatnának a deaktiválás feltételeinek átláthatóvá tételéért és az előzetes figyelmeztetésért.¹²⁰ A Birgillito szerzőpáros megállapítása szerint a szakszervezetek még mindig jelentős szerepet játszhatnak a platform munkák esetében is, legalább három főbb pont mentén. Azonban álláspontom szerint ezeket a fontosabb feladatokat nem csak a szakszervezetekre kell/lehet róni, hanem általánosságban a platform munkások érdekeit képviselő szervezetekre is. Az említett jelentős feladatok pedig az alábbiak lennének: a platform munkások képviselete, kifejezetten a gig-economy-ban létező drasztikus egyensúlytalanságra

¹¹⁵ Marc de Vos i. m. 26. o.

¹¹⁶ Samuel Engblom: Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy, in: *Festschrift till Ann Numhauser-Henning* (szerk.: Mia Rönmar – Jenny Julen), Juristförlaget i Lund, Lund, 2017. 225-226. o.

¹¹⁷ Sarah O'Connor: Trade unions seek role in age of automation. <https://www.ft.com/content/6d50b080-ad56-11e8-8253-48106866cd8a> [2019. 06. 10.]

¹¹⁸ Hiszen ez az értékelés, pontszám határozza meg, hogy az adott személy kaphat-e újabb munkafeladatot, és ha igen, akkor milyet. Meghatározza a munka elosztását, „beárazását”, valamint a jogviszony megszüntetését is.

¹¹⁹ Giovanni Birgillito – Marialaura Birgillito: Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers. *LaBoUR&Law Issues*, Vol. 4, Issue 2., 2018. 36. o.

¹²⁰ Giovanni Birgillito – Marialaura Birgillito i.m. 41. o.

tekintettel;¹²¹ a (szak)szervezeti mozgalmak nemzetköziesítésének az elősegítése; illetve a vállalat óriások ellen indított keresetek bírósági eljárásainak az elősegítése.¹²²

A digitalizációval és a technológiai fejlődéssel érkező újdonságokat nem csupán az újszerű szervezkedési formák, hanem a tradicionális szakszervezetek is hasznosítani tudnák. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a figyelemfelhívás, tájékoztatás, toborzás, véleménynyilvánítás, stb. legelterjedtebb felülete az internet lett. Ezt kihasználva a szakszervezetek is feltámaszthatnák a tagjaikkal való kapcsolattartást (tanulva az új típusú formációk gyakorlatából, ahonnan kitűnik, hogy egyetlen applikáción lehetséges megszervezni egy munkabeszüntetést¹²³). Ugyanis sajnos napjainkban még jellemző, hogy a szakszervezetek fenntartották az ún. egyoldalú online kommunikációt.¹²⁴

¹²¹ Hannah Johnston – Chris Land-Kazlauskas i. m.

¹²² Giovanni Birgillito – Marialaura Birgillito i.m. 48. o.

¹²³ Részletesebben lásd az 5. fejezetben.

¹²⁴ Bia Carneiro: Trade unions and Facebook: the need to improve dialouge and expand network. ETUI Policy Brief, Nr 5/2018.

5. A platform munkások megmozdulásai

A jogalkotó sztrájkfelfogása azt az elvet mutatja, hogy a sztrájk, mint legvégső érdekegyeztetési nyomásgyakorló eszköz létezik.¹²⁵ Ezzel szorosan összekapcsolódik a társadalom látásmódja is, vagyis, hogy a társadalom hogyan viszonyul a sztrájkhoz, mint igényérvényesítési eszközhöz. Az adott közösség „sztrájk-hajlandósága” nagy részben attól is függ, hogy milyen kultúra alakult ki az évek során, valamint, hogy van-e és ha van, milyen mértékű a társadalmi szolidaritás.

Elsőként azt érdemes tisztázni, hogy milyen szervezkedést, munkabeszüntetést lehet vadsztrájkknak nevezni. A szakirodalom általánosságban véve azt a sztrájkot tartja vadsztrájkknak (*wild strike, unorganisiert Streik, sciopero selvaggio*), amely nem szakszervezeti szervezkedésen alapul. Ennek abban az esetben van jelentősége, ha egyes államokban a sztrájkot szakszervezeti 'előjoghoz' kapcsolják, ugyanis ekkor az jogellenesnek fog minősülni.¹²⁶ Jelen esethez kapcsolódó sztrájkok jogalapja nem csak ott kérdőjeleződik meg, hogy egyáltalán szakszervezetek szervezték-e, hanem hogy nem munkajogviszonyban álló személyek kezdeményezték, illetve vettek részt benne.

Ahogy elméleti szinten is kifejtésre került, a független vállalkozóként dolgozó platformmunkások számos munkajogi garanciától elesnek. Nem meglepő, hogy a bérezésnél – az egyének megélhetését szolgáló tényezőben – lévő negatív pont az, ami a személyek megmozdulását, aktivizálódását válthatja ki.

2016 októberében csúcspontot ért el a Torinóban dolgozók biciklis futárok tiltakozása. A *Foodora* cégnél dolgozó munkások már a megmozdulás előtti hónapokban hangot adtak egyes követeléseiknek. Például el akarták érni, hogy a munkaeszköz (vagyis a kerékpár) fenntartását és az internet költségeit a cég fizesse. Itt lényeges szempont, hogy e két dolog nélkül a munkavégzés nem is valósulhatna meg. Emellett neheztelték, hogy a platform szépen lassan a fix órabér (5.40 euró/óra) helyett átállt a feladatok teljesítése utáni bérezésre (2.70euró/kiszállítás).¹²⁷ Valamint követelték a munkavállalóként való azonosításukat. A követeléseiket a SI-COBAS olasz szakszervezet segítségével juttatták el hivatalos formában a céghez, azonban mivel az zárt ajtókra talált, a dolgozók ezt követően munkabeszüntetést hirdettek meg.¹²⁸ A tiltakozás egyrészt abban nyilvánult meg, hogy a futárok nem jelentkeztek be az applikációba, ami gyakorlatilag azt jelenti, hogy ellehetetlenítették a cég működését, hiszen kevesen voltak, akik munkát vettek fel. Valamint táblákkal és feliratokkal vonulat az utcára. A megmozdulás következményeként a Foodora megemelte a kiszállításonként járó bért (3.60 euróra), illetve meghatározott kedvezményt ígért a kerékpárok javításával kapcsolatban.

¹²⁵ Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/ 1. szám. 2. o.

¹²⁶ Kajtár Edit: Magyar sztrájkjog – A nemzetközi és Európai Unió szabályozás fényében. PhD értekezés, Pécs, 2011., 11. o. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/kajtar-edit/kajtar-edit-vedes-ertekezes.pdf> [2018. 08. 10.]

¹²⁷ Arianna Tassinari – Vincenzo Maccarrone: The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement. ETUI, Transfer: European Review of Labour and Research, 2017. Vol. 23. Issue 3, 353-354.

¹²⁸ Giuditta Mosca: Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy. https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/?refresh_ce= [2019. 06. 20.]

Azonban a legjelentősebb követeléseket nem teljesítették, vagyis például a munkavállalóként való klasszifikációt és az órabér visszaállítását.¹²⁹

Ilyen körülmények adták meg az alapját a 2017-ben, több városban (például Brüsszel, Amszterdam, Berlin, Bologna) is megvalósuló – *Deliveroo* futárok által szervezett – vadsztrájkoknak. 2017 végén Brighton-ban tisztességes és stabil bérért emelték fel a hangjukat az ételfutárok.¹³⁰ Az eset megmutatta, hogy a formális struktúra nélkül is milyen erős a szervezkedési készség a – mind egymástól, mind a munkát adótól – 'független' egyének körében. Érdekesség, hogy a tiltakozás megszervezésére egy online, kommunikációra használt applikáción (Whatsapp) keresztül került sor. A megmozdulás gyújtópontját egyrészt az adta, hogy az IWGB által kezdeményezett kollektív tárgyalásokat visszautasította a kollektív tárgyalási törvényeket felügyelő Central Arbitration Committee (CAC), valamint megállapította, hogy a futárok önfoglalkoztatóknak minősülnek, így nem illeti meg őket a kollektív alkuhoz való jog sem.¹³¹ Másrészt pedig a minimális órabér biztosításának megtagadását követően a vállalat jelentősen csökkentette a futárok munkabéretét.

Az ilyenfajta 'szervezetlen szervezkedésnek' megvan a maga hátránya is. A taglalt esetben a sztrájkoló tömeg semmiféle kommunikációt nem folytatott a *Deliveroo* vezetőségével, helyette csak várta a cég reakcióját. Ez csupán azt eredményezte, hogy a munkát végzők és a munkát adó közötti kapcsolat ellenséges irányba fordult, valamint nem voltak olyan személyek, akik a követeléseket és igényeket megfogalmazták volna az illetékesek felé, ezzel elindulva a kollektív alku útján.

Hasonló, transznacionális jellegű kollektív akciókat szerveztek az *Amazon*-raktárak dolgozói szintén 2017-ben, az úgynevezett 'Black Friday' apropóján.¹³² A november 24. napjára kitűzött tiltakozást a 'Make Amazon Pay' kifejezés fémjelzte. A megmozdulás kifejezetten a logisztikában dolgozók kizsákmányolására hívta fel a figyelmet. A munkanap széttöredettség és kiterjesztése, a munkaidő teljesítménymutatók általi hatékonyabbá tétele, és algoritmusokkal alkalmazott mérési rendszerek, mind megjelennek a logisztikai iparban, amelyek a munka minden részére káros hatással vannak, függetlenül a munkát végzők státuszától. A sztrájk folyamán több ezer személy élt a munkabeszűntetéssel, többek között Németországban és Olaszországban.

Kollektív szervezkedés eredményeként lehet tekinteni az Egyesült Királyságban, 2018 március elején történetekre. A fentiekben is említett IWGB kivívta a kollektív alkuhoz való jogot a vérszállítással foglalkozó futárok számára.¹³³ A '*The Doctors Laboratory*' (továbbiakban: TDL) egy kiszervezett szállítási szolgáltatást nyújtó magáncég, ami kórházak részére valósítja meg a kiszállítást. A szóban

¹²⁹ Arianna Tassinari – Vincenzo Maccarrone i. m. 355. o.

¹³⁰ Callum Cant: Brighton Deliveroo Workers Strike Against Exploitation, <https://www.transnational-strike.info/2017/11/28/brighton-deliveroo-workers-strike-against-exploitation/> [2018. 08. 01.]

¹³¹ Anna Tims: Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit, <https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights> [2018. 08. 01.]

¹³² Block Black Friday/Block the Logistics of Exploitation, <https://www.transnational-strike.info/2017/11/24/block-black-fridayblock-the-logistics-of-exploitation/> [2018. 08. 01.]

¹³³ Ben Chapman: Gig economy ruling: Couriers carrying blood for NHS win right to collective bargaining. <http://www.independent.co.uk/news/business/news/nhs-gig-economy-couriers-blood-transfusions-union-recognition-the-doctors-laboratory-a8235446.html> [2018. 08. 01.]

forgó futárok a TDL alkalmazásában álltak, eredetileg, mint független vállalkozók.¹³⁴ A cég először elutasította az IWGB szakszervezetként való elismerését, tehát nem volt lehetősége arra, hogy kollektív tárgyalásokat kezdeményezzen a futárok érdekeinek védelme érdekében. Azonban a Central Arbitration Committee kijelentette, hogy az IWGB-t a vállalatnak szakszervezetként el kell ismernie. Tehát ennek köszönhetően például lehetősége van arra, hogy a munkát végző személyek munkabérének, munkaidejének tisztességes meghatározásával kapcsolatban tárgyalásokat kezdeményezhessen. Habár ez a döntés nem minősül mérföldkőnek a bírósági döntések körében, bátorítani fogja a gig-economy munkavégzőit, szereplőit a hasonló lépések megtételére, ugyanis ebből kitűnik, hogy annak lehet pozitív eredménye.

A fenti példákból levonható az a következtetés, hogy a gig-economy-ban foglalkoztatottak is egyre inkább élni kívánnak a sztrájkhoz, kollektív akcióhoz és egyeztetéshez való jogukkal. Realizálják, hogy a határokon átnyúló cégóriások (akárcsak az Amazon, Deliveroo vagy Uber) ellen, a nagyszámú, tömeges fellépés valamilyen változást hozhat. Az a tény, hogy a tiltakozó tömeg – ha csak időlegesen is, de – korlátozta, befolyásolta a vállalatok működését, alátámasztja azt a feltevést, hogy a cégek az önfoglalkoztatók nélkül nem tudnak működni, rendeltetésüket veszítik. Tehát egyértelművé válik a munkát adó platformok és a munkát végző személyek között szoros, kölcsönös a kapcsolat, függőség.

¹³⁴ 2017 júniusában az IWGB panaszát követően a vállalat elismerte a futárok „worker” státuszát. Mi több, 2018 elején két személy vonatkozásában a cég bíróságon kívüli megállapodást kötött, amelynek értelmében ők munkavállalónak („employee”) minősülnek.

6. A foglalkoztatással összefüggő jogok, mint alapvető emberi jogok?

A kollektív jogok emberi jogként való elismerése egy sokkal általánosabb vitáknak képezi a részét, mégpedig a foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogként való értelmezése, amivel kapcsolatban számos nemzetközi és nemzeti legfelsőbb bírósági ítélet született,¹³⁵ illetve a szakirodalomban is „mainstream” témává vált. Egyes vélemények szerint¹³⁶ a munkajogászok, munkajoggal foglalkozó kutatók jórészt pusztán stratégiai okokból kezdtek el az emberi jogi megközelítés felé irányulni. Kolben álláspontja szerint a munkajogi szakemberek az emberi jogi diskurzusok uralkodó állapotából szeretnének hasznot húzni és (ki)használni az emberi jogi képviselők stratégiájának a relatív hatékonyságát az egyes célok elérése érdekében. Azonban nem tartom ezt teljesen helytálló megállapításnak, hiszen ha figyelembe vesszük a fentiekben is kifejtett (negatív, hátrányos) körülményeket a platform munkások vonatkozásában, akkor beláthatjuk, hogy az igény valóságosnak mutatkozik és nem csak stratégiai célok állnak a háttérben, hanem az applikáción keresztül dolgozók alapvető munkajogi védelmének biztosítása.

A korábbiakban kifejtett néhány szempont csupán példája annak, hogy a szervezkedés szabadságának és a kapcsolódó kollektív jogoknak a szabályozási sztenderdjei jelenleg nem képesek lépést tartani a platform-munkaerő növekedésével a modern munkaerőpiacon.¹³⁷ Már a korábbi években is felmerült az az elmélet, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos jogokat (*labour rights*, jelen fejezetben, a továbbiakban: foglalkoztatással összefüggő jogok) vajon lehet-e alapvető emberi jogként minősíteni.¹³⁸ A kollektív alkuhoz való jog megszorító értelemben történő alkalmazása – csak a munkavállalókra és a színlelt foglalkoztatottakra vonatkozik – ellentmond annak az előfeltevésnek, hogy ezeket a jogokat emberi jognak lehessen tekinteni, hiszen ezzel egy alapjoghoz való hozzáférést a személy foglalkoztatási státuszától teszik függővé.¹³⁹

Természetesen egyértelműnek tekinthető, hogy a kollektív jogok alkalmazásának megszorítása jogszerű és elfogadható, még akkor is, ha egyes nemzetközi dokumentumokban alapvető emberi jogként van definiálva.¹⁴⁰ Ugyanis még ezekben az esetekben is fennáll a lehetőség a jog korlátozására, ahogy az összes ilyen témájú nemzetközi szerződés is kimondja (például az alapvető szolgáltatásokkal kapcsolatos akciókkal kapcsolatban).¹⁴¹ Ezen megszorítások nélkül, az alapvető jogok széleskörű értelmezése tulajdonképpen „felhígítaná” az egész emberi jogi diskurzust.

¹³⁵ European Court of Human Rights (ECtHR), *Demir and Baykara v Turkey* (2008) ECHR 1345; ECtHR, *Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey* (2009) ECHR; ECtHR, *RMT v United Kingdom* (2014) ECHR 366; Constitutional Court of South Africa, *Bader Pop (pty) Ltd v NUNMSA* [2002] *Industrial Law Journal* (South Africa) 104 (LAC); Supreme Court of Canada, *Dunmore v Ontario (AG)*, [2001] 3 S.C.R. 1016, 2001 SCC 94; Supreme Court of Canada, *Health Service and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v British Columbia*, [2007] SCC 27; Supreme Court of Canada, *Ontario (AG) v. Fraser*, [2011] SCC 20.

¹³⁶ Lásd bővebben: Kevin Kolben: *Labour Right sas Human Rights?* *Virginia Journal of International Law*, Vol. 50, 2010. 449-484. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1467127 [2019. 06. 01.]

¹³⁷ Valerio de Stefano (2017) i. m. 195. o.

¹³⁸ Kevin Kolben i.m., Virginia Mantouvalou: *Are Labour Rights Human Rights?* *European Labour Law Journal*, Vol. 3., Issue 2., 2012. 151-172. o.

¹³⁹ Valerio de Stefano (2017) i. m. 195. o.

¹⁴⁰ Valerio de Stefano – Antonio Aloisi: *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*. Bocconi Legal Studies Research Paper Series, Nr. 1, 2018.

¹⁴¹ Valerio de Stefano – Antonio Aloisi (2018): i. m. 9. o.

A foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogi megközelítése visszavezethető a munkáltató kezében összpontosuló széleskörű *utasítási jogra* is.¹⁴² Mivel a kollektív alku és -fellépés az egyik eszköze a munkáltatói utasítás korlátozásának és ésszerűsítésének, ezért az e jogokhoz való hozzáférés biztosítása – nem csak a platformmunkások számára, hanem a nem szokványos (*non-standard*) munkavégzés keretében foglalkoztatottaknak is – döntő tényező az emberi jogaik hatékony védelemének érdekében. A munkáltató kiterjedt utasítási joga nem csak a munkaviszonyban meglévő alá-fölérendeltségi pozíció következtében létezik, hanem ehhez kapcsolódóan törvényi szinten szabályozásra kerülnek a jogosítványok.¹⁴³

Valerio de Stefano álláspontja szerint a kollektív alkuhoz való jog alapvető emberi jogként való kategorizálása hozzájárulna ahhoz is, hogy az egyes munkajogi jogosítványok egyéni védelmének és érvényre juttatásának mechanizmusa (például bírósági igényérvényesítés, panasz eljárás) elhalványodjon, ami sok esetben megterhelő és megfélemlítő hatást kelt a munkát végzők részére. Ugyanis egy alárendelt viszonyban dolgozó személy vonakodhat egyéni panasz, illetve bírósági eljárás kezdeményezésétől, hiszen az ennek következtében alkalmazott „megtorlástól” tarthat. Tehát felhatalmazó jognak (*enabling right*) lehetne tekinteni a kollektív alkuhoz való jogot, ami alapján a platform munkások számára hatékony formában lennének garantálva a foglalkoztatással összefüggő alapjogok. Emellett az olyan üzleti gyakorlatok kialakításában is jelentős szerepet játszhat, ahol „algoritmus-menedzsment”¹⁴⁴ folyik, illetve a vezetői döntések a fogyasztók értékelésén alapulnak, így a munkafeladatok elosztása is átláthatóbb és tisztességesebb lehetne.¹⁴⁵

A szervezkedés szabadságához való jog nem jelent sokat, ha az egyes munkát végző személyek csoportja tiltva van a kollektív alkutól, valamint kis jelentősége van a kollektív alku engedélyezésének, ha nincs joguk sztrájkolni.¹⁴⁶ Ezzel megmutatkozik az a dilemma, hogy az eddigiekben taglalt három jog (szervezkedés, kollektív alku és sztrájk) milyen mértékű egységet képviselnek, hogyan lehet (ha egyáltalán lehet) ezeket „feldarabolni”. Tulajdonképpen a szervezkedés szabadságával a dolgozó személyek csak egy eszközt kapnak a kezükbe, de a kollektív alkuhoz való jog hiányában ez az eszköz használhatatlan lesz, a fegyver élettelené válik. Röviden összefoglalva – ha „célszerű” (*purposive*) megközelítésből vizsgáljuk a kérdést – a szervezkedés szabadságának célja a munkát végző személyek méltóságának a védelme, a tisztességes munkavégzéshez való jog biztosítása; a munkahelyi demokrácia elérése; a munkát végző személyek közötti egyenlőség elősegítése.¹⁴⁷ De ha a dolgozók ezekért nem tudnak harcolni, akkor a szervezkedés szabadságának lehetősége kiüresedik.

Az ILO álláspontja szerint a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog foglalkoztatással összefüggő alapvető jognak tekintendő, amelyet alkalmazni kell a munkát végző személyek teljes

¹⁴² Uo. 197. o.

¹⁴³ Például: Mt. 52. § (1) c) pont: A munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

¹⁴⁴ A munkafeladatok kiosztása, szervezése, kezelése, illetve a munkát végző személyek értékelése algoritmuson keresztül történik.

¹⁴⁵ Antonio Aloisi – Valerio De Stefano – Six Silberman: A Manifesto to Reform the Gig Economy. <http://www.pagina99.it/2017/05/29/amanifesto-to-reform-the-gig-economy/> [2019. 08. 01.]

¹⁴⁶ Guy Davidov: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2016. 217. o.

¹⁴⁷ Uo. 218. o.

körére, a szerződéses státuszukra tekintet nélkül.¹⁴⁸ Tehát ezt a gondolatmenetet alkalmazva a platform munkások esetére, elsőként biztosítani kell számukra, hogy szerveződhesse nek, a kollektív alkuban ténylegesen képviseltethessék magukat. Második lépés pedig, hogy a kollektív alku folyamán létrejött megállapodások, kollektív szerződések az esetükben is alkalmazandóak legyenek és munkafeltételeikre védelmi szabályokat tartalmazzanak.

Összességében azon az állásponton helyezkedek el, hogy a kollektív jogokat a platform munkások esetében is alkalmazni kell. Ha ez nem valósítható meg a klasszifikációs kérdéssel, akkor, mint egy emberi jogi aspektusban ölthetne testet ez a kívánalom. Mindemellet nem szabad azt szem elől veszíteni, hogy a foglalkoztatással összefüggő jogok és a (tényleges) emberi jogok alapvető jellemzőkben eltérnek. Hiszen amíg az emberi jogok leginkább az állam hatalmának a korlátozás felé orientálódnak, addig a foglalkoztatással összefüggő jogok elsődlegesen a piaci magánszereplőinek (munkáltatók) az erejét célozzák korlátozni.¹⁴⁹ Az is ellentétes karakter, hogy az emberi jogok általános érvényűek és az egyes személyeket az emberi mivoltuknál fogva illetik meg, míg a foglalkoztatással összefüggő jogok olyan jogok halmaza, ami az individuumok munkavégzési státuszához kapcsolódik.¹⁵⁰ Ezzel kapcsolatban merül fel az egyik legnagyobb kérdés, hogy vajon – az egyes államokban – mi tekinthető ilyen munkavégzési státusznak (lásd a fenti klasszifikációs problémát).

¹⁴⁸ 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 [2019. 08. 01.]

¹⁴⁹ Kevin Kolben i.m. 452. o.

¹⁵⁰ Guy Mundlak: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. *Theoretical Inquiries in Law*, Vol. 8 Issue 2, 2007. 719-748. o.

7. Összegzés

Összességében megállapíthatjuk, hogy a platformmunkások munkavégzéssel összefüggő kollektív jogaik gyakorlását szükséges biztosítani. Ezt egyrészt indokolja a fentiekben kifejtett kiszolgáltatott és instabil helyzetük. Lehetőséget kell teremteni számukra, hogy jogaikat, érdekeiket érvényesíteni tudják attól függetlenül, hogy milyen státuszban végzik a munkájukat. Másrészt pedig az erre való szabályozási igényt az is mutatja, hogy a szervezkedési és kollektív tárgyaláshoz való lehetőség hiányában is megkezdődött az ez irányú önálló szervezési, fellépési tevékenység.

Ahhoz, hogy ez megvalósulhasson, elsőként azt kell felismerni, hogy a platformmunkások esetében nem tisztán vállalkozókról beszélünk. Így könnyen belátható, hogy a kollektív munkajogi védelmet nem lehet elzárni előlük, hiszen kartellről csak vállalkozások esetében lehet szó. Tehát az EuB által fejtegetett gondolatmenet szerint, vagyis, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket – jellegükre és céljukra tekintettel – úgy kell tekinteni, hogy nem vonatkozik rájuk az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdése. Ezzel már megnyílik egy kapu a kollektív munkajogok alkalmazásának a lehetősége előtt, teret engedve a nemzetközi dokumentumokban meghatározott garanciáknak is.

A tanulmány és az egész problémakör végkövetkeztetése, hogy nem szabad a platform munkára és az abból adódó kérdésekre elszigetelten tekinteni, ugyanis ezek a kérdések ugyanúgy kihatnak a non-standard munkavégzésekre és a tradicionális munkaviszonyra is.¹⁵¹ A technológiai fejlődés és a gig economy erősödése csak két olyan faktornak tekinthető, ami egyre inkább elsodor a stabil, kétoldalú jogviszonyoktól.¹⁵² 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 az egyes platformok – akár csak az Uber, az Amazon Mechanical Turk, vagy éppen a Deliveroo – a jövőben betiltásra kerülnének, ugyanis olyan lényegi változásokat hagynának örökül, amelyek ugyanúgy tovább formálnák a munka világát és a jogrendszereket is az elkövetkezendő években.¹⁵³

Marc de Vos egészen futurisztikus előremutató elképzelései szerint a munkajog a „munkaerőpiac jogába” fog átalakulni, ugyanis az eddig ismert és alkalmazott szabályozási környezete (ami a munkajogviszony mikro-környezetére koncentrált) helyett a munkaerőpiac makro szemlélete fogja átvenni az uralkodó nézetet.¹⁵⁴ Hiszen az állandó és magas szintű változások közepette az elsődleges cél a jövőben már nem a statikus munkahelyi biztonság megőrzése lesz, hanem az, hogy a változások esetére nyújtson védelmet a szabályozás (ún. dinamikus munkabiztonság).¹⁵⁵

¹⁵¹ Valerio de Stefano: A manifesto to reform the Gig Economy. <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/> [2019. 06. 01.]

¹⁵² Jeremias Prassl (2018) i. m. 140. o.

¹⁵³ Alex Rosenblat: *Uberland – How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press, Oakland, California, 2018. 20. o.

¹⁵⁴ Marc de Vos i. m. 7. o.

¹⁵⁵ Uo.

8. Irodalomjegyzék

Magyarország Alaptörvénye

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

7001/2005 FMM-PM együttes irányelve

Emberi Jogok Európai Egyezménye

Európai Unió Működéséről szóló Szerződés

Európai Parlament: Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017.

Európai Unió Alapjogi Chartája

ILO Nyilatkozata A munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 1998.

ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948.

ILO 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949.

ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2602, paras 461., 508., 1085-1087.

ILO: Decent Work Agenda

ILO: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.

1999. szeptember 21-i Albany ítélet, C-67/96, EU:C:1999:430

2004. január 13-i Allonby ítélet, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18

2014. december 4-ei FNV Kunsten ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411

Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird & others [2002] IRLR 96

C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber System SpainSL

Demir and Baykara v Törökország, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 34503/97.

Sindicatul Pastorul cel Bun v Romania, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 2330/09.

Vörður Ólafsson v Iceland, Emberi Jogok Európai Bírósága, Application no. 20161/06.

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

Anna Tims: Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit, <https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights> [2018. 08. 01.]

Antonio Aloisi – Valerio De Stefano – Six Silberman: A Manifesto to Reform the Gig Economy. <http://www.pagina99.it/2017/05/29/amanifesto-to-reform-the-gig-economy/> [2019. 08. 01.]

Antonio Aloisi: Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37., Issue 3., 2016. 653-690 o.

Arianna Tassinari – Vincenzo Maccarrone: The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement. ETUI, Transfer: European Review of Labour and Research, 2017. Vol. 23. Issue 3, 353-354.

Bagdi Katalin: A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorlatában. Pro Futuro, 2016/1. szám. 115-133. o.

- Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2010.
- Barbara Kresal: Supranational sources – Council of Europe. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)
- Ben Chapman: Gig economy ruling: Couriers carrying blood for NHS win right to collective bargaining. <http://www.independent.co.uk/news/business/news/nhs-gig-economy-couriers-blood-transfusions-union-recognition-the-doctors-laboratory-a8235446.html> [2018. 08. 01.]
- Bia Carneiro: Trade unions and Facebook: the need to improve dialouge and expand network. ETUI Policy Brief, Nr 5/2018.
- Block Black Friday/Block the Logistics of Exploitation, <https://www.transnational-strike.info/2017/11/24/block-black-fridayblock-the-logistics-of-exploitation/> [2018. 08. 01.]
- Callum Cant: Brighton Deliveroo Workers Strike Against Exploitation, <https://www.transnational-strike.info/2017/11/28/brighton-deliveroo-workers-strike-against-exploitation/> [2018. 08. 01.]
- Carta di Bologna
- Cristiano Codagnone – Fabienne Abadie – Federico Biagi: The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN
- Elisabeth Brameshuber: The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)
- Emanuele Menegatti: On-demand Workers by Application – Autonomia o Subordinazione? In Gaetano Zilio Grandi – Marco Biasi (szerk.): Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile. Wolters Kluwer Italia, Milano, 2018.
- 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.
- Giovanni Birgillito – Marialaura Birgillito: Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotitate labour conditions for platform drivers. LaBoUR&Law Issues, Vol. 4, Issue 2., 2018.
- Giuditta Mosca: Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy. https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/?refresh_ce= [2019. 06. 20.]
- Guy Davidov: A Purposive Approach to Labour Law, Oxford, Oxford University Press, 2016. 217. o.
- Guy Davidov: Setting Labour Law’s Coverage–Between Universalism and Selectivity. In Adalberto Perulli (szerk.): Lavoro Autonomo e Capitalismo delle Piattaforme. Wolters Kluwer Italia, Milano, 2018. 49-80. o.
- Guy Davidov: Who is a worker? Industrial Law Journal, Vol. 34., Issue 1., 2005.
- Guy Mundlak: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. Theoretical Inquiries in Law, Vol. 8 Issue 2, 2007. 719-748. o.
- Gyulavári Tamás: A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work, Hungarian Labour Law E-Journal, 2014/1. szám, 82-103. o.
- Gyulavári Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? ProFuturo, 2018/3. szám.

- Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? Jogtudományi Közlöny, 2019/3. szám.
- Hannah Johnston – Chris Land-Kazlauskas: Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of Work and Employment Series No. 94, ILO, Geneva, 2018.
- Jakab Nóra: On the 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.
- Jeremias Prassl – Martin Risak: Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Oxford Legal Studies Research Paper, Issue 8., 2016. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2733003> [2019. 05. 30.]
- Jeremias Prassl: Humans as a Service – The Promise and Perils of work in the Gig Economy. Oxford University Press, Oxford
- Kajtár Edit: Magyar sztrájkjog – A nemzetközi és Európai Unió szabályozás fényében. PhD értekezés, Pécs, 2011., 11. o. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/kajtar-edit/kajtar-edit-vedes-ertekezes.pdf> [2018. 08. 10.]
- Kevin Kolben: Labour Right sas Human Rights? Virginia Journal of International Law, Vol. 50, 2010. 449-484. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1467127 [2019. 06. 01.]
- 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.
- Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Pécs, Justis Bt., 2010.
- Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai, (szerk.: Homicskó Árpád Olivér), Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Patrocinium Kiadó, 2018.
- Kun Attila: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. Munkaügyi Szemle, 2013/7. szám. 12-20. o.
- Kurt Vandaele: Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe. Working Paper 2018.05, ETUI, Brussels, 2018.
- Lőrincz György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez – Munkajogi sci-fi. Munkajog, 2018/4. szám
- Lukasz Pisarczyk: Roundtables – national examples of collective bargaining for workers in the gig-economy. The personal dimension of collective bargaining in the gig-economy: who and for whom, first transnational seminar WU Vienna University of Economics and Business, 2019. június 5-6. (konferencia előadás)
- Marc de Vos: Work 4.0 and the future of labour law. (July 22, 2018). Working Paper
- Mark Freedland – Nicola Kountouris: Some Reflections on the ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law, Industrial Law Journal, Vol. 46., Issue 1., 2017.
- Natalie Videbæk Munkholm – Christian Højer Schjøler: Platform Work and the Danish Model – Legal Perspectives. NJCL 2018/1.
- Nicola Countouris – Valerio De Stefano: New trade union strategies for new forms of employment. ETUC, Brussels, 2019.
- Nicole Neuvians: Die arbeitnehmerähnliche Person, Duncker & Humblot, Berlin, 2002.

- Papp Mónika: Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában, *Állam- és Jogtudomány*, Évf. 55., 2014/4. szám.
- Patrizia Tullini: L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo. *LaBoUR&Law Issues*, Vol. 4, Issue 1., 2018.
- Rácz Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 10. Évf. 2017/1. szám. 82-97. o.
- Samuel Engblom: Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy, in: *Festschrift till Ann Numhauser-Henning* (szerk.: Mia Rönmar – Jenny Julen), *Juristförlaget i Lund*, Lund, 2017. 225-226. o.
- Sarah O'Connor: Trade unions seek role in age of automation. <https://www.ft.com/content/6d50b080-ad56-11e8-8253-48106866cd8a> [2019. 06. 10.]
- Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/ 1. szám.
- Ursula Huws – Neil H. Spencer – Dag S. Sydrál – Kaire Holts: *Work in the European Gig Economy*. Foundation for European Progressive Study, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2017. <http://www.feps-europe.eu/assets/9d13a6d2-5973-4131-b9c8-3ca5100f92d4/work-in-the-european-gig-full-report-pppdf.pdf> [2018. 08. 10.]
- Valerio de Stefano – Antonio Aloisi: *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*. Bocconi Legal Studies Research Paper Series, Nr. 1, 2018.
- Valerio de Stefano: A manifesto to reform the Gig Economy. <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/> [2019. 06. 01.]
- Valerio de Stefano: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach*, *Industrial Law Journal*, Vol. 46., Issue 2., 2017.
- Valerio de Stefano: *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdswork, and Labor Protection in the "Gig Economy*. International Labour Office – Geneva, *Conditions of Work and Employment Series*, 2016/71. 1. o. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf [2019. 05. 30.]
- Virginia Mantouvalou: *Are Labour Rights Human Rights?* *European Labour Law Journal*, Vol. 3., Issue 2., 2012. 151-172. o.
- Zódi Zsolt: *Platformok, robotok és a jog – Új szabályozási kihívások az információs társadalomban*. Gondolat Kiadó, Budapest, 2018.