

Kiss György

A digitális platformok általi foglalkoztatás társadalmi, gazdasági hatásai és a jog válasza



A platform szinte korlátlan felhasználási lehetőségei közül az egyik legjelentősebb a tevékenységek szervezése, összehangolása. Ha a „platformfoglalkoztatást” – pontosabban a platformon keresztül vagy a szervezésében végzett tevékenységet – a munka jellege szerint csoportosítjuk, akkor számos olyat találunk, amelyet a hagyományos foglalkoztatás alapján is el lehetne végezni. Már ez is felveti a kérdést, hogy milyen új elemei vannak a platform által szervezett munkavégzésnek a korábbi atipikus foglalkoztatási/munkavégzési módszerekhez képest. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a platformfoglalkoztatás azon túl, hogy átalakítja a munkaerőpiacot, nagy hatással van a gazdaságra, a társadalomra és az egyes szociális intézmények alkalmazhatóságára. A jog egyelőre bizonytalan, amit a szabályozás és a jogalkalmazás heterogenitása mutat.

A digitális platformról és a munkavégzés kapcsolatáról

Témám szempontjából a digitális platform a legújabb atipikus foglalkoztatási (szolgáltatásnyújtási) módszer, azonban eredetileg nem munkajogi fogalom. A platform mint technológiai fejlesztések összessége, bármilyen folyamat, tevékenység és újabb alkalmazások fejlesztésének alapjául szolgál.¹ A platform nem más, mint tiszta innováció, és ebbéli meghatározásából fakadóan szinte ösztönösen kikerül minden tradicionális módszert és szabályozást. Alkalmazása, egyáltalán a platform bármilyen felhasználásában való részvétel az eddig megszokottól eltérő magatartást indukál. A platform változatos, gyors és hatékony megoldásokat kínál, következőképpen eltér a környezetétől. A platform funkcióinak és egyre erőteljesebb térnyerésének csak a szabályozás jelenthet korlátozást, de erre nem mindig van hajlandóság.²

A platform szinte korlátlan felhasználása közül az egyik legjelentősebb a tevékenységek szervezése, összehangolása. Ha a „platformfoglalkoztatást” – pontosabban a platformon keresztül vagy a szervezésében végzett tevékenységet – a munka

¹ Ruonan Sun – Shirley Gregor – Byron Keating: *Information Technology Platforms: Definition and Research Directions*. Adelaide, Australasian Conference on Information Systems, 2015. december.

² Veena Dubal: The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies. *Berkeley Journal Of Employment & Labor Law*, 38. (2017), 1. 73–136.

jellege szerint csoportosítjuk, akkor számos olyat találunk, amelyet a hagyományos foglalkoztatás alapján is el lehetne végezni. Már ez is felveti a kérdést, hogy milyen új elemei vannak a platform által szervezett munkavégzésnek a korábbi atipikus foglalkoztatási/munkavégzési módszerekhez képest.

A kérdés megválaszolásához korábbra kell visszanyúlnunk, ugyanis szinte minden korban megfigyelhető volt valamiféle megosztás a munkát adó, szervező és a munkát vállaló között, és a sokat hangoztatott „*outsourcing*” is csakhamar megjelent.³ Ez utóbbi azt jelentette, hogy az adott kor tradicionális struktúráját igyekeztek megbontani, alapvetően a felelősség megosztása, a költségek csökkentése és a nyereség növelése érdekében. A modern munkajogban a tradicionális képletben az első törést a munkaerő-kölcsönzés jelentette, ami azonban már több volt, mint egyszerű kiszervezés. Sikerét mi sem jellemzi jobban, mint az, hogy az eredetileg a *temporary help service* or *temporary help firm* jellegét csakhamar elveszítette.⁴ Az intézmény az atipikus munkaszervezési módszerből alternatív foglalkoztatássá vált, és találó a „*triangular employment*” elnevezés,⁵ illetve átalakult tartalmára a „*permatemp*” megjelölés.⁶ Annak ellenére, hogy hosszabb távon egyértelműen kimutatható a hagyományos munkajogviszony és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmi szintje közötti különbség, ez utóbbi a munkát végzők egy jelentős része számára előnyt is jelentett. Nevezetesen, számosan elkerülték a munkanélküliséget. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a konstrukció alapvetően gazdasági megfontolások által fejlődött és fejlődik napjainkban is.

Mennyivel több a munkaerő-kölcsönzés az egyszerű kiszervezésnél? Az említett trianguláris struktúra két jogviszonyt és egy *de facto* kapcsolatot tartalmaz. A kölcsönző és a munkát végző személy között munkajogviszony, míg a kölcsönző és a kölcsönvevő között egy szolgáltatásra irányuló jogviszony áll fenn. A kölcsönvevő és a munkát végző között nincs jogviszony, az ő kapcsolatuk a munkaszerződésben foglaltakon alapul. A részletek mellőzésével kiemelendő, hogy a munkaszerződés és a polgári jogi szerződés lényegükben különböznek egymástól. A munkaszerződés ugyanis úgynevezett perszonifikált szerződés, a munkáltató nem általában például egy lakatossal, hanem X.Y. lakatossal köti meg a szerződést.

³ Matthew W. Finkin: *Beclouded Work, Beclouded Worker in Historical Perspective. Comparative Labor & Law Legal Studies Research Paper*, 37. (2016), 3. 603–618.; Katherine V. W. Stone: *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*. Cambridge University Press, 2004; Martin Kenney – John Zysman: *What is the Future of Work? Understanding the Platform Economy and Computation-Intensive Automation*. Berkeley Roundtable on the International Economy, Brie Working Paper, 2016. szeptember.

⁴ Adrián Todolí Signes: *El trabajador en la „Uber economy” ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 25. (2017). 43–60.

⁵ Seth D. Harris – Alan B. Krueger: *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The „Independent Worker”*. The Hamilton Project, 2015. 10.

⁶ Erin Hatton: *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatems in Postwar America*. Philadelphia (Pennsylvania), Temple University Press, 2011. 10.

A szolgáltatásra irányuló polgári jogi szerződés tárgya inperszonifikált, a kölcsönvevőt nem a munkát végző személye, hanem maga a szolgáltatás érdekli.⁷ A szolgáltatás tárgya, a munkaerő így helyettesíthető, cserélhető, amelyet a kölcsönző és a kölcsönvevő közötti polgári jogi szerződés gyakran tartalmaz is.

A tradicionális munkajog struktúráján a következő nagyobb törést az úgynevezett nem önálló önfoglalkoztató (*dependent self-employed*) jelentette. Ebben a tanulmányban nem térek ki az önfoglalkoztató, egyéni vállalkozó stb. elnevezésbeli különbségekre, csupán azt jelzem, hogy a valódi vállalkozó és a munkavállaló között kialakult jogállás tartalma meglehetősen bizonytalan. Ez tükröződik több nyelvben a megnevezésekben is: *Arbeitnehmerähnliche*, *worker*, *le travailleur économiquement dépendant*. Megfigyelhető, hogy ezek a szavak a munkavállalóhoz és nem a vállalkozóhoz (*Unternehmerähnliche*) hasonló jogállásra utalnak. Ennek az oka egyértelműen az, hogy a jog valamilyen módon szeretné az amúgy is széles munkavállaló fogalmat⁸ tovább tágítani a munkát végző védelme céljából.⁹ Kérdés azonban, hogy ez a törekvés milyen hatással jár a gazdaságra és a szociális intézményekre. Továbbá: biztos, hogy a védelemnek a munkajog intézményei által kell megvalósulnia egy nem munkavállalói jogállás tekintetében?¹⁰

Kétségtelen, hogy *de iure* vállalkozói minőség ellenére ennek a rétegnek általában csekély esélye van a gazdasági forgalomban való *de facto* részvételre. Jellemzően csak egy megrendelő számára teljesítenek (aki többnyire a korábbi munkáltatójuk volt), rendszeresen és személyesen végzik munkájukat, és jövedelmük jelentős része is ebből a tevékenységből származik.

A platform által szervezett munkavégzés mindkét említett atipikus foglalkoztatási módszernél összetettebb problémákat vet fel. Az első szignifikáns jellemző a tevékenységek nagy fokú diverzitása.¹¹ Az egyes tevékenységek konkrét tartalmi különbségei mellett megfigyelhető, hogy míg a munkát végzők jelentős része szinte ugyanúgy dolgozik, mintha munkajogviszonyban állna, mások alkalmasszerűen, esetleg több platform által szervezeten végeznek munkát. Van, akinek élethivatás,

⁷ Leah F. Vosko: Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 19. (1997), 1. 65–67.

⁸ Robert Rebhahn: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrecht in der modernen Judikatur in des EUGH. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (2012), 1. 3–34.; Nicola Kountouris: The Concept 'Worker' in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope. *Industrial Law Journal*, (2018), 2. 192–225.; Néhány meghatározó eset az Európai Bíróság gyakorlatából: Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v. Baden Württemberg [1986] ECR 02121.; Case 75/63 Mrs. M. K. H. Hoekstra (née Unger) v. Bestuur Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1963] ECR 177.; Case 53/81 D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.; Case 229/14 Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH [2015] EU:C:2015:455.

⁹ Volker Rieble: Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts? *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (1998). 327–358.

¹⁰ Rieble (1998): i. m. 341–359.

¹¹ Kenney-Zysman (2016): i. m. 9–11.

egzisztenciális kérdés ez a fajta munka, másoknak csupán mellékes jövedelemforrás. A platform oldaláról vizsgálva, egyesek hatékony kontrollt gyakorolnak a rendszer felett, és így úgy tűnik, hogy munkáltatók, míg mások – alapvetően a tevékenység jellege miatt – ilyen funkciót nem látnak el.¹² Végezetül a diverzitást jól tükrözik az úgynevezett bloggeresetek, amelyeknél még az sem biztos, hogy egyáltalán fennáll-e valamilyen jogviszony a platform és a bloggerek között.¹³

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a platformfoglalkoztatás azon túl, hogy átalakítja a munkaerőpiacot, nagy hatással van a gazdaságra, a társadalomra és az egyes szociális intézmények alkalmazhatóságára. A jog egyelőre bizonytalan, amit a szabályozás és a jogalkalmazás heterogenitása mutat.¹⁴

A platform által végzett tevékenység előretörésének okai, hatásai

A foglalkoztatás és a munkavégzés változásairól

A platform által szervezett és végzett tevékenység megértéséhez fel kell vázolnunk a munkajog funkcióját. Számosan vallják, hogy ez a jogterület a munkavállaló mint gyengébb fél védelmét hivatott biztosítani. Ennek alátámasztására a munkavállaló alárendeltségét, személyi függőségét szokták előtérbe helyezni. Ez a felfogás az idők folyamán némileg megkopott,¹⁵ de kétségtelen, hogy napjainkra sem tűnt el nyomtalanul.¹⁶ Hangsúlyozni kell, hogy a munkajogot jellemző védelmi jelleg csak az egyéni viszonylatokra terjed ki, és a munkajog kollektív része ettől a védelemtől eltérő módon igyekszik a felek közötti egyensúlytalanságot tompítani.

¹² Jeremias Prassl – Martin Risak: Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37. (2016), 3. 635–636.

¹³ Case No. 15-cv-02228-RS United States District Court Northern District of California *Jeung v. Yelp, Inc.* Decided Aug 13, 2015; *Tasini v. AOL, Inc.*, F.Supp.2d 734, 745 (S.D.N.Y. 2012), affd No. 12-1428-cv, 2012 WL 61766559 at *1 (2d Cir. Dec. 12, 2012). Az ígéretről lásd Martin Hogg: *Promises and Contract Law. Comparative Perspectives*. Cambridge, Cambridge University Press, 2011. 211–219.

¹⁴ Lásd erről részletesen Rácz Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD-értekezés. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020. 50–51.

¹⁵ Frank Maschmann: *Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem*. Berlin, Duncker & Humblot, 2001. 59.

¹⁶ Lásd Német Polgári Törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch [BGB]) 611a §; Wolfgang Hromadka: Zur Auslegung des § 611a BGB – eine historisch-dogmatische Analyse. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (2018). 1583–1586.; Bernd Waas: The legal definition of the employment contract un section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same? *Italian Labour Law e-Journal*, 12. (2019), 1. 25.

A munkajog jelzett felfogása sajátos jogviszonyt kreált és vele együtt speciális jogállásokat a magánjogon belül. Komoly törekvések voltak a munkajognak a magánjogtól való elkülönítésére és valamilyen önálló személyiség-közösségi jogviszonyt rendező jogággá alakítására.¹⁷ A munkajog azonban szerződésen alapuló jogág, és a kógens szabályok csak addig terjedhetnek, ameddig a szerződés általános elveit nem annulálják. A tisztán a munkavállalót védő szabályozási rendszer mellett a munkajog egyre több piaci elemet vett át a tradicionális magánjogtól, és ez átalakította e jogág általános megítélését is. Ez a változás szükségszerű volt, hiszen a munkaerőpiac része az általános piaci rendszernek, és a munkaerővel való gazdálkodás a vállalkozói-munkáltatói policy egyik fontos eleme.¹⁸

A piacra, így a munkaerőpiacra is hatással van a technológiai váltás, és általában megfigyelhető, hogy egy új technológia bevezetése a legtöbbször racionalizálással, átszervezéssel jár együtt, ami óhatatlanul egyet jelent a munkavállalói létszám csökkentésével. A létszámcsökkentés, a feleslegessé vált munkavállalók többirányú problémát vetnek fel, amelyre a jog felemás módon reagált. Az úgynevezett „*active labour policy*” számos megoldási képletet állított fel, amelyek lényege a foglalkoztatás rugalmassá tétele és a diverzitás biztosítása volt. Ugyanakkor ragaszkodott a foglalkoztatás biztonságának fenntartásához, amelyet a *flexicurity* néven összefoglalt megoldások, programok fémjeleztek.¹⁹ E politikáknak közös jellemzője volt a hagyományos munkajogi védelem csökkentése, a munkaerőpiac átstrukturálása és a köztes időszakra jelentős szociális támogatás biztosítása. Ezek a megoldások azonban csak a gazdaság viszonylagos prosperitása mellett működtek, és a válság legkisebb jelére felszínre jöttek a bizonytalansági tényezők.

Az aktív munkaerőpiaci politikáknak azonban egy hatása megmaradt. Nevezetesen a feladatok említett kiszervezése, ami egyben a vállalkozások szerkezetének átalakítását is magával hozta. Az automatizálás, a robottechnika elterjedése azt eredményezte, hogy a tevékenységek egy részét nem a szervezeten belül, hanem azon kívül látták el a munkavállalók, az úgynevezett „mozgó munkahelyeken”.²⁰ A munkát teljesítők a legtöbb esetben munkavállalók voltak, azaz vonatkoztak rájuk a kógens munkajogi szabályok, amelyek ugyan országonként különbözőek voltak, de

¹⁷ Hugo Sinzheimer: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland. In Hugo Sinzheimer – Sir Otto Kahn-Freund – Thilo Ramm: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Frankfurt am Main, Europa Verlag, 1976. 35–62.

¹⁸ Kun Attila: A munkajog „privatizálása”? – Vállalatvezetési kódexek, magatartási szabályzatok a multinacionális vállalatoknál. *Miskolci Jogi Szemle*, 1. (2006), 1. 51–72.; Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*. Budapest, Ad Librum, 2009.

¹⁹ A flexicurity koncepciójáról lásd Sonja Bekker: *Flexicurity: The Emergence of a European Concept*. Cambridge, Intersentia, 2012; European Commission: *Flexicurity in Europe. Administrative Agreement*. JRC N°31962-2010-11 NFP ISP – FLEXICURITY 2 Final Report. 2013.

²⁰ Eurofound – International Labour Office (ILO): *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg, Publications Office of the European Union – Geneva, The International Labour Office, 2017.

bizonyos egységesítési törekvésekkel igyekeztek a globális védelem megteremtésére. Jó példa erre az EU munkajogi tárgyú rendeleteinek, irányelveinek hatása az egyes tagállamok munkajogára.

A munkának a tradicionális munkajogi keretből történő kiszabadítására irányuló erőfeszítéseket többnyire negatívan ítéli meg a munkajogászok közössége, azonban a kétségtelenül meglévő negatívumok ellenére az alábbiakra hívom fel a figyelmet. A munkaerőpiacon megjelent egy mobilizálható, mondhatni képeségei, képzettsége miatt konvertálható munkavállalói réteg, amelynek a munkája több szempontból is hatékonyabb volt a korábbinál. Erre a munkavállalóra a vállalkozásoknak egyre nagyobb igénye lett, és jelenlétük hatott a makrogazdaságra is. A hatékonyabb, rugalmasan lehívható szolgáltatásokra – amennyiben ilyen tevékenységről volt szó – a fogyasztónak is szüksége volt.

A következő lépés az volt, hogy azokat a tevékenységeket, amelyek elláthatók mind munkajogviszony, mind valamilyen polgári jogviszony alapján, *de iure* is átalakították, azaz jogállás-változtatás következett be. Ettől a pillanattól kezdve kétségessé vált a munkavégzés bináris szabályozása – munkáltató/munkavállaló versus vállalkozó/megbízott –, és valamit kezdeni kellett a fentiekben említett köztes réteggel. Annak ellenére, hogy ennek a jogállásnak a vizsgálata közvetlenül nem tárgya ennek a tanulmánynak, indokolt utalni arra, hogy a munkajog, különösen a jogalkalmazás komoly erőfeszítést tesz a jogállás „munkajogiasítására”, ami néha meglepő minősítésekhez vezet.²¹ A probléma megközelítése már önmagában azért aggályos, mert egy másik fogalom – a munkavállaló fogalmának – indikátorai által tesztelik a köztes zónát, és így negatív értelmezés alapján minősítik ezt a jogállást. Nem véletlen, hogy az eredmény esetről esetre változik.²²

A platform „berobbanása”

A napjainkban használt technológia, amely szinte az élet minden területén valamilyen formában jelen van, nagyon rövid idő alatt fejlődött ki. Az internet, a különböző közösségimédia-eszközök nemcsak egyes szokásainkat alakították át, de alapjaiban változtatták meg az emberi kapcsolatokat is. Ami a témát illeti, az internet jellegeből következően csoportképző, mondhatni tömegeket vonz és mozgat. A digitális platform által szervezett tevékenység csak akkor maradhat fenn, ha tömegekhez szól, és ennek a tömegnek az érdeklődését képes megtartani. Nem véletlenül szerepel a konstrukció megjelölésében a *crowd* kifejezés (*crowdsourcer*, *crowdworker*, *crowdsourcing*).²³ Ez azért érdekes elem, mert a tapasztalatok szerint a munkavégzők

²¹ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird & others* [2002] IRLR 96.

²² Rác (2020): i. m. 49–50.

²³ Jeremias Prassl – Martin Risak: Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37. (2016), 3; Valerio

(munkát ajánló) és a munkát igénylők (ügyfél, végfelhasználó) száma nem csökken. Ennek következtében nagyon nehéz ezt a jelenséget a jog hagyományos eszközeivel minősíteni és kezelni.

Annak ellenére, hogy a platform által szervezett munkavégzés merőben új, jelentős mértékben támaszkodik a napjainkban már szinte hagyományosnak számító munkaerő-kölcsönzésre, sőt egyes megjelenési formájukban a *franchise*-ra. A különbségek azonban szignifikánsak. Jól kimutatható ez utóbbi, ha megnézzük, hogy az egyes szereplők hogyan minősítik a maguk jogállását. Ami a platformot illeti, magát közvetítőnek tünteti fel, szerepét abban látja, hogy összehozza a kínálatot és a keresletet.²⁴ Ez már önmagában legalábbis kétséges, ugyanis a kínálatot szervezni, megtartani, fejleszteni kell ahhoz, hogy a kereslet se csökkenjen, azaz a *crowd* fennmaradjon. Ehhez pedig bizonyos szabályozórendszert kell kialakítani, amely meghatározza a feltételeket mind a munkavégző, mind az ügyfél számára.²⁵ A platform kényszerűen ügyel arra, hogy magát ne munkáltatóként tüntesse fel, amit általában azzal fejez ki, hogy a munkavégzőt mint szerződéses partnerét *independent contractor*-ként nevesíti. A munkavégző esetében a képlet összetettebb, mert aki alkalomszerűen végez munkát, illetve egzisztenciálisan nem kényszerül munkavállaló-szerű teljesítésre, kívül áll ezen a vitán. A többség viszont rendszeresen, üzletszerűen végzi a munkáját, ebből él, inkább választaná a munkavállalói jogállást, de ez a felfogás sem kizárólagos. Végezetül a felhasználó bizonyos tevékenysége miatt megjelenhet mint *co-employer*, habár ez a minősítés inkább csak informális, és korántsem azonos a munkaerő-kölcsönzésnél tapasztalható *joint employer* konstrukcióval.²⁶

A platform által szervezett munka rohamos térnyerése elképzelhetetlen a különböző applikációk nélkül. Az applikáció mind a leendő munkavégző, mind a leendő végfelhasználó rendelkezésére áll. A legtöbb esetben kétfajta szerződési feltétellel van szó. Témám szempontjából fontosabb a platform és a munkavégző közötti kapcsolat, mert az ezt rendező szerződési feltételek sokat elárulnak a platform általi munkavégzés jogi természetéről. Az applikációk alkalmazása azért vitte sikerre ezt a munkaszervezési módszert, mert a fentiekben említetteknek megfelelően minden

De Stefano: The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the “Gig-Economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37. (2016), 3. 471–503.; Aniket Kittur et al.: *The Future of Crowd Work*. 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW 2013), San Antonio (Texas), 2013.

²⁴ Lásd C-437/15. sz. Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber System Spain SL. ügyben Macier Szpunar főtanácsnok 2017. december 20-i indítványát. 52, 54, 56, 65. pont.

²⁵ General terms and conditions for clients – Valid for the use of our Self-Service Marketplace clickworker GmbH, Hatzper Straße 30, 45149 Essen, Germany; User Agreement Upwork Legal; Term of Use Helping Singapore Private Limited (UEN No. 201501510D, “Helping”); Amazon Mechanical Turk Participation Agreement (the „Agreement”); Uber Service Agreement.

²⁶ *Browning-Ferris Industries of California, Inc., d/b/a BFI Newby Island Recyclery, and FPR-II, LLC, d/b/a Leadpoint Business Services, and Sanitary Truck Drivers and Helpers Local 350, International Brotherhood of Teamsters, Petitioner*. Case 32–RC–109684, August 27, 2015; Prassl–Risak (2016): i. m. 3.

olyan tevékenységet el lehet végezni, illetve el lehet érni, amelyet ki lehet szervezni, amely nem igényli a hagyományos termelési vagy szolgáltatási infrastruktúrát.

A platform térnyerése és egyben hatása is a költségek csökkentésén múlik. Ezt gyakran azonosítják a személyi költségek csökkentésével, illetve a munkavégzők keresetének csökkentésével. A tapasztalatok azonban azt támasztják alá, hogy ez nem minden esetben igazolható, továbbá a költségek redukálásának jelentős része a hagyományos infrastruktúra kiiktatásához köthető. Látni kell azonban, hogy a költségek általában megmaradnak, és a csökkentés elsősorban a platform üzemeltetőjét érinti. Pontosabb tehát a költségek csökkentése helyett a költségek megosztásáról beszélni. A megosztás kifejezés ennek következtében a platformtevékenység egyik kulcsszava lett. A *shared economy*²⁷ azonban nemcsak a költségek megosztására vonatkozik. A platform a megosztás több dimenzióját is jellemzi, többek között a funkciók és a felelősség megosztását is. Lényeges továbbá, hogy a platform igyekszik kihasználni a kereslet és a szükséglet éppen aktuális állapotát, és a fogyasztói/felhasználói igények alakulását. Az úgynevezett igény szerinti gazdaság (*on demand economy*)²⁸ előnyeit azonban nemcsak a platform üzemeltetője igyekszik a maga előnyére fordítani, hanem számos esetben a munkát felajánló, a leendő *independent contractor* is. Ismeretes még egy elnevezés, amely ezt a fajta munkavégzést jellemzi, habár nemcsak a platformmunka során tűnik fel, nevezetesen a *gig-economy*.²⁹

A platform által szervezett munkavégzés tehát alapvetően képes átalakítani a gazdasági élet néhány szegmensét, hozzá kell azonban tenni, hogy mindez a fogyasztói szokások változása nélkül aligha történhetett volna meg. A platform egy megfelelő technológiai feltételekkel rendelkező és folyamatosan átalakuló társadalom és gazdaság szükségszerű velejárója. Az irodalomban, így a jogirodalomban is a platformmunka elemzése napjainkban szinte központi helyet foglal el. Lehet, hogy hatásának értékelése túldimenzionált, de fejlődése és felhasználtságának mutatói arra figyelmeztetnek, hogy alábecsülni sem lehet. Ez a megállapítás különösen a jog reagálására vonatkozik, amely hajlamos kategorikus, illetve sematikus megoldásokat választani. Ezek nagyobb hátránnyal járnak, mint előnnyel.

²⁷ Anna R. Davies et al.: Sharing Economies: Moving beyond Binaries in a Digital Age. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10. (2017), 2. 209–230.

²⁸ Antonio Aloisi: Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37. (2016), 3. 653–690.

²⁹ Gerald Friedman: Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy. *Review of Keynesian Economics*, 2. (2014), 2. 171–188.; De Stefano (2016): i. m. 461–470.; Keith Cunningham-Parmeter: Gig-Dependence: Finding the Real Independent Contractors of Platform Work. *Northern Illinois University Law Review*, 39. (2019), 3. 379–427.

A jog válasza a platform által szervezett gazdasági tevékenységre

Globális probléma, globális megoldás hiányában

A platform által szervezett foglalkoztatás szinte mindenütt azonos problémákat vet fel, azonban a jog reakciója korántsem egységes. A jogalkotás álláspontja nagymértékben függ az adott ország gazdaságától, az állam hozzáállásától a gazdaság szabályozását illetően. Ezen túl, a munkajog reakciója követi a jog általános szerkezetét, amennyiben egyes országok viszonylag tág teret engednek a megállapodásoknak, és így többé-kevésbé háttérbe szorulnak a hagyományos munkajogi intézmények által felvetett aggályok. Különösen a kollektív megállapodások és a versenyjog viszonylatában mutatkozik felfogásbeli különbség a liberális gazdaságpolitika és a piacot erősebben befolyásolni szándékozó megoldások között. A jogalkalmazás álláspontja sem tekinthető egységesnek. Ennek oka többek között visszavezethető arra, hogy a munkajogviszony meghatározására szolgáló tesztek sem azonosak, illetve az egyes elemek prioritása változik. Nem véletlen, hogy az egyre bonyolultabb tesztek sorában többször jelenik meg az úgynevezett észszerűségi teszt, amely gyakran a jogviszony minősítésénél az általános, racionális közfelfogásra hivatkozik.³⁰ Bármennyire is kézenfekvőnek tűnik ez a megoldás, a munkavégzési/foglalkoztatási módszerek folyamatos változása a róluk kialakított képet is alakítja.

A jog globális válaszadási lehetőségét ugyanakkor egy új „jogalkotási” rendszer segítheti elő. Ez pedig nem más, mint a nagy, multinacionális vállalkozások belső joga.³¹ Annak ellenére, hogy az általuk kialakított jogi rend korábban feszültségeket gerjesztett az egyes országok, majd nemzetközi szervezetek jogával, az utóbbi időben megfigyelhető a kölcsönös alkalmazkodás az egymás érdekeinek fokozottabb elismerése. Természetesen ez sem jelent homogén tartalmú választ a platformmunka által felvetett problémákra, de úgy tűnik, hogy teljes széttagoltságról már nem beszélhetünk.

Melyek a jog számára megoldandó kérdések? A legfontosabb a platform által szervezett struktúra minősítése, a jogviszony, illetve a jogviszonyok meghatározása. Erre azért van szükség, hogy ezt a jogi szerkezetet valahogyan el lehessen helyezni a magánjog szerződéses rendszerében. Ez azzal a kérdéssel is megfogalmazható, hogy a platformmunkához a munkajog vagy az általános szerződési jog eszközeivel kell-e közelíteni? Azonban, mint ahogyan igyekszem hangsúlyozni,

³⁰ Lásd különösen a *Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith* [2018] UKSC 13 June 2018 ügyet.

³¹ Lance A. Compa – Tashia Hinchliffe-Darricarrère: Enforcing International Labor Rights through Corporate Codes of Conduct. *Columbia Journal of Transnational Law*, 33. (1995). 663–689; Scott A. Carson – Mark Baetz – Shelley McGill: *Codes of Conduct in the Private Sector. A Review of the Academic Literature from 1987 to 2007*. (h. n.), (k. n.), 2008; Jenkins Rhys: *Corporate Codes of Conduct; Self-Regulation in a Global Economy*. Technology, Business and Society Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development, 2001.

korántsem lényegtelen, hogy milyen munkajogról van szó, másképpen fogalmazva, milyen a munkajog és a magánjog viszonya? Ebben a tekintetben megközelítésbeli különbségek fedezhetők fel a *common law*-ra épülő angolszász – különösen amerikai – és az európai kontinentális jog között.

Ahhoz, hogy a platform által kialakított struktúrát, illetve struktúrákat minősíteni lehessen, meg kell határozni a résztvevők jogállását, valamint az egymáshoz fűződő jogi vagy tényleges kapcsolataikat. Ennek viszont előfeltétele magának a tevékenységnek a minősítése. A fentiekben jeleztem, hogy a platform közreműködésével végezhető tevékenységek tárháza meglehetősen széles, és ennek a munkának közvetlenül nem is tárgya, hogy ezeket részletesen elemezze. Vannak azonban olyan platformok és hozzájuk kötődő tevékenységek, amelyek még azt is kétségessé teszik, hogy egyáltalán platformmunkavégzésről van szó, fennáll-e a felek között valamilyen értékelhető jogi kapcsolat.³² Az alábbiakban a jelzett vitatott kérdéseket foglalom össze.

A platform által szervezett munkavégzés struktúrájáról

A platformmunka főszabályképpen nem véletlenszerű találkozásokon és hirtelen akaratelhatározáson alapul. Nem azt értem ez alatt, hogy a *crowdwork* már önmagában ne tartalmazna bizonyos esetlegességet, véletlenszerűséget, hanem arra utalok, hogy a résztvevők között egy meghatározott jogilag minősíthető kapcsolat áll fenn. Vannak azonban olyan esetek, amikor ennek a kapcsolatnak a léte is bizonytalan, legalábbis a platformmunka szempontjából. Ezek a már említett blogger ügyek. A *Jeung v. Yelp* ügy lényege, hogy egy adott platformra bejegyzéseket lehetett írni a környék vállalkozásairól (étterem, szálloda, egyéb szolgáltatások stb.). Volt, aki kedvtelésből, rendszertelenül írt bejegyzéseket, de egy egyre jelentősebb számú – főként újságírókból álló – csoport rendszeresen, szakmailag megalapozott kritikákat, értékeléseket tett közzé.³³ Ez a csoport *class action*-nal élt, amelyben azt kérték, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy ők jelentős mértékben hozzájárultak a platform népszerűségének és értékének növekedéséhez, ezért a *Yelpet* kötelezze arra, hogy őket munkavállalóként ismerje el, és ennek megfelelően díjazza.³⁴ Többen azt állították, hogy a pusztá regisztráción túl a platform bérelte (*hired*) őket, hogy bizonyos szempontok szerint írjanak véleményeket, és állítólag a platform ellenőrizte az időbeosztásukat és egyéb feltételek meglétét. Mások azt panaszolták, hogy őket figyelmeztetés és indokolás nélkül elbocsátották (*fired*). A fő kérdés az volt, hogy

³² Lásd a Case No. 15-cv-02228-RS United States District Court Northern District of California *Jeung v. Yelp, Inc.* Decided Aug 13, 2015.

³³ Ezek színvonalára, szakmai megalapozottságára jellemző volt, hogy mások is szakvéleményt, tanácsot kértek tőlük.

³⁴ *Jeung v. Yelp, Inc.* 1.

ezek „az állítólagos” nyilatkozatok alkalmasak-e arra, hogy a felek kapcsolatát munkajogviszonynak minősítsék. A bíróság az észszerűség és a jogalkalmazói tapasztalat alapján azt állapította meg, hogy a felperesek által használt kifejezéseket saját kontextusukban kell elemezni, és ezek tartalma végeredményben nem más, mint a regisztráció alapján történő tevékenység, amelyet bármely önkéntesen regisztrált személy folytathat. Ebből következően, önmagában az a tény, hogy a *Yelp* ebből a tevékenységből nyereségre tett szert, még nem alapozza meg, hogy a bloggerek a platform számára szolgáltatást végeznek. A bíróság kifejtette, a jogszabályok és a jogalkalmazás ugyan kiszélesítette a munkavállaló fogalmát, de az a személy, aki a kompenzációra történő utalás vagy ígéret nélkül, alapvetően saját kedvéért végez munkát, nem tartozik a munkavállaló fogalmába, és ezen az sem változtat, ha a másik fél ebből a tevékenységből haszonra tesz szert.³⁵

Ez az ügy nem azért tanulságos, mert nem minősítette a bíróság munkavállalónak a bloggereket, hanem azért, mert nem állapított meg közöttük olyan értékelhető jogi kapcsolatot, amely a platformra bármilyen kompenzációs kötelezettséget rótt volna. Természetesen a platformmunka résztvevői között létezik jogilag releváns kapcsolat, de korántsem mindegy, hogy kik között, és milyen jellegű, és az sem, hogy melyik határozza meg a platform által szervezett munkát (szolgáltatást).

Ezzel a problémával részletesen foglalkozott az irodalom, elemezve az összes szóba jöhető változatot.³⁶ A következőkben ezekre a vizsgálatokra támaszkodom. Az egyes kapcsolatok többféle minősítést tesznek lehetővé. Amennyiben a végfelhasználó és a munkavégző személy jogviszonyát helyezzük előtérbe, úgy a platform szerepe elhanyagolható, valóban csak közvetítő funkciót lát el, ami ebben a konstellációban valójában akár helyettesíthető és kiiktatható. Összetettebb ennél az a konstrukció, amelyben a platform és a végfelhasználó jogviszonyát emeljük ki. Ez könnyen azonosítható lehet a munkaerő-kölcsönzéssel, igaz, hogy egy ilyen minősítéshez több feltétel meglétére lenne szükség. Nem kell feltétlenül munkaszerződésnek fennállnia a platform és a munkavégző között, de a tényleges teljesítés folyamatából egy ilyen következtetés is elképzelhető. Amennyiben megtartjuk a munkavégzőt vállalkozó jogállásának, nem annullálhatjuk a platform jelenlétét, mert valamilyen funkciója van a felhasználó és a munkavégző találkozásában.

És ezen a ponton jutunk a platformmunka Janus-arcához, ami közelebb visz a konstrukció lényegéhez. A kiindulópont az, hogy a végfelhasználó főszabályképpen nem egy konkrét személyt, hanem egy bizonyos szolgáltatást akar (taxi, takarítás, kerti munka stb.). Ennek a biztosítására a platformapplikáció kiválóan alkalmas, mert biztosítja a racionális kiválasztódást és az összekapcsolást.

³⁵ *Jeung v. Yelp, Inc.* 1. Motion and Dismiss. Hasonló döntés született a HufPost-ügyben is. *Tasini v. AOL, Inc.*, F.Supp.2d 734, 745 (S.D.N.Y. 2012), affd No. 12-1428-cv, 2012 WL 61766559 at *1 (2d Cir. Dec. 12, 2012). Az ígéretről lásd Hogg (2011): i. m. 211–219.

³⁶ Prassl–Risak (2016): i. m. 629–634.

A továbbiakban azt kell feltárni, hogy ennek a folyamatnak a teljesítés szakában ki a generálója, azaz ki gyakorolja rá a legnagyobb befolyást.

Nyilván nem jöhet számításba a végfelhasználó, hiszen főszabályképpen ő egy más által biztosított lehetőséget kíván igénybe venni, és ami befolyása van a munkavégző minősítését illetően, az is csak a más által rendelkezésre bocsátott eszközök révén lehetséges. A munkavégző – a tényleges, konkrét feladatot teljesítő – helyzete némileg más, mert a rendszerbe történő belépést követően döntési lehetőségei viszonylag tágak. Amennyiben megteheti, nem rendszeresen teljesít, kihagy periódusokat, más platformok rendszerébe is beléphet stb. A többség azonban nincs abban a helyzetben, hogy a platformkonstrukció által nyújtott lehetőségeket kihasználja, gyakorlatilag egy munkavállalóhoz hasonlóan végzi tevékenységét. Ez alatt csupán azt értem, hogy rendszeresen, személyesen és csak egy platform szolgáltatását igénybe véve, továbbá jövedelme döntő többsége ebből a tevékenységből származik.

Ezzel a fajta teljesítési móddal összefüggésben azonban még nem érintettük a platform tevékenységét. Csupán odáig jutottunk el, hogy egy potenciális szolgáltatást végző belép a platform rendszerébe. Ez viszont még nem minősíti a jogállását. Lehet független vállalkozó – mint ahogyan jogilag aposztrofálják, lehet *dependent contractor*, de akár munkavállaló is.³⁷ Jogállásának minősítését nem elnevezése, hanem részben saját lehetőségei és ehhez idomultán a platform által meghatározott korlátok határozzák meg.

A platformok eszközei a rendszer működtetésére egyrésztől determináltak, másrésztől széles skálán mozognak. A determináció alatt azt értem, hogy a platformnak a rendszer fenntartása érdekében közvetlen vagy közvetett ellenőrzést kell gyakorolnia annak működése felett. Azon túl, hogy a munkavégzőket milyen módon ellenőrzi, ösztönzi, illetve készíti/kényszeríti a teljesítésre, a végfelhasználók szokásait, igényeit és ezek változásait is szem előtt kell tartania. Mindebből következően a platform jóval több, mint egyszerű közvetítő, hiszen fennmaradásához az egész konstrukció, a folyamatok összessége urává kell válnia.

Álláspontom szerint azonban ez még mindig nem jelenti azt, hogy a platform munkáltató lenne. *Prassl* és *Risak* a hivatkozott munkájukban a munkáltató fogalmát a funkcionális megközelítéssel kísérlék feltárni.³⁸ Ha alaposabban megvizsgáljuk ezeket a funkciókat, láthatjuk, hogy többségük minden kétoldalú kötelemben megtalálható, attól válnak sajátosan munkáltatói funkcióvá, hogy az egyik szerződési fél az egyes funkciókat olyan tartalommal képes megterhálni, amely más kötelemben a hasonló funkciókra nem jellemző. Így a jogviszony keletkezése

³⁷ C-437/15. sz. Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber System Spain SL. ügyben Macier Szpunar főtanácsnok 2017. december 20-i indítványa, 54.

³⁸ Ezek az alábbiak: Inception and Termination of the Employment Relationship; Receiving Labor and Its Fruits; Providing Work and Pay; Managing the Enterprise – Internal Market, Managing the Enterprise – External Market. *Prassl–Risak* (2016): i. m. 637.; Lásd bővebben Jeremias Prassl: *The Concept of Employer*. Oxford, University Press, 2016. 155–194.

és megszüntetése általános joga a szerződés feleinek, sajátos munkáltatói joggá legfeljebb azáltal válnak, hogy a munkajog az egyenlő bánásmód követelményekkel és a felmondásvédelmi rendszerekkel – több-kevesebb mértékben – befolyásolja ezeknek a jogoknak a gyakorlását. A munka eredményeinek a felhasználása sem más, mint a másik fél szerződéses kötelezettségének az elfogadása, amely elmulasztásának magánjogi következményei vannak. A munka (foglalkoztatás) és a bérfizetés biztosítása már felmutat bizonyos munkajogi sajátosságokat, különös tekintettel a foglalkoztatási kötelezettségre, de ezt sem lehet mechanikusan adaptálni a platformra.³⁹ A vállalkozás belső irányítása, a folyamatok ellenőrzése egészen a végrehajtásig ugyan jellemzi a munkáltatói magatartást, de ez álláspontom szerint minden gazdasági/vállalkozói szervezet sajátja egyben. Ugyanez mondható el a vállalkozás külső piacainak ellenőrzése tekintetében. Mindebből következően nem pontos az az álláspont, hogy a munkáltatói minőséget alapvetően nem a jogállást megalapító jogviszony, hanem a szerződéses fél tényleges funkciója kontextusában kell vizsgálni.⁴⁰ Ugyanis a felsorolt funkciók szinte minden szerződéses kapcsolatban feltűnnek, több-kevesebb intenzitással és eltérő jelleggel. Utalok ezzel összefüggésben a személyes alárendeltség és a gazdasági függőség közötti lényegi különbségre, amelynek összemosása meglepő következtetések levonásához vezetett például a franchise-vevő minősítésénél.⁴¹

Megosztott munkáltatói funkciók?

Mint ahogyan az alábbiakban bemutatom, a jogalkalmazás nem kevés esetben néhány funkció kiemelésével egyszerűen munkáltatónak minősíti a platformot, és ezáltal azt sugallja, hogy a munkavégző munkavállaló, és a köztük lévő jogviszony valamilyen sajátos munkajogviszony. A hivatkozott tanulmány szerzői láthatólag igyekeznek elkerülni a sematikus minősítést, ennek érdekében a feladatok gyakorlásának megosztása konstrukcióját vázolják fel.⁴² Ennek leírása, és bizonyítása meglehetősen nehéz, különösen a felelősség megosztása tekintetében. A tét ebben a vonatkozásban nem kevesebb, mint a munkajogi vagy a magánjogi felelősségi rendszer közötti választás, de egyvalami biztosnak látszik, hogy a felelősség kizárása egyik rendszerben sem lehetséges. Erről árulkodik egyébiránt a platformok által működtetett biztosítási rendszer.

³⁹ *Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith* [2018] UKSC 29.

⁴⁰ Prassl–Risak (2016): i. m. 645–646.

⁴¹ David J. Kaufmann et al.: A Franchisee is Not the Employer of its Franchisees or Their Employees. *Franchise Law Journal*, 34. (2015), 4. 439–502; Norbert Horn – Martin Henssler: Der Vertriebsfranchisenehmer als selbstständiger Unternehmer. *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis*, 1998; Daniel B. Pasternak – Naomi Y. Perera: The NLRB's Evolving Joint-Employer Standard: Browning-Ferris Industries of California Inc. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 31. (2016), 2. 295–324.

⁴² Prassl–Risak (2016): i. m. 646–649.

A Prassl által adott funkcionális munkáltatói fogalomnak⁴³ kétségtelenül erénye, hogy bizonyos fogalmak megközelítése során szakít a hiányból való kiindulással, azaz nem azt vizsgálja, mi nem található egy adott jogállás mögött, hanem azt, hogyan lehetne az adott körülmények között a legpontosabban minősíteni azt. A jogviszony, illetve a jogállások tisztázása azért lényeges, mert arra a kérdésre kell választ adni, hogy felmerül-e szociális védelmi igény, és amennyiben igen, milyen jellegű védelem alkalmazható.

A jog tradicionális válasza egy új jelenségre

Függetlenül attól, hogy egy viszonylag liberális vagy konzervatívabb megközelítéssel kezeli a jog a platformmunkát, a kiinduló- és elhatárolási pont minden esetben a munkajogviszony, és a platform munkáltatói, valamint a munkavégző munkavállalói minőségének vizsgálata.⁴⁴ Ennek kétségtelenül előnye, hogy legalább van egy viszonylag biztosnak tűnő pont, amelyhez vissza lehet nyúlni, vagy el lehet tőle határolódni. Hangsúlyozom, hogy viszonylag, mert a munkajogviszony fogalma régiónként más felfogású definíciót eredményezett, egymástól eltérő tesztek szolgálnak a minősítés alapjául. Jól tükrözi ezt az egyes ítéletek egymástól merőben különböző tartalma.⁴⁵ A részletek ismertetése nélkül állítható, hogy a jogalkotás is két egymástól merőben eltérő megoldás között hezitál. Amennyiben felerősíti a platformmunka munkajogviszonyt idéző elemeit, olyan korlátokat állít fel, amelyek nem biztos, hogy célszerűek a platformtevékenységek szabályozására. Ráadásul, amennyiben ennek ellenére nem mondja ki világosan, hogy a munkát végzők munkavállalók, úgy a versenyjog és a munkajog közötti diszkrepanciát erősíti.⁴⁶ A másik tendencia lényege, hogy a platformok által szervezett munka fejlődésébe csak végső esetben avatkoznak be, és a piac érvényesülését engedik.

Megemlítendő továbbá, hogy a tradicionális munkajogi struktúrára épülő EU-jog attól kezdve zavarban van a fogalmak egzakt meghatározásával, és ebből következően az egyes jogi normák személyi hatályával, amióta a munkavégzők bináris kategorizálása bizonytalanná vált az említett köztes kategória feltűnésével.⁴⁷ Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkajogi szabályozás egysége megbomlott,

⁴³ ...our concept of the employer should come to mean *the entity, or combination of entities, playing a decisive role in the exercise of relational employing functions, and regulated or controlled as such in each particular domain of employment law*. Prassl–Risak (2016): i. m. 646.

⁴⁴ A különböző szintű bírósági döntések részletes bemutatását lásd Rácz (2020): i. m. 49–50. Az Uber-ítéletek elemzését lásd Rácz Ildikó: „Uber ítéletek” – Klasszifikációs kérdés új kontösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. (2019), 1–2. 75–86.

⁴⁵ Rácz (2020): i. m. 49–50.

⁴⁶ Tamás Gyulavári: Collective Rights of Platform Workers: The Role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27. (2020), 4. 406–424.

⁴⁷ Rebhahn (2012): i. m. 3–34.

és inkább megrekedt egy korábbi állapot akkor stabilnak tűnő szabályozásánál, mintsem valamilyen jövőképet vizionálna. Bebizonyosodni látszik, hogy – többek között – a platformmunka által felvetett problémákra csak munkajogi megoldást nem lehet találni.

Az általános szerződési jog lehetséges szerepe a platformmunka által felvetett dilemmák feloldásában

Okoz-e valamilyen válságot a platform által szervezett munkavégzés

A platformmunkát olyan új jelenségként szokták leírni, amely lehetővé teszi az adóelkerülést, jogtalan versenyelőnyt biztosít a hagyományos foglalkoztatási formákhoz viszonyítva, és a munkavégzők számára nem, vagy csak alacsony szintű védelmet biztosít.⁴⁸ A hivatkozott és egyéb dokumentumokból, szakértői anyagokból kitűnően a platformmunkát valami máshoz hasonlítják, és annak függvényében minősítik ezt az új munkavégzési/foglalkoztatási módszert. Számomra ez a megközelítés azért tűnik leegyszerűsítettnek, mert a tárgyalt *crowdwork*, illetve a *gig-economy* nem önmagáért alakult ki, előzményei voltak, és számos más változással járt együtt. Így alapvetően megváltozott a vállalkozói szervezeti struktúra és magatartás, az úgynevezett *corporate governance*. Az sem mellékes, hogy a fogyasztói magatartások sem azonosak a több évtizeddel ezelőtti szokásokkal, többek között azért sem, mert a termelés és a szolgáltatások mögött lévő technológiák a kereslet és a kínálat felgyorsulását hozták magukkal, úgy is fogalmazhatunk, hogy kialakult az úgynevezett szubjektív hiány.

A platformmunkát álláspontom szerint a gazdaság igényei és a polgárok szociális szükségleteinek a rendszerébe beillesztve lehet megítélni. Korántsem azt állítom, hogy a platformmunka többször hangoztatott előnyei minden mást háttérbe szorítanak, de nem is szeretném ezeket az előnyöket alábecsülni. Utalok továbbá arra, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés egy-egy korszaka utáni átalakulás mindig feszültségekkel járt, és az új módszereket korábban is az azt megelőző rendszerrel igyekeztek összehasonlítani.

Kétségtelen, hogy a munkaerőpiac egy része átalakult, vagy éppen átalakulóban van. Ez az átalakulás számos, korábban a hagyományos foglalkoztatási rendszerben dolgozót úgynevezett önállóvá tett, elsősorban *de iure*, ami nem minden esetben hozta magával a gazdasági önállóságot. Az önállóság ugyanakkor együtt jár a döntés viszonylagos szabadságával és egyáltalán nem viszonylagos felelősségével. Ez már önmagában a védelem csökkenésének vagy egyenesen hiányának érzetét kelti.

⁴⁸ Lásd Joachim Schuster – Leonie Nora Rinke: *Draft EU Directive on Platform Work*, 2018. European Parliament, Directive of the European Parliament and of the Council on Digital Platform Worker, Proposal, 2019.

A platformmunkának a hagyományos foglalkoztatási módszerrel való összehasonlítása egyben azt is jelenti, hogy a munkavégző védelmét, illetve a platform működtetője túlhatalmának korlátozását alapvetően a munkajog eszközeivel igyekszik a jog, a jogpolitika megoldani. Ez a törekvés többek között azért nem lehet eredményes, mert számos bírósági ítélet is árnyaltabban közelít a platformstruktúra jogállásaihoz, elismerve azt, hogy a munkát végző személy nem minden esetben munkavállaló.⁴⁹ Az már más kérdés, hogy ők *independent contractornak* minősíthetők-e. Ezen a ponton a védelem kérdése, illetve ennek a jogállásnak a kezelése túlmutat a platformmunkán, minden olyan konstrukciót érint, ahol ez a köztes jogállás megjelenik. Az alábbiakban tehát azt a kérdést érintem, hogy a jognak milyen eszközei vannak ennek a helyzetnek a rendezésére

A szerződésre alapított megközelítés – általános jellemzés

A kiindulópont a munkajog szerződéses alapozása, illetve az a premissza, hogy a munkaszerződés sem történetileg, sem dogmatikailag nem választható le az általános szerződés jogától. Ez egyértelmű a *common contract law* rendszerében, de a kontinentális magánjog fejlődése sem mutat ebben a tekintetben lényeges eltérést.⁵⁰ A munkajognak a magánjogtól történő mesterséges leválasztására a szocialista jogban történt kísérlet, amelynek következményeit napjaink hazai munkajoga is magán viseli. Ebben a kontextusban a munkajog valamiféle szociális jogként jelenik meg, amely elsősorban közjogi eszközökkel védi a gyengébb felet, a munkavállalót.

Ez a megközelítés egy meghatározott korban, egy meghatározó munkavállaló-típus tekintetében alkalmas volt egy sajátos munkajogi intézményrendszer kiépítésére és alkalmazására.⁵¹ Ez a munkavállalói típus – a *Fabrikarbeiter* – azonban később differenciálódott, és a munkavállaló kategórián belül is számos változat jelent meg, amelyek külön, speciális védelmet igényeltek. Majd megjelent az említett köztes zóna, akik már kiléptek a munkajog keretei közül. A folyamat nem ma kezdődött, hiszen már a múlt század nyolcvanas éveiben is téma volt a munkajogból való „menekülés” feldolgozása.⁵² Ettől kezdve erősödött az a törekvés, hogy a munkavállaló fogalmát erre a nem munkavállalói rétegre is kiterjesszék, és a munkajog eszközeivel biztosítsanak számukra védelmet.

⁴⁹ Christina Hießl: *Case Law On The Classification Of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis And Tentative Conclusions*. Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), Brüsszel, 2021.

⁵⁰ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 41–107.

⁵¹ Rieble (1998): i. m. 330.

⁵² Klaus Firlley: Flucht aus dem Arbeitsrecht. *Das Recht der Arbeit*, (1987), 4–5. 271–289, 411–422.

Rieble más személettal közelíti meg ezt a problémát. Számára az a kérdés, hogy ezt a csoportot miért nem a vállalkozó oldaláról elemzi a jog, és miért nem a magánjog (gazdasági jog) eszközeivel biztosítja az észszerű kockázatviselés és a piaci forgalomban való reális részvétel lehetőségét?⁵³ Ez egyben azt is jelenti, hogy az úgynevezett köztes réteg viszonyainak szabályozása tekintetében a munkajog eszközei visszaszorulnak. Hangsúlyozom, hogy nem álvállalkozásokról van szó, nem érvénytelen szerződésekről, hanem *de iure* magánjogi szerződésekről. Kétségtelen ugyanakkor, hogy ez a szerződés a legtöbb esetben nem fejezi ki azt a gazdasági funkciót, amely általában a vállalkozásokra jellemző, azaz a mástól döntően nem függő részvételt a gazdasági jogügyleti forgalomban.

Ezen a ponton az elemzők általában szinte megoldhatatlan dilemmával szembesülnek, nevezetesen a függőség megítélése okoz elhatárolási problémákat. Bizonyos, hogy a gazdaságban senki nem független, még a legnagyobb gazdasági vállalkozások is valamilyen tényező által befolyásoltan működnek. Ez lehet a bank, más vállalkozásokkal való stratégiai kapcsolat miatti magatartás stb. Kétségtelen azonban, hogy ez nem azonos a munkavállalói alárendeltséggel, amelyet még ma is a személyi alárendeltséggel fejeznek ki. A *dependent contractor*, illetve az ugyanígy minősíthető platformmunkások túlnyomó többségének a helyzete a kettő között van. Ebből következően teljes egészében sem a munkajog, sem a magánjog szabályai általi rendezés nem lenne célravezető.

Mi az, ami a munkajogból feltétlenül kell? Ha a munkavégzés minimális feltételeit elemezzük, és azok eredetét a különböző alapjogi, szociális jogi dokumentumokból vezetjük le, végeredményben olyan elemeket kapunk, amelyek a tartósan munkavégző személy alapvető egzisztenciális helyzetével, egészségi állapotával, másképpen fogalmazva munkaerejének reprodukciós képességével vannak összefüggésben. Ezek mellőzése a tárgyalt kategóriára vonatkoztatva elképzelhetetlen.

Mi az, ami a magánjogból (gazdasági jogból, versenyjogból) alkalmazható? Ha a szerződésre vonatkozó különböző dokumentumokat elemezzük,⁵⁴ az egyes részletek különbözősége ellenére meghatározhatók a szerződéskötő felek egymás közötti kapcsolatát rögzítő elvek és szabályok. Ezek közé tartozik magának a szerződésnek az értelmezése, a szerződés megkötése minimális feltételeinek rögzítése, az általános feltételek alkalmazása, az összeférhetetlenségi szabályok lefektetése, a felelősségi kérdések rendezése, különös tekintettel a közreműködőért való felelősségre, a teljesítés szabályainak meghatározása, a módosítás, megszüntetés stb. szabályozása.

A legfontosabb kérdés azonban az, hogy pontosan mi legyen egy esetleges jövőbeli szabályozás személyi hatálya. Ebben a tekintetben a munkavégzésre vonatkozó szabályok bináris szerkezetének felbomlása lehet a kiindulópont. Ebből a szempontból tanulságos *Freedland* két tanulmányát felidézni. Az 1976-ban megjelent alapvető

⁵³ Rieble (1998): i. m. 334.

⁵⁴ Restatement (Second) of Contracts, Principle of European Contract Law.

műve a munkaszerződésről mint a munkajog alapintézményéről szólt.⁵⁵ Mintegy bő két és fél évtizeddel később megjelent monográfiájának a *The Personal Employment Contract* címet adta.⁵⁶ Ez utóbbi műben két hibás megközelítésre hívja fel a figyelmet. Egyrészt a munkaszerződés egységességének téves ábrázolására, másrészt a munkaszerződés és a többi személyes munkavégzésre irányuló szerződés közötti dualitás szintén elhibázott modellezésére.⁵⁷

A *personal employment contract* konstrukciója rendkívül összetett probléma, hiszen azon túl, hogy különböző jogi konstrukciók összehangolását igényli, feltételezi a tradicionális munkajognak tulajdonított érdekek és értékek átalakítására való hajlandóságot és egyben a gazdasági ügyleti forgalommal szemben is hasonló követelményeket támaszt. Úgy látszik azonban, hogy bizonyos kezdeményezések már megtörténtek, amennyiben a résztvevők és a jogrend megoldást próbál találni a feltételek kialakítására, valamint a kartelltilalom ártértékelésére. Az út azonban még meglehetősen hosszú, hiszen egy-két kivételtől eltekintve a platformmunka még mindig a munkavégzés szabályozásának bináris keretébe helyeződik, és a jogalkalmazás általában osztja ezt a megközelítést.

Lehetséges megoldás a platform általi munka jogi értékelésére

Az érintett *personal employment contract* – mint *sui generis* jogintézmény a munkavállalóhoz hasonló személyek jogállásának leírására megfelelő lehet, amennyiben kidolgozása kellő pontossággal megvalósul. Álláspontom szerint azonban ez a megoldás nem alkalmazható a platformokra. A szolgáltatást nyújtók eltérő motivációja, a tevékenységek sokszínűsége, az ellenőrzés mennyiségi és minőségi különbségei, valamint a kölcsönös jogok és kötelességek megléte vagy hiánya nem ad kellő alapot ennek a tevékenységnek az egységes megítélésére.

Ami a platformot illeti, lehetséges, hogy tevékenysége átfogja a hagyományos munkáltató funkcióit, annak jogkörét, kötelességeit. Így például az ellenőrzést és a nem megfelelő szolgáltatás esetén történő jogkövetkezmények alkalmazását nem tudja leplezni az új technológiai eszközök nyújtotta lehetőségek által, nevezetesen az algoritmusok alkalmazásával ugyanúgy ellenőrzi a szolgáltatást nyújtó munkáját, mint az egyéb munkáltatók.⁵⁸ A platform általi munkavégzés trianguláris szerkezete felveti a munkaerő-kölcsönzéssel való hasonlóságot, ami többek között annak

⁵⁵ Mark Freedland: *The Contract of Employment*. Oxford, Clarendon Press, 1976.

⁵⁶ Mark Freedland: *The Personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003; lásd még Mark Freedland – Nicola Kountouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press, 2011.

⁵⁷ „*The false unity of the contract of employment; The false duality between the contract of employment and other personal work or employment contract.*” Freedland (2003): i. m. 15–27.

⁵⁸ Alex Rosenblatt – Luke Stark: Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10. (2016). 3759–3784.

az alátámasztására szolgál, hogy a platform nem kerülheti el a munkáltatót terhelő köteleességeket és felelősséget. Amennyiben a platform munkáltatónak minősül, úgy a szolgáltatás nyújtójának jogállása munkavállaló. A szolgáltatás fogadója azonban csak abban az esetben osztja a felhasználó felelősségét, ha a munkaerő-kölcsönzés egyértelműen megállapítható. Felelőssége egyebekben a polgári jog szabályai szerint alakul.

Lehetséges egy olyan képlet is, hogy a platform nem munkáltató, azonban a szolgáltatás nyújtója az úgynevezett *economically dependent contractor* helyzetében van. Azaz, nem munkavállaló, de nincs abban a helyzetben, hogy ténylegesen vállalkozóként (*independent contractor*) jelen lehessen a jogügyleti forgalomban. Végezetül a szolgáltatás nyújtója megjelenhet tényleges vállalkozóként is, több platformmal állhat jogviszonyban, szabadon dönthet az adott munka elvállalásáról. Kétségtelen, hogy ez inkább elvi jelentőségű, hiszen így éppen a foglalkoztatás és a munkavégzés tömegjellege szorul háttérbe.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy olyan folyamatról van szó, amelyre a hagyományos munkajogi eszközökkel előremutató megoldás nehezen található. Ezzel nem azt állítom, hogy a platform szervezésében dolgozók jelentős része ne szorulna védelemre, és ezt a védelmet biztosítani is kell. Kétségtelen azonban, hogy a munkavállalókat megillető védelem egésze nem adaptálható mindenkire, aki a platform által nyújt valamilyen szolgáltatást. Ezt támasztja alá az irányelv javaslat „a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról”.⁵⁹ Ebből a szempontból figyelemre méltó a javaslat 1. cikkéhez fűzött magyarázat. Ennek értelmében:

„Általános szabályként az irányelv azokra a személyekre vonatkozik, akik az adott tagállamban a hatályos jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, vagy akik esetében a tények értékelése alapján ezek valamelyike feltételezhető, figyelembe véve az EUB ítélkezési gyakorlatát is.”

Ennek a megközelítésnek az a célja, hogy felöllelje azokat a helyzeteket is, amikor a platformalapú munkát végző személy foglalkozási státusza nem egyértelmű (ideértve a színlelt önfoglalkoztatás eseteit is), lehetővé téve e státusz helyes meghatározását. Látható, hogy több érdek által meghatározott intézményről van szó, és a jövőbeli szabályozás tartalmának mind a fogyasztók gazdasági igényeinek, mind a munkavégzők szociális szükségleteinek meg kell felelnie. Ezt a foglalkoztatási-munkavégzési formát azonban megkerülni nem lehet.

⁵⁹ European Commission: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work*. COM(2021)762 végleges (2021. december 9.).

The Social and Economic Impact of Platform Employment and the Legal Response to That

Abstract

One of the most significant uses of digital platforms is the organisation and coordination of activities. If we compartmentalise “platform employment” – more precisely the activity carried out through the platform, or in the organisation of it – according to the nature of the work, we can find many that could be done by traditional employment, as well. This already raises the question of what new elements the work organised by the platform has, compared to previous atypical employment/working methods. In conclusion, in addition to transforming the labour market, platform-employment has a major impact on the economy, society and the employability of individual social institutions. The law is still uncertain, as shown by the heterogeneity of regulation and enforcement.

Felhasznált irodalom

- Aloisi, Antonio: Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37. (2016), 3. 653–690.
- Bekker, Sonja: *Flexicurity: The Emergence of a European Concept*. Cambridge, Intersentia, 2012.
- C-437/15. sz. Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber System Spain SL. ügyben Macier Szpunar főtanácsnok 2017. december 20-i indítványa.
- Carson, Scott A. – Mark Baetz – Shelley McGill: *Codes of Conduct in the Private Sector. A Review of the Academic Literature from 1987 to 2007*. (h. n.), (k. n.), 2008.
- Compa, Lance A. – Tashia Hinchliffe-Darricarrère: Enforcing International Labor Rights through Corporate Codes of Conduct. *Columbia Journal of Transnational Law*, 33. (1995), 663–689.
- Cunningham-Parmeter, Keith: Gig-Dependence: Finding the Real Independent Contractors of Platform Work. *Northern Illinois University Law Review*, 39. (2019), 3. 379–427.
- Davies, R. Anna – Betsy Donald – Mia Gray – Janelle Knox-Hayes: Sharing Economies: Moving Beyond Binaries in a Digital Age. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10. (2017), 2. 209–230. Online: <https://doi.org/10.1093/cjres/rsx005>
- De Stefano, Valerio: The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the “Gig-Economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37. (2016), 3. 471–503. Online: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Dubal, Veena: The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco’s Taxi & Uber Economies. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 38. (2017), 1. 73–136.
- Eurofound – International Labour Office (ILO): *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg, Publications Office of the European Union – Geneva, The International Labour Office, 2017.
- European Commission: *Flexicurity in Europe. Administrative Agreement*. JRC N°31962-2010-11 NFP ISP – FLEXICURITY 2 Final Report. 2013.
- European Commission: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work*. COM(2021)762 végleges (2021. december 9.).
- Finkin, Matthew W.: Beclouded Work, Beclouded Worker in Historical Perspective. *Comparative Labor & Law Legal Studies Research Paper*, 37. (2016), 3. 603–618.

- Firley, Klaus: *Flucht aus dem Arbeitsrecht. Das Recht der Arbeit*, (1987), 4–5. 271–289, 411–422.
- Freedland, Mark: *The Contract of Employment*. Oxford, Clarendon Press, 1976.
- Freedland, Mark: *The Personal Employment Contract*. Oxford, Oxford University Press, 2003.
- Freedland, Mark – Nicola Kountouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford, Oxford University Press, 2011. Online: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199551750.001.0001>
- Friedman, Gerald: Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy. *Review of Keynesian Economics*, 2. (2014), 2. 171–188. Online: <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>
- Gyulavári, Tamás: Collective Rights of Platform Workers: The Role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27. (2020), 4. 406–424. Online: <https://doi.org/10.1177/1023263X20932070>
- Harris, Seth D. – Alan B. Krueger: *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*. The Hamilton Project, 2015.
- Hatton, Erin: *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatems in Postwar America*. Philadelphia (Pennsylvania), Temple University Press, 2011.
- Hießl, Christina: *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*. Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the Framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), Brüsszel, 2021. Online: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3839603>
- Hogg, Martin: *Promises and Contract Law. Comparative Perspectives*. Cambridge, Cambridge University Press, 2011. Online: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511895050>
- Horn, Norbert – Martin Henssler: Der Vertriebs francisennehmer als selbstständiger Unternehmer. *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis*, 1998.
- Hromadka, Wolfgang: Zur Auslegung des § 611a BGB – eine historisch-dogmatische Analyse. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (2018). 1583–1586.
- Kaufmann, David J. – Felicia N. Soler – Breton H. Permesly – Dale A. Cohen: A Franchiseor is Not the Employer of its Franchisees or Their Employees. *Franchise Law Journal*, 34. (2015), 4. 439–502.
- Kenney, Martin – John Zysman: *What is the Future of Work? Understanding the Platform Economy and Computation-Intensive Automation*. Berkley Roundtable on the International Economy, Brie Working Paper, 2016. szeptember.
- Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. Online: <https://doi.org/10.55413/9789632959238>
- Kittur, Aniket – Jeffrey V. Nickerson – Michael Bernstein – Elizabeth Gerber – Aaron Shaw – John Zimmerman – Matt Lease – John Horton: *The Future of Crowd Work*. 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW 2013), San Antonio (Texas), 2013. Online: <https://doi.org/10.1145/2441776.2441923>
- Kountouris, Nicola: The Concept ‘Worker’ in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope. *Industrial Law Journal*, 47. (2018), 2. 192–225. Online: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwx014>
- Kun Attila: A munkajog „privatizálása”? – Vállalatvezetési kódexek, magatartási szabályzatok a multinacionális vállalatoknál. *Miskolci Jogi Szemle*, 1. (2006), 1. 51–72.
- Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*. Budapest, Ad Librum, 2009.

- Maschmann, Frank: *Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem*. Berlin, Duncker & Humblot, 2001. Online: <https://doi.org/10.3790/978-3-428-50528-9>
- Német Polgári Törvénykönyv – Bürgerliches Gesetzbuch.
- Pasternak, Daniel B. – Naomi Y. Perera: The NLRB's Evolving Joint-Employer Standard: Browning-Ferris Industries of California Inc. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 31. (2016), 2. 295–324.
- Perkins, Heather Carson – Sarah J. Yatchak – Gordon M. Hadfield: Franchisor Liability for Acts of the Franchisee. *29 Franchise Law Journal*, (2010). 174–183.
- Prassl, Jeremias: *The Concept of Employer*. Oxford, University Press, 2016. Online: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198735533.001.0001>
- Prassl, Jeremias – Martin Risak: Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37. (2016), 3. 619–651.
- Rácz Ildikó: „Uber ítéletek” – Klassifikációs kérdés új kontösben? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 12. (2019), 1–2. 75–86.
- Rácz Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. PhD-értekezés. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020.
- Rebhahn, Robert: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrecht in der modernen Judikatur in des EUGH. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (2012), 1. 3–34.
- Rhys, Jenkins: *Corporate Codes of Conduct; Self-Regulation in a Global Economy*. Technology, Business and Society Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development, 2001.
- Rieble, Volker: Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts? *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (1998). 327–358.
- Rosenblatt, Alex – Luke Stark: Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10. (2016). 3759–3784.
- Schuster, Joachim – Leonie Nora Rinke: *Draft EU Directive on Platform Work, 2018*. European Parliament, Directive of the European Parliament and of the Council on Digital Platform Worker, Proposal, 2019.
- Sinzheimer, Hugo: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland. In Hugo Sinzheimer – Otto Kahn-Freund – Thilo Ramm: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Frankfurt am Main, Europa Verlag, 1976. 35–62.
- Stone, Katherine V. W.: *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*. Cambridge University Press, 2004. Online: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511617089>
- Sun, Ruonan – Shirley Gregor – Byron Keating: *Information Technology Platforms: Definition and Research Directions*. Adelaide, Australasian Conference on Information Systems, 2015. december.
- Todolí Signes, Adrián: El trabajador en la „Uber economy” ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 25. (2017). 43–60.
- Vosko, Leah F.: Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 19. (1997), 1. 43–77.
- Waas, Bernd: The Legal Definition of the Employment Contract in Section 611a of the Civil Code in Germany: An Important Step or does Everything Remain the Same? *Italian Labour Law e-Journal*, 12. (2019), 1. Online: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/9695>