

# *A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre*

**Rácz Ildikó**

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajog és Szociális Jogi Tanszék

email: rczildiko@gmail.com

## **Absztrakt**

*A digitalizációval összefüggő problémák közül számos eset a munka világával áll kapcsolatban. Ennek egyik részterülete a sharing economy (vagyis a megosztáson alapuló gazdaság) feltűnésével megjelenő munkajogi problémák. Pontosabban, a munkát végző személyek jogi védelmének és kategorizálásának a kérdésköre. Ellentétes álláspontok alakultak ki arról, hogy az Uber szolgáltatónál sofőrként dolgozó személyek önálló vállalkozóként, vagy munkavállalóként kerülnek meghatározásra, avagy egészen más jogi kategóriába helyeznék be őket. A problémák felvázolását követően, a jelenlegi munkajogi rendszerbe való beillesztés lehetséges módjainak körvonalazására kerül sor.*

**Kulcsszavak:** *klasszifikáció, munkajog, sharing economy, Uber*

## **1. SHARING ECONOMY FOGALMA**

A sharing economy kifejezésével egyre gyakrabban találkozhatunk cikkekben, konferenciákon, vagy akár a hétköznapi életben is. Ezen kívül nevezik még gig-economynak, közösségi gazdaságnak – és egy kis iróniával fűszerezve – hakni gazdaságnak is. Az egész jelenség arra az elvre épül, hogy azok a vagyontárgyak, amelyek nincsenek megfelelően, teljes mértékben kihasználva, értékesíthető erőforrásokká válnak. A C2C (customer to customer), azaz a fogyasztó és fogyasztó között létrejövő értékesítési láncon alapul, ahol az előbb említett árukat és szolgáltatásokat a fogyasztók osztják meg egymással. A szolgáltatók álláspontja szerint ők csak összehozzák a keresletet a kínálattal, ezt nevezzük match-makingnek.

A sharing economyban a munkavégzés két fő fajtáját tudjuk megkülönböztetni.<sup>1</sup> Egyik a crowdwork, amikor az egyes feladatok, részfeladatok végrehajtására online platformokon keresztül kerül sor (például egy logó elkészítése). Ebben

---

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

az esetben az online platformon összehozzák, összekapcsolják az elvégzendő feladatokat az individuumokkal. Lényege, hogy csak az adott platformokon történik a munkavégzés. Másik kategória, amiről beszélhetünk, az a work on-demand via apps, amely tradicionális munkavégzési formákat takar, amelyeket alkalmazásokon keresztül vállalnak el és ajánlanak fel (például fuvarozás, takarítás, szerelés).<sup>2</sup> A jelenlegi téma szempontjából fontos Uber sofőrök tevékenysége is ez utóbbi csoportba sorolható.

## 2. ELTÉRÉS A TIPIKUS ÉS AZ ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁKTÓL

A következőekben az kerül kiemelésre, hogy a sharing economy-ban dolgozó személyek munkavégzése miben más, mint a tipikus, vagy éppen az atipikus munkavégzési formák. Hiszen elsősorban látszik az a jellemző, hogy az eddigiekben taglalt újfajta munkavégzés nem illeszthető be konkrétan egyikfajta meglévő jogszabályi keretbe sem. A témában született írásokban, több esetben is azzal a hasonlattal illetik a helyzetet, hogy egy kör alakú lyukba próbálunk egy kockát betuszkolni.<sup>3</sup>

Fontos hangsúlyozni azt a nagymértékű rugalmasságot, amely a munkát végzők és szolgáltatást nyújtók oldalán is fennáll. Egyrészt a személyeknek lehetőségük van arra, hogy eldöntsék mikor szeretnének munkát végezni, míg a cégek csak akkor alkalmazzák őket, amikor leginkább szükségük van a munkaerőre. Tehát megállapítható, hogy tulajdonképpen bárholnan lehet munkát végezni, nem kell egy meghatározott helyen, a munkáltató telephelyén lenni. De mégsem beszélhetünk *táv munkavégzésről*, hiszen arról munkaszerződésben kell megállapodni.<sup>4</sup> Azonban a taglalt esetekben nem beszélhetünk munkaszerződésről, ugyanis a felek között nem jön létre ilyen típusú megállapodás. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) szabályai szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.

---

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) (2016.08.30). [továbbiakban: DE STEFANO (2016a)]  
<sup>2</sup> KUN ATTILA: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl, in *Munkaügyi Szemle*, 2013/7. szám, 12-20.

<sup>3</sup> SPRAGUE, ROBERT: “Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes”, in *A.B.A. Journal of Labor & Employment Law*, Vol. 31, 2015. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2606600](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600) (2016.11.04).

<sup>4</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 196. § (2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Bármennyit dolgozhatnak a személyek, akár napi 3-4 órát is, de mégsem tekintjük *részmunkaidős*<sup>5</sup> foglalkoztatásnak. Ahogy a korábbiakban is említésre került, a személyek maguk döntenek el, hogy mikor végzik el a meghatározott munkafeladatot. De mégsem *kötetlen munkarendről* van szó, hiszen többek között itt is hiányzik a törvényben megfogalmazott írásbeli megállapodás. A kötetlen munkarend törvényi szabálya szerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti.<sup>6</sup>

Tehát szemben állunk egy olyan munkavégzési formával, ami nem csupán a tipikus munkaviszonnyal nem egyeztethető, de a nálunk jelenleg szabályozott atipikus formákkal sem teljes egészében.

### 3. AZ UBER SZOLGÁLTATÓ MAGYARORSZÁGON

Az Uber 2014 novemberi, Magyarországra történő bevonulása óta számos vélemény jelent meg a szolgáltatás létének jogszerűsége, avagy jogszerűtlensége mellett. Az applikáció elérhetővé válása szinte azonnal a taxisok tiltakozását váltotta ki. Követelték, hogy az Uber sofőrök is tegyenek eleget adózási kötelezettségüknek, illetve rájuk is vonatkozzanak a taxisokat terhelő szabályok. Hiszen – a taxisok álláspontja szerint – lényegében ugyanazt a szolgáltatást nyújtják, csak az adóelkerülés következtében olyan árverseny-helyzetbe hozza őket, amellyel a taxitársaságok már nem tudnak lépést tartani. A kormányzat és az Uber közötti számtalan egyeztetést, valamint taxis tüntetést követően egy olyan jogszabály<sup>7</sup> látott napvilágot, amely tulajdonképpen ellehetetlenítette az Uber akkori formában való működését. Nálunk egyelőre csak adózási kérdések és a személyszállítási szolgáltatásokra vonatkozó szabályozásnak való megfeleltetés került vitára. Nem tűntek fel munkajogi kérdések, de számos külföldi országban, mint az USA-ban, Angliában már a munkajoggal kapcsolatos problémák állnak a kerestűzben.

Tehát nemzetközi szinten már több esetben túlléptek az adóztatás kérdésén és az Uber-rel kapcsolatban számos munkajogi kérdés merült fel. Legelső és legfontosabb pont, hogy a sofőröket vállalkozóknak, vagy munkavállalóknak minősítik. Egyértelmű, hogy nem mindegy a besorolás, hiszen teljesen más garanciákkal jár egy munkajogviszony, mint egy vállalkozói jogviszony. Vagyis kiemelkedő jelentősége van a munkát végző személyek jogi minősítésének, osztályozásának. Ez a kérdéskör rávilágít a jelenlegi jogi szabályozás és a digitális technológiával

---

<sup>5</sup> Mt. 88. § (1) bekezdés.

<sup>6</sup> Mt. 96. § (2) bekezdés.

<sup>7</sup> 2016. évi LXXV. törvény az engedély nélkül, személygépkocsival végzett személyszállító szolgáltatáshoz kapcsolódó jogkövetkezményekről.

megjelenő sharing economy „szürke zónájára”. Hazánkban a jelenlegi állás szerint az Uber sofőröket független vállalkozóknak tekintették. Azonban ezáltal kívül estek a munkajog és a társadalombiztosítás által nyújtott biztosítékokon, amelyeket egy munkavállalóként foglalkoztatott személy élvezhet. Például hazánk vonatkozásában elmondható, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók többek között jogosultak a meghatározott bérpótlékokra, a munkáltató által a munkavisztonnyal összefüggésben okozott kár megtérítésére, és például a kógens rendelkezések által biztosított maximális munkaidőre, minimális pihenőidőre is.

#### 4. KLASSZIFIKÁCIÓ

A fentiekre tekintettel tisztázni kell, hogy egyáltalán munkajogviszonyról van-e szó, vagy a sofőrök csupán független vállalkozók. Az önálló (vállalkozási, vagy megbízási szerződés alapján) és az önállótlan munkavégzés (munkaszerződés alapján) elhatárolásánál segítséget nyújtó szempontok szerint szinte lehetetlen megállapítani, hogy a sharing economy területén szolgáltatásokat végző személyek melyik kategóriába tartoznak, hiszen egyik szempont az önálló, másik szempont az önállótlan munkavégzésre utal. A probléma gyökere onnan ered, hogy az önálló munkavégző jogviszonyára a polgári jog szabályai alkalmazandók, amelyből a munkavállalót védő szabályok hiányoznak, ebből adódóan az önállóan munkát végző személy jogállása a kiszolgáltatott kategóriába kerül. Kérdés az, hogy ezt milyen szempontok alapján lehet beazonosítani.

Nemzeti és nemzetközi viszonylatban is meg lehet említeni két segítséget nyújtó dokumentumot. Hazánkban ez a hatályon kívül helyezett – de a gyakorlatban továbbra is jellemzően irányadónak elfogadott – 7001/2005 FMM-PM együttes irányelv. Nemzetközi szinten pedig az ILO 198-as ajánlása nyújthat támaszt.

Elsőként a munkajogviszonyra utaló elemek összesítésére kerül sor az ILO hivatkozott ajánlása alapján. Fennáll a személyes munkavégzési kötelezettség, hiszen az alkalmazásokat személyre szólóan használják a sofőrök.<sup>8</sup> Az Ubernek lehetősége van a sofőrök szelektálására az utasok általi minősítési/értékelési rendszeren keresztül, ezzel lényegében a cégnek ellenőrzési joga van a sofőrök felett.<sup>9</sup> Az is megállapítható, hogy a munkát kizárólag vagy jellemzően egy másik személy

---

<sup>8</sup> „...az Uber egy korlátozott, nem kizárólagos, allicenc formájában nem továbbadható, visszavonható, nem átruházható licenctet biztosít Önnek annak érdekében, hogy: (i) az Applikációkhoz saját személyes eszközén kizárólag a Szolgáltatások Ön által történő használata kapcsán hozzáférjen, és használja azokat...” Az Uber B.V. Szerződéses Feltételei, <https://www.uber.com/legal/terms/hu/> (2016.11.01).

<sup>9</sup> A munkát egy másik fél utasításainak megfelelően és ellenőrzése alatt hajtják végre.

javára hajtják végre. A javadalmazás a munkavállaló kizárólagos vagy legfőbb bevételi forrását képezheti, hiszen sok esetben a sofőröknek ez az egyetlen munkájuk. Valamint rendszeres javadalmazás fizetésére kerül sor a munkavállaló részére.

Azonban számos szempont utal arra, hogy egy önálló munkavégzési formáról van szó. Az Uber nem határozza meg sem a munkaidő-beosztást, sem a munkarendet. Az Ajánlás szerint, ha munkaviszonyról van szó, akkor a munkát egy a munka elvégzését kérő fél által megjelölt vagy egyetértésével meghatározott bizonyos munkaidő alatt vagy egy konkrét munkahelyen kell végezni, azonban a sofőr szabadon dönt arról, hogy mikor kíván munkát végezni. A sofőrök a saját autójukat használják és a karbantartási költségeket is ők fizetik, vagyis a munkaeszközt nem biztosítja az Uber. Összességében tehát biztos megállapítható, hogy a munkajogi szabályozásról kialakult tradicionális álláspontok veszítettek érvényességükből.

#### **4.1 Munkajogi kérdések**

A munka átalakulása és a munkajog jövője Európában címmel 1998-ban megjelent Supiot-jelentés<sup>10</sup> kiindulópontja is már az az alapfeltevés volt, hogy válságban van a munkajog alapját képező társadalmi, gazdasági szabályozási modell. Ennek a válságban lévő, fordista modellnek a lényege, hogy a munkajogi szabályozás az alárendeltség sztenderdizált modelljén, vagyis a klasszikus munkaviszonyon (munkaszerződésen) alapul.<sup>11</sup> A jelentés összességében arra enged következtetni, hogy a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralkodó szerepét, mert nagyon sok cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel.<sup>12</sup>

A következőekben a taglalt témával kapcsolatos konkrét munkajogi problémák és kérdések vázolására kerül sor. Az alkalmazásokon lévő értékelési rendszer, amely összegyűjti a sofőrök utasok általi minősítését, lényegében lehetőséget ad a cégnek arra, hogy megszűrje és bírálja a dolgozókat. Ezzel a folyamattal tulajdonképpen a munkaerő kiválasztása, szelektálása történik, hiszen az Ubernek nem ér-

---

<sup>10</sup> European Commission 1998: *Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report*, June 1998. [http://bookshop.europa.eu/it/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/downloads/CE-19-98-302-EN-C/CE1998302ENC\\_001.pdf;pgid=y8dIS7GUWMDSR0EAIIME-UUsWb0000LCqGc3A9;sid=AD0DUKFtTFMDCfIKHRCd98NIov5\\_AOwOHk8=?FileName=CE1998302ENC\\_001.pdf&SKU=CE1998302ENC\\_PDF&CatalogueNumber=CE-19-98-302-EN-C](http://bookshop.europa.eu/it/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/downloads/CE-19-98-302-EN-C/CE1998302ENC_001.pdf;pgid=y8dIS7GUWMDSR0EAIIME-UUsWb0000LCqGc3A9;sid=AD0DUKFtTFMDCfIKHRCd98NIov5_AOwOHk8=?FileName=CE1998302ENC_001.pdf&SKU=CE1998302ENC_PDF&CatalogueNumber=CE-19-98-302-EN-C) (2016.10.10).

<sup>11</sup> GYULAVÁRI TAMÁS: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna, in *Esély*, 20. évf. 2009/6. szám, 81.

<sup>12</sup> Uo. 83.

deke, hogy a gyengébben értékelt sofőrök a rendszerben maradjanak. Egyes vélemények<sup>13</sup> szerint ez az értékelési rendszer eléri azt az ellenőrzési szintet, amelyet munkáltatók alkalmaznak egy munkaviszonyban. Azonban ez azt a kockázatot rejti magában, hogy nem szakmai értékelések is születhetnek, amikor is csupán a szimpátia alapján pontoznak az utasok, ezzel rontva a minősítési rendszer minőségét és reális voltát.

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

A munkáltató jogos gazdasági érdekének a védelmére vonatkozó elv is megjelenik az Uber szabályzata kapcsán. Például a sofőröknek tartózkodniuk kell attól, hogy nyilvánosan negatívan nyilatkozzanak az Uber-ről, vagy az üzleti koncepcióról.<sup>14</sup> Valamint a szabályzat kimondja azt is, hogy a sofőr deaktiválható, vagy az alkalmazás használatában korlátozható, többek között abban az esetben, ha becsmérli az Uber-t, vagy bármely partnerét, vagy a sofőr cselekvése vagy mulasztása kárt okoz az Uber márkának.<sup>15</sup>

A versenytildalmi megállapodásra kísértetiesen hasonlító megszorítást tartalmaz az Uber „Welcome Packet”<sup>16</sup> elnevezésű dokumentuma. Ezek szerint a sofőrök nem vehetik fel a kapcsolatot az utassal a fuvar után. Ez egy általános tiltásként

---

<sup>13</sup> DE STEFANO, VALERIO: Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2767383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383) (2016.09.15.) [továbbiakban: DE STEFANO (2016b)]

<sup>14</sup> Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others v Uber, case number: 2202550/2015. [továbbiakban: Aslam, Ferrar v Uber] Para 35.

<sup>15</sup> Aslam, Ferrar v Uber, Para 38.

<sup>16</sup> Aslam, Ferrar v Uber, Para 48.

jelenik meg. Az egyetlen alkalom, amikor az Uber engedélyével kapcsolatba léphetnek, az egy elveszett tárgy megtalálása esetében merül fel. Ezzel lényegében a cég azt tiltja meg a sofőrjeinek, hogy rajta kívül fuvarozást vállaljanak. Hiszen adott esetben, ha egy utas meg van elégedve a szolgáltatás minőségével, közvetlen kapcsolatot kezdeményezve beszerezheti a sofőr telefonszámát, hogy a következő fuvarlehetőség alkalmával az Uber-t megkerülve történjen a személyszállítási szolgáltatás megvalósítása. Ezt megtiltva a cég lényegében arra kötelezi a munkát végző személyt, hogy ne tanúsítson olyan magatartást, amellyel „munkáltatója” jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

Tehát ilyen és ehhez hasonló kérdéskörök merülnek fel, amelyek arra a vitára adnak okot, hogy a sofőrök munkavállalóknak minősülnek-e.

#### **4.2 Megoldási lehetőségek**

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

Az első elmélet szerint<sup>17</sup> az Uber és a sofőrök között fennálló jogviszony esetében egy *színlelt megállapodásról* beszélhetünk. A hatályos magyar törvényi rendelkezések alapján a színlelt megállapodás semmis, ha pedig az más megállapodást leplez, akkor azt a leplezett megállapodás alapján kell elbírálni. Tehát a felek közötti szerződés (bármilyen címmel van ellátva) munkajogviszonyt fog létrehozni, ha a jogviszony tartalma, valamint a felek által tanúsított magatartás munkajogi jellegű. Vagyis azt sem kell magától értetődőnek venni, hogy a sharing economy-ban végzett munka összeegyeztethetetlen a munkát végző személyek munkavállalóként való azonosításával. Néhány vállalat a sharing economy világából,

---

<sup>17</sup> JÓNÁS TÜNDE: *Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól?* <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol> (2016.08.30).

többek között az Instacart<sup>18</sup> is, munkavállalóként kategorizálta az általuk foglalkoztatott személyeket, saját döntésükből adódóan. Azonban annak ellenére, hogy esetlegesen munkavállalóként osztályozzák a dolgozókat, a tevékenységük időszakos természete akadályát képezné néhány fontos foglalkoztatási, vagy társadalombiztosítási jognak. Hazánkban ilyen például a végkielégítés<sup>19</sup>, a csecsemőgondozási díj<sup>20</sup>, gyermekgondozási díj<sup>21</sup>, de egyes államokban a szülési szabadság, fizetett szabadság, munkanélküli ellátások is ide tarthatnak, hiszen ezekben az esetekben a jogosultság a meghatározott munkavégzési időtartamhoz kötődik.<sup>22</sup>

Más vélemények<sup>23</sup> amellet foglalnak állást, hogy egy *atipikus foglalkoztatási modellel* nézünk szembe. Az ILO következtetései alapján a nem szokványos, azaz az atipikus foglalkoztatási formák közé tartozik többek között: határozott idejű munkaviszony, munkaerő-kölcsönzés, több fél által kötött szerződéses megállapodások, részmunkaidős foglalkoztatás.<sup>24</sup> A különféle szerződéses formák burjánzását elősegítette a munkajogi szabályozás átfogó alkalmazkodásának hiánya, így a tradicionális munkaviszony egyre kevésbé felel meg a felek igényeinek, amely egyaránt jelentheti a munkáltatói és a munkavállalói oldalt.<sup>25</sup> A taglalt jogviszony esetében sem a tradicionális munkaviszony, sem a megbízási, vagy a vállalkozási jogviszony kerete nem fedi le teljes mértékben a felek közötti kapcsolatot. A tipikus formától való eltérésnek megállapításához releváns szempont a térbeli és az időbeli eltérés.<sup>26</sup> Mindkét szempont fennállása megállapítható esetünkben, hiszen kijelenthető, hogy a munkavégzés helye változó, vagy legalábbis eltérő

---

<sup>18</sup> Internet-alapú szállítási szolgáltatás, ahol egy applikációval élelmiszereket tudnak a vásárlók rendelni.

<sup>19</sup> Mt. 77. §.

<sup>20</sup> 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, 40. §.

<sup>21</sup> 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, 42/A. §.

<sup>22</sup> DE STEFANO: *i. m.* (2016a) 8.

<sup>23</sup> GERA DÁNIEL – ZIMMER MÁTYÁS: *Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron?* <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/kozossegi-gazdasag-es-munkajog-uj-foglalkoztatasi-forma-a-lathataron> (2016.08.30).

<sup>24</sup> ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office – Geneva, 2016. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (2016.11.17).

<sup>25</sup> GYULAVÁRI TAMÁS: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, 2014, Jogtudományi Monográfiák 6., Pázmány Press, Budapest, 181.

<sup>26</sup> FINNA HENRIETTA – FORGÁCS TAMÁS: A rugalmas munkavégzési formákról, in *Infotárs*, 2010/1. szám, 84-85.



az egy adott munkahelyen napi 8 órában történő munkavégzési modellről, mindemelllett a napi munkaidő is eltér az általánostól (napi 8 órától).<sup>27</sup> Van, aki a jogviszonyt egy háromszereplős jogviszonyként definiálja: munkaadó (az utas), munkát vállaló (a sofőr) és az őket összekötő szervezet. Ezzel megjelenik a jogviszonyban egy harmadik fél, vagyis maga az Uber szolgáltató.

Ahogy a Zöld Könyv<sup>28</sup> – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival – is kimondja, a hagyományos kétpólusú megközelítés a „munkavállalók” és az „önfoglalkoztatók” között már nem tükrözi megfelelően a foglalkoztatás gazdasági és szociális valóságát. Egyes vélemények szerint szükséges lenne egy speciális *új jogi kategória* megalkotása, amely átmenetet képez a munkavállalók és az önálló vállalkozók között. Ezekre a személyekre meghatározott munkajogi biztosítékok korlátozottan terjednének ki, valamint a munkáltatójuk nem minden költség megtérítéséért volna felelős. Noha ez a javaslat érdekesnek és kihívásokkal telinek tűnik, a számos valószínűsíthető negatív következményt nem lehet figyelmen kívül hagyni. Egyes kommentátorok<sup>29</sup> erőteljesen támadják ezt a felfogást: fontos megjegyezni, hogy egy új jogi kategória megalkotása – az említett szürke zóna<sup>30</sup> kitöltésére – több bonyodalmat válthat ki, mint amennyivel egyszerűsítene a munkát vállaló személyek osztályozását. A munkát vállaló személyek közbenső kategóriájának megalkotása – akár csak a „függő vállalkozó”, vagy a „függő magánvállalkozó” – olyan fogalmak megalkotásával járna, amelyeknek teljes körben meg kéne határozniuk a bizonytalan definícióknak a tartalmát. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, azonban ezzel nem az a probléma, hogy az önfoglalkoztatás az alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok rovására terjeszkedik, hanem sokkal inkább az, hogy elhomályosodik a munkát végző személyeknek a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra építő felosztása.<sup>31</sup>

Az is alapvető fontosságú, hogy a törvényhozók válaszainak siettetését elkerüljük, hiszen messze nem bizonyított, hogy a munkaerőpiac és az atipikus munkaviszonyok újraszabályozása kifejezett pozitív hatást gyakorolna az innovációra,

<sup>27</sup> FERENCZ JÁCINT: *Atipikus foglalkoztatási formák*, 2015, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 22.

<sup>28</sup> Az Európai Közösségek Bizottsága 2006: *Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*, Brüsszel, 22.11.2006 COM(2006) 708, [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_hu.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com(2006)0708_/com_com(2006)0708_hu.pdf) (2016.11.17).

<sup>29</sup> DE STEFANO: *i. m.* (2016a) 19.

<sup>30</sup> SZEKERES BERNADETT: A munkavégzési viszonyok változásai, in KONCZ ISTVÁN – SZOVA ILONA (szerk.): *PEME XI. PhD Konferencia Előadásai*, 2015, Budapest, 78-85.

<sup>31</sup> GYULAVÁRI TAMÁS: *i. m.* (2009) 90.

vagy a foglalkoztatási rátára.<sup>32</sup> A legfontosabb, hogy legyenek *univerzális munkajogi biztosítékok*, amelyek a foglalkoztatási jogviszony fajtájára tekintet nélkül garantáltak. Egyetlenegy munkát végző személy sem fosztható meg az alapvető emberi jogoktól, amelyeket az 1998-as ILO Deklaráció fogalmaz meg. Ilyen a szervezkedés szabadsága és a kollektív alku jogának hatékony elismerése, a kényszer-munka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása, a gyermekmunka hatékony eltörlése, és a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében. Ezzel összefüggésben az ILO testületei több esetben is kifejtették álláspontjukat, miszerint ha egy magánvállalkozó személy általánosságban ki van zárva a foglalkoztatási és munkajogi szabályok alkalmazásának köréből, könnyen kikerülhet a munkára vonatkozó alapelvek és alapvető jogok védelme alól is.

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

## 5. ZÁRÓ GONDOLATOK

A felvetett kérdések jelentőségét és aktualitását mi sem példázza jobban, minthogy sorjában születnek az ezzel kapcsolatos munkajogi ítéletek. Számos esetben bírósághoz fordulnak a sofőrök annak megállapítása érdekében, hogy ők nem egyéni vállalkozók és a cég fizessen számukra szabadságot, jogosultak legyenek a minimálbérre, stb. Tehát a végeláthatatlan kérdéseket szükséges megoldani, rendezni, csupán ennek időpontja burkolódik homályba. A jogalkotó számára számos lehetőség mutatkozik (új fogalom alkotása, meglévők szélesítése), pusztán a legmegfelelőbbet kell ezek közül kiválasztani ahhoz, hogy az állam, a munkát végző személyek és a cégek üzleti érdekeit összeegyeztessék. Fontos hangsúlyozni, hogy mind a három oldal számára jelentős a kérdés rendezése. Az állam elsődleges célja,

---

<sup>32</sup> DE STEFANO: *i. m.* (2016a) 22.

hogy a pénzmozgások ellenőrzését, megadóztatását, a cégek, vállalkozók jogszabály szerinti működését biztosítani tudja. Ezen a ponton találkozunk is a cégek érdekeivel, hiszen számukra is esszenciális kérdés, hogy a szervezetük működése a törvényi meghatározásoknak megfelelően történjen, ne lehessen a működésüket betiltani, megbírságotlani. Mindemellett a vállalatoknak az is központi jelentőségű, hogy a változó igényeknek, elvárásoknak eleget tudjanak tenni, ne legyenek elzárva a rugalmasság lehetőségeitől. A munkát végző személyek számára lényeges, hogy a védelmüket szolgáló garanciák le legyenek fektetve, ne kerülhessen sor a kizsákmányolásukra.

## FELHASZNÁLT FORRÁSOK

### *Felhasznált irodalom*

- [1.] DE STEFANO, VALERIO: Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016b. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2767383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383) (2016.09.15).
- [2.] DE STEFANO, VALERIO: *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy*, International Labour Office – Geneva, Conditions of Work and Employment Series No. 71., 2016a. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) (2016.08.30).
- [3.] FERENCZ JÁCINT: *Atipikus foglalkoztatási formák*, 2015, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 22.
- [4.] FINNA HENRIETTA – FORGÁCS TAMÁS: A rugalmas munkavégzési formákról, in *Infotárs*, 2010/1. szám, 84-85.
- [5.] GERA DÁNIEL – ZIMMER MÁTYÁS: *Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron?* <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/kozossegi-gazdasag-es-munkajog-uj-foglalkoztatasi-forma-a-lathataron> (2016.08.30).
- [6.] GYULAVÁRI TAMÁS: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna, in *Esély*, 20. évf. 2009/6. szám, 76-107.
- [7.] GYULAVÁRI TAMÁS: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, 2014, Budapest, Jogtudományi Monográfiák 6., Pázmány Press.
- [8.] JÓNÁS TÜNDE: Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól? <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol> (2016.08.30).
- [9.] KUN ATTILA: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl, in *Munkaügyi Szemle*, 2013/7. szám, 12-20.
- [10.] SPRAGUE, ROBERT: “Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes”, in *A.B.A. Journal of Labor & Employment Law*, Vol. 31, 2015.

- [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2606600](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600) (2016.11.04).
- [11.] SZEKERES BERNADETT: A munkavégzési viszonyok változásai, in KONCZ ISTVÁN – SZOVA ILONA (szerk.): *PEME XI. PhD Konferencia Előadásai*, 2015, Budapest, 78-85.
- [12.] European Commission 1998: *Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report*, June 1998.  
[http://bookshop.europa.eu/it/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/downloads/CE-19-98-302-EN-C/CE1998302ENC\\_001.pdf;pgid=y8dIS7GUWMdSR0EAIIME-UUsWb0000LCqGc3A9;sid=AD0DUKFtTFMDCfIKHRCd98NIov5\\_AOwOHk8=?FileName=CE1998302ENC\\_001.pdf&SKU=CE1998302ENC\\_PDF&CatalogueNumber=CE-19-98-302-EN-C](http://bookshop.europa.eu/it/transformation-of-labour-and-future-of-labour-law-in-europe-pbCE1998302/downloads/CE-19-98-302-EN-C/CE1998302ENC_001.pdf;pgid=y8dIS7GUWMdSR0EAIIME-UUsWb0000LCqGc3A9;sid=AD0DUKFtTFMDCfIKHRCd98NIov5_AOwOHk8=?FileName=CE1998302ENC_001.pdf&SKU=CE1998302ENC_PDF&CatalogueNumber=CE-19-98-302-EN-C) (2016.10.10).
- [13.] Európai Közösségek Bizottsága 2006: *Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*, Brüsszel, 22.11.2006 COM(2006) 708  
[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708/\\_com\\_com\(2006\)0708\\_hu.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/_com_com(2006)0708_hu.pdf) (2016.11.17).
- [14.] ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016, International Labour Office – Geneva.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (2016.11.17).

### **Felhasznált jogforrások**

- [1.] 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól.
- [2.] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.
- [3.] 2016. évi LXXV. törvény az engedély nélkül, személygépkocsival végzett személyszállító szolgáltatáshoz kapcsolódó jogkövetkezményekről.
- [4.] Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others v Uber, case number: 2202550/2015.
- [5.] Uber B.V. Szerződéses Feltételei, <https://www.uber.com/legal/terms/hu/> (2016.11.01).