
Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében*

Mélypataki Gábor**

A platformmunka, mint a munkavégzés új formája egyre népszerűbb világszerte. Éppen ezért szükséges, hogy el tudjuk helyezni a magánjog és a munkajog rendszerében. Mivel jelenleg nem, hogy munkajogi, de más magánjogi védelem sem kapcsolódik hozzá. Ezzel összefüggésben pedig szociális védelem sem azon a szinten jár a platformmunkavállalónak, mint a többieknek. Ami a védelem szintjét megalapozná az a nemzeti jogalkotásban nem létező disziplináris megoldásokat. A platformmunka szabályozásának kérdése az élő jog egyik fontos munkajogi kérdése. Az éppen formálódó és kialakuló fogalmi keretrendszer kialakulásának lehetünk tanúi. Az Európai Unió Parlamentje a tanulmány második körös ellenőrzésekor fogadta el a szabályozást, igaz nem minősített többséggel, és ezzel párhuzamosan adott ki a magyar legfelsőbb bíróság (Kúria) egy fontos döntést is a platformok kapcsán.

Kulcsszavak: platform munka, szerződési jog, atipikus foglalkoztatás

Typical civil law contract or employment relationship? - Assessing the new rules on platform work in the light of living law

Platform working as a new form of working is becoming increasingly popular worldwide. It is therefore necessary to situate it within the private and labour law system. As it is currently not only protected by labour law but also by other private law protections. In this context, platform workers do not enjoy the same social protection as other workers. What would provide the basis for this level of protection are disciplinary solutions that do not exist in national legislation. The issue of regulating platform work is one of the important labour law issues in living law. We are witnessing the emergence of a conceptual framework currently taking shape and evolving. The European Union Parliament adopted the regulation, albeit not by a qualified majority, during the second round of scrutiny of the study, and at the same time the Hungarian Supreme Court (Curia) issued an important decision on platforms.

Keywords: platform work, contract law, atypical employment

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2023.3.52>

* Készült az RRF-2.3.1-21-2022-00013 azonosítószámú "Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium" elnevezésű projektben, Magyarország Helyreállítási és Ellenállóképességi Tervének keretében, az Európai Unió Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszközének támogatásával.

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, ORCID: 0000-0002-0359-6538

1. Bevezetés

A munkavégzés, mint tevékenység nem csak a munkajog sajátja. Régi múltat tekint vissza az, hogy bizonyos polgári jogi megállapodások is magukban foglalnak munkavégzési tevékenységeket. Éppen ezért a szokásos elhatárolási kérdések megjelennek a megbízási szerződés és a vállalkozási szerződés keretében. Ezek az elhatárolások a klasszikus értelemben munkajogi védelem alá vett munkavégzésektől történő elhatárolást jelenti. A kérdés, hogy elegendő-e ennek a relációnak a kezelése. Képes-e a munkaszerződés, vállalkozási szerződés és megbízási szerződés hármasa kezelni az új formákat és megújuló foglalkoztatási viszonyokat. A kérdés annak a fényében különösen érdekes, amilyen kontextusban Jakab Nóra kiemeli, hogy a XX. és XXI. században a munkaviszony a munkavégzés egyik, de nem egyetlen jogi formája.¹ Az jól látszik, hogy a számtalan munkavégzésre irányuló jogviszony kihívást jelent a jogalkotó és a jogpolitika számára. Azt kell látnunk, hogy sokszor nem csak az új jogviszonyok jelentenek kihívást, de a több évtizede alkalmazandó atipikus munkavégzési szabályok is. Ezen kérdések kezelésére többféle stratégia jelent meg, amelyek vagy elszakadtak a munkaviszony-önfoglalkoztatás dichotómiájától vagy közelítettek felé.² A változások egy részét a technológiai változások generálták. Ezek a változások olyanok, melyek a munka természetét is megváltoztatják. A munka természetének a változása pedig olyan kérdéseket is magával hoz, melyek a munkajog alanyainak az újraértelmezését teszik szükségessé.³ A munkajog statikája és dinamikája is jelentősen átalakul. Ez az átalakulás pedig gyors és némely esetben radikális is lehet. Ennek szemléletes példája a platformokon keresztül munkavégzés. Az ilyen platformokon keresztül végzett mennyisége folyamatosan növekszik.⁴ A jog számára önmagában már az is kihívás, hogy egy folyamatosan növekvő személyi kör viszonyait rendezze. Ez fokozottan igaz abban az esetben, ha ez nem egy homogén csoport. Ez fakad abból is, hogy az egyes platformok tevékenysége is jelentősen eltér. Ebben a sokszínűségben annyi mutathat talán némi igazodási pontot, hogy a platformoknak két markáns csoportja van. Az egyik a crowd work, a másik a work on demand via apps munkavégzés. Az első esetben a munkavégzés minden fázisa, és a hozzá kapcsolódó szerződési folyamat minden fázisa is az online térben történik. A második esetben egy összetett szerződéses konstrukció keretében és egy atipikus háromalanyú jogviszony formájában valósul meg. Ennek a munkavégzésnek a jellemzője, hogy az effektív munkavégzés valamilyen fizikai munka (szerelés, futárkodás, etc.). Itt lényegében a fő jellemző az applikáción keresztül történő

¹ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny* 2015/9, 421-432.o.

² Jakab: im.

³ Riczu Zsófia - Mélypataki Gábor – Máté Dávid Adrián: Concepts of Work: from Traditional Social-Labor Ideas to Modern Effects of Digital Transformation. *Journal of Digital Technologies and Law*. 2023/1, 175-190.o. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>

⁴ Tóth Hilda: Az algoritmusos menedzsment a platform alapú munkavégzésben. *Miskolci Jogi Szemle* 2022/2, 449-458.o.; Szánthó Péter: Platform-munkavállalók védelmének uniós szabályozása. *Gazdaság és Jog* 2022/5-652-55. o.

munkaerő-igénylés.⁵ A fő kérdés, hogy ezek a jogviszonyok vajon bevonhatóak-e a munkajogi védelem alá? Van-e rá igény a platformmunkások részéről?⁶ Milyen a szerződéses konstrukció és hogyan befolyásolja ezt a platformmunkára vonatkozó irányelv? Hogyan változik, ha változik a szociális védelem? A tanulmány további részeiben erre keressük majd a választ. Nem fogjuk a teljes palettát vizsgálni, hanem szűkítünk a tanulmány fókuszán. A tanulmány keretei között a legproblémásabb részt az applikáción keresztüli munkavégzést vizsgáljuk meg. A vizsgálatunk azonban befolyásolja az is, hogy a platformmunkára vonatkozó joganyag elég aktívan az élőjog része. Jelen tanulmány korlátozottan tudja lekövetni ezt a változást. A tanulmány második körös módosításakor két olyan esemény is történt, mely jelen témára hatással lehet. Az egyik, hogy az Európai Unió Parlamentje és az Európai Unió Bizottsága megállapodott a platformirányelvről.⁷ Azonban ez nem minősített többséggel történt. Franciaország, Magyarország és a balti államok a javaslat ellen vannak. A belga elnökségre még várnak tárgyalások a szöveg véglegesítése kapcsán. Ezzel párhuzamosan és szorosán kapcsolódva is a magyar Kúria is közzétett egy fontos döntést, mely tükrözi a magyar kormány képviselt álláspontját is. A Kúria 2013. december 13-án meghozott Mfv.VIII.10.091/2023/7.számú ítéletében a platformmunkavállalók jogviszonyára vonatkozó ügyben megállapította, hogy a vizsgált ügyben nem szükséges a munkajogi védelem biztosítása.⁸ Jelen formájában sem az EU-s megállapodás szövege nem érhető el teljes egészében, sem a kúriai döntés szövege, de a releváns és valid információk lehetőség szerint beépítésre kerülnek a szövegbe.

2. Mi az, amit elsőre látunk?

Ha a relációkat szeretnénk feltérképezni, akkor azt láthatjuk elsőre, hogy egy hárompólusú jogviszonyról beszélünk. A háromalanyú jogviszonyok a magánjogon és a munkajogon belül is a speciális szerződéses formák közé tartozik. A három oldalú jogviszonyok általában az atipikus formák közé tartoznak. Azt azonban szükséges hozzátenni, hogy amíg a polgári jogi jogviszonyokban ebben az esetben is általában három egyenrangú, vagy közel egyenrangú fél szerződéses jogviszonyáról beszélünk, addig a munkajogon belül a három szerződéses relációból legalább egy az alá-főlé rendeltségre épít. Ahhoz, hogy feltárjuk a szerződéses kötelek rendszerét először tisztáznunk kell az egyes alanyok jogviszonyban betöltött szerepét. A jogviszonyon belül megkülönböztetjük egymástól a megrendelőt, aki elküldi a megrendelést az applikáción keresztül. A második

⁵ Valerio De Stefano: The rise of the „just-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in the „gig economy”. *Conditions of work and employment*, Series No 71. ILO, Geneva,

⁶ Szekeres Bernadett - Mélypataki Gábor: A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán. *Munkajog* 2022/4, 33-39.o.

⁷ Patricia Couti beszámója egy LinkedIn post-ban a megállapodásról: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7140657816238714880/>, (2023. 12. 26.)

⁸ Tájékoztató a platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában a Kúria 2013. december 13-án meghozott Mfv.VIII.10.091/2023/7.számú ítéletéről, <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-platform-munkavegzes-kereteben-vegzett-etelfutar-tevekenysegre-kotott-szerzodes>, (2023. 12. 29.)

alanyunk a platform, illetve a platform tulajdonosa/üzemeltetője, aki összeköti a megrendelőt és a ténylegesen munkát végző/szolgáltatást nyújtó személlyel. Ez utóbbi a platformmunkavégző. Az adott jogviszony működési mechanizmusa szerint a megrendelő megnyitja az applikációt és kiválasztja a neki megfelelő szolgáltatást. A platform ezt feldolgozza és a megfelelő paraméterekkel megjeleníti a rendszerben, vagy kiszignálja a feladatot a platformmunkás számára. A platformmunkás teljesíti a szolgáltatást/ elvégzi a munkát. Ezzel párhuzamosan a szolgáltatás teljesítésének a díja többféleképpen is teljesülhet, de tipikusan a megrendelő előre fizet a platform által preferált fizetési csatornák valamelyikén. Ebből következően a platform és a platformmunkás között egy elszámolási kérdés merül fel, illetve ennek a szerződéses rendezése. Innen jön a kérdés, hogy akkor mi is a szerződéses konstrukció?

Az Európai Unió a jogalkotási tevékenysége keretében megpróbálta megválaszolni ezt a kérdést. A platformmunkával kapcsolatos irányelv javaslat platformmunkaszerződésként hivatkozik a platformmunkás és a platform közötti szerződéses viszonyra. Az irányelv javaslat azonban egy elég nyitott definíciót határoz meg, amit ugyan próbál egy szempontrendszer szerint keretezni, de ez is rengeteg bizonytalanságot hordoz még magában, Ez azt jelenti, hogy az uniós jogalkotó nem áll bele teljesen a tagállamokkal való konfrontációba, mivel nagyrészt a tagállami jogalkotás értelmezésére bízta ezeket a szerződéseket. Ez önmagában hordozza azt a bizonytalanságot, mely vonatkozik a szociális védelem biztosítására, illetve arra, hogy a gyakorlatban az államok egyes jogviszonyokat ugyanazon keretrendszerben másképp fognak értelmezni. Ahogy említettük is, a javaslat megfogalmaz egy kritérium halmazt, mely segítséget nyújt ahhoz, hogy mely esetben minősül munkavállalónak a platformmunkás. Az alábbi kritériumokat kell majd minden esetben vizsgálni:

- a dolgozó által megkereshető pénzösszegre felső határ vonatkozik,
- a munka dolgozó általi visszatartásának lehetősége korlátozott, szabályok vannak a dolgozó megjelenésére vagy magatartására vonatkozóan,
- a szolgáltatást végző nem oszthatja be magának a munkaidejét,
- elvárja a megbízó, hogy a megbízott rendelkezésre álljon, van munkaidő-beosztás,
- a megbízó megtilthatja, hogy a megbízott máshol is végezzen hasonló szolgáltatást.

Ha a fenti három kritériumból három teljesül, akkor munkavállalónak tekinthető a platformmunkavállaló. A kritériumok vizsgálata és az egyes országok eltérő gyakorlata sok esetben fog bizonytalanságot okozni. A nemzeti bíróságok nem fogják egységesen kezelni a kritérium rendszereket. Ez persze 27 különböző ország esetében teljesen természetes. Erre jó példa a haza jogalkalmazás terültéről a Kúria legfrissebb Mfv.VIII.10.091/2023/7.számú ítélete. Az ítélet egyrészt nem veszi figyelembe a fent felsorolt keretrendszert. Persze ez érthető, hiszen az irányelv végleges szövege még nincs hatályban. Ez mondjuk önmagában nem lenne akadály hiszen az elsődleges és másodlagos minősítőjegyeket meghatározó kollégiumi állásfoglalás a mai napig is sokszor etalon.⁹

⁹ A hivatkozott kúriai döntés teljes szövege a tanulmány lezárásakor még teljes egészében nem elérhető.

Ha lesz is igazodás majd az egyes megoldások között az az uniós bírósági esetjog alkalmazásával fog eljönni. De addig is a szerződéses konstrukció kapcsán a bizonytalanság marad. Az uniós jogalkotó is érzékelte a problémát. Ennek talán valamilyen ellensúlyozására fogalmazódott meg, hogy legyen valamilyen hivatkozási alap a szociális védelem biztosítására. A Tanács keretei között készült el a „A Tanács ajánlása a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről”. Az ajánlás megfogalmazza azt a kritérium rendszer, melyet minimum standardnak gondol a vázolt esetekben. Ennek a kritériumrendszernek a jelentősége abban áll, hogy megfogalmazza a tényleges védettségre vonatkozó szabályokat és a megfelelésség kritériumát is. Hogy miért is szükséges erről is beszélni? Azért mivel amíg nem alakul ki az egységes gyakorlat a platformmunka esetében párhuzamosan fogják alkalmazni a munkajogi megoldásokat, és az önálló vállalkozókra vonatkozó megoldásokat. Ha csak a hatályos megoldásokat nézzük, akkor bőven találhatunk példát mindkét formára.¹⁰ Ami idáig biztos, hogy látunk egy háromoldalú jogviszonyt, melynek jogi megítélése folyamatosan formálódik. Azt is látjuk, hogy a jogirodalmat elsősorban a platformmunkás és a platform közötti szerződéses jogviszony érdekli. A megrendelő és a platform, illetve a megrendelő és platformmunkás közötti jogviszonyt nem szabályozza. Ez már önmagában is feltételezésekre adhat okot. A magunk részéről azonban nem szaladnánk ennyire előre. Az egyes relációkat szükségesnek tartjuk egyenként is megvizsgálni. A szakirodalomban a legtöbb tanulmány „csak” a platformmunkás és a platform viszonyára fókuszál. Véleményünk szerint ugyanilyen fontos a többi is. A téma egyik központi kérdése a szerződési szabadság. Ezen belül is a partnerválasztás szabadsága.¹¹ A kérdés, hogy a platformmunka esetében beszélhetünk-e a partnerválasztás szabadságáról? Miskolczi Bodnár Péter kiemeli, hogy a szerződő felek együttesen választják ki azt, hogy milyen típusú szerződést kívánnak kötni és ennek mi legyen a tartalma. A kógencia-diszpozitivitás kérdésköre a szerződési szabadság területeiből döntően a szerződési tartalom meghatározását érintő szabadsággal áll összefüggésben.¹² A kérdés azonban az, hogy itt beszélhetünk ilyen típusú szerződési szabadsárról?

3. Szerződési szabadság – partner és a forma szabad megválasztása

A szerződési szabadság vonatkozásában, ha megvizsgáljuk ezeket a relációkat az egyik első kérdés mindig az, hogy az a személy, aki a szolgáltatást nyújtja, vagyis a platformmunkavállaló, azt a szolgáltató cég alkalmazottjaként teszi-e vagy önfoglalkoztatóként? Ha applikáción keresztül rendelünk egy szolgáltatást, akkor ezt a szolgáltatás nyújtója teljesíti. A felek közötti kommunikáció is az applikáción keresztül történik. A relációkból kitűnik, hogy a fogyasztó és a szolgáltatás nyújtója szolgáltatási szerződést kötött egymással, de a cég, aki a platform tulajdonosa is partner. A legfontosabb kérdés ezért nem a fogyasztó és a szolgáltatás nyújtója

¹⁰ Szekeres – Mélypataki: i.m.; Mélypataki et al.: i.m.

¹¹ Miskolczi Bodnár Péter: Kógencia és diszpozitivitás a szerződési jogban. *Gazdaság és Jog* 2023/1-2., 41-46. o.

¹² *uo.*

között fennálló kapcsolat, hanem a platform tulajdonosa és a szolgáltatás nyújtója közötti jogviszony. A platform tulajdonosai állításuk szerint passzív szerepet töltenek be ebben a kapcsolatrendszerben, ők a felületet és a piacot biztosítják. Ebből adódóan látszólag a betöltött pozíciójuk nem alkalmas alá-fölérendeltségi viszonyok kialakítására. A platformok igyekeznek is ráerősíteni erre a szerepkörre bízva abban, hogy a bíróság azt a tényt, hogy a platformmunkás a saját eszközeit használja nem jeleníti meg a munkaviszonyra jellemző függőségi viszonyt.¹³

Az aktív szerepet a fogyasztó és a szolgáltatás nyújtója töltenek be. A szolgáltatás nyújtójának meghatározására a munkavállaló fogalom meghatározásait használjuk, mivel a platformot biztosító cégek hasonló körülményeket írnak elő, mint a normál munkaviszonyokban, de nem biztosítanak hasonló védelmet és biztonságot. Leszkoven László írása nyomán érdemes kiemelni, hogy ezek a platformok alkalmasak arra, hogy a szerződéskötés során sötét mintázatokat alakítsanak ki. Leszkoven elsősorban az általános szerződési feltételekre utal. A platformoknak sajátos és dinamikusan változó szerződéskötési mechanizmusai vannak. Ő is kiemeli, hogy ezek a sötét gyakorlatok nem csak a fogyasztói szerződések esetében értelmezendők.¹⁴ Teljes mértékben egyet értünk vele ebben. Ezt a platformmunkavállalók helyzete és a kapcsolódó európai uniós bírósági gyakorlat is ezt az értelmezést látszik alátámasztani. Másrészt véleményünk szerint, ha kicsit sarkalatos is ez az álláspont, a munkaszerződések egy jelentős részét a gyakorlatban az általános szerződési feltételekhez hasonlóan kezelik egyoldalúan meghatározott formában. A munkavállaló alakító joga sokszor csekély mértékben érvényesül. Így a sötét gyakorlatok kialakításának a veszélye fokozottan jelentkezik a platformmunka esetében.

A legtöbb vállalat elutasítja a munkaviszony lehetőségeit a gig gazdaság keretei között.¹⁵ A védelem szintje nagyon alacsony. A magyar viszonylatban a KATA törvény hatálybalépése hozott változást. Ezek a változások leginkább az ételkiszállítással foglalkozó platformok esetében mentek végbe. Illetve, ha pontosítani szeretnénk a futárok képviselnek akkora látható tömeget, amely akcióinak hatása van. A futárok a gig gazdaságon belül a work-on demand via apps kategóriába tartoznak, akiknek a munkavégzésük a fizikai offline térben realizálódik. A szerződéskötés(ek?) a platformon keresztül a platformszolgáltató által biztosított felületen történik, de a szolgáltatás a valós térben megy teljesedésbe. A crowd work esetében a folyamat összes eleme az online térben történik. A szerződő nincs helyhez kötve a szerződés teljesítése szempontjából sem, a jogválasztás lehetőségeiről nem is beszélve. Éppen ezért az ilyen keretek között foglalkoztatott platformmunkavállalók tömegei sokszor láthatatlanok.

¹³ Lásd: Mfv.VIII.10.091/2023/7.számú ítélet tájékoztatója,

<https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-platform-munkavegzes-keretben-vegzett-etelfutar-tevekenysegre-kotott-szerzodes>, (2023. 12. 29.)

¹⁴ Leszkoven László: Veszélyes szerződések, avagy tényleg nincs új a nap alatt? *Gazdaság és Jog* 2023/7-8, 3-7.o.

¹⁵ V.ö. Solymosi-Szekeres Bernadett: A bizonytalan státuszú munkavégzés jogvédelmi nehézségei. *Jogtudományi Közöny* 2023/9, 410-417.o.

A nagy platformszolgáltatók az adójogi változásokat követően eltérő eszközökhöz nyúltak. A legnagyobb szolgáltatók megmaradtak a polgári jog keretei között és inkább olyan segítséget biztosítottak, mely ebben a keretrendszerben elképzelhető. A platformok egy része megpróbálta átalakítani a hozzájuk tartozó platformmunkavállalók helyzetét és státuszát. A legismertebb próbálkozás a „kifli.hu” oldalhoz tartozik. A „kifli.hu” oldal megoldása, mely a korábbi ún. vállalkozói szerződéses jogviszonyt átalakítja. Ennek következtében a cégnél dolgozó futárok a továbbiakban munkavállalóként dolgoznak tovább.¹⁶ Ez azonban több olyan kérdést is felvet, melyet érdemes legalább feltenni, a jelen cikk keretei között.

Az első és legfontosabb kérdés, hogy hogyan történt egyik percről a másikra az átállás. Az átállás figyelemmel volt a szerzett jogokra? Mindezekhez kapcsolódóan mennyiben alakul át maga a foglalkoztatás természete? Ez hogyan hat majd a versenyre? A kérdések megválaszolásához, a jövőbeli tendenciák vizsgálatához szükséges a munkavégzői oldal vizsgálata is. Olyan értelemben is vizsgálunk kell ezt a gyors átállást, hogy a korábbi polgári jogi gyakorlat ezek szerint eddig is palástolt munkaviszonyként funkcionált? Egyáltalán hogyan lehetséges egyik napról a másikra átalakítani egy ilyen jogviszonyt és megfeleltetni az Mt. szabályainak? A platform oldalán található szerződési feltételeket olvasva egyre inkább az eddigi rejtett foglalkoztatási gyakorlat gyanúja erősödik.

A platformmunka ezen formáinak a vizsgálatok sok kutatás nem vizsgálja, hogy a platformmunkavállalók milyen jogviszonyt szeretnének. Akarnak-e klasszikus munkaviszonyt?¹⁷ Megmaradnának-e a polgári jogi keretek között? A platformmunkavállalók egy jelentős részének a rugalmasság a hívószó ebben a relációban. Ennek van közvetlen munkaerőpiaci haszna is.

4. Felek közötti relációk

A szabályozási tervezet és az Európai Unió Parlamentje általi döntés ellenére ma is bizonytalan a helyzet. Ha a platformmunkás és a megrendelő viszonyát vizsgáljuk akkor elsősorban fogyasztói szerződésben gondolkodhatnánk az olyan oldalak mintájára, mint például az amazon, vagy itthon az e-mag. A közös platformon megvett terméket nem minden esetben maga a platformszolgáltató biztosítja, hanem a nevesített vállalkozás felé közvetíti a megrendelést. Onnantól kezdve a szerződéses jogviszony, így akár a nem szerződéses teljesítések miatti kérdések is a vállalkozás és a megrendelő viszonyában értelmezendő. Ebben az esetben a platform, illetve ahol vásárolt egy gyűjtő oldala az egyes vállalkozások szolgáltatásainak. Ez nagyban befolyásolja a fogyasztói szerződések megítélését. A

¹⁶ *Felveszi a Kifli az eddig katázó futárait alkalmazotti munkaviszonyba*, <https://trademagazin.hu/hu/felveszi-a-kifli-az-eddig-katazo-futarait-alkalmazotti-munkaviszonyba/>, (2022. szeptember 28.)

¹⁷E646 - A Futárok a KATA-ért elmondja hogyan tervezik folytatni, Partizán, <https://rss.com/podcasts/partizan-podcast/559262/>, (2022. 09. 28.); Iván-Nagy Szilvia: *Hiába az alkalmazotti lehetőség, a 350-ből 150 futár távozott a Kiflitől*, <https://telex.hu/belfold/2022/09/06/kiflihu-futar-felvetel-kata-akadozas>, (2022. október 10.)

platform ebben az esetben közvetítőként járna el. Ez teljes mértékben megfordítja a relációt. A klasszikus értelemben vett közvetítői szerződésnek, mely az önálló kereskedelmi ügynökök helyzetével foglalkozik itt kevésbé értelmezhető. Ebben a helyzetben azonban nem az egyéni vállalkozó kereskedelmi ügynökök a közvetítők, hanem a platform tulajdonosa szolgáltat egy platformot, mely elviekben a megrendelő és a platformmunkás közötti szerződéskötésének terepe. A kérdés, hogy tényleg ebben a konstrukcióban kell elképzelnünk a szerződéses relációt? A megrendelő és a platformmunkavállaló viszonyát ugyanis befolyásolja a platformmunkás és a platform viszonya. Éppen ezért fontos megemlítenünk a C-434/15. sz. Asociación Profesional Elite Taxi kontra Uber Systems Spain ügyet. Az ügy kapcsán az Európai Unió Bírósága rámutat, hogy az Uber nem hivatásos sofőröket keres meg vagy lép velük kapcsolatba, és számukra számos informatikai eszközt - közöttük egy interfészt - biztosít, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy városon belüli utakat megtenni szándékozó személyekkel lépjenek kapcsolatba, akik a szolgáltatáshoz egy azonos nevű informatikai alkalmazás segítségével férnek hozzá. Az Uber a tevékenységét haszonszerzési céllal végzi. Ennek a jogi minősítése volt, amit elsődlegesen vizsgálni szükséges. Ez azt jelenti, hogy a platform nem csak a digitális piacot biztosítja, hanem annál sokkal többet. Ebből fakadóan a szerződéses elvárásai is nagyobbak, és az irányítás, utasítás és ellenőrzés jogosítvány hármását is sokkal inkább érvényesítené.¹⁸ A korábban idézett kúriai döntés is kitér erre a kérdésre, azonban a hivatalos tájékoztatóból úgy tűnik, hogy magyar bíróság teljesen másképpen értelmezi ezt a relációt. Azt tegyük hozzá, hogy a tervezetben megfogalmazott kritériumrendszert nem tudta figyelembe venni.¹⁹

Mindezekből következően a felek közötti relációkat nem tudjuk szétszálazni, hiszen az egyik minősítését és megítélését befolyásolja a másik. Éppen ezért fontos kiemelnünk, hogy a platformmunkavállaló és a platform közötti szerződéses viszony határozza meg a harmadik félhez való viszonyukat. Nem csak a platformmunkavállaló, de a platform viszonyát is. Szükséges egy gyakorlati példa kiemelése a teljes megértés érdekében.

5. Mennyi szerződésről is beszélünk?

Ha megnézzük az egyes platformok szerződéses kapcsolatrendszerét, akkor azt látjuk, hogy szerződési csomagokról beszélünk. Olyan szerződési csomagról, melyet keretbe foglalnak az általános szerződési feltételek. Az általános szerződési feltételek mondják meg, hogy milyen szerződések megkötése szükséges a jogviszony keletkezéséhez. A szerződési csomag minden platform esetében jelentős hasonlóságokat mutat annak ellenére, hogy esetlegesen más területen érdekeltek. A következőekben egy olyan példát mutatunk be, mint az éppen magyar

¹⁸ Gábor Mélypataki - Zsófia Riczu – Dávid Adrián Máté – Panggih Kusuma Ningrum: The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect. *İnsan ve İnsan Dergisi* 8 (2021), 69-83.o

¹⁹ Az inentől kezdve már csak hipotetikus kérdés, hogy ha a tervezet kritériumrendszerét figyelembe veszi a bíróság, akkor ugyanerre a döntésre jutott volna-e?

viszonylatban is sok futárt lefedő Deliveroo Hero Hungary, mely az éppen átalakuló FoodPanda platformot üzemelteti.

1."DHH kiszállítási szerződés" -Termékkiszállításra irányuló futár szolgáltatást vállal a futár, ennek során a platform alvállalkozójaként vagy postai közreműködőjeként jár el.

2."Számlakibocsátási megbízási szerződés" – Itt gyakorlatilag a futár meghatalmazza a platformot, hogy a futár helyett és képviselőként eljárva végezze el az önszámlázást. Ez csakúgy, mint a többi szerződés, kötelezően előírt, a munkavégzéshez. Az, hogy milyen módon, milyen rendszeren keresztül történik a számlázás a foodpanda által egyoldalúan meghatározott. Mi több a számlázási online felületen a több csomag közül meghatározza kötelező jelleggel, melyiket kell igénybe venni.

3."DHH marketing szolgáltatás" – A platform a futárok által nyújtott marketing szolgáltatásokat, (mint például Foodpandas pólo viselése) igénybe veszi díjazás ellenében.

4."Egyedi Foodpanda Rider Szolgáltatási Szerződés" – Ebben megállapodhatnak a felek a jogok, kötelezettségek átruházásáról. A platform átruházhatja jogait, kötelezettségeit harmadik személyre.

Felmerül a kérdés, hogy akkor a fentiek alapján tényleg szerződési csomagról beszélünk-e, vagy ez tulajdonképpen egy szerződés, melynek négy különálló egysége van? A példát vizsgálva fontos kiemelni, hogy a futár és a platform között létrejött több szerződés mindegyike kell ahhoz, hogy a futár felkéréseket kapjon, és szállítási tevékenységet végezhesen. Mindegyik szerződés szerves részét alkotja a másoknak, "DHH kiszállítási szerződés"-ben foglalt felkérésre csak aktív periódusban lehet számítani, aktív periódust viszont csak "DHH marketing szolgáltatás" alapján lehet választani. "Számlakibocsátási megbízási szerződés" kell a többi szerződéshez. Ebből adódóan azt kell mondanunk, hogy a példában vizsgált megállapodások egy szerződés szerves részei, melyek önmagukban nem alkalmazhatóak. A kérdés azonban, hogy miért szükséges ezen megállapodások külön-külön dokumentumban való elhelyezése? Az átláthatóságot vagy a tényleges jogviszony elkendőzését szolgálja ez a megoldás? Meglátásunk szerint ez utóbbit inkább, és itt kötnénk vissza a kifli.hu esetkörüre is. A meglévő szerződéses jogviszonyok csak akkor adaptálhatóak egyik napról a másikra megbízási jogviszonyból munkajogviszonyrá, ha már eredetileg is tartalmazta az erre vonatkozó elemeket.

6. Az irányelv javaslat válasza

A kérdés adekvát mivoltját az uniós jogalkotás is érezte éppen ezért kezdte el kidolgozni a platformmunkára vonatkozó irányelvet. Az Európai Parlament határozottan úgy véli, hogy a szociális védelmi rendszerek általi formális és tényleges védettségnek, az ilyen rendszerek megfelelőségének és átláthatóságának minden munkavállalóra vonatkoznia kell, beleértve az önálló vállalkozókat is. Az Európai Parlament felhívja a tagállamokat, hogy maradéktalanul és haladéktalanul hajtsák végre a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való

hozzáféréséről szóló, 2019. november 8-i tanácsi ajánlást. Ezzel összefüggésben határozott az álláspontja abban, hogy tagállamok tegyenek a platform-munkavállalók szociális védelmével kapcsolatos intézkedéseket.²⁰ De milyen szintűnek kell lennie ennek a védelemnek? Arra az állásfoglalás már nem tér ki.

A védelmi szint meghatározása azonban még a közeljövő egyik nagy nyitott kérdése. Az Parlament ugyan elfogadta a szabályozást, de nem minősített többséggel, így ahogy említettük is a belga elnökség feladata lesz a támogató és ellenző tagállamok közötti konszenzus megteremtése.

A tanácsi határozat elfogadása és érvényesítése is kísérik ezzel egyidejűleg. Az irányelv javaslat és a határozat jelentős mértékben összekapcsolódik, egyrészt azért, mert az irányelv javaslat meghatározza a platformmunka fogalmát, másrészt az említett tanácsi határozat rendelkezéseit tartja irányadónak a kérdésben. A tanácsi határozat, ahogy azt korábban is említettük olyan iránymutatásokat fogalmaz meg, melyeket a tagállamoknak tanácsos lenne megfogadnia a platformmunkavégzés szabályozásánál. Azt azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a határozat az önálló vállalkozó és munkavállaló fogalmat összetartozóként kezeli. Ez abból a szempontból érdekes, hogy az uniós jogalkotó nem akarta/ nem merte markánsabban elkülöníteni ezen szerződéses formában az alanyokat. Az EU szokás szerint egy nagyon nyitott és véleményünk szerint nagyon felpuhított szabályozást valósít meg, a kialakított definíciós keretrendszer ellenére is.

Egyrészt érthető, hogy nem szeretne véletlenül kizárni jelentősebb csoportokat a védelem alól. Azzal is számolni kell azonban, hogy ez a szabályozási mód sem biztos, hogy eredményre vezet mivel a nemzeti jogalkotás kereteit jelöli ki, mint értelmezési tartományt. A szerződéses konstrukció problémái is pont ebből fakadnak. Egyrészt abból, hogy az önálló vállalkozói személycsoportot és a munkavállalókat közös halmazként kezeli. Az igaz, hogy az önálló vállalkozók ezekben a szektorokban sokszor kényszervállalkozók és hasonlóan kiszolgáltatottak a munkavállalókhöz képest. Az is igaz, hogy a szociális védelmük talán kisebb a munkaviszonyhoz képest.²¹ Azt is hozzá kell tenni azonban, hogy ha egy munkaerőpiacon legálisan elérhető egy talán kevesebb kötelezettséggel járó jogviszony, akkor a platformok jelentős része nem a kötöttebb munkaviszonyt fogja választani. Talán megpróbál az adott keretek között valamilyen kedvezményt adni, de ha külön a jogalkotó nem kötelezi erre ez is csak fakultatív. A platformszolgáltatók éppen azért lobbiznak, hogy egy könnyen megkerülhető definíciós keretrendszer jöjjön létre. Erre a most decemberi döntés kapcsán van is esélyük.

Ebből fakadóan a tanulmány címében megfogalmazott kérdésre nem lehet válaszolni jelen pillanatban igazán, mert az lehet munkaviszony és polgári jogi jogviszony is az alanyok ismeretében. Sokkal tisztább helyzetet eredményezett volna, ha önálló jogviszonyként kezeljük. Érdemes kiemelni, hogy a General Labour Guarantee

²⁰ Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről – a digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formákról

²¹ Bernadett Solymosi-Szekeres: Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE. *Revue de Droit Comparée du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2023 /1., 84-99.o

szabályainak a szigorúbb feltételei kiemelten fontosak lehetnének. Ezzel kapcsolatosan azt is meg említenünk, hogy nem ugyanarra védelemre szorulnak a munkavállalók és az önálló vállalkozók.

Jelenleg ott tartunk, hogy az applikáción keresztüli munkavégzés egyszerre lehetne polgári jogi szerződés, de munkajogi szerződés alapján is végezhető tevékenység. A legkívánatosabb azonban egy sajátos köztes megoldás lehetne.

6.1. Munkaerő-kölcsönzés, mint lehetséges konstrukció? Ha a munkaviszony keretein belül képzeljük el a platformmunkát, akkor abból szükséges kiindulni, hogy a munkahely stabilitást jelenti. Tartjuk ezt az álláspontunkat nem csak a tipikus, hanem az atipikus munkavégzési formákra is. A stabilitás nem a munkaidő mennyiségétől függ, mivel a munkahely a munkajogi viszony alapja. A munkahelyen a munkáltató és a szakszervezetek vitát folytathatnak, a munkavállalók a munkahelyen sztrájkolhatnak és más kollektív jogukat is gyakorolhatják. A munkahely a munkavállalók és a munkáltatók többségének az identitását is megteremtette. A munkavállalók a munkahelyen munkát végeznek és mind emellett kapcsolatba lépnek a munkáltatóval. Az egyik legfőbb kérdés az, hogy megmarad-e a munkavállalónak a munkavállalói státusza akkor is, ha a klasszikus értelemben vett munkavégzési hely megszűnik? A munkahely meghatározását tágabb fogalom meghatározásként kell értelmeznünk, mint például a kölcsönzött munkavállalók esetében. A munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavégzés helyét nem a munkáltató biztosítja. A munkáltató munkaerő kölcsönző cég, vagyis a kölcsönbeadó. A kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. Az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. A munkaerő-kölcsönzésben résztvevő felek közötti kapcsolati rendszer egy háromszöggént írható le. A kölcsönbeadó a tényleges munkáltató, amely a munkavállalóval szerződéses jogviszonyban áll. A kölcsönvevő egy mögöttes munkáltató, aki ugyan nem kötött szerződést a munkavállalóval, de a munkavégzés tényleges helyét ő biztosítja. Ezzel összefüggésben szükséges kiemelnünk azt is, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. Ehhez kapcsolódik az a kérdés, hogy hogyan értelmezhető a „munkahely” kifejezés? Ahogy azt Kártyás is kiemeli kérdéses, kölcsönzés esetében ezt milyen földrajzi körben kell keresni, ha a munkaszerződés kifejezetten nem rendelkezik a munkavégzés helyéről. A „szokás szerinti” munkavégzési hely ugyanis itt egyaránt jelentheti az aktuális (illetve az utolsó) kölcsönvevő telephelyét és a kölcsönbeadó teljes működési körét is, noha a kétféle értelmezés a munkavállaló – illetve a felmondási korlátozás védelmi ereje – szempontjából közel sem azonos.²² A munkáltatói szerep megduplázódik ebben az atipikus munkakapcsolatban. A munkavállaló szerződést kötött a kölcsönbeadóval, aki nem rendelkezik saját fizikai formában létező munkavégzési hellyel. Dematerializált munkahelyről beszélhetünk.

²² Kártyás Gábor: Flexible separation - Termination of the employment contract in agency work. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2015/2, 17.o.

A másodlagos munkáltató (a kölcsönvevő) nem kötött ugyan szerződést a munkavállalóval, de rendelkezik a fizikai értelemben vett munkavégzési hellyel. Ez a munkahely pótolja a kölcsönbeadó által biztosított munkavégzési hely hiányát. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő vállalkozás egymás között megállapodik a munkáltatói jogkör gyakorlásának az átengedéséről. Az applikáció alapú munkavégzés sokban hasonlít a munkaerő-kölcsönzéshez. A jogviszony és a felek közötti relációk felépítése hasonló, de a harmadik fél szerepe alapvetően más ebben a jogviszonyban. A munkaerő-kölcsönzés kölcsönvevője egy passzív elem abból a szempontból, hogy ő a szolgáltatás fogadója. Ezzel szemben az applikáció alapú szolgáltatás igénybevételekor a fogyasztó aktív partner a gig-gazdaság által létrehozott foglalkoztatási jogviszonyokban. A fogyasztó megrendeli a szolgáltatásokat, például Uber -t hív. Az ilyen, alapvetően szintén háromoldalú foglalkoztatási viszony azonban nem hasonlítható össze a munkaerő-kölcsönzéssel teljesen. Ez utóbbi valójában egy olyan háromoldalú jogviszony, amelyben két összefonódó, de elkülönített szerződésből áll. Mindkettő szerződés tárgya, hogy a munkavállalót egy olyan harmadik fél „használja”, aki klasszikus értelemben nem áll munkaviszonyban a munkavállalóval.²³ Egyetértek Ales-szel, aki azt mondta: *„Az üzleti élet digitalizálódása a vállalat dematerializációjához is vezethet. Ez első sorban olyan vállalkozásokkal történik majd meg, amelyek az alkalmazáson keresztül egy olyan virtuális piaci helyet biztosítanak, ahol a szolgáltatók (munkavállalók) és a vásárlók a platform által biztosított keretek között a beépített garanciák mentén kielégíthetik kölcsönös érdekeiket és szükségleteiket.”*²⁴

A fogyasztó szolgáltatásokat kap, de eltérően a munkaerő-kölcsönzéstől nem lesz a munkavállaló másodlagos munkáltatója a szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos munkavégzés során. Nem tudunk konkrét munkahelyről beszélni, mivel ez a munkahely független a munkajog elvont definíciójától, és mivel ez a munka helye a tényleges tevékenység helye. Az ILO 198 ajánlásának megfelelően a foglalkoztatási jogviszonyokban a munkát a munkát kérő fél (munkáltató) által meghatározott vagy elfogadott munkanap alatt és helyen kell elvégezni, de a gig gazdaságban dolgozó személy szabadon dönthet arról, hogy mikor kell dolgozni.²⁵ A munkavégzés helyét a munkáltató határozza meg a tipikus munkajogi viszonyban (konkrét és az absztrakt munkahely).²⁶ A legújabb digitalizált foglalkoztatási formákban a munkahelyet és ezen belül a munkavégzés helyét is legtöbbször a munkavállaló határozza meg. Ez azoknál a munkatevékenységeknél valósul meg teljesen, amelyek vagy teljesen az online térben történnek, vagy ahol nem fontos a hely. Az esetek egy másik részében majd a szolgáltatásnyújtás helye fogja meghatározni a munkavégzés helyét.

²³ Edoardo Ales: Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective. In: Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations, (Ales et. al. ed.), Palgrave Macmillan, 2018. 16.o.

²⁴ ALES:16

²⁵ RÁCZ Ildikó: A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. *Doktori Műhelytanulmányok*, 2017, 277.

²⁶ ILO 198 ajánlása

Ez a felállás is tripartit viszony ugyan, de ez egy szolgáltatási szerződés a fogyasztó és a vállalat között. A fogyasztó megvásárolta ugyan a szolgáltatásokat (gyorsétterem, taxi), de eltérően a munkaerő-kölcsönzéstől nem a munkavállaló munkaerejét vásárolta meg. A kölcsönvevő „munkaerőt vásárol” a kölcsönbeadótól. A kölcsönvevő pótolja az elsődleges munkáltatót. A szociális biztonság szintje alig csökken, mivel ezeknek a munkakapcsolatoknak a fő karaktere állandó. A munkaszerződés védelmi szintje hasonló a tipikus munkaszerződéshez.

6.2. Vállalkozói szerződés. A jelenlegi szabályozási struktúrában az önálló vállalkozói jogviszony teljes mértékben működő konstrukció. Ahogy említettük is az irányelv tervezett sem csak munkaviszonyban gondolkodik. Ezt támasztja alá a tervezett 5. cikke is. A tagállamok biztosítják, hogy a felek bármelyike megcáfolhassa a bírósági és/vagy közigazgatási eljárás keretében, hogy a felek közötti kapcsolat munkaviszony. Ebben az esetben a bizonyítási teher a digitális munkaügyi platformot terheli. Az ilyen eljárások nem halasztó hatálya a törvényi vélelem alkalmazására. Amennyiben a platformon munkát végző személy azzal érvel, hogy a szerződéses jogviszony a nem a törvényben, a kollektív szerződésben vagy a kollektív szerződésben meghatározott munkaviszonyról van szó az adott ország gyakorlatának megfelelően a platform köteles segítséget nyújtani az alábbiak megfelelő rendezéséhez. A kérdés azonban az, hogy a hatálybalépéssel hogyan értelmezzük ezt a szabályt. Ha bebizonyosodik, hogy nem munkaviszony, attól tekinthetjük-e platformmunkavégzésnek a felek közötti kapcsolatot, vagy automatikusan más jogviszonyra minősítjük. Ha azonban csak munkaviszonyban működik, akkor miért fogadta el mind az Európai Parlament és a Tanács is külön-külön a saját állásfoglalását, melyben az önálló vállalkozókat is alanyként említi?

7. Összegzés a szociális védelem keretében

Hajdú József tanulmányában kiemeli,²⁷ hogy a digitális platform-munkavállalók platform alapú munkavégzésében résztvevő önálló vállalkozóként való téves besorolása bizonytalanságot okozhat és megvonhatja ezen személyek bizonyos jogokhoz való hozzáférésétől. Ezek közé tartozik a szociális biztonsághoz való jog. Ennek érdekében született meg a már korábbiakban is említett parlamenti és tanácsi állásfoglalások és határozatok. Európában a szociális ellátások hálózata a szolidaritáson alapszik. Ennek érdekében a platformmunkát végzőket mindenképpen szükséges bevonni. Ennek két oka is van. Az egyik a védelem növelése, a másik ok pedig a finanszírozhatóság biztosítása. A jelenlegi struktúrában sokan kiegészítő tevékenységként a munkaviszonyuk, vagy más szociális ellátást biztosító ellátás mellett végzik a platformmunkát. Elsőre nem tűnik égetőnek a kérdés. Azonban érdemes visszautalnunk a tanulmány elejére, ahol is idéztük, hogy milyen mértékű

²⁷ Hajdú József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az Európai Unióban. In *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, (Ábrahám Márta - Berke Gyula - Tálné Molnár Erika szerk.), Kúria, Pázmány Press, Budapest, 2022, 115-129.o.

növekedés várható ebben a szegmensben. Ez azt is eredményezi majd, hogy tömegével lesznek, akik elsődleges bevételi forrásként tekintenek majd erre, és ebből kellene származtatni a szociális biztonságot. A EU-nak meg van a szerződéses felhatalmazása, hogy kiegészítő rendszereket alakítson ki, hozzácsatolva a tagállami szabályokhoz. Ennek kapcsán elsősorban a minimum szabályok kialakítására lehetnek hatással. A kérdés mégis az, hogy hogyan? Szükséges-e egységesen kezelni minden tekintetben a munkavállalókat és az önálló vállalkozókat? Ugyanaz a védelem illeti meg őket a platformmal szemben? Van-e egyáltalán értelme a munkaviszony és az önálló vállalkozó jogviszony elhatárolásának? Ha az uniós szabályokat nézzük akkor nem sok, ha a gyakorlatot, akkor csak egy dolog biztos a bizonytalansági tényező. Így ennek fényében, ha a tanulmány címében feltett kérdésre szeretnénk válaszolni azt kell mondanunk, hogy egyelőre nem tudjuk. Ezt a gyakorlat fogja eldönteni, a szociális védelem pedig ehhez fog igazodni.

Irodalomjegyzék

- Edoardo Ales: Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective. In: *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, (Ales et. al. ed.), Palgrave Macmillan, 2018. 11-28.o. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77329-2_2
- Felveszi a Kifli az eddig katázó futárait alkalmazotti munkaviszonyba, <https://trademagazin.hu/hu/felveszi-a-kifli-az-eddig-katazo-futarait-alkalmazotti-munkaviszonyba>
- Hajdú József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az Európai Unióban. In *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, (Ábrahám Márta - Berke Gyula - Tálné Molnár Erika szerk.), Kúria, Pázmány Press, Budapest, 2022, 115-129.o.
- ILO 198 ajánlása
- Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny* 2015/9, 421-432.o.
- Kártyás Gábor: Flexible separation - Termination of the employment contract in agency work. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2015/2, 17.o.
- Leszkoven László: Veszélyes szerződések, avagy tényleg nincs új a nap alatt? *Gazdaság és Jog* 2023/7-8, 3-7.o
- Miskolczi Bodnár Péter: Kógencia és diszpozitivitás a szerződési jogban. *Gazdaság és Jog* 2023/1-2., 41-46. o.
- Patricia Couti beszámója egy LinkedIn post-ban a megállapodásról: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7140657816238714880/>, (2023. 12. 26.)
- Rácz Ildikó: A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. *Doktori Műhelytanulmányok*, 2017, 273-284.o.
- Riczu Zsófia - Mélypataki Gábor – Máté Dávid Adrián: Concepts of Work: from Traditional Social-Labor Ideas to Modern Effects of Digital Transformation.

Journal of Digital Technologies and Law. 2023/1, 175-190.o.
<https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>

- Szekeres Bernadett - Mélypataki Gábor: A kényszer-önfoglalkoztatás helyzete a KATA változásai kapcsán. Munkajog 2022/4, 33-39.o.
 - Bernadett Solymosi-Szekeres: Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE. Revue de Droit Comparee du Travail et de la Securite Sociale, 2023 /1., 84-99.o <https://doi.org/10.4000/rdctss.5151>.
 - Solymosi-Szekeres Bernadett: A bizonytalan státuszú munkavégzés jogvédelmi nehézségei. Jogtudományi Közlöny 2023/9, 410-417
 - Tájékoztató a platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában a Kúria 2013. december 13-án meghozott Mfv.VIII.10.091/2023/7.számú ítéletéről, <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-platform-munkavegzes-kereteben-vegzett-etelfutar-tevekenysegre-kotott-szerzodes>, (2023. 12. 29.)
 - Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. Miskolci Jogi Szemle 2022/2, 449-458.o.; Szánthó Péter: Platform-munkavállalók védelmének uniós szabályozása. Gazdaság és Jog 2022/5-652-55. o. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2035>.
 - Valerio De Stefano: The rise of the „just-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in the „gig economy”. Conditions of work and employment, Series No 71. ILO, Geneva,
-
-