

II. Cseh Esztella

A sharing economy munkajogi megítélése a magyar és az európai uniós jog tükrében

Bevezetés – mi is az a sharing economy?

A sharing economy, magyarul közösségi gazdaság egy olyan gazdasági és szociális rendszer, amely az árukhoz, szolgáltatásokhoz, adatokhoz, valamint tudáshoz úgy biztosít közösségi hozzáférést, hogy a felhasználóknak lehetőséget teremt arra, hogy a kívánt forrásokhoz a szükségleteik felmerülésekor hozzájuthassanak anélkül, hogy az adott erőforrást meg kellene vásárolniuk. A sharing economy-nak nevezett üzleti struktúra a 2000-es évek elején jelent megaként, hogy a kimerülő energiaforrások és a folyton növekvő népesség problémájára keresett megoldást.³² A sharing economy-n alapuló üzleti modellben bármely gazdasági szereplő eladóvá vagy vevővé válhat azáltal, hogy magánszemélyek léphetnek és egyúttal lépnek is a vállalkozások helyébe. Magánszemélyek a közösség számára értéket teremtve szolgáltatnak, bocsátják áruba felesleges kapacitásaikat, tudásukat, megosztva fizikai és emberi erőforrásaikat. A fogyasztói gondolkodásmód átalakulását bizonyítja az is, hogy az emberi tudás, erőforrások és fizikai javak megosztott előállítás, alkotása, majd elosztása, kereskedelme és fogyasztása a sharing economy üzleti modell alapjaként azonosítható.³³

*A sharing economy összefoglalva egy olyan gazdasági és szociális rendszer, amely lehetővé teszi az árukhoz, a szolgáltatásokhoz, az adatokhoz és a tudáshoz történő közösségi hozzáférést anélkül, hogy azokat meg kellene vásárolnunk,*³⁴ és amely magában foglalja a közösségi termelést, elosztást, kereskedelmet és szolgáltatáscserét különböző szervezetek között.³⁵ A megosztás online felületen történik, ahol a felhasználók (az eladók és a vevők) kapcsolatot létesítenek egymással, hogy feleslegesnek bizonyuló, kihasználatlan tárgyaikat, szolgáltatásaikat rövidtávon, különösebb adminisztratív költségek nélkül kölcsönözzék.³⁶ A sharing economy a P2P³⁷ vagy C2C (fogyasztó-fogyasztó) értékesítési láncan alapul, ahol az egyes árukat vagy szolgáltatásokat nem egy vállalkozás kínálja a fogyasztók számára, hanem a fogyasztók osztják meg egymással az erőforrásaikat az áruk és szolgáltatások leghatékonyabb módon történő felhasználása érdekében.³⁸

³² konyvtartudomany.elte.hu/KONYVTAR/dolgozatok/2015a2/sharingeconomy.html.

³³ PARRAGH Bianka: „Versenyképességi kihívások és lehetséges gazdaságpolitikai válaszok a sharing economy világában” *Polgári szemle* 2017/4-6. polgariszemle.hu/aktualis-szam/133-kozpenzuegyek-gazdasagpolitika-fenntarthato-fejlodes/835-versenykepességi-kihivasok-es-lehetseges-gazdasagpolitikai-valaszok-a-sharing-economy-vilagaban#note22.

³⁴ JÓNÁS Tünde: *Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól?*

jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol.

³⁵ SZÜTS Zoltán – JINIL YOO: „Sharing economy: A civilek lehetőségei a közösségi gazdaságban.” *Civil Szemle* 2015/2. 78.

³⁶ PARRAGH (33. l.).

³⁷ A peer-to-peer kifejezésnek egyelőre nincs rövid, lényegre törő magyar nyelvű megfelelője. A P2P alapú együttműködés magyarul történő körülírása nehézkes (például „egyenrangú felek között, lényegi központi szabályozás nélkül megvalósuló kooperáció”).

³⁸ KÖRNYEI Mátyás: *A sharing economy jövője – a megosztáson alapuló gazdaság jogi problémái.* arsboni.hu/a-sharing-economy-jovoje-a-megosztason-alapulo-gazdasag-jogi-problemai/.

Sharing economy vállalkozáson keresztül például különböző országokban bérelhetünk lakást, foglalhatunk szállást az *Airbnb*³⁹ segítségével, utazhatunk bármelyik regisztrált felhasználó sofőrrel az *Uberrel* vagy *Oszkárral*⁴⁰ vagy bérelhetünk irodát a *Loffice* vagy a *KAPTÁR*⁴¹ segítségével.

A sharing economy lényege abban áll, hogy a felhasználók kihasználatlan kapacitásaikat, erőforrásaikat (pl. tárgyi eszköz, szolgáltatás, pénz) on-demand jelleggel,⁴² rendszerint egy IT-platfommon keresztül, bizalmi alapon megosztják egymással, kiemelt jelentőséget tulajdonítva a személyes interakciónak, közösségi élménynek, mindezt úgy, hogy törekednek a fenntarthatóságra. A Pricewaterhouse Coopers elemzése szerint 2025-re a jelenlegi 28 milliárd euróról 570 milliárd euróra, azaz körülbelül hússzorosára emelkedhet az európai sharing economy öt legjelentősebb ágazatának – közösségi finanszírozás, közösségi alapú szállásmegosztás, személyszállítás, on-demand háztartási és szakmai szolgáltatások – összes tranzakciója.

A sharing economy terjedése számos társadalmi, gazdasági változásra is visszavezethető, például a fejlett digitális platformok és eszközök okozta „IT-robbanásra”, amely minimalizálta a terjesztési költségeket. Szintén hatással volt a sharing economy térnyerésére a globalizáció és az urbanizáció, hiszen ezek földrajzilag közelebb hozták egymáshoz a keresletet és a kínálatot, elősegítve ezzel a megosztás lehetőségét. További fontos elem a gazdasági racionalitás; a hozzáférés alapú gazdaságban elég csak az eszközhasználat után fizetni, a fenntartás költségei így megspórolhatóak. Végül pedig a fogyasztói igények is megváltoztak: a birtoklás fontosságáról áthelyeződött a hangsúly a szükségletek optimális kielégítésére, illetve a fogyasztói döntésekben a környezettudatos szemlélet is egyre erősödik.⁴³ A sharing economy vállalkozások gyors terjedésének másik fő oka a méretgazdaságosságukból fakadó jelentős költségelőnyük: a lokális piacra belépő globális szereplőnek a szolgáltatásnyújtásra eső fix költsége alacsonyabb a helyi szereplőkénel. Továbbá üzleti modelljük révén rendkívül gyorsan is tudnak terjeszkedni, mivel egy új piacra való belépés számukra csak minimális költséget jelent.⁴⁴

A sharing economy vállalkozások térnyerésével jelentős változásoknak lehetünk tanúi a gazdasági életben. Tekintettel arra, hogy ez az újfajta gazdasági modell jelentősen eltér a korábbi piaci modellektől, szükségessé válik a szabályozási környezet átalakítása. Az

³⁹ A szolgáltatással számos országban lakást, házat vagy szobát lehet bérelni 190 országban és 30000 különböző városban. Szűrők segítségével beállíthatjuk az érkezés és a távozás időpontját, a férőhelyek számát, az árat, valamint egyéb jellemzőket is. Közvetlenül a bérbeadóval kommunikálhatunk. Van mobilalkalmazás és weboldal is.

⁴⁰ Az Oszkár telekocsi nevű szolgáltatás 2007 óta működik. Lényege, hogy az autósok felajánlhatják szabad helyeiket, az utasok pedig a lassú tömegközlekedés helyett találhatnak egy más utazási formát. Ha valakinek vannak szabad helyei az autójában, azt meghirdetheti, az utazni kívánók pedig megkereshetik azokat, erre pedig használhatják a weboldalt vagy a mobilalkalmazást is. A rendszer előnye, hogy környezetbarát, olcsóbb, mint a tömegközlekedés. Ugyanilyen szolgáltatás létezik még Angliában, Németországban, Svájcban, Olaszországban, Franciaországban, Lengyelországban, Spanyolországban, Görögországban és Ausztriában.

⁴¹ A Loffice 2009-ben indult és csak Budapestre volt igénybe. Telefonon vagy e-mailben tudunk irodát foglalni. A KAPTÁR 2012-ben indult. Itt egy űrlap kitöltésével tudjuk jelezni a foglalási igényünket.

⁴² A felhasználó a szolgáltatás felmerülésekor kielégítheti a fogyasztási igényét, az igénybe vett erőforrásért a felhasználás függvényében fizethet.

⁴³ www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2015/sharing_economy.html.

⁴⁴ www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2015/sharing_economy.html.

innováció a gazdasági fejlődés motorját jelenti, és a mindenkori jogalkotó célja az innovációt elősegítő gazdasági-jogi környezet kialakítása. A szabályozási környezetet úgy kell átalakítani, hogy az – miközben teret enged az innovációnak – érvényre juttassa a többi piaci szereplővel szemben alkalmazott szabályozást és korlátozásokat. Jelen tanulmány keretében a sharing economy szereplői által életre hívott munkajogi problémákat veszem górcső alá. Ennek keretében a magyar munkajogi szabályozás elvei mentén bemutatom a sharing economy vállalkozásokban foglalkoztatottak speciális munkajogi helyzetét és a megítélés problematikáját, majd konkrét ügyek bemutatásán keresztül szemléltetem a sharing economy modelljében fellépő munkajogi kockázatokat.

1. A „sharing economy” és a munkajog kapcsolódási pontjai

1.1. A sharing economy kihívásai – az állami szerepvállalás szükségessége

Az innováció a piaci verseny természetes velejárója, annak egyik legfőbb hajtóereje. Ahogyan arra a bevezetőben is utaltam, a sharing economy cégek működése számos szabályozási problémát vet fel, amely maga után vonja az állami szerepvállalás szükségességét.

Szabályozói oldali kockázatok:

- *Adózás és foglalkoztatás* tekintetében szürkezónának tekinthető a szektor. Költségvetési szempontból egyértelműen annak kifehéritése, ezzel az adóbevételek és a foglalkoztatottak számának növelése a cél. A sharing economy szektorral szemben a hagyományos üzleti modell szerint működő vállalkozások adót fizetnek és egyben érdekeltek jó adófizetőként helytállni a piaci versenyben. A sharing economy szolgáltatást nyújtók tartós piaci működése versenyhátrányt teremt a hagyományos üzleti modellt követő és alkalmazó vállalati kör számára.
- A *fair verseny* problematikája abban áll, hogy megjelenésükkor a sharing economy cégek működése még gyakran nincsenek jogilag szabályozva, így költséghatékonyabban tudnak működni, ezáltal pedig jelentős versenyelőnyre tesznek szert a hagyományos szereplőkkel szemben.⁴⁵

Munkavállaló oldali kockázatok:

- A *munkaügyi kapcsolatokat* tekintve a sharing economy modellben résztvevők nem állnak hivatalos munkaszerződéses viszonyban a platformot működtető szolgáltatóval, ezáltal egyáltalán nem részesülnek a munkajog által nyújtott védelemben sem. A sharing economy szereplők – akik akár professzionálisan, teljes munkaidőben is végezhetik az adott szolgáltatást – alacsonyabb költségekkel és kisebb adminisztratív terhekkel szembesülhetnek a hagyományos munkaerő piaci szereplőkhöz képest, így versenyelőnyhöz juthatnak.
- Szemben a sharing economy modellben foglalkoztató cégekkel, a hagyományos munkát végző, munkaviszony-alapú munkavállalás szerint működő, telephellyel rendelkező vállalat munkaügyi kapcsolatait tekintve alkalmazásalapú munkaerőbázisra épít, viseli

⁴⁵ PwC: *Sharing Economy*. www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/09/kornyeztgazdasagtan_Kerekes-Antal.pdf.

az élőmunka-terheket, szociális biztonságot nyújt munkavállalójának és a vele egy háztartásban élő családtagoknak.

- A munkaviszonyhoz kapcsolódóan konkrét időbeosztás alapján, adott munkakörben foglalkoztat, biztosít pihenőidőt, ebédidőt, szabadidőt, szabadságot, napi munkaidő alapján.⁴⁶
- A sharing economy platformok által működtetett értékelési rendszerek ugyan jelentős önszabályozó hatással bírnak, de nem minden esetben biztosított a felhasználók megfelelő védelme (egészség és biztonság, vagyonbiztonság, minőségi problémák) előre nem kalkulálható esemény vagy hiba esetén.⁴⁷ Ez az értékelési rendszer kockázatot rejt a munkavállalók számára is, mivel a platformon szereplő megosztók a többi felhasználó értékelése szerint kerülnek minősítésre és egy-egy rossz tapasztalat, félreértés jelentősen ronthat az értékelésükön, ezzel hátrányosan befolyásolva jövedelemszerző képességüket.
- A *felelősségi kérdések tisztázatlanok*, nincs lefektetve, hogy amennyiben károkozás történik, vagy más, a jogviszonnyal összefüggő jogvita merül fel, az kinek a felelőssége. Nem tisztázott ugyanis, hogy bizonyos szolgáltatási színvonalért, adott esetben törvényszegésért a platformon keresztül szolgáltatást nyújtók, vagy a platformot szolgáltató tartozik felelősséggel. Szemben egy munkaviszonnyal, sharing economy platformon történő foglalkoztatás esetén már a felek jogi kapcsolata is vita tárgyát képezi. Egy bírósági eljárásban ugyanis ettől az előkérdéstől függ például, hogy a kár rendezésére milyen szabályok vonatkoznak. A munkavállalót védő jogi garanciák érvényesítéséhez az erre hivatkozó félnek kell bizonyítania a munkaviszony fennállását, amit nehezít, hogy a felek között nem jött létre munkaszerződés.⁴⁸ A modellezett helyzetben azonban nem definiálható előre a munkavállaló személye, az utasítási jogkör gyakorlója, elmosódnak a határok a profi (szakképzett) és képzettség nélküli munkavállalók között, ami szintén különböző kárrendezési alakzatokhoz vezethet.⁴⁹ Végül nem szabad e körben megfeledkezni a közvetítő cégekről, illetve azok esetleges felelősségéről sem.

A fent kifejtett kockázatok jól szemléltetik, hogy az újszerű, több országban jelen lévő, komplex működési modellel rendelkező sharing economy vállalkozásokra még nincs felkészülve a törvényhozás. A hagyományos szereplőkre vonatkozó előírások a legtöbb esetben nem alkalmazhatóak rájuk, de a teljes tiltás sem tűnhet célravezetőnek, mivel sok esetben a vállalatok kreatív jogi megoldásokkal megtalálják a kikapukat. Megfelelő szabályozás mellett azonban a sharing economy cégek kifejezetten pozitívan hathatnak a gazdaságra, ezért érdemes lenne a jogalkotónak a sharing economy cégekre vonatkozó

⁴⁶ PARRAGH (33. lj.).

⁴⁷ PWC: *Osztoznak vagy fosztogatnak? A sharing economy térnyerése*. 7. www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/sharing_economy.pdf.

⁴⁸ ZIMMER Mátyás – GERA Dániel: *Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron?* jogszvilag.hu/rovatok/cegvilag/kozossegi-gazdasag-es-munkajog-uj-foglalkoztatasi-forma-a-lathataron/.

⁴⁹ ZIMMER – GERA (48. lj.).

szabályozás kialakítása során figyelembe venni a modell pozitívumait és lehetséges kockázatait.⁵⁰

1.2. Sharing Economy mint atipikus foglalkoztatási modell

A munkajog szempontjából a sharing economy modell kulcskérdése, hogy a sharing economy modellt követő vállalkozások által foglalkoztatott személy a munkajog vagy a polgári jog hatálya alá tartozik-e.

A sharing economy munkajogi szemmel nézve egy olyan gazdasági folyamat, amelyben a munkaerőt, vagy magát az elvégzendő munkát egy erre szakosodott közvetítő platform előre nem meghatározható egyének vagy csoportok részére közvetíti ki abból a célból, hogy az adott erőforrást hatékonyabban lehessen használni, vagy a kívánt célt kisebb ráfordítással (munka, pénz, idő) el lehessen érni.⁵¹

A sharing economy foglalkoztatási modellje három szereplőből áll: a munkaadóból, a munkát vállaló személyből, valamint az őket összekötő platformból. A munkaadót és a munkavállalót összekötő platform teszi a jogviszonyt atipikussá, mivel sem a munkaviszony, sem pedig a megbízási vagy a vállalkozási típusú jogviszony elméleti jellemzőivel nem írható le teljes pontossággal a felek közötti jogi kapcsolat.

1.3. A munkaviszony és az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása

Munkajogi szempontból a felmerülő legfontosabb kérdés, hogy a sharing economy modell alapján működő vállalkozásban munkát végzők *munkaviszonyban* vagy *polgári jogi jogviszonyban állnak-e* az őket foglalkoztatókkal. A sharing economy modellel összefüggő munkavállalói kockázatok tárgyalásánál már utaltam a jogviszony minősítésében rejlő problematikára. A munkaviszonyhoz a munkajog kógens szabályai, a munkavállalókat védő garanciális szabályok kapcsolódnak, amelyek a polgári jogviszony hatálya alatt nem illetik meg a munkát végző személyt. A munkavállalókat védő garanciális szabályok elterjedését évszázadok során lezajló hosszú fejlődés előzött meg, a „munkavállalók” teljes kiszolgáltatottságától a napjaink munkavállalók jogait védő, garanciális szabályok érvényre juttatásáig.

A *Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény* (a továbbiakban: „régí Mt.”) kifejezetten rendelkezett arról, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.⁵² A szerződés típusát a régí Mt. hatálya alatt annak elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire tekintettel kellett megállapítani.⁵³ A *Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: „Mt.”) kimondja, hogy a színlelt megállapodás semmis,⁵⁴ ha pedig az más megállapodást

⁵⁰ PwC (47. l.).

⁵¹ ZIMMER – GERA (48. l.).

⁵² régí Mt. 75/A. § (1) bekezdés.

⁵³ régí Mt. 75/A. § (2) bekezdés.

⁵⁴ Mt. 27. § (2) bekezdés.

leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell elbírálni. A szerződés és a jogviszony helyes minősítése azért is kiemelten fontos, mert azt a munkaügyi hatóság és az adóhatóság is jogosult átminősíteni. Ennek következtében például munkaviszonnyá minősítés esetén a munkáltató (a szerződés szerinti megbízó vagy megrendelő) már felelősségre vonható a munkajogi szabályok meg nem tartásáért.⁵⁵Tehát hiába kötnek a felek megbízási szerződést, ha közöttük a jogviszony tartalma alapján valójában munkaszerződés jött létre, akkor azt munkaviszonyként kell értékelni. Az ilyen színlelt szerződések tipikusan a foglalkoztatói közterhek elkerülését, illetve minimalizálását szolgálják, ugyanakkor a munkát végző személy számos olyan garanciától esik el, amelyet a munkajog kógens rendelkezései biztosítanak, mint például a maximális munkaidő, minimális pihenőidő felmondási tilalom, garantált összegű minimális munkabér.⁵⁶

Az Mt. nem határozza meg a munkaviszony fogalmát. Az a munkavállaló végez munkaviszonyban munkát, aki munkáltatójával *munkaszerződést* kötött. A munkaviszony tehát a munkaszerződéssel jön létre. A felek elvileg szabadon választhatnak a szerződéstípusok között, így a munkaszerződés megkötésével választhatják a lehetséges jogviszonyok közül a munkaviszonyt. A szerződéstípus megválasztásának azonban vannak jogi korlátai. A szerződési szabadság elve a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki.⁵⁷Ahhoz, hogy meg tudjuk állapítani, hogy a felek közötti jogviszony munkaviszonynak minősül-e, tanulmányozni kell a bírósági joggyakorlatot, amely segítséget nyújt az elhatárolási szempontok értékelésekor. A bírósági döntések többsége ugyan az Mt. hatályba lépése előtt született, azonban továbbra is segítséget nyújtanak a jogviszonyok elhatárolási kérdéseinek megválaszolásához. A munkaviszony minősítése során a 7001/2005. FMM – PM irányelv és a szakirodalom egy része különbséget tesz *elsődleges* és *másodlagos minősítő jegyek* között. Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, ha egyértelműen a munkaviszony fennállására utalnak. Abban az esetben, ha az alábbi elsődleges minősítő jegyek közül több is megállapítható az adott jogviszony tekintetében, akkor az alátámasztja a munkajogviszony létét:

- a) alá- fölé rendeltségi viszony, széles körű munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog;
- b) a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége;
- c) munkakörként történő feladat meghatározás;
- d) személyes munkavégzési kötelezettség;
- e) munkabér fizetése.

Az elsődleges minősítő jegyeiktől különbözően Az alábbi másodlagos minősítő jegyek önmagukban nem feltétlenül meghatározóak, gyakran csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jeggyel együtt eredményezhetik a jogviszony munkaviszonyként történő minősítését:

⁵⁵ KOZMA-FECSKE Ivett: *A munkaviszony, megbízás, vállalkozás elhatárolása.*
jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/a-munkaviszony-megbizas-vallalkozas-elhatarolasa.

⁵⁶ JÓNÁS (34. lj.).

⁵⁷ BH 2003. 432.

- a) a munkaidő meghatározása;
- b) a munkavégzés helye;
- c) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása;
- d) a biztonságos, egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása.

1.3.1. A munkaviszonyt meghatározó elsődleges minősítő jegyek

- a) A munkaviszony a függő munka jogviszonya, amelyet a hierarchikus, *alá- és fölérendeltségi helyzet* jellemez, amelyben a munkáltató rendkívül széles *irányítási, utasítási és ellenőrzési joggal* rendelkezik. Az önálló munkát végző személy a munkaerejét bocsátja áruba, és számára a munkavégzés az esetek döntő többségében a megélhetését is jelenti egyben.⁵⁸ Az alá- és fölérendeltség olyan munkavállalói kötelezettségeket eredményez, amely semmilyen egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyra nem jellemző.⁵⁹ Ezt az alá- és fölérendeltséget legtöbbször a munkáltató belső szervezeti rendje rögzíti, és a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egységben dolgozik. Az alá- és fölérendeltségből következik a munkáltató egyoldalú irányítási és utasítási joga. A *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V törvény* (a továbbiakban: Ptk.) is tartalmazza ugyan az utasítás jogát – így például a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekeinek megfelelően kell teljesíteni⁶⁰ –, de a megrendelő, megbízó utasítása alapvetően érdekközvetítő, míg a munkáltató utasítása akaratközvetítő jellegű.⁶¹ Míg a munkaviszonyban az utasítás a munkavégzés minden elemére kiterjedhet, addig a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra vonatkozik. Továbbá a munkaviszonyban az egész munkavégzés alatt bármikor adható utasítás, míg a megbízás, vállalkozás esetén a megbízó, megrendelő rendszerint a szerződéskötéskor adja az utasításokat. A munkaviszonyban a munkáltató az utasítás végrehajtását teljes körűen, részletekbe menően ellenőrizheti. Megbízási és vállalkozási jogviszonyban is megilleti a megbízót az ellenőrzés lehetősége, de ez nem az egész munkafolyamatra szól. Éppen ezért a munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek közötti megbízási jogviszony jön létre, ha a felek – még ha csak szóban is – a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, és a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát.⁶² Ezért is védi számos garanciális elem a munkavállalót a munkáltató utasítási, ellenőrzési és irányítási jogkörével, a „kizsákmányolással” szemben. Ezzel ellentétben az önálló jogviszonyt létrehozó megbízási vagy vállalkozási szerződés esetén a felek mellérendeltsége érvényesül. Az alá- és fölérendeltség és az ezzel járó utasítási jog hiányában ugyanis nem lehet munkaviszonynak tekinteni az ilyen jogviszonyokat.⁶³ Egy ügyben a munkaügyi bíróság a bizonyítékok értékelését követően megállapította, hogy a

⁵⁸ JÓNÁS (34. lj.).

⁵⁹ KISS György: *Munkajog* (Budapest: Osiris 2000) 77.

⁶⁰ EBH 2002. 677.

⁶¹ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái* (Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1972) 58.

⁶² BH 2001. 445.

⁶³ EBH 2003. 981.

jogviszony fennállása alatt nem érvényesült a munkaviszonyra jellemző széleskörű utasításadási jogosultság, és a felperes a munkavégzése során nagyfokú önállósággal is járt el, így döntésében kizárta a munkaviszony fennállásának megállapítását.⁶⁴

- b) Az ellátandó feladat jellege szerint is élesen elválik egymástól a két jogviszony. A munkaviszony jellemzője a munkakörként való feladat meghatározás, azaz a feladatnak közvetlenül és konkrétan történő meghatározása, mely ellátására folyamatosan, ismétlődő jelleggel kerül sor. A megbízási jogviszony tárgya ezzel szemben a rábízott *ügy ellátása*, a vállalozási jogviszonyé pedig meghatározott *eredmény létrehozása*. A konkrét esettől függően a kettő között ugyanakkor átfedés is lehet, ugyanis például egy kertész
- c) Egyéni vállalkozóként is ápolhatja a kertet, de dolgozhat munkavállalóként is.⁶⁵ A két munkavégzés jellege között azonban számos különbség van. Egy vállalkozó az adott tevékenységet a saját eszközeivel, a saját időbeosztásában, a munkát konkrétan meghatározó utasítások nélkül, vállalkozói díjért látja el. Ugyanezt a feladatot munkaviszonyban a munkavállaló a munkáltató eszközeivel, az általa meghatározott helyen és munkaidőben, a munkavégzés részleteire kiterjedő munkáltatói utasítási jogkör mellett köteles elvégezni, és munkaidőben akkor is köteles rendelkezésre állni, ha a munkáltató éppen nem tud neki feladatot adni.⁶⁶
- d) A munkaviszonyban a munkáltatót *foglalkoztatási kötelezettség* terheli, ezért a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaviszony fennállásának tartama alatt munkával ellátni.⁶⁷ A polgári jogviszonyokban *nincs ilyen általános kötelezettség*. A munkáltató számára a munkavállaló foglalkoztatása kötelezettség, ebből következik, hogy a munkavállaló munkabérét akkor is ki kell fizetnie, ha annak beosztása szerinti munkaidő teljes idejére nem tudott részére munkát biztosítani. A munkavállaló köteles a munkáltatója által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt munkavégzés céljából a munkáltató *rendelkezésére állni*.⁶⁸ A rendelkezésre állás a munkavállaló egyik legfontosabb kötelezettsége, amelynek elmulasztása vagy pontatlan teljesítése súlyos jogkövetkezményekkel járhat.⁶⁹ A megbízási és vállalozási jogviszonynál nincsen a munkaidő egészére vonatkozó rendelkezésre állási kötelezettség, hiszen a polgári jogi jogviszonyok esetében a szerződés szerinti szolgáltatás, munkával elérhető eredmény a meghatározó kötelezettség, nem pedig a jelenlét és a munkavégzésre történő készen állás.
- e) A munkaviszony a feladatok tág körének elvégzésére irányul, ezért a munkaszerződés nem határoz meg konkrét munkafeladatokat, hanem csak a munka fajtáját, a munkakört. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavállaló munkakörének

⁶⁴ EBH 2005. 1236.

⁶⁵ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog* (Budapest: Eötvös 2015) 34.

⁶⁶ GYULAVÁRI (65. l.).

⁶⁷ Mt. 51. § (1) bekezdés.

⁶⁸ Mt. 52. § (1) bekezdés.

⁶⁹ RÁCZ Zoltán: „Kritikai észrevételek a magyar munkaügyi ellenőrzés rendszeréhez” *Sectio Juridica et Politica* 2007/2. 713.

meghatározása.⁷⁰ A munkakörként való meghatározásból következik, hogy a munkavállaló *folyamatosan, rendszeresen végzi a munkakörébe tartozó feladatokat*. Ezzel szemben a megbízási, vállalkozási jogviszony esetében a polgári jogi szerződésben előre meghatározzák a szolgáltatás tárgyát, tehát azt a felek a szerződésben konkretizálják, és ez által korlátozzák.⁷¹

- f) A munkaviszonyban a munkavállaló *személyesen* köteles elvégezni a munkáját.⁷² A munkaviszonyban a munkavállaló nem vehet igénybe helyettesítést vagy alvállalkozót, míg a megbízott vagy a vállalkozó helyettesítést, alvállalkozót vehet igénybe.⁷³
- g) Munkaviszonyban a munkáltató köteles a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben meghatározottak szerint *munkáért fizetni*. Munkaviszonyban a munka díjazása általában havonta, de mindenképpen *rendszeresen* történik, folyamatos munkavégzés ellenében. Megbízási vagy vállalkozási jogviszonyban az ellenérték általában *egyszeri díjként* kerül kifizetésre számla ellenében. Önmagában az a tény, hogy a munka ellenértéke annak eredményéhez van kötve, utalhat a jogviszony vállalkozási jellegére, de egy munkaviszonyban megfizetett teljesítményért is takarhat.⁷⁴

1.3.2. A munkaviszonyt meghatározó másodlagos minősítő jegyek

- a) A munkaviszonynál a *munkavégzés időtartamát*, a munkarendet, a munkaidő-beosztást a munkáltató határozza meg.⁷⁵ Vállalkozási és megbízási jogviszonyban a megbízó (megrendelő) kizárólag a feladat elvégzésének határidejét, illetve a részhatáridőket állapítja meg. A munkaidő nincs beosztva, a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó, a megbízott saját maga határozza meg. Önmagában ugyanakkor a munkaidő kikötése, illetve annak beosztása nem meghatározó minősítő jegy, mivel a tartós megbízás – tekintettel a tartós, eredményköteles, díjazás ellenében történő munkavégzési kötelezettségre – nagymértékben hasonlít a munkaviszonyhoz.⁷⁶
- b) A munkavállaló általában a *munkáltató által előírt munkahelyen* köteles dolgozni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni. A munkahely rendszerint a munkáltató székhelye, telephelye, de lehet több telephely vagy akár nagyobb földrajzi egység is, a felek megállapodásától függően.⁷⁷ Vállalkozási és megbízási jogviszony esetén a megbízott a feladat teljesítésének helyét maga választja meg, illetve a feladat ellátásához igazodik,

⁷⁰ Mt. 45. § (1) bekezdés.

⁷¹ KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában* (Budapest: Kézirat 2007) 59.

⁷² Mt. 52. § (1) bekezdés.

⁷³ NÉMETH Mária: *Munkaviszony, megbízás, vállalkozás: a jogviszonyok útvesztője*.

kamaraonline.hu/cikk/munkaviszony-megbizas-vallalkozas-a-jogviszonyok-utvesztaje.

⁷⁴ BH 2009. 220.

⁷⁵ RÁCZ (69. lj.) 714.

⁷⁶ GYULAVÁRI (65. lj.) 35.

⁷⁷ GYULAVÁRI (65. lj.) 35.

- c) ezért bizonyos megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján ellátott tevékenység helyhez kötött.⁷⁸ Fontos kiemelni azonban, hogy a munkavégzés helyének ismerve nem igazán választja el egymástól a munkaviszonyt és a megbízási/vállalkozási jogviszonyt, hiszen bedolgozói jogviszony esetén a munkavégzés helye a bedolgozó lakóhelye vagy egyéb hely, távmunka végzése esetén pedig a távmunkát végző ingatlana.
- d) A munkavállaló rendszerint a *munkáltató eszközeit, nyersanyagait* használja, de a felek másként is megállapodhatnak. A megbízott, vállalkozó általában a saját eszközeit, anyagait használja.⁷⁹ Ez sem kizárólagos minősítő jegy, mert a vállalkozó, megbízó is dolgozhat a megrendelő eszközeivel, és a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit.
- e) Munkaviszonyban a munkáltató köteles biztosítani az *egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit*.⁸⁰ Megbízási, vállalkozási jogviszonyban a megbízott/vállalkozó felelőssége a saját munkavégzésének biztonsága. Munkaviszonyra utal az, ha a megrendelő (megbízó) biztosítja a munkavédelmi feltételeket, de vizsgálni kell a munkavégzés további körülményeit is.

A fentiek szemléltetésére vegyük például az Oszkár fuvarozási szolgáltatást, amelynek lényege abban áll, hogy például egy Budapestről Pécsre tartó sofőr megosztja az Oszkár internetes platformon keresztül, hogy az autójában van két szabad hely. A szolgáltatás alapkonceptiója úgy írható le, hogy a sofőr „áruba” bocsátja a kihasználatlan erőforrásait, így mindenki jól jár, a sofőrnek csökken az utazási költsége, az utasok pedig kedvezőbb áron juthatnak el a kívánt célállomásra. A gépjármű férőhelyeit ilyen módon maximálisan kihasználva költségkímélőbbé válik az utazás. Ennek következtében több sofőr kezdett üzletszerűen „oszkározással” foglalkozni. Ez komoly jelentőséggel bír, ugyanis egészen eltérő a jogi megítélése annak, hogy egy sofőr kihasználja az autójában lévő szabad helyeket és elvisz két másik utast arra az útra, amire amúgy is elment volna, mint az, amikor sofőrök főállásban személyszállítással foglalkoznak a közvetítő platform igénybevételével. A főállásban „oszkározók” nem állnak semmilyen munkáltatóval alá-fölé rendeltségi jogviszonyban, kizárólag egy online platformon rendelkeznek regisztrációval, amely azt a célt szolgálja, hogy teret enged a kereslet és a kínálat találkozására. A platform üzemeltetői közvetlenül nem jogosultak sem utasítani, sem ellenőrizni az adott sofőr tevékenységét, nem terheli őket foglalkoztatási kötelezettség, mivel egy adott sofőr annyi fuvarot vállal, amennyire kereslet van, valamint amennyit saját belátása alapján elvállal. A platform profiljából kifolyólag a tevékenységi kör „munkakör” tulajdonképpen meg van határozva, és a feladat ellátásának személyes jellege is adott. A platform üzemeltetőit azonban nem terheli semmilyen munkabér-fizetési kötelezettség, az utazási költséget minden esetben az utasok térítik meg. A munkaviszony elsődleges minősítő jegyeinek vizsgálatakor látható, hogy a példában szereplő sofőrök nagyfokú rugalmassággal rendelkezhetnek, mind az elvégzett munka mennyiségét és ellenértékét, mind a munkavégzés konkrét időpontját ügyfeleikkel egyeztetve szabadon határozhatják meg. Álláspontom szerint fontos azt látni, hogy annak ellenére, hogy a munkaviszony elsődleges minősítő jegyei alapján az „oszkározás” és minden

⁷⁸ RÁCZ (69. lj.) 714.

⁷⁹ EBH 2001. 576.

⁸⁰ Mt. 51. § (4) bekezdés.

más, hasonló sharing economy vállalkozáson keresztül folytatott tevékenység elsősre ugyan nem tűnik munkaviszonynak, azonban az ilyen tevékenység végzésének célja a megélhetés biztosítása, amely szükségszerűen feltételez egyfajta jogi kapcsolatot a vállalkozó és a platform között.

A sharing economy azon eseteiben tehát, amikor nem tárgyak vagy információk, hanem személyek különösebb képzést nem igénylő, betanítás útján ellátható munkavégzésével nyújtott szolgáltatások közösségi hozzáférése valósul meg, a szolgáltatásnyújtásban résztvevő személyek sharing economy cégek általi alkalmazása nem kizárólag polgári jogi jogviszonyban valósulhat meg, hanem az könnyen minősülhet munkaviszonynak is. A munkaviszony minősítő jegyei, így például a felek közötti alá- és fölérendeltség, az ebből eredő utasítási jog, a személyes munkavégzési kötelezettség, az ismétlődően jelentkező feladatok akkor is meghatározóak lehetnek, ha az alkalmazások használata miatt a munkavégzés során a sharing economy cég mint munkáltató háttérbe kerül. A felhasználó és a szolgáltatás nyújtásában munkavégzésével résztvevő személy között ugyanis közvetlen kapcsolat jön létre, és a munkafeladatokat konkretizáló utasítások nem közvetlenül a munkáltatótól, hanem közvetve a felhasználón keresztül érkeznek. Ez azonban a munkavégzés függő jellegén nem változtat, ahogyan egy gyorsforgalmi villanyszerelő sem az ügyfelek alkalmazottja, hanem a szolgáltatás alárendeltségben dolgozó munkavállalója.⁸¹

A sharing economy üzleti modell egy rugalmasabb foglalkoztatási lehetőséget mindenképpen magában rejt, azonban a fentiekben vázolt jellemzők alapján álláspontom szerint munkaviszonyról kell beszélnünk, ha annak minősítő jegyei megállapíthatóak.

2. A Sharing economy megítélése a bírói gyakorlatban

Jelen fejezetben két, sharing economyval kapcsolatban született külföldi bírósági ítéletet mutatok be. Az Uber példáján keresztül két ügyet kiválasztva ismertetem azokat a problémákat, amik európai szinten felmerültek az szolgáltatással kapcsolatosan. Az Uber esete az egyik legismertebb és a nemzetközi szinten legnagyobb sajtónyilvánosságot kapott ügy, és az európai unió tagállami bíróságok is kiemelten foglalkoztak a problémával.

2.1. Az angol „Uber-döntés” munkajogi vonatkozásai

Sorsdöntő ítéletet hozott a UK Employment Tribunal⁸² 2016 októberében, amely alapjaiban változtatta meg az Uber-sofőrök⁸³ jogi helyzetének megítélését az Egyesült Királyságban. A

⁸¹ JÓNÁS (59. l.).

⁸² www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf.

⁸³ Az Uber olyan elektronikus platform, amely a megfelelő alkalmazással ellátott okos telefon segítségével lehetővé teszi városi közlekedési szolgáltatás megrendelését az érintett városokban. Az alkalmazás felismeri a felhasználó tartózkodási helyét és megkeresi a közelben található rendelkezésre álló sofőröket. Amennyiben valamelyik sofőr elfogadja a fuvart, az alkalmazás tájékoztatja erről a felhasználót, megmutatja a sofőr profilját, valamint a felhasználó által megjelölt célhoz vezető út becsült árát. A fuvar végeztével annak árát automatikusan leemeli arról a bankkártyáról, amelyet a felhasználó köteles megadni az alkalmazásra történő regisztráció során. Az alkalmazás tartalmaz továbbá egy értékelési funkciót is: az utasok értékelhetik a sofőröket és fordítva. A bizonyos határérték alatti átlagos osztályzatok a platformról való kitiltással járhatnak. Az UberPop nevű

brit munkaügyi bíróság (továbbiakban: Bíróság) ítélete szerint az Uber sofőrjei a cég munkavállalóinak (*worker*) minősülnek, nem pedig egyéni vállalkozónak. A Bíróság döntésének jelentősége abban áll, hogy kimondta: a munkavállalók, szemben az egyéni vállalkozói státusszal, jogosultak a minimálbérre, illetve jár nekik az ünnepnapokra és a betegszabadság idejére őket megillető fizetés is.

A Britain's General Union azért támadta meg a Bíróság előtt az Ubert, mert álláspontjuk szerint a szerződésüket tekintve egyéni vállalkozóként foglalkoztatott sofőrök jogviszonya inkább munkaviszony jellegű, ebből adódóan jogosultak a munkaviszonyból fakadó betegség alatti pénzügyi juttatásra és minimálbérre is, amelyet a cég nem fizetett meg. Továbbá a brit szakszervezet tudomására jutott az a tény, hogy az Ubernél teljes állásban dolgozó sofőrök órábérére £5.03, amely jelentősen alacsonyabb, mint a kötelező \$ 7-20-os nemzeti minimálbér.⁸⁴

A másik oldalon az Uber azzal érvelt, hogy mivel ők vállalkozási szerződést kötnek a sofőrökkel, így csak azokat a költségeket kötelesek megfizetni, amelyeket a szerződés tartalmaz. Az Uber érvelése szerint ők egy informatikai vállalkozás, amely egy közös platformot biztosít – a szoftveren keresztül – az egyéni vállalkozó sofőrök és az utasok találkozásának, annak érdekében, hogy az utazás olcsó és hatékony módon valósuljon meg.⁸⁵

2016-ban körülbelül 40.000 sofőr dolgozott az Ubernél az Egyesült Királyságban, és majdnem félmillió volt azoknak a száma, akik app-alapú sharing economy cégeknél dolgoztak.⁸⁶ Ez a szám a brit egyéni vállalkozók 10 százalékát tette ki.

Az Uber koncepciója ugyanis éppen a hagyományos munkaviszony és az ezzel járó munkavállalókat védő garanciák leépítésére épül. A cég rugalmas munkaidővel és a saját erőforrásaik feletti szabad rendelkezés lehetőségével győzi meg a sofőrjeit, akik éppen ezt a szabadságot választva mondanak le a munkavállalóknak járó munkavállalói jogokról.

A brit döntés főbb sarokpontjai a következők:

- 1) A brit bíróság kimondta: nem helytálló az az állítás, miszerint az Uber egy tisztán informatikai vállalkozás lenne, mivel a józan belátás (*common sense*) alapján a közvélekedés a céget fuvarvállalkozásként ismeri el, ezzel is azonosítja, nem pedig egy IT céggént, ami szoftvert fejleszt. Ezt támasztja alá az is, hogy a cég az üzleti kommunikációja során nem a sofőrjeit vagy a szoftvert reklámozza, hanem központi szolgáltatásként a fuvarozást akarja eladni, tehát ezzel maga a cég definiálja magát fuvarcéggént. A bíróság indokolásában hozzátette, hogy egy taxis társaság sem definiálható IT céggént csak azért, mert ügykezelő szoftvert vagy rádiókészülékeket használ a fuvarok megszervezésére.
- 2) A Bíróság kiemelte azt is, hogy a sofőrök vállalkozási díjába nincs beépítve olyan költségem, amely egészsz biztosítási és egyéb járulékokat tudna fedezni, annak ellenére,

szolgáltatás keretében nem hivatásos magánszemély sofőrök nyújtják saját járműveikkel a személyszállítási szolgáltatást.

⁸⁴ www.gmb.org.uk/newsroom/gmb-fight-against-uber.

⁸⁵ ZIMMER Máttyás: *Az angol „Uber döntés” munkajogi szemmel.*

jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/az-angol-uber-dontes-munkajogi-szemmel.

⁸⁶ index.hu/gazdasag/2016/10/28/uber_szabalyozas_egyeni_vallalkozo_nagy-britannia/.

hogy tevékenységük egyértelműen munkaviszony jellegű. A sofőröket álláshirdetés útján (állásinterjúkon) pályáztatják, sőt a sofőrök járműveit is bevizsgálja a cég, és engedélyt ad a használatukra. A munkavégzésre vonatkozó utasítást (fuvart) is a cégtől kapják, valamint fizetésüket is egyfajta teljesítménybérként, a levezetett utak hossza (km-ek) szerint állapítják meg, előre definiált tarifa szerint.

- 3) A Bíróság elismerte továbbá a tény, hogy az Uber sofőröknek nincsen szerződéses kötelezettségük arra vonatkozóan, hogy bekapcsolják az online applikációt, ami az utazásokat közvetíti. Így mivel szabadon döntenek el, hogy mikor lépnek be a fuvart vállalkozók közé, a mérleg nyelve a vállalkozási típusú szerződés felé mozdul el. Azonban pusztán az a tényező, hogy a sofőr mikor kapcsolja be a szoftvert, nem elégséges annak alátámasztásához, hogy a jogviszony vállalkozási. Abban az esetben ugyanis, ha egy szerződött partner bekapcsolja az applikációt, a jogviszony jellege inkább a munkaviszony elemeit mutatja: az anyacég birtokolja a fő fuvarinformációkat, ezeket nem osztja meg a sofőrökkel, továbbá a sofőröknek azokkal a feltételekkel kell elfogadniuk a fuvarokat, amelyeket a cég felkínál (nem változtathatnak), és út közben sem mondhatják vissza a fuvart, hiszen aki így tesz, azt szankcionálják. Továbbá az útvonal előre van definiálva az anyacég által üzemeltetett szoftveren keresztül, attól nem térhet el a sofőr. A fuvardíj (így a sofőr keresménye is) előre ki van számolva, és attól való eltérést nem enged a cég, nem alkudozhat a sofőr. Kiemelendő, hogy fix javadalmazási rendszer (teljesítménybérezés) került kialakításra, és az Uber kárpótolja a partnereit a veszteségekért, ami vállalkozás esetén nyilván a vállalkozó kockázata és költsége lenne. Emellett hangsúlyozta a Bíróság, hogy a felek közötti megállapodás természete sem arra utal, hogy az egyenlő felek közötti üzleti jellegű szerződés lenne, hanem egy kiválasztáson alapuló, vertikális elemeket (függőségi viszonyt) megjelenítő kontraktus, melynek célja a fuvarozás.⁸⁷

Ellentmond a valós élethelyzetnek az is, ahogy az Uber definiálja önmagát, miszerint ők egy közös „platform”, amit 30.000 kisvállalkozás használ.⁸⁸ Nyilvánvaló ugyanis, hogy minden „kisvállalkozás” alatt egy természetes személyt és egy személyautót kell érteni. Továbbá a „kisvállalkozások” nincsenek abban a pozícióban, hogy alkudozzanak az utasaikkal, ezeket az embereket azon az áron és oda kell vinniük, amire és ahogyan utasítást kapnak az Uber applikáción keresztül.

A fentiek miatt a bíróság arra a megállapításra jutott, hogy az Uber és a sofőrök közötti vállalkozási szerződés egy színlelt szerződés, amely munkaszerződést palástol, mivel megtalálhatóak benne a munkaviszony főbb kritériumai: az alá- és fölérendeltség, az utasítási jog, a munkabér jellegű javadalmazás, az ellenőrzés joga és a munkáltatói felelősség.⁸⁹

A Bíróság ítélete ellen az Uber fellebbezést nyújtott be,⁹⁰ amit a bíróság jogerősen elutasított, ezzel munkavállalónak minősítve az Uber sofőröket.⁹¹ Az ítélet hatására az Uber 2017 áprilisától biztosít a sofőrök részére fizetett betegszabadságot és betegbiztosítást.⁹²

⁸⁷ ZIMMER (85. lj.).

⁸⁸ www.bbc.com/news/business-37802386.

⁸⁹ ZIMMER (85. lj.).

⁹⁰ www.telegraph.co.uk/technology/2017/04/19/uber-granted-appeal-against-ruling-drivers-employees/.

2.2. A Juzgado Mercantil no 3 de Barcelona (Spanyolország) által 2015. augusztus 7-én benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem⁹³ (C-434/15. sz. ügy)

2014-ben a barcelonai taxisofőröket tömörítő szakmai szervezet, az Asociación Profesional Elite Taxi (továbbiakban: „Elite Taxi”) keresetet indított a Juzgado de Mercantil n°3 de Barcelona (barcelonai 3. számú kereskedelmi bíróság, Spanyolország) előtt, és többek között azt kérte, hogy a bíróság szabjon ki szankciókat az említett platformot irányító csoportba tartozó Uber System Spain (továbbiakban: „Uber Spain”) társaságra az Elite Taxi sofőrjeivel szemben tanúsított tisztességtelen piaci magatartás miatt. Az Elite Taxi úgy vélte, hogy az Uber Spain nem jogosult arra, hogy Barcelona városában az UberPop⁹⁴ szolgáltatást nyújtsa. Sem az Uber Spain, sem a tulajdonosok, sem az érintett járművezetők nem rendelkeznek ugyanis a barcelonai városi taxisrendelet által előírt jogosítványokkal és engedélyekkel.⁹⁵ A Juzgado Mercantil n° 3 de Barcelona négy kérdést terjesztett elő előzetes döntéshozatalra,⁹⁶ amelyek közül az első kettő az Uber tevékenységének az *elektronikus kereskedelemről szóló 2000/31/EK irányelv* és a *belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv*, valamint az EUMSZ alapján történő minősítésére, míg a másik kettő az adott esetben ebből a minősítésből levonandó következtetésekre vonatkozott.

Az első két kérdésével az előterjesztő spanyol bíróság arra kívánt választ kapni, hogy az Uber tevékenysége a *2000/31/EK irányelv* és a *2006/123/EK irányelv*, valamint az EUMSZ szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéseinek hatálya alá tartozik-e.⁹⁷ Ennek érdekében elengedhetetlen annak meghatározása, hogy az Uber tevékenysége minek minősíthető: *információs társadalommal összefüggő szolgáltatásnak*⁹⁸ vagy *közlekedés területén nyújtott szolgáltatásnak*.⁹⁹ A kérdés megválaszolása azért is lényeges, mert a közlekedés területén nyújtott szolgáltatások esetén a tagállamok jóval nagyobb mozgástérrel rendelkeznek (pl. az engedélyezés területén), mint az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások esetében.¹⁰⁰

⁹¹ www.bbc.com/news/business-46617584.

⁹² www.telegraph.co.uk/technology/2017/04/27/uber-offer-drivers-sick-pay-row-workers-rights/.

⁹³ Előzetes döntéshozatali eljárásra akkor kerül sor, ha a nemzeti bíróság előtt lévő ügyben olyan értelmezési kérdés merül fel, amely új, és általános érdeklődésre tarthat számot az uniós jog egységes alkalmazása szempontjából, vagy amikor úgy tűnik, hogy a meglévő esetjog nem adja meg a szükséges iránymutatást egy új jogi helyzet kezeléséhez.

⁹⁴ Az UberPop nevű szolgáltatás keretében nem hivatásos magánszemély sofőrök nyújtják saját járműveikkel a személyszállítási szolgáltatást.

⁹⁵ curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050hu.pdf.

⁹⁶ eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/PDF/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.363.01.0021.01.HUN.

⁹⁷ C-434/15 UBER Spain főtanácsnoki indítvány (a továbbiakban: „Indítvány”)

eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A62015CC0434.

⁹⁸ A *98/34/EK irányelv* 1. cikkének 2. pontja és az *elektronikus kereskedelemről szóló 2000/31/EK irányelv* 2. cikk a) pontja értelmében információs társadalommal összefüggő szolgáltatás: az információs társadalom bármely szolgáltatása, azaz bármely, általában térítés ellenében, távolról, elektronikus úton és a szolgáltatást igénybe vevő egyéni kérelmére nyújtott szolgáltatás.

⁹⁹ Az EUMSZ 58. cikk (1) bekezdése és a *szolgáltatási 2006/123/EK irányelv* 2. cikke (2) bekezdésének d) pontja.

¹⁰⁰ Indítvány.

2.2.1. Vegyes szolgáltatás

Maciej Szpunar főtanácsnok álláspontja szerint az Uber lényegében azt teszi lehetővé, hogy egy okos telefonos alkalmazás révén a potenciális utasok sofőrt találjanak, azaz az Uber kapcsolatot teremt a sofőrök és az utasok között annak érdekében, hogy a sofőrök városi közlekedési szolgáltatást nyújtsanak. Ez a szolgáltatás *vegyes szolgáltatásnak* minősül, amelynek egy részét elektronikus úton nyújtják, a másik részét pedig nem.¹⁰¹ Vegyes szolgáltatásról lévén szó, meg kell határozni a szolgáltatás domináns elemét, mert ez adja a szolgáltatás fő jellegét, ez alapján minősíthető a szolgáltatás egésze.

A főtanácsnok arra a következtetésre jutott, hogy e vegyes szolgáltatásban elsődlegesnek a közlekedési szolgáltatás minősül, ugyanis az Uber alkalmazása kihat magának a személyszállítási szolgáltatásnak a megszervezésére is. E kihatás nélkül az Uber pusztán taxi foglалási szolgáltatás lenne, ezért az alapeljárás tárgyát képező vegyes szolgáltatás esetében a közlekedési szolgáltatás az elsődleges szolgáltatás, amely az egész koncepció gazdasági értelmét adja.¹⁰² Az utas és a sofőr összekapcsolására irányuló szolgáltatás se nem önálló, se nem elsődleges jellegű a közlekedési szolgáltatáshoz képest. A kifejtettekre figyelemmel az Uber szolgáltatása nem minősíthető „információs társadalommal összefüggő szolgáltatásnak”, szolgáltatása elsődlegesen közlekedési jellegű, mivel ellenőrzést gyakorol a közlekedési szolgáltatás lényeges feltételei (pl. a díj meghatározása) felett.¹⁰³

Az Uber tehát nem egyszerű közvetítő az alkalmilag közlekedési szolgáltatás nyújtására kész sofőrök és az ilyen szolgáltatást kereső utasok között, hanem a városi közlekedési szolgáltatások valódi szervezője és üzemeltetője azokban a városokban, ahol jelen van. Bár az igaz, hogy koncepciója innovatív, ez az innováció a városi közlekedés területére esik.

A főtanácsnok álláspontja szerint az alapeljárás tárgyát képező szolgáltatás esetében az Uber városi közlekedési szolgáltatásokat nyújt, és ha az Ubert nem is szigorúan vett személyszállítónak, de legalábbis közlekedési szolgáltatásszervezőnek kell tekinteni, ezért tevékenysége a 2006/123/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének d) pontja értelmében vett közlekedés területén nyújtott szolgáltatásnak tekintendő. Erre figyelemmel nem tartozik a 2006/123/EK irányelv hatálya alá, továbbá az Uber tevékenysége a szolgáltatásnyújtás szabadsága alóli, az EUMSZ 58. cikk (1) bekezdésében előírt kivétel körébe tartozik.¹⁰⁴

2.2.2. Összekapcsolási szolgáltatás

A főtanácsnok az indítványában az alapeljárásban szereplő UberPop szolgáltatást vizsgálta, ugyanakkor kitért annak elemzésére is, hogy milyen következményekkel járna, ha az Uber tevékenysége kizárólag a sofőr és az utas összekapcsolására terjedne ki anélkül, hogy az Uber a közlekedési szolgáltatás felett ellenőrző befolyást gyakorolna.¹⁰⁵ E kérdésben a főtanácsnok akként foglalt állást, hogy amennyiben a potenciális utasok és a sofőrök összekapcsolására irányuló szolgáltatást függetlennek kellene tekinteni a szorosan vett közlekedési

¹⁰¹ Indítvány 28.; 71.

¹⁰² Indítvány 64.

¹⁰³ Indítvány 65.; 71.; 72.

¹⁰⁴ Indítvány 69.; 70.

¹⁰⁵ Indítvány 74-90. (Záró megjegyzések).

szolgáltatástól, akkor az információs társadalommal összefüggő szolgáltatásnak minősülne. Ebben az esetben a 2000/31/EK irányelv 3. cikkének (2) bekezdésével ellentétes lenne az ilyen szolgáltatás engedélyhez kötése, kivéve, ha ezt a követelményt az irányelv 3. cikkének (4) bekezdésében felsorolt valamelyik közérdekű ok igazolná, és ha az arányos lenne az elérni kívánt célkitűzéssel, ami a főtanácsnoki vélemény szerint kevésbé valószínű. Ugyanakkor a főtanácsnok álláspontja szerint egy összekapcsolási szolgáltatásnak semmilyen gazdasági értelme nincs a közlekedési szolgáltatások nélkül, ez utóbbit viszont a nemzeti jogalkotó számos követelménytől teheti függővé.¹⁰⁶ Abban az esetben, ha az összekapcsolási szolgáltatás független lenne a közlekedési tevékenységtől, a szolgáltatás a 2000/31/EK irányelv hatálya alá tartozna és a szolgáltatási irányelv 3. cikke alapján nem tartozna a 2006/123/EK irányelv hatálya alá, mivel a 2000/31/EK irányelv speciális szabály a 2006/123/EK irányelvhez képest.¹⁰⁷

Ebből az értelmezésből következik, hogy az Uber tevékenységére nem irányadó az „információs társadalommal összefüggő szolgáltatásokkal” kapcsolatban a szolgáltatásnyújtás szabadságának elve, ily módon azon feltételek (a jelen ügyben a barcelonai városi rendelet által előírt jogosítványok és engedélyek birtoklása¹⁰⁸) hatálya alá tartozik, amelyek mellett valamely tagállamban egy ott nem honos fuvarozó közlekedési szolgáltatásokat végezhet.¹⁰⁹

Az Európai Unió Bírósága 2017. december 20-án, előzetes döntéshozatali eljárás keretében megállapította, hogy az Uber nem pusztán közvetítői szolgáltatást nyújt, hanem ez a tevékenység a szerves részét képezi egy átfogó közlekedési szolgáltatásnak. A cég tevékenysége éppen ezért nem digitális, hanem közlekedési szolgáltatásnak minősül. Az ilyen szolgáltatás ki van zárva az általános értelemben vett szolgáltatásnyújtás szabadságának, valamint a 2006/123/EK irányelv, illetve a 2000/31/EK irányelv hatálya alól, így a tagállamok feladata az EUMSZ általános szabályaival összhangban a személyszállítási szolgáltatások nyújtásának feltételeit szabályozni.¹¹⁰

3. Az Európai Unió álláspontja a közösségi gazdasággal kapcsolatosan

3.1. A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend

A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend című közlemény iránymutatást ad azzal kapcsolatban, hogyan kell alkalmazni a már meghozott uniós jogszabályokat ezen dinamikus és gyorsan fejlődő ágazat esetében. Ennek érdekében számos, a piaci szereplők és a hatóságok számára egyaránt fontos alapkérdést tisztáz, köztük azt, hogy mikor beszélhetünk alkalmazotti jogviszonyról. A közleményben a Bizottság ezen túl kifejtette álláspontját a munkavállalók helyzetéről a közösségi gazdaságban is. A Bizottság célja *A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend* közlemény kiadásával az volt, hogy elősegítse a

¹⁰⁶ Indítvány 90.

¹⁰⁷ Indítvány 91-93.

¹⁰⁸ curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050hu.pdf.

¹⁰⁹ EUMSZ 91. cikk.

¹¹⁰ kozjavadk.hu/dontest-hozott-az-eub-az-uber-ugyben-kozlekedesi-szolgaltatasnak-minosul-tevekenysegek.

közösségi gazdaságban rejlő előnyök kiaknázását és megoldást keressen a közösségi gazdaságban részt vevők jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos bizonytalanságokkal összefüggő kérdésekre. A Bizottság leszögezte, hogy a közlemény nem kötelező iránymutatásnak minősül, amely arról szól, hogy a hatályos uniós jogszabályok hogyan alkalmazhatóak a közösségi gazdaság vonatkozásában.

A Bizottság álláspontja szerint a közösségi gazdaság új lehetőségeket teremt a fogyasztók és a vállalkozások számára. Felelős módon való ösztönzése és kiépítése a Bizottság megítélése szerint ezért jelentős mértékben hozzájárulhat az Európai Unión belül a munkahelyteremtéshez, a versenyképességhez és a növekedéshez. Az együttműködési (közösségi) platformok sikere egyes esetekben kihívást jelenthet a meglévő piaci szereplők számára, illetve a piaci gyakorlatok szempontjából, de azáltal, hogy lehetővé teszi magánszemélyek számára, szolgáltatásokat nyújtását, új foglalkoztatási lehetőségek, rugalmas munkafeltételek és új jövedelemszerzési források létesítéséhez járulnak hozzá. A közösségi gazdaság a fogyasztók szempontjából új szolgáltatások, nagyobb kínálat és alacsonyabb árak révén járhat előnyökkel. Ösztönzi továbbá az erőforrások fokozottabb megosztását és hatékonyabb felhasználását, és ez által hozzájárul az Európai Unió fenntarthatósági menetrendjéhez, valamint a körforgásos gazdaságra való áttérés megvalósításához.¹¹¹

A közösségi gazdaság ugyanakkor gyakran vet fel kérdéseket a hatályos jogi keretek alkalmazásával, a fogyasztók és a szolgáltatók, az alkalmazottak és az egyéni vállalkozók, valamint a szolgáltatásnyújtás foglalkozásszerű (szakmai) és nem foglalkozásszerű formái közötti hagyományos határvonalak elmosódásával kapcsolatban. Így előfordulhat, hogy nem lehet tudni, milyen szabályokat kell követni, különösen akkor, ha az eltérő tagállami, illetve helyi szintű szabályozási megközelítésekkel eredően a szabályozás sem egységes. Mindez hátráltatja a közösségi gazdaság kialakulását Európában és megakadályozza, hogy az azzal járó előnyök maradéktalanul érvényesüljenek. Fennáll ugyanakkor a kockázata annak, hogy a szabályozási szempontból szürke területeket egyesek kihasználhatják a közérdek védelmét szolgáló szabályok megkerülésére.¹¹²

3.1.1. A Bizottság álláspontja az egyéni vállalkozók és munkavállalók a közösségi gazdaságban betöltött szerepéről

A közösségi gazdaság új foglalkoztatási lehetőségeket teremt és ez által a hagyományos lineáris munkaviszonyokon kívülről származó bevétellel jár, továbbá lehetővé teszi a rugalmas munkavégzést. Ennek köszönhetően gazdaságilag aktív lehet az is, aki számára a hagyományosabb foglalkoztatási formák nem megfelelőek vagy nem hozzáférhetőek. Ugyanakkor a rugalmasabb munkafeltételek a hagyományos foglalkoztatási viszonyokhoz képest a Bizottság közleményében foglaltak szerint kevésbé kiszámíthatóak. Ez bizonytalanságot szülhet az alkalmazandó jog és a szociális védelem szintje terén. A közösségi gazdaságban a munkafeltételeket gyakran egyes feladatok eseti alapon történő

¹¹¹ COM (2016) 356 final.

¹¹² COM (2016) 356 final.

végzése, nem pedig előre meghatározott környezetben és időkeretben való rendszeres feladatellátás jellemzi.¹¹³

A Bizottság álláspontja szerint a fent leírt folyamat egy szerkezeti jellegű változás része. A közleményben foglaltak szerint a határok egyre inkább elmosódnak az egyéni vállalkozók és munkavállalók között, valamint növekszik az ideiglenes és részmunkaidős munka aránya, továbbá szintén nő az egyszerre több munkaviszonyt fenntartók száma.¹¹⁴

Fontos leszögezni, hogy a munkavállalók szociális helyzetének rendezése nemzeti hatáskörben szabályozott, azonban az Európai Unió kidolgozott bizonyos minimumkövetelményeket a szociálpolitika területén.¹¹⁵ Tekintettel arra, hogy az uniós munkajog csak minimum követelményeket fogalmaz meg és nem fedi le a munkaviszonyra alkalmazandó szociális szabályozás minden egyes szegmensét, a tagállamok nemzeti jogszabályaikban elvileg meghatározhatnak szigorúbb előírásokat. Ennek kapcsán a Bizottság állásfoglalásában kiemelten hangsúlyozta annak a fontosságát, hogy a közösségi gazdaság szereplői annak az országnak a nemzeti munkaügyi jogszabályaihoz igazodjanak, amelyben a szolgáltatásnyújtás történik.¹¹⁶

3.1.2. A „munkavállaló” meghatározása az uniós jogban

A munkavállalóknak jogokat biztosító uniós jogi aktusok csak azokra vonatkoznak, akik munkaviszonyban állnak, azaz munkavállalónak számítanak. Bár az uniós tagállamok feladata annak eldöntése, ki minősül nemzeti jogrendjükben munkavállalónak, uniós szinten az EUB) az uniós jog alkalmazásában meghatározta a munkavállaló fogalmát. Az EUB szerint „*a munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig egy másik személy javára és utasításai alapján díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.*” Az EUB megerősítette, hogy e fogalom meghatározást kell használni annak a meghatározásához is, hogy ki számít munkavállalónak az egyes uniós szociális területen való alkalmazáskor.

Azt, hogy fennáll-e munkaviszony, eseti értékelés alapján kell megállapítani, a platform és az alapul szolgáló szolgáltatások nyújtói között fennálló kapcsolatot jellemző tények és a vonatkozó feladatok elvégzésének mérlegelésével és különösen a következő három fő kritérium együttes figyelembevételével:

- a) alárendeltségi viszony megléte,
 - b) a munka jellege, valamint
 - c) díjazása.
- a) *Az alárendeltségi feltétel teljesüléséhez a szolgáltatónak az együttműködési platform irányítása alatt kell eljárnia, amelynek során az utóbbi határozza meg a tevékenységet, a díjazást és a munkafeltételeket. Más szóval az alapul szolgáló szolgáltatás nyújtója –*

¹¹³ COM (2016) 356 final.

¹¹⁴ Eurostat statisztikai adatai alapján.

¹¹⁵ Az EUMSZ 153. cikkében meghatározott hatáskörökkel összhangban.

¹¹⁶ COM (2016) 356 final.

például az együttműködési platformmal létesített szerződéses jogviszonynál fogva – nem választhatja meg, hogy milyen szolgáltatást fog nyújtani és miképpen. Ha az együttműködési platform csupán feldolgozza a valamely felhasználó által letétbe helyezett kifizetést és továbbítja azt az alapul szolgáló szolgáltatás nyújtójának, még nem jelenti azt, hogy az együttműködési platform határozza meg a díjazást. Az alárendeltségi viszony megléte nem függ szükségszerűen attól, hogy ténylegesen sor kerül-e folyamatos igazgatásra vagy felügyeletre.¹¹⁷

- b) A *munka jellege* feltétel teljesüléséhez az alapul szolgáló szolgáltatásnak gazdasági szempontból értékkel rendelkező, tényleges és valós tevékenységben kell állnia, kizárva ezzel az olyan korlátozott hatókörű tevékenységeket, amelyek csak mellékesek és járulékos jellegűek. A nemzeti bíróságok még a hagyományosabb munkaviszonnyal összefüggésben is eltérő megközelítésmódot alkalmaznak annak megállapítására, mi minősül mellékesnek és járulékosnak. Egyesek (munkabéren vagy munkaórán alapuló) határértékeket alkalmaznak, mások egy adott munkaviszony sajátosságainak eseti értékelését végzik. Ha a közösségi gazdasággal összefüggésben személyek együttműködési platformok révén csak mellékes és járulékos jellegű szolgáltatásokat nyújtanak, az arra utal, hogy e személyek nem minősülnek munkavállalónak, annak ellenére, hogy a rövid időtartam, a munkaórák korlátozott száma, a nem folyamatos munkavégzés vagy az alacsony termelékenység önmagukban még nem zárják ki, hogy munkaviszonnyal legyen szó. Az alkalmasságuknál gyakrabban szolgáltatást nyújtó személyek ugyanakkor vagy munkavállalók, vagy egyéni vállalkozók lehetnek, mivel jogállásuk tényleges megállapítása mindhárom kritérium együttes vizsgálatából következik.¹¹⁸
- c) A *díjazás* feltétel elsősorban az önkéntes és a munkavállaló közötti megkülönböztetést szolgálja. Ha ugyanis a szolgáltató nem kap díjazást vagy csak a tevékenységeivel járó költségek ellentételezésében részesül, a szóban forgó feltétel nem teljesül.¹¹⁹ A Bizottság, annak elősegítése érdekében, hogy tisztességes munkakörülmények, valamint megfelelő és fenntartható szociális védelem biztosítása mellett a polgárok teljes mértékben kihasználják lehetőségeiket, növekedjen a munkaerő piaci részvétel és fokozódjon a versenyképesség, a tagállamok számára az alábbiakat írta elő:
- a tagállamoknak értékelniük kell a foglalkoztatásra vonatkozó nemzeti szabályaik megfelelőségét a digitális világ munkavállalói és önálló vállalkozói eltérő szükségleteinek a közösségi üzleti modellek figyelembevételével; továbbá
 - iránymutatást kell adniuk a foglalkoztatásra vonatkozó nemzeti szabályaik alkalmazhatóságáról a közösségi gazdaságra jellemző munkavégzési formák alapján.

¹¹⁷ COM (2016) 356 final.

¹¹⁸ COM (2016) 356 final.

¹¹⁹ COM (2016) 356 final.

3.2. Az Európai Parlament állásfoglalása

Az Európai Parlament 2016. január 19-i állásfoglalásában¹²⁰ fogalmazta meg álláspontját a közösségi gazdasággal kapcsolatosan a digitális egységes piaci intézkedéscsomag megvalósításáról szóló dokumentum keretében.

Az Európai Parlament állásfoglalásában kifejtette, hogy üdvözlendőnek találja, hogy a közösségi gazdaság térnyerése következtében növekszik a verseny és bővül a fogyasztók választási lehetősége. Az Európai Parlament pozitívan értékelt az erőforrások és az egyéb eszközök közösségi gazdaság keretében megvalósuló, hatékonyabb felhasználását, amely révén lehetőség nyílik új munkahelyek teremtésére, a gazdasági növekedésre, a versenyképesség fokozására, valamint a befogadóbb munkaerőpiac és a körforgásos uniós gazdaság kialakítására.

Állásfoglalásában az Európai Parlament felszólította az Európai Bizottságot, hogy támogassa a közösségi gazdaság továbbfejlesztését azzal, hogy azonosítja a fejlődés útjában álló mesterséges akadályokat és a közösségi gazdaság növekedését akadályozó jogszabályokat.¹²¹

Az Európai Parlament a kiadott állásfoglalásában ösztönözte a Bizottságot arra, hogy a közösségi gazdaság vonatkozásában elemezze, hogy miként lehet egyensúlyt teremteni a fogyasztók szerepének növelése és védelme között, valamint – ahol pontosításra van szükség – biztosítsa a digitális szféra fogyasztói vonatkozású jogi keretének megfelelőségét, beleértve az esetleges visszaélésekkel kapcsolatos eseteket is, valamint határozza meg, hogy hatékonyak-e az utólagos jogorvoslatok.¹²²

Az Európai Parlament továbbá kiemelte, hogy a jó hírnéven és bizalmon alapuló új modelleket alkalmazó vállalatok saját érdeke, hogy a jogellenes tevékenységektől visszatartó intézkedések szülessenek, amelyek egyúttal a fogyasztók biztonságára vonatkozó új rendelkezéseket is tartalmaznak.¹²³

Az Európai Parlament arra ösztönzi a Bizottságot, hogy hozzon létre egy, a bevált gyakorlatok közösségi gazdasági ágazaton belüli előmozdításáért felelős érdekképviselői csoportot.¹²⁴

Az Európai Parlament állásfoglalásában egyúttal felszólította a tagállamokat, hogy az új foglalkoztatási formák megnevezésén, illetve a szociális és foglalkoztatási jogszabályok korszerűsítése iránti igények felmérésén keresztül biztosítsák, hogy a foglalkoztatási és szociális politikák megfeleljenek a digitális innováció, a vállalkozói tevékenység és a közösségi gazdaság növekedése céljainak és a rugalmasabb foglalkoztatási formákban rejlő lehetőségeknek, azért, hogy a digitális munka világában is meg lehessen őrizni a jelenlegi foglalkoztatási jogokat és a szociális jóléti rendszereket.

Az Európai Parlament hangsúlyozta, hogy a társadalombiztosítás nyújtása tagállamok hatáskörébe tartozik és állásfoglalásában felkérte a Bizottságot, hogy azonosítsa az e területen az EU-ban és nemzetközi szinten bevált gyakorlatokat és könnyítse meg azok cseréjét.¹²⁵

¹²⁰ www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0009+0+DOC+XML+V0//HU.

¹²¹ Állásfoglalás 77.

¹²² Állásfoglalás 78.

¹²³ Állásfoglalás 79.

¹²⁴ Állásfoglalás 80.

Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A főtanácsnok indítványa nem köti a Bíróságot. A főtanácsnok feladata, hogy teljesen pártatlanul és függetlenül eljárva a rábízott ügy jogi megoldására vonatkozó javaslatot terjesszen a Bíróság elé. A Bíróság bírái most kezdik meg a tanácskozást a jelen ügyben. Az ítéletet későbbi időpontban hozzák meg.

3.3. Bizottsági munkadokumentum a közösségi gazdaságra vonatkozó európai megközelítésről¹²⁶

3.3.1. Munkavállalói profil

Tekintettel arra, hogy a közösségi gazdaság munkajogi vonatkozásairól még nem született hivatalos statisztika, a következőkben a felmérésekből és a platformoktól származó adatokra alapított kimutatásokra szorítkozom.

A közösségi gazdasággal kapcsolatban készített felmérésekből egyértelműen látszik, hogy a közösségi gazdaságban résztvevő munkaerő fiatalabb, képzetesebb¹²⁷ és jobban kötődik a városokhoz, mint a teljes gazdaságban megjelenő munkaerő. A Request for Startups (RFS) 1099 Jelentés kimutatta, hogy a közösségi gazdaságban résztvevő munkavállalók többnyire férfiak, fiatalok és magasabban képzetek, valamint etnikailag hasonlóak – túlnyomórészt fehér bőrűek – mint a munkavállalók általában az Egyesült Államokban.¹²⁸

Egy Egyesült Királyságban lefolytatott felmérés kimutatta, hogy a közösségi gazdaságban dolgozó munkavállalók több mint fele 35 év alatti, valamint az Egyesült Királyságban a közösségi gazdasághoz kapcsolódó cégek több nőt foglalkoztatnak, mint férfít.

3.3.2. Munkavállalók motivációja

Az Egyesült Államokban végzett kutatás kimutatta, hogy a közösségi gazdaságban dolgozó munkavállalók elsődleges motivációja, hogy egy alternatív munkaviszonyt találjanak, abból kifolyólag, hogy hagyományos munkaviszony keretében nem tudtak elhelyezkedni, továbbá a közösségi gazdaságban való tevékenykedést vonzóvá teszi a rugalmas időbeosztás és az önálló munkavégzés lehetősége. Az Amazon Mechanical Turk and Crowdflower (Berg2016) által lefolytatott felmérés kimutatta, hogy a munkavállalók számára az otthonról való dolgozás lehetősége volt a második legjelentősebb motiváció – a kiegészítő jövedelmet követően –, hogy a közösségi gazdaságban vállaljanak munkát.

¹²⁵ Állásfoglalás 81.

¹²⁶ SWD (2016) 184 final.

¹²⁷ A magasabb szintű képzettség részben a platform és annak alapvető szolgáltatásának a használatához szükséges technológiai ismeretekkel is magyarázható.

¹²⁸ Bloomberg Brief 2015.

3.3.3. Munkavégzésből származó jövedelem összehasonlítása a közösségi gazdaság és a hagyományos munkaerőpiacon

A közösségi gazdaságból származó jövedelmet nagymértékben ugyanazok a tényezők befolyásolják, mint a hagyományos munkaerőpiacon.¹²⁹ Azonban az „online” piac számos eltérést mutat az „offline” piachoz képest, amely eltérésekhez vezethet a javadalmazási szintek között.

1. Az online munkaerőpiacon az elvégzendő munka inkább feladatalapú, mint időalapú.
2. Az online dolgozók többnyire szabadúszók vagy egyéni vállalkozók, és nem munkavállalók.
3. A legtöbb munka az online munkaerőpiacon virtuális feladat, következésképpen, sokkal rugalmasabban végezhető el, mint a hagyományos munkaviszony keretében ellátandó feladatok.
4. Az online munkaerőpiacon jelen lévő feladatok többsége exportálható, ezáltal az online munkaerőpiacon a nemzetközi kereslet-kínálat találkozik a munkavállalókkal.

3.3.4. A munkaerőpiacra gyakorolt hatás

A közösségi gazdaság megjelenésének pozitív hozadéka, hogy új munkahelyeket és rugalmasabb munkavégzési lehetőségeket teremtett, azonban a hosszú távú hatásai a szélesebb munkaerőpiacra még nem kimutathatóak. Jelenleg nincsenek arra utaló jelek, hogy a közösségi gazdaságszerkezeti eltolódást eredményezne a munkaerőpiacon az ideiglenes szabadúszó munkavállalás irányába.

Ugyanakkor a közösségi gazdaság az Egyesült Államokban szilárdabb alapokon áll, mint az EU-ban,¹³⁰ az Egyesült Államokban az egyéni vállalkozók aránya 2000 óta 7.4%-ról 6.8%-ra csökkent.¹³¹ Az EU-ban jelenleg a közösségi gazdasággal kapcsolatos foglalkoztatás növekszik, az egyéni vállalkozók száma 2006 óta körülbelül 2 százalékponttal emelkedett, 3.5%-ról 5.6%-ra, habár az egyes tagállamok között jelentős eltérések mutatkoznak.

Következtetés

A sharing economy új üzleti modellje gazdasági és társadalmi szempontból is számos előnnyel jár. A sharing economy elterjedése révén új munkahelyek jönnek létre, és az számos olyan réteget képes integrálni vagy újraintegrálni a munkaerőpiacra, akik korábban nem szerepeltek rajta vagy kiszorultak onnan.

Tekintettel a sharing economyban rejlő gazdasági potenciálra, mind az Európai Uniónak, mind Magyarországnak kezdeményező módon támogatnia kell a gazdaság modernizálása révén adódó lehetőségeket az innováció, a versenyképesség és a növekedés terén. Amellett, hogy kaput nyitunk a modernizáció előtt és üdvözöljük az innovációt, fontos a tisztességes

¹²⁹ SWD (2016) 184 final.

¹³⁰ s3.amazonaws.com/uber-static/comms/PDF/Uber_Driver-Partners_Hall_Kreuger_2015.pdf.

¹³¹ OECD statisztikai adatok alapján.

munkakörülmények, valamint a megfelelő és fenntartható fogyasztóvédelem és szociális védelem biztosítása is.

Véleményem szerint a sharing economy foglalkoztatás nagy előnye, hogy ez az új munkavállalási forma az innovációval, a hatékonysággal, a független munkavállalással és a kötetlen munkaidővel vonzó alternatívát kínál a munkavállalók számára, azonban ennek az ára, hogy jelentősen csorbulnak a munkavállalót védő garanciális szabályok. A magyar jog jelenlegi kategóriái nem tudják teljes mértékben lefedni a sharing economy modell keretében végzett tevékenységet, bizonytalan a munkaszerződés, a munkaviszony kérdése, az online közvetítői platform munkajogi megítélése. A sharing economy foglalkoztatási forma a hagyományos munkaviszonyhoz képest jelentős rugalmasságot biztosít, amely vonzó munkaerő piaci tényező.

Úgy vélem, hogy a fejlődés, az innováció minden körülmények között üdvözlendő, és a jogi szabályozásnak nem lehet célja, hogy ennek gátat szabjon. Azonban fontos –különösen egy ilyen szenzitív kérdésnél, ahol végtére is az emberek megélhetésének megteremtéséről van szó –, hogy érvényesüljenek azok a garanciális szabályok, amelyek hosszú távon magukat a munkavállalókat védik. A munkavállalók rövidtávú érdekeiket szem előtt tartva a rugalmasabb munkavégzési feltételekért hajlamosak az őket védő garanciális szabályokat a fontossági listán hátrébb sorolni, és ennek negatív következményeit csak időben késleltetve tapasztalhatják. Gondolok itt például egy elhúzódó betegség folytán fellépő keresőképtelenségre vagy az öregségi nyugdíj hiányára. Az állami szerepvállalásnak – véleményem szerint – ki kell terjednie arra, hogy a munkavállalókat védő garanciális szabályok mindenképp érvényre jussanak a sharing economy modell szabályozásának kialakítása során.