

dr. Benyovszky Péter

A platform alapú munkavégzés szabályozásának és megítélésének alakulása az elmúlt évek hazai és nemzetközi bírói gyakorlatának figyelembevételével

Absztrakt:

Az új technológiák megjelenése és elterjedése rávilágít az azokkal kapcsolatos szabályozás fontosságára, valamint a jog alkalmazkodásának szükségszerűségére. Az elmúlt években – különösen a COVID-19 pandémia nyomán a munka világában bekövetkezett szemléletváltást követően - kiemelt feladatot jelent a jogtudomány számára, hogy reagáljon a digitalizáció által életre hívott új jogi kihívásokra. A világban zajló digitális forradalom eredményeként létrejövő platformgazdaság napjaink egyik leggyorsabban fejlődő gazdasági szektora, amely ugyanakkor globális szinten komoly kihívást jelent a jogalkotó számára, hiszen megfelelő szabályozás hatékonyan leginkább a gyakorlat tapasztalataira építve alakítható ki.

A jelenleg is zajló negyedik ipari forradalom számos területen forgatja fel világunkat. A gőzgép, a gyártószalag és az automatizáció kora után napjaink technológiai forradalmának lényege a digitalizáció segítségével megvalósított integráció, azaz a fizikai gépeket és tárgyakat egy információs hálózatba kapcsolják, így a reálgazdaság egyetlen hatalmas információs rendszerbe tömörül.

A XXI. századi digitalizáció hatására alapjaiban változtak meg mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók prioritásai, különösen a COVID-19 pandémia által kikényszerített szemléletváltás nyomán. A múlt században hagyományosnak tekinthető munkaerőpiaci körülményekhez képest egyre elterjedtebbé válnak az atipikus munkaviszonyok, mint a munkaerő-kölcsönzés, a részmunkaidő, vagy éppen a távmunka.

Az internet alapú munkavégzés a legújabb lehetőség az olcsó, nagy mennyiségű és rugalmas munkaerő elérésére, mely jelentős mértékben képes csökkenteni a termelés és a szolgáltatás költségeit az állásidő kiiktatásával, valamint az olyan kapcsolódó költségek elkerülésével, mint

a munkaerő keresése, felvétele, betanítása.¹ Felfogható úgy, hogy az internetes munkavégzés a bizonytalan foglalkoztatás és az információs társadalom metszéspontjában helyezkedik el.²

A sharing economy, azaz az ingóságok megosztása mellett ma már munkavégzésünket, szolgáltatásunkat is megoszthatjuk, ezt nevezi a nemzetközi szakirodalom „gig economy”-nak, magyarul platformgazdaságnak. Fontos elválasztani a sharing economy és a gig economy kifejezést, hiszen míg első esetben a használt erőforráshoz nem feltétlenül társul személyes munkavégzés, mert az egésznek a lényege egy erőforrás megosztása, addig a platformgazdaság szükségszerűen feltételezi a munkavégző személy meglétét.

De mi is az a platformgazdaság? Lényege, hogy a korábbi munkáltatók az információs és kommunikációs technológia alkalmazásával nagy mennyiségű potenciális munkavégző részére felajánlják, és számukra kiszervezik a feladatok teljesítését.³ A platformgazdaságba tartozó munkavégzési formák rendkívül sokszínűek, de közös elemnek tekinthető, hogy a munkavégzők internet használatával végzik feladatukat. A platformgazdaságban a munkavégzők jellemzően rövid, eseti jellegű feladatokat hajtanak végre, mindig egy digitális közvetítőn keresztül. Az ilyen „munkavállalók” – akiket a szakirodalom platformmunkásnak vagy „gig worker”-nek nevez - egy internetes honlapon vagy egy kapcsolt applikáción keresztül kapják meg és végzik el a feladatokat díjazás fejében. Feladatként felmerülhet kisebb vagy összetettebb munkafolyamatok elvégzése is, mint például programozás, személyszállítás, ételszállítás, stb.

Az Eurofound egy korábbi véleményében határozta meg a platformgazdaság munkavégzőinek csoportját a következő tulajdonságok alapján: a fizetett munkát digitális platformokon keresztül szervezik, meghatározott feladatok elvégzése, problémák megoldása a cél, a szolgáltatásnyújtást a megrendelő igénye szerint végzik, az internetes munka a kiszereződés egy új, sajátos formájának tekinthető.⁴ A munkavégzés nem kétpólusú, hanem háromszereplős, hiszen az ügyfél, a platform és a munkavégző egyaránt jelen van a folyamatban. A platformgazdaságban tevékenykedő munkavégzők száma, aktivitása és aránya nehezen

¹ GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. Iustum Aequum Salutare, XV. 2019.01., 25-51. o

² CHERRY, M. and POSTER, W. (2016): Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices. Saint Louis University Legal Studies Research Paper, No. 2016-8, 7.

³ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2019., 238.

⁴ Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union, Luxembourg

követhető, ugyanis aki a nyelvi akadályokat leküzdí, az a világ bármely pontjáról dolgozhat, a cégek belső nyilvántartásai tartalmazzák csak, hogy hány regisztrált munkavégző van a rendszerükben, és azok milyen gyakorisággal, milyen időtartamban és honnan végeznek munkát.

Ezen új típusú munkavégzések láthatóan nem illeszkednek megfelelően a hagyományos munkajogi és polgári jogi fogalmi körbe, kérdésessé válik tehát pontos minősítésük és szabályozásuk. Az internetes munka sokszínűsége miatt nehezen tipologizálható, ennek ellenére a nemzetközi gyakorlat alapvetően két nagy csoportot különböztet meg a gig economy munkavégzési formái között: a crowdwork (más néven crowdsourcing) és a work-on-demand via apps, vagyis az applikáción keresztül történő munkavégzés.⁵ Az internethasználaton túlmenően közös elem, hogy a platformok meghatározott jutalék ellenében végzik a közvetítést, vagyis kötik össze a munkát keresőket a megrendelőkkel.

A platformgazdaság egyik alkategóriájaként határozható meg a work-on-demand via apps – azaz az applikáción keresztül szervezett munkavégzés – kategóriája, mely esetben nem csupán online platformon keresztül végzett távmunkáról beszélhetünk, hanem a munkát végző személy fizikailag is megjelenik, így a tevékenység részben kiválik a virtuális térből. Az internetes munkavégzés e formájánál nem lehetséges interkontinentális együttműködés, hiszen a feleknek egymás számára ténylegesen elérhető távolságban kell lenniük.

A munkavégzési tevékenységeket az applikáció ajánlja fel, valamint elfogadni is azon keresztül tudják a munkát végző személyek. A felkínált szolgáltatások sokrétűek lehetnek, például személyszállítás (Uber, Bolt), háztartási szolgáltatások (javítás, takarítás) vagy ételkiszállítás (Foodora, Wolt). A munkavégzőt jellemzően a rendszer választja ki és közvetíti ki a megrendelőhöz, a fizetés pedig általában az applikáción keresztül történik. Ilyenkor a platform meghatározott közvetítői díjat – jellemzően a teljes összeg 15–20%-át – vonja le, majd a fennmaradó részt juttatja el a munkát végző személynek. Előfordulhat azonban az a konstrukció is, hogy a munkavégző kapja meg közvetlenül a teljes összeget, és utólag fizeti ki a jutalékot a platformnak. A platform rendszerint megszabja az árat, a minimális minőségi követelményeket,

⁵ Jeremiaş PRASSL: *Humans as a service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford 2018. 12-13.

valamint ellenőrzi és kiszervezi a munkaerő teljesítését, ami jól mutatja a munkajogi minősítés szempontjából lényeges alárendeltségi és kontroll-elemeket.⁶

Érdemes a platformalapú munkavégzést mind az ügyfelek, mind a platform munkások szempontjából vizsgálni. Az ügyfelek számára az internetes munkavégzés elsődleges előnye a költségek csökkentése. Pontosan ezért terjednek dinamikusan az ilyen jellegű platformok: lényegesen olcsóbban elvégeztethetők azok a feladatok, amelyeket korábban hagyományos munkaviszony keretében kellett biztosítani. Jól mutatja a szektor fejlődését, hogy az Uber 2020-ban⁷ világszerte már több mint 3 millió regisztrált sofőrrel rendelkezett, melyek közül csak az Egyesült Államokban 800.000 fő végezte a tevékenységét, azonban 2024-re már több mint 7 millió regisztrált sofőrrel dolgozott a cég, amelyek mellett globálisan mindössze harmincezer alkalmazottjuk van. Összevetve tehát a két számot láthatóvá válik, hogy alig 4 év alatt a regisztrált sofőrök száma több mint a duplájára nőtt.⁸ A platformgazdaság révén tehát az ügyfelek csökkenthetik a működéshez szükséges alkalmazottak számát, így elkerülhetők a munkaviszony fenntartásával járó jelentős és állandó költségek.

Az elmúlt években például az ételkiszállítással foglalkozó cég az online platformok elterjedésének köszönhetően már nem alkalmaz saját futárt. Korábban ez jelentős kiadást jelentett számukra, hiszen a munkavállalóként foglalkoztatott futárok munkaidejét nem lehetett egyenletesen kihasználni, mivel bizonyos időszakokban nem volt elegendő feladat, máskor viszont a megnövekedett igényeket több alkalmazott sem tudta kiszolgálni. A platformgazdaság megjelenésével a foglalkoztatás koncentráltabbá vált, hiszen a munkavégzőt csak addig veszik igénybe, ameddig a konkrét feladatot teljesíti.

A platform munkások szempontjából az egyik legnagyobb előny egyértelműen a rugalmasság, valamint az, hogy a munkát végző személy elméletileg maga határozhatja meg időbeosztását. Emellett előnyt jelent, hogy az internetes munkavégzés lehetőségei révén könnyebben juthatnak munkához a diszkriminációval sújtott csoportok is. A gyakorlat azonban azt mutatja, hogy ez a rugalmasság nem mindig érvényesül, ugyanis a platform munkások sokszor kénytelenek a fogyasztói igényekhez igazodni, a magasabb bevételek reményében gyakran számukra

⁶ DE STEFANO, V. (2016c): The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 471-503.

⁷ Uber by the Numbers: Users & Drivers Statistics, Demographics, and Fun Facts, Much Needed

⁸ Uber Statistics: How Many People Ride with Uber? – Incred <https://incred.co/academy/uber-users/>

kedvezőtlen időpontokban vagy időtartamban dolgoznak. Problémát jelent az is, hogy a platform munkások jellemzően nem rendelkeznek megfelelő érdekképviselői szervezettel sem.

Általános problémát jelent továbbá a platform munkások képzésének, felkészültségének, illetve a megfelelő védőeszközök és ellenőrzés részleges vagy teljes hiánya. A platformgazdaság sajátossága, hogy a munkavállalót nem fizetik addig, amíg munkára vár: ez az ügyfelek számára előny, a platform munkások szempontjából viszont fizetetlen várakozási idő, amely jelentős bevételkiesést jelenthet.

Mivel a platform munkások többsége önfoglalkoztatóként tevékenykedik, sok országban nem jogosult sem betegszabadságra, sem táppénzre. Emellett a platformgazdaságban bevett gyakorlat, hogy a hagyományos irányítás és ellenőrzés helyett digitális minősítési rendszerekkel értékelik és ellenőrzik a platform munkások teljesítményét.⁹ Fontos kérdés, hogy mekkora teret lehet engedni a fogyasztói hatalomnak, illetve milyen következményeket vonhat maga után a fogyasztók véleménye. Gyakran a fogyasztói értékelések határozzák meg, hogy az adott platform munkásnak fennmaradhat-e a platformhoz fűződő jogviszonya, mivel egyes platformoknál, ha a fogyasztók értékelései alapján kialakított teljesítménymutató egy bizonyos pontszám alá esik, úgy az érintett platform munkás fiókja deaktiválható, azaz a platform kvázi egyoldalúan megszünteti a jogviszonyt, és a munkavégző a továbbiakban nem fér hozzá a munkalehetőségekhez.¹⁰ Önmagában a fogyasztói értékelés nem minősül diszkriminatívnak, azonban a platform általi felhasználás során válhat azzá, ha a jogviszonyt érintő döntéseket kizárólag ezekre alapozzák.¹¹ Komoly problémát jelent, hogy a legtöbb online platform nem biztosít jogorvoslati lehetőséget az értékelések nyomán történő fiók inaktiválás ellen. A jogorvoslat hiánya orvosolható lenne például független döntőbírói eljárásokkal vagy kötelező belső felülvizsgálati mechanizmusokkal, amelyek garantálnák a munkavégzők jogainak védelmét.¹²

A megfelelő számú és minőségű értékelés a platformgazdaságban önálló értékke válik, hiszen ezáltal több felhasználó veheti igénybe a szolgáltatást, a platform munkás pedig magasabb díjazásra és kedvezőbb munkalehetőségekre tehet szert. A jó értékelések megszerzése

⁹ BODA Boglárka: A teljesítményértékelés szervezeti és egyéni dimenziói a köz- és a versenyszférában. *Hadtudomány*. 25. évf. 2015. 95. o

¹⁰ RÁCZ Ildikó: Teljesítményértékelés – Kiszervezve? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, 2018, Wolters Kluwer Hungary 420-421.

¹¹ RÁCZ Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés. *Infokommunikáció és Jog*, XV/70. 2018. 32-36.

¹² GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl*. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2019. április, 294. o.

ugyanakkor jelentős idő- és energiaráfordítást igényel a platform munkásoktól. Ebben az újszerű munkavégzési környezetben az önéletrajzok gyakran teljesen háttérbe szorulnak, hiszen az értékelési rendszerből kialakuló pontszám lesz az a fő információs tényező, amely a munkavégző értékét meghatározza. Ezzel összefüggésben kiemelt jelentőséget kap az értékelések hordozhatósága, hiszen, ha a platform nem biztosítja az értékelések átvitelének lehetőségét, az egyfajta „digitális röghöz kötést” eredményezhet, hiszen egy új platformon hasonló profilt és reputációt felépíteni ismét hosszadalmas és erőforrás-igényes folyamat, amely jelentős jövedelemkieséssel járhat. Ez a helyzet sok platform munkást visszatart a váltástól, és erősíti kiszolgáltatottságukat az adott platformmal szemben.

A jogtudomány egyik sajátossága, hogy az adott technológiai és társadalmi változásokat előre megjósolni, szabályozni nem képes, fejlődése inkább a múltbéli tapasztalatokból levont következtetések alapján történik. A technológiai fejlődés felgyorsulása a jogalkotást is alkalmazkodásra ösztönzi, hogy az új technológiák vonatkozásában is garantálva legyen a jogbiztonság. A platformszolgáltatások felemelkedésében nagy potenciál rejlik, azonban látható, hogy ezzel párhuzamosan számos zavart keltő hatás is megjelenik, amelyek gyakran aláássák a meglévő szociálpolitikai célokat és döntéseket, valamint új típusú visszaélésekre is lehetőséget adnak.¹³ A legfontosabb és leggyakrabban vizsgált kérdés az internetes munkavégzésre irányuló jogviszonyok kapcsán azok jogi minősítése, illetve klasszifikációja. Ennek tisztázása azért kiemelt jelentőségű, mert csak ezáltal állapítható meg, hogy a platform munkásokat megilletik-e a munkajogi garanciák, és ha igen, milyen terjedelemben.¹⁴ A platform munkások jogviszonyának minősítése ugyanakkor korántsem egyszerű feladat: szinte minden online platform eltérő működési jellemzőkkel rendelkezik, és a platform munkások is különféle célokból, eltérő időtartamokban és intenzitással végeznek munkát. A minősítés tehát nemcsak platformonként, hanem akár platform munkásonként is eltérhet.

Fontos megvizsgálni azt is, hogy milyen mértékben szorulnak rá a platform munkások a munkajogi védelemre. Jogviszonyuk munkaviszonyként való elismerése nem példa nélküli gondolat, hiszen egyes digitális platformok – külföldi bírósági ítéletek nyomán – ma már munkavállalóként alkalmazzák a számukra munkát végző személyeket. Kezdetben az internetes munkavégzés szabályozása nagyrészt a platformok egyoldalúan kialakított belső szabályzataira

¹³ RÁCZ Ildikó: Teljesítményértékelés – Kiszervezve? Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Budapest, 2018, Wolters Kluwer Hungary, 417-432.

¹⁴ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2019. április, 234. o.

épült, azonban egyes országokban a munkajog egyre nagyobb ráhatással bír a platformgazdaság jogviszonyaira ahhoz, hogy kezelje a felek közötti egyenlőtlenséget.

Számos nemzetközi tanulmányban mutattak rá arra, hogy bár a platform munkásoknak formálisan ugyan sok esetben nincs rendelkezésre állási kötelezettségük, azonban az értékelési és díjazási rendszer felépítése számos digitális platform esetében erősen ösztönzi őket arra, hogy minél kevesebb munkát utasítsanak vissza.¹⁵ Fontos tehát vizsgálni a rendelkezésre állási kötelezettség kérdéskörét is: elméletileg a munkavégző maga határozza meg, hogy mikor és mennyit dolgozik, ezt a látszólagos szabadságot azonban a platformok beépített ösztönzői jelentősen korlátozhatják. Az algoritmikus értékelési rendszerek gyakran arra készítetik a munkavégzőket, hogy a platform által preferált időpontokban és minél magasabb óraszámban álljanak rendelkezésre.

Számos esetben előnyt élvezhet az a platform munkás, aki minél több feladatot elfogad, hiszen így nagyobb eséllyel juthat jobban fizető munkákhoz, valamint javíthatja értékelését. Egyes platformokon követelményként jelenik meg az ajánlatok meghatározott százalékanak elfogadása, így véleményem szerint egyfajta részleges rendelkezésre állási kötelezettség is fennáll.

Látható tehát, hogy a platform munkások jogviszonya egyszerre hordozza a munkaviszony és az önfoglalkoztatás elemeit. Ugyanakkor figyelembe kell venni azt is, hogy a platformok fenntarthatóságát, hatékonyságát és versenyelőnyét alapjaiban kérdőjelezné meg, ha a munkavégzőket általánosan munkavállalónak minősítenék: az ezzel együtt járó munkajogi kötelezettségek teljesítése jelentősen növelné költségeiket, és csökkentené versenyképességüket.

Ennek ellenére bizonyos esetekben a platform olyan mértékű befolyással bír, hogy a jogviszony platform és a platform munkás közötti leplezett munkaszerződésnek tekinthető.¹⁶ Az esetek többségében a felek egy keretszerződést kötnek, amely a felkínált munka online felületen való

¹⁵ Jeremiaah PRASSL and Martin RISAK (2016): Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37

¹⁶ RISAK, M. (2016): Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): New Forms of Employment in Europe. Wolters Kluwer, Bulletin of Comparative Labour Relations, No. 94: 93-102.

elfogadásával „aktiválódik”. Maga a munka felkínálása ajánlattételnek minősül, amelyet elvileg indokolás nélkül vissza lehet utasítani.¹⁷

Azonban ahhoz, hogy a platform munkások is részesüljenek bizonyos szintű munkajogi védelemben, nem kizárólag a munkavállalói kategóriába sorolás kínálhat megoldást. Nemzetközi és hazai jogtudományi vitákban egyaránt felmerült, hogy megfelelő megoldást jelenthet-e egy harmadik jogállási kategória bevezetése, vagy akár az internetes munkavégzőkre vonatkozó önálló jogi státusz megteremtése.

A világban ennek ellenére jellemzően a bináris modell érvényesül, azaz vagy munkavállalói státuszról beszélünk, amely a jogok alapja, vagy önfoglalkoztatásról, amely rendszerint védelem nélküli helyzetet eredményez. A platformgazdaság nehezen illeszthető bármelyik kategóriába és a platformok többnyire igyekeznek az önfoglalkoztatás irányába tolni a jogviszony meghatározását, hiszen így javarészt mentesülnek a munkajogi és közteher-fizetési kötelezettségek alól, miközben sok esetben jelentős kontrollt gyakorolnak a platform munkások felett.

Több országban felmerült már egy harmadik kategória létrehozása, amely a munkavállalói és az önfoglalkoztatói státusz között helyezkedik el. Az Egyesült Királyságban a „worker” kategória létezik, hazánkban pedig az új Mt. 2011-es tervezetében szerepelt a „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” bevezetése, amely részleges munkajogi garanciákat biztosított volna (pl. szabadság, felmondási idő, kárfelelősség). Bár végül nem került elfogadásra, jól érzékeltette a szükséges jogosultságokat. Mindezek mellett alternatívaként felmerülhet bizonyos jogok univerzálissá tétele is, amely szélesebb körnek nyújtana védelmet.

A nemzetközi gyakorlat azt mutatja, hogy az online platformok igyekeznek távoltartani az esetleges jogvitákat a bírói úttól, elkerülve, hogy a bíróságok esetleg megállapíthassák, hogy a platformok munkáltatónak, míg a platform munkások munkavállalónak minősülnek, így sok esetben inkább már ezt megelőzően, peren kívül megegyeznek az érintett felekkel. Azonban az elmúlt években ennek ellenére is számos esetben kerültek a platformgazdasággal kapcsolatos ügyek hazai és nemzetközi szinten is bíróság elé, egyre szaporodtak a platform munkások jogviszonyával, jogaival kapcsolatos perek. Az esetek többségében a platform munkások annak

¹⁷ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2019. április, 289. o.

megállapítását kérték a bíróságtól, hogy munkavállalónak vagy egyéb (pl. worker) státuszúnak minősülnek. Gyakran egyes országokon belül is eltérő ítéletek születnek, azonban a későbbiekben várhatóan egységesebbé válhat a gyakorlat és ezek jelenthetik majd egy megfelelő szabályozás alapját.

Az Amerikai Egyesült Államokban a Floridai Bíróság előtt zajló 2017-es Darrin E. McGillis v. Department of Economic Opportunity LLC Uber¹⁸ ügyben a bíróság szerint a vállalkozói státusz megalapozott inkább a sofőrök esetében és nem a munkavállalói státusz. A bíróság érvényesnek tekintette a felek azon szerződéses kikötését, amely rögzítette, hogy közöttük nem áll fenn munkaviszony. Az ítélelhozatalakor meghatározónak tekintették, hogy a sofőröknek szabad döntésük alapján lehetőségük van arra, hogy az alkalmazást ki- és bekapcsolják, illetve, hogy a fuvarokat elfogadják vagy sem, emellett figyelembe vették azt is, hogy a sofőrök a saját autójukat használják, szabadon dönthetnek arról, hogy mikor végeznek munkát. Erre tekintettel a bíróság megállapította, hogy az irányítás joga a munkát végző személyek kezében összpontosul, így az Uber nem gyakorol jelentős felügyeletet a munkát végző személyek felett.

Szintén az Amerikai Egyesült Államokban a 2018-as Douglas O'Connor v. Uber¹⁹ Technologies Inc. ügyben²⁰ Uber sofőrök egy csoportja szintén munkavállalói státuszuk kimondását követelte. Az Uber végül külön megállapodást kötött a felekkel, hogy ne szülessen bírósági ítélet, azonban az egyezségi megállapodást a bíróság elutasította, mivel azt nem találta megfelelőnek, tisztességesnek és ésszerűnek.

2020-ban a New York Court of Appeals kimondta, hogy a Postmates futárai alkalmazottnak minősülnek, ezért a Postmates köteles járulékot fizetni utánuk.²¹ A tényállás szerint az érintett futárt az alkalmazásból a negatív értékelések miatt tiltották le, majd ezt követően kérte a biztosítási ellátást, a bíróság pedig úgy ítélte meg, hogy a platform a futárok felett jelentős kontrollt gyakorol, amelyet alátámasztott, hogy a platform felveszi és jóváhagyja a futárokat (háttérellenőrzés), kiosztja a fuvarokat, geolokációval követi a teljesítést, szabályzatot és szankciókat alkalmaz, valamint nem alkuképes díjazási struktúrát ír elő. A díjakat a Postmates

¹⁸ No. 3D15-2758. Darrin E. McGillis, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER. District Court of Appeal of Florida, Third District. February 01, 2017.

¹⁹ 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015) O'Connor v. Uber Techs.

²⁰ 2202550/2015 Employment Tribunals. Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others vs. Uber B.V., Uber London Ltd.

²¹ New York Court of Appeals Ruling on Postmates's Workers Opens Door to Unemployment Relief for Gig Economy Workers, HodgsonRuss, 4.7.2020. https://www.hodgsonruss.com/newsroom/publications/New-York-Court-of-Appeals-Ruling-on-Postmatess-Workers-Opens-Door-to-Unemployment-Relief-for-Gig-Economy-Workers?utm_source

beszedi az ügyféltől, majd a futárnak a díj bizonyos százalékát fizeti ki; a viteldíj és a futárdíj nem tárgyalható, ami a vállalkozói autonómiával ellentétes. A bíróság hangsúlyozta, hogy a minősítésnél a valós működés számít: a „vállalkozói” megjelölés önmagában nem dönti el a kérdést, ha a tényleges viszony alárendeltséget mutat.²²

Az Egyesült Királyságban a Mr. Y. Aslam and Mr. V. Farrar and Others vs. Uber ügyben az Uber első fokon pert veszített, ugyanis a bíróság döntése szerint a sofőrök „worker” kategóriába tartoznak, és így jogosultak az alkalmazottaknak kijáró olyan főbb jogosultságokra, mint a pihenőidő, fizetett szabadság, vagy éppen a minimálbér. Az Uber azzal próbált érvelni, hogy csupán közvetítőként jár el, tehát a sofőrök az ügyfeleknek dolgoznak önfoglalkoztatóként, azonban a bíróság nem így ítélte meg. A döntés ellen a cég fellebbezett, kitartva álláspontja mellett, miszerint sofőrjei szerződéses önfoglalkoztatók. A másodfokú bíróság a fellebbezést elutasította, azaz a sofőrök „worker” kategóriába való besorolását fenntartották. Az Uber ezt követően a Supreme Court előtt is megpróbált fellebbezni, azonban a Supreme Court az első és másodfokú bíróság érveivel egyetértett, így a sofőrök „worker” kategóriába való besorolását fenntartották.²³ Ezen ítélet fontossága abban rejlik, hogy kimondták, hogy a sofőrök az Ubernek, mint szállítási vállalkozásnak dolgoznak worker státuszban, nem pedig az ügyfeleknek. Az Uber személyszállítási vállalkozásnak minősül, nem csupán közvetítő, valamint az Uber egy meghatározott szintű kontrollt is ellát a sofőrök felett. Vizsgálták az ügyben, hogy mi számít munkaidőnek az Uber sofőrök vonatkozásában. Az Uber igyekezett bizonyítani, hogy csak az az időszak számít munkaidőnek, amikor a sofőr a fuvart elfogadta, az nem, amikor csak várakozik két fuvar között. A bíróság álláspontja szerint azonban munkaidőnek minősülnek az utazások közötti időszakok is. A munkaidő tehát az applikáció bekapcsolásától annak kikapcsolásáig tart. A bíróság elutasította az Uber azon állítását, hogy ők pusztán technológiai közvetítőként vannak jelen a jogviszonyban, és kimondta, hogy valójában irányító szerepet töltenek be. A döntés szerint az, hogy a szerződés formálisan „független vállalkozói” szerződésként van megnevezve nem dönti el annak valós státuszát, hiszen a tényleges munkavégzési körülmények és az alárendeltség fontosabb tényezők. A döntés az Egyesült Királyságban precedenst teremtett, hiszen kimondta, hogy egy bizonyos

²² Matter of Vega 2020 NY Slip Op 02094 Decided on March 26, 2020 Court of Appeals, <https://law.justia.com/cases/new-york/court-of-appeals/2020/13.html>

²³ Meg DENNY: Uber v Aslam in the Supreme Court – Decision, Fitzgerald, March 11th 2022, https://www.fitzgeraldhr.co.uk/uber-bv-and-others-v-aslam-and-others-supreme-court-judgment/?utm_source

fokú algoritmus általi kontroll és értékelési rendszer esetén a „worker”, nem az önfoglalkoztató jogállás irányadó a platform munkásokra.

Olaszországban 2018. áprilisában a torinói bíróságnál Foodora cég futárainak egy része kérelmezte, hogy a bíróság állapítsa meg munkavállalói státuszukat. Ebben az ügyben a bíróság szerint a futárok nem tudták megfelelő módon bizonyítani, hogy a platform utasítási joggal rendelkezik, valamint a platform jelentős szervezeti és fegyelmezési „hatalommal” rendelkezik, így a bíróság elutasította a felperesek kérelmét és megállapította, hogy vállalkozói státuszúnak minősülnek. A bíróság szerint a platform inkább csak egy koordinációs feladatot lát el, nem gyakorolt ellenőrzési jogot a munka teljesítésével kapcsolatban.²⁴

Az Olasz Legfelsőbb Bíróság (Corte di Cassazione) 2020. januárjában ítéletet hozott szintén egy, a Foodora ellen indított perben, melyben fontos megállapításokat tett. A Foodorával szemben folyó eljárásban a bíróság megállapította, hogy a cégnél dolgozó személyek ugyan nem minősülnek klasszikus értelemben vett munkavállalóknak, hanem önfoglalkoztatónak minősülnek, azonban kimondta azt is, hogy jogosultak az olasz munkajog szerinti munkajogi védelemre, megilletik őket is a munkavállalókat megillető bizonyos jogok. Bár formálisan önfoglalkoztatók, a platform jelentős befolyása miatt az alkalmazottakra irányadó munkajogi védelem jelentős része (munkaidő, pihenőidő, munkavédelem stb.) rájuk is irányadó. Ez az ítélet különösen nagy jelentőségű, hiszen ugyan kimondta, hogy a futárok nem minősülnek munkavállalónak, azonban garantált számukra bizonyos munkavállalókat megillető jogosultságokat. Az Olasz Legfelsőbb Bíróság kiemelte, hogy nem a szerződés elnevezése a döntő, hanem a platform tényleges működése és annak irányítási/ellenőrzési jogosítványai (rendelések kiosztása, teljesítés nyomon követése, értékelés, szankciók). A bíróság ugyanakkor nem állapított meg teljes alárendeltséget, ezáltal teljes értékű munkaviszonyt sem, csupán a munkavállalót megillető bizonyos fokú védelemre hajazó garanciákat állapított meg. Az ítélet jelentősége, hogy harmadik utat teremtett az olasz jogban, hiszen a platform munkások széles körére kiterjesztette az alkalmazotti garanciákat, miközben formailag nem tette őket minden tekintetben munkavállalóvá. Ez az ítélet közvetlenül hozzájárult a 2021-ben elfogadott úgynevezett „Riders Law”, vagyis „futár törvény” megszületéséhez, amely a futárokat főszabály szerint munkavállalónak minősítette. Az ítélet tehát mérföldkőnek tekinthető, amely

²⁴ Vincenzo Di Gennaro & Attilio Pavone: Italian labour court hands down landmark decision on Foodora case with potentially far-reaching implications for any company active in Italy’s growing Gig economy, Global Workplace Insider, 2018. May 24.

Spanyolországban a platformmunka minősítését a tényleges munkáltatói kontrollra alapozva a munkaviszony irányába tolta el.

Ezt követően Spanyolországban 2025. júniusában a barcelonai munkaügyi bíróság történelmi jelentőségű ítéletet hozott, amelyben megállapította, hogy több, mint háromezer Glovo futár jogellenesen dolgozott önfoglalkoztatóként.²⁵ A bíróság megállapította, hogy a Glovo szoros felügyelet alatt tartotta a futárok tevékenységét, ugyanis meghatározta az árakat, kiosztotta a munkát, nyomon követte a teljesítést, és szankciókat alkalmazott, ami egyértelműen a munkaviszonyra jellemző alárendeltséget mutatta. Bár a futárok saját eszközeiket (bicikli, telefon) használták, a döntés rögzítette, hogy ez nem elegendő a valódi autonómia bizonyítására. A bíróság ezért munkaviszonynak minősítette a jogviszonyt. Ez a döntés szervesen illeszkedik az előbb részletezett 2020-as spanyol Legfelsőbb Bírósági ítélethez, amely már kimondta, hogy a Glovo futárai valójában munkavállalók. A barcelonai munkaügyi bíróság ítélete azért figyelemre méltó, mert megerősíti a „Riders Law”²⁶ gyakorlati érvényesülését. Ez az ügy rámutatott arra, hogy a spanyol joggyakorlat a tényleges munkafeltételeket tekinti irányadónak, nem pedig a szerződésben használt megjelölést.

2020. márciusában a Francia Legfelsőbb Bíróság ítéletében úgy döntött egy Uber sofőr ügyében, hogy mivel a sofőr alárendelt viszonyban áll az Uberrel, ezért a sofőr önálló vállalkozói státusza csupán fiktív, és az Uber és sofőrje közötti szakmai kapcsolatot munkaszerződésként kell újra minősíteni.²⁷ A Bíróság megállapítása szerint, a kialakult joggyakorlatnak megfelelően, a munkaszerződést az jellemzi, hogy a munkavégzés egy olyan munkáltató felügyelete alatt történik, aki egyrészt utasításokat adhat, másrészt felügyelheti a teljesítményt, és szankcionálhatja az utasítások be nem tartását. Ezen túlmenően a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a beosztotti viszony fennállása nem a felek által kifejezett akaraton vagy a szerződés címén múlik, hanem a munka elvégzésének tényleges körülményein. A bíróság megállapította, hogy az Uber digitális platformját használó sofőr nem építhet ki saját ügyfélkört, nem állapíthatja meg szabadon a viteldíjakat és az árakat, és nem határozhatja meg a szállítási szolgáltatás feltételeit. A sofőr ugyan szabadon választhatja meg a munkanapokat és

²⁵ Dani CORDERO: Un juez de Barcelona condena a Glovo por la situación de 3.572 falsos autónomos, El País 2025.06.25. https://elpais.com/economia/2025-06-25/un-juez-de-barcelona-condena-a-glovo-por-la-situacion-de-3572-falsos-autonomos.html?utm_source

²⁶ <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work-0>

²⁷ New Uber Ruling by French Supreme Court: A Game Changer for the Gig Economy and Platform Workers? <https://www.crowell.com/en/insights/client-alerts/new-uber-ruling-by-french-supreme-court-a-game-changer-for-the-gig-economy-and-platform-workers?>

a munkaidőt, azonban ez önmagában nem zárja ki az alárendelt viszony fennállását. Az döntés jelentős hatással volt a francia platform munkásokra nem csupán az Ubernél, hanem a többi piaci szereplőnél is. Az ítélet értelmében az Uber sofőrök nem rendelkeznek saját ügyfélkörrel, nem határozhatnak meg saját tarifát, így a vállalat beosztottjává válnak. A platformhoz való csatlakozással létrejön az alá-fölé rendeltségi jogviszony a sofőr és az Uber között, ezért a sofőröket munkavállalónak, nem pedig önfoglalkoztatónak kell minősíteni.

2022 áprilisában a párizsi büntetőbíróság bűnösnek találta a Deliveroo céget a „rejtett munkaviszony” (travail dissimulé) bűncselekményében, mert a futárokat önfoglalkoztatónak tüntette fel, miközben ténylegesen munkavállalói státuszban dolgoztak. A cégre jelentős pénzbírságot szabtak ki, valamint két volt vezetőt egyéves felfüggesztett börtönbüntetéssel és szintén ejtendő bírsággal sújtottak. A bíróság szerint a Deliveroo tényleges munkáltatói kontrollt gyakorolt a platform munkások felett, mivel megszervezte a munkát, ellenőrizte a teljesítményt, és szankcionálta a futárokat. Ez a helyzet nem felelt meg a valódi önfoglalkoztatás kritériumainak, így a szerződéses forma leplezett jogviszony volt. A bíróság hangsúlyozta, hogy a platform nem csupán közvetítőként járt el, hanem a munkafolyamatot szervezte és irányította. A döntés különlegessége, hogy büntetőjogi felelősséget állapított meg a vállalat és vezetői terhére, ami új dimenziót adott a platformgazdaság szabályozásának.²⁸

Hazánkban 2023-ban született jelentős ítélet a platform munkások ügyében. Kúria 2023. december 13-án hozott ítéletében²⁹ kimondta, hogy egy ételkiszállító platform és futára között nem munkaviszony, hanem vállalkozói jogviszony állt fenn. A perben az elsőfokú bíróság elutasította a munkaviszony megállapítását, azonban a másodfokon eljáró bíróság munkaviszony fennállását állapította meg. A másodfokú bíróság ítéletét a Kúria hatályon kívül helyezte, és az elsőfokot hagyta helyben.³⁰ Az eljáró bíróságok az Mt. 42. § és 45. §-ban foglaltakat, valamint a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvben foglalt minősítési kritériumokat vették figyelembe az ítélethozatal során. A Kúria az ítéletben vizsgálta a platform, illetve az ételfutár közötti jogviszony jellegzetességeit, azok az elsődleges minősítési jegyeket jelentő alá- fölérendeltség fennálltát igazoló széles körű, a munkavégzés helyére,

²⁸ Mathieu ROSEMAIN: Deliveroo found guilty of abusing riders' rights in France, Reuters, April 20, 2022. https://www.reuters.com/business/deliveroo-fined-by-french-court-abusing-freelance-status-its-riders-2022-04-19/?utm_source

²⁹ Mfv.VIII.10.091/2023/7.

³⁰ Tájékoztató a platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában a Kúria 2023. 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>)

idejére, módjára is kiterjedő utasítási és az ezt biztosító ellenőrzési jogot.³¹ A Kúria álláspontja szerint a döntő érv az volt, hogy nem állt fenn az Mt. szerinti alá-fölérendeltség, mert a széles körű, a munkavégzés helyére, idejére, módjára kiterjedő utasítási és ellenőrzési jog a platform oldalán nem volt megállapítható. A Kúria szerint az, hogy a platform arcuati elemek viselését kérte, aktív periódus vállalását és 75 másodperces fuvarelfogadási határidőt várt el, még nem jelent olyan mértékű munkáltatói utasítást, amely a munkaviszony fennállását megalapozná. Lényeges körülményként vette figyelembe a Kúria, hogy a futár saját eszközeivel dolgozott, a saját idejét maga osztotta be, és az aktív periódusok mennyiségéről is ő döntött. Ez az ítélet egyelőre bezárta az ajtót Magyarországon a platform munkások előtt, hogy sikeresen pereljenek munkavállalói státuszuk megállapításáért.³²

A platformgazdaságban rejlő lehetőségek jelentős előnyöket hordoznak ugyan magukban a hagyományos foglalkoztatási metódusokkal szemben mind keresleti, mind kínálati oldalon, azonban a kecsegtető előnyök mögött hosszútávon jelentkező hátrányok bújhatnak meg, e szektor meglehetősen bizonytalan munkavégzési formát kínál, mely ennek ellenére mégis sokakat vonz rugalmasságának köszönhetően. A platformgazdaság gyors terjedését annak is köszönheti, hogy az online platformok sok esetben szürke zónákba kényszerítik a munkavégzőket, hogy így csökkentsék költségeiket, valamint mentesüljenek a munkajogi szabályozás alól, versenyelőnyre tehetnek szert világszerte, hiszen alacsonyabban tudják tartani áraikat, mint a hagyományos foglalkoztatási modellt alkalmazó cégek, miközben kihasználják, hogy a digitalizáció újdonságaira lassan reagál a szabályozás. A világ országaiban – ahogyan azt ismertettem - számos esetben vitték bíróság elé ügyüket a munkavégzők, de az ítéletek kimenetelének változatossága jól mutatja, hogy korántsem tud globálisan egységes álláspontra jutni még az ilyen jellegű jogviszonyok minősítése kapcsán a joggyakorlat.

Ahogy azt olvashatták, sokszor joggal merül fel a leplezett munkaviszony gyanúja, mivel a platform munkások jogviszonya bőven hordoz magában sajátosságokat mind a hagyományos munkaviszonyból, mind az önfoglalkoztatásból, azonban álláspontom szerint egyikre sem illeszthető rá tökéletesen. A napjainkban legelterjedtebbnek számító bináris modell két lehetőséget nyújt: a munkát végző személyek vagy munkaviszonyban állnak, vagy

³¹ SZALAI Flóra: Platform vállalkozó az ételfutár – döntött a Kúria, Deloitte (<https://www.deloitte.com/hu/hu/services/legal/perspectives/platform-vallalkozo-az-etelfutar-dontott-a-kuria.html>)

³² GYULAVÁRI Tamás – SIPKA Péter: The first Hungarian platform work judgment: 'self-employment' https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-first-hungarian-platform-work-judgments-self-employment/?utm_source

önfoglalkoztatók, így sokszor ma is a „mindent vagy semmit” elve érvényesül az internetes munkavégzők esetében,³³ viszont van lehetőség ezen a kétpólusú gondolkodásmódon túl is, ahogyan ez nemzetközi szinten meg is mutatkozott, például az olasz bírói gyakorlatban vagy az Egyesült Királyság gyakorlatában.

Álláspontom szerint a legkézenfekvőbb megoldást az egyes jogosultságok univerzálissá tétele jelentené. Így a munkavállalókon kívül a platform munkásokat is megilletnék olyan alapvető munkavédelemre, betegszabadságra, egészségügyi- és nyugdíjellátásra vonatkozó alapvető jogosultságok, melyek által stabilabb és kiszámíthatóbb körülmények között dolgozhatnának.

Bár az elmúlt években sok előremutató tanulmány és ítélet született a platform gazdaság témakörében, azonban még mindig számos kérdés és kihívás áll a jogászok előtt, mivel a platformgazdaság – bár sok tekintetben hasonlóságot mutat egyes munkajogi fogalmakkal – olyan újdonságot hordoz magában, melyekre megoldást kell találni a szektor megfelelő szabályozásának érdekében.

Felhasznált irodalom:

1. Antonio ALOISI – Valerio DE STEFANO: Delivering employment rights to platform workers, La rivista il Mulino, 2020. január 31.
2. Antonio ALOISI, DE STEFANO, V. and SILBERMAN, S. (2017): A Manifesto to Reform the Gig Economy. Pagina99 (Milan, 29 May 2017)
3. BODA Boglárka: A teljesítményértékelés szervezeti és egyéni dimenziói a köz- és a versenyszférában. Hadtudomány (online) 25. évf. 2015.
4. DUDÁS Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Hungler Sára – Kártyás Gábor – Kulisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Rácz Réka: Munkajog. ELTE Eötvös kiadó Kft. 2019.
5. Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union, Luxembourg,
6. GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. Iustum Aequum Salutare, XV.2019.01., 25-51. o
7. GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2019. április.

³³ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2019. április, 258. o.

8. Jeff HOWE: The rise of crowdsourcing 2006.01.06.
9. Jeremiash PRASSL and Martin RISAK (2016): Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37. (3)
10. Jeremiash Prassl: *Humans as a service – The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford 2018
11. Jo FARAGHER: Pimlico Plumbers worker wins Supreme Court Battle
12. KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1. sz., 1-14. o.
13. KUN Attila: Munkajogviszony és digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges európai uniós reakciók In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, 2018, Wolters Kluwer Hungary, 389-416.
14. KUN Attila: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. *Munkaügyi Szemle*, 2013/7. 12-20.
15. Matthew FINKIN (2016): Beclouded Work in Historical Perspective. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 603-618
16. Emanuele MENEGATTI (2018): A Fair Wage for Workers On-Demand via App, in *Working in Digital and Smart Organization*. Palgrave Macmillan, 2018, 67-92.
17. Martin RISAK (2016a): Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): *New Forms of Employment in Europe*. Wolters Kluwer, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94: 93-102.
18. Miriam A. CHERRY (2016): Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37(3): 577-602.
19. Miriam A. CHERRY and Antonio ALOISI, (2017): ‘Dependent Contractors’ in the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review* 66(635),
20. Owen BOWCOTT: Uber to face stricter EU regulation after ECJ rules it is transport firm, *The Guardian*
21. RÁCZ Ildikó: Teljesítményértékelés – Kiszervezve? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: *Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, 2018, Wolters Kluwer Hungary, 417-432
22. RÁCZ Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés. *Infokommunikáció és Jog*, XV./70, 2018 június. 32-36. o.

23. RÁCZ Ildikó (2017a): Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. Pécsi Munkajogi Közlemények, Vol. 10 (1): 82-97
24. RÁCZ Ildikó (2017b): A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre In: Keserű, B.A. (szerk.): Doktori Műhelytanulmányok 2017. Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 273-284.
25. Sarah BUTLER: Deliveroo riders lose high court battle to gain union recognition, The Guardian <https://www.theguardian.com/business/2018/dec/05/deliveroo-riders-lose-high-court-battle-gain-union-recognition>
26. Sarah BUTLER: Gig Economy: worker loses Pimlico Plumbers holiday pay claim, The Guardian <https://www.theguardian.com/business/2019/mar/20/gig-economy-worker-loses-pimlico-plumbers-holiday-pay-claim>
27. Sarah BUTLER: Uber loses appeal over driver employment rights, The Guardian <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>
28. Tim ROACHE: Gig economy take note, GMB Union <https://www.gmb.org.uk/long-read/gig-economy-take-note>
29. Valerio DE STEFANO: A more comprehensive approach to platform-work litigation 2018.11.28. <http://regulatingforglobalization.com/2018/11/28/a-more-comprehensive-approach-to-platform-work-litigation/>
30. Valerio DE STEFANO, V. (2016c): The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37(3): 471-503.
31. Vincenzo DI GENNARO, Attilio PAVONE: Italian labour court hands down landmark decision on Foodora case with potentially far-reaching implications for any company active in Italy’s growing Gig economy <https://www.globalworkplaceinsider.com/2018/05/italian-labour-court-hands-down-landmark-decision-on-foodora-case-with-potentially-far-reaching-implications-for-any-company-active-in-italys-growing-gig-economy/>
32. Dani CORDERO: Un juez de Barcelona condena a Glovo por la situación de 3.572 falsos autónomos, El País 2025.06.25. [elpaid.com, https://elpais.com/economia/2025-06-25/un-juez-de-barcelona-condena-a-glovo-por-la-situacion-de-3572-falsos-autonomos.html?utm_source](https://elpais.com/economia/2025-06-25/un-juez-de-barcelona-condena-a-glovo-por-la-situacion-de-3572-falsos-autonomos.html?utm_source)
33. Meg DENNY: Uber v Aslam in the Supreme Court – Decision, Fitzgerald, March 11th 2022, https://www.fitzgeraldhr.co.uk/uber-bv-and-others-v-aslam-and-others-supreme-court-judgment/?utm_source

34. New York Court of Appeals Ruling on Postmates's Workers Opens Door to Unemployment Relief for Gig Economy Workers, HodgsonRuss, 4.7.2020. https://www.hodgsonruss.com/newsroom/publications/New-York-Court-of-Appeals-Ruling-on-Postmatess-Workers-Opens-Door-to-Unemployment-Relief-for-Gig-Economy-Workers?utm_source
35. Matter of Vega 2020 NY Slip Op 02094 Decided on March 26, 2020 Court of Appeals, <https://law.justia.com/cases/new-york/court-of-appeals/2020/13.html>
36. Mathieu ROSEMAIN: Deliveroo found guilty of abusing riders' rights in France, Reuters, April 20, 2022. https://www.reuters.com/business/deliveroo-fined-by-french-court-abusing-freelance-status-its-riders-2022-04-19/?utm_source
37. New Uber Ruling by French Supreme Court: A Game Changer for the Gig Economy and Platform Workers? <https://www.crowell.com/en/insights/client-alerts/new-uber-ruling-by-french-supreme-court-a-game-changer-for-the-gig-economy-and-platform-workers?>
38. <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work-0>
39. Tájékoztató a platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában a Kúria 2023. 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>)
40. GYULAVÁRI Tamás – SIPKA Péter: The first Hungarian platform work judgment: 'self-employment' https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-first-hungarian-platform-work-judgmentsself-employment/?utm_source
41. SZALAI Flóra: Platform vállalkozó az ételfutár – döntött a Kúria, Deloitte (<https://www.deloitte.com/hu/hu/services/legal/perspectives/platform-vallalkozo-az-etelfutar-dontott-a-kuria.html>)