
A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében

Rácz Ildikó*

napjaink talán legtöbbet taglalt újszerű munkajogi kérdései a gig-, sharing- vagy akár platform economy-nak nevezett gazdasági-társadalmi folyamat megjelenésével vannak összefüggésben. A széleskörű problémafelvetés mellett talán már egyértelművé vált, hogy a jogalkotásnak hosszabb távon reagálnia kell ezekre a változásokra (ha még nem is egyértelmű, hogy milyen formában és irányban). A gig-economy-ban munkát végző személyek munkajogi védelme számos szempont alapján alacsonyabbnak, kevésbé kiterjedtnek tekinthető, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Ezek közül egyik legkiemelkedőbb a kollektív jogok érvényesülésének lehetősége. Jelen cikk a 'platform-munkások' kollektív érdekérvényesítési és szervezkedési lehetőségeit járja körül (egy-egy esetben kitérve az ezt magába foglaló 'non-standard' munkavégzési formákra is), dogmatikai alapokkal kezdve: vajon kiterjedhet-e és milyen formában az egyelőre klasszifikálatlan, klasszifikálhatatlan munkát végző személyekre a kollektív jogok hatálya? Ezzel összefüggésben elemzésre kerül, hogy a munkavállalói jogok (különösképpen a szervezkedési szabadság és a kollektív alkuhoz való jog) tekinthetők-e alapvető emberi jogoknak. Ezt követően pedig új szervezkedési formák illusztratív bemutatására, értékelésére kerül sor, valamint a kialakult kontextus és konkrét esetek elemzésére.

1. Bevezető gondolatok

Általánosságban elmondható, hogy a tradicionális munkajogviszony alapvető változáson megy keresztül és olyan újfajta munkavégzési tevékenységeket szül, amelyek legtöbb esetben a munkavállalói és a vállalkozói kategória közötti szürke zónába esnek.¹ A digitális munkaerőpiac felemelkedésének következtében alakultak

* Megbízott oktató, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

¹ Lásd bővebben: Jeremias Prassl – Martin Risak: Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Oxford Legal Studies Research Paper*, 8 (2016)

ki az applikációkon keresztül és az online felületeken végezhető munkák.² A munkaerőpiac ilyen formáját az Európai Bizottság jelentésében olyan széleskörű tendenciák részének tekinti, mint például a kiszervezésen keresztül megvalósuló munkaerő-piaci globalizáció, a munkahelyek polarizációja, valamint a 'nem szokványos' (*non-standard work*) munkavégzés feltűnése.³

Mindezen gazdasági változások mellett nagy jelentősége van annak, hogy a bármikor, bárhol végezhető munkák által nyújtott rugalmasság indirekt módon hogyan hat a munkát végzőkre. Esettanulmányokból levonható következtetés szerint folyamatos nyomás nehezedik a munkát végzőkre az állandó 'online' jelenlét kvázi kötelezettsége miatt. Igaz, hogy a platformokon nem elvárás, hogy napi, heti vagy éppen havi átlagban meghatározott óraszámban a felhasználók elérhetőek legyenek, azonban ennek ellenére akkor lesz jövedelmező az adott tevékenység, ha az egyén folyamatosan online, vagyis lehetősége van arra, hogy munkát végezzen.⁴

Másik jelentős probléma a platform-alapú munkavégzés esetében az elvégzett munkák díjazás nélkül maradása. Vagyis számos esetben a szolgáltatást kérő fél (fogyasztó) jogszerű alappal mellőzheti a nyújtott szolgáltatásért való díjfizetést. Több platform rendelkezik 'elutasítási klauzulával' (*rejection clause*), amely lehetővé teszi, hogy az elvégzett munkát a kérelmező fél ne fizesse ki, amennyiben nincs megelégedve annak minőségével. Mindezek ellenére a nyújtott szolgáltatást – amennyiben kézzelfogható, tárgyi eredménye van – az elkészült művet megtarthatja.⁵

A legjelentősebb és legtöbb következményt maga után vonó kérdés a munkát végző személyek klasszifikálatlansága. Hiszen a meghatározott munkajogi védelem (munkaidőre, munkabérre, jogviszony-megszüntetésre és számos egyéb munkafeltételre vonatkozó szabály) szorosan a munkajogviszony fennálltához kapcsolódik. Így, ha az adott személy nem munkaviszony kereteiben végez munkát, nem fogja megilletni a törvényben lefektetett garancia, annak ellenére, hogy hasonló függő pozícióba kerül egy adott munkát biztosító céggel, platformmal, mint a munkavállaló a munkáltatójával. Éppen ezért lenne fontos a kollektív védelmüket biztosítani, hiszen az a fajta *prekaritás*, bizonytalan léthelyzet, ami esetükben megjelenik, számos bizonytalanságot tart fent. Például az online felületeken való globális szétszóródásuknak köszönhetően nehezen szervezhető

² Crowdwork és work-on-demand via apps, lásd bővebben: Antonio Aloisi: Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 37 (2016) 3., 653-690 o. Valerio de Stefano: The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy. International Labour Office – Geneva, *Conditions of Work and Employment Series*, (2016) 71.

³ Cristiano Codagnone – Fabienne Abadie – Federico Biagi: The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN

⁴ Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban, in: *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*, (szerk.: Homicskó Árpád Olivér), Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Patrocinium Kiadó, 2018. 120.

⁵ ILO, Global Commission on The Future of Work: Job quality in the platform economy, Issue Brief, (2018)5. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf (letöltés: 2018. 03. 10.)

meg és tartható össze egy ilyen 'közösség'. Valamint sok esetben versenytársakként tekintenek egymásra, hiszen a rendelkezésre álló munkák elvégzése, kiválasztása sokszor csak a gyorsaságukon múlik. Ezen kívül a versenyjogi korlátozások (lásd később) is negatívan hatnak a szervezkedési lehetőségeikre.

2. A szervezkedési szabadság és a platformmunka metszete

A fentiekben említettek szerint a platformmunkások munkavégzési feltételeire jelentősen kevesebb garancia vonatkozik, mint a tradicionális munkavállalókéra. Ez az alapvető különbség abból a tényből következik, hogy az ilyen formában munkát végző személyek egyértelmű klasszifikálására még nem került sort (munkavállaló, vagy önfoglalkoztató). Azonban az ő esetükben is ugyanolyan fontos, hogy az igényeik, jogaik érvényesítésére sor kerülhessen a platformokkal való kollektív alku során. A meghatározatlan minimális munkabér, az alapvető, tisztességes munkafeltételek gyakori hiánya (pl. meghatározott munkaidő, pihenőidő) megalapozza azt a tényt és igényt, hogy a platformmunkások szervezkedni és jogaikért harcolni kezdjenek.

Az ILO (International Labour Organisation, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) 1998-as Deklarációja⁶ – ami a munka világra vonatkozó alapelvekről és jogokról szól – meghatározza a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogának hatékony elismerését. Mark Freedland és Nicola Kountouris elvi élű megállapítása szerint az e körben megfogalmazott elvek és jogok (még: kényszermunka felszámolása, gyermekmunka eltörlése, megkülönböztetés felszámolása) általános érvényűnek tekintendők és a munkavégzők egész körére ki kell terjeszteni attól függetlenül, hogy milyen foglalkoztatási jogviszonyban végeznek munkát.⁷

Az 1998-as Deklaráció mellett több ILO dokumentum foglalkozik a szervezkedési szabadság biztosításával. Egyrészt a 87. számú Egyezmény⁸ az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről kimondja, hogy „a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására”,⁹ valamint hogy „a munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetkezéseket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetkezésnek joga van munkavállalók és a munkáltatók nemzetközi szervezeteihez csatlakozni”.¹⁰ Érdekesként megemlíthető, hogy az eredeti angol szövegben nem az *'employee'* szó – mint szó szerinti munkavállaló – szerepel, hanem a „worker” szót használják.

⁶ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nyilatkozata A munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 1998.

⁷ Mark Freedland – Nicola Kountouris: Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law, *Industrial Law Journal*, 46 (2017) 1., 66. o.

⁸ ILO 87. számú Egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 (letöltés: 2018. 03. 01.)

⁹ Uo. 2. cikk

¹⁰ Uo. 5. cikk

Ebből arra lehet következtetni, hogy nem szigorúan a munkajogviszonyban foglalkoztatott személyek védelme volt az eredeti cél, hanem a fogalom szélesebb körű értelmezése. Az előbbieken kívül a 98. számú Egyezmény¹¹ pedig a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól.

A fenti egyezmények mellett még szükséges megemlíteni az ILO által megfogalmazott „*Decent Work Agenda-t*”, amely szerint a tisztességes munkához való jog az alábbi elemeket foglalja magába. Lehetőséget produktív (értelmes) és tisztességes jövedelmet biztosító munkára, biztonságot a munkahelyen és szociális védelmet a munkavállaló és családja részére, esélyt a személyes fejlődésre és a társadalmi integrálódásra, valamint lehetőséget arra, hogy az emberek részt vehessenek a rájuk vonatkozó döntések meghozatalában, hogy kifejezhessék véleményüket, és szabadon szerveződhessenek.¹² Ezen célkitűzések megfogalmazása is azt igazolja, hogy szükséges – nem csak a platform-munkavégzés esetében, hanem – minden típusú munka esetében a felsorolt elemek biztosítása.

Valamint az Európai Parlament a közösségi gazdaságra vonatkozó jelentésében¹³ kiemeli „a munkavállalói jogok – mindenekelőtt a munkavállalók szervezkedésre, kollektív fellépésre és kollektív szerződések tárgyalására vonatkozó jogai – nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő védelmének fontosságát a közösségi szolgáltatásokban”.¹⁴ Emellett hangsúlyozza, hogy „fontos biztosítani az alapvető jogokat és a megfelelő szociális védelmet a növekvő számú önálló vállalkozók számára, akik kulcsfontosságú szerepet töltenek be a közösségi gazdaságban, ideértve a szervezett fellépéshez és – többek között a javadalmasításukra vonatkozó – kollektív tárgyaláshoz való jogot is”.¹⁵

Az ILO egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó állandó bizottsága (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) több esetben is foglalkozott a fent hivatkozott Egyezmények gyakorlati megvalósulásával. Például egy 2016-ban megjelentetett megállapításban egészen odáig ment, hogy kifejezetten kimondta: a 98. sz. Egyezmény 4. cikke¹⁶ alapján a kollektív alkuhoz való jogot az önfoglalkoztatókat képviselő szervezetek számára is biztosítani kellene.¹⁷

¹¹ ILO 98. számú Egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 (letöltés: 2018. 03. 01.)

¹² ILO: Decent Work Agenda <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (letöltés: 2018.02.22.)

¹³ Európai Parlament: Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2016/0000(INI)); A8-0195/2017; 11/05/2017.

¹⁴ Uo. 38. pont

¹⁵ Uo. 39. pont

¹⁶ „Amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedéseket kell fogantatni a munkaadók és munkaadói szervezetek, valamint a munkavállalók szervezetei közötti önkéntes tárgyalási eljárások teljes körű fejlesztésének és kihasználásának bátorítására és elősegítésére, a foglalkoztatási és munkafeltételek kollektív szerződések által történő szabályozása céljából.”

¹⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151

A kifejezetten a 87. és 98. számú Egyezmények végrehajtásával, megfelelőségével foglalkozó bizottság (Committee on Freedom of Association, CFA)¹⁸ felállítására is sor került, hiszen az ILO legfőbb elveinek egyike a szervezkedés szabadsága. A bizottság kifejezetten megköveteli a tagállamoktól, hogy konzultációt folytassanak az összes érintett féllel abból a célból, hogy az önfoglalkoztatók szervezkedéssel kapcsolatos jogai biztosítva legyenek.¹⁹ A CEACR és CFA bizottságok következetesen érvelnek azon álláspont mellett, hogy a nem munkavállalónak minősített munkavégző személyek is teljes mértékben élvezzék a taglalt Egyezményekből származó szakszervezeti, szervezkedési jogokat, mégpedig az érdekeik előmozdítása és védelme érdekében, kollektív alku által.

Ahogy a fentiekben kifejtettekből is látszik, a gyakorlat egyre inkább abba az irányba húz, hogy a meghatározott nemzetközi elveket ne csak szigorúan a munkavállalókra kelljen alkalmazni, hanem mintegy kiterjesztve azt – adott esetben – az önfoglalkoztatókra is; ezzel párhuzamosan kijelenthető, hogy a platformmunkásokra is. Természetesen – a személyi körön túl – az alkalmazás korlátját jelentheti az egyezményeket ratifikáló országok köre. Hiszen nem beszélhetünk egységes szabályozásról, amíg az adott ILO egyezményt nem ratifikálta minden egyes ország.

3. A munkavállalókra vonatkozó kollektív jogok hatálya

Kiss György megállapítása szerint „a kollektív munkajog egyes elemei nem azonos dogmatikai alapozásúak: a koalíciós-tarifális rendszer végeredményben nem más, mint az első generációs egyesülési jog munkajogi alapjogként történő elismerése.”²⁰ Az egyesülési szabadságot, nemcsak mint önálló jogosultságot lehet értelmezni, hanem mint a munkavégzéshez kapcsolódó jogok tényleges érvényesítésének az eszközét.²¹ Ugyanis számos kollektív jog – akárcsak a kollektív alkuhoz való jog, vagy a szervezett fellépés lehetősége – biztosíthatja a jogszabályi szinten meghatározott garanciák megvalósulását, valamint a jogszabályi szinten nem is rendezett érdekek érvényesítésének lehetőségét. Az érdekvérvényesítésnek azért van kiemelt jelentősége, mert (addig amíg a platformmunkások tényleges klasszifikálására sor nem kerül, tételes jogait pontosan nem határozzák meg) az érdekek köre sokkal szélesebb, mint a rendelkezésre álló jogoké.

A taglalt jogok nem munkavállalói minőségű személyek általi gyakorlása azonban negatív irányba is hathat az egyesülési hajlandóságukra. Egyfajta implicit fenyegetésnek (*'implicit threat'*) is tekinthető a kollektív fellépésekben való közreműködés. Hiszen ha a munkalehetőséget szolgáltató platform, vagy egy szerződéses fél tudomást szerez arról, hogy a dolgozó elégedetlenségét fejezi ki a

¹⁸<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm>

¹⁹ ILO Committee on Freedom of Association (2012) Report No 363, Case 2602, para 461.

²⁰ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis Bt., 2010. 232.

²¹ Valerio de Stefano: Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach, *Industrial Law Journal*, 46 (2017) 2., 190. o.

bérezéssel, vagy bármilyen munkafeltétellel kapcsolatban, akkor fennáll a veszélye annak, hogy a jövőben nem kap elegendő munkát az adott személy, vagy többet nem kötnek vele szerződést.²² Így a nem munkaviszonyban foglalkoztatott személyek pozíciója még inkább kiszolgáltatottnak és sebezhetőnek minősül (pszichológiai értelemben is). Valószínűleg ez a körülmény is indokolja a platformmunkások szervezkedésének és szakszervezetbe tömörülésének a nehézségeit. Mindezt az is táplálja, hogy a hagyományos szakszervezetek gyakorta vonakodnak attól, hogy nem munkaviszonyban foglalkoztatott személyek csatlakozzanak hozzájuk (lásd bővebben: jelen tanulmány „4.1 Új kihívásokra új válaszok” c. alfejezete).

3.1. Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata. Az önfoglalkoztatók (akik az egyfős vállalkozás kategóriájába tartoznak) szervezkedési szabadságát egyértelműen korlátozhatják bizonyos versenyjogi korlátozások, ugyanis az Európai Unió működéséről szóló szerződés (továbbiakban: EUMSZ.) 101. cikkének (1) bekezdése²³ szerint kartellnek minősülhetnek. Az Európai Unió Bírósága kiterjedt ítélkezési gyakorlattal rendelkezik az önfoglalkoztatók szervezkedési- és kollektív alkuhoz való jogának versenyjogi korlátozásával kapcsolatban. Az alábbiakban az ilyen tárgyú legfontosabb ítéletek lényegi elemeinek kifejtésére kerül sor.

Az elmúlt évek legfrissebb és legjelentősebb ítélete – ami az önfoglalkoztatók kollektív alkuhoz való jogával foglalkozik – a *FNV Kunsten*²⁴ ügy. Az eljárás alapkérdése az volt, hogy a munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés – amely önfoglalkoztatókra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz – versenykorlátozásnak minősül-e, illetve, hogy az EUMSZ 101. cikke alkalmazandó-e. A tényállás szerint egy munkáltatói szervezet és több, vegyes összetételű munkavállalói szervezet kollektív szerződést kötött, amelyben az önálló vállalkozóként szolgáltatást nyújtó zenészekre magasabb minimális munkabért kellett alkalmazni, mint a munkavállalóként a munkáltató részére azonos munkát elvégzőkre. A holland versenyhatóság (Nederlandse Mededingingsautoriteit) szerint „a szolgáltatásnyújtási szerződéseket szabályozó valamely kollektív szerződés jogi természete módosul, és szakmaközi megállapodás jelleget ölt, amennyiben a szakszervezet oldaláról olyan szervezet tárgyalja meg, amely ebben a tekintetben nem munkavállalói szövetségként, hanem önálló vállalkozók szövetségéeként jár el”.²⁵

²² Implicit fenyegetésnek tekinthető még az a körülmény is, hogy az egyes platformok automatikusan megszüntethetik a jogviszonyukat a munkát végző személlyel, pusztán azon az alapon, hogy milyen értékelést kapott a platform „fogasztójától”. Ehhez lásd még: Ursula Huws – Neil H. Spencer – Dag S. Sydrál – Kaire Holts: *Work in the European Gig Economy*. Foundation for European Progressive Study, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2017. <http://www.feps-europe.eu/assets/9d13a6d2-5973-4131-b9c8-3ca5100f92d4/work-in-the-european-gig-full-report-pppdf.pdf> (letöltés: 2018. 03. 10.)

²³ EUMSZ. 101. cikk (1): „A belső piaccal összeegyeztethetetlen és tilos minden olyan vállalkozások közötti megállapodás, vállalkozások társulásai által hozott döntés és összehangolt magatartás, amely hatással lehet a tagállamok közötti kereskedelemre, és amelynek célja vagy hatása a belső piacon belüli verseny megakadályozása, korlátozása vagy torzítása...”

²⁴ 2014. december 4-ei FNV Kunsten ítélet, C 413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (továbbiakban: FNV Kunsten ítélet)

²⁵ FNV Kunsten ítélet 10. pont

Tehát a fő kérdés azt volt, hogy egy ilyen kollektív szerződéses rendelkezés kimeríti-e az uniós versenyjog alkalmazása alól való mentesülésnek az *Albany ítélet*²⁶ értelmében vett két kumulatív feltételét²⁷ (ún. '*Albany-kivétel*'). A Bíróság kimondta, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket – jellegükre és céljukra tekintettel – úgy kell tekinteni, hogy nem vonatkozik rájuk az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdése. Hiszen, ha vonatkozna rájuk, akkor az az EUMSZ-ben foglalt szociálpolitikai célokat²⁸ súlyosan aláásná.²⁹ Ennek következtében a Bíróság a versenyjog tárgyi hatálya alól egy kimentési alapot határozott meg, mégpedig azért, hogy az EUMSZ különböző politikai céljai ne oltás ki egymás hatását.³⁰

Azonban a jelen eset specialitását az adja, hogy nem csak a munkavállalók, hanem az önálló vállalkozók nevében is tárgyaltak a munkavállalói szervezetek. Így felmerül az a kérdés, hogy valójában vállalkozások közötti megállapodásról van szó. A Bíróság érvelését lezáróan megállapította, hogy az '*Albany-kivétel*' csak akkor lehet alkalmazni ilyen esetekben, ha „látszólagos önálló vállalkozókra” állapítanak meg munkafeltételeket (magyar terminológiával élve: színlelt munkajogviszonyról lenne szó). Annak eldöntését a nemzeti bíróságokra bízta, hogy egy foglalkoztatási formát hogyan kell minősíteni. Csupán annyit fektetett le ítéletében a Bíróság, hogy a „nemzeti jog szerint 'szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak' minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy 'munkavállalónak' minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez”.³¹

Az ítéletben azon elv is alkalmazásra került, miszerint ha egy önfoglalkoztató nem saját maga határozza meg a kötelezettségeit, munkáit az adott piacon, akkor nem lehet olyan vállalkozásnak minősíteni, ami a versenyjogi rendelkezések hatálya alá tartozik.³² Ezzel párhuzamosan az a vitatható körülmény áll fent, miszerint az egyes 'harmadik kategóriába' tartozó személyek (worker³³, parasubordinati³⁴,

²⁶ 1999. szeptember 21-i *Albany ítélet*, C-67/96, EU:C:1999:430

²⁷ Eszerint a kollektív szerződésben megállapított díjmeghatározásnak a szociális partnerek közötti párbeszéd révén kell létrejönnie, továbbá a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti kollektív megállapodás keretében kell elfogadni, másodsor pedig közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munkafeltételeinek javításához.

²⁸ EUMSZ. 151. cikk: „Az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.” Lásd továbbá: EUMSZ. X. cím, 151-161. cikk

²⁹ FNV Kunsten ítélet 22-23. pont

³⁰ Papp Mónika: Immanens versenykorlátozások az Európai Bíróság joggyakorlatában, *Állam- és Jogtudomány*, 55 (2014) 4., 58. o.

³¹ FNV Kunsten ítélet 35. pont, lásd még: 2004. január 13-i *Allonby ítélet*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, 71-72. pont

³² de Stefano: *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association*, 193. o.

³³ Guy Davidov: *Who is a worker?* *Industrial Law Journal*, 34 (2005) 1., 57-58. o.

³⁴ Lásd: Giorgio Fontana: *Dependent Workers and the Self-Employed in the Italian Experience*, in *Labour Law and Flexibility in Europe – The Cases of Germany and Italy* (szerk.: Bruno Caruso – Maximilian Fuchs). Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2004.

arbeitnehmerähnliche Personen³⁵, stb.³⁶) nem önállóan határozzák meg a kötelezettségeiket, nem is függetlenek a munkát adó platformoktól, azonban mint 'függő' önfoglalkoztatók nem lesznek kizárva a versenyjogi szabályok alkalmazása alól a kollektív tárgyaláshoz való jog tekintetében. Az ítélet alapján azt a fő megállapítást tudjuk tenni, hogy az önfoglalkoztatók (*self-employed*) kollektív alkuhoz való joga nincs kivéve a versenyjogi szabályok alól, valamint az EUMSZ. 101. cikk (1) bekezdése is alkalmazandó rájuk. Ezért is tekinthető kulcskérdésnek az egyén foglalkoztatási klasszifikációja, hiszen ha nem tisztán önfoglalkoztatónak minősülnek, akkor aránytalan sérelmet jelenthet a számukra a versenyjogi korlátozó szabályok alkalmazása.

Összegezve, az EuB ítélezési gyakorlata szerint annak, hogy az önfoglalkoztatók munkafeltételeik javítása érdekében szakszervezeti jellegű képvisellel rendelkezzenek kollektív alku céljából, három fő akadálya van.³⁷ Egyrészt a kollektív tárgyalások védelme tekintetében a jog-alapú megközelítés (*right-based approach*) hiánya akár alkotmányos, akár alapjogi szinten (lásd bővebben: jelen tanulmány „3.2 A 'munkavállalói' kollektív jogok, mint alapvető emberi jogok” c. alfejezete). Másrészt a munkavállalónak nem minősülő munkát végző személyek tekintetében a kollektív tárgyaláshoz való jog megfogalmazásának hiánya az EUMSZ-ben. Harmadrészt pedig a függő munkavállalók és az önfoglalkoztatók közötti szigorú bináris felosztás, amikor az utóbbiakat kivétel nélkül vállalkozásoknak minősítik.

Talán leginkább a szigorú bináris felosztásból fakadó értelmezési elvek illethetők kritikai észrevétellel az EuB gyakorlatából. Hiszen napjainkban egyre kevésbé lehet az újszerű munkavégzési formákat egyik vagy másik kategóriába besorolni, ezek leginkább a 'szürke zónát' színezik ki sokféleségüknek köszönhetően. Így például egyöntetűen megállapítani, hogy a platformmunkások nem szervezkedhetnek, mert önfoglalkoztatók, elhamarkodott lenne. Ugyanis a szerző álláspontja szerint a platformmunkások az erősen függelmi pozíciójuknak köszönhetően nem tekinthetők vegytisztán vállalkozásoknak. Tehát a versenyjogi szabályok teljes alkalmazása ellehetetlenítené a tisztességes bér kiharcolásához való érdeküket, jogukat.

3.2. A 'munkavállalói' kollektív jogok, mint alapvető emberi jogok. A fentiekben kifejtett néhány szempont csupán példája annak, hogy a szervezkedés szabadságának és a kapcsolódó kollektív jogoknak a szabályozási sztenderdjei jelenleg nem képesek lépést tartani a non-standard, platform-munkaerő

³⁵ Lásd: Nicole Neuvians: *Die arbeitnehmerähnliche Person*, Duncker & Humblot, Berlin, 2002.

³⁶ Vö: munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma. Lásd bővebben: Gyulavári Tamás: A bridge too far? The Hungarian regulation of economically dependent work, *Hungarian Labour Law E-Journal*, (2014) 1., 82-103. o. Kiss György: The problem of persons having a similar legal status as employees (workers), and the absence of regulating this legal status in the Hungarian labour code: The "third estate" of the labour market, *Recent Developments in Labour Law*. MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013. 259-279. o. Jakab Nóra: On the significance of the employee status and of the personal scope of labour law regulation, *Zbornik Radova: Pravni Fakultet u Novom Sadu*, Serbia, (2016) 3., 1001-1013. o.

³⁷ Freedland –Kountouris i.m. 64. o.

növekedésével a modern munkaerőpiacon.³⁸ Már a korábbi években is felmerült az az elmélet, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos jogokat (*labour right*, jelen fejezetben, a továbbiakban: foglalkoztatással összefüggő jogok) vajon lehet-e alapvető emberi jogként minősíteni.³⁹ A kollektív alkuhoz való jog megszorító értelemben történő alkalmazása – csak a munkavállalókra és a színlelt foglalkoztatottakra vonatkozik – ellent mond annak az előfeltevésnek, hogy ezeket a jogokat emberi jognak lehessen tekinteni, hiszen ezzel egy alapjoghoz való hozzáférést a személy foglalkoztatási státuszától teszik függővé.⁴⁰

A foglalkoztatással összefüggő jogok emberi jogi megközelítése visszavezethető a munkáltató kezében összpontosuló széleskörű *utasítási jogra* is.⁴¹ Mivel a kollektív alku és -fellépés az egyik eszköze a munkáltatói utasítás korlátozásának és ésszerűsítésének, ezért az e jogokhoz való hozzáférés biztosítása – nem csak a platformmunkások, hanem a nem szokványos (*non-standard*) munkavégzés keretében foglalkoztatottaknak is – döntő tényező az emberi jogaik hatékony védelemének érdekében. A munkáltató kiterjedt utasítási joga nem csak a munkaviszonyban meglévő alá-fölérendeltségi pozíció következtében létezik, hanem ehhez kapcsolódóan törvényi szinten szabályozásra kerülnek a jogosítványok.⁴²

Valerio de Stefano álláspontja szerint a kollektív alkuhoz való jog alapvető emberi jogként való kategorizálása hozzájárulna ahhoz is, hogy az egyes munkajogi jogosítványok egyéni védelmének és érvényre juttatásának mechanizmusa (például bírósági igényérvényesítés, panasz eljárás) elhalványodjon, ami sok esetben megterhelő és megfélemlítő hatást kelt a munkát végzők részére. Ugyanis egy alárendelt viszonyban dolgozó személy vonakodhat egyéni panasz, illetve bírósági eljárás kezdeményezésétől, hiszen az ennek következtében alkalmazott 'megtorlástól' tarthat. Tehát felhatalmazó jognak (*enabling right*) lehetne tekinteni a kollektív alkuhoz való jogot, ami alapján a platformmunkások számára hatékony formában lennének garantálva a foglalkoztatással összefüggő alapjogok. Emellett az olyan üzleti gyakorlatok kialakításában is jelentős szerepet játszhat, ahol 'algorithmus-menedzsment'⁴³ folyik, illetve a vezetői döntések a fogyasztók értékelésén alapulnak, így a munkafeladatok elosztása is átláthatóbb és tisztességesebb lehetne.⁴⁴

A szervezkedés szabadságához való jog nem jelent sokat, ha az egyes munkát

³⁸ de Stefano: Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association 195. o.

³⁹ Kevin Kolben: Labor Rights as Human Rights? *Virginia Journal of International Law*, 50 (2010), 449-484. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1467127 (letöltés: 2018. 02. 24.). Virginia Mantouvalou: Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 2., 151-172. o.

⁴⁰ de Stefano: Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association 195. o.

⁴¹ Uo. 197. o.

⁴² Például: Mt. 52. § (1) c) pont: A munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

⁴³ A munkafeladatok kiosztása, szervezése, kezelése, illetve a munkát végző személyek értékelése algoritmuson keresztül történik.

⁴⁴ Antonio Aloisi – Valerio De Stefano – Six Silberman: A Manifesto to Reform the Gig Economy. <http://www.pagina99.it/2017/05/29/amanifesto-to-reform-the-gig-economy/> (letöltés: 2018. 02.20.)

végző személyek csoportja tiltva van a kollektív alkutól, valamint kis jelentősége van a kollektív alku engedélyezésének, ha nincs joguk sztrájkolni.⁴⁵ Röviden összefoglalva – ha célszerű (*purposive*) megközelítésből vizsgáljuk a kérdést – a szervezkedés szabadságának célja a munkát végző személyek méltóságának a védelme, a tisztességes munkavégzéshez való jog biztosítása; a munkahelyi demokrácia elérése; a munkát végző személyek közötti egyenlőség elősegítése.⁴⁶

Az ILO álláspontja szerint a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog foglalkoztatással összefüggő alapvető jognak tekintendő, amelyet alkalmazni kell a munkát végző személyek teljes körére, a szerződéses státuszukra tekintet nélkül.⁴⁷ Ennek érdekében elsőként biztosítani kell nem csak a platformmunkások, hanem a 'non-standard' formában munkát végzők számára, hogy szerveződhessenek, a kollektív alkuban ténylegesen képviseltethessék magukat. Második lépés pedig, hogy a kollektív alku folyamán létrejött megállapodások, kollektív szerződések az esetükben is alkalmazandóak legyenek és munkafeltételeikre védelmi szabályokat tartalmazzanak. Ennek egyik eszköze lehet az említett megállapodások kiterjesztése a 'nem szokványos munkavégzőkre' az adott szektorban.⁴⁸

4. A kérdéskör gyakorlati megjelenése

Az elvi dilemmák felvetését követően jelen fejezet a taglalt problémák gyakorlati megjelenését járja körbe. Egyrészt azt a kérdést, hogy a tradicionális szakszervezeti jellegű tömörülések szervezeti és szerkezeti struktúrájának milyen irányú átalakulása figyelhető meg a platformmunkások körében és tekintetében, másrészt pedig azt, hogy melyek a munkafeltételeikkel elégedetlen dolgozók által szervezett kollektív akciók (esetleg sztrájkok) tendenciái.

4.1. Új kihívásokra új válaszok. A munka világában bekövetkező újszerű kihívásokra, változásokra adott esetben innovatív, újirányú válaszokat kell adni. A platformmunkások (tehát nem 'tipikus' munkavállalók) meglévő szakszervezetekhez való csatlakozását, önálló szervezkedését a legtöbb 'tradicionális' szakszervezet nem támogatja. Egyrészt azért tanúsítják ezt a fajta tartózkodást, mert tartanak attól, hogy a képviseleti körükbe tartozó klasszikus munkavállalók pozíciója, védelmi szintje csökkenhet azáltal, hogy nem munkavállalónak minősített személyek is a szervezet tagjai lehetnek.⁴⁹ Másrészt pedig az újfajta munkavégzés és az azzal járó körülmények messze esnek az eddig hagyományosnak tekintettől

⁴⁵ Guy Davidov: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2016. 217. o.

⁴⁶ Uo. 218. o.

⁴⁷ ILO: Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (letöltés: 2018. 01.10.)

⁴⁸ Uo. 249. o.

⁴⁹ Lásd: insider-outsider problematikája, „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén, COM(2007) 359 final – az Európai Bizottság 2007. június 27-én elfogadott közleménye a Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának

(kapcsolattartás, összekötés, munkafeltételek meghatározása, stb.), így a struktúra, működési rendszer teljes átgondolására lenne szükség (ami sok esetben nehézkes, lassú, netán lehetetlen?). Továbbá, a szakszervezetek jelenleg munkahely-, vagy foglalkozás-specifikusak, azonban tekintve a gig-economy rendszerét (egy héten belül akár több 'munkáltatónál', több típusú munka is végezhető) ez a rendszer nem feltétlenül állja meg a helyét.

Ennek ellenére már fellelhetőek olyan biztató kezdeményezések, amelyek esetében a munkavállalói érdekképviselők is igyekeznek rugalmasan, életszerűen alkalmazkodni az újszerű körülményekhez.⁵⁰ Ennek az alkalmazkodásnak több iránya van: első körben maga a szakszervezeti tömörülés is 'platformizálódik', online felületeken szervezik és tartják össze tagjaikat.

Például az osztrák-német-svéd *FairCrowdWork*⁵¹ kezdeményezés több államban és különböző szektorokban működő érdekképviselőket fog össze. Többek között ilyen az Egyesült Királyságban működő *IWGB* (Independent Workers Union of Great Britain, továbbiakban: *IWGB*) *CLB* ágazata (Couriers & Logistics Branch). A *CLB* a kiszállító és logisztika iparágában dolgozó személyek munkafeltételeiért harcol. Saját megfogalmazásuk szerint a foglalkoztatás feltételeinek javítása mellett a munkát végző személye és a munkáltatók/szerződéses partnerek közötti jogviták rendezése a célkitűzésük.⁵² Havonta találkozókat szerveznek, ami egy demokratikus fórumot nyújt a kollektív döntéshozatalhoz és tervezési alapot a szervezet irányaihoz, illetve kampányaihoz. Emellett előremutató kezdeményezésnek tekinthető az Amerikai Egyesült Államokban működő *Teamsters 117*⁵³ (Seattle), akik szintén rendszeres találkozók mellett – ahol megvitatják a szervezet fejlődési irányait – különböző típusú képzéseket, valamint oktatási szemináriumokat tartanak. Mottójuk szerint a következő években megvalósuló munkaerő-piaci, munkahely-biztonsági változások mellett a munkát végző személyek kollektív hangjának hallatása kiemelten fontos, ezzel biztosítva az életminőségük fejlesztését is. Megemlíthető még a New York Taxi Workers Alliance⁵⁴, akik úttörőként az olyan közlekedési network cégek, mint az Uber, vagy a Lyft sofőrjeinek jogvédelméért harcolnak. Az elsősorban taxisofőrök védelmével foglalkozó szervezet újszerű programként az Uber sofőrök jogi védelmét is ellátja. Például 2018 februárjában felhívták a sofőrök figyelmét, egy folyamatban lévő peres ügyvel kapcsolatos visszasságra.⁵⁵ Szintén innovatív szervezetként tűnt fel a *Freelancers Union*⁵⁶. Célkitűzésük szerint előmozdítják a független munkát végzők érdekeit az érdekképviselő, az oktatás és egyes szolgáltatások nyújtása révén. Többek között

⁵⁰ Kun: i.m. 136. o.

⁵¹ <http://faircrowd.work/>

⁵² <https://iwgbclb.wordpress.com/about/>

⁵³ <https://www.teamsters117.org/>

⁵⁴ <http://www.nytdwa.org/>

⁵⁵ Az Észak-Karolinában zajló *Hood, et al. V. Uber Technologies, Inc.* perrel kapcsolatban az Uber értesítést küldött ki a sofőröknek, hogy hogyan tudnak csatlakozni a perhez. Azonban a NYTWA figyelmeztetése szerint, hogyha egyénileg csatlakoznak a keresethez, akkor már nincs lehetőségük arra, hogy a szervezet által benyújtott keresethez is kapcsolódjanak. AZ NYTWA álláspontja értelmében az Uber ezzel próbálja a sofőrök szervezkedését gyengíteni. Lásd még: <http://www.nytdwa.org/uber-drivers-legal-defense/>

⁵⁶ <https://www.freelancersunion.org/>

egészségbiztosítást, fogászati-, vagy akár felelősségbiztosítást is nyújtanak.

Az újszerű alkalmazkodás másik irányának tekinthető, hogy a tradicionális szakszervezeti logika mellett a dolgozói összefogás részévé válik (rég-új elemként) például a kölcsönösségen nyugvó szövetkezeti eszme.⁵⁷ Ezzel ismételtén az kerül kiemelésre, hogy jelentős igény mutatkozik a platformmunkások szervezkedésére. Hiszen változatos jogi – vagy éppen jogi formának nem is minősülő – formákat választanak igényeik érvényesítése céljából. Ennek remek példája a belga SMart⁵⁸ kezdeményezés. A Belgiumban alakult szervezet jelenleg kilenc európai országban (köztük Magyarországon is) működik. Fő célkitűzése a művészeket, kreatív szakembereket segítő szervezeti háttér, támogató környezet kialakítása, amely keretében projektmenedzsment, tudásmegosztás és érdekképviseleti szolgáltatást nyújtanak. A projektmenedzsment szolgáltatáson belül érdemes kiemelni, hogy a szervezet garanciát vállal a megbízási díj kifizetésére, amennyiben a megbízó késedelembe esne a fizetéssel. Ez egy kifejezetten fontos garanciát jelent a munkát végző személyeknek, hiszen ahogyan a platformmunkások esetében is sokszor előfordul(hat), hogy egy adott feladat teljesítését követően a megbízó nem fizeti ki a munkáért járó bért. Érdekes, hogy a tagságért nem tagdíj fizetendő, hanem projektalapú számlázást alkalmaznak, vagyis az adott projektbevételek után meghatározott százaléku díj fizetendő a közös munkáért. Azonban ezt az összeget a szabadúszó személy megbízási díjába van beépítve, amit a SMart a megbízónak számláz ki.

Egy másik előremutató kezdeményezés, hogy 2017 tavaszán az étel-házhozszállítással foglalkozó berlini székhelyű Foodora bécsi kerékpáros futárjai üzemi tanácsot ('Betriebsrat'), mint dolgozói participációs fórumot hoztak létre.⁵⁹ A világon elsőként került sor arra, hogy platform-munkáltatónál munkavállalói részvételi fórum jöjjön létre. Mint ahogy minden platformalapú munkavégzés esetében, a közösség célja itt is a munkafeltételek javítása, kiemelten, hogy magasabb bért harcoljanak ki a nehezebb körülmények közötti munkavégzés esetén (például éjszakai, téli kerékpáros kiszállítás).

Érdekes gyakorlati példaként említendő még a Seattle-ben működő App-Based Drivers Association⁶⁰ (továbbiakban: ABDA). A szervezet (szakszervezeti jellegű, de annál sokkal szélesebb körű civil érdekvédelmi szervezet) a városban működő személyszállítási ágazat átláthatóságát, igazságosságát és tisztességét támogatja, valamint a különböző alkalmazás-alapú személyszállítási vállalatok dolgozóit szervezi és képviseli. Az ABDA kezdeményezéseként 2015 decemberében Seattle városi tanácsa jogi úton (a kollektív tárgyalásról szóló helyi rendelet révén) kívánta kollektív alkura bírni az Uber-t és egyéb fuvarszervező cégeket (rendezve a sofőrök képviseleti jogosultságait).⁶¹ A szabályozás természetesen komoly ellenállásba ütközött, részben a társaságok, részben a kereskedelmi kamara irányából.⁶²

⁵⁷ Kun: i.m. 136. o.

⁵⁸ <http://smartbe.be/en/>

⁵⁹ <http://faircrowd.work/2017/04/28/deutsch-oesterreich-foodora-fahrer-gruenden-betriebsrat/>

⁶⁰ <https://www.abdaseattle.org/>

⁶¹ Kun: i.m. 135-136. o.

⁶² Seattle City Council Legislative Summary, CB 118499, 2015, elérhető: Ordinance 124968, bővebben: <https://www.seattle.gov/business-regulations/taxis-for-hires-and-tncs/for-hire-driver-collective->

Az új szervezkedési formák mindenképpen pozitív és előremutató lépésnek tekinthetők, hiszen megpróbálják tömöríteni a munkaviszonyban nem álló személyeket, valamint támogatni és képviselni őket a munkakörülmények javításának érdekében. Mindemellett ilyen formában lehetőség van a határon átnyúló, globális szinten működő cégeknél foglalkoztatott személyek transznacionális összefogására is. Azonban, mivel ezek a szervezetek nem minősülnek szakszervezetnek, ezért a kizárólagosan szakszervezeteket megillető jogosultságokkal nem élhetnek. Számos nemzetközi dokumentum és több állam jogszabálya⁶³ is lefekteti az egyesüléshez és szervezkedéshez való alapszabadságot. Az ezzel járó – munkafeltételekhez kapcsolódó – jogosítványokat sok esetben csak szakszervezetek gyakorolhatják. Hazánkban ilyennek minősül a kollektív szerződések megkötése,⁶⁴ vagy akár a tájékoztatáshoz való jog.⁶⁵

Mindemellett általános megállapításként elmondható, hogy a szakszervezeteknek új eszközöket kell alkalmazniuk, hogy meglévő tagjaik mellé újakat toborozzanak. Az online közösségek kiváló alapot nyújtanak erre, ahol földrajzi és szakmai korlátok nélkül kommunikálnak egymással a munkát végző személyek, megosztva a munkatapasztalataikat. Emellett a szakszervezeteknek azt is szemléltetniük kell, hogy a tagság számos előnnyel járhat, azoknak a személyeknek is, akik még nem konfrontálódtak az adott platformmal. Ezen kívül a szakszervezetek új típusú eszközeinek egyik lehetséges formája lehet egy olyan felület biztosítása a munkát végző személyek részére, ahol ők tudják összehasonlítani az egyes platformokat bizonyos – előre meghatározott – szempontok alapján.⁶⁶

4.2. A kollektív akciók sajátos formái, a 'függetlenek' szervezkedési hajlandóságának megjelenése. A jogalkotó sztrájkfelfogása azt az elvet mutatja, hogy a sztrájk, mint legvégső érdekegyeztetési nyomásgyakorló eszköz létezik.⁶⁷ Ezzel szorosan összekapcsolódik a társadalom látásmódja is, vagyis, hogy a társadalom hogyan viszonyul a sztrájkhoz, mint igényérvényesítési eszközhöz. Az adott közösség 'sztrájk-hajlandósága' nagy részben attól is függ, hogy milyen kultúra alakult ki az évek során, valamint, hogy van-e és ha van, milyen mértékű a társadalmi szolidaritás.

Elsőként azt érdemes tisztázni, hogy milyen szervezkedést, munkabeszüntetést lehet vadsztrájkknak nevezni. A szakirodalom általánosságban véve azt a sztrájkot tartja vadsztrájkknak (*wild strike, unorganisiert Streik, sciopero selvaggio*), amely nem szakszervezeti szervezkedésen alapul. Ennek abban az esetben van jelentősége, ha egyes államokban a sztrájkot szakszervezeti 'előjoghoz' kapcsolják,

bargaining

⁶³ Például Magyarországon az Alaptörvény VIII. cikke

⁶⁴ Mt. 272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

⁶⁵ Mt. 272. § (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

⁶⁶ Samuel Engblom: *Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy*, in: *Festschrift till Ann Numhauser-Henning* (szerk.: Mia Rönmar – Jenny Julen), Juristförlaget i Lund, Lund, 2017. 225-226. o.

⁶⁷ Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, (2016) 1., 2. o.

ugyanis ekkor az jogellenesnek fog minősülni.⁶⁸ Jelen esethez kapcsolódó sztrájkok jogalapja nem csak ott kérdőjeleződik meg, hogy egyáltalán szakszervezetek szervezték-e, hanem hogy nem munkajogviszonyban álló személyek kezdeményezték, illetve vettek részt benne.

Ahogy elméleti szinten is kifejtésre került, a független vállalkozóként dolgozó platformmunkások számos munkajogi garanciától esznek. Ami a legnagyobb tiltakozást és ellenvetést váltja ki, az egyértelműen a bérek tekintetében jelenik meg. Ugyanis sok esetben a munkát végzők (Deliveroo ételfutár, Uber sofőr) bére nem csak hogy nem éri el az adott államban előírt minimálibért, de akár egészen minimális szintre is lecsökkenhet (a nullához közelítve). Nem meglepő, hogy a bérezésnél – az egyének megélhetését szolgáló tényezőben – lévő negatív pont az, ami a személyek megmozdulását, aktivizálódását válthatja ki.

Ilyen körülmények adták meg az alapját a 2017-ben, több városban (például Brüsszel, Amszterdam, Berlin, Bologna) is megvalósuló – Deliveroo futárok által szervezett – vadsztrájkoknak. 2017 végén Brighton-ban tisztességes és stabil bérért emelték fel a hangjukat az ételfutárok.⁶⁹ Az eset megmutatta, hogy a formális struktúra nélkül is milyen erős a szervezkedési készség a – mind egymástól, mind a munkát adótól – ‘független’ egyének körében. Érdekesség, hogy a tiltakozás megszervezésére egy online, kommunikációra használt applikáció (Whatsapp) keresztül került sor. A megmozdulás gyújtópontját egyrészt az adta, hogy az IWGB által kezdeményezett kollektív tárgyalásokat visszautasította a kollektív tárgyalási törvényt felügyelő Central Arbitration Committee (CAC), valamint megállapította, hogy a futárok önfoglalkoztatóknak minősülnek, így nem illeti meg őket a kollektív alkuhoz való jog sem.⁷⁰ Másrészt pedig a minimális órabér biztosításának megtagadását követően a vállalat jelentősen csökkentette a futárok munkabéret.

Az ilyenfajta ‘szervezetlen szervezkedésnek’ meg van a maga hátránya is. A taglalt esetben a sztrájkoló tömeg semmiféle kommunikációt nem folytatott a Deliveroo vezetőségével, helyette csak várta a cég reakcióját. Ez csupán azt eredményezte, hogy a munkát végzők és a munkát adó közötti kapcsolat ellenséges irányba fordult, valamint nem voltak olyan személyek, akik a követeléseket és igényeket megfogalmazták volna az illetékesek felé, ezzel elindulva a kollektív alku útján.

Hasonló, transznacionális jellegű kollektív akciókat szerveztek az Amazon-raktárak dolgozói szintén 2017-ben, az úgynevezett ‘Black Friday’ apropóján.⁷¹ A november 24. napjára kitűzött tiltakozást a ‘Make Amazon Pay’ kifejezés

⁶⁸ Kajtár Edit: Magyar sztrájkjog – A nemzetközi és Európai Uniós szabályozás fényében. PhD értekezés, Pécs, 2011., 11. o. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/kajtar-edit/kajtar-edit-vedes-ertekezes.pdf> (letöltés: 2018. 02. 10.)

⁶⁹ Callum Cant: Brighton Deliveroo Workers Strike Against Exploitation, <https://www.transnational-strike.info/2017/11/28/brighton-deliveroo-workers-strike-against-exploitation/> (letöltés: 2017. 12. 17.)

⁷⁰ Anna Tims: Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit, <https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights> (letöltés: 2017. 12. 20.)

⁷¹ Block Black Friday/Block the Logistics of Exploitation, <https://www.transnational-strike.info/2017/11/24/block-black-fridayblock-the-logistics-of-exploitation/> (letöltés: 2017. 12. 20.)

fémjelezte. A megmozdulás kifejezetten a logisztikában dolgozók kizsákmányolására hívta fel a figyelmet. A munkanap széttöredettség és kiterjesztése, a munkaidő teljesítménymutatók általi hatékonyabbá tétele, és algoritmusokkal alkalmazott mérési rendszerek, mind megjelennek a logisztikai iparban, amelyek a munka minden részére káros hatással vannak, függetlenül a munkát végzők státuszától. A sztrájk folyamán több ezer személy élt a munkabeszűletessel, többek között Németországban és Olaszországban.

Kollektív szervezkedés eredményeként lehet tekinteni az Egyesült Királyságban, 2018 március elején történetekre. A fentiekben is említett IWGB kivíta a kollektív alkuhoz való jogot a vérszállítással foglalkozó futárok számára.⁷² A 'The Doctors Laboratory' (továbbiakban: TDL) egy kiszervezett szállítási szolgáltatást nyújtó magáncég, ami kórházak részére valósítja meg a kiszállítást. A szóban forgó futárok a TDL alkalmazásában álltak, eredetileg, mint független vállalkozók.⁷³ A cég először elutasította az IWGB szakszervezetként való elismerését, tehát nem volt lehetősége arra, hogy kollektív tárgyalásokat kezdeményezzen a futárok érdekeinek védelme érdekében. Azonban a Central Arbitration Committee kijelentette, hogy az IWGB-t a vállalatnak szakszervezetként el kell ismernie. Tehát ennek köszönhetően például lehetősége van arra, hogy a munkát végző személyek munkabérének, munkaidejének tisztességes meghatározásával kapcsolatban tárgyalásokat kezdeményezhessen. Habár ez a döntés nem minősül mérföldkönek a bírósági döntések körében, bátorítani fogja a gig-economy munkavégzőit, szereplőit a hasonló lépések megtételére, ugyanis ebből kitűnik, hogy annak lehet pozitív eredménye.

A fenti példákból levonható az a következtetés, hogy a gig-economy-ban foglalkoztatottak is egyre inkább élni kívánnak a sztrájkhoz, kollektív alkuhoz és egyeztetéshez való jogokkal. Realizálják, hogy a határokon átnyúló cégóriások (akárcsak az Amazon, Deliveroo vagy Uber) ellen, a nagyszámú, tömeges fellépés valamilyen változást hozhat. Az a tény, hogy a tiltakozó tömeg – ha csak időlegesen is, de – korlátozta, befolyásolta a vállalatok működését, alátámasztja azt a feltevést, hogy a cégek az önfoglalkoztatók nélkül nem tudnak működni, rendeltetésüket veszítik. Tehát egyértelművé válik a munkát adó platformok és a munkát végző személyek között szoros, kölcsönös a kapcsolat, függőség.

5. Összegzés

Összességében megállapíthatjuk, hogy a platformmunkások munkavégzéssel összefüggő kollektív jogaik gyakorlását szükséges biztosítani. Ezt egyrészt indokolja a fentiekben kifejtett kiszolgáltatott és instabil helyzetük. Lehetőséget kell

⁷² Ben Chapman: Gig economy ruling: Couriers carrying blood for NHS win right to collective bargaining. <http://www.independent.co.uk/news/business/news/nhs-gig-economy-couriers-blood-transfusions-union-recognition-the-doctors-laboratory-a8235446.html> (letöltés: 2018. 03.05.)

⁷³ 2017 júniusában az IWGB panaszát követően a vállalat elismerte a futárok „worker” státuszát. Mi több, 2018 elején két személy vonatkozásában a cég bíróságon kívüli megállapodást kötött, amelynek értelmében ők munkavállalónak („employee”) minősülnek.

teremteni számukra, hogy jogaikat, érdekeiket érvényesíteni tudják attól függetlenül, hogy milyen státuszban végzik a munkájukat. Másrészt pedig az erre való szabályozási igényt az is mutatja, hogy a szervezkedési és kollektív tárgyaláshoz való lehetőség hiányában is megkezdődött az ezirányú önálló szervezési, fellépési tevékenység. Ahhoz, hogy ez megvalósulhasson, elsőként azt kell felismerni, hogy a platformmunkások esetében nem tisztán vállalkozókról beszélünk. Így könnyen belátható, hogy a kollektív munkajogi védelmet nem lehet elzárni előlük, hiszen kartellről csak vállalkozások esetében lehet szó. Tehát az EuB által fejtegetett gondolatmenet szerint, vagyis, hogy a szociális partnerek között kollektív tárgyalások keretében az olyan célból megkötött megállapodásokat, amelyek javítják a munkafeltételeket – jellegükre és céljukra tekintettel – úgy kell tekinteni, hogy nem vonatkozik rájuk az EUMSz 101. cikk (1) bekezdése. Ezzel már megnyílik egy kapu a kollektív munkajogok alkalmazásának a lehetősége előtt, teret engedve a nemzetközi dokumentumokban meghatározott garanciáknak is.
