

BESZÁMOLÓ A „PONTIGNANO XXXVII” SEMINAR OF COMPARATIVE LABOUR LAW CÍMŰ NEMZETKÖZI TUDOMÁNYOS KONFERENCIÁRÓL

Székely Botond¹ – Takács Dóra² – Tóth Kristóf³

A technológiai fejlődés és a digitalizáció hatásairól napjainkban már sokkal inkább jelen, mintsem jövő időben kell beszélnünk. E hatások kétségkívül nyomot hagynak a jogi szabályozáson, így többek között a munkajog térszámában is. Az újfajta kihívásokra adott jogalkotói válaszok ugyanakkor rendkívül széles spektrumon mozognak az egyes országok viszonylatában. Éppen ezért tűzte ki célul az AIDLASS,⁴ hogy hét nemzet (Belgium, Franciaország, Hollandia, Magyarország, Németország, Olaszország, Oroszország) jogalkotási válaszait összevetve egy egységes irányvonalat próbáljon mutatni a nemzetközi konferencia címeként megadott területen, vagyis a munkaviszonyokban a digitális érában („*Labour Relations In The Digital Era*”). A konferencia 2021. szeptember 19-22. között került megtartásra, a festői szépségű Bertinoro városában, Olaszországban. Jelen beszámolóinkban e konferencia eredményeinek rövid ismertetésére vállalkozunk. A „Pontignano” becenévre hallgató összehasonlító munkajogi doktori kurzus nagy múltra tekint vissza, az idei a 37. alkalom, amikor megrendezésre került. Magyarországról a Károli Gáspár Református

¹ dr. Székely Botond, PhD hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Munkajogi és Szociális Jogi Kutatóműhely, e-mail: botond.szekely.hu@gmail.com

² dr. Takács Dóra, PhD hallgató, DE Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, DE-ÁJK Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, e-mail cím: doratakacs14@gmail.com

A szerző további munkásságát lásd a Magyar Tudományos Művek Tára oldalán: <https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=authors10072098>

³ dr. Tóth Kristóf, PhD hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Munkajogi és Szociális Jogi Kutatóműhely, e-mail: tkristof4@gmail.com

A szerző további munkásságát lásd a Magyar Tudományos Művek Tára oldalán: <https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=10074067>

⁴ *Associazione Italiana Di Diritto Del Lavoro E Della Sicurezza Sociale* (magyar fordításban: Olasz Munkajogi és Szociális Biztonsági Egyesület)

Egyetem ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszéke a szakmai partner Prof. Dr. Kun Attila tanszékvezető koordinálásával. E konstellációban a magyar munkajogász PhD-hallgatók immár harmadik alkalommal kaptak meghívást a rendezvényre.

A konferencia első napján a plenáris ülésre került sor, ahol az egyes nemzetek képviselőiben előadó professzorok, egyetemi tanárok⁵ foglalták össze saját országuk vonatkozó jogszabályi rendelkezéseit, illetve releváns bírói gyakorlatát. A nemzeti beszámolók megtartását és az azt záró vitát követően a hallgatói munkacsoportok megalakítása következett. Az egyes országok képviselőiben ugyanis egy professzor, egyetemi tanár, és három (a „házigazda” Olaszország esetében több fő) PhD-hallgató kapott lehetőséget a részvételre, így az összehasonlító jellegű elemzés érdekében a három munkacsoportba minden nemzetből egy (Olaszország esetében a nagyobb létszámú hallgatói csoportra tekintettel értelemszerűen több) hallgató került. A három munkacsoportnak a téma eltérő szegmenseit érintő kérdéseket kellett vizsgálnia a konferencia hátralévő részében, az utolsó napon tartott záróelőadás keretei között pedig e vizsgálat eredményeiről kellett számot adnia.

A fentiekre tekintettel beszámolóinkat a bevezető gondolatok után három nagyobb gondolati egységre bontva, a saját munkacsoportjaink által feldolgozott témák, és az azokban levont konklúziók ismertetésével folytatjuk.

I. A PLATFORM MUNKÁSOK JOGVISZONYÁT ÉRINTŐ KLASSZIFIKÁCIÓS PROBLÉMA

Az első csoport a digitalizáció következtében egyre inkább teret hódító platform munkával kapcsolatos klasszifikációs problémákat vizsgálta. Mindenekelőtt fontos lépés volt meghatározni, hogy tulajdonképpen mi is az a platform munka és hogyan működik. Jelenleg nem rendelkezünk egységesen elfogadott definícióval, amely nehezíti a jelenséggel kapcsolatos terminológiai eszköztár kialakítását, illetve használatát.⁶ Tehát több fogalmi meghatározással találkozhatunk, amelyek más-más aspektusokra koncentrálnak, azonban többnyire elmondható, hogy a legtöbb definíció úgy

⁵ Teun Jaspers; Kun Attila; Sylvaine Laulom; Elena Sychenko; Marco Biasi; Olaf Deinert; Filip Dorsemont

⁶ RÁCZ, 2020. 22.o.

írja le a platform munkát, amely a munkavégzés újabb, XXI. századi formája⁷, mivel egy virtuális felületen, azaz platformon keresztül kerülnek összekötetésbe a piaci szereplők (megrendelő és „vállalkozó”) abból a célból, hogy egy adott feladatot, résztevékenységet a „vállalkozó” (jelen esetben a platform munkás) elvégezzen díjazás fejében. Tehát igény alapú szolgáltatások mentén három fél kerül kapcsolatba, vagyis egy bizonytalan megítélésű, három oldalú jogviszonyról van szó.⁸

A platform munka működésének bemutatásából, illetve definiálásából szinte azonnal következik a csoport által vizsgált probléma: milyen jogviszony keretében végzik a tevékenységüket a platform munkások? Első pillantásra egyszerű vállalkozói jogviszony juthat az eszünkbe, azonban a csoport nagy hangsúlyt fektetett a jogviszony valódi működésének elemzésére, tehát nagytó alá helyezte a platformok általános működési szabályzatait, illetve ezen felületek automatikus működéséért felelős algoritmusok viselkedését, amelyek a vállalkozókat érintő döntéseket hozzák. Ezt követően máris több kétely merült fel a jogviszony minőségét tekintve, hiszen ez a foglalkoztatási forma menekülési utat nyújt a vállalatok számára a munkáltatói kötelezettségek elől, valamint a foglalkoztatott személyek jogai jelentősen korlátozásra kerülnek, hiszen nem részesülnek megannyi munkavállalói védelemben (például fizetett szabadság, kollektív jogok, felmondási védelem stb.) A hatékonyabb jogviszony elhatárolás érdekében a csoport összevetette a nemzetek jogi szabályozását, hogy közös sarokpontokat találjon a munkaviszony definiálására. Ennek során kiderült, hogy a csoporttagok által képviselt államokban (Belgium, Franciaország, Hollandia, Magyarország, Németország, Olaszország) jórészt az ún. bináris rendszer szerint történik az elhatárolás, tehát egy adott jogviszony munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (köztes, ún. „harmadik” kategória nélkül). Az összehasonlításból továbbá fény derült a munkavállalói „alávetettség”, valamint az irányítási/utasítási jogkör – amely bizonyos mértékig az alávetettségből származik – fontosságára, hiszen kivétel nélkül minden jogrendszerben ezen két tényező az egyik legfontosabb minősítő jegy, amelyek jelenléte esetén alappal következtethetünk egy leplezett munkaszerződésre.

Ezt követően analizáltuk és mérlegeltük a témához kapcsolódó ítéleteket, illetve bírói gyakorlatot. A bíróságok számos esetben

⁷ HOWE, 2006.

⁸ Eurofound: Platform work, European Observatory of Working Life, 2018.

megállapították a munkaviszony fennállását⁹, azonban legalább ugyanennyi esetben ennek az ellenkezője is bizonyítást nyert, mivel ezen esetekben nem volt jelen az adott jogviszonyban elegendő kontroll, amely megalapozta volna a platform szervezeti működését és irányítási jogkörét, hiszen a platform munkás sokkal nagyobb flexibilitással rendelkezett, mint egy hagyományos munkavállaló.¹⁰

A csoport végső konklúzióként megállapította, hogy ugyan a jogrendszerünk meg tudnak birkózni a platform munka klasszifikációs problémájával, azonban ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy minden esetben a legkiforrottabb, leghatékonyabb megoldás fog születni. Erre a problémára való tekintettel – illetve azon tény fényében, miszerint a Covid-19 pandémia által teremtett krízis helyzet felgyorsította a platformok növekedését – az Európai Bizottság tárgyalásokat kezdeményezett szociális partnerekkel, hogy transzparens munkakörülményeket és megfelelő szociális védelmet alakítsanak ki a platform munkások számára. A Bizottság tervei szerint 2021. év végére elkészül egy szabályozási javaslat e kérdéskörben.¹¹

II. A „REMOTE WORK” EGYES FORMÁI AZ UNIÓS TAGÁLLAMOKBAN

A második csoport a *remote work* témakörét dolgozta fel. Elsőként fogalmi tisztázására került sor a 2002-ben aláírt távmunkáról szóló európai keretmegállapodás (a továbbiakban: Keretmegállapodás)¹² alapján, melynek 2. pontja szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzi.

Míg egyes uniós tagállamok a *remote work* több sajátos formáját is megkülönböztetik (például *home office*, *agile work*, *mobile work*¹³), addig más tagállamok nem tesznek különbséget e körben. A munka törvénykönyvéről

⁹ Lásd pl.: AMSTERDAM COURT: 7044576 CV EXPL 18-14763; Sentenza n. 3570/2020 pubbl. il 24/11/2020. (Milánói Bíróság ítélete)

¹⁰ Lásd pl.: SENTENZA N. 1853/2018 PUBL. IL 10/09/2018. (Milánói Bíróság ítélete)

¹¹ EUROPEAN COMMISSION: QUESTIONS AND ANSWERS: FIRST STAGE SOCIAL PARTNERS CONSULTATION ON IMPROVING THE WORKING CONDITIONS IN PLATFORM WORK, Brüsszel 2021. február 24. 1-3. o.

¹² Framework Agreement on Telework

¹³ BANKÓ, 2020. 66-67.o.

szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) is csupán a távmunkát szabályozza, melynek 196. § (1) bekezdése alapján a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. A magyar jogirodalomban különböző álláspontok alakultak ki arra vonatkozóan, hogy az ún. „*home office*” mennyiben feleltethető meg a távmunkának, illetve szükséges-e az otthoni munkavégzés törvényi szabályozása.¹⁴ Érdemes ugyanakkor kiemelni, hogy a veszélyhelyzet ideje alatt alkalmazandó 487/2020. (XI. 11.) és a 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendeletek némileg közelebb hozták a két kategóriát egymáshoz.¹⁵

Ezt követően annak összehasonlítása következett, hogy az egyes tagállami szabályozások szerint hol lehet távmunkát végezni, ki és miként felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosításáért, valamint kinek és miként kell biztosítania a munkavégzéshez szükséges eszközöket. A Keretmegállapodás alapján a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembehelyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja.¹⁶ Főszabály szerint tehát a munkavégzéshez szükséges eszközök biztosítása minden tagállamban a munkáltató felelőssége, ugyanakkor néhány tagállamban ezen általános szabálytól el lehet térni kollektív szerződéssel (például Franciaországban), vagy akár munkaszerződéssel is, mint például Magyarországon.¹⁷

Ezután a *remote work* esetében felmerülő adatvédelmi kihívások, illetve a munkáltató ellenőrzési jogának kérdései kerültek elemzésre. Az adatvédelmi rendelkezések betartását és a tájékoztatási kötelezettséget a Keretmegállapodás 5. pontja alapvetően a munkáltató kötelezettségeként rögzíti: a munkaadó felelős a megfelelő, szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkát végző által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a

¹⁴ Lásd pl.: PÁL, 2018. 56-59.o.; FODOR T., 2020.; KUN, 2021. 191-215.o.

¹⁵ Lásd részletesen: HERDON, 2021. 67-71.o.

¹⁶ BANKÓ, 2019. 22.o.

¹⁷ Mt. 51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.; 1993. évi XCIII. törvény 86/A. § (2) A távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet.

táv munkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos jogszabályokról, és a távmunkát végző köteles ezeket betartani.¹⁸ E vonatkozásban elmondható, hogy az adatvédelmi kérdések szabályozása alapvetően megegyezik az egyes tagállamokban, mivel azok az Általános adatvédelmi rendeleten (a továbbiakban: GDPR)¹⁹ alapulnak. Ugyanakkor a munkáltatói ellenőrzési jog esetében eltérő a helyzet. Míg egyes tagállamokban (például Németország, Hollandia, Olaszország) a munkavállalók ellenőrzése alapvetően a szakszervezetek, vagy üzemi tanácsok közreműködésével, azok előzetes jóváhagyásával történik, addig más tagállamokban, például Magyarországon a kollektív szereplőknek e téren nincs meghatározó szerepük, mivel az Mt. alapján ez a jog főszabály szerint a munkáltatót illeti meg²⁰ és e jog gyakorlásához nincs szükség a kollektív felek jóváhagyásához.

III. KOLLEKTÍV MUNKAJOG A DIGITALIZÁCIÓ DIMENZIÓJÁBAN

A harmadik munkacsoportnak a digitalizáció által érintett munkaviszonyok kollektív jogi aspektusait kellett megvizsgálnia. A vizsgálat során az összehasonlító szemléletet követve, az érintett országok szabályozását, illetve vonatkozó joggyakorlatát is górcső alá vettük. Ugyanakkor, a vizsgálat tárgykörének pontosabb lehatárolása érdekében kifejezetten csak az *on-demand*, vagyis igény-szerinti²¹ munkavégzés területére fókuszáltunk, így az ún. *crowdwork*²² típusú munkavégzés kollektív jogi aspektusait nem vizsgáltuk. A két forma közötti alapvető differencia, hogy míg az *on-demand* munkavégzés során online és offline egyaránt, a *crowdwork* esetében kizárólag az online térben történik a munkavégzés, így a foglalkoztatottak földrajzilag is jobban elkülönülnek egymástól, ami csökkenti az átfogó jogi szabályozás esélyeit a kollektív jogaik kapcsán,

¹⁸ BANKÓ, 2020. 69.o.

¹⁹ 2016/679. PARLAMENTI ÉS TANÁCSI RENDELET.

²⁰ Mt. 197. § (4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

²¹ Ugyanakkor Gyulavári szerint kerülendő ez utóbbi fordítás használata, ugyanis könnyen összetéveszthető a magyar terminológia szerinti behívásos munkavégzéssel. Lásd: GYULAVÁRI, 2019. 27.o.

²² A fogalom kapcsán lásd: GYULAVÁRI, 2019. 28.o.

ebből adódóan az *on-demand*, platform munkavégzés terén több, összevetésre alkalmas gyakorlati példát tudtunk detektálni.

Ugyanakkor a vizsgálat fókuszában álló platform munkásoknak is számos gyakorlati kihívással kell szembenéznük a kollektív jogaik gyakorlását illetően. A legfontosabb nehézségek közé tartozik egyrészt a gyakori munkahelyváltások problémája, vagyis, hogy a munkások fluktuációja igen magas. Ehhez hozzáadódik az is, hogy a platform munkásokkal szemben támasztott felvételi, bekerülési kritériumok viszonylag alacsonynak mondhatók. Ilyen nagy számú és heterogén jellegű, különböző háttérrel és jellemvonásokkal rendelkező munkás között, akik a munkavégzés jellege miatt ráadásul ritkán állnak személyes kontaktban egymással, főleg a munkavégzés individualizált jellege dominál, a kollektív tudat sokszor hiányzik, vagy nagyon alacsony fokú. A problémát csak tovább súlyosbítja a szakirodalom által „*implicit threat*”-nek nevezett jelenség,²³ vagyis a munkások attól való félelme, hogy kollektív jogaik gyakorlása esetén negatív konzekvenciákkal – szélsőséges esetben akár a munkájuk elvesztésével – lennének kénytelenek szembesülni a munkáltató részéről. Ezen nehézségek azonos képet mutatnak valamennyi vizsgált országban, tekintettel arra, hogy a munkavégzéshez használt digitális platformok működésére alkalmazott üzleti modellek is azonosak, de legalábbis hasonlóak.

A kérdésre adott jogalkotói válaszok ugyanakkor jelentőst eltérést mutatnak a vizsgált országokban. E körben három jól elkülöníthető szabályozási modellt tudtunk felvázolni. Az első modellbe tartoznak azok az országok, ahol a platform munkások kollektív jogaira nem vonatkozik semmilyen jogi szabályozás, ilyen hazánk, illetve Oroszország. A második modellhez tartozó Németország, illetve Hollandia már azonosította a problémát, és már vannak kezdeményezések is, de mindez idáig nem született konkrét jogi aktus. A harmadik kategóriába tartozó országokban viszont már konkrét jogi rendelkezések vonatkoznak a platform munkások kollektív jogaira, ezek azonban két irányba mutatnak. Míg Belgiumban a jogi rendelkezések kifejezetten kizárni igyekeznek a platform munkásokat a védelemből – habár ezeket utóbb alkotmányellenesnek minősítették –, addig Olaszország a holisztikus szemléletet követve a platform munkásokra is kiterjeszti a kollektív jogokat. Látható tehát, hogy a szabályozás ezidáig eléggé bizonytalan és heterogén jellegű.

²³ Ezzel összefüggésben lásd: RÁCZ, 2020. 82.o.

A határozott jogalkotói lépések hiányában más megoldási alternatívák alakultak ki. E körben szintén három modellt tudunk azonosítani, az első esetében maguk a munkások voltak azok, akik határozott fellépéssel szolgáltak, és konkrét akciókat valósítottak meg. Ide tartoznak egyebek mellett a tradicionális szakszervezetekkel kötött kollektív megállapodások, mint Olaszországban a CGIL²⁴ és a *JustEat*, valamint az UGL²⁵ és az *AssoDelivery* közötti, de német példát is hozhatunk a fém munkásokat tömörítő *IG Metall* révén. A második modellben a jogalkalmazó szolgáltatott választ, vagyis ide tartoznak a vonatkozó bírósági döntések, mint például a bolognai munkaügyi bíróság 2020. december 31-i döntése,²⁶ mely kimondta, hogy a *Deliveroo* ételkiszállító cég által a futárok értékelésére és rangsorolására használt algoritmus közvetett diszkriminációt valósít meg. Továbbá az Európai Unió Bírósága *FNV Kunsten* ítélete,²⁷ amely kimondta, hogy a szociális partnerek közötti kollektív tárgyalások keretében megkötött – a munkafeltételeket javítani célzó – megállapodásokra nem vonatkozik az EUMSz 101. cikk (1) bekezdése által rögzített versenyjogi korlátozás.

Végül, a harmadik kategóriába az ún. *grassroot movements*, vagyis az alulról szerveződő mozgalmak sorolhatóak, melyekre példaként az olasz „Bologna Chartát”²⁸ vagy a torinói székhelyű *Deliverance* csoportot,²⁹ illetve a francia LDH-t említhetjük.³⁰

A fentiek alapján megállapítható, hogy az egyes országokban jelenleg nagyon heterogén a platform munkások kollektív jogainak megítélése, illetve szabályozása. Ugyanakkor a probléma megoldása és a munkajogi védelmek – így a kollektív jogok – kiterjesztése addig nem lehetséges, ameddig ennek akadályai el nem hárulnak. Ilyen különösképpen a klasszifikációs dilemma, ugyanis a hazánkban is jellemző szigorú duális (bináris) felfogás ab ovo kizárja a platform munkásokat a kollektív jogok élvezetéből. Hasonlóan szignifikáns problémát jelentenek a versenyjogi korlátok, ugyanis a jelenlegi versenyjogi logika szerint az önfoglalkoztatók által kötött

²⁴ Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Olasz Általános Munkás Konföderáció)

²⁵ Unione Generale del Lavoro (Általános Munkaügyi Szakszervezet)

²⁶ Lásd bővebben: ITALY: BOLOGNA LABOUR COURT HELD A PREVIOUSLY USED ALGORITHM OF A PLATFORM COMPANY AS DISCRIMINATORY, *Industrial Relations and Labour Law*, Newsletter, 2021.

²⁷ C-413/13., 2014.

²⁸ Carta dei Diritti Fondamentali del Lavoro Digitale nel Contesto Urbano – Lásd: RÁCZ, 2020. 93-94.o.

²⁹ Az olasz példák kapcsán lásd: MARÀ, PULIGNANO, 2020.

³⁰ LIGUE DES DROITS DE L’HOMME, 2021.

tarifamegállapodások kartellnek minősülnek és tilosak, ezáltal pedig korlátozhatóak.³¹

A problémák megoldása ugyanakkor a digitális fejlődéssel egyre sürgetőbbé válik, a szabályozási igényt pedig az is kitűnően mutatja, hogy a munkások körében a szervezkedési szabadságuk és a kollektív tárgyaláshoz való joguk általános elismertségének hiányában is megkezdődött az ilyen jellegű tevékenység. E mellett jogi érvek is alátámasztják a védelem kiterjesztésének szükségességét, a kollektív jogok emberi jogi alapú, kiterjesztett hatályú értelmezéséből is következik, minthogy a szervezkedés szabadsága nem „csak” munkavállalói, hanem emberi jog, a dilemma emberi jogi jellegű is. A konferencia során lefolytatott összehasonlító jellegű vizsgálat rávilágított arra, hogy nincsen legjobb tagállami gyakorlat, az egyes országoknak összefogva kell megoldást találniuk. E tekintetben ugyanakkor már vannak előremutató lépések³², illetve biztató az a feltételezés, hogy „ha a technológia képes a fejlődésre, minden bizonnyal a jog is.”³³

Összességében elmondható, hogy a konferencián való részvétel rendkívül hasznosnak bizonyult, mivel – mint doktorandusz hallgatók – nemzetközi szinten betekintést nyerhettünk azon izgalmas kérdésekbe, hogy a digitalizáció milyen új jogi problémákat, kihívásokat vet fel a munkajog területén, megismerhettük az egyes tagállami szabályozásokat, elképzeléseket ezen problémák megoldására vonatkozóan, és megtiszteltetés volt számunkra hazánkat képviselni az eseményen.

FELHASZNÁLT IRODALOM

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE A TERMÉSZETES SZEMÉLYEKNEK A SZEMÉLYES ADATOK KEZELÉSE TEKINTETÉBEN TÖRTÉNŐ VÉDELMEÉRŐL ÉS AZ ILYEN ADATOK SZABAD ÁRAMLÁSÁRÓL, VALAMINT A 95/46/EK IRÁNYELV HATÁLYON KÍVÜL HELYEZÉSÉRŐL

FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK

2012. ÉVI I. TÖRVÉNY A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVRŐL

³¹ A munkajog és a versenyjog közötti feszültségről részletesen lásd: KUN, 2020. 167-190.

³² E körben kiemelt aktualitás az Európai Bizottság által közzétett kezdeményezés, „Kollektív szerződések önfoglalkoztatóknak – az uniós versenyszabályok alkalmazási köre” címmel. (Lásd: EU: INCEPTION IMPACT ASSESSMENT COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS FOR SELF-EMPLOYED – SCOPE OF APPLICATION OF EU COMPETITION RULES)

³³ „If technology can evolve, so can the law.” – DEAKIN, 2015. idézi: RÁCZ, 2020. 193.

1993. ÉVI XCIII. TÖRVÉNY A MUNKA VÉDELME RŐL

487/2020. (XI. 11.) KORM. RENDELET A VESZÉLYHELYZET SORÁN A TÁVMUNKÁVAL KAPCSOLATOS SZABÁLYOK ALKALMAZÁSÁRÓL

393/2021. (VII. 2.) KORM. RENDELET A VESZÉLYHELYZET SORÁN A TÁVMUNKÁVAL KAPCSOLATOS SZABÁLYOK ALKALMAZÁSÁRÓL SZÓLÓ 487/2020. (XI. 11.) KORM. RENDELET MÓDOSÍTÁSÁRÓL

C-413/13. SZ. ÜGY, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden (ECLI:EU:C:2014:2411)

DA MARCO V. FOODINHO S.R.L (GLOVO), Sentenza n. 3570/2020 pubbl. il 24/11/2020 Delivero Netherlands BV v. Federation of The Dutch Trade Movement, Amsterdam court: 7044576 CV EXPL 18-14763;

EU: INCEPTION IMPACT ASSESSMENT COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS FOR SELF-EMPLOYED – SCOPE OF APPLICATION OF EU COMPETITION RULES (Ares(2021)102652)., Letöltés helye: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Kollektiv-szerzodesek-onfoglalkoztatoknak-az-unios-versenyszabalyok-alkalmazasi-kore_hu (Letöltve: 2021.10.29.)

BANKÓ ZOLTÁN (2019). A távmunka szabályozásának dilemmái. In Bankó Zoltán, Berke Gyula, Pál Lajos, Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest: HVG-ORAC

BANKÓ ZOLTÁN (2020). A távmunka és az úgynevezett „home office” munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon. In Pál Lajos, Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 - A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest: Wolters Kluwer

DEAKIN, SIMON (2015): Luddism In The Age Of Uber. *Social Europe*. Letöltés helye: <https://socialeurope.eu/luddism-in-the-age-of-uber>, (Letöltve: 2021.10.14.)

Eurofound: Platform work, European Observatory of Working Life (2018). Letöltés helye: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work?fbclid=IwAR0CTuXacG0VnumtkCBThz5eE65qqwULLSmJzuQ2pybXs85fcWelfct3sck> (Letöltve: 2020.10.14.)

FODOR T. GÁBOR (2020). *Tényleg létezik home office? - egy munkajogász kétségei a home office-szal, mint jogintézménnyel kapcsolatban*. HR Portál. Letöltés helye: <https://www.hrportal.hu/hr/tenyleg-letezik-home-office---egy->

munkajogasz-ketsegei-a-home-office-szal--mint-jogintezmennyel-kapcsolatban-20201117.html (Letöltve: 2021.10.28.)

- GYULAVÁRI TAMÁS (2019). Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 15. Évf., 2019 (1) szám, 25-51. o.
- HERDON ISTVÁN (2021): A távmunkáról szóló kormányrendelet módosítása, avagy a home office kodifikálásnak pillanata. *Munkajog*, 2021 (3) szám, 67-71.o.
- HOWE, JEFF (2006). *The Rise of Crowdsourcing*. Wired. Letöltés helye: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> (Letöltve: 2021.10.14.)
- ITALY: BOLOGNA LABOUR COURT HELD A PREVIOUSLY USED ALGORITHM OF A PLATFORM COMPANY AS DISCRIMINATORY, *Industrial Relations and Labour Law, Newsletter* (2021). Letöltés helye: <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-february-2021/news/article/italy-bologna-labour-court-held-a-previously-used-algorithm-of-a-platform-company-as-discriminatory> (Letöltve: 2021.10.14.)
- KUN ATTILA (2020). A szakszervezeti szervezkedés szabadsága versenyjogi kontextusban. In: In Pál Lajos, Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 17.0 - A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest: Wolters Kluwer
- KUN ATTILA (2021). „Smart working” Magyarországon: a távmunka és a „home office”. In *Homicskó Árpád (szerk.). Modern technológiák a jog egyes részterületein*. Budapest: Patrocinium
- LIGUE DES DROITS DE L’HOMME (2021). Letöltés helye: <https://www.ldh-france.org> (Letöltve: 2021.10.14.)
- MARÀ, CLAUDIA, PULIGNANO, VALERIA (2020). Collective voice for platform workers: riders’ union struggles in Italy. *Social Europe*. Letöltés helye: <https://socialeurope.eu/collective-voice-for-platform-workers-riders-union-struggles-in-italy> (Letöltve: 2021.10.14.)
- MOHAMED ADEL NAGUIB MOHAMED ELAZAB V. FOODINHO S.R.L., Sentenza n. 1853/2018 pubbl. il 10/09/2018
- PÁL LAJOS (2018). A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018 (2) szám, 56-59.o.
- RÁCZ ILDIKÓ (2020). *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire* (Phd. értekezés). Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola