



Brüsszel, 2022. december 7.
(OR. en)

Intézményközi referenciaszám:
2021/0414(COD)

15338/1/22
REV 1

SOC 654
EMPL 453
MI 875
DATAPROTECT 338
CODEC 1859

FELJEGYZÉS

Küldi:	az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész)
Címzett:	a Tanács
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról – <i>Általános megközelítés</i>

I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2021. december 9-én irányelvjavaslatot nyújtott be a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról¹. A javaslat a következőkre irányul:

1. a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeinek javítása a foglalkozási viszonyuk helyes meghatározásának a megdönthető jogi vélelem révén történő megkönnyítésével (II. fejezet),

¹ ST 14450/21.

2. a platformalapú munkát végző személyek személyes adatai védelmének javítása az átláthatóság, a méltányosság és az elszámoltathatóság fokozásával az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használata során (III. fejezet),
3. a platformalapú munkavégzés átláthatóságának javítása (IV. fejezet), valamint bizonyos jogorvoslati és végrehajtási intézkedések bevezetése (V. fejezet).

A vonatkozó jogalapok – vagyis az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával és 16. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja – értelmében a Tanácsnak a rendes jogalkotási eljárás keretében, minősített többséggel kell eljárnia.

Az Európai Parlament még nem alakította ki álláspontját első olvasatban. Az EP jelenlegi ütemterve szerint az előadó jelentését 2022. december 12-én a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság hagyja jóvá, és ezt követi majd a januári plenáris ülés keretében történő jóváhagyás.

A Gazdasági és Szociális Bizottság a 2022. március 23-i plenáris ülésén fogadta el véleményét².

A Régiók Bizottsága a 2022. június 30-i plenáris ülésén fogadta el véleményét³.

Az európai adatvédelmi biztos 2022. február 2-án megküldte hivatalos észrevételeit⁴.

² ST 11378/22.

³ ST 11328/22.

⁴ ST 5966/22.

II. A CSEH ELNÖKSÉG ALATT FOLYTATOTT MEGBESZÉLÉSEK

A Tanács cseh elnökségének munkája a szlovén és a francia elnökség alatt elért eredményekre épül, amint az az EPSCO Tanács számára ez év júniusában benyújtott, az elért eredményekről szóló jelentésben is szerepel⁵.

A cseh elnökség öt ülést tartott a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoportban a javaslat vizsgálata céljából. A tagállamok aggályainak orvoslása érdekében öt egymást követő elnökségi kompromisszumos javaslat készült⁶. A Coreper 2022. november 23-án és 30-án, valamint december 7-én megvizsgálta a szöveget.

Intenzív munka keretében összpontosult továbbá arra, hogy kompromisszumos megoldások jöjjenek létre a delegációk által felvetett különböző aggályok eloszlatása és ezáltal egy olyan, megfelelően kiegyensúlyozott szöveg kialakítása érdekében, amely a tagállamok nagy többségének támogatását élvezi. Az elnökség általánosságban a következő megközelítést követte:

1. A cseh elnökség – a francia elnökség által a kettős jogalappal kapcsolatban végzett munka alapján – meghatározta és pontosította a személyi hatály kérdését a szöveg egészében, különbséget téve a személyek két kategóriája között. Az első kategória a munkaviszonyban álló személyeket, azaz a platform-munkavállalókat érinti, és erre az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontja és 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja az irányadó. A második kategória – azaz a platformalapú munkát végző személyek kategóriája – mind a munkaviszonyban álló személyeket, mind az önálló vállalkozókat érinti, és erre az EUMSZ 16. cikke az irányadó.

⁵ ST 9227/1/22.

⁶ ST 11593/22, 13303/22, 13830/22, 14514/22 és 14990/22.

2. Az elnökség – teljes mértékben tudatában annak, hogy a jogi vélelem központi szerepet játszik a javaslatban – arra törekedett, hogy egyensúlyt teremtsen egyrészt az attól tartó tagállamok aggályainak orvoslása között, hogy túl sok valódi önfoglalkoztató fog a jogi vélelem hatálya alá tartozni, másrészt pedig a vélelem azon funkciójának megőrzése között, amely megkönnyíti a színlelt önfoglalkoztatók helyes besorolását.

A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoportban megvitatott főbb kérdéseket a 14514/22 dokumentum, a Coreper 2022. november 23-i ülésén megvitatott főbb kérdéseket pedig a 14990/22 dokumentum foglalja össze.

III. AZ ELNÖKSÉGI KOMPROMISSZUMOS SZÖVEG

Az elnökség meg van győződve arról, hogy a mellékletben foglalt szöveg kiegyensúlyozott választ ad a tagállamok eltérő kéréseire, és a delegációk közötti súlypontot képviseli. A szöveg túlnyomó részben megfelel a Coreper részére november 30-án a 14990/22 dokumentumban benyújtott szövegnek. Ebben a módosított változatban (REV) néhány csekély változtatás szerepel, amelyek a Coreper 2022. december 7-i ülését követően kerültek a szövegbe. Ebben a módosított változatban (REV) az új szövegrészeket ***félkövér dőlt betűtípus***, a törölt szövegrészeket pedig ***[...]*** jelzi.

A bizottsági javaslatához képest tett főbb módosítások a következők:

I. fejezet: Hatály és cél

A francia elnökség által – a két jogalap egyértelmű elkülönítése érdekében – választott utat követve a cseh elnökség további erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy különbséget tegyen egyrészt a *platform-munkavállalók* munkakörülményeinek javításával kapcsolatos (az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontján alapuló) rendelkezések, másrészt a munkavállalók és az önfoglalkoztatók, azaz a *platformalapú munkát végző személyek* személyes adatai védelmének javításával kapcsolatos (az EUMSZ 16. cikkén alapuló) rendelkezések között.

Az elnökség úgy alakította tovább az irányelv hatályát, hogy a digitális munkaplatform fogalommeghatározását egy további kritériummal egészítette ki annak érdekében, hogy az csak azokra a platformokra terjedjen ki, amelyek automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatával nyújtják szolgáltatásaikat. A cél az, hogy a rendelet hatálya alól kizárják azokat a vállalkozásokat, főként mkkv-kat, amelyek csak nagyon alapvető elektronikus eszközöket, például weboldalt használnak üzleti tevékenységük folytatásához.

A delegációk által jelzett azon probléma megoldása érdekében, hogy egyes digitális munkaplatformok megpróbálják elkerülni a nemzeti jogszabályok és joghatóság alkalmazását azáltal, hogy közvetítőkön keresztül alkalmaznak platformalapú munkát végző személyeket, az elnökség a közvetítőkre vonatkozó rendelkezést illesztett be. Tekintettel az alvállalkozás és a közvetítés különböző formáira, valamint arra, hogy a digitális munkaplatformok rugalmasan alkalmazkodnak a változó szabályozási környezethez, ez a rendelkezés arra kötelezi a tagállamokat, hogy a közvetítés esetében is azonos szintű védelmet biztosítsanak, ugyanakkor a tagállamokra bízva a megfelelő intézkedések megválasztását. Ezek adott esetben magukban foglalhatják közös felelősségi rendszerek létrehozását is.

II. fejezet: Jogi vélelem

A delegációk azon felhívására reagálva, hogy tisztázásra kerüljön, hogyan működik a jogi vélelem és annak megdöntése, az elnökség átalakította a II. fejezetet, ugyanakkor megtartotta az eredeti bizottsági szöveg legnagyobb részét. Az új szöveg tartalmazza a 4. cikkben foglalt jogi vélelem alkalmazására vonatkozó anyagi feltételeket, a 4a. cikkben szereplő eljárási szempontokat – beleértve a jogi vélelem megdöntését is –, valamint a 4b. cikkben szereplő, a tagállamok által meghozandó támogató intézkedéseket.

A vélelem alkalmazása megindításának kritériumai

A jogi vélelem anyagi feltételeit illetően az elnökség helyt adott a delegációk azon felhívásának, hogy a kritériumok legyenek egyértelműbbek és könnyebben alkalmazhatók. Ezért a kritériumok kapcsán néhány kisebb szövegezési kiigazításra került sor, és a 4. cikk d) pontjában szereplő korábbi kritériumban foglalt nyílt listában felsorolt különböző elemeket három külön kritériumra osztották fel, így a kritériumok száma ötről hétre nőtt. Következésképpen a vélelem alkalmazásának megindításához teljesítendő kritériumok száma kettőről háromra változott.

Az elnökség (a (25) preambulumbekzdés szövegének a rendelkező részbe való áthelyezésével) tovább pontosította, hogy nem tekinthető úgy, hogy a platform megfelel valamely kritériumnak, ha a platform csak valamely jogi kötelezettség – így például a kollektív szerződésekből fakadó kötelezettség – teljesítése érdekében jár el.

A vélelem alkalmazása és megdöntése

A vélelmet minden olyan vonatkozó eljárásban alkalmazni kell, amelynek tárgya a foglalkozási viszony. A jogi vélelem alkalmazásával járó eljárások azok, amelyekben amelyekben lehetővé tenni a jogi vélelemnek – a munkaviszony fogalmának a nemzeti jogban és a kollektív szerződésekben szereplő és az érvényben lévő gyakorlat szerinti meghatározására támaszkodó és a Bíróság ítélkezési gyakorlatát figyelembe vevő – megdöntését.

Míg a vélelmet a lehető legszélesebb körben kell alkalmazni, az irányelv figyelembe veszi, hogy az eljárások típusai, valamint a „munkavállaló” fogalmának meghatározása eltérő a különböző jogágakban. A jogi vélelem – ellenkező tagállami határozat hiányában – nem alkalmazandó adóügyi, büntető- és szociális ügyekkel kapcsolatos eljárásokra. Az irányelv ugyanakkor nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy kiterjesszék a vélelem bármely más jogterületre és bármely más eljárásra történő alkalmazása alapján hozott átsorolási határozat joghatásait.

A végrehajtó hatóságok mérlegelési jogköre

A szükségtelen adminisztratív terhek és a túlterheltség elkerülése érdekében, amelyek akadályoznák a végrehajtó hatóságokat az egyéb feladataik teljesítésében, a végrehajtó hatóságok mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a tekintetben, hogy alkalmazzák-e a jogi vélelmet, amennyiben teljesül az a kettős feltétel, hogy e hatóságok hivatalból járnak el, és nyilvánvaló, hogy a vélelem megdöntése sikeres lenne.

Bár a jogi vélelem alkalmazásán alapuló határozat joghatásait nem szabad késleltetni bírósági vagy fellebbezési eljárások indításával, az elnökségnek figyelembe kellett vennie, hogy egy olyan rendelkezés, amely fellebbezési eljárásokban kizárja a halasztó hatályt erőteljes beavatkozást jelentene a nemzeti eljárásjogba, és jelentős nehézségeket okozna a végrehajtása. Ezért a 4a. cikk (5) bekezdése „megengedő” záradékká változott.

III. fejezet: Automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek

A javaslat második építőeleme a platformalapú munkát végző azon személyek személyes adatainak védelme, akik esetében a digitális munkaplatform automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket használ. Az automatizált nyomonkövetési rendszerek és az automatizált döntéshozatali rendszerek fogalmának meghatározása a 2. cikkben szerepel.

Az elnökség egyszerűsítette a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak védelmére vonatkozó szabályokat megállapító 6–8. cikket, és javította e cikkek szerkezetét. E célból az elnökség mindenekelőtt módosította a korábbi 6. cikk (5) bekezdését, amely új 5a. cikk-ként feljebb került a szövegben. A rendelkezés most egyszerűbb, és megtiltja bizonyos típusú személyes adatoknak automatizált nyomon követés vagy döntéshozatal útján történő kezelését. Így az az általános adatvédelmi rendeletben meghatározott védelmi szinthez képest magasabb szintű védelmet biztosít. A 6–8. cikk az általános adatvédelmi rendeletben foglaltak kiegészítéseként alkalmazandó szabályokról rendelkezik. Javult az automatizált nyomon követés vagy döntéshozatal emberi nyomon követését biztosító személyek hatásköre és védelme, mégpedig azáltal, hogy biztosítják számukra az automatizált döntések felülbírálásához való jogot, és feladataik ellátása tekintetében védelemben részesülnek a hátrányos bánásmóddal szemben.

Ezen túlmenően a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos rendelkezések átkerültek a korábbi 7. cikk (2) bekezdéséből az új 8a. cikkbe, amely az ezen irányelv és a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelv közötti kapcsolattal foglalkozik.

Az online közvetítő szolgáltatások üzleti felhasználóiról szóló (EU) 2019/1150 rendelettel (8. cikk (5) bekezdés) és a munkavállalóknak az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerekkel kapcsolatos tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló 2002/14/EK irányelvvel (9. cikk) való kapcsolat egyszerűbbé és egyértelműbbé vált.

IV. fejezet: A platformalapú munkavégzés átláthatósága

A platformalapú munkavégzés átláthatóságáról szóló fejezetben tisztázásra került, hogy milyen kapcsolat áll fenn az uniós jog szerinti, már meglévő kötelezettségek és a platform azon új kötelezettsége között, hogy a platformok számára végzett munkát be kell jelentenie a munkavégzés helye szerinti tagállamnak. Emellett a digitális munkaplatformok számára kötelezővé vált, hogy tájékoztassák a nemzeti hatóságokat arról, hogy mely közvetítőkkal működnek együtt.

KONKLÚZIÓ

Felkérjük a Tanácsot, hogy alakítson ki általános megközelítést az e dokumentum mellékletében foglalt kompromisszumos szövegre vonatkozóan, és bízza meg az elnökséget, hogy kezdjen tárgyalásokat a javaslatról az Európai Parlament képviselőivel.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdése b) pontjára, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdése b) pontjával és 16. cikke (2) bekezdésével,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére⁷,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére⁸,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

⁷ HL C , , o.

⁸ HL C , , o.

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió célja többek között népei jólétének előmozdítása, valamint Európa fenntartható fejlődése érdekében a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi haladást célul kitűző, magas versenyképességű szociális piacgazdaságon alapuló munka.
- (2) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 31. cikke értelmében minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A Charta 27. cikke védi a munkavállalóknak a vállalkozáson belüli tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát. A Charta 8. cikke elismeri, hogy mindenkinek joga van a rá vonatkozó személyes adatok védelméhez. A Charta 16. cikke elismeri a vállalkozás szabadságát.
- (3) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett, szociális jogok európai pillérének⁹ 5. alapelve kimondja a következőket: a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzésben való részvétel tekintetében; a jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz; támogatni kell a munka innovatív, minőségi munkakörülményeket biztosító formáit, ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást, valamint meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást; valamint meg kell előzni a bizonytalan munkakörülményekhez vezető munkaviszonyokat, többek között az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma révén. A 2021. májusi portói szociális csúcstalálkozó üdvözölte a szociális pillért kísérő cselekvési tervet¹⁰.

⁹ Intézményközi nyilatkozat a szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről (HL C 428., 2017.12.13., 10. o.).

¹⁰ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására, COM(2021) 102 final, 2021.3.4.

- (4) A digitalizáció megváltoztatja a munka világát: javítja a termelékenységet és növeli a rugalmasságot, ugyanakkor kockázatot is jelent a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre nézve. Az algoritmusalapú technológiák, köztük az automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek lehetővé tették a digitális munkaplatformok megjelenését és növekedését.
- (5) A platformalapú munkát magánszemélyek végzik az ügyfeleknek szolgáltatást nyújtó digitális munkaplatformok digitális infrastruktúráján keresztül. Az algoritmusok segítségével a digitális munkaplatformok – üzleti modelljüktől függően – kisebb vagy nagyobb mértékben ellenőrizhetik a munkavégzés folyamatát, a munka javadalmazását, valamint az ügyfelek és a munkát végző személyek közötti kapcsolatot. A platformalapú munkavégzés történhet kizárólag online, elektronikus eszközökkel („online platformalapú munkavégzés”), vagy hibrid módon, amikor az online kommunikációs folyamathoz valamilyen tevékenység kapcsolódik a fizikai világban („helyszíni platformalapú munkavégzés”). A meglévő digitális munkaplatformok egy része olyan nemzetközi üzleti szereplő, amely több tagállamban vagy határokon átnyúlóan végzi tevékenységeit, működteti üzleti modelljeit.

- (6) A platformalapú munkavégzés lehetőséget biztosíthat a munkaerőpiacra való könnyebb belépésre, másodlagos tevékenység végzése esetén kiegészítő jövedelem szerzésére, illetve bizonyos rugalmasságra a munkaidő-szervezés terén. Ugyanakkor ***a platformalapú munkavégzés gyorsan fejlődik, ami olyan új üzleti modellekhez és foglalkoztatási formákhoz vezet, amelyek időnként kívül esnek a meglévő paradigmákon. Az ilyen újdonságokra találunk példákat az uniós versenyjog területén, ahol a Bizottság iránymutatást fogadott el e versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződések tekintetében történő alkalmazásáról. Ezért fontos, hogy a platformalapú munkát végző személyek tekintetében ezt a folyamatot megfelelő biztosítékok kísérjék, függetlenül a szerződéses jogviszony jellegétől, elkerülve a hátrányos megkülönböztetést és előmozdítva az új lehetőségeket. Jelesül a platformmunka [...]*** elmoshatja a határokat az alkalmazotti munkaviszony és az önfoglalkoztatói tevékenység között, valamint a munkáltatói és munkavállalói felelősségi körök között. A foglalkozási viszony téves besorolása következményekkel jár az érintett személyekre nézve, mivel előfordulhat, hogy korlátozza a meglévő munkavállalói jogok gyakorlását. Emellett egyenlőtlen versenyfeltételekhez vezet a munkavállalóikat helyesen besoroló vállalkozások tekintetében, és hatással van a tagállamok munkaügyi kapcsolatrendszerére, adóalapjára, valamint szociális védelmi rendszereik hatókörére és fenntarthatóságára. Bár ezek a kihívások szélesebb körűek, mint a platformmunka maga, a platformgazdaságban különösen akutak és sürgetőek.

- (7) Bírósági ügyek több tagállamban ráirányították a figyelmet arra, hogy a platformalapú munkavégzés egyes típusainál állandó problémát jelent a foglalkozási viszony téves besorolása, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú ellenőrzést gyakorolnak a javadalmazás és a munkavégzés felett. Míg a digitális munkaplatformok gyakran önfoglalkoztatónak vagy „független vállalkozónak” minősítik a rajtuk keresztül munkát vállaló személyeket, számos bíróság kimondta már, hogy a platformok de facto irányítást és ellenőrzést gyakorolnak e személyek felett, gyakran bevonják őket fő üzleti tevékenységeikbe, és egyoldalúan állapítják meg javadalmazásukat. Ezért az állítólagos önfoglalkoztatókat a szóban forgó bíróságok a platformok által foglalkoztatott munkavállalókká minősítették át.
- (8) Az algoritmusokkal működő automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek egyre inkább helyettesítik azokat a funkciókat, amelyeket általában a vállalkozások vezetői végeznek, például a feladatok kiosztása, az utasítások adása, az elvégzett munka értékelése, az ösztönzők nyújtása vagy a szankciók kiszabása terén. A digitális munkaplatformok rendszerint ilyen algoritmikus rendszereket használnak a platformalapú munkának az infrastruktúrájukon keresztül történő szervezésére és irányítására. Az ilyen algoritmikus irányítás alá tartozó platformmunkát végző személyek gyakran nem is rendelkeznek információkkal az algoritmusok működéséről, a felhasznált személyes adatokról és arról, hogy viselkedésük miként befolyásolja az automatizált rendszerek által hozott döntéseket. Ezekhez az információkhoz a munkavállalók képviselői és a munkaügyi felügyelőségek sem férnek hozzá. Ezenkívül a platformalapú munkát végző személyek többnyire nem ismerik az automatizált rendszerek által hozott vagy alátámasztott döntések okait, és nincs lehetőségük arra, hogy ezeket a döntéseket megvitassák egy kapcsolattartó személlyel, vagy megkérdőjelezzék azokat.
- (9) Ha a platformok több tagállamban vagy határokon átnyúlóan is működnek, gyakran nem egyértelmű, hogy a platformalapú munkát hol és ki végzi. Emellett a nemzeti hatóságok nem könnyen férnek hozzá a digitális munkaplatformokkal kapcsolatos adatokhoz, ideértve a platformmunkát végző személyek létszámára, foglalkozási viszonyára és munkakörülményeire vonatkozó információkat. Ez megnehezíti az alkalmazandó szabályok érvényesítését.

- (10) Számos jogi eszköz rendelkezik a munkakörülményekre és a munkajogokra vonatkozó, az egész Unióban alkalmazandó minimumszabályokról. Ezek közé tartozik különösen az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv¹¹, a munkaidőről szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹², a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹³, valamint a többek között olyan aspektusokra vonatkozó egyéb konkrét jogi eszközök, mint a munkahelyi egészség és biztonság, a várandós munkavállalók, a munka és a magánélet közötti egyensúly, a határozott idejű foglalkoztatás, a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkavállalók kiküldetése.
- (11) A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló 2019/C 387/01 tanácsi ajánlás¹⁴ szerint a tagállamoknak olyan intézkedéseket kellene hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a szociális védelmi rendszerek általi formális és tényleges védettség, valamint az ilyen rendszerek megfelelése és átláthatósága minden munkavállalóra vonatkozzon, beleértve az önfoglalkoztatókat is.
- (12) Az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹⁵ (a továbbiakban: általános adatvédelmi rendelet) biztosítja a természetes személyek védelmét a személyes adatok kezelése tekintetében, és különösen bizonyos jogokat és kötelezettségeket, valamint biztosítékokat ír elő a személyes adatok jogszerű, tisztességes és átlátható kezelése, többek között az egyedi ügyekben történő automatizált döntéshozatal tekintetében.

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

¹² Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

¹³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

¹⁴ A Tanács 2019. november 8-i ajánlása a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01) (HL C 387., 2019.11.15., 1. o.).

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

- (12a) Az (EU) 2019/1150 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹⁶ előmozdítja azon tisztességes és átlátható feltételeket, amelyek az online platformok által kínált online közvetítő szolgáltatások „üzleti felhasználói” tekintetében alkalmazandók. [Az Európai Bizottság további jogszabályra tett javaslatot, amely harmonizált szabályokat állapít meg a mesterségesintelligencia-rendszerek szolgáltatóira és felhasználóira vonatkozóan]¹⁷.
- (12b) Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv általános keretet hoz létre, amely megállapítja az Unión belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga tekintetében alkalmazandó minimumkövetelményeket.
- (13) Míg a meglévő uniós jogi aktusok bizonyos általános biztosítékokat írnak elő, a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos kihívások további egyedi intézkedéseket tesznek szükségessé. A platformalapú munkavégzés fenntartható fejlesztése érdekében az Uniónak minimumszabályokat kell megállapítania a platformalapú munkavégzésből eredő kihívások kezelése érdekében. Helyénvaló a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározását elősegítő intézkedéseket bevezetni az Unióban, továbbá javítani kell a platformalapú munka átláthatóságát, határokon átnyúló helyzetekben is. Ezenkívül a platformalapú munkát végző személyek számára bizonyos jogokat kell biztosítani az algoritmikus irányítás átláthatóságának, méltányosságának és elszámoltathatóságának előmozdítása érdekében. Ez a következőket hivatott szolgálni: a jogbiztonság javítása, egyenlő versenyfeltételek teremtése a digitális munkaplatformok és az offline szolgáltatók között, valamint a digitális munkaplatformok fenntartható növekedésének a támogatása az Unióban.

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1150 rendelete (2019. június 20.) az online közvetítő szolgáltatások üzleti felhasználói tekintetében alkalmazandó tisztességes és átlátható feltételek előmozdításáról (HL L 186., 2019.7.11., 57. o.).

¹⁷ [COM(2021) 206 final, 2021.4.21.]

- (14) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkével összhangban kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról. A szociális partnerek között nem született megállapodás a szóban forgó kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Fontos azonban, hogy uniós szinten lépéseket tegyünk ezen a területen a jelenlegi jogi keretnek a platformmunka térnyeréséhez való hozzáigazításával.
- (15) Emellett a Bizottság kiterjedt véleménycserét folytatott az érdekelt felekkel, többek között a digitális munkaplatformokkal, a platformalapú munkát végző személyek szövetségeivel, a tudományos élet szakértőivel, a tagállamok és a nemzetközi szervezetek szakértőivel, valamint a civil társadalom képviselőivel.
- (15a) Ezen irányelv célja a platform-munkavállalók munkakörülményeinek javítása és a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak védelme az algoritmikus irányítás platformalapú munkavégzéssel összefüggésben történő használatának szabályozása révén. A két célkitűzés megvalósítása párhuzamosan történik, és bár egymást kölcsönösen erősítik és elválaszthatatlanul kapcsolódnak egymáshoz, az egyik nem másodlagos a másikhoz képest. Ami az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontját illeti, ez az irányelv olyan szabályokat állapít meg, amelyek célja a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatási viszonya helyes meghatározásának a támogatása és a platformalapú munkavégzés átláthatóságának a javítása, határokon átnyúló helyzetekben is. Ami az EUMSZ 16. cikkét illeti, ez az irányelv keretet hoz létre a platformalapú munkát végző természetes személyek védelmének javítására személyes adataik kezelése tekintetében, mégpedig a platformalapú munkavégzés tekintetében használt releváns algoritmikus irányítási eljárások átláthatóságának, méltányosságának és elszámoltathatóságának növelése révén.

- (16) Ezt az irányelvet az Unióban platformalapú munkát végző személyekre kell alkalmazni, foglalkozási viszonyuktól függetlenül.
- (17) Helyénvaló, hogy ez az irányelv olyan szabályokat állapítson meg, amelyeket valamennyi digitális munkaplatformra kötelezően alkalmazni kell a székhelytől és az egyébként alkalmazandó jogtól függetlenül, feltéve hogy az adott digitális munkaplatformon keresztül szervezett platformalapú munkavégzés az Unióban történik.
- (18) A digitális munkaplatformok abban különböznek más online platformoktól, hogy automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket használnak magánszemélyek által végzett munka szervezése céljából a platform által nyújtott szolgáltatás igénybevevőjének egyszeri vagy ismétlődő kérésére. Az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek gyűjtik a platformalapú munkát végző személyek személyes adatait, és az ilyen rendszereket felhasználják olyan döntések meghozatalára vagy támogatására, amelyek jelentősen befolyásolják ezen személyek munkakörülményeit. A magánszemélyek által végzett munka megszervezéséről beszélhetünk legalább akkor, ha a szolgáltatás iránti kereslet és a digitális munkaplatformmal szerződéses kapcsolatban álló, egy adott feladat elvégzésére rendelkezésre álló magánszemély által biztosított munkaerő-kínálat egymással való megfeleltetésében a platform jelentős szerepet játszik. A szervezés magában foglalhat más tevékenységeket is, például a kifizetésekkel kapcsolatos adminisztrációt. Nem tekintendők digitális munkaplatformnak azok az online platformok, amelyek nem szervezik meg a magánszemély által végzett munkát, hanem csupán olyan eszközöket biztosítanak, amelyek révén a szolgáltatók eljuthatnak a végfelhasználóhoz, például a kínált/keresett szolgáltatások hirdetése révén, vagy egy adott területen elérhető szolgáltatók adatainak összegyűjtésével és megjelenítésével, minden további közreműködés nélkül. A digitális munkaplatform fogalma nem terjed ki azokra a szolgáltatókra, amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása, így például a rövid távú szálláshely-szolgáltatásokra, illetve áruk vagy szolgáltatások viszonteladására, sem pedig az önkéntesek tevékenységeit szervező szolgáltatókra. A fogalom azokra a szolgáltatókra korlátozódik, amelyek esetében a magánszemélyek által végzett munka – például személyszállítás/árufuvarozás vagy takarítás – megszervezése nem csupán kisebb jelentőségű és tisztán járulékos, hanem szükségszerű és lényeges elem.

- (18a) Egyes esetekben a platformalapú munkát végző személyek nem állnak közvetlen szerződéses jogviszonyban a digitális munkaplatformmal, hanem egy közvetítővel állnak kapcsolatban, amelyen keresztül platformalapú munkát végeznek digitális munkaplatform révén. A platformalapú munkavégzés megszervezésének ilyen módja gyakran ***eltérő és összetett háromoldalú kapcsolatok széles skálájának kialakulását***, valamint a digitális munkaplatform és a közvetítők között a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos felelősség elmosódását eredményezi. A közvetítőkön keresztül platformalapú munkát végző személyek ugyanolyan kockázatoknak vannak kitéve a foglalkoztatási viszonyuk téves besorolása és az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek tekintetében, mint a platformalapú munkát közvetlenül a digitális munkaplatform számára végző személyek. A tagállamoknak ezért – ***adott esetben például közös felelősségi rendszerek létrehozása révén – megfelelő intézkedéseket kell fogyanatosítaniuk annak biztosítása érdekében***, hogy ezen irányelv alapján ugyanolyan szintű védelemben részesüljenek, mint a platformalapú munkát végző azon személyek, akik közvetlen szerződéses jogviszonyban állnak a digitális munkaplatformmal.
- (19) A platformalapú munkavégzés keretében színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelem és a foglalkozási viszony helyes meghatározásának elősegítése érdekében a tagállamoknak megfelelő eljárásokkal kell rendelkezniük a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonya téves besorolásának megelőzése és kezelése céljából. Ezen eljárások célja a nemzeti jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat által meghatározott munkaviszony fennállásának megállapítása a Bíróság ítélkezési gyakorlatának figyelembevételével, valamint – amennyiben létezik ilyen munkaviszony – a munkavállalókra alkalmazandó uniós joggal, továbbá a nemzeti munkajoggal és a kollektív szerződésekkel való teljes összhang biztosítása. Amennyiben a helyesen megállapított foglalkozási viszony az önfoglalkoztatás vagy a – nemzeti szinten meghatározott – köztes foglalkozási viszony, az e viszonynak megfelelő jogokat és kötelezettségeket kell alkalmazni.

- (20) Ítélezési gyakorlatában a Bíróság megállapította a munkavállalói jogállás meghatározására vonatkozó kritériumokat¹⁸. Az irányelv végrehajtása során figyelembe kell venni e kritériumok Bíróság általi értelmezését. Az önfoglalkoztatói státusszal való visszaélés – akár nemzeti szinten, akár határokon átnyúló esetekben – egy olyan formája a megtévesztő módon bejelentett munkavégzésnek, amelyet gyakran a be nem jelentett munkavégzéssel hoznak összefüggésbe. Színlelt önfoglalkoztatásról akkor beszélünk, amikor egy személy önfoglalkoztatóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző. A Bíróság kimondta¹⁹, 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”.

¹⁸ A Bíróságnak a C-66/85. sz., Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben 1986. július 3-án hozott ítélete, ECLI:EU:C:1986:284; a C-428/09. sz., Union Syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai ügyben 2010. október 14-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2010:612; a C-413/13. sz., FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden ügyben 2014. december 4-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2014:2411; a C-229/14. sz., Ender Balkaya kontra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH ügyben 2015. július 9-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2015:455; a C-216/15. sz., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH kontra Ruhrlandklinik gGmbH ügyben 2016. november 17-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2016:883; a C-658/18. sz., UX kontra Governo della Repubblica italiana ügyben 2020. július 16-án hozott ítélete, ECLI:EU:C:2020:572; valamint a C-692/19. sz., B kontra Yodel Delivery Network Ltd ügyben 2020. április 22-én hozott végzése, ECLI:EU:C:2020:288.

¹⁹ A Bíróságnak a C-256/01. sz., Debra Allonby kontra Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment ügyben 2004. január 13-án hozott ítélete, ECLI:EU:C:2004:18; a C-232/09. sz., Dita Danosa kontra LKB Lízings SIA ügyben 2010. november 11-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2010:674 és a C-413/13. sz., FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden ügyben 2014. december 4-én hozott ítélete, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (21) A platformalapú munkavégzés esetében, ahol a szerződéses feltételeket gyakran az egyik fél egyoldalúan határozza meg, különösen fontos a tények elsőbbségének elve, ami azt jelenti, hogy – összhangban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2006-os (198. sz.) munkaviszonyra vonatkozó ajánlásával – a munkaviszony fennállásának megállapítása során elsősorban a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeknek, ezen belül például a javadalmazás kérdésének kell irányadónak lenniük, nem pedig annak, hogy a felek miként határozzák meg a viszonyt.
- (22) Ha a tények alapján megállapítható a munkaviszony fennállása, akkor egyértelműen meg kell határozni, hogy ki a munkáltatóként eljáró fél, és ennek a félnek vállalnia kell a munkáltatói szerepéből adódó kötelezettségeket.
- (23) A foglalkozási viszony helyes meghatározása nem lehet ok arra, hogy ne javuljanak a platformmunkát végző valódi önfoglalkoztató személyek körülményei. Amennyiben a digitális munkaplatform – tisztán önkéntes alapon vagy az érintett személyekkel egyetértésben – úgy dönt, hogy a platformon dolgozó önfoglalkoztató személyeket szociális védelemben, balesetbiztosításban vagy egyéb biztosításban, képzésben vagy hasonló ellátásokban részesíti, ezek az ellátások önmagukban nem tekinthetők a munkaviszony fennállására utaló meghatározó elemeknek.
- (24) Az irányítás és ellenőrzés, illetve a jogi alárendelés a munkaviszony meghatározásának alapvető eleme a tagállamokban és a Bíróság ítélkezési gyakorlatában. Amikor a digitális munkaplatformok ellenőrzik a munka elvégzését, úgy járnak el, mint a munkáltatók egy munkaviszony keretein belül. Ezért az ilyen típusú szerződéses jogviszonyokat jogi vélelem alapján a platform és a platformon keresztül platform alapú munkát végző személy közötti munkaviszonynak kell tekinteni. Ennek eredményeként a digitális munkaplatformnak a platformalapú munkát végző személyt olyan munkavállalóként kell kezelnie, aki e jogviszonnyal összhangban rendelkezik a vonatkozó uniós jogban, nemzeti jogban, kollektív szerződésekben megállapított és a gyakorlatban bevett valamennyi joggal és kötelezettséggel, kivéve ha a digitális munkaplatform sikeresen megdönti a vélelmet.

- (25) A jogi vélelem alkalmazhatósága érdekében és megkönnyítendő a munkavállalói jogok érvényesítését, az irányelvbe bele kell foglalni olyan kritériumokat, amelyek jelzik, hogy a digitális munkaplatform ellenőrzi a munka elvégzését és hogy a platformalapú munkát végző személy vélhetően munkaviszonyban áll. Ezeket a kritériumokat az uniós és a nemzeti ítélkezési gyakorlatból kell meríteni. A kritériumoknak olyan konkrét elemeket kell tartalmazniuk, amelyek szemléltetik, hogy a digitális munkaplatform – többek között bizonyos feltételek vagy szankciórendszer alkalmazásával – meghatározza a javadalmazás szintjének felső határértékeit vagy tartományát, megköveteli a megjelenésre vagy a magatartásra vonatkozó szabályok betartását, utasításokat ad a munka elvégzésének módjára vonatkozóan, [...] korlátozza a munkaidő vagy a távolléti időszakok megválasztását, a feladatok elutasításának lehetőségét, alvállalkozók vagy helyettesek igénybevételét, vagy megakadályozza, hogy a platformalapú munkát végző személy üzleti kapcsolatokat alakítson ki potenciális ügyfelekkel. ***A kritériumoknak olyan konkrét elemeket is magukban kell foglalniuk, amelyek szemléltetik, hogy a digitális munkaplatform szorosan felügyeli a munkavégzést, többek között úgy, hogy például alaposan ellenőrzi a platformalapú munkát végző személyek által végzett munka eredményeinek a minőségét. Ez magában foglalja a munkateljesítménynek vagy a munka előrehaladásának az értékelését vagy a rendszeres számbavételét, amely olyan elektronikus eszközökkel is elvégezhető, mint például kamerás megfigyelés, a helyadatok nyomon követése, a leütések számlálása, képernyőfelvételek készítése, illetve a számítógépekben vagy az okostelefonokban meglévő más funkciók használata. A felügyelet ezzel szemben nem foglalja magában elektronikus eszközök használatát a platformalapú munkát végző személy és a szolgáltatás igénybe vevője közötti megfeleltetés érdekében, a szolgáltatás igénybe vevőinek vagy a platformalapú munkát végző személyeknek az arra történő felkérését, hogy a fizetés felszabadítása érdekében erősítsék meg a feladat sikeres teljesítését, vagy annak lehetővé tételét az ügyfelek számára, hogy visszajelzést vagy értékelést adjanak a szolgáltatásról, pusztán egy kiszállási vagy kiszállítási útvonal javasolását, vagy arra vonatkozó lehetőség biztosítását az ügyfélnek vagy a platformalapú munkát végző személynek, hogy bejelentse a különösen a biztonsággal kapcsolatban felmerült nehézségeket.*** Ugyanakkor a kritériumok nem terjedhetnek ki azokra a helyzetekre, amikor a platformmunkát végző személyek valódi önfoglalkoztatók. A valódi önfoglalkoztató személyek maguk felelnek ügyfelekkel szemben munkájuk elvégzéséért és eredményeik minőségéért. A valódi önfoglalkoztatás jellemzőjének tekintendő a munkaidőnek vagy a távollét időszakának a szabad megválasztása, a feladatok esetleges visszautasítása, az alvállalkozók vagy helyettesítők tetszés szerinti igénybevétele, illetve az, hogy nem korlátozott a bármely harmadik fél számára történő munkavégzés.

- (25a) A jogi vélelem tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében a tagállamoknak – nemzeti jogrendszerükkel és igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban – létre kell hozniuk egy támogató intézkedésekből álló keretrendszert. Annak érdekében, hogy a vélelem a gyakorlatban hatékony legyen, három kritériumnak mindig teljesülnie kell a vélelem alkalmazásának megindításához az azt jelző kritériumok közül, hogy a platformalapú munkát végző személyt valószínűleg munkaviszonyban állónak kell tekinteni. E kritériumok célja, hogy olyan könnyen érthető támpontokat nyújtsanak, amelyek a munkaviszony valószínű fennállására utalnak, és így a jogi vélelem révén megkönnyítik a platformalapú munkát végző személy számára a munkaviszony fennállásából eredő releváns jogok érvényesítését.
- (25b) Bár kulcsfontosságú a jogi vélelem hatékony alkalmazását veszélyeztető kockázat minimalizálása, a digitális munkaplatform által szigorúan az uniós jog, a nemzeti jog vagy a kollektív szerződések szerinti – különösen a szolgáltatás igénybe vevőinek egészségére és biztonságára vonatkozó – követelményeknek való megfelelés eredményeként teljesített kritérium nem értelmezhető úgy, mint amely azt jelzi, hogy a jogi vélelem kritériumai ezen irányelv értelmében teljesülnek.
- (25c) A munkavállalókra alkalmazandó uniós joghoz való hozzáférés biztosítása érdekében a jogi vélelmet minden olyan vonatkozó közigazgatási vagy bírósági eljárásban alkalmazni kell, amelynek tárgya a platformalapú munkát végző személy foglalkozási viszonya. ***Bár ez az irányelv nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy alkalmazzák a jogi vélelmet az adóügyi, a büntető-, illetve a társadalombiztosítási eljárásokban,*** ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem akadályozhatja meg a tagállamokat abban, hogy ***nemzeti joguk alapján*** alkalmazzák ezt a vélelmet az ***említett, illetve*** egyéb közigazgatási vagy bírósági eljárásokban, vagy hogy elismerjék azon eljárások eredményeit, amelyekben a vélelmet alkalmazták annak érdekében, hogy más jogterületeken jogokat biztosítsanak az átminősített munkavállalók számára.

(26) [...]

(27) [...]

(28) Előfordulhat, hogy a platformalapú munkát végző személy és a digitális munkaplatform közötti jogviszony nem felel meg a munkaviszony követelményeinek az adott tagállam hatályos jogszabályaiban, kollektív szerződéseiben vagy gyakorlatában érvényben lévő fogalommeghatározás szerint, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát, még akkor sem, ha a kritériumok azt jelzik, hogy a platformalapú munkát végző személyt valószínűleg munkaviszonyban állónak kell tekinteni. Bírósági vagy közigazgatási eljárásokban, ahol a jogi vélelem alkalmazandó, a tagállamoknak biztosítaniuk kell a jogi vélelem megdöntésének lehetőségét azáltal, hogy a fent említett fogalommeghatározás alapján bizonyítják, hogy a szóban forgó jogviszony nem munkaviszony. A digitális munkaplatformok teljes körű áttekintéssel rendelkeznek a jogviszony jogi jellegét meghatározó valamennyi ténybeli elemről, különösen azokról az algoritmusokról, amelyeken keresztül a működésüket irányítják. Ennélfogva helyénvaló, hogy rájuk háruljon a bizonyítási teher, ha azzal érvelnek, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony nem munkaviszony. Ezenkívül amennyiben a vélelmet érvényesíteni szándékozik, platformmunkát végző személy meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, a digitális munkaplatformnak segítséget kell nyújtania e személy számára, különösen a platform birtokában lévő, a személyre vonatkozó valamennyi releváns információ rendelkezésre bocsátásával. A vélelem bírósági vagy közigazgatási eljárásban történő sikeres megdöntése nem zárhatja ki a vélelem alkalmazását későbbi bírósági eljárások vagy fellebbezések során, a nemzeti eljárásjoggal összhangban.

- (28a) Míg a jogi vélelmet alkalmazni kell a platformalapú munkát végző személy által kezdeményezett olyan eljárásokban, amelyeknek a foglalkoztatási viszony a tárgya, a vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzéséért vagy a vonatkozó jogszabályok érvényesítéséért felelős, saját kezdeményezésükre eljáró hatóságoknak – például a munkaügyi felügyelőségeknek – mérlegelési jogkörrel kell rendelkezniük arra, hogy ne alkalmazzák ezt a vélelmet, amennyiben nyilvánvaló, hogy a vélelmet sikeresen meg lehetne dönteni. Fontos a jogviták számának csökkentését és a jogbiztonság növelését célzó nemzeti keret létrehozása.
- (28b) A tagállamok számára lehetővé kell, hogy úgy rendelkezhessenek, hogy azon bírósági vagy közigazgatási eljárásoknak, amelyeket a digitális munkaplatformok valamely igazságügyi vagy közigazgatási hatóság jogi vélelem alkalmazása alapján hozott határozatának a megtámadása érdekében indítanak, ne lehessen halasztó hatályuk a vonatkozó határozatra.
- (28c) A jogbiztonság érdekében a jogi vélelemnek nem lehet visszamenőleges joghatása ezen irányelv átültetésének időpontja előtt, és ezért csak az említett időponttól kezdődő időszakra alkalmazandó, az ezen időpont előtt létrejött és ezen időpontban még folyamatban lévő szerződéses jogviszonyok esetében is. A munkaviszony ezen időpont előtti esetleges fennállásával, valamint az ebből eredő, az említett időpontig fennálló jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos panaszokat ezért csak az ezen irányelvet megelőző nemzeti és uniós jog alapján lehet értékelni.
- (28d) A jogbiztonság és az átláthatóság valamennyi érintett fél számára történő biztosításához elengedhetetlen a jogi vélelem megfelelő intézkedések – például a nyilvánosság tájékoztatása, iránymutatások kidolgozása, valamint tényleges ellenőrzések és helyszíni vizsgálatok előírása – révén történő hatékony érvényesítése. Ezeknek az intézkedéseknek el kell kerülniük a valódi önfoglalkoztatók átsorolását, figyelembe kell venniük az induló innovatív vállalkozások sajátos helyzetét a vállalkozói lehetőségek támogatása érdekében, valamint a digitális munkaplatformok fenntartható növekedésének feltételeit az Unióban.

(29) A platformalapú munkavégzéssel összefüggésben a platformalapú munkát végző személyekre gyakran automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereken keresztül vagy azok támogatásával hozott döntések vonatkoznak. A platformalapú munkát végző személyek nem minden esetben szabad akaratukból járulnak hozzá a személyes adatok kezeléséhez, mivel ezek a személyek nem rendelkeznek szisztematikusan valóban szabad választási lehetőséggel, illetve ritkán képesek arra, hogy úgy tagadhassák meg vagy vonhassák vissza hozzájárulásukat, hogy az ne hatna károsan szerződéses jogviszonyukra, annak ellenére, hogy ez a hozzájárulás nem szükséges a platformalapú munkavégzéshez, továbbá egyensúlyhiány áll fenn a platformalapú munkát végző személy és az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket működtető digitális munkaplatform között. Bár az (EU) 2016/679 rendelet meghatározza a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelmére irányadó általános keretet, egyedi szabályokat kell megállapítani azon aggályok kezelésére vonatkozóan, amelyek kifejezetten a személyes adatoknak a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatával történő kezelése során merülnek fel. A digitális munkaplatformoknak nem szabad különösen olyan személyes adatokat kezelniük, amelyek a platformalapú munkát végző személy érzelmi vagy pszichológiai állapotával kapcsolatosak, nem szabad a magánjellegű beszélgetéseikkel kapcsolatos személyes adatokat kezelniük, és nem szabad személyes adatokat gyűjteniük az idő alatt, amikor a platformalapú munkát végző személy nem kínál vagy végez platformalapú munkát. Ezzel összefüggésben az ezen irányelvben szereplő, a személyes adatok védelmére vonatkozó kifejezéseket az (EU) 2016/679 rendeletben foglalt fogalommeghatározások tükrében kell értelmezni.

(30) [...]

(31) [...]

- (32) Ez az irányelv – anélkül, hogy érintené az (EU) 2016/679 rendeletből fakadó jogokat és kötelezettségeket – további biztosítékokat ír elő a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben igénybe vett automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatára vonatkozóan. A digitális munkaplatformokra átláthatósági kötelezettségeknek kell vonatkozniuk egyrészt azon automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek vonatkozásában, amelyeket elektronikus úton történő adatgyűjtésre, valamint a munkavégzés felügyeletére vagy értékelésére használnak, másrészt pedig azon automatizált döntéshozatali rendszerek vonatkozásában, amelyeket olyan döntések meghozatalára vagy támogatására használnak, amelyek jelentősen befolyásolják a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeit, így például a munkamegbízásokhoz való hozzáférésüket, jövedelmüket, biztonságukat és egészségüket, munkaidejüket, előléptetésüket és szerződéses státuszukat, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését vagy megszüntetését is. Az (EU) 2016/679 rendeletben előírtakon túlmenően az ilyen rendszerekre vonatkozó információkat akkor is meg kell adni, ha a döntések nem kizárólag automatizált adatkezelésen alapulnak, feltéve, hogy azokat automatizált rendszerek támogatják. Meg kell határozni azt is, hogy a platformalapú munkát végző személyek számára az ilyen automatizált rendszerekkel kapcsolatban milyen jellegű információkat, valamint milyen formában és mikor kell nyújtani. Az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerekre vonatkozó információkat a platform-munkavállalók képviselői és a nemzeti munkaügyi hatóságok számára is biztosítani kell annak érdekében, hogy azok el tudják látni feladataikat.
- (33) Ez a tájékoztatási kötelezettség nem kötelezheti a digitális munkaplatformokat arra, hogy felfedjék automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereik részletes működését, így például az algoritmusokat, illetve egyéb olyan részletes adatokat, amelyek üzleti titkokat tartalmaznak vagy szellemi tulajdon-jog védelme alatt állnak. Ugyanakkor ezek a megfontolások nem eredményezhetik az ezen irányelv által előírt összes információ megadásának a megtagadását.

(34) [...]

(35) A digitális munkaplatformok a platformalapú munkát végző személyek igazgatása során széles körben alkalmaznak automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket. Az elektronikus úton történő nyomon követés tolawodó lehet, és az ilyen rendszerek által hozott vagy támogatott döntések – így például a munkaaajánlattal vagy -kiosztással, a jövedelemmel, a biztonsággal és az egészséggel, a munkaidővel, a képzéshez való hozzáféréssel, az előléptetéssel vagy a szervezeten belüli státusszal, valamint a szerződéses státusszal kapcsolatosak – közvetlenül érintik a platformalapú munkát végző személyeket, akik nem feltétlenül állnak közvetlen kapcsolatban emberi vezetővel vagy felügyelővel. A digitális munkaplatformoknak ezért nyomon kell követniük és rendszeresen értékelniük kell azt, hogy az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntések milyen hatást gyakorolnak a munkakörülményekre. A digitális munkaplatformoknak e célra elegendő emberi erőforrást kell biztosítaniuk. A digitális munkaplatform által a nyomonkövetéssel megbízott személyeknek rendelkezniük kell e feladat ellátásához szükséges kompetenciával, képzéssel és felhatalmazással, valamint különösen az automatizált döntések visszavonásának jogával. Feladataik ellátása tekintetében meg kell védeni őket az elbocsátással, a fegyelmi intézkedésekkel, illetve az egyéb hátrányos bánásmóddal szemben. Az (EU) 2016/679 rendelet 22. cikke szerinti kötelezettségek mellett ezen irányelv 7. cikkének (1) és (3) bekezdése külön kötelezettségeket ír elő, amelyek a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben alkalmazandók.

- (36) Az (EU) 2016/679 rendelet 22. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy az adatkezelőknek megfelelő intézkedéseket kell tenniük az érintettek jogainak, szabadságainak és jogos érdekeinek védelme érdekében azokban az esetekben, amikor ez utóbbiakra kizárólag automatizált adatfeldolgozáson alapuló döntések vonatkoznak. E rendelkezés előírja, hogy az érintettnek joga kell, hogy legyen legalább ahhoz, hogy az adatkezelő részéről emberi beavatkozást kérjen, álláspontját kifejezze, és a döntéssel szemben kifogást nyújtson be.
- (37) Ez az irányelv további szabályokat határoz meg az (EU) 2016/679 rendeletben foglaltakon túlmenően a platformalapú munkavégzés terén az algoritmikus irányítással összefüggésben. A platformalapú munkát végző személyek számára biztosítani kell az ahhoz való jogot, hogy magyarázatot kapjanak a digitális munkaplatformtól az őket jelentősen érintő, az automatizált rendszerek által hozott vagy támogatott döntésről, az ilyen döntés hiányáról, illetve döntések sorozatáról. E célból a digitális munkaplatformnak lehetővé kell tennie számukra, hogy a digitális munkaplatform egyik kapcsolattartó személyével megvitassák és tisztázzák az ilyen döntésekhez vezető tényeket, körülményeket és indokokat. Ezenkívül, ha a digitális munkaplatform korlátozza, felfüggeszti vagy megszünteti a platformalapú munkát végző személy felhasználói fiókját, megtagadja az adott személy által végzett munkáért járó javadalmazást, vagy befolyásolja szerződéses státuszát, a digitális munkaplatformnak írásban meg kell indokolnia a platformalapú munkát végző személy számára e döntését, mivel az ilyen döntések vélhetően különösen jelentős kedvezőtlen hatást gyakorolnak a platformalapú munkát végző személyekre, különösen potenciális jövedelmükre. Amennyiben a kapott magyarázat vagy indokolás nem kielégítő, vagy ha a platformalapú munkát végző személyek úgy vélik, hogy az őket jelentős mértékben érintő döntéssel megsértették a jogaikat, biztosítani kell számukra az ahhoz való jogot is, hogy a digitális munkaplatformtól kérhessék a döntés felülvizsgálatát, és indokolatlan késedelem nélkül indokolással ellátott választ kapjanak. Amennyiben ezek a döntések sértik az említett személyek jogait – így például a munkavállalói jogokat, a megkülönböztetésmentességhez vagy a személyes adataik védelméhez való jogot –, a digitális munkaplatformnak indokolatlan késedelem nélkül helyesbítenie kell az ilyen döntéseket, vagy – ha ez nem lehetséges – kártérítést kell nyújtania az elszenvedett kárért, és meg kell tennie az ahhoz szükséges lépéseket, hogy a jövőben elkerülje a hasonló döntéseket.

- (38) A Tanács a 89/391/EGK irányelvvel²⁰ olyan intézkedéseket vezet be, amelyekkel ösztönzi a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását, beleértve a munkáltatók azon kötelezettségét is, hogy minimalizálják a kockázatokat, valamint mérjék fel a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatokat. Mivel az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek potenciálisan jelentős hatást gyakorolhatnak a platform-munkavállalók fizikai és mentális egészségére, a digitális munkaplatformoknak fel kell mérniük ezeket a kockázatokat, értékelniük kell, hogy a rendszerekbe beépített biztosítékok megfelelőek-e e kockázatok kezelésére, valamint megfelelő megelőző és védelmi intézkedéseket kell hozniuk. El kell kerülniük, hogy az ilyen rendszerek használata indokolatlan nyomást gyakoroljon a munkavállalókra, vagy veszélyeztesse egészségüket. E rendelkezések hatékonyságának fokozása érdekében a digitális munkaplatformnak a platform-munkavállalók, e munkavállalók képviselői és az illetékes hatóságok rendelkezésére kell bocsátania a kockázatértékelést és a kockázatcsökkentő intézkedések értékelését.
- (39) Mivel az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek digitális munkaplatformok általi használatának bevezetése vagy e használat jelentős módosítása közvetlen hatást gyakorol a platform-munkavállalók munkájának szervezésére és egyéni munkakörülményeire, kulcsfontosságú annak biztosítása, hogy a platform-munkavállalók képviselői, illetve – amennyiben nincsenek ilyen képviselők – a platform-munkavállalók közvetlenül gyakorolhassák a tájékoztatással és a konzultációval kapcsolatos – és különösen a 2002/14/EK irányelv alapján meghatározott – jogokat és kötelezettségeket. További intézkedésekre van szükség annak biztosításához, hogy a digitális munkaplatformok az ilyen döntések meghozatala előtt megfelelő szinten és – az algoritmikus irányítási rendszerek technikai összetettségére tekintettel – a platform-munkavállalók vagy képviselőik által szükség esetén, összehangolt módon kiválasztott szakértő segítségével tájékoztassák a platform-munkavállalókat, illetve képviselőiket, és konzultáljanak velük. Ez az irányelv nem érinti a 2002/14/EK irányelvben foglalt tájékoztatási és konzultációs intézkedéseket.

²⁰ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.).

- (40) A platformalapú munkát végző személyek jelentős része nem rendelkezik munkaviszonnyal. A digitális munkaplatformok által használt automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereknek a személyes adatok védelmére és a kereseti lehetőségekre gyakorolt hatása hasonló a platform-munkavállalókra gyakorolt hatáshoz. Ezért az ezen irányelv 6., 7. és 8. cikkében foglalt, a természetes személyeknek a személyes adataik algoritmikus irányítás keretében történő kezelésével kapcsolatos védelmére vonatkozó jogait, nevezetesen az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek átláthatóságára, a személyes adatok kezelésének vagy gyűjtésének korlátozására, a jelentős döntések emberi nyomon követésére és felülvizsgálatára vonatkozó jogokat a platformalapú munkát végző, munkaviszonnyal nem rendelkező személyekre is alkalmazni kell. A munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal, valamint a platform-munkavállalók vagy képviselőik tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatos azon jogok, amelyek az uniós jog szempontjából kifejezetten a munkavállalókra vonatkoznak, nem alkalmazandók rájuk. Az (EU) 2019/1150 rendelet biztosítékokat nyújt a platformalapú munkát végző önfoglalkoztató személyek számára a méltányosság és az átláthatóság tekintetében, feltéve, hogy az említett rendelet értelmében üzleti felhasználónak minősülnek. A jelentős döntések emberi felülvizsgálata tekintetében az (EU) 2019/1150 rendelet konkrét rendelkezéseit kell alkalmazni az üzleti felhasználók esetében.
- (41) Annak biztosítása érdekében, hogy a digitális munkaplatformok megfeleljenek a munkaügyi jogszabályoknak és szabályozásoknak, különösen ha a digitális munkaplatform székhelye a platform-munkavállaló munkavégzésének helye szerinti tagállamtól eltérő országban van, a digitális munkaplatformoknak be kell jelenteniük a platform-munkavállalók által végzett munkát a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes hatóságainak. Ez a kötelezettség nem léphet a más uniós eszközök által megállapított bejelentési vagy értesítési kötelezettségek helyébe.

- (42) A digitális munkaplatformokon keresztül platformalapú munkát végző személyek számával, szerződéses vagy foglalkozási viszonyukkal, valamint az ilyen szerződéses jogviszonyokra alkalmazandó általános feltételekkel kapcsolatos információk elengedhetetlenek egyrészt a megfelelő hatóságok a tekintetben történő támogatásához, hogy helyesen meg tudják határozni a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyát, és biztosítani tudják a jogi kötelezettségeknek való megfelelést, másrészt pedig a platform-munkavállalók képviselőinek a tekintetben történő támogatásához, hogy el tudják látni képviseleti feladataikat, ezért ezeket az információkat elérhetővé kell tenni a számukra. E hatóságok és képviselők számára jogot kell biztosítani ahhoz is, hogy a kapott információkkal kapcsolatban további pontosításokat és részleteket kérjenek a digitális munkaplatformoktól.
- (43) Az Unióban kialakult a szociális vívmányok érvényesítését célzó rendelkezések kiterjedt rendszere, amelynek elemeit erre az irányelvre is alkalmazni kell annak érdekében, hogy a platformalapú munkát végző személyek számára biztosított legyen a hatékony és pártatlan vitarendezés igénybevétele és a jóvátételhez való jog, többek között az elszenvedett kárért járó kártérítés. Konkrétan, tekintettel a hatékony bírói jogvédelemhez való jog alapvető jellegére, a platformalapú munkát végző személyeknek a munkaviszony vagy az egyéb szerződéses jogviszony olyan megszűnését követően is részesülniük kell ebben a védelemben, amely az ezen irányelv szerinti jogok vélelmezett megsértését okozza.
- (44) A platformalapú munkát végző személyek képviselői számára biztosítani kell, hogy – a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően – az ezen irányelvből fakadó jogok vagy kötelezettségek érvényesítése érdekében bármely bírósági vagy közigazgatási eljárásban képviselhessenek egy vagy több, platformalapú munkát végző személyt. Keresetek indítása platformalapú munkát végző több személy nevében vagy több ilyen személyt támogatva olyan eljárások megkönnyítésére szolgál, amelyekre eljárási és pénzügyi akadályok vagy a megtorlástól való félelem miatt egyébként nem került volna sor.

- (45) A platformalapú munkavégzésre az jellemző, hogy hiányzik az a közös munkahely, ahol a munkavállalók megismerkedhetnek és kommunikálhatnak egymással és képviselőikkel, többek között érdekeiknek a digitális munkaplatformmal szembeni védelme tekintetében. Ezért a digitális munkaplatformok munkaszervezésével összhangban digitális kommunikációs csatornákat kell létrehozni, ahol a platformalapú munkát végző személyek kommunikálhatnak egymással, és a platform-munkavállalók képviselői kapcsolatba léphetnek velük. A digitális munkaplatformoknak digitális infrastruktúrájukon belül vagy hasonlóan hatékony eszközökkel létre kell hozniuk ilyen kommunikációs csatornákat, tiszteletben tartva egyúttal a személyes adatok védelmét, és tartózkodva az ilyen kommunikációkhoz való hozzáféréstől vagy azok nyomon követésétől.
- (46) Előfordulhat, hogy a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározására irányuló közigazgatási vagy bírósági eljárásokban azok a munkaszervezési elemek, amelyek lehetővé teszik a foglalkozási viszony megállapítását és különösen azt, hogy a digitális munkaplatform ellenőrzi-e a munkavégzés bizonyos elemeit, a digitális munkaplatform birtokában vannak, és nem érhetők el könnyen a platformalapú munkát végző személyek és az illetékes hatóságok számára. A nemzeti bíróságok vagy illetékes hatóságok számára ezért lehetővé kell tenni annak elrendelését, hogy a digitális munkaplatform fedje fel az ellenőrzése alatt álló releváns bizonyítékokat, így például a bizalmas információkat, az ilyen információk védelmét szolgáló hatékony intézkedések mellett.
- (47) Mivel ezen irányelv 5a., 6., 7. és 8. cikke a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben az (EU) 2016/679 rendeletben foglaltakon túlmenő szabályokról rendelkezik a platformalapú munkát végző személyek személyes adatai védelmének biztosítása érdekében, az (EU) 2016/679 rendelet 51. cikkében említett nemzeti felügyeleti hatóságoknak hatáskörrel kell rendelkezniük e biztosítékok alkalmazásának nyomon követésére. Az (EU) 2016/679 rendeletben szereplő eljárási keret alkalmazandó az ezen irányelvben meghatározott ezen további szabályok érvényesítésére, különösen a felügyeleti, az együttműködési és az egységes alkalmazást célzó mechanizmusok, a jogorvoslatok, valamint a felelősség és a szankciók tekintetében, beleértve az említett rendelet 83. cikkének (5) bekezdésében említett összegig terjedő közigazgatási bírságok kiszabására vonatkozó hatáskört is.

- (48) A platformalapú munkavégzéssel összefüggésben használt automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek magukban foglalják a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak kezelését, valamint hatással vannak a köztük lévő platform-munkavállalók munkakörülményeire és munkavállalói jogaira, ami kérdéseket vet fel az adatvédelmi jog és a kapcsolódó jogterületek – így például a munkajog – tekintetében. Az adatvédelmi felügyeleti hatóságoknak és az egyéb illetékes hatóságoknak ezért együtt kell működniük az ezen irányelvben foglaltak érvényesítése terén, többek között a releváns információk egymás közötti megosztása révén, az adatvédelmi felügyeleti hatóságok függetlenségének sérelme nélkül.
- (48a) Annak érdekében, hogy az ezen irányelv által biztosított védelem hatékonyvá váljon, alapvető fontosságú, hogy a platformalapú munkát végző személyek, akik az irányelv által biztosított jogait gyakorolják, védelmet élvezzenek az elbocsátással és az azzal egyenértékű intézkedésekkel szemben.
- (49) Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítását a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban a közös minimumkövetelmények megállapításának szükségessége miatt e cél jobban megvalósítható, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

- (50) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy a platformalapú munkát végző személyek tekintetében kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A hatályos jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ezen irányelv végrehajtása nem használható fel az ezen a területen hatályos uniós vagy a nemzeti jogban meghatározott meglévő jogok korlátozására, és nem képezhet jogalapot az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.
- (50a) Tiszteletben kell tartani a szociális partnerek autonómiáját. Ezért lehetővé kell tenni a szociális partnerek számára annak mérlegelését, hogy a platform-munkavállalók munkakörülményeivel kapcsolatos sajátos helyzetekben ezen irányelv céljának elérése érdekében megfelelőbbek olyan rendelkezések, amelyek eltérnek az ezen irányelv 8a., 9., 11. és 12. cikkében meghatározott egyes normáktól. Ennélfogva helyénvaló lehetővé tenni a tagállamok számára, hogy megengedjék a szociális partnerek számára olyan kollektív szerződések fenntartását, megtárgyalását, megkötését és érvényre juttatását, amelyek eltérnek az említett cikkekben foglalt bizonyos rendelkezésektől, feltéve hogy a platform-munkavállalók védelmének általános szintjét tiszteletben tartják.
- (51) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a mikro-, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. A tagállamoknak – elkerülendő azt, hogy az átültető rendelkezések aránytalanul sújtsák az induló innovatív vállalkozásokat, valamint a kis- és középvállalkozásokat – értékelniük kell, hogy az átültető intézkedéseik milyen hatást gyakorolnak azokra, különös figyelmet fordítva a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív terhekre. A tagállamoknak továbbá közzé kell tenniük ezen értékelések eredményeit.

- (52) A tagállamok – amennyiben a szociális partnerek ezt közösen kérik, és feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítása érdekében, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelv keretében elérni kívánt eredményeket – megbízhatják a szociális partnereket ezen irányelv végrehajtásával. Továbbá a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására ezen irányelv rendelkezéseinek végrehajtása céljából.
- (53) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával²¹ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy indokolt az ilyen dokumentumok átadása.
- (54) Az (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet²² 42. cikkének (1) bekezdésével összhangban a Bizottság egyeztetett az európai adatvédelmi biztossal, aki 2022. február 2-án véleményt nyilvánított²³,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

²¹ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

²² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/1725 rendelete (2018. október 23.) a természetes személyeknek a személyes adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 45/2001/EK rendelet és az 1247/2002/EK határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 295., 2018.11.21., 39. o.).

²³ ST 5966/22.

I. FEJEZET
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy és hatály

- (1) Ezen irányelv célja, hogy javuljanak a platform-munkavállalók munkakörülményei, és fokozódjon a platformalapú munkát végző személyek védelme személyes adataiknak automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használata révén történő kezelése tekintetében.
- (1a) E célok megvalósítása a következőkkel történik:
- a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározását elősegítő intézkedések bevezetése,
 - az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használata során az átláthatóság, a méltányosság és az elszámoltathatóság javítása a platformalapú munkát végző személyek vonatkozásában, valamint
 - a platformalapú munkavégzés átláthatóságának a javítása, határokon átnyúló helyzetekben is.
- (2) [...]
- (3) Ez az irányelv – a platform székhelyétől és az egyébként alkalmazandó jogtól függetlenül – az Unióban platformalapú munkát végző személyekre és az Unióban történő platformalapú munkavégzés szervezésével foglalkozó digitális munkaplatformokra vonatkozik.

- (4) A platformalapú munkát végző személyeknek a platform-munkavállalók képviselőitől eltérő képviselői tekintetében ez az irányelv csak annyiban alkalmazandó, amennyiben a platformalapú munkát végző személyek képviseletéről a nemzeti jog és gyakorlatok rendelkeznek.

2. cikk

Fogalommeghatározások

- (1) Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „digitális munkaplatform”: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan szolgáltatást nyújt, amely megfelel az alábbi követelmények mindegyikének:
 - a) elektronikus úton – így például weboldalon vagy mobilalkalmazáson keresztül – legalább részben távolról nyújtják;
 - b) a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják;
 - c) szükséges és lényeges elemként magában foglalja az egyének által fizetés ellenében végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy azt a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e;
 - d) magában foglalja automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatát;
2. „platformalapú munkavégzés”: digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az Unióban magánszemély által, a digitális munkaplatform és a magánszemély vagy egy közvetítő közötti szerződéses jogviszony alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy a magánszemély vagy egy közvetítő és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony;

3. „platformalapú munkát végző személy”: minden olyan magánszemély, aki platformalapú munkát végez, a szerződéses jogviszony jellegétől vagy az érintett felek általi megjelölésétől függetlenül;
4. „platform-munkavállaló”: minden olyan, platformalapú munkát végző magánszemély, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy ilyen munkaviszonnyal rendelkezőnek tekinthető, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatát;
 - 4a. „közvetítő”: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely szerződéses jogviszonyt létesít – többek között alvállalkozás útján – platformalapú munkát végző személlyel vagy digitális munkaplatformmal azzal a céllal, hogy a platformalapú munkavégzést az adott digitális munkaplatformon keresztül elérhetővé tegye;
5. [...]
6. [...]
 - 6a. „automatizált nyomonkövetési rendszerek”: olyan rendszerek, amelyeket arra használnak, hogy elektronikus úton gyűjtsék a platformalapú munkát végző személyekkel kapcsolatos személyes adatokat, felügyeljék, illetve értékeljék e személyek munkavégzését;
 - 6b. „automatizált döntéshozatali rendszerek”: olyan döntések meghozatalára vagy támogatására használt rendszerek, amelyek jelentősen érintik a platformalapú munkát végző személyeket, különösen a nekik szóló munkaaajánlatokat vagy a részükre történő munkakiosztást, jövedelmüket, biztonságukat és egészségüket, munkaidejüket, képzéshez való hozzáférésüket és szerződéses státuszukat, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését vagy megszüntetését is.

- (2) A digitális munkaplatformok fogalmának az (1) bekezdés 1. pontjában foglalt meghatározása nem terjed ki azon szolgáltatókra, akik vagy amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása, illetve áruk vagy szolgáltatások viszonteladása.

2a. cikk

Közvetítők

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a közvetítők igénybevétele ne vezessen az ezen irányelv által a platformalapú munkát végző személyek számára biztosított védelem csökkenéséhez.

II. FEJEZET

FOGLALKOZÁSI VISZONY

3. cikk

A foglalkozási viszony helyes meghatározása

- (1) A tagállamok olyan eljárásokkal rendelkeznek, amelyekkel ellenőrizhető és biztosítható a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározása, és amelyek segítségével megállapítható, hogy az adott személy rendelkezik-e az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszonnyal, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát, és biztosítható, hogy a platform-munkavállalók élvezhessék a munkavállalókra alkalmazandó vonatkozó uniós jogból, nemzeti jogból, kollektív szerződésekből és a gyakorlatból eredő jogokat.
- (2) A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell elsődlegesen irányadónak tekinteni, figyelembe véve az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereknek a platformalapú munkavégzés szervezése során történő használatát, függetlenül attól, hogy az érintett felek között esetlegesen létrejött szerződéses megállapodások hogyan minősítik a munkaviszonyt. Amennyiben a tények alapján megállapítást nyer a munkaviszony fennállása, a nemzeti jogrendszerekkel összhangban egyértelműen meg kell határozni, hogy ki a munkáltatói kötelezettségeket magára vállaló fél.

4. cikk

Jogi vélelem

- (1) A digitális munkaplatform és az e platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti jogviszonyt jogilag munkaviszonynak kell vélelmezni, amennyiben az alábbi kritériumok közül legalább három teljesül:
- a) a digitális munkaplatform határozza meg a javadalmazás szintjének felső határértékeit;
 - b) a digitális munkaplatform előírja a platformalapú munkát végző személy számára, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó konkrét szabályokat;
 - c) a digitális munkaplatform – többek között elektronikus úton – felügyeli a munkavégzést;
 - d) a digitális munkaplatform – többek között szankciók révén – korlátozza a munkaszervezés szabadságát azáltal, hogy behatárolja a munkaórák vagy a távollétek megválasztására vonatkozó mérlegelési jogkört;
 - da) a digitális munkaplatform – többek között szankciók révén – korlátozza a munkaszervezés szabadságát azáltal, hogy behatárolja a feladatok elfogadására vagy elutasítására vonatkozó mérlegelési jogkört;
 - db) a digitális munkaplatform – többek között szankciók révén – korlátozza a munkaszervezés szabadságát azáltal, hogy behatárolja az alvállalkozók vagy helyettesek igénybevételeire vonatkozó mérlegelési jogkört;
 - e) a digitális munkaplatform korlátozza az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzésnek a lehetőségét.

- (2a) Amennyiben a digitális munkaplatform kizárólag annak eredményeként teljesíti az (1) bekezdésben említett kritériumok bármelyikét, hogy megfelel valamely, az uniós jog, a nemzeti jog vagy kollektív szerződések szerinti jogi kötelezettségnek, e cikk alkalmazásában ez a kritérium nem tekinthető teljesítettnek.
- (3) [...]
- (4) [...]

4a. cikk

A vélelem alkalmazása és megdöntése

- (1) A jogi vélelem minden olyan vonatkozó közigazgatási vagy bírósági eljárásban alkalmazandó, amelyben a platformalapú munkát végző személy foglalkozási viszonyának helyes meghatározása a tét.

A jogi vélelem nem vonatkozhat adóügyi, büntető-, illetve társadalombiztosítási eljárásokra. A tagállamok azonban ezekben az eljárásokban a nemzeti jog alapján alkalmazhatják a jogi vélelmet.

- (2) Az illetékes nemzeti közigazgatási hatóságok számára – amennyiben saját kezdeményezésükre ellenőrzik a vonatkozó jogszabályoknak való megfelelést, illetve a jogszabályok érvényesülését – mérlegelési jogkört kell biztosítani arra vonatkozóan, hogy ne alkalmazzák a vélelmet, amennyiben nyilvánvaló, hogy azt a **(3)** bekezdéssel összhangban sikeresen meg fogják dönteni.

- (3) A tagállamok biztosítják, hogy azokban az eljárásokban, amelyekben a vélelmet alkalmazni kell, bármelyik fél megdönthesse a jogi vélelmet.

Ennek céljából:

- a) amennyiben a digitális munkaplatform azzal érvel, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem munkaviszony, az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatára figyelemmel a bizonyítási teher a digitális munkaplatformra hárul;
 - b) amennyiben a platformalapú munkát végző személy azzal érvel, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem munkaviszony, az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatára figyelemmel, a digitális munkaplatformnak segítenie kell az eljárás megfelelő megoldását, különösen a birtokában lévő valamennyi releváns információ rendelkezésre bocsátásával.
- (4) A 21. cikk (1) bekezdésében meghatározott időpont előtt létrejött és az adott időpontban is érvényben lévő szerződéses jogviszonyok tekintetében a 4. cikkben említett jogi vélelem csak az ezen időponttól kezdődő időszakra vonatkozik.
- (5) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy amennyiben a digitális munkaplatform a vélelem alkalmazása alapján megtámadja a platformalapú munkát végző személy foglalkozási viszonyát megállapító közigazgatási vagy bírósági határozatot, az ilyen eljárásnak nem lehet halasztó hatálya az említett határozatra.

4b. cikk

A támogató intézkedések keretrendszere

A tagállamok létrehozzák a támogató intézkedések keretrendszerét a 4. cikkben említett jogi vélelem tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében. Különösen az alábbi feladatokat látják el:

- a) biztosítják, hogy a jogi vélelem alkalmazására vonatkozó információk világos, átfogó és könnyen hozzáférhető módon nyilvánosan elérhetőek legyenek;
- b) iránymutatást dolgoznak ki a digitális munkaplatformok, a platformalapú munkát végző személyek és a szociális partnerek számára a jogi vélelem értelmezéséhez és gyakorlati alkalmazásához, beleértve annak megdöntését is;
- c) a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban iránymutatást dolgoznak ki az illetékes nemzeti hatóságok számára a nem megfelelően működő digitális munkaplatformok proaktív megkereséséhez és felelősségre vonásához;
- d) a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban rendelkeznek a nemzeti hatóságok által végzett hatékony ellenőrzésekről és vizsgálatokról, biztosítva ugyanakkor, hogy ezek az ellenőrzések és vizsgálatok arányosak és megkülönböztetésmentesek legyenek.

5. cikk

[...]

III. FEJEZET

IRÁNYÍTÁS AUTOMATIZÁLT NYOMONKÖVETÉSI VAGY DÖNTÉSHOZATALI RENDSZEREK SEGÍTSÉGÉVEL

5a. cikk

A személyes adatok automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek segítségével történő kezelésének korlátozása

- (1) A digitális munkaplatformok nem végezhetik automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek segítségével a következő tevékenységeket:
- a) a platformalapú munkát végző személy érzelmi vagy pszichológiai állapotára vonatkozó bármely személyes adat kezelése;
 - b) a magánjellegű beszélgetésekkel kapcsolatos személyes adatok kezelése, ideértve a platform-munkavállalók képviselőivel folytatott megbeszéléseket is;
 - c) személyes adatok gyűjtése, amikor a platformalapú munkát végző személy nem kínál és nem végez platformalapú munkát.

6. cikk

Az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek átláthatósága

- (1) A tagállamok előírják a digitális munkaplatformok számára, hogy tájékoztassák a platformalapú munkát végző személyeket az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatáról.

E tájékoztatásnak a következőkre kell kiterjednie:

- a) az automatizált nyomonkövetési rendszerek tekintetében:
 - i. az a tény, hogy ilyen rendszerek használatban vannak vagy bevezetésük folyamatban van;
 - ii. az ilyen rendszerek által felügyelt, értékelt tevékenységeknek vagy azon tevékenységek kategóriái, amelyekhez ilyen rendszerekben gyűjtik az adatokat, beleértve a szolgáltatás igénybe vevője által végzett értékelést is;
- b) az automatizált döntéshozatali rendszerek tekintetében:
 - i. az a tény, hogy ilyen rendszerek használatban vannak vagy bevezetésük folyamatban van;
 - ii. az ilyen rendszerek által meghozott vagy támogatott döntések kategóriái;
 - iii. az ilyen rendszerek által figyelembe vett fő paraméterek és e fő paraméterek relatív jelentősége az automatizált döntéshozatalban, beleértve azt is, hogy a platformalapú munkát végző személy személyes adatai vagy magatartása hogyan befolyásolja a döntéseket;
 - iv. a platformalapú munkát végző személy felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére, az e személy által végzett munkáért járó fizetés megtagadására, a személy szerződéses státuszára vonatkozó döntéseknek, vagy bármely hasonló hatású döntéseknek az indokai.

- (3) A digitális munkaplatformoknak az (1) bekezdésben említett információkat írott dokumentum formájában kell rendelkezésre bocsátaniuk, amely dokumentum elektronikus formátumú is lehet. Ezeket az információkat legkésőbb az első munkanapon, valamint jelentős változások esetén és a platformalapú munkát végző személyek kérésére bármikor rendelkezésre kell bocsátaniuk. Az információkat tömör, átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és közérthető nyelven megfogalmazva kell átadni.
- (4) A digitális munkaplatformoknak a platform-munkavállalók képviselői rendelkezésére kell bocsátaniuk az (1) bekezdésben említett információkat. Az illetékes nemzeti hatóságok kérésére rendelkezésre kell bocsátaniuk számukra is ezeket az információkat.
- (5) [...]

Az automatizált rendszerek emberi nyomon követése

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a digitális munkaplatformok nyomon kövessék és rendszeresen értékeljék az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntéseknek a platformalapú munkát végző személyekre gyakorolt hatását.
- (2) [...]
- (3) A tagállamok előírják a digitális munkaplatformok számára, hogy biztosítsanak elegendő emberi erőforrást az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntések hatásának nyomon követéséhez és értékeléséhez. A digitális munkaplatform által a nyomonkövetéssel és értékeléssel megbízott személyeknek rendelkezniük kell e feladat ellátásához szükséges kompetenciával, képzéssel és felhatalmazással, az automatizált döntések felülbírálása tekintetében is. Feladataik ellátása során védelmet kell kapniuk az elbocsátással vagy az azzal egyenértékű intézkedésekkel, a fegyelmi intézkedésekkel vagy az egyéb hátrányos bánásmóddal szemben.
- (4) Az (1) bekezdés szerinti értékeléssel kapcsolatos információkat a platformalapú munkát végző személyek és a platform-munkavállalók képviselői rendelkezésére kell bocsátani. Az illetékes nemzeti hatóságok kérésére rendelkezésre kell bocsátaniuk számukra is ezeket az információkat

A jelentős döntések emberi felülvizsgálata

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a platformalapú munkát végző személyek jogosultak legyenek indokolatlan késedelem nélkül magyarázatot kapni a digitális munkaplatformtól minden olyan, automatizált döntéshozatali rendszer által hozott vagy támogatott döntésről, amely jelentős hatással van rájuk. A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a digitális munkaplatformok lehetővé tegyék a platformalapú munkát végző személyek számára, hogy a döntéshez vezető tények, körülmények és indokok megvitatása és tisztázása céljából kapcsolatba lépjenek a digitális munkaplatform által kijelölt kapcsolattartó személlyel. A digitális munkaplatformoknak biztosítaniuk kell, hogy az ilyen kapcsolattartó személyek rendelkezzenek az e feladat ellátásához szükséges kompetenciával, képzéssel és felhatalmazással.

A digitális munkaplatformoknak indokolatlan késedelem nélkül a platformalapú munkát végző személy rendelkezésére kell bocsátaniuk a felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, automatizált döntéshozatali rendszer által meghozott vagy támogatott döntéseknek, az általa végzett munkáért járó fizetés megtagadására vonatkozó döntéseknek, a platformalapú munkát végző személy szerződéses státuszára vonatkozó döntéseknek vagy a hasonló hatású döntéseknek az írásbeli indokolását.

- (2) Amennyiben a platformalapú munkát végző személyek nem elégedettek a kapott magyarázattal vagy írásbeli indokolással, vagy úgy ítélik meg, hogy az (1) bekezdésben említett döntés sérti jogaikat, jogosultságot kell biztosítani a számukra, hogy a digitális munkaplatformtól a döntés felülvizsgálatát kérjék. A digitális munkaplatformnak az ilyen kérelemre válaszolnia kell, mégpedig oly módon, hogy indokolatlan késedelem nélkül, illetve minden esetben a kérelem kézhezvételétől számított két héten belül, írott – esetleg elektronikus – dokumentumban foglalt, indokolással ellátott választ ad a platform alapú munkát végző személynek.
- (3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett döntés sérti a platformalapú munkát végző személy jogait, a digitális munkaplatformnak haladéktalanul, de minden esetben két héten belül korrigálnia kell a döntést, vagy amennyiben a korrekció nem lehetséges, kártérítést kell felajánlania az elszenvedett kárért. A digitális munkaplatformnak meg kell tennie a szükséges lépéseket – beleértve adott esetben az automatizált döntéshozatali rendszer módosítását is – annak érdekében, hogy a jövőben elkerülhetők legyenek az ilyen döntések.
- (4) Ez a cikk nem érinti a nemzeti jogban és gyakorlatban, valamint a kollektív szerződésekben megállapított fegyelmi és elbocsátási eljárásokat.
- (5) Ez a cikk nem alkalmazandó a platformalapú munkát végző azon személyekre, akik egyben az (EU) 2019/1150 rendelet értelmében vett „üzleti felhasználók” is.

Biztonság és egészségvédelem

- (1) A 89/391/EGK tanácsi irányelv és a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területére vonatkozó kapcsolódó irányelvek sérelme nélkül a digitális munkaplatformoknak a platform-munkavállalókra vonatkozóan a következőket kell elvégezniük:
 - a) értékelniük kell az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereknek a platform-munkavállalók biztonságát és az egészségét érintő kockázatait, különös tekintettel a munkavégzéssel összefüggő balesetek lehetséges kockázataira, valamint a pszichoszociális és az ergonómiai kockázatokra;
 - b) értékelniük kell, hogy az említett rendszerek biztosítékai igazodnak-e az azonosított kockázatokhoz, tekintettel a munkakörnyezet sajátos jellemzőire;
 - c) megfelelő megelőző és védelmi intézkedéseket kell bevezetniük.
- (2) A digitális munkaplatformok nem alkalmazhatnak automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket olyan módon, amely indokolatlan nyomást gyakorol a platform-munkavállalókra, vagy más módon veszélyezteti a platform-munkavállalók fizikai és mentális egészségét.

9. cikk

Tájékoztatás és konzultáció

- (1) A 2002/14/EK irányelv szerinti jogok és kötelezettségek sérelme nélkül a tagállamok e cikkel összhangban biztosítják a platform-munkavállalók képviselőinek, illetve – amennyiben ilyen képviselők nincsenek – a digitális munkaplatformok által érintett platform-munkavállalóknak a tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt azon döntések kapcsán, amelyek valószínűsíthetően automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek bevezetését eredményezik vagy használatukban jelentős változásokat hoznak.
- (2) [...]
- (3) A platform-munkavállalók képviselői vagy az érintett platform-munkavállalók igénybe vehetik egy általuk választott szakértő segítségét, amennyiben ez szükséges ahhoz, hogy a tájékoztatás és konzultáció tárgyát képező ügyet megvizsgálják, és arról véleményt alkossanak. Amennyiben egy digitális munkaplatform az adott tagállamban több mint 500 munkavállalót alkalmaz, a szakértő költségeit a digitális munkaplatformnak kell viselnie, feltéve, hogy azok arányosak. A tagállamok meghatározhatják a szakértők felkérésének a gyakoriságát és a digitális munkaplatform által viselendő költségek felső határát, biztosítva egyúttal a segítségnyújtás hatékonyságát.

10. cikk

[...]

IV. FEJEZET

A PLATFORMALAPÚ MUNKAVÉGZÉS ÁTLÁTHATÓSÁGA

11. cikk

A platformalapú munkavégzés bejelentése

A tagállamok előírják a munkáltatónak minősülő digitális munkaplatformok számára, hogy az érintett tagállamok jogában meghatározott szabályokkal és eljárásokkal összhangban bejelentsék a platform-munkavállalók által végzett munkát a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes hatóságainak. Ez nem érinti az uniós jog szerinti konkrét kötelezettségeket, amelyek szerint határokon átnyúló helyzetekben a munkát be kell jelenteni a tagállam illetékes szerveinek.

12. cikk

A platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos releváns információkhoz való hozzáférés

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a digitális munkaplatformok az illetékes nemzeti hatóságok és a platform-munkavállalók képviselői rendelkezésére bocsátják a következő információkat:
 - a) az érintett digitális munkaplatformon keresztül rendszeresen platformalapú munkát végző személyek száma, valamint szerződéses vagy foglalkozási viszonyuk,
 - b) az e szerződéses jogviszonyokra alkalmazandó, a digitális munkaplatform által meghatározott általános szerződési feltételek, amelyek nagyszámú szerződéses jogviszonyra vonatkoznak,
 - c) azon közvetítők, amelyekkel a digitális munkaplatform szerződéses jogviszonyban áll.

- (2) Az információkat minden olyan tagállamra vonatkozóan meg kell adni, ahol a személyek az érintett digitális munkaplatformon keresztül platformalapú munkát végeznek. Az információkat legalább hathavonta, az (1) bekezdés b) pontja tekintetében pedig a szerződési feltételek minden egyes jelentős módosításakor frissíteni kell.
- (3) Az (1) bekezdésben meghatározott illetékes hatóságoknak és a platform-munkavállalók képviselőinek jogukban áll a digitális munkaplatformoktól további pontosításokat és részleteket kérni a szolgáltatott információval kapcsolatban. A digitális munkaplatformoknak észszerű időn belül indokolással ellátott választ kell adniuk az ilyen megkeresésekre.
- (4) A mikro-, kis- vagy középvállalkozásnak minősülő digitális munkaplatformok tekintetében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az információk (2) bekezdés szerinti frissítésének gyakoriságát évente egy alkalomra csökkentik.

V. FEJEZET

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS

13. cikk

Jóvátételhez való jog

Az (EU) 2016/679 rendelet 79. és 82. cikkének sérelme nélkül a tagállamok gondoskodnak arról, hogy a platformalapú munkát végző személyek számára – beleértve azokat is, akiknek a foglalkoztatási vagy más szerződéses jogviszonya már megszűnt – az irányelvben meghatározott jogok megsértése esetén biztosított legyen a tényleges és pártatlan vitarendezés lehetősége, valamint a jóvátételhez való jog, ideértve az elszenvedett kárért járó kártérítést is.

14. cikk

A platformalapú munkát végző személyek nevében vagy érdekében folytatott eljárások

- (1) Az (EU) 2016/679 rendelet 80. cikkének sérelme nélkül a tagállamok biztosítják, hogy a platformalapú munkát végző személyek képviselői és olyan jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jognak vagy gyakorlatnak megfelelően jogos érdeke a platformalapú munkát végző személyek jogainak védelme, az ezen irányelvből eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése érdekében bármilyen bírósági vagy közigazgatási eljárást kezdeményezhessenek. Az említett képviselők vagy jogi személyek az ezen irányelvből eredő bármely jog vagy kötelezettség megsértése esetén eljárhatnak a platformalapú munkát végző egy vagy több személy nevében vagy egy vagy több személyt támogatva, összhangban a nemzeti joggal és gyakorlattal.
- (2) [...]

- (2a) Amennyiben az a platformalapú munkát végző személyek jogainak a személyes adataik védelme tekintetében történő védelméhez szükséges, a digitális munkaplatformoknak a 6. cikk (4) bekezdésében és a 7. cikk (4) bekezdésében említett információkat elérhetővé kell tenniük a platformalapú munkát végző személyek – platform-munkavállalók képviselőitől eltérő – képviselői számára.

15. cikk

Kommunikációs csatornák a platformalapú munkát végző személyek számára

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a digitális munkaplatformok – az (EU) 2016/679 rendelet és a 2002/58/EK irányelv szerinti kötelezettségeknek való megfelelés mellett – a platformalapú munkát végző személyek számára megteremtsék annak lehetőségét, hogy a digitális munkaplatformok digitális infrastruktúráján vagy hasonlóan hatékony eszközein keresztül kapcsolatba lépjenek és kommunikáljanak egymással és a munkavállalók képviselőivel. A tagállamok előírják a digitális munkaplatformok számára, hogy tartózkodjanak az említett kapcsolatokhoz és kommunikációkhoz való hozzáféréstől vagy azok nyomon követésétől.

16. cikk

A bizonyítékokhoz való hozzáférés

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a **4a.** cikkben említett eljárások során a nemzeti bíróságok vagy az illetékes hatóságok elrendelhessék, hogy a digitális munkaplatform tegye közzé a birtokában lévő releváns bizonyítékokat.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörrel rendelkezzenek a bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok szolgáltatásának elrendelésére, amennyiben azt az eljárás szempontjából fontosnak ítélik. Gondoskodnak arról, hogy az ilyen információk átadásának elrendelésével összefüggésben a nemzeti bíróságok hatékony intézkedésekkel biztosíthassák az érintett információk védelmét.
- (3) [...]

17. cikk

A hátrányos bánásmóddal vagy a hátrányos következményekkel szembeni védelem

A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a platformalapú munkát végző személyeket – ideértve közülük a képviselőket ellátókat is – attól, hogy a digitális munkaplatformhoz benyújtott panaszokból vagy az ezen irányelvben biztosított jogok érvényre juttatása érdekében indított bármely eljárásból fakadóan a digitális munkaplatform hátrányos bánásmódban részesítse őket, illetve hogy az ilyen panaszok vagy eljárások hátrányos következményekkel járjanak rájuk nézve.

18. cikk

Az elbocsátással szembeni védelem

- (1) A tagállamok megteszik az annak megtiltásához szükséges intézkedéseket, hogy a platformalapú munkát végző személyeket az ezen irányelv által biztosított jogaik gyakorlására való hivatkozással elbocsássák vagy az elbocsátással egyenértékű intézkedésekre kerüljön sor velük szemben, illetve hogy az elbocsátásuk vagy az elbocsátással egyenértékű intézkedések előkészítésére kerüljön sor.
- (2) Amennyiben a platformalapú munkát végző személyek úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az ezzel egyenértékű hatással járó intézkedésekre azon az alapon került sor, hogy gyakorolták az ezen irányelv által biztosított jogaikat, kérhetik a digitális munkaplatformtól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés megfelelően megalapozott indokolását. A digitális munkaplatformnak az említett indokokat indokolatlan késedelem nélkül írásban kell közölnie.

- (3) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy amennyiben a (2) bekezdésben említett, platformalapú munkát végző személyek bíróság vagy egyéb illetékes hatóság vagy szerv előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezhető, hogy ilyen elbocsátás vagy azzal egyenértékű intézkedés történt, a digitális munkaplatform legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra vagy azzal egyenértékű intézkedésre nem az (1) bekezdésben említett okokból került sor.
- (4) [...]
- (5) A tagállamoknak a (3) bekezdést nem kell alkalmazniuk azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság vagy szerv feladata a tényállás feltárása.
- (6) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (3) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra.

19. cikk

Felügyelet és szankciók

- (1) Az (EU) 2016/679 rendelet alkalmazásának nyomon követéséért felelős hatóság vagy hatóságok felelősek továbbá ezen irányelv 5a–8. cikke alkalmazásának nyomon követéséért és érvényesítéséért, az (EU) 2016/679 rendelet VI., VII. és VIII. fejezetének vonatkozó rendelkezéseivel összhangban. A szóban forgó rendelet 83. cikkének (5) bekezdésében említett közigazgatási bírságok felső határát ezen irányelv 5a–8. cikkének megsértése esetén kell alkalmazni.

- (2) Az (1) bekezdésben említett hatóságok, valamint az egyéb illetékes nemzeti hatóságok adott esetben saját hatáskörükön belül együttműködnek az ezen irányelvben foglaltak érvényre juttatásában, különösen azokban az esetekben, amikor kérdések merülnek fel az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereknek a platformalapú munkát végző személyek jogaira gyakorolt hatásával kapcsolatban. E célból az említett hatóságok kérésre vagy saját kezdeményezésükre megosztják egymással a vonatkozó információkat, beleértve az ellenőrzésekkel vagy vizsgálatokkal összefüggésben szerzett információkat is.
- (3) A tagállamok – az (1) bekezdés sérelme nélkül – megállapítják az ezen irányelv rendelkezései alapján elfogadott nemzeti rendelkezések vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra irányadó szabályokat. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

20. cikk

A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

- (1) Ez az irányelv nem képezhet jogalapot a munkavállalók számára a tagállamok által már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.
- (2) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a platform-munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a platform-munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék, ezen irányelv célkitűzéseivel összhangban. A platformalapú munkát végző, munkaviszonyban nem álló személyek tekintetében ez a bekezdés akkor alkalmazandó, ha az ilyen nemzeti szabályok összeegyeztethetők a belső piac működésére vonatkozó szabályokkal.
- (3) Ez az irányelv nem sérti az Unió egyéb jogi aktusai által a platformalapú munkát végző személyek számára biztosított jogokat.

20a. cikk

A tagállamok jogszabály vagy kollektív szerződések útján konkrétabb szabályokat is meghatározhatnak a jogok és szabadságok védelmének biztosítása céljából a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak ezen irányelv 6., 7. és 8. cikke szerinti kezelése tekintetében. A tagállamok engedélyezhetik a szociális partnerek számára, hogy a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban olyan kollektív szerződésekről tárgyaljanak, illetve olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn, kössenek meg vagy juttassanak érvényre, amelyek a platform-munkavállalók teljes védelmének tiszteletben tartása mellett az ezen irányelv 8a., 9., 11. és 12. cikkében meghatározottaktól eltérő feltételeket állapítanak meg a platformalapú munka tekintetében.

Átültetés a nemzeti jogba és végrehajtás

- (1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb [2 évvel a hatálybalépés után]-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.
- (3) A tagállamoknak nemzeti joguknak és gyakorlatuknak megfelelően megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása érdekében.
- (4) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

22. cikk

A Bizottság általi felülvizsgálat

[A hatálybalépést követően 5 évvel]-ig a Bizottság a tagállamokkal, az uniós szintű szociális partnerekkel és a főbb érdekelt felekkel folytatott konzultáció után és a mikro-, kis- és középvállalkozásra kifejtett hatások figyelembevételével felülvizsgálja ezen irányelv végrehajtását, és adott esetben javaslatot tesz jogalkotási módosításokra.

23. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

24. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben,

az Európai Parlament részéről

a Tanács részéről

az elnök

az elnök
