



Brüsszel, 2023. június 7.  
(OR. en)

10107/23

---

Intézményközi referenciaszám:  
2021/0414(COD)

---

EMPL 294  
SOC 422  
CODEC 1011

## 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<br>– Általános megközelítés |

## I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2021. december 9-én irányelvjavaslatot nyújtott be a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról<sup>1</sup>. A javaslat a következőkre irányul:

1. a platform-munkavállalók munkakörülményeinek javítása a foglalkozási viszonyuk helyes meghatározásának a megdönthető jogi vélelem révén történő megkönnyítésével (II. fejezet),
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).

---

<sup>1</sup> 14450/21.

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 fogadta el első olvasatban kialakított álláspontját. Az Európai Parlament plenáris ülése február 2-án megerősítette az EMPL bizottság azon döntését, hogy Elisabetta Gualmininek az EMPL bizottság által 2022. december 12-én elfogadott jelentése<sup>2</sup> alapján tárgyalásokat kezd.

A Gazdasági és Szociális Bizottság a 2022. március 23-i plenáris ülésén fogadta el véleményét<sup>3</sup>.

A Régiók Bizottsága a 2022. június 30-i plenáris ülésén fogadta el véleményét<sup>4</sup>.

Az európai adatvédelmi biztos 2022. február 2-án megküldte hivatalos észrevételeit<sup>5</sup>.

## **II. AKTUÁLIS HELYZET A CSEH ELNÖKSÉG ALATT**

A Tanács cseh elnöksége 2022. december 8-án tanácsi általános megközelítés kialakításának céljával egy kompromisszumos javaslatot<sup>6</sup> terjesztett a Tanács (ESPCO) elé. Bár a szöveg nagy része (nevezetesen a III–V. fejezet) elfogadható volt a delegációk számára, továbbra is jelentős nézeteltérés állt fenn különösen a foglalkozási viszonyról szóló II. fejezet tekintetében.

Miután a Tanácsban folytatott első megbeszélés során kiderült, hogy ez a szöveg nem fogja megkapni a szükséges támogatást, az elnökség kompromisszumokra törekedve folytatta a munkát a delegációkkal. Az elnökség ugyanezen az ülésen az eredeti javaslatához fűzött módosításokat<sup>7</sup> terjesztett elő. Mindezen erőfeszítések ellenére ez a módosított szöveg sem kapta meg a delegációktól a szavazatok szükséges minősített többségét.

---

<sup>2</sup> A9-0301/2022.

<sup>3</sup> 11378/22.

<sup>4</sup> 11328/22.

<sup>5</sup> 5966/22.

<sup>6</sup> 15338/22 REV1.

<sup>7</sup> 15836/22.

### III. A SVÉD ELNÖKSÉG SORÁN VÉGZETT MUNKA

A svéd elnökség a jövőbeli kompromisszum szilárd megalapozása érdekében visszautalta a javaslatot szakértői szintre. A munkacsoport 2023. február 13-án, március 27-én és április 24-én három ülést tartott, ezt követően pedig az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész) folytatott róla megbeszéléseket 2023. május 24-én, május 31-én és június 7-én. Az elnökség különösen arra kérte a delegációkat, hogy tényekkel járuljanak hozzá a főbb kérdésekkel kapcsolatos, néhány még meg nem oldott problémához<sup>8</sup>. A svéd elnökség ott folytatta a munkát, ahol a cseh elnökség befejezte, és a delegációk felvetéseinek figyelembevételével új kompromisszumos szövegeket dolgozott ki.

Bár az Állandó Képviselők Bizottsága még mindig nem jutott végleges megállapodásra a szövegről, az elnökség erőfeszítései egyre nagyobb támogatást kapnak, és a delegációk széles körben osztják azt a nézetet, hogy a szöveg az eltérő véleményeik közötti súlypontban helyezkedik el.

### IV. AZ ELNÖKSÉGI KOMPROMISSZUMOS JAVASLAT

Az e feljegyzés mellékletében foglalt legutóbbi módosított elnökségi kompromisszumos javaslat fontos és hatékony eszközöket biztosít a platform-munkavállalók munkakörülményeinek javítására, valamint a platformalapú munkát végző személyek védelmére a személyes adataik automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használata révén történő kezelése tekintetében.

#### *I. fejezet: Hatály és cél*

Az első fejezet az irányelv általános keretét állapítja meg. Meghatározza az irányelv tárgyát és hatályát, továbbá tartalmazza a fogalommeghatározásokat és a közvetítőkre vonatkozó horizontális rendelkezést.

---

<sup>8</sup> 5273/23.

Az előző, francia és cseh elnökségek alatt választott irányt követve a szöveg megkülönbözteti a *platform-munkavállalók* munkakörülményeinek javítására vonatkozó rendelkezéseket (az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontja alapján, amely a munkafeltételekre vonatkozó intézkedések elfogadásához biztosít jogalapot, valamint a 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja alapján), illetve a munkavállalók és az önfoglalkoztatók, azaz a *platformalapú munkát végző személyek* személyes adatai védelmének javításával kapcsolatos rendelkezéseket (az EUMSZ 16. cikke alapján).

Az irányelv kötelezettségeket teremt a digitális munkaplatformok számára, amelyek automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek segítségével nyújtják szolgáltatásaikat. Ez lehetővé teszi, hogy az irányelv hatálya alól kizárják azokat a vállalkozásokat, főként kkv-kat, amelyek csak nagyon alapvető elektronikus eszközöket, például honlapot használnak az üzleti tevékenységük végzéséhez.

A szöveg kiegészült a 2a. cikkel a delegációk által jelzett azon probléma kezelése érdekében, hogy egyes digitális munkaplatformok közvetítőkön keresztül alkalmaznak platformalapú munkát végző személyeket, aminek egyik oka a nemzeti jogszabályok megkerülése lehet. Tekintettel az alvállalkozás és a közvetítés különböző formáira, valamint arra, hogy a digitális munkaplatformok nagyon hamar alkalmazkodnak a gyorsan 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. Ilyen intézkedés lehet például a közös felelősség előírása, amennyiben egy tagállam ezt megfelelőnek tartja.

## ***II. fejezet: Foglalkozási viszony***

A javaslat politikailag legérzékenyebb része a II. fejezet, amely a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározásával foglalkozik. A svéd elnökség folytatta a cseh elnökség alatt e fejezettel kapcsolatban végzett kiváló munkát.

A tagállamok kötelesek megfelelő eljárásokat bevezetni, amelyekkel meg lehet bizonyosodni arról, hogy a platformalapú munkát végző személyek munkaviszonyban állnak. Miután foglalkozási viszony megállapítást nyert, a platform-munkavállalókat megilletik a munkaviszonyból eredő jogok. Ez a rendelkezés figyelembe veszi, hogy néhány tagállamban a munkaviszony eltérő fogalom meghatározásai léteznek, és hogy a munkavállalókat megillető jogok e munkaviszonyok függvényében eltérőek lehetnek.

A munkaviszony fennállásának megállapítására szolgáló egyik megfelelő eljárás a munkaviszony fennállására vonatkozó jogi vélelem bevezetése (4. cikk).

A jogi vélelem akkor alkalmazható, ha a 4. cikk (1) bekezdésében felsorolt hét kritérium közül legalább három teljesül, vagy a digitális munkaplatform egyoldalúan meghatározott feltételei alapján vagy a gyakorlatban, ami mutatja, hogy a digitális munkaplatform ellenőrzést vagy irányítást gyakorol a platformalapú munkát végző személy felett. Ekkor tehát e személy esetében fennáll a munkaviszony vélelme. Ez egyben azt is jelenti, hogy ha a digitális munkaplatform mindössze valamely jogi kötelezettséget teljesít, beleértve a kollektív szerződésből eredő kötelezettségeket is, akkor nem tekinthető úgy, hogy megfelel a vélelmezéshez szükséges egy vagy több kritériumnak.

A jogi vélelem minden olyan vonatkozó közigazgatási vagy bírósági eljárásban alkalmazandó, amelyben a foglalkozási viszony helyes meghatározása a tét. Nem kötelező azonban a vélelem alkalmazása az adóügyi-, büntető- és társadalombiztosítási eljárásokban, viszont a tagállamok szabadon dönthetnek úgy, hogy a nemzeti jog alapján mégis alkalmazzák a jogi vélelmet az ilyen eljárásokban is. A tagállamok mérlegelési jogkört is biztosíthatnak a nemzeti hatóságoknak arra, hogy ne alkalmazzák a vélelmet, ha ezek a hatóságok saját kezdeményezésükre járnak el, és nyilvánvaló, hogy az érintett személy nem platform-munkavállaló.

A jogi vélelmet az eljárásban részt vevő bármely fél megdöntheti. Azokban az esetekben, amikor a digitális munkaplatform dönti meg a vélelmet, bizonyítania kell, hogy a nemzeti jog és gyakorlat szerint – az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatának figyelembevételével – nem áll fenn munkaviszony.

A jogi vélelem ezen irányelv általi bevezetése nem korlátozza a tagállamok azon lehetőségét, hogy a 4. cikknél kedvezőbb rendelkezéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, például egy alacsonyabb küszöbértéket a jogi vélelem alkalmazásához. A jogi vélelem olyan eljárási eszköz, amely egyszerűbb lehetőséget nyújt a foglalkozási viszony helyes meghatározására. Mint ilyen, nem befolyásolja a nemzeti hatóságok és bíróságok azon érdemi döntését, amellyel megállapítják a munkaviszony fennállását, mivel ez a döntés kizárólag az adott tagállamban hatályos jogszabályokon, kollektív szerződéseken vagy gyakorlaton alapul, az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatát is figyelembe véve.

### ***III. fejezet Automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek***

A javaslat második fontos építőeleme a platformalapú munkát végző azon személyek személyes adatainak védelme, akik esetében a digitális munkaplatform automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket használ. Ez a rész az első olyan uniós szintű jogalkotási javaslat, amely a mesterséges intelligencia munkahelyi használatát szabályozza. Mint ilyen, egy sokkal szélesebb körben alkalmazandó jogszabály előfutára lehet.

Tekintettel a kérdés különleges érzékenységére, a javaslat részben magasabb szintű védelmet biztosít, mint az általános adatvédelmi rendelet, ugyanis megtiltja bizonyos típusú személyes adatok automatizált nyomonkövetés vagy döntéshozatal útján történő kezelését. Ide tartoznak például az érintett személy érzelmi és pszichológiai állapotára vonatkozó adatok, vagy az azon idő alatt végzett adatgyűjtés, amikor az adott személy nem dolgozik.

A javaslat emellett nagyobb fokú átláthatóságot ír elő az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek tekintetében, meghatározva a platformalapú munkát végző személyek számára nyújtandó információkat. Biztosítani kell továbbá az automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek emberi nyomon követését. Az e feladatot ellátó személyeknek jogában áll az automatizált döntések felülvizsgálata, és védelemben részesülni a feladataik ellátása miatti hátrányos bánásmóddal szemben. Kérésre a platformalapú munkát végző személyeket érintő jelentős döntéseket is emberi felülvizsgálatnak kell alávetni, és sok esetben a munkavállalónak joga van írásbeli indokolást kapni.

A platform-munkavállalók képviselőit, vagy ilyen képviselők hiányában magukat a munkavállalókat tájékoztatni kell és konzultálni kell velük az automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatának bevezetéséről vagy jelentős változásairól.

#### ***IV. fejezet: A platformalapú munkavégzés átláthatósága***

Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok segítséget kapjanak a munkakörülményekkel kapcsolatban meglévő jogok és kötelezettségek érvényesítéséhez, konkrét intézkedések fokozzák a platformalapú munkavégzés átláthatóságát és nyomonkövethetőségét. Ezek közé tartozik a munkáltatónak minősülő digitális munkaplatformok azon kötelezettsége, hogy a platformalapú munkavégzést a nemzeti szabályokkal összhangban be kell jelenteniük a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes hatóságainak.

A digitális munkaplatformok emellett kötelesek lesznek olyan alapvető információkat közölni az illetékes nemzeti hatóságokkal és a platform-munkavállalók képviselőivel, mint például a digitális munkaplatformokon keresztül dolgozó személyek száma és foglalkozási viszonyuk, a platform általános feltételei, valamint azon közvetítők, amelyekkel a platform dolgozik. Ez segítséget jelent majd az illetékes hatóságoknak a meglévő jogok és kötelezettségek érvényesítésében, a képviselőknek pedig a munkavállalók érdekeinek védelmében.

## ***V. fejezet: Jogorvoslat és jogérvényesítés***

Ez a fejezet tartalmazza a jogorvoslathoz való jogot, a szankciókat, a hátrányos bánásmóddal és az elbocsátással szembeni védelmet, valamint néhány olyan rendelkezést, amelyek a platformgazdaság konkrét problémáival foglalkoznak. E rendelkezések értelmében például a platformoknak kommunikációs csatornákat kell létrehozniuk a platformalapú munkát végző személyek közötti kommunikáció céljára, továbbá szintén rendelkezés biztosítja, hogy a nemzeti bíróságok és hatóságok elrendelhessék, hogy a digitális munkaplatform tegye közzé a birtokában lévő releváns bizonyítékokat.

## ***VI. fejezet Záró rendelkezések***

Ez az irányelv minimális harmonizációt ír elő, és így minimumszabályokat állapít meg. A záró rendelkezések kifejezetten kiemelik, hogy az irányelv nem képezhet jogalapot az általános védelmi szint csökkentésére, és különösen nem érinti az átsorolási eljárásokról rendelkező olyan meglévő nemzeti szabályokat, amelyek az irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek a platform-munkavállalók számára.

## **V. ÖSSZEGZÉS**

Felkérjük a Tanácsot, hogy fogadjon el 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) bekezdésének b) pontjára, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával és 16. cikkének (2) bekezdésével,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére<sup>9</sup>,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére<sup>10</sup>,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

---

<sup>9</sup> HL C , , o.

<sup>10</sup> 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 pillérének<sup>11</sup> 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 tervet<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Intézményközi nyilatkozat a szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről (HL C 428., 2017.12.13., 10. o.).

<sup>12</sup> 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”). Számos meglévő digitális munkaplatform 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 szerződésekre 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 sürgetők.

- (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 (EU) 2019/1152 irányelv, a 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>13</sup>, a 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>14</sup>, 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 2019/C 387/01 tanácsi ajánlás<sup>15</sup> 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 rendelet<sup>16</sup> (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.

---

<sup>13</sup> 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.).

<sup>14</sup> 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.).

<sup>15</sup> 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.).

<sup>16</sup> 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 rendelet<sup>17</sup> előmozdítja azon tisztességes és átlátható feltételeket, amelyek az online platformok üzemeltetői 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]<sup>18</sup>.
- (12b) A 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>19</sup> 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 támogatása az Unióban.

---

<sup>17</sup> 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.).

<sup>18</sup> [COM(2021) 206 final, 2021.4.21.]

<sup>19</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).

- (14) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 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 foglalkozási viszonya helyes meghatározásának a támogatása és a platformalapú munkavégzés átláthatóságának 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 nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszereket használnak magánszemélyek által végzett munka szervezése céljából a platform által nyújtott szolgáltatás igénybe vevőjének egyszeri vagy ismétlődő kérésére. Az automatizált nyomkövetési 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/áru fuvarozás 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 foglalkozási 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 foganatosítaniuk annak biztosítása érdekében, hogy e személyek 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 kell, hogy legyen a Bíróság ítélezési gyakorlatának figyelembevételével, ezáltal pedig annak biztosítása, hogy a platform-munkavállalók élvezhessék az ezen munkaviszonyhoz kapcsolódó, a vonatkozó uniós jogból, nemzeti jogból és kollektív szerződésekből fakadó jogokat. Amennyiben a helyesen megállapított foglalkozási viszony az önfoglalkoztatás vagy a – nemzeti szinten meghatározott – köztes foglalkozási viszony, az e viszornak megfelelő jogok és kötelezettségek alkalmazandók.

- (20) Ítélezési gyakorlatában a Bíróság megállapította a munkavállalói jogállás meghatározására vonatkozó kritériumokat<sup>20</sup>. 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 kimondta<sup>21</sup>, 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”.
- (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.

---

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

- (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. A platformalapú munkát végző személyek felett sokféle módon és különböző körülmények között lehet ellenőrzést és irányítást gyakorolni, ahogyan azt mind a nemzeti bíróságok, mind a Bíróság megállapították. Amikor a digitális munkaplatformok ellenőrzik a munka elvégzését, úgy járnak el, mint a munkáltatók egy munkaviszony keretein belül. Emellett a platformalapú munkát végző személyekre vonatkozó bizonyos feltételeket a gyakorlatban a digitális munkaplatform jellemzően egyoldalúan határozza meg és írja elő, így a platformalapú munkát végző személynek nincs lehetősége arra, hogy az említett feltételek tartalmára hatással legyen. Ezért az ilyen jellegű szerződéses jogviszonyokat jogi vélelem alapján a platform és a platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti munkaviszonynak kell tekinteni, amennyiben a digitális munkaplatform – akár a szóban forgó szerződéses jogviszonyra alkalmazandó feltételei, akár a gyakorlatban való fellépése révén – bizonyos szintű irányítást és ellenőrzést gyakorol, amelyet a vélelem alkalmazásához szükséges legalább három kritérium teljesítése testesít meg.

- (24a) Ha a digitális munkaplatform megfelel a jogszabályok vagy kollektív szerződések által előírt, a valódi egyéni önfoglalkoztatókra alkalmazandó intézkedéseknek vagy szabályoknak, ez önmagában nem értelmezhető úgy, mint az ezen irányelv szerinti jogi vélelem alkalmazásához szükséges egy vagy több kritériumnak való megfelelés.
- (24b) Az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról szóló iránymutatásában a Bizottság egyértelművé teszi, hogy véleménye szerint a munkavállalókkal összehasonlítható helyzetben lévő egyéni önfoglalkoztatók kollektív szerződésai nem tartoznak az EUMSZ 101. cikkének hatálya alá. Fontos, hogy a tagállamok figyelembe vegyék az uniós versenyjognak a valódi egyéni önfoglalkoztatók munkakörülményeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról szóló, az Európai Bizottság által közzétett iránymutatásban<sup>22</sup> felvázolt lehetőségeket. A Bizottság szerint az egyéni önfoglalkoztatók és a digitális munkaplatformok közötti, munkakörülményekre vonatkozó kollektív szerződések nem tartoznak az EUMSZ 101. cikkének hatálya alá, és lehetőséget kínálnak az ilyen egyéni önfoglalkoztatók, különösen a platformalapú munkát végzők munkakörülményeinek javítására. Ezek a kollektív szerződések azonban nem áshatják alá az ezen irányelv által kitűzött célokat, különösen a platformalapú munkát végző személyeknek a foglalkozási viszonyuk tekintetében történő helyes besorolását.

---

<sup>22</sup> C(2022) 6846 final.

- (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 szabályok betartását, utasításokat ad a megjelenésre vagy a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra, illetve a munka elvégzésére 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 az elektronikus eszközök használatát a platformalapú munkát végző személy és a szolgáltatás igénybe vevőjének összekapcsolására. Ugyanakkor a kritériumok nem terjedhetnek ki azokra a helyzetekre, amikor a platformmunkát végző személyek valódi önfoglalkoztatók. A valódi önfoglalkoztató személyek maguk felelnek ügyfeleikkel szemben munkájuk elvégzéséért és eredményeik minőségéért. A valódi önfoglalkoztatás jellemzőjének tekintendő különösen 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. E szabadság korlátozása különböző formákat ölthet, tekintettel arra, hogy a platformgazdasági modell folyamatosan fejlődik.

- (25a) A jogi vélelem tényleges érvényesülésének biztosítása érdekében a tagállamoknak – nemzeti jogrendszerükkel és igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban – létre kell hozniuk egy támogató intézkedésekből álló keretrendszert. Ez az érvényesítés minden olyan fél számára fontos, amely érdekelt a foglalkozási viszony helyes meghatározásában – így a munkavállalók, a digitális munkaplatformok és a szociális partnerek számára. 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.
- (25c) Ezen irányelv azon célkitűzésével összhangban, hogy javítsa a platform-munkavállalók munkakörülményeit azáltal, hogy megfelelően meghatározza munkaviszonyukat, és ezáltal biztosítja, hogy élvezzék az uniós jogból, a nemzeti jogból és a kollektív szerződésekből eredő releváns jogokat, 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 foglalkozási viszony a tárgya, a tagállamok a vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzéséért vagy a vonatkozó jogszabályok érvényesítéséért felelős, illetékes nemzeti közigazgatási hatóságoknak – például a munkaügyi felügyelőségeknek – mérlegelési jogkört biztosíthatnak a tekintetben, hogy ne alkalmazzák ezt a vélelmet, amennyiben e hatóságok saját kezdeményezésükre járnak el és amennyiben nyilvánvaló, hogy a platformalapú munkát végző személy a szóban forgó tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat alapján – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – nem tekinthető munkavállalónak. 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 a személyes adatoknak a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatával történő kezeléséhez kapcsolódnak. 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 foglalom meghatározások 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 nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatára vonatkozóan. A digitális munkaplatformokra átláthatósági kötelezettségeknek kell vonatkozniuk egyrészt azon automatizált nyomkövetési 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 nyomkövetési 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 nyomkövetési 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 munkaaajánlattel 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 nyomon követéssel 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 szerinti kötelezettségek mellett ezen irányelv külön kötelezettségeket ír elő, amelyek a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben alkalmazandók.
- (36) Az (EU) 2016/679 rendelet 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 indoklás 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 helyesbítene 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 irányelvvel<sup>23</sup> 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 a 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, a munkavállalók képviselői és az illetékes hatóságok rendelkezésére kell bocsátania a kockázatértékelést és a kockázatsökkentő intézkedések értékelését.
- (39) Mivel az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek digitális munkaplatformok általi használatának bevezetése vagy a 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.

---

<sup>23</sup> 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 irányelvben 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 képviselési 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 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 rendeletben 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 rendeletben 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 hatékonyá váljon, alapvető fontosságú, hogy a platformalapú munkát végző személyek, akik az irányelv által biztosított jogait gyakorolják, védelmet élvezzenek – a platformalapú munkát végző személyek esetében – az elbocsátással és – az önfoglalkoztató személyek esetében – a szerződés megszüntetésével, vagy az azokkal 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 – különösen azon mechanizmusok tekintetében, amelyek a foglalkozási viszony fennállásának megállapítására szolgálnak –, 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 irányelvben 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 nyilatkozatával<sup>24</sup> 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 ilyen dokumentumok átadása indokolt.
- (54) Az (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet<sup>25</sup> 42. cikkének (1) bekezdésével összhangban a Bizottság egyeztetett az európai adatvédelmi biztossal, aki 2022. február 2-án véleményt nyilvánított<sup>26</sup>,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

---

<sup>24</sup> HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

<sup>25</sup> 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.).

<sup>26</sup> 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, és
  - a platformalapú munkavégzés átláthatóságának 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.

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában: „digitális munkaplatform”:

1. 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 ítélkezési 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;
  - 4b. „feltételek”: a digitális munkaplatform és a platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyt szabályozó feltételek vagy specifikációk – függetlenül azok megnevezésétől vagy formájától –, amelyeket a digitális munkaplatform egyoldalúan határoz meg.
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 munkaajánlatokat 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 megfelelő 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 ítélezési gyakorlatát, és biztosítható, hogy a platform-munkavállalók élvezhessék az ezen munkaviszonyhoz kapcsolódó 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 jogrendszerrel összhangban egyértelműen meg kell határozni, hogy ki a munkáltatói kötelezettségeket magára vállaló fél.

#### *4. cikk*

##### Jogi vélelem

- (1) Amennyiben a tagállamok nem határoznak meg kedvezőbb rendelkezéseket a 20. cikk alapján, a digitális munkaplatform és az e platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony, amennyiben a digitális munkaplatform ellenőrzést és irányítást gyakorol az említett személy által végzett munka tekintetében.

Az előző albekezdés alkalmazása során az ellenőrzés és irányítás gyakorlása úgy értendő, hogy az alkalmazandó feltételeknél fogva, vagy a gyakorlatban legalább három teljesül az alábbi kritériumok közül:

- 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 igénybevételére vonatkozó mérlegelési jogkört;
  - e) a digitális munkaplatform korlátozza az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzésnek a lehetőségét.
- (1a) Az e cikkben és a 4a. cikkben megállapított szabályok nem érintik a bíróságok és az illetékes hatóságok arra vonatkozó mérlegelési jogkörét, hogy – figyelembe véve a Bíróság ítélezési gyakorlatát – az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszony fennállását megállapítsák, függetlenül a teljesített kritériumok számától.

(2) [...]

(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) A tagállamok mérlegelési jogkört biztosíthatnak az illetékes nemzeti közigazgatási hatóságoknak arra vonatkozóan, hogy alkalmazzák-e a vélelmet azokban az esetekben, amikor:
- a) e hatóságok saját kezdeményezésükre ellenőrzik a vonatkozó jogszabályoknak való megfelelést vagy érvényesítik azokat, és
  - b) nyilvánvaló, hogy a platformalapú munkát végző személy nem platform-munkavállaló.

- (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 ítélezési 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 ítélezési 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 elérhetők 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 kategóriáinak, 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 nyomon követéssel 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.

#### *8a. cikk*

#### 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 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 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.

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 vagy a szerződés megszüntetésével 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, szerződésüket megszüntessék vagy ezekkel egyenértékű intézkedésekre kerüljön sor velük szemben, illetve hogy az elbocsátásuk, illetve szerződésük megszüntetése, vagy ezekkel egyenértékű intézkedések előkészítésére kerüljön sor.
- (2) Amennyiben a platformalapú munkát végző személyek úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra, szerződésük megszüntetésére 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, a szerződésmegszüntetés 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, szerződésmegszüntetés vagy azzal egyenértékű intézkedés történt, a digitális munkaplatform legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra, a szerződésmegszüntetésre 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 jelenthet jogalapot a platform-munkavállalóknak a tagállamokban már biztosított általános védelmi szint csökkentésére, ideértve a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározására szolgáló eljárásokat is. A 4. cikkben meghatározott jogi vélelem nem érinti különösen azokat a meglévő nemzeti szabályokat, amelyek a platform-munkavállalók számára kedvezőbb átsorolási eljárásokat írnak elő.
- (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.

## *21. cikk*

### *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. E felülvizsgálat során a Bizottság különös figyelmet fordít arra, hogy a közvetítők igénybevétele milyen hatást gyakorol ezen irányelv általános végrehajtására.

## *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:

az Európai Parlament részéről

a Tanács részéről

az elnök

az elnök