



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. március 8.
(OR. en)

Intézményközi referenciaszám:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

FELJEGYZÉS

Küldi: az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész)
Címzett: a Tanács

Tárgy: Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a
platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról
– *A végső kompromisszumos szöveg vizsgálata megállapodás céljából*

Mellékelten továbbítjuk a delegációk részére a fenti javaslatról létrejött, a Tanács általi elfogadásra váró ideiglenes megállapodás szövegét az Európai Parlamenttel első olvasatban kialakítandó megállapodás céljából.

**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS
(EU) .../... IRÁNYELVE**

(...)

a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek 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 véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében³,

¹ HL C 290., 2022.7.29., 95. o.

² HL C 375., 2022.9.30., 45. o.

³ Az Európai Parlament ...-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács ...-i határozata.

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke értelmében az Unió célja többek között népei jólétének előmozdítása, valamint az Európa fenntartható fejlődéséért való munkálkodás, amely kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen és magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul.
- (2) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 31. cikke értelmében minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó, tisztességes és igazságos 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 12. cikke elismeri, hogy mindenkinek joga van a gyülekezés és az egyesülés szabadságához, minden szinten. A Charta 16. cikke elismeri a vállalkozás szabadságát. A Charta 21. cikke előírja a megkülönböztetés tilalmát.

- (3) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett, szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: a pillér)⁴ 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; továbbá elő kell mozdítani a minőségi munkafeltételeket biztosító, innovatív munkavégzési formákat, ösztönözni kell a vállalkozói létet és az önfoglalkoztatást; meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást; valamint meg kell akadályozni a bizonytalan munkakörülményeket eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén. A pillér 7. alapelve kimondja, hogy a munkavállalóknak joguk van a munkaviszony kezdetekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, elbocsátásukat megelőzően joguk van az elbocsátásuk indokait ismertető tájékoztatáshoz és az észszerű felmondási időhöz, valamint hogy joguk van a hatékony és pártatlan vitarendezéshez, indokolatlan elbocsátás esetén pedig a jogorvoslathoz, beleértve a megfelelő kártérítést is. A pillér 10. alapelve kimondja, hogy a munkavállalóknak joguk van a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz, valamint személyes adataik védelméhez a munkaviszony keretében. A 2021. májusi portói szociális csúcstalálkozó üdvözölte a pillért kísérő cselekvési tervet⁵.

⁴ Intézményközi nyilatkozat a szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről (HL C 428., 2017.12.13., 10. o.).

⁵ 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)0102).

- (4) A digitalizáció megváltoztatja a munka világát: javítja a termelékenységet és növeli a rugalmasságot, ugyanakkor kockázatot is jelent a foglalkoztatásra és a munkafeltételekre nézve. Az algoritmusalapú technológiák, köztük az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek lehetővé tették a digitális munkaplatformok megjelenését és növekedését. A munka világában a digitális interakció új formái és az új technológiák – megfelelő szabályozás és alkalmazás esetén – lehetőséget teremthetnek a tisztességes és minőségi munkahelyhez jutásra azok számára, akiknek hagyományosan erre nem volt módjuk. A szabályozás hiánya esetén azonban eredményezhetnek a technológia által lehetővé tett megfigyelést, fokozhatják az erőbeli egyensúlytalanságokat és a döntéshozatal átláthatatlanságát, valamint kockázatot jelenthetnek a tisztességes munkafeltételekre, a munkahelyi egészségre és biztonságra, az egyenlő bánásmódra és a magánélet tiszteletben tartásához való jogra nézve.
- (5) A platformalapú munkát magánszemélyek végzik az ügyfeleknek szolgáltatást nyújtó digitális munkaplatformok digitális infrastruktúráján keresztül. A platformalapú munka számos területen megjelent, és nagyfokú heterogenitás jellemzi a digitális munkaplatformok típusai, az érintett ágazatok, a végzett tevékenységek, valamint a platformalapú munkát végző személyek profilja tekintetében. A digitális munkaplatformok algoritmusok segítségével – üzleti modelljüktől függően kisebb vagy nagyobb mértékben – szervezik 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 folyamatot valamilyen, a fizikai világban végzett tevékenység követi („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 munkát végző személyek többsége másik állással vagy más jövedelemforrással is rendelkezik, és általában alacsony fizetésű, továbbá a platformalapú munkavégzés gyorsan fejlődik, ami olyan új üzleti modelleket és foglalkoztatási formákat eredményez, amelyek időnként kívül esnek a meglévő védelmi rendszereken. Ezért fontos, hogy a platformalapú munkát végző személyek tekintetében ezt a folyamatot a szerződéses jogviszony jellegétől függetlenül megfelelő biztosítékok kísérjék. Jelesül a platformmunka kiszámíthatatlan munkaidőt jelenthet, és elmoshatja a határokat a munkaviszony és az önfoglalkoztatói tevékenység között, valamint a munkáltatói és a munkavállalói felelősségi körök között. A foglalkozási viszony téves besorolása következményekkel jár az érintett személyekre nézve, mivel előfordulhat, hogy korlátozza a meglévő munkavállalói és szociális 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 foglalkoztatotti jogviszony téves besorolása, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú irányítást, illetve ellenőrzést gyakorolnak. Míg a digitális munkaplatformok gyakran önfoglalkoztatónak vagy „független vállalkozónak” minősítik a rajtuk keresztül munkát vállaló személyeket, számos bíróság kimondta már, hogy a platformok tényleges irányítást és ellenőrzést gyakorolnak e személyek felett, és gyakran bevonják őket fő üzleti tevékenységeikbe. Ezért az állítólagos önfoglalkoztatókat a szóban forgó bíróságok a platformok által foglalkoztatott munkavállalókká minősítették át.

- (8) Az algoritmusokkal működő automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek egyre inkább kiváltják azokat a funkciókat, amelyeket általában a vállalkozások vezetői végeznek, például a feladatok kiosztása, az egyes megbízások árazása, a munkarend meghatározása, utasítások adása, az elvégzett munka értékelése, ösztönzők nyújtása vagy szankciók kiszabása. A digitális munkaplatformok alapvetően 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 férnek hozzá az arra vonatkozó információkhoz, hogy miként működnek az algoritmusok, milyen személyes adatokat használnak fel, valamint, hogy viselkedésük miként befolyásolja az automatizált rendszerek által hozott döntéseket. Ezekhez az információkhoz a munkavállalók képviselői, a platformalapú munkát végző személyek egyéb képviselői, valamint a munkaügyi felügyelőségek és az egyéb illetékes hatóságok sem férnek hozzá. Ezenkívül a platformalapú munkát végző személyek gyakran nem ismerik az automatizált rendszerek által hozott vagy támogatott döntések okait, és nincs lehetőségük arra, hogy magyarázatot kapjanak a döntésekre, megvitassák a döntéseket egy kapcsolattartó személlyel, vagy megkérdőjelezzék azokat és helyesbítést kérjenek, illetve adott esetben jogorvoslatért folyamodjanak.
- (9) Ha a platformok több tagállamban vagy határokon átnyúlóan is működnek, gyakran nem egyértelmű, hogy a platformalapú munkát – különösen az online platformalapú munkát – munkát ki és hol végzi. Emellett a nemzeti hatóságok nem könnyen férnek hozzá a digitális munkaplatformokkal kapcsolatos adatokhoz, ideértve a platformmunkát végző személyek számára, foglalkozási viszonyára és munkafeltételeire vonatkozó információkat. Ez megnehezíti az alkalmazandó szabályok érvényesítését.

- (10) Számos jogi eszköz rendelkezik a munkafeltételekre és a munkajogokra vonatkozó, az egész Unióban alkalmazandó minimumszabályokról. Ezek közé tartozik különösen az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv⁶, a munkaidőről szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁷, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁸, 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 egyensúlya, a határozott idejű foglalkoztatás, a részmunkaidős foglalkoztatás és a munkavállalók kiküldetése. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: a Bíróság) emellett egyértelművé tette, hogy a készenléti időt, amely alatt a munkavállaló más tevékenységek végzésére vonatkozó lehetőségei jelentősen korlátozottak, munkaidőnek kell tekinteni⁹. A 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁰ általános keretet hoz létre, amely megállapítja az Unión belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga tekintetében alkalmazandó minimumkövetelményeket.
- (11) A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló, 2019. november 8-i tanácsi ajánlás¹¹ szerint a tagállamoknak olyan intézkedéseket kellene hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a szociális védelmi rendszerek általi formális és tényleges védettség, valamint az ilyen rendszerek megfelelősége és átláthatósága minden munkavállalóra vonatkozzon, beleértve az önfoglalkoztatókat is.

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

⁷ 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.).

⁸ 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.).

⁹ A Bíróság 2018. február 21-i ítélete a C-518/15. sz., Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ügyben (ECLI: EU:C:2018:82).

¹⁰ 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.).

¹¹ HL C 387., 2019.11.15., 1. o.

- (12) Az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹² 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.
- (13) Az (EU) 2019/1150 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹³ előmozdítja azon tisztességes és átlátható feltételeket, amelyek az online platformok üzemeltetői által kínált online közvetítő szolgáltatások „üzleti felhasználói” tekintetében alkalmazandók.
- (14) Míg a meglévő uniós jogi aktusok bizonyos általános biztosítékokat írnak elő, a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos kihívások további egyedi intézkedéseket tesznek szükségessé. Annak érdekében, hogy megfelelően kialakítsa a platformalapú munkavégzés fenntartható fejlesztésének keretét, az Uniónak meg kell határoznia a platform-munkavállalók minimumjogait, valamint a platformmunkát végző személyek személyes adatainak fokozott védelmét biztosító szabályokat kell előírnia 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 jogokat kell biztosítani az átláthatóság, a méltányosság és az elszámoltathatóság előmozdítása érdekében. E jogoknak az algoritmikus irányítás keretében is szolgálniuk kell a munkavállalók védelmét és a munkafeltételek javítását, beleértve a kollektív tárgyalásokhoz való jog gyakorlását is. 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.

¹² 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.).

¹³ 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.).

- (15) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 154. cikkével összhangban kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek 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 azért, hogy a jelenlegi jogi keretet hozzáigazítsuk a platformalapú munka megjelenéséhez, ezen belül az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használatához.
- (16) Emellett a Bizottság kiterjedt véleménycserét folytatott az érdekelt felekkel, többek között a digitális munkaplatformokkal, a platformalapú munkát végző személyek szövetségeivel, a tudományos körök szakértőivel, a tagállamok és a nemzetközi szervezetek szakértőivel, valamint a civil társadalom képviselőivel.
- (17) Ezen irányelv célja a platform-munkavállalók munkafeltételeinek javítása és a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak védelme. A két célkitűzés megvalósítása párhuzamosan történik, és miközben egymást kölcsönösen erősítik, és elválaszthatatlanul összekapcsolódnak, egyik sem másodlagos a másikhoz képest. Ami az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontját illeti, ez az irányelv olyan szabályokat állapít meg, amelyek célja, hogy támogassák a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyának helyes meghatározását, javítsák a munkafeltételeket és az átláthatóságot a platformalapú munkavégzés esetében – határokon átnyúló helyzetekben is –, továbbá védjék a munkavállalókat az algoritmikus irányítással összefüggésben. Ami az EUMSZ 16. cikkét illeti, ez az irányelv szabályokat határoz meg 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 fokozása révén.

- (18) Ezt az irányelvet minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyre alkalmazni kell, aki a tagállamokban a hatályos jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkezik, vagy a tények értékelése alapján munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkezőnek tekintendő, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is. Az algoritmikus irányításra vonatkozó, a személyes adatok kezeléséhez kapcsolódó rendelkezéseket a platformalapú munkát végző, munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal nem rendelkező személyekre is alkalmazni kell.
- (19) 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.
- (20) A digitális munkaplatformok abban különböznek más online platformoktól, hogy automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket használnak magánszemélyek által végzett munka szervezése céljából a platform által nyújtott szolgáltatás igénybe vevőjének egyszeri vagy ismétlődő kérésére. Az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek kezelik a platformalapú munkát végző személyek személyes adatait, és olyan döntéseket hoznak vagy támogatnak, amelyek többek között a munkafeltételeket érintik. E jellemzőik alapján a digitális munkaplatformok az önálló szakemberek által nyújtott szolgáltatások megszervezésének külön formáját jelentik, szemben a szolgáltatásnyújtás szervezésének hagyományosabb formáival, például az utazásmegosztó személyszállítás vagy a szállítási szolgáltatások hagyományos formáival. Emellett a digitális munkaplatformok egyre összetettebb strukturális megszervezése együtt jár a gyors ütemű fejlődésükkel, ami gyakran „változó geometriájú” rendszereket hoz létre a munkaszervezésben. Előfordulhatnak például olyan esetek, amikor a digitális munkaplatform olyan szolgáltatást nyújt, amelynek címzettje maga a digitális munkaplatform vagy az ugyanazon vállalkozáscsoporton belüli, különálló üzleti egység, vagy hogy a platform olyan módon szervezi meg a munkát, hogy elmossa a szolgáltatásnyújtási rendszerekben jellemzően felismerhető hagyományos mintákat.

Ez lehet a helyzet a mikromunka- vagy a közösségi platformok esetében is, amelyek az online digitális munkaplatformok olyan típusai, amelyek nagy mennyiségű és rugalmas munkaerőhöz biztosítanak hozzáférést a vállalkozások és más ügyfelek számára a számítógéppel és internetkapcsolattal távolról elvégezhető kisebb feladatok – például címkézés – tekintetében. A feladatokat szétbontják és nagy számú személy (a „közösség”) között szétosztják, akik aszinkron módon végezhetik el a munkát.

- (21) A magánszemélyek által végzett munka megszervezésének legalább azt kell jelentenie, hogy a szolgáltatás iránti kereslet és a digitális munkaplatformmal bármilyen elnevezésű és jellegű 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 fizetések kezelését. Nem tekintendők digitális munkaplatformnak azok az online platformok, amelyek nem szervezik meg a magánszemélyek által végzett munkát, hanem csupán olyan eszközöket biztosítanak, amelyek révén a szolgáltatók a platform további közreműködése nélkül eljuthatnak a végfelhasználóhoz, például a kínált/keresett szolgáltatások hirdetése révén, vagy egy adott területen elérhető szolgáltatók adatainak összegyűjtésével és megjelenítésével. A digitális munkaplatform fogalma nem terjed ki azokra a szolgáltatókra, amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása, például rövid távú szálláshely-szolgáltatás vagy nem szakember magánszemélyek számára áruk viszonteladásának lehetővé tétele, 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.
- (22) A munkavállalók képviselőinek szabályai és eljárásai tagállamonként eltérőek, tükrözve az országok történelmét, intézményeit, valamint gazdasági és politikai helyzetét. A jól működő szociális párbeszéd előfeltételei közé tartozik az erős, független szakszervezetek és munkáltatói szervezetek megléte, amelyek hozzájuthatnak a szociális párbeszédben való részvételhez szükséges releváns információkhoz, valamint az egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyaláshoz fűződő alapvető jogok tisztelete.

- (23) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 135. számú (1971), jelenleg 24 tagállam által megerősített, a munkavállalói képviselőről szóló egyezményével összhangban a munkavállalói képviselők a nemzeti jog vagy gyakorlat által ekként elismert személyek lehetnek: vagy szakszervezeti képviselők, azaz a szakszervezetek vagy azok tagjai által kijelölt vagy választott képviselők; vagy pedig választott képviselők, nevezetesen olyan képviselők, akiket a vállalkozás munkavállalói a nemzeti jogszabályok vagy kollektív szerződések rendelkezéseivel összhangban szabadon választottak meg, és akiknek a feladatai nem terjednek ki olyan tevékenységekre, amelyek az érintett országban elismerten a szakszervezetek kizárólagos előjogát képezik. Az egyezmény kimondja, hogy amennyiben egy vállalkozáson belül szakszervezeti képviselők és választott képviselők is vannak, az ilyen képviselőt nem használható fel az érintett szakszervezetek vagy képviselőik pozícióinak aláásására, továbbá ösztönözni kell a választott képviselők és az érintett szakszervezetek vagy képviselőik közötti együttműködést.
- (24) A tagállamok megerősítették a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló 98. sz. ILO-egyezményt (1949), amely szerint azok a cselekmények, amelyek a munkavállalói szervezeteknek a munkáltatók vagy a munkáltatói szervezetek dominanciája alatti létrehozását hivatottak előmozdítani, illetve a munkavállalói szervezeteket pénzügyi vagy egyéb eszközökkel támogatják annak érdekében, hogy ezeket a szervezeteket a munkáltatók vagy a munkáltatói szervezetek ellenőrzése alá vonják, olyan beavatkozásnak minősülnek, amellyel szemben az ILO-tagállamoknak védeniük kell a munkavállalói szervezeteket. Fontos az ilyen cselekményekkel szembeni fellépés annak biztosítása érdekében, hogy az ezen irányelv szerinti tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések meghatározásakor vagy végrehajtásakor a munkáltatók és a munkavállalók képviselői az együttműködés szellemében és egymás jogainak és kötelezettségeinek kellő figyelembevételével cselekedjenek, figyelembe véve mind a vállalkozás vagy létesítmény, mind pedig a munkavállalók érdekeit.

- (25) 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. A platformalapú munkavégzés megszervezésének e módja gyakran eltérő és összetett többoldalú kapcsolatok széles skálájának – ezen belül alvállalkozói láncoknak – a kialakulását, valamint a digitális munkaplatform és a közvetítők között a felelősség elmosódását eredményezi. A közvetítőkön keresztül platformalapú munkát végző személyek ugyanolyan kockázatoknak vannak kitéve a foglalkoztatotti jogviszonyuk téves besorolása és az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használata tekintetében, mint a platformalapú munkát közvetlenül a digitális munkaplatform számára végző személyek. A tagállamoknak ezért megfelelő intézkedéseket kell fogantatniuk 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. A tagállamoknak a megfelelő intézkedéseket többek között – adott esetben – egyetemleges felelősségi rendszerek útján kell meghozniuk.
- (26) A platformalapú munkavégzés keretében színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelem és a foglalkoztatotti jogviszony helyes meghatározásának elősegítése érdekében a tagállamoknak megfelelő eljárásokkal kell rendelkezniük a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonya 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 teljes mértékben élhessenek ugyanazon jogokkal, mint – a vonatkozó uniós joggal, nemzeti joggal és kollektív szerződésekkel összhangban – a többi munkavállaló. Ha a tények alapján megállapítható a munkaviszony fennállása, akkor egyértelműen meg kell határozni, hogy ki a munkáltatóként eljáró fél vagy felek, és ennek a félnek vagy ezeknek a feleknek eleget kell tenniük az uniós jog, a nemzeti jog és a tevékenységi ágazatban alkalmazandó kollektív szerződések szerinti, megfelelő munkáltatói kötelezettségeknek.

- (27) Amennyiben megállapítást nyer, hogy az egyik fél munkáltató és ez a fél a 2008/104/EK irányelvben foglalt feltételek alapján munkaerő-kölcsönzőnek minősül, az említett irányelv szerinti kötelezettségek alkalmazandók.
- (28) 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 – a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaviszonyra vonatkozó, 198. sz. ajánlásával (2006) összhangban – 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.

- (29) 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 teljesül a munkaviszonyra jellemző minden feltétel. Az ilyen megtévesztő bejelentésre gyakran bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek kikerülése és a jogkövető vállalatokkal szembeni versenyelőny megszerzése céljából kerül sor. A Bíróság kimondta¹⁴, hogy „a nemzeti jog szerint »szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak« minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog¹⁵ értelmében az adott személy »munkavállalónak« minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez”.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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 Bíróságnak a C-692/19. sz., B kontra Yodel Delivery Network Ltd ügyben 2020. április 22-én hozott végzése, ECLI:EU:C:2020:288.

- (30) A foglalkoztatotti jogviszony helyes meghatározása nem lehet ok arra, hogy ne javuljanak a platformmunkát végző valódi önfoglalkoztató személyek körülményei. E célból hasznosnak bizonyulhat a Bizottság 2022. szeptember 30-i közleménye, amely iránymutatást nyújt az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásához, valamint rámutat, hogy a Bizottság szerint az egyéni önfoglalkoztatók és a digitális munkaplatformok közötti, munkafeltételekre vonatkozó kollektív szerződések nem tartoznak az EUMSZ 101. cikkének hatálya alá. Alapvetően fontos ugyanakkor, hogy az említett kollektív szerződések bevezetése ne ássa alá az ezen irányelv által kitűzött célokat, különösen a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyának tekintetében történő helyes besorolását.

- (31) Az ellenőrzés és az irányítás az egyes konkrét esetekben különböző formákat ölthet, tekintettel arra, hogy a platformgazdasági modell folyamatosan fejlődik; a digitális munkaplatform például nemcsak közvetlen eszközökkel, hanem szankciók alkalmazásával, illetve hátrányos bánásmód, vagy a nyomás egyéb formáinak gyakorlásával is irányíthat és ellenőrizhet. A platformalapú munkavégzéssel összefüggésben a platformalapú munkát végző személyek gyakran nehezen tudnak megfelelően hozzáférni azon eszközökhöz és információkhoz, amelyek ahhoz szükségesek, hogy az illetékes hatóság előtt érvényesítsék szerződéses jogviszonyuk tényleges meglétét és az abból fakadó jogokat. Emellett a platformalapú munkát végző személyek automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek révén történő irányítására a digitális munkaplatformról érkező információk átláthatatlan áramlása jellemző. A platformalapú munkavégzés e jellemzői állandósítják a hamis önfoglalkoztatásként való téves besorolás jelenségét, ami akadályozza a foglalkoztatotti jogviszony helyes meghatározását, valamint a platform-munkavállalók tisztességes élet- és munkakörülményekhez való hozzájutását. A tagállamoknak ezért olyan intézkedéseket kell meghatározniuk, amelyek a platformalapú munkát végző személyek számára a foglalkoztatotti jogviszonyuk helyes meghatározása tekintetében ténylegesen könnyebb eljárást biztosítanak. Ennek fényében a munkaviszonynak a platformalapú munkát végző személyek javára történő vélelmezése olyan hatékony jogi eszköz, amely nagyban hozzájárul a platform-munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javulásához. Az ilyen jogviszonyt tehát jogilag az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszonynak kell vélelmezni – figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is –, amennyiben ellenőrzésre és irányításra utaló tények kerülnek megállapításra.

(32) A hatékony jogi vélelem megköveteli, hogy a nemzeti jog ténylegesen megkönnyítse a platformalapú munkát végző személy számára, hogy éljen a vélelem nyújtotta előnyökkel. A jogi vélelem szerinti követelmények nem jelenthetnek terhet, és enyhíteniük kell a platformalapú munkát végzők által tapasztalt nehézségeket az olyan munkaviszony fennállására utaló bizonyítékok szolgáltatása tekintetében, ahol a digitális munkaplatform és a munkavállaló közötti erőviszonyok kiegyensúlyozatlanok. A vélelem célja, hogy hatékonyan kezelje és orvosolja a platformalapú munkát végző személyek és a digitális munkaplatform közötti erőviszonyok kiegyensúlyozatlanságát. A jogi vélelem módozatait a tagállamoknak kell meghatározniuk, amennyiben e módozatok biztosítják a foglalkoztatási viszony hatékony, de megdönthető jogi vélelmét, amely eljárási könnyítést jelent a platformalapú munkát végző személyek számára, továbbá nem járnak azzal a hatással, hogy a platformalapú munkát végző személyekre vagy képviselőikre vonatkozó követelmények terhe nő a foglalkoztatotti jogviszonyukat meghatározó eljárásokban. A jogi vélelem alkalmazása nem vezethet automatikusan a platformalapú munkát végző személyek átsorolásához. Amennyiben a digitális munkaplatform meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, akkor a Bíróság ítélkezési gyakorlatára figyelemmel a digitális munkaplatformra hárul annak bizonyítása, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak.

- (33) Ezen irányelv azon célkitűzésével összhangban, hogy javítsa a platform-munkavállalók munkafeltételeit 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 foglalkoztatotti jogviszonya. Bár ez az irányelv nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy alkalmazzák a jogi vélelmet az adóügyi, a büntető-, illetve a társadalombiztosítási eljárásokban, alapvetően fontos, hogy a vélelmet ezen irányelv alapján valamennyi tagállamban ténylegesen alkalmazzák. Különösen kiemelendő, hogy 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.
- (34) A jogbiztonság érdekében a jogi vélelemnek nem lehet visszamenőleges joghatása, és ezért csak a(z) ... [*ezen irányelv átültetésének időpontja*] -tól/-től 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 – például az (EU) 2019/1152 irányelv – alapján lehet értékelni.

- (35) 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 meghatározott fogalom meghatározás szerint, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát. A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítaniuk arra, hogy a jogi vélelem megdönthető legyen annak bizonyításával, hogy a fent említett fogalom meghatározás alapján 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. 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.
- (36) A jogbiztonság és az átláthatóság valamennyi érintett fél számára történő biztosításához elengedhetetlen a jogi vélelemnek a támogató intézkedések keretrendszeré révén történő hatékony érvényesítése. Az ilyen intézkedéseknek magukban kell foglalniuk a nyilvánosság átfogó tájékoztatását, a digitális munkaplatformokra, a platformalapú munkát végző személyekre, a szociális partnerekre és az illetékes nemzeti hatóságokra vonatkozó konkrét és gyakorlati ajánlások formájában nyújtott iránymutatás kidolgozását, valamint a hatékony ellenőrzések és vizsgálatok biztosítását a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban, beleértve adott esetben az ilyen ellenőrzésekre és vizsgálatokra vonatkozó célok meghatározását is.
- (37) A platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonya helyes meghatározásának biztosítása érdekében a tagállamok illetékes nemzeti hatóságainak ki kell használniuk az egymás közötti együttműködést, többek között a nemzeti jogban és gyakorlatban előírt információcsere révén.

(38) Az említett intézkedéseknek támogatniuk kell az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – meghatározott munkaviszony fennállásának helyes meghatározását, beleértve adott esetben a valódi önfoglalkoztatóként való besorolás megerősítését is. Az említett hatóságoknak ahhoz, hogy el tudják látni az ezen irányelv rendelkezéseinek érvényesítésével kapcsolatos feladataikat – hangsúlyozva ugyanakkor a tagállamok azon hatáskörét, hogy döntsenek a nemzeti hatóságok személyzetéről –, megfelelő személyzettel kell rendelkezniük. Ehhez az illetékes nemzeti hatóságoknál olyan rátermett emberierőforrás-állományra van szükség, amely rendelkezik a szükséges készségekkel és megfelelő képzésben részesül, valamint biztosítani kell az algoritmikus irányítással kapcsolatos technikai szakértelem rendelkezésre állását. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 81. sz. ILO-egyezmény (1947) útmutatást nyújt ahhoz, hogy miként határozható meg a munkaügyi felügyelőknek a feladataik hatékony ellátásához elegendő száma. Az illetékes nemzeti hatóságoknak az általuk végezni kívánt vizsgálatokról és ellenőrzésekről való döntéskor figyelembe kell venniük az egyes illetékes nemzeti hatóságok azon határozatait, amelyek a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyának megváltozását eredményezik.

(39) 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. Az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke már jelenleg is előírja, hogy a tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében. Ezen irányelv konkrétabb biztosítékokat ír elő a személyes adatoknak a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben automatizált rendszerek használatával történő kezelésére vonatkozóan, ezáltal magasabb szintű védelmet nyújt a platformalapú munkát végző személyek személyes adatai számára. Így különösen, ezen irányelv az (EU) 2016/679 rendelet vonatkozásában pontosabban meghatározott szabályokat állapít meg az automatizált döntéshozatal alkalmazása és átláthatósága tekintetében. Emellett ezen irányelv a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben az (EU) 2016/679 rendelethez képest további intézkedéseket is megállapít a személyes adatok védelmének biztosítása érdekében, különösen abban az esetben, ha a döntéseket automatizált személyesadat-kezelő rendszer hozza meg vagy támogatja. Ezzel összefüggésben az ezen irányelvben szereplő, a személyes adatok védelmére vonatkozó kifejezéseket az (EU) 2016/679 rendeletben foglalt fogalom meghatározások tükrében kell értelmezni.

- (40) Az (EU) 2016/679 rendelet 5., 6. és 9. cikke előírja, hogy a személyes adatok kezelését jogszerűen, tisztességesen és átlátható módon kell végezni. Ez bizonyos korlátozásokat von maga után azzal kapcsolatban, hogy a digitális munkaplatformok milyen módon kezelhetik a személyes adatokat automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek révén. Mindazonáltal a platformalapú munkavégzés konkrét esetében nem vélelmezhető, hogy a platformalapú munkát végző személyek önkéntesen járulnak hozzá személyes adataik kezeléséhez. A platformalapú munkát végző személyek gyakran nem rendelkeznek valóban szabad választási lehetőséggel, illetve nem képesek arra, hogy úgy tagadhassák meg vagy vonhassák vissza hozzájárulásukat, hogy az ne hatna károsan szerződéses jogviszonyukra, tekintettel a platformalapú munkát végző személy és a digitális munkaplatform közötti kiegyensúlyozatlan erőviszonyokra. Ezért a digitális munkaplatformok nem kezelhetik a platformalapú munkát végző személyek személyes adatait azon az alapon, hogy a platformalapú munkát végző személy hozzájárult személyes adatainak kezeléséhez.
- (41) A digitális munkaplatformoknak – olyan automatizált nyomonkövetési rendszerek vagy bármilyen automatizált rendszer útján, amelyet a platformalapú munkát végző személyekre hatást gyakorló döntések támogatására vagy meghozatalára használnak – nem szabad olyan személyes adatokat kezelniük, amelyek a platformalapú munkát végző személy érzelmi vagy pszichológiai állapotával kapcsolatosak, nem szabad a magánjellegű beszélgetéseikkel kapcsolatos személyes adatokat kezelniük, nem szabad személyes adatokat gyűjteniük az idő alatt, amikor a platformalapú munkát végző személy nem kínál vagy végez platformalapú munkát, nem szabad személyes adatokat kezelniük az alapvető jogok gyakorlásának előrejelzése céljából, beleértve az egyesülési jogot, a kollektív tárgyalásokhoz és fellépésekhez jogot, illetve a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot – a Chartában meghatározottak szerint –, továbbá nem szabad személyes adatokat kezelniük abból a célból, hogy azokból kikövetkeztessék a személyek faji vagy etnikai hovatartozását, migrációs státuszát, politikai véleményét, vallási meggyőződését vagy világnézetét, esetleges fogyatékoságát, egészségügyi állapotát – beleértve a krónikus betegségeket vagy a HIV-fertőzöttséget –, érzelmi vagy pszichológiai állapotát, szakszervezeti tagságát, szexuális életét, illetve szexuális orientációját.

- (42) A digitális munkaplatformok nem kezelhetik a platformalapú munkát végző személyek biometrikus adatait azonosítás – nevezetesen a személy személyazonosságának megállapítása – céljából oly módon, hogy biometrikus adatait összehasonlítják az adatbázisban tárolt több személy biometrikus adataival (egy a többhöz megfeleltetés). Ez nem érinti a digitális munkaplatformok azon lehetőségét, hogy biometrikus ellenőrzést végezzenek, azaz az adott személy személyazonosságát a biometrikus adatainak az ugyanezen személy által korábban szolgáltatott adatokkal való összehasonlítása révén ellenőrizzék (egy az egyhez ellenőrzés vagy hitelesítés), amennyiben a személyes adatok ilyen kezelése az (EU) 2016/679 rendelet és más vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályok értelmében egyébként jogszerű.
- (43) A biometriai alapú adatok valamely természetes személy fizikai, fiziológiai vagy viselkedési vonásaira, jeleire vagy tulajdonságaira – például arckifejezésre, mozgásra, pulzusfrekvenciára, hangra, billentyűleütésre vagy járásra – vonatkozó sajátos technikai adatkezeléssel nyert személyes adatok, amelyek lehetővé tehetik vagy megerősíthetik a természetes személy azonosítását.
- (44) A személyes adatoknak a digitális munkaplatformok által használt automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek révén történő kezelése valószínűsíthetően magas kockázattal jár a platformalapú munkát végző személyek jogaira és szabadságaira nézve. Ezért a digitális munkaplatformoknak mindenkor adatvédelmi hatásvizsgálatot kell végezniük az (EU) 2016/679 rendelet 35. cikkében meghatározott követelményekkel összhangban. Azon hatásokat figyelembe véve, amelyeket az automatizált döntéshozatali rendszerek által hozott döntések a platformalapú munkát végző személyekre és különösen a platform-munkavállalókra gyakorolnak, ezen irányelv konkrétabb szabályokat állapít meg a platformalapú munkát végző személyekkel és képviselőikkel az adatvédelmi hatásvizsgálatokkal összefüggésben folytatott konzultációra vonatkozóan.

- (45) Az (EU) 2016/679 rendeletben foglaltakon túlmenően a digitális munkaplatformokra átláthatósági és tájékoztatási kötelezettségeknek kell vonatkozniuk az automatizált nyomonkövetési rendszerekkel és azon automatizált rendszerekkel kapcsolatban, amelyeket olyan döntések meghozatalára vagy támogatására használnak, amelyek kihatnak a platformalapú munkát végző személyek munkafeltételeire, így például a munkamegbízásokhoz való hozzáférésükre, jövedelmükre, biztonságukra és egészségükre, munkaidejükre, előléptetésükre vagy annak megfelelőjére, valamint szerződéses jogviszonyukra, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését vagy megszüntetését is. 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 egyes platformmunkavállalóknak tömör, egyszerű és érthető formában kell megkapniuk ezeket az információkat – amennyiben a rendszerek és jellemzőik közvetlenül érintik őket és adott esetben a munkafeltételeiket –, hogy hatékony tájékoztatásban részesüljenek. Biztosítani kell számukra azt a jogot is, hogy valamennyi releváns rendszerről átfogó és részletes tájékoztatást kérjenek. Az ilyen rendszerekre vonatkozó átfogó és részletes információkat kérésre a platformalapú munkát végző személyek képviselői számára, valamint – kérésükre – az illetékes nemzeti hatóságok számára is biztosítani kell annak érdekében, hogy azok elláthassák feladataikat.
- (46) Az érintett által az (EU) 2016/679 rendelet 20. cikkével összhangban egy adatkezelő rendelkezésére bocsátott személyes adatok hordozhatóságához való jog mellett a platformalapú munkát végző személyek számára biztosítani kell annak jogát is, hogy a munkavégzés során a digitális munkaplatform automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereivel összefüggésben, így többek között csillagbesorolások és értékelések nyomán generált személyes adataikat akadályoztatás nélkül, tagolt, széles körben használt és géppel olvasható formátumban megkapják abból a célból, hogy az adatokat közvetlenül vagy közvetve harmadik személy – például egy másik digitális munkaplatform – részére továbbítsák. A digitális munkaplatformoknak a tényleges adathordozhatóság elősegítése céljából olyan ingyenes eszközöket kell biztosítaniuk a platformalapú munkát végző személyek számára, amelyekkel gyakorolhatják az ezen irányelv és az (EU) 2016/679 rendelet szerinti jogaikat.

- (47) Egyes esetekben a digitális munkaplatformok nem szüntetik meg hivatalosan a platformalapú munkát végző személlyel fennálló jogviszonyukat, de korlátozzák a platformalapú munkát végző személy felhasználói fiókját. Ez alatt a platformon keresztül platformalapú munkavégzés lehetőségének bármilyen korlátozása értendő, beleértve a felhasználói fiókhoz vagy a munkamegbízásokhoz való hozzáférés korlátozását is.
- (48) 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 munkaajánlattal 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 jogviszonnyal kapcsolatosak – közvetlenül érintik a platformalapú munkát végző személyeket, akik nem feltétlenül állnak közvetlen kapcsolatban emberi vezetővel vagy felügyelővel. A digitális munkaplatformoknak tehát biztosítaniuk kell az emberi felügyeletet, és rendszeresen – legalább kétévnte – értékeljék az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntéseknek a platformalapú munkát végző személyekre gyakorolt hatását, ideértve adott esetben a munkafeltételeikre és a munkahelyi egyenlő bánásmódra gyakorolt hatást is. Az értékelési folyamatba be kell vonni a munkavállalók képviselőit.

A digitális munkaplatformoknak e célra elegendő emberi erőforrást kell biztosítaniuk. A digitális munkaplatform által a felügyelettel megbízott személyeknek rendelkezniük kell e feladat ellátásához szükséges kompetenciával, képzéssel és felhatalmazással, valamint különösen az automatizált döntések felülbírálásának jogával. Feladataik ellátása tekintetében meg kell védeni őket az elbocsátással, a fegyelmi intézkedésekkel, illetve az egyéb hátrányos bánásmóddal szemben. Emellett fontos, hogy a digitális munkaplatformok kezeljék az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használatának rendszerszintű hiányosságait. Ezért amennyiben a felügyeleti tevékenységek eredményeként megállapítást nyer a munkahelyi megkülönböztetés magas kockázata vagy a platformalapú munkát végző személyek jogainak megsértése, a digitális munkaplatformoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk ezek kezelésére, beleértve az ilyen rendszerek megszüntetésének lehetőségét is.

(49) 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. Az (EU) 2016/679 rendelet mellett az algoritmikus irányítással összefüggésben, és figyelembe véve azt a súlyos hatást, amelyet a platformalapú munkát végző személy szerződéses jogviszonyának vagy felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, illetve az ezzel egyenértékű hátrányt okozó döntések a platformalapú munkát végző személyekre gyakorolnak, ezeket a döntéseket mindig embernek kell meghoznia. Az (EU) 2016/679 rendelet mellett a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányításával összefüggésben a platformalapú munkát végző személyeknek jogot kell biztosítani arra, hogy a digitális munkaplatformtól indokolatlan késedelem nélkül magyarázatot kapjanak az automatizált döntéshozatali rendszerek által támogatott – vagy adott esetben hozott – döntésre, döntés hiányára vagy döntések sorára.

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. Emellett, mivel bizonyos döntések valószínűsíthetően különösen jelentős negatív hatást gyakorolnak a platformalapú munkát végző személyekre – különösen potenciális jövedelmükre –, ha a digitális munkaplatform korlátozza, felfüggeszti vagy megszünteti a platformalapú munkát végző személy felhasználói fiókját, megtagadja az adott személy által végzett munkáért járó fizetést, vagy kihat a szerződéses jogviszony alapvető szempontjaira, a digitális munkaplatformnak a lehető leghamarabb, de legkésőbb az ilyen döntések hatálybalépésének napján a szóban forgó döntést írásban meg kell indokolnia a platformalapú munkát végző személy számára. Amennyiben a kapott magyarázat vagy indokolás nem kielégítő, vagy ha a platformalapú munkát végző személyek úgy ítélik meg, hogy jogaikat valamely döntés megsértette, biztosítani kell számukra azt a jogot is, hogy a digitális munkaplatformtól kérjék, hogy indokolatlan késedelem nélkül, illetve minden esetben a kérelem kézhezvételétől számított két héten belül vizsgálja felül a döntést, és adjon indokolással ellátott választ.

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 – megfelelő kártérítést kell nyújtania az elszenvedett kárért, és meg kell tennie a hasonló döntések jövőbeli elkerüléséhez szükséges lépéseket, ideértve a rendszer használatának megszüntetését is. A döntések emberi felülvizsgálata tekintetében az (EU) 2019/1150 rendelet konkrét rendelkezéseit kell alkalmazni az üzleti felhasználók esetében.

- (50) A 89/391/EGK tanácsi irányelv¹⁶ olyan intézkedéseket vezet be, amelyek ösztönzik a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását, beleértve a munkáltatók azon kötelezettségét, hogy értékeljék a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatokat, és meghatározza a megelőzést érintő, a munkáltatók által végrehajtandó általános elveket. Az automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek jelentős hatást gyakorolhatnak a platform-munkavállalók biztonságára, valamint fizikai és mentális egészségére.

Az algoritmikus irányítási, értékelési és fegyelmi rendszer növeli a munkavégzés intenzitását a nyomon követés fokozásával, a munkavállalóktól elvárt ütem gyorsításával, a munkafolyamatok üresjáratának minimalizálásával, valamint a munkatevékenység hagyományos munkahelyen és munkaidőn túli kiterjesztésével. A munkahelyi tanulás és a feladatok feletti befolyás nem átlátható algoritmusok használata miatti korlátozottsága, a munka fokozott intenzitása és a fent említett bizonytalanság valószínűleg növeli a munkahelyi stresszt és a szorongást. Ezért a digitális munkaplatformoknak fel kell mérniük ezeket a kockázatokat, értékelniük kell, hogy a rendszerekbe beépített biztosítékok megfelelőek-e az említett kockázatok kezelésére, valamint megfelelő megelőző és védelmi intézkedéseket kell hozniuk. El kell kerülniük, hogy az ilyen rendszerek használata indokolatlan nyomást gyakoroljon a munkavállalókra, vagy veszélyeztesse egészségüket. E rendelkezések hatékonyságának fokozása érdekében a digitális munkaplatformnak a platform-munkavállalók, e munkavállalók képviselői és az illetékes hatóságok rendelkezésére kell bocsátania a kockázatértékelést és a kockázatcsökkentő intézkedések értékelését.

¹⁶ 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.).

- (51) A munkavállalók képviselőinek a 2002/14/EK irányelv alapján uniós szinten szabályozott tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció kulcsfontosságú a hatékony szociális párbeszéd előmozdításához. Mivel az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek digitális munkaplatformok általi használatának bevezetése vagy e használat jelentős módosítása közvetlen hatást gyakorol a platform-munkavállalók munkájának szervezésére és egyéni munkafeltételeire, további intézkedésekre van szükség annak biztosításához, hogy a digitális munkaplatformok az ilyen döntések meghozatala előtt megfelelő szinten tájékoztassák a platform-munkavállalók képviselőit, és érdemben konzultáljanak velük. Tekintettel az algoritmikus irányítási rendszerek technikai összetettségére, a tájékoztatást kellő időben kell nyújtani ahhoz, hogy a platform-munkavállalók képviselői – a platform-munkavállalók vagy képviselőik által szükség esetén, összehangolt módon kiválasztott szakértő segítségével – felkészülhessenek a konzultációra. Ez az irányelv nem érinti a 2002/14/EK irányelvben foglalt tájékoztatási és konzultációs intézkedéseket.
- (52) Munkavállalói képviselő hiányában a munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy a digitális munkaplatform közvetlenül tájékoztassa őket az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek bármely ilyen bevezetéséről vagy jelentős módosításáról.

- (53) Az önfoglalkoztatók a platformalapú munkát végző személyek közé tartoznak. 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.
- (54) A digitális munkaplatformok – többek között az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerekkel kapcsolatos tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó – kötelezettségei attól függetlenül alkalmazandók, hogy az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereket maga a digitális munkaplatform vagy a digitális munkaplatform nevében adatkezelést végző külső szolgáltató irányítja-e.

- (55) Annak érdekében, hogy az illetékes nemzeti hatóságok képesek legyenek annak biztosítására, hogy 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. A szisztematikus és átlátható – többek között határokon átnyúló – információs rendszer szintén kulcsfontosságú a digitális munkaplatformok közötti tisztességtelen verseny megelőzése szempontjából. Ez a kötelezettség nem léphet a más uniós eszközök által megállapított bejelentési vagy értesítési kötelezettségek helyébe.
- (56) Az Európai Munkaügyi Hatóság hozzájárul az Unión belüli méltányos munkaerő-mobilitás biztosításához, különösen elősegíti a tagállamok közötti együttműködést és információcserét a vonatkozó uniós jogszabályok következetes, hatékony és eredményes alkalmazása és érvényesítése érdekében, koordinálja és támogatja az összehangolt és közös vizsgálatokat, elemzéseket és kockázatértékelést végez a határokon átnyúló munkaerő-mobilitás kérdéseiről, valamint támogatja a tagállamokat a be nem jelentett munkavégzés kezelésében. Ennek okán fontos szerepet játszik az olyan kihívások kezelésében, amelyek számos digitális munkaplatform határokon átnyúló tevékenységeivel, valamint a platformalapú munkavégzés terén be nem jelentett munkavégzéssel kapcsolatosak.
- (57) A digitális munkaplatformokon keresztül platformalapú munkát végző személyek számával, szerződéses vagy foglalkoztatotti jogviszonyukkal, 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 foglalkoztatotti jogviszonyát, és biztosítani tudják a jogi kötelezettségeknek való megfelelést, másrészt pedig a platform-munkavállalók képviselőinek a tekintetben történő támogatásához, hogy el tudják látni képviseleti feladataikat, ezért ezeket az információkat elérhetővé kell tenni a számukra. E hatóságok és képviselők számára jogot kell biztosítani ahhoz is, hogy a kapott információkkal kapcsolatban további pontosításokat és részleteket kérjenek a digitális munkaplatformoktól.

- (58) A be nem jelentett munkavégzés kézbesítési platformokon való alkalmazását több tagállamban is bizonyították. Ez a gyakorlat bérelt személyazonosságon keresztül valósul meg, ahol a platformalapú munkát végző, a munkavállaláshoz joggal rendelkező személyek, akik regisztrálják magukat a platformon, a felhasználói fiókjukat okmányokkal nem rendelkező migránsoknak, valamint kiskorúaknak adják bérbe. Ez azzal jár, hogy ez utóbbi személyek – köztük a jogellenesen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok – nem részesülnek védelemben: e személyek helyzete gyakran azt eredményezi, hogy a megtorlástól vagy a kitoloncolás veszélyétől való félelem miatt az igazságszolgáltatáshoz való joguk korlátozására kerül sor. Az Európai Parlament és a Tanács 2009/52/EK irányelve¹⁷ minimumszabályokról rendelkezik az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozóan. Az ezen irányelvben meghatározott átláthatósági kötelezettségek és a közvetítőkre vonatkozó szabályok a 2009/52/EK irányelvvel együtt jelentősen hozzájárulnak a platformalapú munkavégzéshez kapcsolódó be nem jelentett munkavégzés problémájának kezeléséhez. Kulcsfontosságú továbbá, hogy a digitális munkaplatformok biztosítsák a platform-munkavállalók személyazonosságának megbízható ellenőrzését.
- (59) 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 az időben történő, hatékony és pártatlan vitarendezés igénybevétele és a jóvátételhez való jog, többek között az elszenvedett kárért járó megfelelő 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.
- (60) 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.

¹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/52/EK irányelve (2009. június 18.) az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról (HL L 168., 2009.6.30., 24. o.).

- (61) A platformalapú munkavégzésre az jellemző, hogy hiányzik az a közös munkahely, ahol a platformalapú munkát végző személyek 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 privát módon és biztonságosan kommunikálhatnak egymással, és képviselőik 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.
- (62) A platformalapú munkát végző személyek – különösen a helyszíni munkavégzés során – az erőszak és a zaklatás kockázatának vannak kitéve, miközben nincs olyan fizikai munkahelyük, ahol panaszt tudnak tenni. A zaklatás és a szexuális zaklatás negatív hatással lehet a platform-munkavállalók egészségére és biztonságára. A platformalapú munkavégzés tekintetében a tagállamoknak megelőző intézkedésekről kell gondoskodniuk, beleértve hatékony bejelentési csatornák létrehozását is. A tagállamok számára ajánlott továbbá, hogy támogassák a platformalapú munkavégzés során elkövetett erőszak és zaklatás elleni küzdelemre irányuló hatékony intézkedéseket, és különösen az önfoglalkoztatók számára biztosítsanak megfelelő bejelentési csatornákat.
- (63) Előfordulhat, hogy az ezen irányelvben meghatározott jogokra és kötelezettségekre vonatkozó közigazgatási vagy bírósági eljárásokban azok a munkaszervezési elemek, amelyek lehetővé teszik a foglalkoztatotti jogviszonynak, valamint különösen annak a megállapítását, hogy a digitális munkaplatform ellenőrzi-e a munkavégzés bizonyos elemeit vagy irányítja-e a munkavégzést, továbbá egyéb, az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerekre vonatkozó elemek 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.

- (64) Mivel ezen irányelv a platformalapú munkavégzés tekintetében az (EU) 2016/679 rendelettel összefüggésben pontosabban meghatározott 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 – és különösen annak VI., VII. és VIII. fejezetében – szereplő eljárási keret alkalmazandó az ezen irányelvben foglalt pontosabban meghatározott és további szabályok érvényesítésére, különösen a felügyeleti, az együttműködési és az egységes alkalmazást célzó mechanizmusok, a jogorvoslatok, valamint a felelősség és a szankciók tekintetében, beleértve az említett rendelet 83. cikkének (5) bekezdésében említett összegig terjedő közigazgatási bírságok kiszabására vonatkozó hatáskört is.
- (65) 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 az egyéb jogterületek – így például a munkajog – tekintetében. Az adatvédelmi felügyeleti hatóságoknak és az egyéb illetékes hatóságoknak ezért – határokon átnyúló jelleggel is – 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.
- (66) Annak érdekében, hogy az ezen irányelv által biztosított védelem hatékonyra váljon, alapvető fontosságú, hogy a platformalapú munkát végző személyek, akik az irányelv által biztosított jogukat gyakorolják, védelmet élvezzenek – a platformalapú munkát végző személyek esetében – az elbocsátással és – az önfoglalkoztató személyek esetében – a szerződés megszüntetésével, vagy az azokkal egyenértékű intézkedésekkel, többek között a felhasználói fiók felfüggesztésével szemben.

- (67) Mivel ezen irányelv kettős célját, nevezetesen a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítását és a személyes adatok védelmét 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 EUSZ 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.
- (68) 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 – többek között 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, valamint a képviselők számára már biztosított, meglévő előjogoknak a csökkentésére.
- (69) Tiszteletben kell tartani a szociális partnerek autonómiáját. Helyénvaló lehetővé tenni a tagállamok számára, hogy – meghatározott feltételek mellett – megengedjék a szociális partnerek számára olyan kollektív szerződések fenntartását, megtárgyalását, megkötését és érvényre juttatását, amelyek eltérnek bizonyos rendelkezésektől, feltéve hogy a platform-munkavállalók védelmének általános szintjét tiszteletben tartják.
- (70) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan szükségtelen közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák kis- és középvállalkozások (kkv-k) alapítását és azok fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kkv-kat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető intézkedéseik milyen hatást gyakorolnak a kkv-kra, különös figyelemmel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre.

- (71) 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.
- (72) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával¹⁸ 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.
- (73) Az (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹⁹ 42. cikkének (1) bekezdésével összhangban a Bizottság egyeztetett az európai adatvédelmi biztossal, aki 2022. február 2-án véleményt nyilvánított²⁰,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

¹⁸ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

¹⁹ 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.).

²⁰ HL C ...

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy és hatály

- (1) Ezen irányelv célja a platformalapú munka tekintetében a munkafeltételek javítása és a személyes adatok védelme, az alábbiak révén:
- a) a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyának helyes meghatározását elősegítő intézkedések bevezetése,
 - b) az átláthatóság, a méltányosság, az emberi felügyelet, a biztonság és az elszámoltathatóság előmozdítása a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányítása terén, és
 - c) a platformalapú munkavégzés átláthatóságának javítása, határokon átnyúló helyzetekben is.
- (2) Az irányelv minimálisan biztosítandó jogokat határoz meg, amelyek minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyt megilletnek, aki az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, vagy a tények értékelése alapján úgy tekinthető, hogy ezek valamelyikével rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.
- Ez az irányelv emellett rendelkezik a természetes személyek személyes adataik kezelésével kapcsolatos védelmének javításáról olyan módon, hogy intézkedéseket ír elő az Unióban platformalapú munkát végző személyekre – köztük a munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal nem rendelkező személyekre – alkalmazandó algoritmikus irányításra vonatkozóan.
- (3) Ez az irányelv az Unióban végzett platformalapú munka szervezésével foglalkozó digitális munkaplatformokra vonatkozik, tekintet nélkül székhelyükre, valamint az egyébként alkalmazandó jogra.

2. cikk

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „digitális munkaplatform”: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan szolgáltatást nyújt, amely az összes alábbi követelménynek megfelel:
 - a) legalább részben távolról, elektronikus úton – így például weboldalon vagy mobilalkalmazáson keresztül – nyújtják;
 - b) a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják;
 - c) szükséges és lényeges elemként magában foglalja a magánszemélyek 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 egy magánszemély által a digitális munkaplatform vagy egy közvetítő és a magánszemély közötti szerződéses kapcsolat alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy a magánszemély vagy a 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 megnevezésétől függetlenül;
4. „platform-munkavállaló”: minden olyan, platformalapú munkát végző személy, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy ilyen munkaviszonnyal rendelkezőnek tekinthető, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát;

5. „közvetítő”: olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely a platformalapú munkavégzésnek a digitális munkaplatform számára vagy azon keresztül való elérhetővé tétele céljából:
- a) szerződéses jogviszonyt létesít az adott digitális platformmal és a platformalapú munkát végző személlyel; vagy
 - b) alvállalkozási láncban helyezkedik el az adott digitális munkaplatform és a platformalapú munkát végző személy között;
6. „munkavállalók képviselői”: a platform-munkavállalók képviselői, például a szakszervezetek és a platform-munkavállalók által a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban szabadon megválasztott képviselők;
7. „a platformalapú munkát végző személyek képviselői”: a munkavállalók képviselői és amennyiben a nemzeti jog és gyakorlat így rendelkezik, a platformalapú munkát végző, platform-munkavállalókon kívüli személyek képviselői;
8. „automatizált nyomonkövetési rendszerek”: olyan rendszerek, amelyeket a platformalapú munkát végző személyek munkateljesítményének vagy a munkakörnyezetben folytatott tevékenységeinek – többek között a személyes adatok elektronikus úton történő gyűjtése révén történő – nyomon követésére, felügyeletére vagy értékelésére vagy ezek támogatására használnak;
9. „automatizált döntéshozatali rendszerek”: olyan döntések elektronikus úton történő meghozatalára vagy támogatására használt rendszerek, amelyek jelentősen érintik a platformalapú munkát végző személyeket, ideértve a platform-munkavállalók munkafeltételeit, különös tekintettel azokra a döntésekre, amelyek érintik a felvételüket, a munkamegbízásokhoz való hozzáférésüket és e megbízások szervezését, a jövedelmüket, így többek között az egyes megbízások árazását, a biztonságukat és egészségüket, a munkaidejüket, a képzésekben való részvételüket, az előléptetésüket vagy az azzal egyenértékű intézkedéseket és a szerződéses jogviszonyukat, 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, vagy amelyek lehetővé teszik nem szakember magánszemélyek számára áruk viszonteladását.

3. cikk

Közvetítők

A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy amennyiben egy digitális munkaplatform közvetítőket vesz igénybe, a platformalapú munkát végző azon személyek, akik közvetítővel állnak szerződéses jogviszonyban, az ezen irányelv szerinti, ugyanolyan szintű védelemben részesüljenek, mint a platformalapú munkát végző azon személyek, akik közvetlenül valamely digitális munkaplatformmal állnak szerződéses jogviszonyban. E célból a tagállamok a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban intézkedéseket hoznak a megfelelő mechanizmusok létrehozása érdekében, amely mechanizmusoknak adott esetben részei az egyetemleges felelősségi rendszerek is.

II. FEJEZET

FOGLALKOZTATOTTI JOGVISZONY

4. cikk

A foglalkoztatotti jogviszony helyes meghatározása

- (1) A tagállamoknak olyan megfelelő és hatékony eljárásokkal kell rendelkezniük, amelyekkel – többek között a munkaviszony fennállása tekintetében az 5. cikk szerinti jogi vélelmezést alkalmazva – ellenőrizhető és biztosítható a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyának helyes meghatározása, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel meg lehessen állapítani, hogy fennáll-e az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszony.
- (2) A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell elsődlegesen irányadónak tekinteni, ideértve automatizált nyomkövetési 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.
- (3) Amennyiben megállapítást nyer, hogy munkaviszony áll fenn, a nemzeti jogrendszerekkel összhangban egyértelműen meg kell határozni, hogy ki, illetve kik a munkáltatói kötelezettségeket magára vállaló fél, illetve felek.

5. cikk

Jogi vélelem

- (1) A digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony, ha az adott tagállamban hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – ellenőrzésre és irányításra utaló tények kerülnek megállapításra. Amennyiben a digitális munkaplatform meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, rá hárul annak bizonyítása, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel.
- (2) E célból a tagállamok létrehozzák a foglalkoztatotti jogviszony tényleges megdönthető jogi vélelmét, amely eljárási könnyítést jelent a platformalapú munkát végző személyek számára, továbbá a tagállamok biztosítják, hogy ez a jogi vélelem ne járjon azzal a hatással, hogy a platformalapú munkát végző személyekre vagy képviselőikre vonatkozó követelmények terhe nő a foglalkoztatotti jogviszonyukat meghatározó eljárásokban.
- (3) A jogi vélelem minden olyan vonatkozó közigazgatási vagy bírósági eljárásban alkalmazandó, amelyben a platformalapú munkát végző személy foglalkoztatotti jogviszonyának 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.

- (4) A platformalapú munkát végző személyek, valamint – a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban – képviselőik jogosultak a (3) bekezdés első albekezdésében említett eljárások megindítására a platformalapú munkát végző személy foglalkoztatotti jogviszonyának helyes meghatározása érdekében.
- (5) Amennyiben az illetékes nemzeti hatóság szerint fennáll annak a lehetősége, hogy a platformalapú munkát végző személy foglalkoztatotti jogviszonya téves, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket vagy eljárásokat kezdeményez az adott személy foglalkoztatotti jogviszonyának meghatározása érdekében.
- (6) A 29. cikk (1) bekezdésében meghatározott időpont előtt létrejött és az említett időpontban is érvényben lévő szerződéses jogviszonyok tekintetében az e cikkben említett jogi vélelem csak az ezen időponttól kezdődő időszakra vonatkozik.

6. cikk

A támogató intézkedések keretrendszere

A tagállamok létrehozzák a támogató intézkedések keretrendszerét a jogi vélelem tényleges érvényesülésének és megfelelő alkalmazásának biztosítása érdekében. Különösen az alábbi feladatokat látják el:

- a) konkrét és gyakorlati ajánlások formájában megfelelő iránymutatást dolgoznak ki a digitális munkaplatformok, a platformalapú munkát végző személyek és a szociális partnerek számára a jogi vélelem értelmezéséhez és érvényesítéséhez, és ezen belül az annak megdöntésére vonatkozó eljárásokhoz;
- b) a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban iránymutatást és megfelelő eljárást dolgoznak ki az illetékes nemzeti hatóságok számára többek között a különböző illetékes nemzeti hatóságok közötti együttműködésre vonatkozóan azzal a céllal, hogy proaktívan kiszűrjék, célirányosan kezeljék és felelősségre vonják a nem megfelelően működő digitális munkaplatformokat;

- c) rendelkeznek a nemzeti hatóságok által a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban végzendő hatékony ellenőrzésekről és vizsgálatokról, és adott esetben rendelkeznek különösen olyan meghatározott digitális munkaplatformok tekintetében végzendő ellenőrzésekről és vizsgálatokról, amelyek esetében egy illetékes nemzeti hatóság megállapította a platformalapú munkát végző személy foglalkoztatotti jogviszonyát, biztosítva ugyanakkor, hogy ezek az ellenőrzések és vizsgálatok arányosak és megkülönböztetésmentesek legyenek;
- d) megfelelő képzést biztosít az illetékes nemzeti hatóságok számára, és biztosítja az algoritmikus irányítással kapcsolatos technikai szakértelem rendelkezésre állását annak érdekében, hogy az említett hatóságok el tudják látni a b) pontban említett feladatokat.

III. FEJEZET

ALGORITMIKUS IRÁNYÍTÁS

7. cikk

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

- (1) A digitális munkaplatformoknak nem szabad automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek segítségével:
- a) a platformalapú munkát végző személy érzelmi vagy pszichológiai állapotára vonatkozó bármely személyes adatot kezelniük;
 - b) magánjellegű beszélgetésekkel kapcsolatos személyes adatokat kezelniük, ideértve a más, platformalapú munkát végző személyekkel és képviselőikkel folytatott információcserét is;
 - c) a platformalapú munkát végző személy személyes adatait gyűjteniük az alatt az idő alatt, amikor nem kínál vagy végez platformalapú munkát;
 - d) személyes adatokat kezelniük abból a célból, hogy előrevetítsék, miként gyakorolja a platformalapú munkát végző személy az alapvető jogait, ideértve az egyesülési jogot, a kollektív tárgyalásokhoz és fellépésekhez jogot, illetve a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot, a Chartában meghatározottak szerint;
 - e) személyes adatokat kezelniük abból a célból, hogy azokból kikövetkeztessék a személyek faji vagy etnikai hovatartozását, migrációs státuszát, politikai véleményét, vallási meggyőződését vagy világnézetét, esetleges fogyatékoságát, egészségi állapotát – beleértve a krónikus betegségeket vagy a HIV-fertőzöttséget –, érzelmi vagy pszichológiai állapotát, szakszervezeti tagságát, szexuális életét, illetve szexuális orientációját;
 - f) a platformalapú munkát végző személy bármely, az (EU) 2016/679 rendelet 4. cikkének 14. pontjában meghatározott biometrikus adatát kezelniük abból a célból, hogy az adott személy adatait egy adatbázisban tárolt biometrikus adatokkal összevetve megállapítsák e személy személyazonosságát.

- (2) E cikk rendelkezéseit a felvételi vagy kiválasztási eljárás kezdetétől a platformalapú munkát végző összes személyre alkalmazni kell.
- (3) Az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek mellett ez a cikk a digitális munkaplatformokra is alkalmazandó, amennyiben azok olyan automatizált rendszereket használnak, amelyek bármilyen módon a platformalapú munkát végző személyeket érintő döntéseket hoznak, illetve támogatják ilyen döntések meghozatalát.

8. cikk

Adatvédelmi hatásvizsgálat

- (1) A személyes adatoknak a digitális munkaplatform által, automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek révén történő kezelése az adatkezelés olyan típusa, amely az (EU) 2016/679 rendelet 35. cikkének (1) bekezdése értelmében valószínűsíthetően magas kockázattal jár a természetes személyek jogaira és szabadságaira nézve. Amikor az említett rendelet 35. cikkének (1) bekezdése alapján megvizsgálják, hogy az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által végzett személyesadat-kezelés milyen hatást gyakorol a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak védelmére, beleértve az adatkezelésre vonatkozóan az ezen irányelv 7. cikkében meghatározott korlátozásokat is, az említett rendelet 4. cikkének 7. pontjában meghatározott adatkezelőként eljáró digitális munkaplatformoknak ki kell kérniük a platformalapú munkát végző személyek és képviselőik véleményét.
- (2) A digitális munkaplatformok kötelesek a vizsgálat eredményét a munkavállalók képviselőinek rendelkezésére bocsátani.

9. cikk

Az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek átláthatósága

- (1) A tagállamok előírják a digitális munkaplatformok számára, hogy az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek használatáról tájékoztassák a platformalapú munkát végző személyeket, a platform-munkavállalók képviselőit, és kérésre az illetékes nemzeti hatóságokat.

E tájékoztatásnak a következőkre kell kiterjednie:

- a) az automatizált döntéshozatali rendszerek által támogatott vagy hozott döntések minden típusa, ideértve azokat az eseteket is, amikor az ilyen rendszerek olyan döntéseket támogatnak vagy hoznak, amelyek nem érintik jelentős mértékben a platformalapú munkát végző személyeket;
- b) az automatizált nyomonkövetési rendszerek tekintetében:
 - i. az a tény, hogy ilyen rendszerek használatban vannak, vagy bevezetésük folyamatban van;
 - ii. az ilyen rendszerek által nyomon követett, felügyelt vagy értékelt adatok és tevékenységek kategóriái, ideértve a szolgáltatás igénybe vevője által végzett értékelést is;
 - iii. a nyomon követés célja és a rendszer általi megvalósításának módja;
 - iv. az ilyen rendszerek által kezelt személyes adatok címzettjei vagy címzettjeinek kategóriái, valamint az ilyen személyes adatok továbbítása vagy átadása, akár vállalkozáscsoporton belül is;
- c) 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 adatkategóriák és fő paraméterek, valamint 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, valamint a személy szerződéses jogviszonyára vonatkozó döntéseknek, vagy bármely, ugyanolyan vagy kedvezőtlen hatással járó döntésnek az indokai.

- (2) A digitális munkaplatformoknak az (1) bekezdésben említett tájékoztatást írott dokumentum formájában kell rendelkezésre bocsátaniuk, amely dokumentum elektronikus formátumú is lehet. Az információkat átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és közérthető nyelven megfogalmazva kell megadni.
- (3) A platformalapú munkát végző személyeknek legkésőbb az első munkanapon, a munkafeltételeket, a munkaszervezést vagy a munkateljesítmény nyomon követését érintő változások bevezetését megelőzően, illetve kérésükre bármikor tömör tájékoztatást kell kapniuk a rendszerekről és azoknak az őket és adott esetben munkafeltételeiket közvetlenül érintő jellemzőiről. Kérésükre átfogó és részletes tájékoztatást is kell kapniuk valamennyi releváns rendszerről és azok jellemzőiről.
- (4) A munkavállalók képviselőinek átfogó és részletes tájékoztatást kell kapniuk valamennyi releváns rendszerről és azok jellemzőiről. Ezt a tájékoztatást az említett rendszerek használata előtt vagy a munkafeltételeket, a munkaszervezést vagy a munkateljesítmény nyomon követését érintő változások bevezetését megelőzően, illetve kérésükre bármikor meg kell kapniuk. Az illetékes nemzeti hatóságoknak kérésükre bármikor átfogó és részletes tájékoztatást kell kapniuk.
- (5) A digitális munkaplatformoknak az (1) bekezdésben említettek szerinti tájékoztatást kell nyújtaniuk a felvételi vagy kiválasztási eljárásban részt vevő személyek számára. Ennek a tájékoztatásnak tömörnek kell lennie, és csak az adott eljárásban használt automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerekre kell vonatkoznia, és a tájékoztatást a (2) bekezdéssel összhangban, az adott eljárás megkezdése előtt nyújtani.

- (6) A platformalapú munkát végző személyeknek joguk van a munkavégzés során a digitális munkaplatform automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszereivel összefüggésben, így többek között csillagbesorolások és értékelések nyomán generált személyes adataik hordozhatóságára, anélkül, hogy ez hátrányosan érintené a szolgáltatás igénybe vevőjének az (EU) 2016/679 rendelet szerinti jogait. A digitális munkaplatformnak díjmentesen olyan eszközöket kell biztosítania a platformalapú munkát végző személyek számára, amely megkönnyíti az adathordozhatóságra vonatkozó, az (EU) 2016/679 rendelet 20. cikkében és e bekezdés első mondatában említett jog tényleges gyakorlását. A platformalapú munkát végző személy kérésére a digitális munkaplatformnak ezeket a személyes adatokat közvetlenül harmadik félnek kell továbbítania.

10. cikk

Az automatizált rendszerek emberi felügyelete

- (1) A tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a digitális munkaplatformok ellenőrizzék, és a munkavállalók képviselőinek bevonásával rendszeresen, de mindenestre legalább két évente értékeljék a digitális munkaplatform által használt automatizált nyomkövetési és döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntéseknek a platformalapú munkát végző személyekre gyakorolt hatását, ideértve adott esetben a munkafeltételeikre és a munkahelyi egyenlő bánásmódra gyakorolt hatást is.
- (2) A tagállamoknak elő kell írniuk a digitális munkaplatformok számára, hogy biztosítsanak elegendő emberi erőforrást az automatizált nyomkövetési vagy döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntések hatékony felügyeletéhez és hatásuk értékeléséhez. A digitális munkaplatform által a felügyelettel és értékeléssel megbízott személyeknek rendelkezniük kell az 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.

- (3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett felügyelet vagy értékelés az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használata kapcsán a munkahelyi megkülönböztetés magas szintű kockázatát állapítja meg, vagy azt állapítja meg, hogy az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által hozott vagy támogatott egyedi döntések megsértették egy platformalapú munkát végző személy jogait, a digitális munkaplatformnak meg kell tennie a szükséges lépéseket, így többek között adott esetben módosítania kell az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszert, vagy fel kell hagynia annak használatával annak érdekében, hogy a jövőben elkerülhetők legyenek az ilyen döntések.
- (4) Az (1) bekezdés szerinti értékeléssel kapcsolatos információkat továbbítani kell a platform-munkavállalók képviselőinek. A digitális munkaplatformoknak kérésre a platformalapú munkát végző személyek és az illetékes nemzeti hatóságok rendelkezésére kell bocsátaniuk ezeket az információkat.
- (5) A platformalapú munkát végző személy szerződéses jogviszonyának vagy felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, illetve az ezzel egyenértékű hátrányt okozó döntéseket embernek kell meghoznia.

11. cikk

Emberi felügyelet

- (1) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a platformalapú munkát végző személyek jogosultak legyenek indokolatlan késedelem nélkül magyarázatot kapni a digitális munkaplatformtól az automatizált döntéshozatali rendszer által hozott vagy támogatott minden döntésről. A magyarázatot szóban vagy írásban, átlátható és érthető módon, világos és közérthető nyelven kell megfogalmazni. A tagállamoknak gondoskodniuk 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, de legkésőbb a vonatkozó döntés hatálybalépésének napján írásban meg kell indokolniuk a platformalapú munkát végző személy felé a felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, automatizált döntéshozatali rendszer által támogatott vagy adott esetben meghozott döntéseket, a platformalapú munkát végző személy által végzett munkáért járó fizetés megtagadására vonatkozó döntéseket, a platformalapú munkát végző személy szerződéses jogviszonyára vonatkozó döntéseket, a hasonló hatású döntéseket, vagy a munkaviszony vagy más szerződéses jogviszonyok alapvető szempontjait érintő bármely más döntést.

- (2) A platformalapú munkát végző személyeknek, valamint – a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban – a nevükben eljáró képviselőknek jogosultnak kell lenniük arra, hogy a digitális munkaplatformtól az (1) bekezdésben említett döntés felülvizsgálatát kérjék. A digitális munkaplatformnak az ilyen kérelemre válaszolnia kell, mégpedig oly módon, hogy indokolatlan késedelem nélkül, de mindenesetre a kérelem kézhezvételétől számított két héten belül, írott – esetleg elektronikus – dokumentumban foglalt, megfelelő indokolással ellátott és kellően pontos 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 mindenesetre a döntés meghozatalától számított két héten belül korrigálnia kell a döntést. Amennyiben nem lehetséges korrekció, a digitális platformnak megfelelő kártérítést kell felajánlania az elszenvedett kárért. A digitális munkaplatformnak mindenképpen meg kell tennie a szükséges lépéseket – ideértve adott esetben az automatizált döntéshozatali rendszer módosítását, illetve használatának megszüntetését 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 2. cikkének 1. pontjában meghatározott „üzleti felhasználók” is.

12. 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) Az e cikk (1) bekezdése szerinti követelményekkel kapcsolatban a digitális munkaplatformoknak a 89/391/EGK tanácsi irányelv 10. és 11. cikkével összhangban biztosítaniuk kell a platform-munkavállalók és/vagy képviselőik hatékony tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt és részvételüket.
- (3) 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 biztonságát, valamint fizikai és mentális egészségét.
- (4) Az automatizált döntéshozatali rendszereken felül ez a cikk a digitális munkaplatformok által használt olyan automatizált rendszerekre is alkalmazandó, amelyek bármilyen módon a platform-munkavállalókat érintő döntéseket hoznak, illetve támogatják ilyen döntések meghozatalát.
- (5) A platform-munkavállalók biztonságának és egészségének – így többek között az erőszakkal és zaklatással szembeni védelmének – biztosítása érdekében a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a digitális munkaplatformok megelőző intézkedéseket hozzanak, ideértve a hatékony bejelentési csatornákat is.

13. cikk

Tájékoztatás és konzultáció

- (1) Ez az irányelv nem érinti a 89/391/EGK irányelvet a tájékoztatás és konzultáció tekintetében, sem pedig a 2002/14/EK és a 2009/38/EK irányelvet.
- (2) Az e cikk (1) bekezdésében említett irányelveknek való megfelelés mellett a tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselőinek a 2002/14/EK irányelv 2. cikkének f) és g) pontjában meghatározott, a digitális munkaplatformok általi tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció olyan döntésekre is kiterjedjen, amelyek valószínűsíthetően automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek bevezetését eredményezik vagy használatukban jelentős változásokat hoznak. E bekezdés alkalmazásában a munkavállalók képviselőinek tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog gyakorlására vonatkozóan a 2002/14/EK irányelvben meghatározottakkal azonos módon kell végezni.

- (3) A platform-munkavállalók képviselői 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 munkaplatformnak az adott tagállamban több mint 250 munkavállalója van, a szakértő költségeit a digitális munkaplatformnak kell viselnie, feltéve, hogy azok arányosak. A tagállamok – a segítségnyújtás hatékonyságát biztosítva – meghatározhatják, milyen gyakorisággal kérhető fel szakértő.

14. cikk

A munkavállalók tájékoztatása.

Amennyiben a platform-munkavállalók nem rendelkeznek képviselőkkel, a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a digitális munkaplatform közvetlenül tájékoztassa az érintett platform-munkavállalókat azokról a döntésekről, amelyek automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek bevezetését eredményezik vagy használatukban jelentős változásokat hoznak. A tájékoztatást írásbeli dokumentum formájában kell nyújtani, ami lehet elektronikus formátumú, és átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és közérthető nyelven megfogalmazva kell megadni.

15. cikk

A platformalapú munkát végző személyeknek a platform-munkavállalók képviselőitől eltérő képviselőire vonatkozó egyedi szabályok

A platformalapú munkát végző személyeknek a platform-munkavállalók képviselőitől eltérő képviselői csak akkor gyakorolhatják a munkavállalók képviselőinek a 8. cikk (2) bekezdése, a 9. cikk (1) és (4) bekezdése, a 10. cikk (4) bekezdése és a 11. cikk (2) bekezdése szerinti jogait, ha személyes adataik védelme tekintetében olyan, platformalapú munkát végző személyek nevében járnak el, akik nem platform-munkavállalók.

IV. FEJEZET

A PLATFORMALAPÚ MUNKAVÉGZÉS ÁTLÁTHATÓSÁGA

16. cikk

A platformalapú munkavégzés bejelentése

A tagállamok előírják a 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.

17. cikk

A platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos releváns információkhoz való hozzáférés

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a digitális munkaplatformok az illetékes hatóságoknak és a platformalapú munkát végző személyek képviselőinek a rendelkezésére bocsássák a következő információkat:
 - a) az érintett digitális munkaplatformon keresztül platformalapú munkát végző személyek száma, a tevékenységi szintjük, valamint szerződéses vagy foglalkoztatotti jogviszonyuk szerinti bontásban;
 - b) a digitális munkaplatform által meghatározott és az említett szerződéses jogviszonyokra alkalmazandó általános feltételek;

- c) az érintett digitális munkaplatformon keresztül rendszeresen platformalapú munkát végző személyek tevékenységének átlagos időtartama, az egy főre jutó heti átlagos munkaórák száma és a személyek e tevékenységből származó átlagos bevétele;
 - d) azon közvetítők, amelyekkel a digitális munkaplatform szerződéses jogviszonyban áll.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a digitális munkaplatformok tájékoztatást nyújtsanak az illetékes nemzeti hatóságoknak a platformalapú munkát végző személyek által végzett munkáról és a foglalkoztatotti jogviszonyukról.
- (3) Az (1) bekezdésben említett információkat minden olyan tagállamra vonatkozóan meg kell adni, amelyben személyek az érintett digitális munkaplatformon keresztül platformalapú munkát végeznek. Az (1) bekezdés c) pontjában említett információt csak kérésre kell megadni. Az információkat legalább hathavonta, az (1) bekezdés b) pontjában említett információkat pedig a szerződéses feltételek minden érdemi módosításakor frissíteni kell.
- (4) Az (1) bekezdésben meghatározott illetékes hatóságoknak és a platformalapú munkát végző személyek képviselőinek jogukban áll a digitális munkaplatformoktól további pontosításokat és részleteket kérni bármely szolgáltatott információval kapcsolatban, beleértve a munkaszerződés részleteit is. A digitális munkaplatformoknak indokolatlan késedelem nélkül, megalapozott választ kell adniuk a kérésre.
- (5) A mikro-, kis- vagy középvállalkozásnak minősülő digitális munkaplatformok tekintetében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az információk (3) bekezdés szerinti frissítésének gyakoriságát évente egy alkalomra csökkentik.

V. FEJEZET

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS

18. 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 munkaviszonya vagy más szerződéses jogviszonya már megszűnt – az irányelvből eredő jogok megsértése esetén biztosítva legyen az időben történő, hatékony és pártatlan vitarendezés lehetősége, valamint a jogorvoslathoz való jog, beleértve az elszenvedett kárért járó kártérítést is.

19. cikk

A platformalapú munkát végző személyek nevében vagy érdekében folytatott eljárások

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.

20. 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 szerinti kötelezettségeknek való megfelelés mellett – a platformalapú munkát végző személyek számára megteremtsék annak lehetőségét, hogy a digitális munkaplatformok digitális infrastruktúráján vagy hasonlóan hatékony eszközökön keresztül privát módon és biztonságosan kapcsolatba lépjenek és kommunikáljanak egymással, valamint kapcsolatba lépjenek a platformalapú munkát végző személyek képviselőivel, illetve azok kapcsolatba lépjenek velük. A tagállamok előírják, hogy a digitális munkaplatformok tartózkodjanak az e kapcsolatfelvételekhez vagy kommunikációkhoz való hozzáféréstől vagy azok ellenőrzésétől.

21. cikk

A bizonyítékokhoz való hozzáférés

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy az ezen irányelv rendelkezéseivel kapcsolatos eljárásokban a nemzeti bíróságok vagy az illetékes hatóságok elrendelhesék, hogy a digitális munkaplatform adja át az ellenőrzése alatt álló releváns bizonyítékokat.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörrel rendelkezzenek a bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok átadásának 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.

22. 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.

23. cikk

Az elbocsátással szembeni védelem

- (1) A tagállamok megteszik az annak megtiltásához szükséges intézkedéseket, hogy a platformalapú munkát végző személyeket az ezen irányelv által biztosított jogaik gyakorlására való hivatkozással elbocsássák, 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 mutatnak be, 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) A tagállamoknak a (3) bekezdést nem kell alkalmazniuk azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság vagy szerv feladata a tényállás feltárása.
- (5) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (3) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra.

24. cikk

Felügyelet és szankciók

- (1) Adatvédelmi ügyekben az (EU) 2016/679 rendelet alkalmazásának nyomon követéséért felelős felügyeleti hatóság vagy hatóságok felelősek az ezen irányelv 7–11. cikke alkalmazásának nyomon követéséért és érvényesítéséért is, az (EU) 2016/679 rendelet VI., VII. és VIII. fejezetének vonatkozó rendelkezéseivel összhangban. Az ezen irányelv 7–11. cikkének megsértése esetén figyelembe kell venni az említett rendelet 83. cikkének (5) bekezdésében említett közigazgatási bírságok felső határát.
- (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) Az illetékes nemzeti hatóságok az Európai Bizottság támogatásával együttműködnek a jogi vélelem érvényesítésével kapcsolatos releváns információk és bevált gyakorlatok cseréje révén.

- (4) Amennyiben a platformalapú munkát végző személyek a digitális munkaplatform székhelye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban végeznek platformalapú munkát, e tagállamok illetékes hatóságai ezen irányelv érvényesítése céljából információt cserélnek egymással.
- (5) A tagállamok – az (1) bekezdés sérelme nélkül – megállapítják az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozó, ezen irányelv rendelkezései alapján elfogadott nemzeti rendelkezések vagy már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra irányadó szabályokat. A szankcióknak hatékonynak, visszatartó erejűnek és a vállalkozás által elkövetett jogsértés jellegével, súlyosságával és időtartamával, valamint az érintett munkavállalók számával arányosnak kell lenniük.
- (6) Arra az esetre, ha a digitális munkaplatformok nem tesznek eleget a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyát meghatározó jogi határozatnak, a tagállamok szankciókat írnak elő, amelyek pénzbüntetést is magukban foglalhatnak.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

25. cikk

A kollektív tárgyalások előmozdítása a platformalapú munkavégzés esetében

A tagállamok – a szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül és figyelembe véve a nemzeti gyakorlatok sokféleségét – megfelelő intézkedéseket hoznak a szociális partnerek szerepének előmozdítása és a platformalapú munkavégzés keretében a kollektív tárgyaláshoz való jog gyakorlásának ösztönzése érdekében, beleértve a platform-munkavállalók helyes foglalkoztatotti jogviszonyának megállapítására és az ezen irányelv III. fejezetében meghatározott algoritmikus irányítással kapcsolatos jogaik gyakorlásának megkönnyítésére irányuló intézkedéseket is.

26. 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, a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatotti jogviszonyának helyes meghatározására szolgáló, bevezetett eljárások és képviselőik már meglévő előjogai tekintetében sem.
- (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.
- (3) Ez az irányelv nem sérti az Unió egyéb jogi aktusai által a platformalapú munkát végző személyek számára biztosított jogokat.

27. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok biztosítják, hogy az ezen irányelvet átültető tagállami intézkedéseket, az 1. cikkben meghatározott tárgyra vonatkozó, már hatályban lévő rendelkezésekkel együtt – beleértve a jogi védelem érvényesítésére vonatkozó információkat is – a platformalapú munkát végző személyek és a digitális munkaplatformok, köztük a kis- és középvállalkozások, valamint a nyilvánosság tudomására hozzák. Ezeket az információkat – a fogyatékosággal élő személyek számára is – világos, átfogó és könnyen hozzáférhető módon kell megadni.

28. cikk

Kollektív szerződések és a személyes adatok kezelésének egyedi szabályai

A tagállamok a 26. cikk (1) bekezdése alapján jogszabályok vagy kollektív szerződések útján konkrétabb szabályokat is meghatározhatnak a jogok és szabadságok védelmének biztosítása céljából a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak az ezen irányelv 9., 10. és 11. cikke szerinti kezelése tekintetében. A tagállamok engedélyezhetik a szociális partnerek számára, hogy a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn, tárgyaljanak meg, kössenek meg vagy juttassanak érvényre, amelyek a platform-munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett az ezen irányelv 12. és 13. cikkében – továbbá, amennyiben a 29. cikk (4) bekezdése alapján a szociális partnereket bízzák meg a végrehajtással, a 17. cikkében – meghatározottaktól eltérő szabályokat állapítanak meg a platformalapú munka tekintetében.

29. 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 ... [az ezen irányelv hatálybalépésétől számított két év]-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 tagállamok nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban megfelelő intézkedéseket hoznak a szociális partnerek tényleges 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.

30. cikk

A Bizottság általi felülvizsgálat

... [ezen irányelv hatálybalépését 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 jogalkotási módosításokat javasol. E felülvizsgálat során a Bizottság különös figyelmet fordít arra, hogy a közvetítők igénybevétele milyen hatást gyakorol ezen irányelv általános végrehajtására, valamint a munkaviszony megdönthető – az 5. cikk alapján bevezetett – vélelmezésének hatékonyságára.

31. cikk

Hatálybalépés

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

32. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök