2024/2831

2024.11.11.

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2024/2831 IRÁNYELVE

(2024. október 23.)

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 annak 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával és 16. cikkének (2) bekezdésével,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ([1]),

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ([2]),

rendes jogalkotási eljárás keretében ([3]),

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 tiltja a megkülönböztetést.

(3) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett, szociális jogok európai pillérének (a továbbiakban: a pillér) 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 az atipikus 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 többek között joguk van a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz, valamint személyes adataik védelméhez a foglalkoztatás keretében. A 2021. májusi portói szociális csúcstalálkozó üdvözölte a pillért kísérő cselekvési tervet.

([1]) HL C 290., 2022.7.29., 95. o.
([2]) HL C 375., 2022.9.30., 45. o.
([3]) Az Európai Parlament 2024. április 24-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2024. október 14-i határozata.

(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 és automatizált 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 a technológia által lehetővé tett megfigyelést eredményezhetnek, 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 ügyfeleiknek szolgáltatást nyújtó digitális munkaplatformok digitális infrastruktúráján keresztül. Platformalapú munkát számos területen végeznek, és nagyfokú heterogenitás jellemzi a digitális munkaplatformok típusai, az érintett ágazatok, a végzett tevékenységek, valamint a platformalapú munkát végző személyek jellemzői tekintetében. A digitális munkaplatformok algoritmusok segítségével – üzleti modelljüktől függően kisebb vagy nagyobb mértékben – szervezik a munkavégzés folyamatát, a munka javadalmazását, valamint az ügyfeleik 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 és 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. Emellett a platformalapú munkát végző személyek többsége másik állással vagy más jövedelemforrással is rendelkezik, és általában alacsony fizetésű. A platformalapú munkavégzés továbbá gyorsan fejlődik, ami olyan új üzleti modelleket és foglalkoztatási formákat eredményez, amelyek esetenként nem tartoznak a meglévő védelmi rendszerek hatálya alá. Ezért fontos, hogy a platformalapú munkát végző személyek tekintetében ezt a folyamatot a szerződéses jogviszony jellegétől függetlenül megfelelő biztosítékok kísérjék. Különösen, a platformmunka kiszámíthatatlan munkaidőt jelenthet, és elmoshatja a határokat a munkaviszony és az önfoglalkoztatói tevékenység között, valamint a munkáltatói és a munkavállalói felelősségi körök határait. A foglalkoztatásra irányuló jogviszony 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 számára, 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 kiélezettek és sürgetők.

(7) Bírósági ügyek több tagállamban ráirányították a figyelmet arra, hogy a platformalapú munkavégzés egyes típusainál állandó problémát jelent a foglalkoztatásra irányuló jogviszony téves besorolása, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú irányítást és 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 az említett bíróságok a platformok által foglalkoztatott munkavállalókká minősítették át.

(8) Az algoritmusokkal működő automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek egyre inkább kiváltják azokat a funkciókat, amelyeket általában a vállalkozások vezetői végeznek, például a feladatok kiosztása, az egyes feladatok árazása, a munkarend meghatározása, utasítások adása, az elvégzett munka értékelése, ösztönzők nyújtása vagy hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása. 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. Továbbá ezekhez az információkhoz a munkavállalók képviselői, a platformalapú munkát végző személyek egyéb képviselői, a munkaügyi felügyelőségek és az egyéb illetékes hatóságok nem 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 emberi személlyel, megkérdőjelezzék azokat vagy helyesbítést kérjenek, vagy 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 az illetékes nemzeti hatóságok nem könnyen férnek hozzá a digitális munkaplatformokkal kapcsolatos adatokhoz, ideértve a platformmunkát végző személyek számára, foglalkoztatásra irányuló jogviszonyára és munkafeltételeire vonatkozó információkat. Ez megnehezíti az alkalmazandó szabályok végrehajtását.

(10) Számos jogi eszköz rendelkezik a munkafeltételekre és a munkajogokra vonatkozó, az egész Unióban alkalmazandó minimumszabályokról. Ezek közé tartozik különösen a 2003/88/EK ([4]), a 2008/104/EK ([5]) és az (EU) 2019/1152 ([6]) európai parlamenti és tanácsi irányelv, valamint az 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 következetesen úgy határozott, hogy a készenléti időt, amely alatt a munkavállaló más tevékenységek végzésére vonatkozó lehetőségei jelentősen korlátozottak, munkaidőnek kell tekinteni ([7]). A 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ([8]) általános keretet hoz létre, amely megállapítja az Unión belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga tekintetében alkalmazandó minimumkövetelményeket.

(11) A 2019. november 8-i tanácsi ajánlás ([9]) 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.

(12) Az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet ([10]) 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 rendelet ([11]) 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 a platformalapú munkavégzés fenntartható fejlesztésének keretét megfelelően alakítsa ki, az Uniónak meg kell határoznia a platform-munkavállalók minimumjogait, valamint a platformmunkát végző személyek személyes adatainak fokozott védelmét biztosító szabályokat kell előírnia az említett kihívások kezelése érdekében. Helyénvaló a platformalapú munkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározását elősegítő intézkedéseket bevezetni az Unióban, továbbá javítani kell a platformalapú munka tekintetében az átláthatóságot, a határokon átnyúló helyzetekben is. Ezenkívül a platformalapú munkát végző személyek számára jogokat kell biztosítani az átláthatóság, a méltányosság, az emberi felügyelet, a biztonság és az elszámoltathatóság előmozdítása érdekében. E jogokat az algoritmikus irányítás terén a munkavállalók védelmének és a munkafeltételek javításának céljából is biztosítani kell, beleértve a kollektív tárgyalásokhoz való jog gyakorlását is. Ezt a jogbiztonság javítása, a digitális munkaplatformok és az offline szolgáltatók közötti egyenlő versenyfeltételek megteremtése, valamint az Unióban a digitális munkaplatformok fenntartható növekedésének támogatása céljából kell megtenni.

(15) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 154. cikkével összhangban kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról. Ez nem eredményezett megállapodást a szociális partnerek között az említett kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Fontos azonban, hogy uniós szinten lépéseket tegyünk ezen a területen azáltal, hogy a jelenlegi jogi keretet hozzáigazítjuk a platformalapú munka megjelenéséhez, többek között az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek használata tekintetében. Emellett a Bizottság kiterjedt véleménycserét

([4]) 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.).

([5]) 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.).

([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]) A Bíróság C-518/15. sz., *Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak* ügyben 2018. február 21-án hozott ítélete (ECLI: EU:C:2018:82); a Bíróság ítélete (nagytanács) C-580/19. sz., *RJ kontra Stadt Offenbach am Main* ügyben 2021. március 9-én hozott ítélete (ECLI:EU: C:2021:183); a Bíróság (nagytanács) C-344/19. sz., *D. J. kontra Radiotelevizija Slovenija* ügyben 2021. március 9-én hozott ítélete a (ECLI:EU:C:2021:182).

([8]) 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.).

([9]) A Tanács ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (HL C 387., 2019.11.15., 1. o.).

([10]) 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.).

([11]) 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.).

folytatott az érdekelt felekkel, többek között a digitális munkaplatformokkal, a platformalapú munkát végző személyek szövetségeivel, a tudományos szféra szakértőivel, a tagállamok és a nemzetközi szervezetek szakértőivel, valamint a civil társadalom képviselőivel.

(16) 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 valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározását, javítsák a munkafeltételeket és az átláthatóságot a platformalapú munkavégzés tekintetében – 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 személyek védelmének javítására személyes adataik kezelése tekintetében, mégpedig a platformalapú munkavégzés tekintetében használt releváns algoritmikus irányítási eljárások átláthatóságának, méltányosságának, azok emberi felügyeletének, biztonságának és elszámoltathatóságának fokozása révén.

(17) Ezt az irányelvet minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyre alkalmazni kell, aki a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, vagy a tények értékelése alapján úgy tekintendő, hogy ezek valamelyikével rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is. Az algoritmikus irányításra vonatkozó, a személyes adatok kezeléséhez kapcsolódó rendelkezéseket a platformalapú munkát végző, munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal nem rendelkező személyekre is alkalmazni kell.

(18) Helyénvaló, hogy ez az irányelv olyan szabályokat állapítson meg, amelyeket valamennyi digitális munkaplatformra kötelezően alkalmazni kell a letelepedési helyüktől vagy az egyébként alkalmazandó jogtól függetlenül, feltéve, hogy az adott digitális munkaplatformon keresztül szervezett platformalapú munkavégzés az Unióban történik.

(19) A digitális munkaplatformok abban különböznek más online platformoktól, hogy automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszereket használnak magánszemélyek által végzett munka szervezése céljából a platform által nyújtott szolgáltatás igénybe vevőjének egyszeri vagy ismétlődő kérésére. Az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 a 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 magánszemély (a közösség) között szétosztják, akik aszinkron módon végezhetik el a munkát.

(20) A magánszemélyek által végzett munka megszervezésének legalább azt kell jelentenie, hogy a szolgáltatás iránti kereslet és a digitális munkaplatformmal vagy egy közvetítővel – a felek által bármilyen formális módon elnevezett és jellegű – szerződéses jogviszonyban álló, egy adott feladat elvégzésére rendelkezésre álló magánszemély által biztosított munkaerő-kínálat egymással való megfeleltetésében a platform jelentős szerepet játszik. Az ilyen munka megszervezése 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 azon szolgáltatókra, akik vagy amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása, például rövid távú szálláshely-szolgáltatás, vagy akik vagy amelyek útján nem szakember magánszemélyek számára áruk viszonteladása lehetséges, sem pedig az önkéntesek tevékenységeit szervező szolgáltatókra. A fogalommeghatározás azokra a szolgáltatókra korlátozódik, amelyek esetében a magánszemélyek által végzett munka – például személyszállítás vagy árufuvarozás vagy takarítás – megszervezése nem csupán kisebb jelentőségű és tisztán járulékos elem, hanem szükségszerű és lényeges elem.

(21) A munkavállalók képviseletének 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.

(22) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) 135. számú (1971), jelenleg 24 tagállam által megerősített, a munkavállalói képviselőkről 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 képviselet nem használható fel az érintett szakszervezetek vagy képviselőik pozícióinak aláásására, továbbá ösztönözni kell a választott képviselők és az érintett szakszervezetek vagy képviselőik közötti együttműködést.

(23) A tagállamok megerősítették a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló 98. sz. ILO-egyezményt (1949), amely előírja, hogy 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.

(24) 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 foglalkoztatásra irányuló jogviszonyuk téves besorolása és az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek használata tekintetében, mint a platformalapú munkát közvetlenül a digitális munkaplatform számára végző személyek. A tagállamoknak ezért megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak biztosítása érdekében, hogy a közvetítőkön keresztül platformalapú munkát végző 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.

(25) A platformalapú munkavégzés keretében színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelem és a valós foglalkoztatásra irányuló jogviszony meghatározásának elősegítése érdekében a tagállamoknak megfelelő eljárásokkal kell rendelkezniük a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatásra irányuló 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 ítélkezési 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, illetve kik a munkáltatói jogkört gyakorló 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.

(26) 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.

(27) 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 munkáért járó javadalmazás kérdésének kell irányadónak lenniük, nem pedig annak, hogy a felek miként határozzák meg a viszonyt.

(28) 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 önfoglalkoztatói státusz ilyen megtévesztő módon történő bejelentésére gyakran bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek kikerülése vagy a jogkövető vállalkozásokkal szembeni versenyelőny megszerzése céljából kerül sor. A Bíróság számos ítéletében kimondta ([12]), hogy „a nemzeti jog szerint »szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak« minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy »munkavállalónak« minősüljön, ha az említett személy önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez".

(29) A platformmunkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának 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 önfoglalkoztató személyek 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 foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának tekintetében történő helyes besorolását.

(30) Az irányítás és az ellenőrzés a konkrét esetekben különböző formákat ölthet, tekintettel arra, hogy a platformgazdasági modell folyamatosan fejlődik; a digitális munkaplatform például nemcsak közvetlen eszközökkel, hanem büntető intézkedések vagy hátrányos jogkövetkezmények egyéb formáinak alkalmazásával vagy nyomás 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 automatizált döntéshozatali rendszerek révén történő irányítására az átláthatóság hiánya jellemző a digitális munkaplatform részéről. A platformalapú munkavégzés e jellemzői állandósítják a hamis önfoglalkoztatásként való téves besorolás jelenségét, ami akadályozza a platformmunkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának 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 helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyuk meghatározása tekintetében ténylegesen könnyebb eljárást biztosítanak. Ebben az összefüggésben a munkaviszonynak a platformalapú munkát végző személyek javára történő jogi vélelmezése olyan hatékony eszköz, amely nagyban hozzájárul a platform-munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javulásához. A szerződéses jogviszonyt tehát jogilag a tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszonynak kell vélelmezni – figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is –, amennyiben irányításra és ellenőrzésre utaló tények kerülnek megállapításra.

(31) A hatékony jogi vélelem megköveteli, hogy a nemzeti jog hatékonyan megkönnyítse a platformalapú munkát végző személyek számára, hogy éljenek a vélelem nyújtotta előnyökkel. A jogi vélelem szerinti követelmények nem jelenthetnek terhet, és enyhíteniük kell a platformalapú munkát végzők által tapasztalt nehézségeket a munkaviszony fennállására utaló bizonyítékok szolgáltatása tekintetében az olyan helyzetekben, ahol a digitális munkaplatform és a munkavállaló közötti erőviszonyok kiegyensúlyozatlanok. A jogi 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 az ilyen személyek helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát 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 kérdéses szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak.

([12]) A Bíróság
— C-66/85. sz., *Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg* ügyben 1986. július 3-án hozott ítélete (ECLI:EU:C:1986:284);
— 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);
— 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);
— C-232/09. sz., *Dita Danosa kontra LKB Līzings SIA* ügyben 2010. november 11-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2010:674);
— 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);
— 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);
— C-216/15. sz., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH kontra Ruhrlandklinik gGmbH* ügyben 2016. november 17-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2016:883);
— C-658/18. sz., *UX kontra Governo della Repubblica italiana* ügyben 2020. július 16-án hozott ítélete (ECLI:EU:C:2020:572); és
– C-692/19. sz., *B kontra Yodel Delivery Network Ltd* ügyben 2020. április 22-én hozott végzése (ECLI:EU:C:2020:288).

(32) Ezen irányelv azon célkitűzésével összhangban, hogy javítsa a platform-munkavállalók munkafeltételeit azáltal, hogy elősegíti a helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyuk meghatározását, 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 foglalkoztatásra irányuló jogviszonya. Bár ez az irányelv nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy alkalmazzák a jogi vélelmet az adóügyi, a büntető- vagy a társadalombiztosítási eljárásokban, alapvetően fontos, hogy a jogi vélelmet ezen irányelv alapján valamennyi tagállamban ténylegesen alkalmazzák. Különösen, ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem akadályozhatja meg a tagállamokat abban, hogy nemzeti joguk alapján alkalmazzák ezt a jogi vélelmet az adóügyi, a büntető- vagy a társadalombiztosítási eljárásokban, vagy egyéb közigazgatási vagy bírósági eljárásokban, vagy hogy elismerjék azon eljárások eredményeit, amelyekben a jogi vélelmet alkalmazták annak érdekében, hogy más jogterületeken jogokat biztosítsanak az átminősített munkavállalók számára.

(33) A jogbiztonság érdekében a jogi vélelemnek nem lehet visszamenőleges joghatása, és ezért csak a 2026. december 2-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 említett időpont előtt alkalmazandó uniós és nemzeti jog – beleértve az (EU) 2019/1152 irányelvet – alapján lehet értékelni.

(34) Előfordulhat, hogy a platformalapú munkát végző személy és a digitális munkaplatform közötti jogviszony nem felel meg a munkaviszony követelményeinek az érintett tagállam hatályos jogában, kollektív szerződéseiben vagy gyakorlatában meghatározott fogalommeghatározás szerint, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát. A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítaniuk arra, hogy a jogi vélelem megdönthető legyen annak bizonyításával, hogy az említett fogalommeghatározás alapján a kérdéses jogviszony nem munkaviszony. A digitális munkaplatformok teljeskörű áttekintéssel rendelkeznek a jogviszony jogi jellegét meghatározó valamennyi ténybeli elemről, különösen azokról az algoritmusokról, amelyeken keresztül a működésüket irányítják. Ennélfogva helyénvaló, hogy a digitális munkaplatformokra háruljon a bizonyítási teher, ha azzal érvelnek, hogy a kérdéses szerződéses jogviszony nem munkaviszony. A jogi vélelem bírósági vagy közigazgatási eljárásban történő sikeres megdöntése nem zárhatja ki a jogi vélelem alkalmazását későbbi bírósági eljárások vagy fellebbezések során, a nemzeti eljárásjoggal összhangban.

(35) A jogbiztonság és az átláthatóság valamennyi érintett fél számára történő biztosításához elengedhetetlen a jogi vélelemnek a támogató intézkedések keretrendszere 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.

(36) Az ilyen intézkedéseknek támogatniuk kell az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – a munkaviszony fennállásának meghatározását, beleértve adott esetben a platformalapú munkát végző személy valódi önfoglalkoztatóként való besorolásának megerősítését is. Az említett hatóságoknak ahhoz, hogy el tudják látni az ezen irányelv rendelkezéseinek végrehajtásával kapcsolatos feladataikat – különös tekintettel a tagállamok azon hatáskörére, hogy döntsenek a nemzeti hatóságok személyzetéről –, megfelelő személyzettel kell rendelkezniük. Ehhez az illetékes nemzeti hatóságokat egyrészt olyan megfelelő emberi erőforrásokkal kell ellátni, amelyek rendelkeznek a szükséges készségekkel és megfelelő képzésben részesülnek, másrészt az algoritmikus irányítással kapcsolatos technikai szakértelemmel kell ellátni. 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 ellenőrzésekről és vizsgálatokról való döntéskor figyelembe kell venniük az egyes illetékes nemzeti hatóságok azon határozatait, amelyek a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának megváltozását eredményezik.

(37) A platformalapú munkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonya meghatározásának biztosítása érdekében a tagállamok illetékes hatóságainak együtt kell működniük, többek között a nemzeti jogban és gyakorlatban előírt információcsere révén.

(38) 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 automatizált döntéshozatali rendszerek révén történő kezeléséhez kapcsolódnak. Az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke már jelenleg is előírja, hogy a tagállamok jogban 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 rendelet tekintetében további intézkedéseket is megállapít a platformalapú munkát végző személyek személyes adatai védelmének biztosítása érdekében, különösen abban az esetben, ha a döntéseket automatizált személyesadat-kezelő rendszer hozza meg vagy támogatja. Az ezen irányelvben szereplő, a személyes adatok védelmére vonatkozó kifejezéseket az (EU) 2016/679 rendeletben foglalt fogalommeghatározások fényében kell értelmezni.

(39) 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 automatizált 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.

(40) A digitális munkaplatformoknak – olyan automatizált nyomonkövetési rendszerek vagy bármilyen automatizált rendszer útján, amelyet a platformalapú munkát végző személyekre hatást gyakorló döntések meghozatalára vagy támogatására használnak – nem szabad olyan személyes adatokat kezelniük, amelyek a platformalapú munkát végző személyek 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 egyesülés szabadságát, a kollektív tárgyalásokhoz és fellépésekhez való jogot, vagy 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 fogyatékosságát, egészségügyi állapotát – beleértve a krónikus betegségeket vagy a HIV-fertőzöttséget –, érzelmi vagy pszichológiai állapotát, szakszervezeti tagságát, szexuális életét, illetve szexuális orientációját.

(41) 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 magánszemély 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 vagy más vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályok értelmében jogszerű.

(42) 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.

(43) A személyes adatoknak a digitális munkaplatformok által használt automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek révén történő kezelése valószínűsíthetően magas kockázattal jár a platformalapú munkát végző személyek jogaira és szabadságaira nézve. Ezért a digitális munkaplatformoknak minden esetben 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.

(44) Az (EU) 2016/679 rendeletben meghatározott követelményeken 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 érintik a platformalapú munkát végző személyeket, ideértve a platform-munkavállalók munkafeltételeit, így például a felvételüket, a munkafeladatokhoz való hozzáférésüket és a munkafeladatok szervezését, a jövedelmüket, a biztonságukat és egészségüket, munkaidejüket, a képzésekben való részvételüket, az előléptetésüket vagy az azzal egyenértékű intézkedéseket, valamint szerződéses helyzetüket, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését vagy megszüntetését is. Meg kell határozni azt, hogy a platformalapú munkát

végző személyek számára az ilyen automatizált rendszerekkel kapcsolatban milyen típusú információkat, milyen formában és mikor kell nyújtani. Az egyes platform-munkavállalóknak 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.

(45) 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 vagy automatizált döntéshozatali rendszereivel összefüggésben, így többek között értékelések és vélemények 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.

(46) 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. A fiók korlátozása alatt a személy fiókon keresztüli platformalapú munkavégzése lehetőségének bármilyen korlátozása értendő, beleértve a felhasználói fiókhoz vagy a munkafeladatokhoz való hozzáférés korlátozását is.

(47) A digitális munkaplatformok a platformalapú munkát végző személyek igazgatása során széles körben alkalmaznak automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszereket. Az elektronikus úton történő nyomon követés tolakodó lehet, és az ilyen rendszerek által hozott vagy támogatott döntések – így például a munkaajánlattal vagy a feladatkiosztással, a jövedelemmel, a biztonsággal és az egészséggel, a munkaidővel, a képzéshez való hozzáféréssel, az előléptetéssel vagy a szervezeten belüli státusszal, valamint a szerződéses helyzettel 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 kétévente – értékelniük kell az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 az ilyen felügyelet és értékelés céljára 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 vagy az egyéb hátrányos jogkövetkezményekkel szemben. Emellett fontos, hogy a digitális munkaplatformok kezeljék az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek használatának rendszerszintű hiányosságait. Ezért amennyiben a felügyeleti tevékenységek megállapítják a munkahelyi megkülönböztetés magas kockázatát vagy a platformalapú munkát végző személyek jogainak megsértését, a digitális munkaplatformoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk ezek kezelésére, beleértve az ilyen rendszerek megszüntetésének lehetőségét is.

(48) 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 rendeletben megállapított követelményeken túl, az algoritmikus irányítással összefüggésben, és figyelembe véve azt a komoly hatást, amelyet a platformalapú munkát végző személy szerződéses jogviszonyának vagy felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, illetve az ezzel egyenértékű hátrányt okozó döntések e személyekre gyakorolnak, az ilyen döntéseket mindig embernek kell meghoznia.

(49) Az (EU) 2016/679 rendelet követelményein túl, 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 hozott vagy támogatott döntésre, döntés hiányára vagy döntések sorára. E célból a digitális munkaplatformnak lehetővé kell tennie a platformalapú munkát végző személyek számára, hogy a digitális munkaplatform egyik kapcsolattartó személyével megvitassák és tisztázzák az ilyen döntésekhez vezető tényeket, körülményeket és indokokat. Emellett bizonyos döntések valószínűsíthetően különösen jelentős negatív hatást gyakorolnak a platformalapú munkát végző személyekre – különösen potenciális jövedelmükre. Az olyan döntés esetén, amely 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 nyújtott 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 jogait, a megkülönböztetésmentességhez vagy a személyes adataik védelméhez való jogukat –, a digitális munkaplatformnak indokolatlan késedelem nélkül helyesbítenie 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 adott esetben az adott automatizált döntéshozatali rendszer módosítását vagy használatának megszüntetését is. A döntések ember általi felülvizsgálata tekintetében az (EU) 2019/1150 rendelet konkrét rendelkezéseit kell alkalmazni az üzleti felhasználók esetében.

(50) A 89/391/EGK tanácsi irányelv ([13]) 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 nyomonkövetési és automatizált 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 üresjáratainak minimalizálásával, valamint a munkatevékenység hagyományos munkahelyen és munkaidőn túli kiterjesztésével. A munkahelyi tanulás és a feladatok feletti befolyás nem átlátható algoritmusok használata miatti korlátozottsága, az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek használatából eredő fokozott munkaintenzitás és 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.

(51) A platformalapú munkát végző személyek – különösen a helyszíni platformalapú 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 tagállamoknak ezért 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 a munkaviszonnyal nem rendelkező platformalapú munkát végző személyek számára biztosítsanak megfelelő bejelentési csatornákat.

(52) A munkavállalók képviselőinek a 2002/14/EK irányelv szerint uniós szinten szabályozott tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció kulcsfontosságú a hatékony szociális párbeszéd előmozdításához. Mivel az automatizált nyomonkövetési és automatizált 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 előírt tájékoztatási és konzultációs intézkedéseket.

(53) Munkavállalói képviselők hiányában lehetővé kell tenni, hogy a digitális munkaplatform közvetlenül tájékoztassa a munkavállalókat az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek bevezetéséről vagy használatának jelentős módosításáról.

(54) A platformalapú munkát végző személyek egy része önfoglalkoztató. A digitális munkaplatformok által használt automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszereknek az önfoglalkoztatók személyes adatainak védelmére és a kereseti lehetőségeikre gyakorolt hatása hasonló a platform-munkavállalókra gyakorolt

([13]) 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.).

hatáshoz. Ezért az ezen irányelvben meghatározott, a természetes személyeknek a személyes adataik algoritmikus irányítás keretében történő kezelésével kapcsolatos védelmére vonatkozó jogait, nevezetesen az automatizált nyomonkövetési és automatizált 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 szerint kifejezetten a munkavállalókra vonatkoznak, nem alkalmazandók a munkaviszonnyal nem rendelkező platformalapú munkát végző személyekre. 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 ember általi felülvizsgálata tekintetében az (EU) 2019/1150 rendelet konkrét rendelkezéseit kell alkalmazni az üzleti felhasználók esetében.

(55) A digitális munkaplatformok – többek között az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerekkel kapcsolatos tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó – kötelezettségei attól függetlenül alkalmazandók, hogy e rendszereket maga a digitális munkaplatform vagy a digitális munkaplatform nevében adatkezelést végző külső szolgáltató irányítja-e.

(56) 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 tagállamban vagy egy harmadik 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 – az információk nyújtására szolgáló rendszer szintén kulcsfontosságú a digitális munkaplatformok közötti tisztességtelen verseny megelőzése szempontjából. Az ezen irányelv szerint platform-munkavállalók által végzett munka bejelentésére vonatkozó kötelezettség nem léphet a más uniós jogi aktusok által megállapított bejelentési vagy értesítési kötelezettségek helyébe.

(57) Az (EU) 2019/1149 európai parlamenti és tanácsi rendelettel ([14]) létrehozott 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.

(58) A digitális munkaplatformokon keresztül platformalapú munkát végző személyekkel, különösen e személyek számával, szerződéses vagy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyukkal, valamint az ilyen szerződéses jogviszonyokra alkalmazandó általános feltételekkel kapcsolatos információk elengedhetetlenek az érintett hatóságok támogatásához a platformalapú munkát végző személyek helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározása tekintetében és a jogi kötelezettségeknek való megfelelés biztosítása tekintetében, valamint a platformalapú munkát végző személyek képviselőinek a képviseleti feladataik ellátása tekintetében. E hatóságok és képviselők számára jogot kell biztosítani ahhoz is, hogy a kapott információkkal kapcsolatban további pontosításokat és részleteket kérjenek a digitális munkaplatformoktól.

(59) A be nem jelentett munkavégzés kiszállítást végző 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 regisztrálják magukat a digitális munkaplatformon, és a felhasználói fiókjukat okmányokkal nem rendelkező migránsoknak vagy 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 2009/52/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ([15]) 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 platformalapú munkát végző személyek személyazonosságának megbízható ellenőrzését.

([14]) Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1149 rendelete (2019. június 20.) az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 186., 2019.7.11., 21. o.).

([15]) 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.).

(60) 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.

(61) 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.

(62) 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 munkaplatform tekintetében történő 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.

(63) Előfordulhat, hogy az ezen irányelvben meghatározott jogokra és kötelezettségekre vonatkozó közigazgatási vagy bírósági eljárásokban azok a munkaszervezési elemek, amelyek lehetővé teszik a helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak, valamint különösen annak a megállapítását, hogy a digitális munkaplatform irányítja vagy ellenőrzi-e a munkavégzés bizonyos elemeit, továbbá egyéb, az automatizált nyomonkövetési és automatizált 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 rendelet 51. cikke értelmében előírt 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 végrehajtására, 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 és automatizált döntéshozatali rendszerek magukban foglalják a platformalapú munkát végző személyek személyes adatainak kezelését, valamint érintik a platform-munkavállalók munkakörülményeit és munkavállalói jogait, 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 végrehajtása terén, többek között a releváns információk egymás közötti megosztása révén, az adatvédelmi felügyeleti hatóságok függetlenségének sérelme nélkül.

(66) Az ezen irányelv által előírt védelem hatékonyságának biztosítása érdekében alapvető fontosságú, hogy a platformalapú munkát végző személyek, akik az ezen irányelv által előírt jogaikat gyakorolják, védelmet élvezzenek az elbocsátással és a szerződésük megszüntetésével, vagy az azokkal egyenértékű intézkedésekkel, többek között a felhasználói fiókjuk 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 arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban 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 munkaviszony 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 vagy a munkavállalók képviselői 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 ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől, 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 végrehajtása céljából.

(72) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával ([16]) 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 európai adatvédelmi biztossal az (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet ([17]) 42. cikkének (1) bekezdésével összhangban konzultációra került sor, és a biztos 2022. február 2-án hivatalos észrevételeket tett közzé,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

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 valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának 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

([16]) HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

([17]) 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.).

c) az átláthatóság javítása a platformalapú munkavégzés tekintetében, határokon átnyúló helyzetekben is.

(2) Az irányelv minimális jogokat határoz meg, amelyek minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyre alkalmazandók, aki a tagállamokban 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.

Ez az irányelv a természetes személyek személyes adataik kezelésével kapcsolatos védelmének javítására vonatkozó szabályokat is megállapít, 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 letelepedésük helyére, valamint az egyébként alkalmazandó jogra.

2. cikk

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

a) „digitális munkaplatform”: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan szolgáltatást nyújt, amely az összes alábbi követelménynek megfelel:

i. legalább részben távolról, elektronikus úton – így például weboldal vagy mobilalkalmazás révén – nyújtják;

ii. a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják;

iii. 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;

iv. magában foglalja automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek használatát;

b) „platformalapú munkavégzés”: digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az Unióban egy magánszemély által a digitális munkaplatform vagy egy közvetítő és a magánszemély közötti szerződéses jogviszony alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy a magánszemély vagy a közvetítő és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony;

c) „platformalapú munkát végző személy”: minden olyan magánszemély, aki platformalapú munkát végez, a szerződéses jogviszony jellegétől vagy az említett jogviszony érintett felek általi megnevezésétől függetlenül;

d) „platform-munkavállaló”: minden olyan platformalapú munkát végző személy, aki a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik vagy úgy tekinthető, hogy ezek valamelyikével rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát;

e) „közvetítő”: olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely a platformalapú munkavégzésnek a digitális munkaplatform számára vagy azon keresztül történő elérhetővé tétele céljából:

i. szerződéses jogviszonyt létesít az adott digitális platformmal és szerződéses jogviszonyt létesít a platformalapú munkát végző személlyel; vagy

ii. alvállalkozási láncban helyezkedik el az adott digitális munkaplatform és a platformalapú munkát végző személy között;

f) „munkavállalók képviselői”: a platform-munkavállalók képviselői, például a szakszervezetek és a platform-munkavállalók által a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban szabadon megválasztott képviselők;

g) „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;

h) „automatizált nyomonkövetési rendszerek”: olyan rendszerek, amelyeket a platformalapú munkát végző személyek munkateljesítményének vagy a munkakörnyezetben folytatott tevékenységeinek – többek között a személyes adatok gyűjtése révén történő – elektronikus úton történő nyomon követésére, felügyeletére vagy értékelésére vagy ezek támogatására használnak;

i) „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 munkafeladatokhoz való hozzáférésüket és e feladatok szervezését, a jövedelmüket, többek között az egyes feladatok árazását, a biztonságukat és egészségüket, a munkaidejüket, a képzésekben való részvételüket, az előléptetésüket vagy az azzal egyenértékű intézkedéseket és a szerződéses helyzetüket, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését vagy megszüntetését is.

(2) A digitális munkaplatformok fogalmának az (1) bekezdés a) pontjában foglalt meghatározása nem terjed ki azon szolgáltatókra, akik vagy amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása, vagy akik vagy amelyek útján nem szakember magánszemélyek számára áruk viszonteladása lehetséges.

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, amelyek adott esetben magukban foglalnak az egyetemleges felelősségi rendszereket is.

II. FEJEZET

FOGLALKOZTATÁSRA IRÁNYULÓ JOGVISZONY

4. cikk

A helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszony meghatározása

(1) A tagállamoknak olyan megfelelő és hatékony eljárásokkal kell rendelkezniük, amelyekkel – többek között a munkaviszonyra vonatkozó 5. cikk szerinti jogi vélelmet alkalmazva – ellenőrizhető és biztosítható a platformalapú munkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározása, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel meg lehessen állapítani, hogy fennáll-e az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszony.

(2) A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell elsődlegesen irányadónak tekinteni, ideértve automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszereknek a platformalapú munkavégzés szervezése során történő használatát, függetlenül attól, hogy az érintett felek között esetlegesen létrejött szerződéses megállapodások hogyan minősítik a jogviszonyt.

(3) Amennyiben megállapítást nyer, hogy munkaviszony áll fenn, a nemzeti jogrendszerekkel összhangban egyértelműen meg kell határozni, hogy ki, illetve kik a munkáltatói jogkört gyakorló 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 nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – irányításra és ellenőrzésre utaló tények kerülnek megállapításra. Amennyiben a digitális munkaplatform meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, rá hárul annak bizonyítása, hogy a kérdéses szerződéses jogviszony a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a tagállamok létrehoznak a munkaviszonyra vonatkozó tényleges megdönthető jogi vélelmet, amely eljárási könnyítést jelent a platformalapú munkát végző személyek számára. A tagállamok továbbá biztosítják, hogy a jogi vélelem ne járjon azzal a hatással, hogy a platformalapú munkát végző személyekre vagy képviselőikre vonatkozó követelmények terhe nő a helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyukat meghatározó eljárásokban.

(3) Az e cikkben előírt jogi vélelem minden olyan vonatkozó közigazgatási vagy bírósági eljárásban alkalmazandó, amelynek célja a platformalapú munkát végző személy valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározása.

A jogi vélelem nem vonatkozhat adóügyi, büntető-, vagy 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 helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározása érdekében.

(5) Amennyiben az illetékes nemzeti hatóság szerint fennáll annak a lehetősége, hogy a platformalapú munkát végző személy besorolása téves, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket vagy eljárásokat kezdeményez az adott személy helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározása érdekében.

(6) A 2026. december 2. előtt létrejött és az említett időpontban is érvényben lévő szerződéses jogviszonyok tekintetében az e cikkben előírt jogi vélelem csak az említett időponttól kezdődő időszakra vonatkozik.

6. cikk

A támogató intézkedések keretrendszere

A tagállamok a jogi vélelem hatékony végrehajtása és az annak való megfelelés biztosítása érdekében létrehozzák a támogató intézkedések keretrendszerét. A tagállamok különösen:

a) megfelelő iránymutatást dolgoznak ki - többek között konkrét és gyakorlati ajánlások formájában - a digitális munkaplatformok, a platformalapú munkát végző személyek és a szociális partnerek számára a jogi vélelem értelmezéséhez és végrehajtásához, beleértve az annak megdöntésére vonatkozó eljárásokat;

b) a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban iránymutatást dolgoznak ki és megfelelő eljárásokat hoznak létre az illetékes nemzeti hatóságok számára - többek között az illetékes nemzeti hatóságok közötti együttműködésre vonatkozóan - azzal a céllal, hogy proaktívan azonosítsák, megcélozzák és felelősségre vonják azokat a digitális munkaplatformokat, amelyek nem felelnek meg a platformalapú munkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározására alkalmazandó szabályoknak;

c) az illetékes nemzeti hatóságok által a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban végzendő hatékony ellenőrzésekről és vizsgálatokról rendelkeznek, és adott esetben különösen olyan meghatározott digitális munkaplatformok tekintetében végzendő ellenőrzésekről és vizsgálatokról rendelkeznek, amelyek esetében egy illetékes nemzeti hatóság megállapította egy ilyen platform és a platformalapú munkát végző személy közötti munkaviszony fennállását, biztosítva ugyanakkor, hogy ezek az ellenőrzések és vizsgálatok arányosak és megkülönböztetésmentesek legyenek;

d) megfelelő képzést biztosítanak az illetékes nemzeti hatóságok számára, és biztosítják az algoritmikus irányításra vonatkozó technikai szakértelem rendelkezésre állását annak érdekében, hogy az ilyen hatóságok el tudják látni a b) pontban említett feladatokat.

III. FEJEZET

ALGORITMIKUS IRÁNYÍTÁS

7. cikk

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

(1) A digitális munkaplatformoknak nem szabad automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 a platformalapú munkát végző személyek képviselőivel folytatott információcserét is;

c) a platformalapú munkát végző személy személyes adatait gyűjteniük az alatt az idő alatt, amikor az említett személy nem kínál vagy végez platformalapú munkát;

d) személyes adatokat kezelniük annak előrejelzése céljából, hogy miként gyakorolja a platformalapú munkát végző személy az alapvető jogait, ideértve az egyesülési szabadságot, a kollektív tárgyalásokhoz és fellépésekhez való jogot, vagy 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, fogyatékosságát, egészségi állapotát – beleértve a krónikus betegségeket vagy a HIV-fertőzöttséget –, érzelmi vagy pszichológiai állapotát, szakszervezeti tagságát, szexuális életét vagy szexuális orientációját;

f) a platformalapú munkát végző személy bármely, az (EU) 2016/679 rendelet 4. cikkének 14. pontjában meghatározottak szerinti biometrikus adatát kezelniük abból a célból, hogy az adott személy adatait természetes személyek egy adatbázisban tárolt biometrikus adataival összevetve megállapítsák e személy személyazonosságát.

(2) E cikket a felvételi vagy kiválasztási eljárás kezdetétől a platformalapú munkát végző összes személyre alkalmazni kell.

(3) Az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerekre való alkalmazás mellett ez a cikk akkor is alkalmazandó, amikor a digitális munkaplatformok olyan automatizált rendszereket használnak, amelyek bármilyen módon a platformalapú munkát végző személyeket érintő döntéseket hoznak vagy támogatják ilyen döntések meghozatalát.

8. cikk

Adatvédelmi hatásvizsgálat

(1) A személyes adatoknak a digitális munkaplatform által, automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 rendelkezés szerint megvizsgálják, hogy az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 (EU) 2016/679 rendelet 4. cikkének 7. pontjában meghatározottak szerinti adatkezelőként eljáró digitális munkaplatformoknak ki kell kérniük a platformalapú munkát végző személyek és képviselőik véleményét.

(2) A digitális munkaplatformok kötelesek az (1) bekezdésben említett vizsgálat eredményét a munkavállalók képviselőinek rendelkezésére bocsátani.

9. cikk

Az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek átláthatósága

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

Ezen információknak a következőkre kell kiterjednie:

a) az automatizált nyomonkövetési rendszerek tekintetében:

i. az a tény, hogy ilyen rendszerek használatban vannak, vagy bevezetésük folyamatban van;

ii. az ilyen rendszerek által 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;

b) az automatizált döntéshozatali rendszerek tekintetében:

i. az a tény, hogy ilyen rendszerek használatban vannak, vagy bevezetésük folyamatban van;

ii. az ilyen rendszerek által meghozott vagy támogatott döntések kategóriái;

iii. az ilyen rendszerek által figyelembe vett 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 helyzetére vonatkozó döntéseknek, vagy bármely, ugyanolyan vagy kedvezőtlen hatással járó döntésnek az indokai.

c) az automatizált rendszerek által támogatott vagy hozott döntések minden kategóriája, amelyek bármilyen módon érintik a platformalapú munkát végző személyeket;

(2) A digitális munkaplatformoknak az (1) bekezdésben említett információt írott dokumentum formájában kell rendelkezésre bocsátaniuk, amely elektronikus formátumú is lehet. Az információkat átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és közérthető nyelven megfogalmazva kell megadni.

(3) A digitális munkaplatformoknak tömör formában a platformalapú munkát végző személyek rendelkezésére kell bocsátaniuk az (1) bekezdésben említett, a rendszerekre és azoknak az őket és adott esetben munkafeltételeiket közvetlenül érintő jellemzőire vonatkozó információkat:

a) legkésőbb a munka első napján;

b) a munkafeltételeket, a munkaszervezést vagy a munkateljesítmény nyomon követését érintő változások bevezetését megelőzően; és

c) kérésükre bármikor.

A digitális munkaplatformoknak a platformalapú munkát végző személyek kérésére érthető és részletes formában azok rendelkezésére kell bocsátaniuk az (1) bekezdésben említett, valamennyi releváns rendszerre és azok jellemzőire vonatkozó információkat.

(4) A digitális munkaplatformoknak érthető és részletes formában a munkavállalók képviselőinek rendelkezésére kell bocsátaniuk az (1) bekezdésben említett, valamennyi releváns rendszerre és azok jellemzőire vonatkozó információkat:

a) az említett rendszerek használata előtt;

b) a munkafeltételeket, a munkaszervezést vagy a munkateljesítmény nyomon követését érintő változások bevezetését megelőzően;

c) kérésükre bármikor.

A digitális munkaplatformoknak az illetékes nemzeti hatóságok kérésére bármikor azok rendelkezésére kell bocsátaniuk az (1) bekezdésben említett információkat, érthető és részletes formában.

(5) A digitális munkaplatformoknak az (1) bekezdésben említettek szerinti információkat a felvételi vagy kiválasztási eljárásban részt vevő személyek rendelkezésére kell bocsátaniuk. Az információkat a (2) bekezdéssel összhangban kell rendelkezésre bocsátani, azoknak tömörnek kell lenniük, csak az adott eljárásban használt automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerekre kell vonatkozniuk, és azokat a felvételi vagy kiválasztási eljárás megkezdése előtt kell rendelkezésre bocsátani.

(6) A platformalapú munkát végző személyeknek joguk van a munkavégzés során a digitális munkaplatform automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszereivel összefüggésben, így többek között értékelések és vélemények 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 az e bekezdés első albekezdésében 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 nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek emberi felügyelete

(1) A tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a digitális munkaplatformok ellenőrizzék, és a munkavállalók képviselőinek bevonásával rendszeresen, de mindenesetre legalább kétévente értékeljék az automatizált nyomonkövetési és automatizált 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 nyomonkövetési vagy automatizált 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. E személyeknek feladataik ellátása során védelmet kell kapniuk az elbocsátással vagy az azzal egyenértékű intézkedésekkel, a fegyelmi intézkedésekkel és az egyéb hátrányos jogkövetkezményekkel szemben.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett felügyelet vagy értékelés az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált döntéshozatali rendszerek használata kapcsán a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés magas szintű kockázatát állapítja meg, vagy azt állapítja meg, hogy az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 vagy automatizált 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

Ember általi felülvizsgálat

(1) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a platformalapú munkát végző személyek jogosultak legyenek indokolatlan késedelem nélkül szóbeli vagy írásos magyarázatot kapni a digitális munkaplatformtól az automatizált döntéshozatali rendszer által hozott vagy támogatott minden döntésről. A magyarázatot átlátható és érthető módon, világos és közérthető nyelven kell nyújtani. 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 meghozott vagy támogatott döntéseket, a platformalapú munkát végző személy által végzett munkáért járó fizetés megtagadására vonatkozó döntéseket, a platformalapú munkát végző személy szerződéses helyzetére 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 platformalapú munkát végző személyek nevében 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 mindenféleképpen 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 mindenféleképpen 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, a kollektív szerződésekben és a gyakorlatban 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 meghatározottak szerinti üzleti felhasználók is.

12. cikk

Biztonság és egészségvédelem

(1) A 89/391/EGK 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 és az automatizált 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) bekezdésében meghatározott 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, részvételüket és a velük folytatott konzultációt.

(3) A digitális munkaplatformok nem alkalmazhatnak automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 rendszerekre való alkalmazás mellett ez a cikk akkor is alkalmazandó, amikor a digitális munkaplatformok olyan automatizált rendszereket használnak, amelyek bármilyen módon a platform-munkavállalókat érintő döntéseket hoznak vagy 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 csatornák rendelkezésre bocsátását 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 vagy a 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet ([18]).

([18]) Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (HL L 122., 2009.5.16., 28. o.).

(2) 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 automatizált 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 szabályok szerint 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 automatizált 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 nyújtani.

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 a cikk nem érinti az uniós jog szerinti azon 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 foglalkoztatásra irányuló 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 hatóságoknak a platformalapú munkát végző személyek által végzett munkáról és a foglalkoztatásra irányuló 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.

(4) Az (1) bekezdésben említett információkat legalább hathavonta, az (1) bekezdés b) pontjában említett információkat pedig a szerződéses feltételek minden érdemi módosításakor naprakésszé kell tenni.

Az első albekezdéstől eltérve, a kkv-nak – a mikrovállalkozásokat is beleértve - minősülő digitális munkaplatformok tekintetében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben említett információkat évente legalább egyszer naprakésszé kell tenni.

(5) Az 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 kérdésre.

V. FEJEZET

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS

18. cikk

Jogorvoslathoz 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 ezen 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 az olyan jogalanyok, 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. A tagállamok biztosítják, hogy az ilyen képviselők vagy jogalanyok az ezen irányelvből eredő bármely jog vagy kötelezettség megsértése esetén eljárhassanak a platformalapú munkát végző egy vagy több személy nevében vagy egy vagy több platformalapú munkát végző személyt támogatva, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban.

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 elrendelhessék, 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 jogkövetkezményekkel, illetve a hátrányos következményekkel szembeni védelem

A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a platformalapú munkát végző személyeket – ideértve a képviselőiket 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 jogkövetkezményben részesítse őket, illetve hogy az ilyen panaszok vagy eljárások bármilyen hátrányos következménnyel 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, és hogy az elbocsátásuk, 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 azokra az eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság vagy szerv feladata a tényállás feltárása.

(5) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (3) bekezdés nem alkalmazandó 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.

Ezen irányelv 7–11. cikkének megsértése esetén az említett rendelet 83. cikkének (5) bekezdésében említett közigazgatási bírságok felső határát kell alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdésben említett hatóságok, valamint az egyéb illetékes nemzeti hatóságok adott esetben saját hatáskörükön belül együttműködnek ezen irányelv végrehajtásában, különösen azokban az esetekben, amikor kérdések merülnek fel az automatizált nyomonkövetési vagy automatizált 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 a 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 letelepedése szerinti tagállamtól eltérő tagállamban végeznek platformalapú munkát, e tagállamok illetékes hatóságai ezen irányelv végrehajtása céljából információt cserélnek egymással.

(5) A tagállamok – az (1) bekezdésben említett (EU) 2016/679 rendelet alkalmazásának 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 hatékonyaknak, visszatartó erejűeknek és a vállalkozás által elkövetett jogsértés jellegével, súlyosságával és időtartamával, valamint az érintett munkavállalók számával arányosaknak kell lenniük.

(6) Arra az esetre, ha a digitális munkaplatformok nem tesznek eleget a platformalapú munkát végző személyek helyes foglalkoztatásra irányuló 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 valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának megállapítására és a III. fejezetben 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 valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának 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 releváns rendelkezésekkel együtt – beleértve a jogi vélelem alkalmazására vonatkozó információkat is – a platformalapú munkát végző személyek és a digitális munkaplatformok, köztük a kkv-k, valamint a nyilvánosság tudomására hozzák. A tagállamok biztosítják, hogy ezeket az információkat – a fogyatékossággal élő személyek számára is – világos, érthető és könnyen hozzáférhető módon adják meg.

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 a 12. és a 13. cikkben, továbbá – amennyiben a 29. cikk (4) bekezdése szerint a szociális partnereket bízzák meg a végrehajtással – a 17. cikkben említettektől 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 2026. december 2-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 hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására ezen irányelv 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 lépést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

30. cikk

A Bizottság általi felülvizsgálat

2029. december 2-ig a Bizottság a tagállamokkal, az uniós szintű szociális partnerekkel és a főbb érdekelt felekkel folytatott konzultáció után és a kkv-kra – beleértve a mikrovállalkozásokat is – kifejtett hatások figyelembevételével felülvizsgálja ezen irányelv végrehajtását, és adott esetben jogalkotási módosításokat javasol. Felülvizsgálata során a Bizottság különös figyelmet fordít arra, hogy a közvetítők igénybevétele milyen hatást gyakorol ezen irányelv általános végrehajtására, valamint a jogi vélelem 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 Strasbourgban, 2024. október 23-án.

az Európai Parlament részéről	*a Tanács részéről*
az elnök	*az elnök*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.