Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Jobb munkakörülmények egy erősebb szociális Európáért: a digitális átállás előnyeinek teljes körű kiaknázása a jövő munkaerőpiacán

(COM(2021) 761 final)

Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról

(COM(2021) 762 final)

(2022/C 290/16)

Előadó: **Cinzia DEL RIO**

Felkérés:	Európai Parlament: 2022.1.17.
	az Európai Unió Tanácsa, 2022.5.4.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2022.3.7.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2022.3.23.
Plenáris ülésszak száma:	568.
A szavazás eredménye:	
(mellette/ellene/tartózkodott)	149/80/18

1. **Következtetések és ajánlások**

1.1. A világjárvány rávilágított a munka világának néhány, már folyamatban lévő változására, és felgyorsította a platformalapú munkavégzés minden fajtájának elterjedését, így erősítve a digitális gazdaság növekedését és hatását.

1.2. Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottságnak a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvre irányuló javaslatát (COM(2021) 762) a szociális jogok európai pillérének végrehajtása keretében. Ennek a szabályozási beavatkozásnak egyértelműen rögzítenie kell a munkaügyi kapcsolatok osztályozására és az algoritmusok használatára vonatkozó kritériumokat, és hozzáférést kell biztosítania a szociális és munkaügyi védelemhez és jogokhoz.

1.3. Az EGSZB már több korábbi véleményében – amelyek e vélemény szempontjából is relevánsak – is rámutatott a platformalapú munkavégzéssel járó lehetőségekre és a kockázatokra, valamint arra, hogy világos és méltányos szabályokat kell megállapítani a belső piacon a tisztességes verseny, a hatékony munkavállalói jogérvényesítés és a jobb munkafeltételek biztosítása érdekében. Az általános cél a belső piac érvényesítése és megerősítése azáltal, hogy egyenlő versenyfeltételeket biztosítunk valamennyi szereplő számára.

1.4. Az EGSZB hangsúlyozta, hogy a platformgazdaság mind a munkavállalók, mind a vállalkozások előtt lehetőségeket nyit meg. A vállalatok új piacokat érhetnek el, csökkenthetik a költségeket, és kihasználhatják a digitális technológiák innovációit, valamint a globális és helyi munkaerőhöz való hozzáférést a hatékonyság és a termelékenység javítása érdekében, míg a munkavállalók számára új jövedelemszerzési és munkalehetőségek nyílnak, amelyek egyre fontosabbak, sőt döntő jelentőséggel bírnak a kiszolgáltatott csoportok – például a fiatalok, a migránsok és a nők – számára. Ezeket a lehetőségeket társadalmilag fenntartható módon kell kezelni.

1.5. A platformgazdaságbeli munkakörülményekkel kapcsolatban kifejezett aggodalmak közé tartoznak a szociális védelemhez és a társadalombiztosítás általi lefedettséghez való korlátozottabb hozzáférés, az egészségügyi és biztonsági kockázatok, a bizonytalan munkavégzés, a több részre tagolt munkaidő és az elégtelen jövedelemszint, valamint a kollektív jogok elismerésének biztosításával kapcsolatos nehézségek. Ezekkel az aggályokkal foglalkozni kell, és megfelelő szinteken – európai, nemzeti szinten és a platformokat bevonó kollektív tárgyalások révén – kiegyensúlyozott megoldásokat kell

kidolgozni. Az EGSZB szükségesnek tartja az egyenlő bánásmód biztosítását a „hagyományos” vállalatok, valamint a munkaszervezést és a munkaügyi kapcsolatokat illetően algoritmikus irányítási funkciókon (irányítás, ellenőrzés és/vagy szervezési hatáskör) alapuló digitális eszközöket használó vállalatok között.

1.6. A digitális munkaerő-platformok mérete eltérő. A platformokat használó kkv-k számára más kihívások is léteznek, amelyeket figyelembe kell venni: ilyenek többek között az infrastruktúrával és az adminisztratív terhekkel kapcsolatos költségekkel, valamint a digitális átalakuláshoz való alkalmazkodással kapcsolatos kihívások.

1.7. Az EGSZB elismeri, hogy a munkaidő rugalmassága a platformalapú munkavégzés pozitív jellemzője lehet, amelyet különösen azok üdvözölnek, akik a platformalapú munkavégzésre kiegészítő jövedelemforrásként támaszkodnak. A rugalmasságnak azonban mindig az uniós jog által garantált alapvető szociális és munkaügyi normák tiszteletben tartásán kell alapulnia.

1.8. Az EGSZB egyetért azzal, hogy a munkaviszony jogi besorolása és a valódi önálló vállalkozói tevékenységtől való egyértelmű megkülönböztetése kulcsfontosságú a jogbiztonság biztosításához mind a vállalkozások, mind a munkavállalók számára, valamint a munkavállalók jogainak és védelmének biztosításához. Ezt a kérdést azonban a különböző tagállamok eltérően kezelik. Az egyes területekre vonatkozó jogi rendelkezések, a munkaügyi vitákat követő bírósági ítéletek és a platformalapú munkavégzés célzott szegmenseire vonatkozó kollektív szerződések a meglévő szabályozás széttagoltságát eredményezik az EU-n belül, és a platform-munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmódhoz vezetnek a különböző tagállamokban. Egyértelműen meg kell határozni a jogilag felelős munkáltatót, mind az adózás és a társadalombiztosítási járulékok, mind a kollektív tárgyalási folyamatok kialakítása szempontjából.

1.9. Európa nem alkalmazhat ugyanazokra a kihívásokra különböző szabályozási megközelítéseket. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottság jogalkotási javaslatának célját, amely a tagállamok igen eltérő szabályainak kezelésére irányul.

1.10. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az irányelv új szabályainak az EU szociális vívmányain kell alapulniuk, és világos meghatározásokat kell tartalmazniuk, amelyek nem kerülhetnek ellentétbe a jogi vívmányokkal, a kollektív szerződésekkel vagy az egyes tagállamok bíróságainak ítélkezési gyakorlatával. Az irányelvnek egyértelmű jogi keretet kell képeznie, amelyet nemzeti szinten a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően kell kiigazítani, és különösen a kollektív tárgyalási folyamatokat kell ösztönözni.

1.11. Ezen túlmenően ez a vélemény különösen a javasolt irányelv alábbi szempontjaival foglalkozik:

Besorolási kritériumok: az EGSZB hangsúlyozza, hogy a javaslat 4. cikkében meghatározott besorolási kritériumok nem tükrözik a digitális piac dinamikus és gyors fejlődését, és folyamatosan frissíteni kellene őket, ami homályossá és félreérthetővé teszi őket. Helyénvalóbb lenne kimondani, hogy a foglalkoztatás vélelme azon egyéni munkavállalók javát szolgálja, akik munkájukat és/vagy szolgáltatásaikat a szóban forgó digitális platform által gyakorolt algoritmikus irányításon keresztül meghatározott irányítási, ellenőrzési és/vagy szervezési funkciók keretében nyújtják, és ezért a kritériumokat e funkciók szerint kellene meghatározni. Az EGSZB egyetért azzal, hogy a platformoknak lehetőségük van a foglalkoztatás vélelmének megdöntésére.

1.12. Az EGSZB rámutat, hogy az algoritmikus irányítás sajátos dimenziója, amely jelentős befolyást gyakorol a munkavállalókra, nem feltétlenül alkalmazható a munkaviszony vélelmének meghatározására a bejegyzett szakemberek vagy a nemzeti szakmai szövetségek tagjai esetében (amennyiben ilyenek léteznek).

1.13. **Az algoritmikus irányításra vonatkozó szabályok:** az EGSZB egyetért azzal, hogy az algoritmikus irányítás jelentős hatással van a munkakörülményekre, és átláthatónak és elszámoltathatónak kell lennie a munkavállalók és a vállalkozások számára. Az algoritmikus irányítás felügyel, feladatokat oszt ki, közvetlen utasításokat ad, korlátozva az autonómia szintjét, és értékeli a munkavállalókat, beleértve teljesítményüket és viselkedésüket, valamint keresetüket és munkafeltételeiket, és akár elbocsátáshoz is vezethet. Az irányelvnek kifejezetten ki kell mondania, hogy a 3. fejezetben meghatározott jogok minden olyan helyzetre vonatkoznak, amikor az algoritmikus irányítást foglalkoztatási kontextusban alkalmazzák.

1.14. Az EGSZB úgy véli, hogy minden platform-munkavállalónak garantált joggal kell rendelkeznie az adatok hordozhatóságához és ahhoz, hogy letölthesse adatait a platformokról, beleértve a készségekre vonatkozó adatokat is. Ezenkívül további rendelkezéseket kell beilleszteni az automatizált vagy fél-automatizált döntések felülvizsgálatához való jog gyakorlása érdekében. Azokat a döntéseket, amelyek jelentős hatással lehetnek a munkaviszonyra, embereknek kell meghozniuk. Az EGSZB nagyra értékeli, hogy az Európai Bizottság javaslata ebbe az irányba mutat.

1.15. Az EGSZB hangsúlyozza a hatékony végrehajtás fontosságát az adatvédelmi hatóságok és a munkaügyi felügyelőségek közötti szorosabb együttműködés révén, valamint annak szükségességét, hogy tisztázzák a felelősségi köröket, beleértve a határokon átnyúló helyzeteket is.

1.16. **Kollektív jogok**: az EGSZB hangsúlyozza, hogy az irányelv 14. cikkének kifejezetten utalnia kellene a szakszervezetekre, amelyeknek joguk van kollektív tárgyalásokat folytatni. Ezenkívül a tájékoztatási és konzultációs jogokat, valamint a kollektív tárgyalásokhoz való jogot ki kell terjeszteni valamennyi platform-munkavállalóra.

1.17. Az irányelvnek tisztességes felmondási eljárásokat kell biztosítania a platform-munkavállalók számára, valamint tájékoztatási és konzultációs eljárásokat csoportos elbocsátások esetén.

1.18. Az európai készségfejlesztési program célkitűzéseivel összhangban az EGSZB hangsúlyozza: fontos, hogy a platform-munkavállalók megfelelő képzésben és tájékoztatásban részesüljenek – ez több nyelven is elérhető lehetne – az adott platform használatáról és a platformon való munkavégzésről, valamint digitális készségeik fejlesztéséről.

2. **Bevezetés – Háttér**

2.1. A Covid19-világjárvány felgyorsította a platformalapú munkavégzés alkalmazását, és még nyilvánvalóbbá tette a munka világának néhány olyan változását, amely már korábban elkezdődött, de amelyet a lezárások nélkül kevésbé érzékeltünk volna tisztán. Az EGSZB korábban már hangsúlyozta, hogy a platformgazdaság mind a munkavállalók, mind a vállalkozások előtt lehetőségeket nyit meg. A munkát közvetítő digitális munkaplatformok gyorsan behatoltak számos gazdasági ágazatba. A vállalatok új piacokat érhetnek el, csökkenthetik a költségeket, és kihasználhatják a digitális technológiák innovációit, valamint a globális és helyi munkaerőhöz való hozzáférést a hatékonyság és a termelékenység javítása érdekében, míg a munkavállalók számára új jövedelemszerzési és munkalehetőségek nyílnak, amelyek egyre fontosabbak, sőt döntő jelentőséggel bírnak a kiszolgáltatott csoportok – például a fiatalok, a migránsok és a nők – számára.

2.2. Ugyanakkor a munkavállalók jogaihoz, az adózáshoz, a javak elosztásához és a fenntarthatósághoz kapcsolódó kihívások is állnak előttünk, amelyeket európai szinten kell kezelni ([1]). A platformalapú munkavégzés fontos elemként jelenik meg a digitális fejlődéshez és a digitális átálláshoz kapcsolódó produktív gazdasági tevékenységek új térképén. Az EGSZB már több korábbi véleményében ([2]) is rámutatott azokra a lehetőségekre és kockázatokra, melyek e vélemény szempontjából is relevánsak, és európai szintű szabályozási beavatkozást sürgetett, amely egyértelműen rögzíti a munkaügyi kapcsolatok osztályozására, az algoritmusok használatára, valamint a szociális és munkavállalói védelemhez és jogokhoz való hozzáférés biztosítására vonatkozó kritériumokat.

2.3. Az igen különböző digitális munkaplatformokon dolgozó munkavállalók nagy tömegeinek gyenge gazdasági pozíciója növeli az egészségi és biztonsági kockázatokat ([3]) és a munkahelyek bizonytalanságát ([4]). Olyan jelenség ez, amely nehezen határozható meg pontos és konkrét nemzeti földrajzi határokon belül. Ráadásul a legtöbb uniós jogrendszerben gyengülnek az általános és szociális védelmi mechanizmusok a nem szabványos munkaviszonyban dolgozó és atipikus munkavállalók számára.

2.4. Az EGSZB elismeri, hogy a munkaidő rugalmassága a platformalapú munkavégzés pozitív jellemzője lehet, amelyet különösen azok üdvözölnek, akik a platformalapú munkavégzésre mint kiegészítő jövedelemforrásra támaszkodnak – ilyenek különösen a fiatalok. A rugalmasságnak azonban mindig az uniós jog által garantált alapvető szociális és munkaügyi normák tiszteletben tartásán kell alapulnia, és azt a releváns uniós jogi keret alapján nemzeti jog vagy kollektív szerződések szabályozhatják. Ez különösen szükséges a fiatalok esetében, akiknek a munkaideje széttagolt, jövedelmük alacsony és nem megfelelő, és akiknek a jövőbeli nyugdíjukhoz társadalombiztosítási járulékokat kell gyűjteniük ([5]).

2.5. Az egyes tagállamokban a digitális munkaplatformokon létrejövő és kialakuló munkaviszonyok eltérő jellege nem kedvez annak, hogy egységes nemzeti megoldást találjanak a szükséges szociális védelem, a szükséges munkahelyi egészségügyi és biztonsági intézkedések, a megfelelő jövedelemszint, a megfelelő munkaidő és a tisztességes munkafeltételek elismerésére. A munkaügyi kapcsolatoknak, valamint a nemzeti szintű alacsony egyéni és kollektív védelemnek ezek az eltérő formái uniós szinten megsokszorozódnak, így megteremtve a szociális dömping és a tisztességtelen verseny feltételeit, amelyek az európai és nemzeti munkavédelmi normák hatékonyságát fenyegetik.

([1]) HL C 286., 2021.7.16., 70. o., 2.7. pont.
([2]) HL C 429., 2020.12.11., 173. o.; HL C 220., 2021.6.9., 1. o.; HL C 194, 2022.5.12., 50.o.; HL C 517., 2021.12.22., 61. o.; HL C 286., 2021.7.16., 70. o.
([3]) A JRC COLLEEM II. felmérése.
([4]) Az Európai Bizottság tanulmánya (2021).
([5]) Európai Ifjúsági Fórum – Position paper on Platform work (Állásfoglalás a platformalapú munkavégzésről).

2.6. A digitális munkaplatformok két nagy kategóriába sorolhatók: online webalapú platformok és helyalapú platformok. Méretükben ezek különböznek egymástól. A platformokat használó kkv-k számára más kihívások is léteznek, amelyeket figyelembe kell venni: ilyenek többek között az infrastruktúrával és az adminisztratív terhekkel kapcsolatos költségekkel, valamint a digitális átalakuláshoz való alkalmazkodással kapcsolatos kihívások.

2.7. Az online platformokat használó munkáltatóknak dolgozó emberek száma folyamatosan nő, nem csupán az Európai Unióban, hanem a világon mindenütt ([6]). Amint azt az ILO és az Eurofound kimutatta, a hagyományos vállalkozások előtt álló kihívások közé tartozik a platformok által eredményezett tisztességtelen verseny, mivel egyes platformokra nem vonatkoznak a hagyományos adózási és egyéb, a munkaerőre vonatkozó szabályozások. Ezen túlmenően az ítélkezési gyakorlatban számos eset bizonyította, hogy egyes platformalapú üzleti modellek versenyelőnyüket az alkalmazandó jogszabályok ([7]) – legyen szó szociális, környezetvédelmi vagy gazdasági jogszabályokról – megkerülésével erősítik. Ez a stratégia nem segíti elő a hosszú távú gazdasági fenntarthatóságot, és káros a tisztességes versenyre, különösen a nagy és a mikro- vagy kis platformvállalkozások között.

2.8. Az EU által erőteljesen támogatott digitális átállással a jövőben egyre több ágazatra és szakmára lesz hatással az „online platformok” modellje. Az EGSZB többször is hangsúlyozta ([8]), hogy a jó belső piaci szabályozást úgy kell érvényesíteni és megerősíteni, hogy minden szereplő számára egyenlő feltételeket biztosítanak, és hogy a digitalizációnak a munkavállalók és a vállalatok javát egyaránt szolgálnia kell. Létfontosságú, hogy egy világosan meghatározott jogokból, felelősségekből és kötelezettségekből álló rendszer révén olyan szabályozási keretet alakítsunk ki, amely biztosítja a biztonságos, tisztességes és egészséges munkakörnyezetet és -feltételeket.

2.9. Minden munkavállalónak joga van a méltányos és tisztességes munkafeltételekhez. Ez a nemzetközi munkajog és az uniós jog egyik alapelve. A munkavállalónak az (EU) 2019/1152 irányelv 4. cikkével összhangban joga van ahhoz, hogy a munkáltató tájékoztassa a munkaszerződés vagy a munkaviszony lényeges elemeiről. A platform által foglalkoztatott munkavállalókra ugyanazoknak a munkajogi rendelkezéseknek kell vonatkozniuk, mint amelyek abban az országban érvényesek, ahol a szolgáltatást nyújtják.

2.10. A kulcskérdés tehát a „munkavállaló” egyértelmű meghatározása és egyértelmű megkülönböztetése a tényleges „önfoglalkoztató” fogalmától. Az irányelvtervezet teljes szabályozási keretének hatékonysága és eredményessége e fogalmak egyértelmű meghatározásától függ. A hivatkozott tanulmányok ([9]) azt mutatják, hogy a munkavállalókat sok esetben arra kérik, hogy önfoglalkoztatóként jelentkezzenek be, a kihívás így a színlelt önfoglalkoztatás elkerülése. A munkavállalóknak meg kell kapniuk a szükséges információkat ahhoz, hogy eldönthessék, hogy valóban önfoglalkoztatók akarnak-e lenni vagy sem. A platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló európai bizottsági szolgálati munkadokumentum hatásvizsgálati jelentésében hivatkozott európai bizottsági tanulmány megmutatja, hogy a becslések szerint 5,5 millió platform-munkavállalót helytelenül minősítenek önfoglalkoztatónak.

2.11. A munkaviszonyok jogi besorolásának kérdését a tagállamok eltérően kezelik. A munkaviszonyok jogi besorolásában előforduló hibák kockázata elsősorban a nemzeti jogrendszerekben fellelhető jogszabályok szűk köréből és a jogi egyértelműség hiányából adódik. Eddig egyetlen tagállam sem foglalkozott átfogóan a platformalapú munkavégzés jogi besorolásának kérdésével. Egyes tagállamok (Olaszország, Spanyolország és Franciaország) a közlekedési és szállítási platformokra összpontosító ágazati jogszabályok mellett döntöttek. Számos tagállam (Belgium, Németország, Görögország, Spanyolország, Franciaország, Írország, Olaszország, Hollandia és Svédország) tett kísérletet arra, hogy jogszabályok, igazgatási intézkedések vagy ítélkezési gyakorlat útján tisztázza a bizonytalan besorolású munkaügyi kapcsolatokat, ezek azonban általános munkaerőpiaci helyzetekre vonatkoznak, és nem veszik figyelembe a platformalapú munkavégzés sajátosságait. Olaszországban és Spanyolországban a kollektív tárgyalások fontos szerepet játszottak olyan egyedi megállapodások és protokollok révén, amelyek konkrét jogi rendelkezéseket vetítettek elő.

2.12. Azt a véleményt, hogy az EU különböző országaiban meglévő nemzeti szintű szabályozási rendszer jelenleg nem alkalmas a digitális platformokon keresztül végzett munka különböző profiljainak szabályozására, megerősíti a munkavállalók és/vagy szakszervezeti képviselőik által kezdeményezett közel 100 jogvita, valamint a számos európai ország ítélkezési gyakorlatában alkalmazott megoldások sokfélesége, amelyek közül egyesek megerősítik a munkaviszony

([6]) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet jelentése: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (A digitális munkaplatformok szerepe a munka világának átalakításában); az EUROFOUND 2018. évi jelentése; európai bizottsági szolgálati munkadokumentum a világjárvány idején megháromszorozódó létszámról és forgalomról (az ILO adatai szerint az EU-ban 2020-ban elért forgalom 12 milliárd EUR-t tett ki); a CEPS 2021. évi zárójelentése: Digital Labour Platforms in the EU (Digitális munkaplatformok az EU-ban); az ETUI 2021. évi tanulmánya; The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions (A munkavállaló meghatározása a platformgazdaságban: a munkavállalói kockázatok és a szabályozói megoldások vizsgálata).

([7]) HL C 123., 2021.4.9., 1. o., 3.2.7. pont.

([8]) HL C 440., 2018.12.6., 1. o.; HL C 123., 2021.4.9., 1. o.; HL C 286., 2021.7.16., 70. o.; HL C 367., 2018.10.10., 15. o.

([9]) Lásd a 6. lábjegyzetet.

önfoglalkoztató jellegét, míg mások – egyre nagyobb számban – elismerik annak foglalkoztatási jellegét, megint mások szerint pedig e konkrét eset egy köztes jogi helyzetet jelent ([10]). Bár ezek az eljárások gyakran hoztak ellentmondásos eredményeket, ezek többnyire a házhoz szállítási és járművezetői szolgáltatásokra (helyszínen nyújtott platformalapú szolgáltatásokra) vonatkoznak, és többségük egyetért abban, hogy a platformokon dolgozó embereket munkavállalónak kell tekinteni (különösen a közlekedési és szállítási ágazatokban, ahol a szerződéses és szakszervezeti védelem mértéke valószínűleg a legnagyobb).

2.13. Egy másik kulcsfontosságú kérdés az algoritmikus irányításnak a munkafeltételekre gyakorolt hatása, amely a digitális munkaplatformok üzleti modelljének ([11]) velejárója. Figyelmet kell fordítani az algoritmusokkal kapcsolatos átláthatóság és elszámoltathatóság biztosítására a munkavállalók és a vállalkozások számára.

2.14. Egyes tagállamok (IT, ES) a helyzet javítása céljából olyan jogalkotási kezdeményezéseket hajtottak végre, amelyek kifejezetten a munkahelyi algoritmikus irányítást érintik. Ezzel párhuzamosan számos tagállam (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SV) a magánélet védelmére, az adatvédelemre és a megkülönböztetésmentességre vonatkozó politikák keretében hozott intézkedésekkel kezeli az algoritmikus irányítást. Számos országban (FR, IT, NL, PL és LU) születtek erre vonatkozó bírósági határozatok ([12]). Az EU-n belüli meglévő szabályozás széttagoltsága miatt a különböző országokban működő digitális munkaplatformokra eltérő szabályozások vonatkoznak. Tekintettel a platformgazdaság rugalmas, mobil és gyorsan fejlődő jellegére, a közös megközelítés hiánya nehézségeket fog okozni a tagállamok közötti egyenlő versenyfeltételek fenntartásában.

2.15. Ebben az összefüggésben üdvözlendő az európai intézmények kezdeményezése, különös tekintettel az Európai Bizottság által 2021. december 9-én benyújtott, a platformokon a szociális jogok európai pillérének végrehajtása keretében a munkakörülmények javítását célzó intézkedéscsomagra. Az Európai Bizottság kezdeményezése elismeri, hogy sürgősen foglalkozni kell az egyes tagállamokban alkalmazott eltérő bánásmóddal, kezeli a fent vázolt problematikus szempontokat, és irányelv formájában szabályozási javaslatot terjeszt elő.

3. **Általános szempontok**

3.1. Az EGSZB egyetért az Európai Bizottság azon döntésével, hogy irányelvjavaslatot dolgoz ki, amelynek hatálya kiterjed mind az online webalapú platformokon végzett munkára (például jogi szolgáltatások, fordítási szolgáltatások, szabadúszók stb.), mind pedig az olyan helyszíni szolgáltatásokat kínáló platformokon végzett munkára, amely során a munkavállaló fizikai szolgáltatást nyújt (például taxi, kézbesítés, otthoni szolgáltatások). Amint azt az irányelvjavaslat (49) preambulumbekezdése egyértelműen megállapítja, a nem kötelező erejű jogi eszközök helyett az irányelv szükségességét a helyzetek, a munkafeltételek és az egyes tagállamok jogszabályainak rendkívüli sokfélesége indokolja, különösen a formális és tényleges lefedettség biztosítása, valamint a szociális védelmi rendszerek megfelelősége és átláthatósága tekintetében, különösen mivel a tagállamok különböző szintű szociális védelmet biztosítanak. A nagy és növekvő számú bírósági ügy, valamint az ilyen jellegű munka foglalkoztatásként való besorolását megállapító ítélet egyértelműen bizonyítja, hogy a kérdés még az egyes nemzeti jogrendszerekben sincs kellőképpen egyértelműen szabályozva. A digitális platformok munkafeltételeinek javítására irányuló célkitűzést ennélfogva az egyes tagállamok önmagukban nem tudják kielégítően megvalósítani, viszont a szubszidiaritási elvvel összhangban uniós szinten jobban megvalósítható.

([10]) A munkakapcsolat foglalkoztatási jellegét megállapító ítéletek közül elegendő példaként említeni a francia semmítőszék (szociális tanács) 2020. március 4-i 374. sz. ítéletét, amely elismerte az Uber egyik sofőrje által végzett munka foglalkoztatási jellegét; a spanyol legfelsőbb bíróság (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social*) 2020. január 17-i, 40/2020. sz. ítéletét, amely elismerte a futárok és a Deliveroo platform közötti munkakapcsolat foglalkoztatási jellegét; valamint a barcelonai bíróság 2021. január 13-i ítéletét, amely 748 futár munkaviszonyának foglalkoztatási jellegét ismerte el. Az utóbbi ítélet szerint új mutatókat szükséges megvizsgálni, amelyekre a jogviszony jellegére vonatkozó döntés alapozható; ennek figyelembevételével arra a következtetésre jutott, hogy a munkaórák rugalmassága mindenesetre olyan választás eredménye, amelynek célja a társaság számára legjövedelmezőbb idősávok meghatározása, és semmiképpen sem a futárok munkája és magánélete közötti jobb egyensúly megőrzését célozza, ennélfogva pedig a futárokat munkavállalóknak kell tekinteni. Az említett ítéleteken kívül a belga, az olasz és a holland bíróságok kizárták, hogy a munkakapcsolat önfoglalkoztatásnak lenne tekinthető, mivel a szolgáltatás konkrét teljesítésében a futárok állítólagos szabadsága relativizálódik.

([11]) Az Európai Bizottság tanulmánya a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítására vonatkozó hatásvizsgálat alátámasztására.

([12]) Az Európai Bizottság tanulmánya a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítására vonatkozó hatásvizsgálat alátámasztására.

3.2. Az irányelvjavaslat nagyon helyesen megjegyzi a (9) preambulumbekezdésben, hogy „[h]a a platformok több tagállamban vagy határokon átnyúlóan is működnek, gyakran nem egyértelmű, hogy a platformalapú munkát hol és ki végzi. Emellett a nemzeti hatóságok nem könnyen férnek hozzá a digitális munkaplatformokkal kapcsolatos adatokhoz, ideértve a platformmunkát végző személyek létszámára, foglalkozási viszonyára és munkakörülményeire vonatkozó információkat. Ez megnehezíti az alkalmazandó szabályok végrehajtását, többek között a munkajog és a szociális védelem tekintetében.” Az EGSZB korábban már rámutatott ([13]), hogy minden tagállamban létre kellene hozni a platformok nyilvántartását, valamint a nagy és kisméretű platformok európai szintű adatbázisa is szükséges.

3.3. Ezek a jogi bizonytalanságok bizonyos körülmények között kedvezhetnek a be nem jelentett munkavégzési formák kialakulásának és elterjedésének, valamint az esetleg illegális alvállalkozói keretben dolgozó munkavállalók között kialakuló verseny és kizsákmányolás sajnálatos helyzeteinek. Ezek a munkavállalók gyakran migránsok, akik objektíve gyengék és nincsenek tisztában a minimálisan előírt védelmi jogokkal. A javasolt irányelv nem tartalmaz rendelkezést az alvállalkozásba adásról, így nem nyújt védelmet ezeknek a platform-munkavállalóknak az ilyen gyakorlatokkal szemben ([14]).

3.4. Az európai bizottsági javaslat szövege azonban számos ponton homályos, általános és nem egyértelmű. Nem tükrözi a szociális és munkaügyi jogok védelmére és garantálására vonatkozó, a preambulumbekezdésekben egyértelműen megfogalmazott célkitűzéseket, különösen a digitális platformokon keresztül munkát végző személy fogalmát (2. és 5. cikk), valamint a munkavállalók és a szakszervezeti képviselők tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát (9. cikk, amely azonban kifejezetten csak a 2002/14/EK irányelvre hivatkozik). Előzetesen említést érdemel, hogy az irányelvjavaslat a munkavállalók jogainak védelmét gyakran a vállalkozás szabadságának elvével azonosítja. A munkavállalók jogait és az alapvető szabadságjogokat megfelelően védeni kell, a jogszabályokkal és az Alapjogi Chartával összhangban.

3.5. Az EGSZB szükségesnek tartja, hogy az irányelv külön rendelkezéseket tartalmazzon a munkakörülményekről és a szociális biztonságról a megkülönböztetésmentesség elvére alapozva, az ugyanabban az ágazatban alkalmazott hasonló és összehasonlítható munkavállalók tekintetében is. Ez ösztönözné az ágazatok egységes szerződési védelmének kialakítását, valamint a szociális és fiskális dömping elleni küzdelmet.

3.6. Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság által javasolt erőfeszítéseket, amelyek célja a bevált gyakorlatok megosztásának támogatása az egymástól való tanulás programja keretében, valamint az Európai Munkaügyi Hatóság tevékenységeinek támogatása megbízatásának keretein belül; a tagállamok támogatása a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó szabályok alkalmazásával és szükség esetén azokra vonatkozó iránymutatásokkal, uniós programokon (például a Horizont Európán) keresztül ([15]).

3.7. Az EGSZB úgy véli, hogy az irányelvtervezetnek egyértelmű referenciakritériumokat és elveket kell megállapítania, melyek iránymutatásul szolgálnak a nemzeti jogalkotók számára, és ösztönzik a kollektív tárgyalásokat annak érdekében, hogy olyan szabályokat állapítsanak meg, amelyek biztonságot és kiszámíthatóságot nyújtanak a nagymértékben digitalizált termelési környezet számára. Ezeknek a szabályoknak arra kell törekedniük, hogy egyenlő versenyfeltételeket teremtsenek a digitális munkaplatformok és az offline szolgáltatók között. Nem kerülhetnek ellentétbe a közösségi vívmányokkal, nem változtathatják meg azoknak a szabályoknak a tartalmát és hatályát, amelyek a nemzeti jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel, nemzeti besorolási rendszerekkel vagy az egyes tagállamok bíróságainak ítélkezési gyakorlatával összhangban meghatározzák a szolgáltatási jogviszonyok foglalkoztatási jellegét, és nem áshatják alá a vállalatok közötti tisztességes versenyt.

3.8. Az EGSZB úgy véli továbbá, hogy biztosítani kell a „hagyományos” és az algoritmikus adatkezelésen alapuló digitális ellenőrzési eszközöket használó vállalkozások közötti egyenlő bánásmódot, a köztük zajló átlátható és tisztességes verseny alapján, tisztázva az ezen ágazatokban szolgáltatást nyújtó és/vagy tevékenységet végző személyek munkavállalói jogállását. Az EGSZB üdvözli továbbá az Európai Bizottság azon célját, hogy tisztázza a tényleges önfoglalkoztatók jogállását és támogassa őket. „Szükség esetén az önfoglalkoztatók is támogatást kaphatnak jogállásuk tisztázásához. Az irányelv várhatóan megszilárdítja az önfoglalkoztatással járó autonómiát, és támogatja az önfoglalkoztatókat abban, hogy kihasználják vállalkozói lehetőségeiket, például ügyfélkörük kialakítása révén. Azok, akik már valódi önfoglalkoztatók, megtartják a foglalkozási viszonyukhoz kapcsolódó juttatásokat ([16]).”

([13]) HL C 429., 2020.12.11., 173. o., 1.15. pont.

([14]) A Fairwork jelentése (2021); Fairwork response to the European Commission’s Proposal for Directive on Platform Work (A Fairwork válasza az Európai Bizottság platformalapú munkavégzésről szóló irányelvjavaslatára).

([15]) Lásd az Európai Bizottság közleményét.

([16]) 2021. december 9., COM(2021) 761 final: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Jobb munkakörülmények egy erősebb szociális Európáért: a digitális átállás előnyeinek teljes körű kiaknázása a jövő munkaerőpiacán; 11. o., az oldal alján található szövegdobozban.

3.9. Ezért alapvető fontosságú az alkalmazási kör javítása és pontosítása (az 1. cikkben) annak érdekében, hogy az irányelv hatálya valamennyi közvetített munkaerő-kínálatot biztosító digitális platformra kiterjedjen. Egyértelműen meg kell határozni, ki a tényleges és felelős munkaadó, az adó- és társadalombiztosítási járulékok tekintetében, valamint a kollektív tárgyalási folyamatok kialakítása érdekében is, figyelembe véve a mikro- és kis platformok sajátosságait.

A magánszemélyek által végzett munka megszervezésének fogalmára történő hivatkozás bizonyos digitális platformok nemkívánatos kizárásához vezethet.

4. **4. fejezet – Különös megfontolások**

4.1. Ebben a véleményben mindenekelőtt az irányelvjavaslat alábbi szempontjait elemezzük:

— a munkavállalóként való besorolás kritériumai,

— algoritmikus irányítás,

— kollektív jogok.

4.2. *Besorolási kritériumok*

4.2.1. A javaslat 4. cikke meghatározza azokat a kritériumokat, amelyek alapján a munkakapcsolat foglalkoztatás jellege vélelmezhető. Az EGSZB megjegyzi, hogy a javasolt kritériumoknak tükrözniük kell a digitális piac dinamikáját, valamint az üzleti modellek és munkamódszerek fejlődését, és hogy ezeket folyamatosan aktualizálni kell. Sajnálattal állapítjuk meg, hogy a 4. cikkben meghatározott kritériumok még mindig túlnyomórészt a digitális platform által a munkavállaló munkatevékenysége felett gyakorolt ellenőrzés különböző formáit fejezik ki. Az EGSZB úgy véli, hogy a munkavállalói védelemnek az ellenőrzés gyakorlásához kötése nem képes megfelelően megragadni és korrigálni a platform és a munkavállalók közötti erőegyensúly hiányát.

4.2.2. Emellett a javaslat 4. cikke túl nagy mérlegelési jogkört hagy a platformoknak – mivel a foglalkoztatás vélelmezése az öt kritérium közül legalább kettő meglétéhez kötött –, de egy folyamatosan változó környezetben könnyű lenne megkerülni ezeket a kritériumokat. Az EGSZB úgy véli, hogy egy világosan meghatározott foglalkoztatási státusz – még a néhány órát dolgozók esetében is – garantálná a szociális védelemhez, az egészségvédelemhez és a biztonsághoz való jogot, a szervezkedési jogot és a kollektív tárgyalásokhoz való jogot a ledolgozott óraszámra vonatkozóan, és így biztosítaná a szükséges rugalmasságot is.

4.2.3. A kritériumoknak pontosabban kell kezelniük a gyengülő munkaügyi normák kockázatát. Ennek kapcsán kívánatos lenne, hogy a foglalkoztatás vélelmezésének egyetlen kritériuma legyen, amelyet a platform az 5. cikk alapján megcáfolhat, ami a bizonyítási terhet megfordítva a digitális platformot kötelezi a munkakapcsolat önfoglalkoztató jellegének bizonyítására. Az EGSZB egyetért az Európai Bizottság azon javaslatával, hogy a foglalkoztatás vélelmének megdöntése a platformok feladata kell, hogy legyen.

4.2.4. Az önfoglalkoztatókat és a valódi önálló vállalkozói jogviszonyokat – amelyek meghatározását az irányelv nem tartalmazza – szintén megfelelően védelemben kell részesíteni. A platformalapú munkavégzésnek számos különböző formája létezik, amelyek nem sorolhatók egyetlen kategóriába. Vannak olyan munkavégzési formák, amelyek a munkaviszonyhoz hasonlónak tekinthetők, és vannak olyanok, amelyek olyan szakképzett szakembereket, sőt magasan képzett munkavállalókat igényelnek, akik egyes országokban szakmai nyilvántartásokban szereplő szakemberekhez vagy nemzeti szakmai szövetségek tagjaihoz hasonlíthatók. Az algoritmikus irányítás sajátos dimenziója, amely jelentős befolyást gyakorol a munkavállalókra, nem feltétlenül alkalmazható a munkaviszony vélelmének meghatározására a bejegyzett szakemberek vagy a nemzeti szakmai szövetségek tagjai esetében (amennyiben léteznek ilyenek).

4.2.5. Ezért helyesebb lenne kijelenteni, hogy a digitális munkaplatformok területén a munkaviszony vélelme azon egyéni munkavállalóknak kedvez, akik egy algoritmikus irányítást alkalmazó digitális platform irányítása, ellenőrzése alatt és/vagy szervezési hatásköre keretében végzik munkájukat, illetve nyújtják szolgáltatásaikat.

Lehetővé kell tenni a platformok számára, hogy megdöntsék a munkaviszony vélelmét annak bizonyításával, hogy a munkavállaló által nyújtott szolgáltatással vagy munkával kapcsolatban közvetve, illetve burkoltan sem gyakorolnak szervezési hatásköröket ([17]).

([17]) Lásd a versenyjogról és a kollektív tárgyalásokról szóló európai bizottsági iránymutatás (30) preambulumbekezdésében szereplő meghatározást: iii. szükségszerű és lényeges elemként magában foglalja az egyének által végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e. Azok a platformok, amelyek nem szervezik meg az egyének munkáját, hanem egyszerűen olyan eszközöket biztosítanak, amelyek révén az önálló vállalkozók eljuthatnak a végfelhasználókhoz, nem minősülnek digitális munkaplatformnak. Például az a platform, amely csupán összegyűjti és megjeleníti az adott területen rendelkezésre álló szolgáltatókat (pl. vízvezeték-szerelőket), és ezáltal lehetővé teszi a fogyasztók számára, hogy szolgáltatásaikat igény szerint használják, nem minősül digitális munkaplatformnak, mivel nem szervezi meg a szolgáltatók munkáját.

4.2.6. A munkakapcsolat foglalkoztatás jellegét elismerő, magas szintű nemzeti bíróságok által hozott bírósági ítéletekben általános érv, hogy a platform – pontosabban az algoritmikus irányítás – teljes felügyeletet gyakorol a munkavállaló által nyújtott szolgáltatás teljesítése felett. Ez valójában azt jelzi, hogy a munkavégzéssel nyújtott szolgáltatás teljes mértékben integrálódik a platform üzleti tevékenységébe. Ez az elem önmagában is megerősíti azt, hogy az említett ellenőrzési hatáskört ellensúlyozni kell megfelelő egyéni és kollektív garanciák biztosításával minden olyan munkavállaló számára, aki a munkáját és/vagy szolgáltatásait digitális platformokon keresztül bocsátja rendelkezésre.

5. **Részletes megjegyzések és ajánlások az algoritmikus irányításról**

5.1. Az algoritmikus irányítás jelentős mennyiségű adatot dolgoz fel, felügyel, feladatokat oszt ki, közvetlen utasításokat ad, korlátozva az autonómia szintjét, és értékeli a munkavállalókat, beleértve teljesítményüket és viselkedésüket, valamint meghatározza keresetüket és munkafeltételeiket, és akár elbocsátáshoz is vezethet. Az EGSZB üdvözli, hogy az irányelvtervezet elfogadja a GDPR (az általános adatvédelmi rendelet) alapelveit; összhangban a GDPR-rendelet 9. cikkével, az irányelvnek egyértelműen meg kell tiltania az érzékeny személyes adatok feldolgozását, beleértve a politikai véleményeket és a szakszervezeti tagságot is. Az irányelvnek kifejezetten ki kell mondania, hogy a 3. fejezetben megállapított jogok az algoritmikus irányítás minden esetében alkalmazandók, akkor is, ha a platformnak sikerül bizonyítania, hogy a munkavállaló által nyújtott szolgáltatással kapcsolatban közvetve vagy burkoltan sem gyakorol szervezési hatásköröket, tehát ha a platform vélelmezi, hogy nem áll fenn munkaviszony.

5.2. A digitális munkaplatformok által használt rendszerek gyakran támaszkodnak a mesterséges intelligencia elemeire. Mivel a platformoknak mind az irányelv, mind a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály (termékpiaci szabályozás) rendelkezéseit be kell tartaniuk, az EGSZB felkéri az Európai Bizottságot, hogy az irányelvjavaslatban és a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabályban kölcsönös kereszthivatkozásokkal biztosítsa az esetleges ellentmondások és a joghézagok elkerülését, illetve tisztázását.

5.3. Az EGSZB ismételten ([18]) arra ösztönzi az Európai Bizottságot, hogy a meglévő szabályok értékelése, kiigazítása és harmonizálása érdekében pontosítsa valamennyi érintett fél egészségvédelemmel és biztonsággal, adatvédelemmel, biztosítással és jogi felelősségvállalással kapcsolatos felelősségi köreit. Az EGSZB korábban már megállapította ([19]), hogy a platformok által használt algoritmusokat is a standard munkavégzés kapcsán létező szóbeli vagy írásbeli utasításokkal egyenértékűen kell kezelni.

5.4. Az automatizált vagy félig automatizált döntés felülvizsgálatához való jog igen üdvözlendő. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy e jog gyakorlati érvényesítéséhez az Európai Bizottságnak olyan rendelkezéseket kellene bevezetnie, amelyek a) előírják a digitális munkaplatformok számára algoritmusaik és rendszereik a „biztonságos tervezés” elve alapján történő kifejlesztését, valamint b) a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabályra irányuló javaslat logikáját követve előirányozzák, hogy a digitális munkaplatformok az algoritmusaik megfelelőségértékelését ne csak azok bevezetése előtt végezzék el, hanem a munkavállaló munkavégzése vagy szolgáltatásnyújtása során is. A megfelelőségértékelést multidiszciplináris megközelítésben kell elvégezni annak érdekében, hogy a szakszervezetek, a platform, valamint a munkaügyi, szociális védelmi és egyéb érintett hatóságok által kijelölt szakértők elvégezhessék közös értékelésüket. Ha az algoritmussal támogatott döntés felülvizsgálata során nézeteltérés alakul ki, a munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy független választottbírósághoz fordulhassanak.

5.5. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy a 8. cikknek rendelkeznie kellene arról, hogy a jelentős döntések emberi felülvizsgálata során a munkavállalót a szakszervezet képviselhesse.

5.6. Mivel a platformalapú munkavégzés modellje ügyfélértékelésen alapul, lehetővé kell tenni a platformon dolgozó munkavállalók számára, hogy adataik kulcselemeként más platformra is átvihessék és azon is felhasználhassák az értékeléseket. Az EGSZB úgy véli, hogy az adathordozhatósághoz való jogot minden platformon dolgozó munkavállaló számára garantálni kell. Ennél is fontosabb, hogy az irányelvnek garantálnia kell számukra azt a képességet, hogy profiljukat – beleértve a készségeket is – a platformgazdaságon kívüli elhelyezkedés céljára is felhasználhassák.

5.7. Az Európai Bizottság javaslatának sikere a hatékony végrehajtáson múlik. A javasolt irányelv előírja az adatvédelmi és a munkaügyi hatóságok közötti együttműködést. Az EGSZB azonban fel kívánja hívni az Európai Bizottság figyelmét arra, hogy számos országban az adatvédelmi hatóságoknak nem feladata a munkaügyi kérdések mélyreható vizsgálata, és fordítva, különösen ami a felügyeletet és a jogorvoslatot illeti. Az EGSZB ezért felkéri az Európai Bizottságot, hogy pontosítsa tovább a hatáskörök elosztását, beleértve a határokon átnyúló szempontokat is, és vegye figyelembe a munkaügyi felügyeleteket.

([18]) HL C 429., 2020.12.11., 173. o.
([19]) HL C 429., 2020.12.11., 173. o., 1.8. pont.

6. **Kollektív jogok**

6.1. A végrehajtásról szóló fejezetben az irányelv 14. cikke a munkavállalók képviselőit említi, nem pedig a szakszervezeteket. Ez kritikus kérdés, mivel fontos, hogy kifejezetten utaljunk a szakszervezeti képviselőkre, hogy elkerülhető legyen ad hoc szervezetek létrehozása, és biztosítva legyen a munkavállalók kollektív képviselethez való joga, akár vita esetén is.

6.2. Az EGSZB megállapítja, hogy az irányelv biztosítja a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot. A 9. cikk azonban csak az általános keret létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvre hivatkozik. Közvetlenül hivatkozni kell a vállalkozások átruházásáról szóló 2001/23/EK irányelvre, a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelvre és az Európai Üzemi Tanácsról szóló 2009/38/EK irányelvre. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 10. cikk, amely az irányelv 3. fejezetében megállapított munkavállalói jogokat kiterjeszti valamennyi platform-munkavállalóra (azokra is, akik nem rendelkeznek munkaviszonnyal), kizárja a 9. cikkben meghatározott tájékoztatási és konzultációs jogokat. Ez az eltérés nem indokolható. A tájékoztatási és konzultációs jogok egyértelműbb meghatározására van szükség a kollektív tárgyalások támogatása érdekében, amely jogot valamennyi platform-munkavállaló számára is el kell ismerni ([20]).

6.3. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy garantálni kell a munkavállalók szakszervezeti képviselőinek tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát (9. cikk), a döntéshozatalt befolyásoló algoritmusok és MI-rendszerek paramétereivel, szabályaival és utasításaival, valamint az olyan döntések meghozatalával kapcsolatban is, amelyek érinthetik a munkafeltételeket, a munkához való hozzáférést és a munkahelyek megőrzését, beleértve a profilalkotást is.

6.4. Az EGSZB megjegyzi, hogy a platform-munkavállalóknak megfelelő és specifikus, különböző európai nyelveken elérhető képzésben kell részesülniük a platform használatáról és a platformon való munkavégzésről, valamint a megfelelő digitális készségeket illetően. Amint azt az EGSZB egy korábbi véleményében hangsúlyozta ([21]), a 2021 és 2027 közötti időszakra szóló digitális oktatási cselekvési terv végrehajtása során biztosítani kell a hatékony szociális párbeszédet és az érdekelt felekkel folytatott konzultációt, a munkajogok és a munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való jogának tiszteletben tartását és érvényesítését, valamint a munkavállalók digitális és vállalkozói készségeinek fejlesztését, különösen a szakképzés, a felnőttképzés és a munkavállalók képzése révén, a vállalatok előtt álló készséghiány csökkentése érdekében.

6.5. Az EGSZB korábbi véleményében említette, hogy az új technológiák – például robotok és okosgépek – bevezetésével kapcsolatban az EGSZB tanulmányában kiemeli a munkavállalói képviselők előzetes tájékoztatásának és a velük folytatott egyeztetéseknek a fontosságát, és azt az igényt, hogy az ilyen technológiák által generált változásokat kollektív tárgyalások kísérjék ([22]). Rámutat továbbá arra is, hogy az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv kötelezően előírja ezt a konzultációt ([23]).

6.6. A tárgyalás az ágazati kollektív tárgyalásokra is vonatkozik, amelyek a munkavállalói jogok meghatározásának jelentős részét alkotják, ugyanakkor az irányelvjavaslatban nincs utalás az ágazati megállapodásokra.

6.7. A platformok munkavállalói számára a tisztességes felmondási folyamatok biztosítása és a független vitarendezési mechanizmusokhoz való hozzáférés biztosítása fontos célkitűzések, amelyeket bele kell foglalni a szabályozási keretbe. A javasolt irányelv csak az egyéni elbocsátásokra vonatkozik, miközben a hatályos uniós jogszabályokra hivatkozva a kollektív elbocsátások esetében is foglalkoznia kellene a tájékoztatási és konzultációs eljárások kérdésével ([24]).

Kelt Brüsszelben, 2022. március 23-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Christa SCHWENG

([20]) HL C 123., 2021.4.9., 1. o., 3.2.8. pont.
([21]) HL C 286., 2021.7.16., 27. o.
([22]) EGSZB-tanulmány (2017).
([23]) HL L 122., 2009.5.16., 28. o.
([24]) 98/59/EK irányelv és 2001/23/EK irányelv.

MELLÉKLET

A következő ellenvéleményt, amelynél a támogató szavazatok száma az összes leadott szavazat legalább egynegyede volt, a vita során elutasították (eljárási szabályzat 43. cikk (2) bekezdés):

1. MÓDOSÍTÓ INDÍTVÁNY

SOC/709 – A munkakörülményekről szóló csomag – platformalapú munkavégzés

Az egész vélemény helyébe a következő szöveg lép:

1. **Következtetések**

1.1. A digitális munkaplatformok innovatív szolgáltatásokat és új üzleti modelleket mozdítanak elő, és számos lehetőséget teremtenek a fogyasztók, a vállalkozások, a munkavállalók és az önálló vállalkozók számára. A digitális platform koncepciója tevékenységek, szolgáltatások, feladatok és üzleti modellek széles körét öleli fel. Ez azt jelenti, hogy az univerzális megoldások akadályt képezhetnek az uniós digitális platformok létrehozására és fejlesztésére irányuló innováció és beruházások előtt.

1.2. Az EGSZB elismeri, hogy foglalkozni kell a digitális platformalapú munkavégzés egyes kihívásaival, ahol léteznek ilyenek. A platformalapú munkavégzésre vonatkozó szabályozást azonban úgy kell kialakítani, hogy az megőrizze a létfontosságú motivációt jelentő rugalmasságot, ugyanakkor biztosítsa a munkavállalók megfelelő védelmét szolgáló alapvető biztosítékokat, figyelembe véve azt is, hogy a platformalapú munkavégzés sokak számára kiegészítő tevékenység ([1]). Az EGSZB ezért általánosságban támogatja az Európai Bizottság által a munkakörülményekről szóló csomagban alkalmazott megközelítést, nevezetesen azt, hogy különböző eszközöket alkalmaz az ahhoz szükséges kedvező környezet megteremtésére, hogy javuljanak a digitális platformokon dolgozók munkafeltételei. Arra is szükség van, hogy a két tanácsi ajánlás ([2]) megfelelő végrehajtása révén ezen a területen is garantálják a szociális védelemhez, valamint az egészségügyi és biztonsági feltételekhez való megfelelő hozzáférést.

1.3. Bár a munkaviszony helyes meghatározása az egyik legfontosabb kérdés, és foglalkozni kell az esetleges téves besorolásokkal, ez a kérdés a platform-munkavállalóknak csak egy kis részét érinti. Ezt az Európai Bizottság adatai is kiemelik, amelyek szerint 28,8 millióból 5,5 millió platform-munkavállalót érinthet a foglalkoztatási státusz téves meghatározása.

1.4. Az EGSZB azonban úgy véli, hogy az irányelvtervezetben szereplő számos kérdéssel, például az adatvédelemmel, a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogával stb. már más, meglévő vagy előkészületben lévő uniós jogszabályok foglalkoznak. Ez azt jelenti, hogy a meglévő jogszabályok végrehajtását meg kell erősíteni és szükség esetén javítani kell. Egy új irányelv, amely megismétli a meglévő jogokat, csak zavart és széttagoltságot okoz az uniós joganyagban. Ha a végrehajtás során kiderül, hogy pontosításokra van szükség, akkor az érintett uniós jogi aktusokat kell kiigazítani. Ennek kapcsán az EGSZB emlékezteti az uniós intézményeket, hogy az EU-nak most különösen nagy szüksége van valódi intelligens szabályozásra és versenyképességi ellenőrzésekre, amelyek lehetővé teszik, hogy a vállalkozások újítsanak, növekedjenek és munkahelyeket teremtsenek, és hozzáadott értéket nyújtsanak társadalmunk és gazdaságunk számára.

([1]) A fejlődés ütemét illetően a COLLEEM I. és II. felmérések során gyűjtött adatokból arra következtethetünk, hogy a platformalapú munkavégzés jelensége lassan, de folyamatosan növekszik Európában. Másrészt a munkaképes korú népességnek csak kis része – körülbelül 1,4 %-a – végez platformalapú munkát fő foglalkoztatási formaként. Ezenkívül az Európai Bizottság hatásvizsgálati jelentésében említett tanulmány szerint a 28,8 millióból körülbelül 5,5 millió platform-munkavállalót érinthet a foglalkoztatási státusz téves meghatározása. Lásd: A Közös Kutatóközpont publikációgyűjteménye – Platform Workers in Europe – Evidence from the COLLEEM Survey (europa.eu) és A Közös Kutatóközpont publikációgyűjteménye – New evidence on platform workers in Europe (europa.eu); lásd: Az EURÓPAI BIZOTTSÁG SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUMA, HATÁSVIZSGÁLATI JELENTÉS. A Delivery Platforms Europe által készíttetett tanulmány szerint a futárok többsége (72 %) számára a platformalapú munkavégzés kiegészítő tevékenység: 34 %-uk tanulmányai mellett futárkodik, egyharmaduk (34 %) számára pedig a platformalapú munkavégzés célja az egyéb, teljes vagy részmunkaidős munkából származó jövedelem kiegészítése. A válaszadók kétharmada (67 %) elsősorban a rugalmasság miatt választotta a futárkodást. A kézbesítési munkát ötvözhetik más munkával vagy a tanulmányaikkal, illetve családtagok gondozásával, és egy másik jövedelmet egészíthetnek ki vele. Ezenkívül a legtöbben (58 %) a rugalmasságot nevezték meg a futárkodás legvonzóbb jellemzőjeként.

([2]) A Tanács ajánlása a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről, valamint a Tanács ajánlása az önálló vállalkozók munkahelyi egészségvédelmének és biztonságának javításáról.

1.5. A jogbiztonság fokozása és a felesleges viták elkerülése érdekében a hangsúlyt a munkavállalói jogállással kapcsolatos meglévő nemzeti jogszabályok és fogalommeghatározások tisztázására kellene helyezni, tiszteletben tartva azokat a szabályokat, amelyek lehetővé teszik a vállalkozók és az egyéb önálló vállalkozási formák autonómiáját. A munkavállaló, illetve a platformon munkát végző önálló vállalkozó jogi fogalmának uniós szintű meghatározása nem lenne megfelelő vagy hatékony, mivel nem tudja tiszteletben tartani a különböző tagállami modelleket, és nem tud lépést tartani a munkaerőpiacok dinamikus fejlődésével. Növeli a zavart és a jogbizonytalanságot, és aláássa a nemzeti fogalommeghatározásokat azáltal, hogy specifikus fogalommeghatározást vezet be a digitális platformokon dolgozó munkavállalók korlátozott csoportjára vonatkozóan.

1.6. Szintén zavart okozhat, hogy az irányelv a munkavállalókat és az önálló vállalkozókat is igyekszik lefedni azáltal, hogy két külön fogalommeghatározást vezet be a „platformalapú munkát végző személyek" és a „platform-munkavállalók" tekintetében. Ha az irányelv különböző kategóriába tartozó jogalanyokat kever, és különböző jogokat és kötelezettségeket ruház rájuk, az szintén jogbizonytalanságot okoz és bonyolítja a helyzetet.

1.7. Semmi sem indokolja a valódi önálló vállalkozói tevékenység és a foglalkoztatás közötti határvonal elmosását olyan szabályok létrehozásával, amelyek hatással vannak a vállalkozókra/önfoglalkoztatókra az EUMSZ 153. cikke alapján, amely egyáltalán nem megfelelő jogalap a vállalkozások közötti kapcsolatok szabályozására.

1.8. Az irányelvtervezetben javasolt vélelem szerint ha az öt kritérium közül kettő teljesül, minden szerződéses jogviszonyt jogilag munkaviszonynak kell vélelmezni. Ugyanakkor a 4. cikk (2) bekezdésében javasolt kritériumok jó részét – például az a) (*a javadalmazás és a díjak felső határának rögzítése*), a c) (*a munka eredményének ellenőrzése*), a d) (*a munkaórák megválasztása*) és az e) (*ügyfélkör kiépítésének lehetősége*) – rendszeresen alkalmazzák vállalkozások közötti (B2B) szerződésekben. Ez azt jelenti, hogy még a valódi önfoglalkoztatókat is tévesen alkalmazottnak minősíthetik, akiknek így meg kell dönteniük ezt a vélelmet, ha folytatni akarják a tevékenységüket. Az önfoglalkoztatói státuszt csak bírósági vagy közigazgatási eljárással lehet megerősíteni, ami szükségtelen adminisztratív terhet ró valamennyi félre, beleértve a hatóságokat is.

1.9. A jogi vélelem megdöntésére szolgáló mechanizmus létrehozása zavart okoz és valószínűleg csökkenti a jogi egyértelműséget abban a tekintetben, hogy az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben ([3]) már szerepel hasonló mechanizmus a tagállamok egyik választási lehetőségeként.

1.10. Ahelyett, hogy öt kritérium közül legalább kettő teljesülését írnák elő, az EGSZB szerint az lenne a helyes, ha tagállami szinten és az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban értékelnék az alkalmazotti jogviszony fennállásának megállapítására szolgáló kritériumokat. E tekintetben az EGSZB üdvözli, hogy az Európai Bizottság törekszik a bevált gyakorlatok megosztásának támogatására.

1.11. Az EGSZB úgy véli, hogy a platformalapú munkavégzéssel és az algoritmikus irányítással kapcsolatos kérdésekre vonatkozó külön szabályrendszer létrehozása nem helyénvaló és nem is szükséges. Az általános adatvédelmi rendeletben ([4]) foglalt szabályok a mesterséges intelligenciáról szóló jövőbeli jogszabállyal együtt számos jogot biztosítanak személyes adataik tekintetében a munkavállalók számára is, valamint átfogó kockázatkezelési, emberi felügyeleti és átláthatósági követelményeket határoznak meg az egészséget és biztonságot, valamint az alapvető jogokat érintő kockázatok csökkentése érdekében. Ezért el kell kerülni a szükségtelen átfedéseket és redundanciákat.

2. **Általános megjegyzések**

2.1. A gazdaság és a vállalkozások gyors átalakulásának folyamatában a digitalizáció fontos stratégiai szerepet játszik, ugyanis minden ágazatban elterjedt, és a termékek és szolgáltatások értékláncának teljes ciklusára hatással van, legyen bár szó nagyvállalatokról vagy kis- és mikrovállalkozásokról. Az új munkavégzési és vállalkozásszervezési formákból eredő következmények a munka világára nézve jelentősek, mind tartalmi szempontból, mind pedig a változások gyorsasága miatt.

2.2. A digitális munkaplatformok hatékonyan összehangolhatják a munkaerő-kínálatot és -keresletet, és megélhetési vagy kiegészítő jövedelemszerzési lehetőséget kínálnak. A fogyasztók számára ez azt jelenti, hogy javul az egyébként nehezen elérhető termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint hogy a szolgáltatások új és gazdagabb választéka válik számukra elérhetővé ([5]). A lehetőségek mellett azonban a digitális platformalapú munkavégzés a változó munkavégzési formák szerves részeként olyan lehetséges kihívásokat is teremt, amelyek speciális megoldásokat igényelhetnek.

([3]) Irányelv az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.
([4]) (EU) 2016/679 rendelet és COM/2021/206 final.
([5]) COM/2021/762 final, Indokolás, 1. o.

2.3. A platform-munkavállalók munkaerőpiaci státusza kulcsfontosságú kérdés, amellyel a tagállamok és nemzeti ítélkezési gyakorlatuk is foglalkozott. Ez a fejlemény számos különböző szabály és ítélet meghozatalához vezetett. Ezek különböző nemzeti fogalmakon, modelleken és fogalommeghatározásokon alapulnak, így egyszerűen tükrözik és tiszteletben tartják a nemzeti munkaerőpiaci rendszereket és gyakorlatokat. A hangsúlyt a munkavállalói jogállással kapcsolatos meglévő nemzeti jogszabályok és fogalommeghatározások tisztázására kellene helyezni, tiszteletben tartva azokat a szabályokat, amelyek lehetővé teszik a vállalkozók és az egyéb önálló vállalkozási formák autonómiáját. E tekintetben ösztönözni lehetne az európai szintű fellépéseket is, például az információcserét, az oktatást és képzést, valamint a közigazgatási szervek közötti együttműködést. A szociális partnereknek, valamint maguknak a platformoknak is fontos szerepet kell vállalniuk. A szabályozási keret a megfelelő szinten kiigazítható anélkül, hogy aláásná a jól működő nemzeti gyakorlatokat és jogszabályokat. Szükség esetén javítani kell a platform-munkavállalók védelmét.

3. **Általános megjegyzések az irányelvjavaslatról**

3.1. December 9-én az Európai Bizottság intézkedéscsomagot javasolt a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítása és az uniós digitális munkavégzési platformok fenntartható növekedésének támogatása érdekében ([6]). A SOC szekció 2022. március 7-én elfogadott SOC/709. sz. véleménye csak a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvjavaslattal foglalkozik, ezért ez az ellenvélemény is erre a javaslatra összpontosít.

3.2. Az EGSZB elismeri, hogy a munkaplatform-alapú gazdaságban végbement közelmúltbeli fejlemények új kihívások elé állították az ilyen platformokon keresztül dolgozókat. Amint azt az Európai Bizottság megjegyzi, ezek a szerződéses feltételek átláthatóságának és kiszámíthatóságának hiányától az egészségügyi és biztonsági problémákon és a foglalkozási státusz téves meghatározásán át a szociális védelemhez való nem megfelelő hozzáférésig ([7]), valamint a platformalapú munkavégzésnél alkalmazott algoritmikus irányítás jelentette kihívásokig terjedhetnek.

3.3. A javasolt irányelv azonban nem a megfelelő eszköz a kihívások megválaszolására. Úgy tűnik továbbá, hogy a javaslat elsősorban egyértelműen a kézbesítők és személyszállítók tevékenységeire és általában az alacsonyabb képzettséget igénylő helyszíni szolgáltatásokra összpontosít, figyelmen kívül hagyva azt, hogy a platformalapú munkavégzés sokkal változatosabb. A javasolt szabályozás egyáltalán nem igazodik azokhoz, akik a platformokon keresztül online munkát végeznek. Ezenkívül nem veszi figyelembe, hogy egy uniós jogszabály milyen hatással lehet azokra az online platformokra, amelyek az EU-n kívülről is nyújthatják szolgáltatásaikat ([8]). Legalább értékelni kellene e tevékenységek esetleges megszűnését és az EU-n kívülre (pl. az Egyesült Királyságba) történő áthelyezését.

3.4. A kihívásokat elsősorban a meglévő rendeletek és gyakorlatok alkalmazásával, és szükség esetén azok végrehajtásának megerősítésével kell kezelni. Emellett nagy lehetőségek vannak arra is, hogy maguk a platformok lépjenek fel, a helyi partnerekkel és a szociális partnerekkel közösen. Ezt az Európai Bizottságnak támogatnia kellene.

3.5. A munkavállaló, illetve a platformon munkát végző önálló vállalkozó jogi fogalmának uniós szintű meghatározása nem lenne megfelelő vagy hatékony, mivel nem tudná tiszteletben tartani a különböző tagállami modelleket, és nem tudna lépést tartani a munkaerőpiacok dinamikus fejlődésével. Csak még több zavart és jogbizonytalanságot keltene, és aláásná a nemzeti fogalommeghatározásokat azáltal, hogy specifikus fogalommeghatározást vezet be a munkavállalók korlátozott csoportjára vonatkozóan.

([6]) Ez a következőket tartalmazza: 1) irányelvjavaslat a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról; 2) iránymutatástervezet az uniós versenyjognak az önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre történő alkalmazásáról, amely a digitális munkaplatformokon keresztül munkát végzőkre is kiterjed; 3) az alábbiakban ismertetettek szerint új intézkedéseket szorgalmaz a nemzeti hatóságok, a szociális partnerek és valamennyi érdekelt részéről, hogy jobb munkakörülményeket érjenek el azok számára, akik digitális munkaplatformokon keresztül dolgoznak (Közlemény: „Jobb munkakörülmények egy erősebb szociális Európáért: a digitális átállás előnyeinek teljes körű kiaknázása a jövő munkaerőpiacán”).

([7]) Ugyanott (közlemény) 2. o.

([8]) Az Európai Bizottság tanulmánya szerint *„Még ha a platformokon keresztül nyújtott valamennyi szabadúszó szolgáltatás meg is szűnne az EU-27 területén, ezek a vállalkozások a világ más részein élő szabadúszókra is támaszkodhatnának”*. Lásd: A platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítására vonatkozó hatásvizsgálatot alátámasztó tanulmány.

4. **Részletes megjegyzések az irányelvjavaslattal kapcsolatban**

4.1. *Alkalmazási kör és fogalommeghatározások*

4.1.1. Egyértelműen fennáll a veszélye, hogy az irányelvjavaslat hatálya és fogalommeghatározásai a digitális platformok tevékenységeinek a tervezettnél sokkal szélesebb körére terjednének ki. Úgy tűnik, hogy az irányelvjavaslat elsősorban az alacsony képzettséget igénylő tevékenységeket célozza, de a javasolt fogalommeghatározások és kritériumok a platformalapú munkavégzés valamennyi kategóriájára kiterjednének, még akkor is, ha azokat ténylegesen önálló vállalkozók végzik.

4.2. *A foglalkozási státusz helyes meghatározása és a jogi vélelem*

4.2.1. Az EGSZB egyetért azzal, hogy a tagállamoknak rendelkezniük kell „a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási státuszának helyes meghatározásá[hoz]" szükséges mechanizmusokkal. Az EGSZB-nek azonban komoly kétségei vannak a munkaviszony jogi vélelmezésének javasolt keretét illetően, mely szerint ehhez az irányelvben felsorolt öt kritérium közül kettőnek kell teljesülnie.

4.2.2. Az EGSZB úgy véli, hogy különösen az a) (*a javadalmazás és a díjak felső határának rögzítése*), a c) (*a munka eredményének ellenőrzése*), a d) (*a munkaórák megválasztása*) és az e) (*ügyfélkör kiépítésének lehetősége*) pontban meghatározott kritériumokat rendszeresen alkalmazzák vállalkozások közötti (B2B) szerződésekben, és ezek olyan helyzetet eredményeznének, amelyben a valódi önfoglalkoztatók kapcsán is vélelmezni kell a munkaviszony fennállását, és így kényszerűen alkalmazottakká válnak.

4.2.3. Ez a megközelítés ellentmond a tagállami ítélkezési gyakorlatban alkalmazott, a munkaviszonyra vonatkozó kritériumok átfogó értékelésének gyakorlatával. Emellett, mint már említettük, a platform-munkavállalók alapértelmezés szerint alkalmazottnak minősülnének, és az egyén elvesztené azt a választási lehetőséget, hogy önfoglalkoztatóvá váljon. Senkinek nem lehet érdeke a vállalkozói tevékenység akadályozása. Mivel a platform-munkavállalók többsége önálló vállalkozónak tartja magát és mások szemében is az kíván lenni, ez a megközelítés még az olyan alapvető jogokkal és szabadságokkal is ellentétes lenne, mint a foglalkozás megválasztásához való jog, a munkavállaláshoz való jog és a vállalkozás szabadsága.

4.2.4. Tekintettel a nemzeti munkaerőpiaci rendszerek, munkajogi hagyományok és ítélkezési gyakorlatok sokféleségére, valamint a különböző, például a munkajogban, a társadalombiztosítási és az adórendszerekben alkalmazott fogalommeghatározásokra, fennáll a veszélye, hogy az irányelvjavaslat öt kritériuma nem tükrözi megfelelően a különböző helyzetek összetettségét. Ahelyett, hogy öt kritérium közül legalább kettő teljesülését írnák elő, az EGSZB jobbnak tartaná, ha a tagállamokban és az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában általános megközelítésként az alkalmazotti jogviszony fennállásának átfogó értékelését alkalmaznák.

4.3. *A jogi vélelem megdöntésének lehetősége*

4.3.1. Az EGSZB úgy véli, hogy a jogi vélelem megdöntésének lehetősége olyan eszköz, amely ahelyett, hogy tisztázná az összetett jogi helyzeteket, valószínűleg inkább több problémát fog okozni. E mechanizmus létrehozása zavart okoz abban a tekintetben, hogy az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben már szerepel hasonló mechanizmus a tagállamok egyik választási lehetőségeként.

4.3.2. A jogi vélelem megdöntésének lehetősége során nem teljesül a felek közötti méltányos egyensúly a megdöntésre irányuló eljárásban, mivel azzal, hogy a bizonyítási teher a platformra hárul, az öt kritérium által meghatározott jogi vélelem a gyakorlatban nehezen dönthető meg. A nemzeti fogalommeghatározások sokfélesége miatt az öt kritériumot és azok relevanciáját a tagállamokban valószínűleg különbözőképpen értelmezik, Európa-szerte még változatosabb ítélkezési gyakorlatokat eredményezve. Mivel ezt az eljárást mind a munkajogi kérdésekkel foglalkozó bíróságokon, mind pedig az adó- és társadalombiztosítási kérdésekkel foglalkozó közigazgatási bíróságokon is le lehetne folytatni, az eredmény a jogi egyértelműség csökkenése lenne, nem pedig annak javulása.

4.4. *Algoritmikus irányítás*

4.4.1. Az EGSZB egyetért az Európai Bizottság azon célkitűzésével, hogy javítsa az algoritmusok platformalapú munkavégzést illető használatával kapcsolatos tájékoztatást és átláthatóságot. Az EGSZB ugyanakkor úgy véli, hogy a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos kérdésekre vonatkozó külön szabályrendszer létrehozása nem helyénvaló és nem is szükséges. Az általános adatvédelmi rendeletben ([9]) foglalt szabályok a mesterséges intelligenciáról szóló jövőbeli jogszabállyal ([10]) együtt számos jogot biztosítanak személyes adataik tekintetében a munkavállalók számára is, valamint átfogó kockázatkezelési, emberi felügyeleti és átláthatósági követelményeket határoznak meg az egészséget és biztonságot, valamint az alapvető jogokat érintő kockázatok csökkentése érdekében. Ezért el kell kerülni a szükségtelen átfedéseket és redundanciákat.

([9]) (EU) 2016/679 rendelet.
([10]) COM/2021/206 final.

4.4.2. A platformok által nyújtandó információk formáját és tartalmát illetően biztosítani kell, hogy a platformok rendelkezzenek a szükséges mozgástérrel az információszolgáltatás technikai eszközeinek meghatározása terén. Ugyanez vonatkozik a kockázatok értékelésének módszereire és a jelentős döntések emberi felülvizsgálatára. Biztosítani kell továbbá, hogy az algoritmusokra vonatkozó információátadási követelmények ne vonatkozzanak semmilyen üzleti titokra vagy bizalmas információra. Az EGSZB hangsúlyozza továbbá, hogy az algoritmikus irányítás által megkövetelt adminisztratív eljárások esetében lehetővé kell tenni a kkv-kra szabott módosításokat ([11]). Ezek közé tartozik különösen az algoritmikus döntések felülvizsgálatára irányuló kérelmekre vonatkozó hosszabb határidő előírása, valamint a releváns információk frissítési gyakoriságának csökkentése.

4.5. *Kollektív jogok*

4.5.1. A javaslat törekszik arra, hogy biztosítsa a platform-munkavállalók vagy képviselőik tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát az olyan döntések tekintetében, amelyek valószínűsíthetően az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében említett automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek bevezetéséhez vagy használatának jelentős megváltoztatásához vezetnek. E célból a javaslat a 2002/14/EK irányelvre hivatkozik ([12]). Mivel ez a hivatkozás lehetővé teszi a nemzeti szinten meghatározott meglévő tájékoztatási és konzultációs mechanizmusok alkalmazását, valamint a szociális párbeszéd előmozdítását új vagy párhuzamos mechanizmusok létrehozása nélkül, ezt a megoldást támogatni lehet. Az azonban, hogy a digitális munkaplatformnak kell viselnie a szakértő költségeit (9. cikk (3) bekezdés), nem egyeztethető össze a 2002/14/EK irányelven alapuló általános tájékoztatási és konzultációs szabályokkal.

4.6. *Jogorvoslat*

4.6.1. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy tisztázni kell a „munkavállalók” és a „platformalapú munkát végző személyek” közötti különbségtételt, különösen a jogorvoslat és az irányelv végrehajtása tekintetében. A 18. cikk mindkét kategória esetében hasonló szabályokat tartalmaz az elbocsátással szembeni védelemre vonatkozóan, ami zavarhoz és jogbizonytalansághoz vezethet, mivel a munkajogi és szerződésjogi bírósági jogorvoslat a tagállamokban különböző jogszabályokon alapul, és így eltérő. Hasonlóképpen a 17. cikk (A kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelem) nemkívánatos következményekhez és problémákhoz vezethet a tagállamok igazságszolgáltatási rendszerében, ha a különböző szerződéses jogviszonyokat ugyanazon szabályok szerint kötelező kezelni.

4.7. *A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések*

4.7.1. Az EGSZB kiemeli, hogy a digitális platformokon történő munkavégzésben a tisztességes munkafeltételek előmozdítása terén fontos szerepe van a szociális párbeszédnek, valamint a megfelelő szinteken, a tagállamokban a szociális partnerek hatáskörén és mandátumán belül, autonómiájuk biztosítása mellett megkötött kollektív megállapodásoknak. Az EGSZB ezért nem ért egyet azzal, hogy a kollektív szerződések hatályát csak azokra a megállapodásokra korlátozzák, amelyek kedvezőbbek a platform-munkavállalók számára (20. cikk). Ez a korlátozás nem egyeztethető össze a szociális partnerek autonómiájával.

Indokolás

E módosító indítvány célja, hogy a szekció által előterjesztett véleménytől alapvetően különböző álláspontot fogalmazzon meg, ezért azt ellenvéleménynek kell tekinteni. Ismerteti annak indokait, hogy az Európai Bizottság javaslata miért nem a megfelelő eszköz a digitális platformalapú munkavégzés kihívásainak kezelésére, és miért nem tükrözi megfelelően a platformok gyorsan változó világában előálló különböző helyzetek összetettségét. Az ellenvélemény továbbá ki kívánja emelni az irányelvtervezet főbb hiányosságait és kihívásait, különös tekintettel az alkalmazotti jogállás jogi vélelmére és az algoritmikus irányításra.

A szavazás eredménye:

Mellette: 149

Ellene: 80

Tartózkodott: 17

([11]) COM/2021/762 final, Indokolás, 13. o.
([12]) 2002/14/EK irányelv.