EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2021.12.9.
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról

(EGT-vonatkozású szöveg)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

• A javaslat indokai és céljai

Az Unió egyik célja, hogy előmozdítsa népei jólétét és Európa fenntartható fejlődését, amely a magas versenyképességű, a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul[1]. Az Európai Unió Alapjogi Chartája rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, valamint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz. A szociális jogok európai pillére kimondja, hogy „a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzéshez való részvétel tekintetében”[2].

Politikai iránymutatásaiban Ursula von der Leyen elnök hangsúlyozta, hogy „a digitális átalakulás gyors változásokat eredményez, amelyek hatással vannak munkaerőpiacainkra”, és kötelezettséget vállalt arra, hogy „megvizsgáljuk, milyen módokon tudnánk javítani a platformok dolgozóinak munkakörülményeit”[3]. A munkaerőpiacok digitális átalakulása által előidézett változások kezelése révén az irányelvjavaslat eleget tesz ennek a kötelezettségvállalásnak, továbbá hozzájárul a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv végrehajtásához, amelyet a tagállamok, a szociális partnerek és a civil társadalom képviselői is támogattak a 2021. májusi portói szociális csúcstalálkozón.

A Covid19-világjárvány által felgyorsított digitális átállás átformálja az EU gazdaságát és munkaerőpiacát. A digitális munkaplatformok[4] fontos szerephez jutottak ebben az újonnan kialakuló társadalmi és gazdasági környezetben. Méretük folyamatosan bővül, az elmúlt öt évben a platformalapú gazdaságból származó bevételek a becslések szerint mintegy 500 %-kal nőttek az EU-ban[5]. Napjainkban több mint 28 millió ember dolgozik digitális munkaplatformokon keresztül az EU-ban, 2025-re pedig várhatóan a 43 millió főt is eléri a számuk[6]. Számos gazdasági ágazatban működnek digitális munkaplatformok: Egyesek „helyszíni” szolgáltatásokat kínálnak, például személyszállítást, árukiszállítást, takarítási vagy gondozási szolgáltatásokat. Mások a kizárólag online végezhető feladatokra, például adatkódolásra, fordításra vagy építészeti tervezésre specializálódtak. A platformalapú munkavégzést a szükséges készségek szintje, valamint a platformokon keresztül végzett munka megszervezésének és ellenőrzésének módja tekintetében nagy változatosság jellemzi.

A digitális munkaplatformok előmozdítják az innovatív szolgáltatásokat és az új üzleti modelleket, és számos lehetőséget teremtenek a fogyasztók és a vállalkozások számára egyaránt. Képesek hatékonyan összehangolni a munkaerő-kínálatot és -keresletet, és lehetőséget kínálnak a megélhetésre vagy a további jövedelemszerzésre, például a

---

1 Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke.

2 A szociális jogok európai pillérének 5. alapelve.

3 Politikai iránymutatás a hivatalba lépő következő Európai Bizottság számára (2019–2024). „Ambiciózusabb Unió. Programom Európa számára.” Elérhető online.

4 Az irányelvjavaslatban meghatározottak szerint.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. és Shamsfakhr F. (2021): Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. (Digitális munkaplatformok az EU-ban: áttekintés és üzleti modellek). Elérhető online.

6 PPMI (2021): Tanulmány a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítására irányuló uniós kezdeményezés hatásvizsgálatának támogatására. Elérhető online.

munkaerőpiachoz való hozzáférésben akadályozott személyek, így a fiatalok, a fogyatékossággal élők, a migránsok, a faji és etnikai kisebbséghez tartozó személyek vagy a gondozási feladatokat ellátó személyek számára. Lehetővé teszik számukra az ügyfélkör kialakítását vagy bővítését, időnként akár határokon átnyúló módon is. A platformalapú munkavégzés sokkal szélesebb körű hozzáférést biztosít a vállalkozások számára a fogyasztókhoz, lehetőségeket kínál a bevételek diverzifikálására és új üzleti tevékenységek kialakítására, ezáltal segítve növekedésüket. 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. Mindeközben a digitális munkaplatformok olyan új munkaszervezési formákat honosítottak meg, amelyek kérdéseket vetnek fel a meglévő, munkaügyi és szociális védelmi jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatban.

A becslések szerint az EU-ban működő digitális munkaplatformok 90 %-a az azokon keresztül dolgozó személyeket önfoglalkoztatóként sorolja be[7]. E személyek többsége valóban önálló munkát végez, és a platformalapú munkát a vállalkozói tevékenységének továbbfejlesztésére használja[8]. Az ilyen jellegű valódi önfoglalkoztatás pozitívan járul hozzá az EU-ban a munkahelyteremtéshez, a vállalkozásfejlesztéshez, az innovációhoz, a szolgáltatások hozzáférhetőségéhez és a digitális átálláshoz.

Ugyanakkor sokan alárendelt helyzetben dolgoznak a digitális munkaplatformoknál, és bizonyos mértékben ellenőrzésnek vannak kitéve, például a bérszintek vagy a munkakörülmények tekintetében. Egy becslés szerint a digitális platform-munkavállalók közül akár öt és fél millió főt is érinthet a foglalkozási státusz téves meghatározása[9]. Az esetükben különösen nagy a kockázata annak, hogy rossz munkakörülményekkel és a szociális védelemhez való nem megfelelő hozzáféréssel kénytelenek szembesülni[10]. A téves besorolás miatt nem élvezhetik azokat a jogokat és azt a védelmet, amelyekre munkavállalóként jogosultak lennének. E jogok közé tartozik adott esetben a minimálbérhez való jog, a munkaidőre vonatkozó szabályok betartása, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a férfiak és nők egyenlő díjazása és a fizetett szabadsághoz való jog, valamint a munkahelyi balesetekkel, a munkanélküliséggel, a betegséggel és az időskorral összefüggő szociális védelemhez való jobb hozzáférés.

A digitális munkaplatformok automatizált rendszereket használnak a munkakínálat és -kereslet összehangolására. Bár különböző módokon, de a digitális platformok ilyen rendszereket alkalmaznak a feladatok kiosztására, nyomon követésére, értékelésére, valamint a platformokon keresztül dolgozó személyeket érintő döntések meghozatalára. Ezt a gyakorlatot gyakran „algoritmikus irányításnak” nevezik. Az algoritmikus irányítást a munkaerőpiac más szegmenseiben is egyre többféleképpen alkalmazzák, de a digitális munkaplatformok üzleti modelljének egyértelműen szerves részét képezi. Hatékonyabbá teszi a kereslet és a kínálat összeegyeztetését, ugyanakkor jelentős hatást gyakorol a platformalapú munkavégzés munkakörülményeire is. Az algoritmikus irányítás azt is elfedi, ha a digitális platform alárendeli és ellenőrzi a munkát végző személyeket. Az algoritmikus irányítás magában foglalja a nemi elfogultság és a megkülönböztetés lehetőségét, ezzel felerősítheti a nemek közötti egyenlőtlenségeket is. Rendkívül fontos lenne annak átláthatóvá és megismerhetővé tétele, hogy az algoritmusok hogyan befolyásolnak vagy határoznak meg

[7] De Groen W. et al. (2021).
[8] PPMI (2021).
[9] Lásd ugyanott.
[10] Lásd a kísérő hatásvizsgálat 2.1. szakaszát (SWD(2021) 396).

bizonyos döntéseket (mint például a jövőbeli feladatlehetőségekhez vagy a jutalmakhoz való hozzáférést, a szankciókat vagy a felhasználói fiókok esetleges felfüggesztését vagy korlátozását), amelyek hatással vannak a digitális munkaplatformokon keresztül dolgozók jövedelmére és munkakörülményeire. Jelenleg azonban az ilyen automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek nem eléggé átláthatóak, és a dolgozóknak nincs hatékony jogorvoslati lehetőségük az ilyen rendszerek által hozott vagy alátámasztott döntésekkel szemben. Az algoritmikus irányítás viszonylag új és – az uniós adatvédelmi szabályoktól eltekintve – nagyrészt szabályozatlan jelenség a platformgazdaságban, amely a digitális munkaplatformokon keresztül dolgozó munkavállalók és önfoglalkoztatók számára egyaránt kihívást jelent.

A felügyelettel kapcsolatos nehézségek, valamint a nyomonkövethetőség és az átláthatóság hiánya – többek között a határokon átnyúló helyzetekben – egyes esetekben szintén súlyosbítják a rossz munkakörülményeket, illetve megnehezítik a szociális védelemhez való megfelelő hozzáférést. A nemzeti hatóságok nem minden esetben férnek hozzá a digitális munkaplatformokra és az azokon keresztül dolgozó személyekre vonatkozó releváns adatokhoz, például a platformmunkát rendszeresen végző személyek számához, szerződéses vagy foglalkozási viszonyukhoz, vagy a digitális munkaplatformok szerződési feltételeihez. A nyomonkövethetőség problémája különösen akkor jelentős, ha a platformok több tagállamban is működnek, így nem egyértelmű, hogy a platformalapú munkát hol és ki végzi. Ennek következtében a nemzeti hatóságok nehézségekkel szembesülnek a meglévő kötelezettségek végrehajtásának felügyelete terén, többek között a társadalombiztosítási járulékok tekintetében.

Az irányelvjavaslat általános célja, hogy javítsa a platformokon keresztül dolgozók munkakörülményeit és szociális jogait, többek között annak érdekében, hogy támogassa az Európai Unióban működő digitális munkaplatformok fenntartható növekedéséhez szükséges feltételeket.

Az általános célkitűzés elérését lehetővé tevő konkrét célkitűzések a következők:

(1) annak biztosítása, hogy a platformokon keresztül dolgozó személyek az ilyen digitális munkaplatformokkal fennálló tényleges kapcsolatuknak megfelelő foglalkozási státusszal rendelkezzenek, vagy megszerezhessék azt, és élhessenek az alkalmazandó munkaügyi és szociális védelmi jogokkal;

(2) az algoritmikus irányítás méltányosságának, átláthatóságának és elszámoltathatóságának biztosítása a platformalapú munkavégzés keretében; valamint

(3) a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos fejlemények átláthatóságának, nyomon követhetőségének és az azokkal kapcsolatos tudatosságnak az erősítése, valamint az alkalmazandó szabályok végrehajtásának javítása a platformokon keresztül dolgozó valamennyi személyre vonatkozóan, beleértve a határokon átnyúló tevékenységet folytatókat is.

Az első konkrét célkitűzés a foglalkozási státusz téves besorolásának kezelésére szolgáló átfogó keret létrehozásával valósítható meg a platformalapú munkavégzés területén. Ez a keret megfelelő eljárásokat foglal magában a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási státuszának helyes meghatározása céljából, összhangban a munka tényleges tartalma szerinti minősítés elvével, valamint bevezeti a munkaviszony megdönthető vélelmét (beleértve a bizonyítási teher megfordítását) a munkavégzés bizonyos elemei felett ellenőrzést gyakorló digitális munkaplatformokon keresztül dolgozó személyekre vonatkozóan. Ez a jogi

vélelem minden bírósági és közigazgatási eljárásban alkalmazandó lenne, beleértve a munkaügyi és a szociális védelmi szabályok érvényesítéséért felelős nemzeti hatóságok által indított eljárásokat is, de megdönthető lenne annak bizonyításával, hogy nem áll fenn a nemzeti fogalommeghatározások szerinti munkaviszony. Ez a keret várhatóan a digitális munkaplatformokon keresztül dolgozó színlelt és valódi önfoglalkoztatók javát egyaránt szolgálná. Azok, akiket foglalkozási státuszuk helyes meghatározása révén munkavállalóként ismernek el, jobb munkakörülményeket fognak élvezni – ideértve a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a foglalkoztatás védelmét, a jogszabályban előírt vagy megállapodásos minimálbéreket, valamint a képzési lehetőségekhez való hozzáférést –, és a nemzeti jogszabályoknak megfelelően hozzá fognak férni a szociális védelemhez. Ezzel szemben a platformokon keresztül dolgozó valódi önfoglalkoztatók közvetett módon nagyobb autonómiában és függetlenségben részesülnek majd annak köszönhetően, hogy a digitális munkaplatformok az átsorolás kockázatának elkerülése érdekében várhatóan módosítani fogják gyakorlataikat. A digitális munkaplatformok számára is előnyös lesz a fokozott jogbiztonság, többek között az esetleges bírósági eljárások tekintetében. A digitális munkaplatformokkal versenyző többi vállalkozás számára pedig a versenyfeltételeknek a szociális járulékok költségei tekintetében történő kiegyenlítése hozna előnyöket. Ezenkívül a tagállamok az adó- és társadalombiztosítási járulékfizetés növekedése révén magasabb bevételekre számíthatnának.

A javasolt irányelv a második konkrét célkitűzést, azaz az algoritmikus irányítás méltányosságának, átláthatóságának és elszámoltathatóságának biztosítását oly módon kívánja megvalósítani, hogy új anyagi jogokat vezet be a platformalapú munkát végző személyek számára. Ezek közé tartozik az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használatával és működésével kapcsolatos átláthatóság, amely pontosítja és kiegészíti a személyes adatok védelméhez fűződő meglévő jogokat. A javasolt irányelv célja továbbá, hogy biztosítsa az ilyen automatizált rendszerek munkakörülményekre gyakorolt hatásának emberi nyomon követését az alapvető munkavállalói jogok, valamint a munkahelyi egészség és biztonság védelme érdekében. Az automatizált rendszerek által hozott vagy alátámasztott jelentős döntések méltányosságának és elszámoltathatóságának biztosítása érdekében az irányelvjavaslat megfelelő csatornákat hoz létre az ilyen döntések megvitatására és felülvizsgálatára. Ezek a rendelkezések – bizonyos kivételektől eltekintve – minden olyan személyre vonatkoznak, aki platformon keresztül dolgozik, beleértve a valódi önfoglalkoztatókat is. Ami a munkavállalókat illeti, a javasolt irányelv célja továbbá az algoritmikus irányítási rendszerekről szóló szociális párbeszéd előmozdítása azáltal, hogy kollektív jogokat vezet be az automatizált ellenőrzési és döntéshozatali rendszerek használatával kapcsolatos lényeges változásokra vonatkozó tájékoztatás és konzultáció tekintetében. Ennek eredményeként a platformokon keresztül dolgozó valamennyi személy, valamint a dolgozók képviselői is jobban átláthatják és megismerhetik majd az algoritmikus irányítási gyakorlatokat, valamint hatékonyabban élhetnek majd az automatizált döntésekkel szembeni jogorvoslattal, ami javítani fogja a munkakörülményeket. Ezek a jogok az általános adatvédelmi rendeletben meghatározott, a személyes adatok automatizált döntéshozatali rendszerek keretében történő kezelésére vonatkozó meglévő biztosítékokra, valamint a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabályra irányuló javaslatban a mesterségesintelligencia-rendszerek szolgáltatóira és felhasználóira vonatkozóan az átláthatóság és az emberi felügyelet tekintetében javasolt kötelezettségekre fognak épülni, illetve kiterjesztik azokat (a részleteket lásd alább).

Végezetül a javaslat olyan konkrét intézkedéseket tartalmaz a platformalapú munkavégzés átláthatóságának és nyomonkövethetőségének erősítésére irányuló harmadik célkitűzés elérése érdekében, melyek támogatják az illetékes hatóságokat a munkakörülményekkel és a

szociális védelemmel kapcsolatos meglévő jogok és kötelezettségek érvényesítésében. Ezek közé tartozik a munkáltatónak minősülő digitális munkaplatformok azon kötelezettségének tisztázása, hogy a platformalapú munkavégzést be kell jelenteniük a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes hatóságainak. A javasolt irányelvnek köszönhetően ezenkívül a munkaügyi és szociális védelmi hatóságok több információval fognak rendelkezni az adott tagállamban működő digitális munkaplatformokról, mivel e hatóságok hozzáférést kapnak a digitális munkaplatformokon keresztül dolgozó személyek számára, foglalkozási státuszára és általános szerződési feltételeire vonatkozó alapvető adatokhoz. Ezek az intézkedések támogatni fogják az említett hatóságokat a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának biztosításában és a társadalombiztosítási járulékok beszedésében, ezáltal javítják a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeit.

- **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

A foglalkoztatási gyakorlatok és a szociális normák terén a dolgozók kárára folyó negatív verseny megelőzése érdekében az EU valamennyi tagállamban bevezette a munkavállalói jogok minimális szintjét. Az uniós munkaügyi és szociális jogszabályok számos kulcsfontosságú eszközt és ezek révén minimumkövetelményeket határoznak meg.

Az ezek által biztosított védelemben csak az említett jogi eszközök személyi hatálya alá tartozó munkavállalók részesülnek[11]. Az önfoglalkoztatók, köztük a platformokon keresztül dolgozók azonban nem tartoznak ezen eszközök hatálya alá, és jellemzően nem élvezik ezeket a jogokat, vagyis az uniós munkaügyi és szociális vívmányokhoz való hozzáférésnek előfeltétele a munkavállalói jogállás. (Az egyetlen kivételt az egyenlő bánásmódról szóló irányelvek jelentik, amelyek tágabb jogalapjuk miatt az önfoglalkoztatókra is kiterjednek[12]).

A platformokon keresztül dolgozó munkavállalókra vonatkozó jogi eszközök a következők:

– Az **átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv**[13] intézkedéseket ír elő a nem hagyományos foglalkozási viszony keretében dolgozó személyek munkakörülményeinek védelmére. Ezek magukban foglalják az átláthatóságra vonatkozó szabályokat, a tájékoztatáshoz való jogot, valamint a próbaidőre, a párhuzamos foglalkoztatásra, a munka minimális kiszámíthatóságára és a behívásos szerződésekre vonatkozó szabályokat. Ezek a minimumkövetelmények különösen fontosak a platformokon keresztül dolgozók számára, tekintettel atipikus munkaszervezési és munkavégzési gyakorlataikra. Bár az irányelv biztosítja az alapvető munkafeltételek átláthatóságát, a munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége nem terjed ki az algoritmusok munkahelyi használatára, illetve arra, hogy az algoritmusok hogyan érintik az egyes dolgozókat.

– **A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv**[14] minimumkövetelményeket állapít meg a szülői, apasági és gondozói szabadságra, valamint a szülők vagy gondozók számára biztosított rugalmas munkafeltételekre vonatkozóan. Ez az irányelv kiegészíti **a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi**

[11] Egyes eszközök a „dolgozó” vagy a „munkavállaló” nemzeti fogalommeghatározásaira hivatkozva határozzák meg a személyi hatályt, míg mások nem tartalmaznak ilyen hivatkozást. Az Európai Unió Bírósága átfogó ítélkezési gyakorlatot alakított ki, amely meghatározza ezen eszközök személyi hatályát.

[12] A 2000/43, a 2000/78, a 2006/54 és a 2010/41 irányelv.

[13] Az (EU) 2019/1152 irányelv. A tagállamoknak 2022. augusztus 1-jéig kell átültetniük az irányelvet.

[14] Az (EU) 2019/1158 irányelv.

biztonságáról és egészségvédelméről szóló irányelvet[15], amely más intézkedések mellett meghatározza a szülési szabadság minimális időtartamát.

– A **munkaidő-irányelv**[16] minimumkövetelményeket állapít meg a munkaidő szervezésére vonatkozóan, és meghatározza többek között a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát. Habár az Európai Unió Bírósága (EUB) korábban hagyományosan úgy értelmezte a „munkaidő” fogalmát, hogy az megköveteli, hogy a munkavállaló fizikailag jelen legyen a munkáltató által meghatározott helyen, a Bíróság a közelmúltban kiterjesztette ezt a fogalmat, különösen azokban az esetekben, amikor készenléti időt magában foglaló rendszer van érvényben (azaz amikor a munkavállalónak nem kell a munkahelyén tartózkodnia, de a munkáltató hívása esetén rendelkezésre kell állnia). 2018-ban a Bíróság egyértelművé tette, hogy a készenléti időt, amely alatt a munkavállaló más tevékenységek végzésére vonatkozó lehetőségei jelentősen korlátozottak, munkaidőnek kell tekinteni[17].

– **A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv**[18] meghatározza a kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeire alkalmazandó általános keretet. Rögzíti a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás által felvett munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. A platformalapú munkavégzésre jellemző háromoldalú szerződéses jogviszony miatt ez az irányelv releváns lehet a platformalapú munkavégzés szempontjából. A digitális munkaplatform üzleti modelljétől és attól függően, hogy ügyfelei magánfogyasztók vagy vállalkozások-e, a platform olyan munkaerő-kölcsönzőnek minősülhet, amely kölcsönvevő vállalkozásokhoz rendeli munkavállalóit. Egyes esetekben maga a platform lehet az a felhasználó vállalkozás, amely a munkaerő-kölcsönzők által kirendelt munkavállalók szolgáltatásait igénybe veszi.

– **A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv**[19] meghatározza a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítását elősegítő fő elveket. Az irányelv Európa-szerte garantálja a biztonsági és egészségvédelmi minimumfeltételeket. A keretirányelvet további irányelvek kísérik, amelyek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem konkrét szempontjaira összpontosítanak.

– **A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló irányelv**[20] kulcsszerepet játszik a szociális párbeszéd előmozdításában azáltal, hogy valamennyi tagállamra kiterjedően meghatározza a munkavállalók képviselőinek vállalati szintű tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó alapelveket, fogalommeghatározásokat és szabályokat.

---

15 A 92/85/EGK irányelv.

16 A 2003/88/EK irányelv.

17 A Bíróság 2018. február 21-i ítélete a C-518/15. sz., Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ügyben, ECLI: EU:C:2018:82; melyet megerősített és részletesen kifejtett a C-580/19. sz., RJ kontra Stadt Offenbach am Main ügyben hozott 2021. március 9-i ítéletben (ECLI:EU:C:2021:183); és a C-344/19. sz., D.J. kontra Radiotelevizija Slovenija ügyben hozott 2021. március 9-i ítéletben (ECLI:EU:C:2021:182).

18 A 2008/104/EK irányelv.

19 A 89/391/EGK irányelv.

20 A 2002/14/EK irányelv.

– **A megfelelő minimálbérekről szóló irányelvre irányuló javaslat**[21] elfogadása esetén megteremtené a minimálbérek megfelelőségének és a minimálbérek nyújtotta védelemhez való munkavállalói hozzáférésnek a javítására szolgáló keretet.

– **A bérek átláthatóságáról szóló irányelvre irányuló javaslat**[22] elfogadása esetén megerősítené a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazását.

Emellett **a tagállami szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról** szóló rendeletek a határokon átnyúló helyzetekben egyaránt vonatkoznak a platformokon keresztül dolgozó munkavállalókra és önfoglalkoztatókra[23].

Végezetül **a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlás[24]** azt javasolja a tagállamoknak, hogy biztosítsák mind a munkavállalók, mind az önfoglalkoztatók hozzáférését a hatékony és megfelelő szociális védelemhez. Az ajánlás a munkanélküliségi, betegségi és egészségügyi, anyasági és apasági, rokkantsági, öregségi és túlélő hozzátartozói ellátásokra, valamint a munkahelyi balesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos ellátásokra terjed ki.

• **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

A meglévő és javasolt uniós belső piaci és adatvédelmi eszközök relevánsak a digitális munkaplatformok működése és az azokon keresztül dolgozók szempontjából. Ezek a jogi eszközök azonban nem kezelik megfelelően a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatban azonosított összes kihívást. Bár bizonyos tekintetben érintik az algoritmikus irányítás kérdését, nem foglalkoznak kifejezetten a dolgozók szempontjaival, a munkaerőpiaci sajátosságokkal és a kollektív munkavállalói jogokkal.

A releváns uniós belső piaci és adatvédelmi eszközök a következők:

– Az online közvetítő szolgáltatások üzleti felhasználói tekintetében alkalmazandó tisztességes és átlátható feltételek előmozdításáról szóló rendelet (másnéven **a platformok és az üzleti felhasználók közötti kapcsolatokról szóló rendelet**)[25] célja annak biztosítása, hogy az online platformok közvetítő szolgáltatásainak önfoglalkoztató „üzleti felhasználói” átlátható és méltányos bánásmódban részesüljenek, és jogvita esetén hatékony jogorvoslathoz jussanak. A vonatkozó rendelkezések többek között az üzleti felhasználókra vonatkozó feltételek átláthatóságára, a felhasználói fiókok korlátozása, felfüggesztése és megszüntetése esetén alkalmazandó eljárási biztosítékokra, a rangsorolás átláthatóságára és a panaszkezelési mechanizmusokra összpontosítanak. Ezek ugyan kapcsolódnak az algoritmikus irányításhoz, de a rendelet nem terjed ki más kulcsfontosságú szempontokra, például a rangsoroláson kívüli automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek átláthatóságára, az ilyen rendszerek emberi megfigyelésére, valamint a munkakörülményeket érintő jelentős döntések felülvizsgálatával kapcsolatos konkrét jogokra. A rendelet nem vonatkozik a munkaviszonyban álló személyekre és azokra a digitális munkaplatformokra,

21 COM(2020) 682 final.
22 COM(2021) 93 final.
23 A 2004. május 29-i 883/2004/EK rendelet és annak 987/2009/EK végrehajtási rendelete.
24 A Tanács 2019. november 8-i 2019/C 387/01 ajánlása.
25 Az (EU) 2019/1150 rendelet.

amelyek egy átfogó értékelés alapján úgy tekinthetők, hogy nem az „információs társadalom szolgáltatásait”, hanem például árufuvarozási és személyszállítási szolgáltatásokat nyújtanak.

– **Az általános adatvédelmi rendelet** (GDPR)[26] a természetes személyeknek a személyes adataik kezelése tekintetében történő védelmére vonatkozó szabályokat állapít meg. A platformokon keresztül dolgozó személyek számára foglalkozási státuszuktól függetlenül számos jogot biztosít a személyes adataik tekintetében. E jogok közé tartozik különösen az, hogy a platformokon keresztül dolgozókra ne vonatkozzanak olyan, kizárólag automatizált adatfeldolgozáson alapuló döntések, amely rájuk nézve joghatással bírnak vagy jelentős mértékben érintik őket (bizonyos kivételekkel), valamint az automatizált döntéshozatal alkalmazásával kapcsolatos átláthatósághoz való jog. Amennyiben a kivételek lehetővé teszik az automatizált adatfeldolgozást, az adatkezelő köteles megfelelő intézkedéseket tenni az érintett jogainak, szabadságainak és jogos érdekeinek védelme érdekében, ideértve az érintettnek legalább azt a jogát, hogy az adatkezelő részéről emberi beavatkozást kérjen, álláspontját kifejezze, és a döntéssel szemben kifogást nyújtson be. Bár ezek a jogok különösen fontosak az algoritmikus irányítás alá tartozó platformokon keresztül dolgozó személyek számára, a közelmúltbeli bírósági ügyek[27] rávilágítottak azokra a korlátokra és nehézségekre, amelyekkel a dolgozók – és különösen a platformalapú munkát végző személyek – az adatvédelmi jogaik algoritmikus irányítás keretében történő érvényesítése során szembesülnek. Különösen azt a problémát kell kiemelni, hogy nehéz megállapítani, melyek a dolgozókat kellően „jelentős” módon érintő döntések. Továbbá, bár az általános adatvédelmi rendelet egyéni jogokat biztosít az érintett személyek számára, nem terjed ki a munkajog fontos kollektív vonatkozásaira, ideértve a munkavállalók képviselőinek szerepével, a munkavállalók tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval, valamint a munkaügyi felügyelőségeknek a munkavállalói jogok érvényesítésében betöltött szerepével kapcsolatos szempontokat. A jogalkotó ezért lehetőséget biztosított konkrétabb szabályok bevezetésére a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggésben történő védelme érdekében, többek között a munkaszervezés tekintetében (lásd az általános adatvédelmi rendelet 88. cikkét).

– **A mesterséges intelligenciáról (MI) szóló javasolt jogszabály**[28] elfogadása esetén kezelni fogja az egyes mesterségesintelligencia-rendszerek használatával kapcsolatos kockázatokat. A jogszabályjavaslat célja annak biztosítása, hogy az EU-ban forgalomba hozott és használt MI-rendszerek biztonságosak legyenek, és tiszteletben tartsák az alapvető jogokat, például az egyenlő bánásmód elvét. Foglalkozik az MI-rendszerek fejlesztésével, bevezetésével, használatával és szabályozási felügyeletével kapcsolatos kérdésekkel, és kezeli az olyan, gyakran felmerülő kihívásokat, mint az elfogultság (többek között a nemi elfogultság) és az elszámoltathatóság hiánya. Ennek érdekében többek között követelményeket határoz meg a jó minőségű adatkészletekre vonatkozóan, elősegítve a megkülönböztetés kockázatának kezelését. A javaslat felsorolja azokat a foglalkoztatásban, a munkavállalók irányításában és az önfoglalkoztatásban használt MI-rendszereket, amelyeket magas kockázatúnak kell

[26] Az (EU) 2016/679 rendelet.

[27] ENSZ EGB: Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (Az európai nemzeti bíróságok ítélkezési gyakorlata a munkahelyi algoritmikus irányítás kapcsán) (megjelenés alatt).

[28] COM(2021) 206 final.

tekinteni. Meghatároz a nagy kockázatú MI-rendszerek által teljesítendő, kötelező érvényű követelményeket, valamint az ilyen rendszerek szolgáltatóira és felhasználóira vonatkozó kötelezettségeket. Az MI-ről szóló rendeletjavaslat emellett konkrét átláthatósági kötelezettségeket ír elő bizonyos MI-rendszerek tekintetében, és elfogadása esetén biztosítani fogja, hogy a magas kockázatú MI-rendszerek felhasználóinak minősülő digitális munkaplatformok hozzáférjenek azokhoz az információkhoz, amelyekre szükségük van a rendszer jogszerű és felelős használatához. Amennyiben a digitális munkaplatformok magas kockázatú MI-rendszerek szolgáltatói, akkor megfelelően tesztelniük és dokumentálniuk kell rendszereiket. Ezenkívül a javaslat azt is előírja az MI-rendszerek szolgáltatói számára, hogy lehetővé kell tenniük az emberi felügyeletet, és e tekintetben használati utasítást kell rendelkezésre bocsátaniuk. A magas kockázatú MI-rendszerek átláthatóságának és nyomonkövethetőségének biztosítása révén a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabályjavaslat arra törekszik, hogy megkönnyítse az alapvető jogok védelmére vonatkozó meglévő szabályok végrehajtását az MI-rendszerek használata során. Mindazonáltal nem veszi figyelembe, hogy a különböző tagállamokban és ágazatokban igen sokfélék a munkakörülményekre vonatkozó szabályok, és nem nyújt biztosítékokat az MI-rendszerek használata által közvetlenül érintett személyek, például a munkavállalók munkakörülményeinek tiszteletben tartásával kapcsolatban.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

- **Jogalap**

A javasolt irányelv jogalapja az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének b) pontja, amely felhatalmazza az Uniót arra, hogy a munkafeltételek javítása érdekében támogassa és kiegészítse a tagállamok tevékenységeit. Ezen a területen az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja lehetővé teszi az Európai Parlament és a Tanács számára, hogy – rendes jogalkotási eljárás keretében – irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadjon el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. Ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

Ez a jogalap lehetővé teszi az Unió számára, hogy minimumszabályokat állapítson meg a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeire vonatkozóan, amennyiben munkaviszonyban állnak, és így munkavállalónak minősülnek. A Bíróság kimondta, hogy „a nemzeti jog szerint »szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak« minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy »munkavállalónak« minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez”[29]. A színlelt önfoglalkoztatókra tehát az EUMSZ 153. cikkén alapuló uniós munkaügyi jogszabályok is vonatkoznak.

A javasolt irányelv másik jogalapja az EUMSZ 16. cikkének (2) bekezdése, mivel a platformalapú munkát végző személyek helyzetével, és azon belül az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által feldolgozott személyes adataik védelmével foglalkozik. Az említett cikk felhatalmazza az Európai Parlamentet és a Tanácsot, hogy a

[29] Az EUB C-256/01. sz. Allonby-ügyben és a C-413/13. sz. FNV Kunsten Informatie en Media ügyben hozott ítélete.

személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelmére vonatkozó szabályokat állapítson meg.

- **Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)**

A rugalmasság és az üzleti modellek folyamatos fejlesztése a platformgazdaság kulcsfontosságú jellemzői, amelynek elsődleges termelési eszközei az algoritmusok, az adatok és a felhők. Mivel a digitális munkaplatformok nem kötődnek állóeszközökhöz vagy helyszínekhez, könnyen mozoghatnak és működhetnek határokon átnyúlóan, bizonyos piacokon gyorsan megkezdhetik működésüket, egyes esetekben pedig üzleti vagy szabályozási okokból megszüntethetik és egy lazább szabályokat kínáló másik országban újrakezdhetik tevékenységüket.

Bár a tagállamok egyetlen egységes piacon működnek, eltérő megközelítést alkalmaznak azzal kapcsolatban, hogy szabályozzák-e a platformalapú munkavégzést, és ha igen, milyen módon. A tagállamokban több mint 100 bírósági határozat és 15 közigazgatási határozat született ez idáig a platformokon keresztül dolgozók foglalkozási státuszával kapcsolatban, melyek eltérő következtetésekre jutottak, de elsősorban a platformokon keresztül dolgozó személyek munkavállalóvá történő átsorolása mellett döntöttek[30]. Amellett, hogy mindez jogbizonytalanságot jelent a digitális munkaplatformok és az azokon keresztül dolgozók számára, a bírósági ügyek nagy száma arra is utal, hogy nehézségek tapasztalhatók a tagállamok közötti, valamint a digitális munkaplatformok és az egyéb vállalkozások közötti egyenlő versenyfeltételek fenntartása terén, valamint gondot jelent a munkaügyi normák és a munkakörülmények szintjének csökkentésére irányuló folyamatos nyomás. Egyes digitális munkaplatformok tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokat alkalmazhatnak más vállalkozásokkal szemben, például nem tartják be ugyanazokat a szabályokat, holott ugyanolyan feltételek mellett működnek. Következésképpen uniós fellépésre van szükség annak biztosítása érdekében, hogy a rendkívül mobil és gyorsan változó platformgazdaság, valamint a platformokon keresztül dolgozó személyek munkavállalói jogai párhuzamosan fejlődhessenek.

A digitális munkaplatformok gyakran más országban végzik tényleges, dolgozókat foglalkoztató tevékenységüket, mint ahol a székhelyük található. Az EU-ban működő platformokon keresztül dolgozó személyek 59 %-a más országban letelepedett ügyfelekkel van kapcsolatban[31]. Ez tovább bonyolítja a szerződéses jogviszonyokat. A határokon átnyúló platformalapú munkát végző személyek munkakörülményei és szociális védelmi lefedettsége szintén bizonytalan, és nagymértékben függ foglalkozási státuszuktól. A nemzeti hatóságok (például a munkaügyi felügyelőségek, a szociális védelmi intézmények és az adóhatóságok) gyakran nincsenek tisztában azzal, hogy mely digitális munkaplatformok működnek az országukban, hogy hány ember dolgozik rajtuk keresztül, és hogy a dolgozók milyen foglalkozási státuszban végzik a munkát. A határokon átnyúló helyzetekben magasabb a szabályok be nem tartásának kockázata és nehezebb fellépni a be nem jelentett munkavégzés ellen, különösen az online platformok esetében. Ebből kifolyólag a platformalapú munkavégzés határokon átnyúló kihívásainak (különösen a szabályok jobb érvényesítését lehetővé tevő adatok hiányának) kezelésére irányuló releváns intézkedéseket uniós szinten a legérdemesebb meghozni.

---

30 ENSZ EGB: Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (A platform-munkavállalók besorolására vonatkozó ítélkezési gyakorlat: európai szintű összehasonlító elemzés és előzetes következtetések) (2021). Elérhető online.

31 PPMI (2021), 7.1. szakasz.

Kizárólag nemzeti szintű fellépéssel nem lehet elérni az EU szerződéseken alapuló, a fenntartható gazdasági növekedés és a társadalmi haladás előmozdítására irányuló alapvető célkitűzéseit, mivel ha tagállamok versenyeznek egymással a digitális munkaplatformok beruházásainak magukhoz vonzása érdekében, az visszatarthatja őket a szigorúbb szabályok elfogadásától és a munkaügyi normák következetes végrehajtásától.

Csak uniós szintű kezdeményezéssel lehet az EU-ban működő valamennyi digitális munkaplatformra alkalmazandó közös szabályokat meghatározni, és ezzel egyidejűleg megelőzni a digitális munkaplatformok gyorsan fejlődő egységes piacának szétaprózódását is. Ez a munkakörülmények és az algoritmikus irányítás terén egyenlő versenyfeltételeket biztosítana a különböző tagállamokban működő digitális munkaplatformok számára. Ezért a konkrét uniós hozzáadott érték az e területekre vonatkozó minimumszabályok megállapításában rejlik, amelyek Unió-szerte elő fogják mozdítani a foglalkoztatási és szociális eredmények felfelé irányuló konvergenciáját, és az egész Unióban ösztönözni fogják a platformgazdaság fejlődését.

- **Arányosság**

A javasolt irányelv minimumszabályokat ír elő, így biztosítva, hogy a beavatkozás mértéke a javaslat célkitűzéseinek eléréséhez szükséges minimumra korlátozódjon. Az irányelvjavaslatban megállapítottnál már kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazó tagállamoknak nem kell majd módosítaniuk jogszabályaikat. A tagállamok határozhatnak úgy is, hogy az irányelvjavaslatban megállapított minimumkövetelményeken túlmutató előírásokat alkalmaznak.

Az azonosított problémák nagyságához és jellegéhez mérten a fellépés tiszteletben tartja az arányosság elvét. Például a foglalkozási státusz téves besorolásával kapcsolatos probléma kezelésére javasolt megdönthető vélelem csak azokra a digitális munkaplatformokra fog vonatkozni, amelyek bizonyos szintű ellenőrzést gyakorolnak a munkavégzés felett. A vélelem tehát nem érinti az egyéb digitális munkaplatformokat. Hasonlóképpen az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereket érintő rendelkezések sem haladják meg az algoritmikus irányítás méltányosságára, átláthatóságára és elszámoltathatóságára vonatkozó célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.

- **A jogi aktus típusának megválasztása**

AZ EUMSZ 153. CIKKE (2) BEKEZDÉSE B) PONTJÁNAK ÉS 153. CIKKE (1) BEKEZDÉSE B) PONTJÁNAK EGYÜTTES ÉRTELMEZÉSÉBŐL EGYÉRTELMŰEN KÖVETKEZIK AZ, HOGY A MUNKAFELTÉTELEKKEL KAPCSOLATOS ÉS A TAGÁLLAMOK ÁLTAL ALKALMAZANDÓ MINIMUMKÖVETELMÉNYEK MEGHATÁROZÁSÁNAK JOGI AKTUSA AZ IRÁNYELV. AZ EUMSZ 16. CIKKÉNEK (2) BEKEZDÉSÉN ALAPULÓ SZABÁLYOKAT SZINTÉN IRÁNYELVBEN LEHET MEGHATÁROZNI.

3. AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

Az EUMSZ 154. cikkével összhangban a Bizottság kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítására irányuló lehetséges uniós fellépésről. A 2021. február 24. és április 7. között zajló első szakaszban a Bizottság a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos fellépés

szükségességéről és lehetséges irányáról konzultált a szociális partnerekkel[32]. A 2021. június 15. és szeptember 15. közötti második szakaszban pedig a tervezett javaslat tartalmáról és a választandó jogi eszközről folyt az egyeztetés[33].

Mind a szakszervezetek, mind a munkáltatói szervezetek egyetértettek a konzultáció második szakaszában azonosított általános kihívásokkal, de a konkrét uniós szintű fellépés szükségességéről megoszlottak a vélemények.

A szakszervezetek az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdésén alapuló irányelv elfogadását támogatták, amely rendelkezne a munkaviszony megdönthető vélelméről, az ehhez kapcsolódó bizonyítási teher megfordításáról és a jogállás ellenőrzésére szolgáló kritériumokról. Fenntartották azt a véleményüket, hogy egy ilyen eszköznek az online és a helyszíni szolgáltatásokat kínáló platformokra egyaránt vonatkoznia kellene. A szakszervezetek támogatták továbbá az algoritmikus irányításhoz kapcsolódó új jogok bevezetését a foglalkoztatás területén, és általánosságban ellenezték a platformokon keresztül dolgozó személyekre vonatkozó harmadik státusz meghatározását. Kiemelték továbbá a szociális párbeszéd szükségességét.

A munkáltatói szervezetek egyetértettek abban, hogy foglalkozni kell többek között a munkakörülményeket, a foglalkozási státusz téves besorolását és az információkhoz való hozzáférést érintő kérdésekkel. Véleményük szerint azonban az intézkedéseket nemzeti szinten, eseti alapon és a tagállamok különböző szociális és ágazati viszonyait figyelembe véve kell meghozni. Az algoritmikus irányítás tekintetében kiemelték, hogy a meglévő és a jövőbeli jogi eszközök hatékony végrehajtására és érvényesítésére kell összpontosítani.

A szociális partnerek között nem született megegyezés arról, hogy tárgyalásokat kezdjenek egy uniós szintű megállapodás megkötése érdekében, amelynek lehetőségéről az EUMSZ 155. cikke rendelkezik.

Emellett a Bizottság célzott kétoldalú találkozók keretében számos érintett féllel folytatott párbeszédet a kezdeményezésről, ideértve a platformvállalatokat, a platform-munkavállalók szövetségeit, a szakszervezeteket, a tagállamok képviselőit, a tudományos élet és a nemzetközi szervezetek szakértőit, valamint a civil társadalom képviselőit is[34]. 2021. szeptember 20-án és 21-én a Bizottság két erre a célra összehívott megbeszélésen kérte ki a platformüzemeltetők és a platform-munkavállalók képviselőinek véleményét az uniós fellépés lehetséges irányairól.

Az Európai Parlament határozott uniós fellépést sürgetett[35] a foglalkozási státusz téves besorolásának kezelése, valamint az algoritmusok használatával kapcsolatos átláthatóság – többek között a munkavállalók képviselőinek szempontjából történő – javítása érdekében. A

---

32 Lásd a C(2020) 1127 final jelzetű konzultációs dokumentumot.

33 Lásd a C(2020) 4230 final jelzetű konzultációs dokumentumot, amelyet az SWD(2021) 143 final jelzetű bizottsági szolgálati munkadokumentum kísér.

34 Lásd a hatásvizsgálat A.3.1. mellékletét (SWD(2021) 396).

35 Az Európai Parlament jelentése: A platform-munkavállalók méltányos munkafeltételei, jogai és szociális védelme – A digitális fejlődéshez kapcsolódó új foglalkoztatási formák. (2019/2186(INI)). Elérhető online.

Tanács[36], az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság[37] és a Régiók Bizottsága[38] szintén szorgalmazott a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos konkrét intézkedéseket.

- **Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása**

A Bizottság külső szakértőket kért fel arra, hogy a releváns bizonyítékokat összegyűjtve készítsenek tanulmányokat a hatásvizsgálat alátámasztása és e javaslat előkészítése céljából:

– PPMI: Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work (Tanulmány a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítására irányuló uniós kezdeményezés hatásvizsgálatának támogatására) (2021)[39].

– CEPS: Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models ((Digitális munkaplatformok az EU-ban: áttekintés és üzleti modellek) (2021)[40].

– CEPS: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers (Tanulmány a platform-munkavállalók munkakörülményeire vonatkozó adatgyűjtés céljából) (2019)[41].

A Bizottság a munkajog, a foglalkoztatás és a munkaerőpiaci politikák területén működő Európai Szakértői Központ által végzett felülvizsgálatokat is felhasználta a hatásvizsgálat elkészítéséhez.

– Thematic Review 2021 on Platform work (A platformalapú munkavégzés tematikus vizsgálata) (2021), a 27 uniós tagállamra vonatkozó cikkek alapján[42].

– Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (A platform-munkavállalók besorolására vonatkozó ítélkezési gyakorlat: európai szintű összehasonlító elemzés és előzetes következtetések) (2021)[43].

– Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (Az európai nemzeti bíróságok ítélkezési gyakorlata a munkahelyi algoritmikus irányítás kapcsán) (2021)[44].

A Bizottság emellett külső szakértőkre is támaszkodott, és a hatásvizsgálat alátámasztására az alábbi tanulmányokat és jelentéseket használta fel:

---

36 A Tanács következtetései: A munka jövője: az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott nyilatkozatban foglaltaknak az Európai Unió általi előmozdítása. 2019. október. Elérhető online. 2020 decemberében az uniós munkaügyi és szociális miniszterek vitát tartottak a platformalapú munkavégzésről, melynek során elismerték, hogy a platformalapú munkavégzés erős határokon átnyúló dimenzióval rendelkező nemzetközi jelenség, ezért az EU-nak szerepet kell vállalnia a kapcsolódó kihívások kezelésében.

37 Az EGSZB véleménye: A platformgazdaságban végzett munka méltányos feltételei (feltáró vélemény a német elnökség felkérésére). Elérhető online.

38 Az RB véleménye: Platformalapú munkavégzés – szabályozási kihívások helyi és regionális szinten. Elérhető online.

39 Elérhető online.

40 Elérhető online.

41 Elérhető online.

42 Az összefoglaló elérhető online.

43 Elérhető online.

44 Megjelenés alatt.

– Az Eurofound jelentései: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work (Foglalkoztatási és munkakörülmények a platformalapú munka egyes típusai esetében) (2018)[45].

– A Közös Kutatóközpont jelentései: Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey (Platform-munkavállalók Európában – a COLLEEM felmérés eredményei) (2018)[46]; New evidence on platform workers in Europe – Results from the second COLLEEM survey (Az európai platform-munkavállalókkal kapcsolatos új adatok – a második COLLEEM felmérés eredményei) (2020)[47].

– 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) (2021)[48].

Ezenkívül a Bizottság a tagállami szakpolitikák feltérképezésére, a vonatkozó szakirodalomra és az EUB ítélkezési gyakorlatára is épített a hatásvizsgálat összeállítása során.

• **Hatásvizsgálat**

A Bizottság 2021. október 27-én vitatta meg a hatásvizsgálatot[49] a Szabályozói Ellenőrzési Testülettel. A Szabályozói Ellenőrzési Testület kedvező véleményt fogalmazott meg, olyan észrevételekkel kiegészítve, melyek nyomán további pontosításra került a kapcsolódó kezdeményezésekkel való koherencia, kifejtésre került az algoritmikus irányítással kapcsolatos kérdések platformgazdasági relevanciája, és pontosabb bemutatásra került a különböző csoportokba tartozó érdekelt felek – többek között a digitális munkaplatformok és a rajtuk keresztül dolgozók – véleménye. A hatásvizsgálat az ebben a javaslatban előterjesztett intézkedéseket értékelte a leghatékonyabbnak, a leghatásosabbnak és a legkövetkezetesebbnek. Az intézkedések előnyben részesített kombinációjának mennyiségi és minőségi elemzése azt mutatja, hogy jelentős javulás várható a platformokon dolgozó személyek munkakörülményeiben és szociális védelemhez való hozzáférésében. A digitális munkaplatformok számára is előnyt jelent majd a fokozott jogbiztonság és a fenntartható növekedést lehetővé tévő feltételek kialakítása, összhangban az EU szociális modelljével. A versenyfeltételek kiegyenlítése átgyűrűző hatásként a digitális munkaplatformokkal versengő egyéb vállalkozások számára hozhat előnyöket.

A téves besorolás kockázatának kezelésére irányuló intézkedések eredményeként várhatóan 1,72–4,1 millió ember fog átkerülni munkavállalói státuszba (a magasabb becslések alapján körülbelül 2,35 millió fő a helyszíni szolgáltatások és 1,75 millió fő az online szolgáltatások területén). Ez hozzáférést biztosítana számukra a nemzeti és az uniós munkajogi vívmányok által garantált jogokhoz és védelemhez. A jelenleg a minimálbér szintje alatt kereső dolgozók keresete éves szinten akár 484 millió EUR összegben növekedhet annak köszönhetően, hogy a jogszabályok és/vagy az egész ágazatra kiterjedő kollektív szerződések rájuk is vonatkoznának. Ez munkavállalónként évente átlagosan 121 EUR értékű növekedést jelent: 0 EUR-t azok esetében, akik már az átsorolást megelőzően is a minimálbér szintje fölött kerestek, és akár 1 800 EUR-t azok esetében, akik fizetése nem éri el a minimálbért. Az átsorolás és ennek következtében a szociális védelemhez való hozzáférés javulása révén tehát

45 Elérhető online.
46 Elérhető online.
47 Elérhető online.
48 Elérhető online.
49 SWD(2021) 396.

csökkenne a dolgozói szegénység és a dolgozókat érintő bizonytalanság. Így javulna a jövedelmek stabilitása és kiszámíthatósága. Legfeljebb 3,8 millió fő esetében megerősítést nyerne a jelenlegi önfoglalkoztatói státusz, és mivel a platformok a munkáltatóvá való átminősítés elkerülése érdekében lazítanának eddigi ellenőrzési gyakorlataikon, az önfoglalkoztatók nagyobb autonómiát és rugalmasságot élvezhetnének. A platformalapú munkavégzés algoritmikus irányításával kapcsolatos új jogok több mint 28 millió munkavállaló és önfoglalkoztató munkakörülményeinek javulását eredményeznék, továbbá nagyobb átláthatóságot biztosítanának a mesterséges intelligencia munkahelyi használata terén, ami pozitív átgyűrűző hatást gyakorolhat az MI-rendszerek szélesebb piacára is. A kezdeményezés javítaná továbbá a platformalapú munkavégzés átláthatóságát és nyomonkövethetőségét, többek között a határokon átnyúló helyzetekben is, ami megkönnyítené a nemzeti hatóságok számára a jelenlegi munkaügyi és költségvetési szabályok érvényesítését, valamint az adó- és társadalombiztosítási járulékok beszedését. Ebből kifolyólag a tagállamok évente akár 4 milliárd EUR mértékben növekedő adó- és társadalombiztosítási bevételre számíthatnának.

A téves besorolás kockázatának kezelésére irányuló intézkedések évente legfeljebb 4,5 milliárd EUR összegű költségnövekedést eredményezhetnek a digitális munkaplatformok számára. E költségek egy része az ezekre épülő vállalkozásokat és a fogyasztókat terhelheti, attól függően, hogy a platformok a költségek áthárítása mellett döntenek-e, és ha igen, hogyan teszik azt. Az algoritmikus irányításhoz kapcsolódó új jogok, valamint a végrehajtás, az átláthatóság és a nyomonkövethetőség javítását célzó tervezett intézkedések elhanyagolható vagy alacsony költséggel járnak a digitális munkaplatformok számára. A kezdeményezés negatívan befolyásolhatja a platformokon keresztül dolgozók által élvezett rugalmasságot. Ez a rugalmasság azonban – különösen a munkaidő-beosztás tekintetében – gyakran már most is csak látszólagos, mivel a tényleges munkaidőt a szolgáltatások iránti valós idejű kereslet, a munkaerő-kínálat és egyéb tényezők határozzák meg. Érdemben nem lehetett számszerűsíteni, hogy mindez mit jelentene teljes munkaidős egyenértékben és az esetleges munkahelymegszüntetések számában kifejezve, tekintettel az ilyen számításokban szerepet játszó változók igen nagy számára (idetartozik például a módosuló nemzeti szabályozási környezet, a platformok beruházási forrásaiban bekövetkező változások, a feladatok átcsoportosítása a részmunkaidős, színlelt önfoglalkoztatóktól a teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz). Egyes, a digitális munkaplatformokon keresztük dolgozó, jelenleg a minimálbér fölötti szinten kereső személyek esetében az átsorolás alacsonyabb bérhez vezethet, mivel egyes digitális munkaplatformok a bérek csökkentésével ellensúlyozhatják a magasabb társadalombiztosítási költségeket.

A hatásvizsgálat során figyelembe vett egyéb intézkedések a következők voltak: nem kötelező erejű iránymutatások a téves besorolás eseteinek kezelésére; a bizonyítási teher áthárításának és a foglalkoztatási státusz téves besorolásának kezelésére irányuló peren kívüli közigazgatási eljárások bevezetésének kombinációja; az algoritmikus irányításra vonatkozó nem kötelező erejű iránymutatások; az algoritmikus irányítással kapcsolatos jogok biztosítása kizárólag a munkavállalók számára; a digitális munkaplatformokra vonatkozó, az adatok interoperabilitásával kapcsolatos kötelezettségek; nemzeti nyilvántartások létrehozása a releváns adatok gyűjtésének javítása és a platformalapú munkavégzés fejleményeinek nyomon követése céljából, a határokon átnyúló helyzetekre kiterjedően is. Ezek összességében kevésbé hatékony, kevésbé eredményes és kevésbé koherens minősítést kaptak figyelembe véve a kezdeményezés kinyilvánított célkitűzéseit, valamint az EU átfogó értékeit, céljait, illetve meglévő és jövőbeli kezdeményezéseit.

- **Célravezető szabályozás és egyszerűsítés**

A kezdeményezés különböző intézkedéscsomagokat tartalmaz, amelyek közül bizonyos intézkedések a mikro-, kis- és középvállalkozások (kkv-k) megfelelési költségeinek minimalizálására irányulnak. A téves besorolás kockázatát kezelő intézkedésekkel kapcsolatos terheket nem lehet mérsékelni, mivel közvetlenül érintik az alapvető munkavállalói jogokat, azonban az algoritmikus irányításra, valamint a végrehajtás, a nyomonkövethetőség és az átláthatóság javítására irányuló intézkedések által megkövetelt adminisztratív eljárások esetében lehetőség van a kkv-kra szabott módosításra. Ezek közé tartozik különösen az algoritmikus döntések felülvizsgálatára irányuló kérelmek megválaszolására vonatkozó hosszabb határidő előírása, valamint a releváns információk frissítési gyakoriságának csökkentése.

- **Alapjogok**

Az Európai Unió Alapjogi Chartája a jogok széles körét védi a foglalkoztatással összefüggésben. Ezek közé tartozik a munkavállalók joga a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez (31. cikk), illetve a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz (27. cikk), valamint a személyes adatok védelméhez való jog (8. cikk) és a vállalkozás szabadsága (16. cikk). A javasolt irányelv előmozdítja a Chartában foglalt jogokat a platformalapú munkavégzés összefüggésében azáltal, hogy megoldást kínál a foglalkozási státusz téves besorolására, és konkrét rendelkezéseket fogalmaz meg az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek platformalapú munkavégzésben való használatára vonatkozóan. Megerősíti továbbá a platform-munkavállalók és képviselőik tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát az olyan döntések tekintetében, amelyek valószínűsíthetően az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek bevezetéséhez vagy használatának jelentős megváltoztatásához vezetnek.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat nem teszi szükségessé az uniós költségvetésből származó kiegészítő források igénybevételét.

5. EGYÉB ELEMEK

- **Végrehajtási tervek, valamint a nyomon követés, az értékelés és a jelentéstétel szabályai**

A tagállamoknak az irányelvet annak hatálybalépésétől számítva két éven belül át kell ültetniük, és a notifikációs adatbázison keresztül értesíteniük kell a Bizottságot a nemzeti végrehajtási intézkedésekről. Az EUMSZ 153. cikkének (3) bekezdésével összhangban az irányelv végrehajtásával megbízhatják a szociális partnereket. A Bizottság készen áll arra, hogy technikai támogatást nyújtson a tagállamoknak az irányelv végrehajtásához.

A Bizottság öt évvel a hatálybalépést követően felül fogja vizsgálni az irányelv végrehajtását, és adott esetben jogalkotási módosításokat fog javasolni. A kezdeményezés célkitűzéseinek megvalósítása terén elért eredményeket a hatásvizsgálatban felsorolt alapmutatók segítségével fogják nyomon követni. A nyomonkövetési keret a végleges jogi és végrehajtási követelményeknek és határidőknek megfelelően további kiigazítás tárgya lesz.

- **Magyarázó dokumentumok (irányelvek esetében)**

A javasolt irányelv érinti a munkajogot, adatvédelmi szabályokat határoz meg és egészít ki, illetve anyagi és eljárási szabályokat fogalmaz meg. A tagállamok különböző jogi eszközöket használhatnak az irányelv nemzeti jogba való átültetésére. Ezért indokolt, hogy a tagállamok

az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez egy vagy több olyan dokumentumot mellékeljenek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot, összhangban a tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával[50].

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

I. fejezet – Általános rendelkezések

1. cikk – Tárgy és hatály

Ez a cikk rögzíti az irányelv célját, nevezetesen a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeinek javítását, és ennek érdekében foglalkozási viszonyuk helyes meghatározásának biztosítását, az átláthatóság, a méltányosság és az elszámoltathatóság garantálását a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányítása terén, valamint a platformalapú munkavégzés átláthatóságának támogatását, többek között a határokon átnyúló helyzetekben is.

A cikk meghatározza az irányelv személyi hatályát is, amely az Unióban platformalapú munkát végző személyekre terjed ki, foglalkozási státuszuktól függetlenül, bár az érintett rendelkezésektől függően különböző mértékben. Általános szabályként az irányelv azokra a személyekre vonatkozik, akik az adott tagállamban a hatályos jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, vagy akik esetében a tények értékelése alapján ezek valamelyike feltételezhető, figyelembe véve az EUB ítélkezési gyakorlatát is. Ennek a megközelítésnek az a célja, hogy felölelje azokat a helyzeteket is, amikor a platformalapú munkát végző személy foglalkozási státusza nem egyértelmű (ideértve a színlelt önfoglalkoztatás eseteit is), lehetővé téve e státusz helyes meghatározását.

Az algoritmikus irányításról szóló fejezet azon rendelkezései azonban, amelyek a személyes adatok kezeléséhez kapcsolódnak, és így az EUMSZ 16. cikkének (2) bekezdése szerinti jogalapra épülnek, az Unióban platformalapú munkát végző és munkaviszonnyal nem rendelkező személyekre is alkalmazandók, azaz a valódi önfoglalkoztatókra és az egyes tagállamokban esetlegesen létező egyéb foglalkozási státusszal rendelkező személyekre is.

A javaslat székhelyüktől és az egyébként alkalmazandó jogtól függetlenül azokat a digitális munkaplatformokat érinti, amelyek platformalapú munkát szerveznek az Unióban. A területi alkalmazhatóság szempontjából tehát az a hely a döntő, ahol a platformalapú munkát végzik, nem pedig az, ahol a digitális munkaplatform székhelye van, vagy ahol a szolgáltatásokat kínálják vagy nyújtják.

2. cikk – Fogalommeghatározások

Ez a rendelkezés számos, az irányelv rendelkezéseinek értelmezéséhez szükséges fogalmat határoz meg, beleértve a „digitális munkaplatform”, a „platformalapú munkavégzés” és a „képviselő” fogalmát. Különbséget tesz a „platformalapú munkát végző személyek” – akik esetében nem számít, hogy milyen foglalkoztatási státusszal rendelkeznek – és a munkaviszonyban álló „platform-munkavállalók” között.

II. fejezet – Foglalkozási viszony

3. cikk – A foglalkozási viszony helyes meghatározása

[50] HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

Ez a cikk előírja a tagállamok számára, hogy megfelelő eljárásokat kell alkalmazniuk a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási státuszának helyes meghatározására és ellenőrzésére annak érdekében, hogy az esetleg tévesen önfoglalkoztatónak (vagy bármely más jogállásúnak) minősített személyekről megállapíthassák, hogy – a nemzeti fogalommeghatározásoknak megfelelően – valójában munkaviszonnyal rendelkeznek-e, és ha igen, átminősíthetők-e munkavállalóvá. Ez biztosítani fogja, hogy a színlelt önfoglalkoztatók a tényleges foglalkozási státuszuknak megfelelő, az uniós vagy nemzeti jogban meghatározott munkakörülményekkel rendelkezzenek.

A cikk azt is egyértelművé teszi, hogy a foglalkozási státusz helyes meghatározásának nem a szerződésben meghatározott foglalkozási viszonyon, hanem a tényleges tartalom szerinti minősítés elvén, azaz elsősorban a valós munkavégzéssel és javadalmazással kapcsolatos tényeken kell alapulnia, figyelembe véve az algoritmusoknak a platformalapú munkavégzés során való használatát. Munkaviszony fennállása esetén az alkalmazott eljárásoknak azt is egyértelműen meg kell határozniuk, hogy kire hárulnak a munkáltatói kötelezettségek.

4. cikk – Jogi vélelem

Ez a rendelkezés bevezeti azt a jogi vélelmet, miszerint a digitális munkaplatform és a platformalapú munkát végző személy között munkaviszony áll fenn, amennyiben a digitális munkaplatform a munkavégzés bizonyos elemeit ellenőrzi. A tagállamoknak olyan keretet kell létrehozniuk, amely biztosítja, hogy a jogi vélelem minden releváns közigazgatási és bírósági eljárásban érvényesüljön, és hogy a jogalkalmazó hatóságok, például a munkaügyi felügyelőségek vagy a szociális védelmi szervek is támaszkodhassanak erre a vélelemre.

A cikk meghatározza azokat a kritériumokat, amelyek alapján megállapítható, hogy a digitális munkaplatform ellenőrzi a munkavégzést. Legalább két kritérium teljesülése esetén alkalmazni kell a vélelmet.

A tagállamoknak ezenkívül támogató intézkedések meghozatala, például a nyilvánosság tájékoztatása, iránymutatások kidolgozása, valamint a felügyelet és a helyszíni ellenőrzések megerősítése révén kell biztosítaniuk a jogi vélelem hatékony végrehajtását, mivel ezek elengedhetetlenek ahhoz, hogy valamennyi érintett fél számára garantálni lehessen a jogbiztonságot és az átláthatóságot.

A rendelkezés azt is egyértelművé teszi, hogy a jogi vélelemnek nem lehet visszamenőleges hatálya, azaz nem alkalmazható az irányelv átültetési határideje előtti tényállásokra.

5. cikk – A jogi vélelem megdöntésének lehetősége

Ez a rendelkezés biztosítja a jogi vélelem megdöntésének lehetőségét a vonatkozó jogi és közigazgatási eljárásokban, azaz lehetőséget teremt annak bizonyítására, hogy az adott szerződéses jogviszony az érintett tagállamban hatályos meghatározás alapján valójában nem minősül „munkaviszonynak”. A munkaviszony hiányával kapcsolatos bizonyítási teher a digitális munkaplatformokra hárul.

III. fejezet – Algoritmikus irányítás

6. cikk – Az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek átláthatósága és használata

Ez a rendelkezés előírja a digitális munkaplatformok számára, hogy tájékoztassák a platform-munkavállalókat a munkateljesítményük elektronikus nyomon követésére, felügyeletére vagy értékelésére szolgáló, olyan automatizált nyomonkövetési rendszerek – és automatizált döntéshozatali rendszerek – használatáról és főbb jellemzőiről, amelyeket a platform-

munkavállalók munkakörülményeit jelentősen befolyásoló döntések meghozatalára vagy alátámasztására használnak.

Közölni kell többek között a nyomon követett, felügyelt és értékelt (ideértve az ügyfelek által értékelt) tevékenységek kategóriáit, valamint azokat a fő paramétereket, amelyeket az ilyen rendszerek az automatizált döntések meghozatala során figyelembe vesznek. A cikk meghatározza, hogy az említett információkat milyen formában és mikor kell rendelkezésre bocsátani, illetve hogy kérésre a munkaügyi hatóságok és a platform-munkavállalók képviselői számára is hozzáférhetővé kell tenni őket.

Emellett a cikk előírja, hogy a digitális munkaplatformok nem kezelhetnek a platform-munkavállalókra vonatkozó olyan személyes adatokat, amelyek nem kapcsolódnak szorosan a munkavállalók szerződésének teljesítéséhez, és nem feltétlenül szükségesek ahhoz. Ide tartoznak a magánbeszélgetésekre, valamint a platform-munkavállalók egészségi, pszichológiai vagy érzelmi állapotára vonatkozó adatok, továbbá minden olyan adat, amely akkor keletkezik, amikor a platform-munkavállaló nem kínál vagy végez platformalapú munkát.

7. cikk – Az automatizált rendszerek emberi nyomon követése

Ez a rendelkezés előírja a digitális munkaplatformok számára, hogy rendszeresen kövessék nyomon és értékeljék az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által hozott vagy alátámasztott egyedi döntések munkakörülményekre gyakorolt hatását. A digitális munkaplatformoknak különösen az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által a platform-munkavállalók biztonságára és egészségére jelentett kockázatokat kell számba venniük, és biztosítaniuk kell, hogy ezek a rendszerek semmilyen módon ne gyakoroljanak indokolatlan nyomást a platform-munkavállalókra, és más módon se veszélyeztessék a platform-munkavállalók testi és szellemi egészségét.

A cikk azt is előírja, hogy a digitális munkaplatformoknak elegendő emberi erőforrást kell biztosítaniuk az automatizált rendszerek nyomon követéséhez. A digitális munkaplatform által ezzel a feladattal megbízott személyeknek rendelkezniük kell a feladataik ellátásához szükséges szakértelemmel, képzettséggel és felhatalmazással, és védeni kell őket az automatizált döntések felülbírálásával járó negatív következményektől (például az elbocsátástól vagy egyéb szankcióktól).

8. cikk – A jelentős döntések emberi felülvizsgálata

Ez a rendelkezés biztosítja a platform-munkavállalók azon jogát, hogy indoklást kérjenek a digitális munkaplatformtól az automatizált rendszerek által hozott vagy alátámasztott olyan döntésekről, amelyek jelentősen befolyásolják munkakörülményeiket. E célból a digitális munkaplatformnak lehetővé kell tennie számukra, hogy a digitális munkaplatform által kijelölt kapcsolattartó személlyel megvitassák és tisztázzák az ilyen döntésekhez vezető tényeket, körülményeket és okokat.

Emellett a cikk előírja a digitális munkaplatformok számára, hogy írásban kell indokolniuk a platform-munkavállaló felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére, a platform-munkavállaló által végzett munkáért járó javadalmazás megtagadására vagy a platform-munkavállaló szerződéses státuszára vonatkozó döntéseket.

Amennyiben a kapott magyarázat nem kielégítő, vagy ha a platform-munkavállalók úgy ítélik meg, hogy sérültek a jogaik, jogukban áll felkérni a digitális munkaplatformot a döntés felülvizsgálatára. Ilyen esetben a platformnak egy héten belül indokolással ellátott választ kell adnia a platform-munkavállalónak. A digitális munkaplatformoknak haladéktalanul helyesbíteniük kell a döntést, vagy ha ez már nem lehetséges, megfelelő kártérítést kell nyújtaniuk, amennyiben a döntés megsértette a platform-munkavállaló jogait.

9. cikk – Tájékoztatás és konzultáció

Ez a rendelkezés előírja a digitális munkaplatformok számára, hogy biztosítaniuk kell a platform-munkavállalók képviselőinek, illetve – amennyiben ilyen képviselők nincsenek – a platform-munkavállalóknak a tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt, például abban az esetben, ha új automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszereket kívánnak bevezetni, vagy jelentős változtatásokat kívánnak végrehajtani e rendszerekben. E rendelkezés célja az algoritmikus irányításról szóló szociális párbeszéd előmozdítása. Tekintettel a kérdés összetettségére, a képviselőket vagy az érintett platform-munkavállalókat egy általuk választott szakértő segítheti. A cikk nem érinti a 2002/14/EK irányelv szerinti tájékoztatási és konzultációs követelményeket.

10. cikk – A platformalapú munkát végző, munkaviszonnyal nem rendelkező személyek

Ez a cikk biztosítja, hogy a 6., 7. és 8. cikkben foglalt, az átláthatóságra, az emberi ellenőrzésre, illetve felülvizsgálatra vonatkozó rendelkezések – amelyek a személyes adatok automatizált rendszerekkel történő kezelésére vonatkoznak – a platformalapú munkát végző olyan személyekre is alkalmazandók legyenek, akik nem rendelkeznek munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal, azaz valódi önfoglalkoztatók. Nem tartoznak azonban ebbe a körbe a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot érintő rendelkezések, amelyek kifejezetten csak a munkavállalókra vonatkoznak.

Mindez nem érinti platformok és az üzleti felhasználók közötti kapcsolatokról szóló rendelet (2019/1150) rendelkezéseit. Az irányelvnek az önfoglalkoztatóként tevékenykedő és az említett rendelet értelmében „üzleti felhasználónak” minősülő személyekre vonatkozó szempontjai tekintetében a rendelet rendelkezéseit kell alkalmazni. A 8. cikk egyáltalán nem vonatkozik az „üzleti felhasználókra”.

IV. fejezet – A platformalapú munkavégzés átláthatósága

11. cikk – A platformalapú munkavégzés bejelentése

Ez a rendelkezés egyértelművé teszi, hogy a munkáltatónak minősülő digitális munkaplatformoknak be kell jelenteniük a platform-munkavállalók által végzett munkát a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes munkaügyi és társadalombiztosítási hatóságainak, és a nemzeti szabályokkal és eljárásokkal összhangban meg kell osztaniuk velük a releváns adatokat. Ez a pontosítás különösen azokra a digitális munkaplatformokra vonatkozik, amelyek székhelye nem abban az országban található, ahol a platformalapú munkát végzik.

12. cikk – A platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos releváns információkhoz való hozzáférés

Ez a rendelkezés előírja a digitális munkaplatformok számára, hogy bizonyos információkat hozzáférhetővé kell tenniük a jogi kötelezettségeknek való megfelelést biztosító munkaügyi, szociális védelmi és egyéb illetékes hatóságok, valamint a platformalapú munkát végző személyek képviselői számára. Ezen információk magukban foglalják az érintett digitális munkaplatformokon keresztül rendszeresen platformalapú munkát végző személyek számát, szerződéses vagy foglalkozási státuszát, valamint az e szerződéses jogviszonyokra alkalmazandó általános feltételeket. Az információkat rendszeresen frissíteni kell, és kérésre további pontosításokat és részleteket kell megadni velük kapcsolatban.

V. fejezet – Jogorvoslat és végrehajtás

13. cikk – Jogorvoslathoz való jog

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy az irányelvben meghatározott jogok megsértése esetén biztosítsák a hatékony és pártatlan vitarendezéshez való hozzáférést, valamint a jogorvoslathoz és adott esetben a megfelelő kártérítéshez való jogot.

14. cikk – A platformalapú munkát végző személyek nevében vagy érdekében folytatott eljárások

Ez a rendelkezés lehetővé teszi a platformalapú munkát végző személyek képviselői vagy más olyan jogi személyek számára, akiknek jogos érdeke fűződik a platformalapú munkát végző személyek jogainak védelméhez, hogy az e javaslat szerinti jogok vagy kötelezettségek érvényesítése érdekében bármely bírósági vagy közigazgatási eljárásban részt vegyenek. Az említett képviselők vagy jogi személyek számára jogot kell biztosítani arra, hogy az ilyen eljárások során a platformalapú munkát végző személy nevében vagy érdekében eljárjanak, az adott személy jóváhagyásával, valamint arra, hogy egyszerre több platformalapú munkát végző személy nevében vagy érdekében is eljárjanak. Ennek célja azoknak az eljárási és költségvonatkozású akadályoknak az elhárítása, amelyekkel a platformmunkát végző személyek különösen a foglalkozási státuszuk helyes megállapítását kérelmezve szembesülnek.

15. cikk – Kommunikációs csatornák a platformalapú munkát végző személyek számára

Ez a cikk előírja, hogy a digitális munkaplatformoknak lehetőséget kell teremteniük a platformalapú munkát végző személyek számára, hogy a digitális munkaplatformok digitális infrastruktúráján vagy hasonlóan hatékony eszközein keresztül kapcsolatba lépjenek és kommunikáljanak egymással, valamint hogy a platformalapú munkát végző személyek képviselői kapcsolatba léphessenek velük. A cél annak biztosítása, hogy a platformalapú munkát végző személyek annak ellenére is megismerhessék egymást és kommunikálhassanak egymással (többek között érdekeik védelme céljából), hogy nem tartózkodnak egyazon munkahelyen.

16. cikk – A bizonyítékokhoz való hozzáférés

Ez a cikk biztosítja, hogy a nemzeti bíróságok vagy más illetékes hatóságok felszólíthassák a digitális munkaplatformokat, hogy a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározására irányuló eljárás során tegyék közzé a birtokukban lévő releváns bizonyítékokat. Ide tartoznak a bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok – például az algoritmusokra vonatkozó releváns adatok – is, amennyiben azokat az eljárás szempontjából relevánsnak tartják, feltéve, hogy hatékony intézkedések vannak érvényben ezen információk védelmére.

17. cikk – A kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelem

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy az irányelv alapján elfogadott rendelkezések megsértése miatt panaszt tevő, platformalapú munkát végző személyek számára biztosítsanak megfelelő jogi védelmet a digitális munkaplatform által alkalmazott kedvezőtlen bánásmóddal vagy hátrányos következményekkel szemben.

18. cikk – Az elbocsátással szembeni védelem

Ha egy platformalapú munkát végző személy úgy ítéli meg, hogy elbocsátására vagy az általa elszenvedett ezzel egyenértékű sérelemre (például felhasználói fiókjának felfüggesztésére) az irányelv által biztosított jogok gyakorlásának következtében került sor, ezt pedig tényekkel bizonyítani is tudja, akkor ez a rendelkezés a digitális munkaplatform számára kötelezővé

teszi annak bizonyítását, hogy az elbocsátásra vagy az állítólagos kedvezőtlen bánásmódra egyéb objektív okok miatt került sor.

19. cikk – Felügyelet és szankciók

Ez a rendelkezés egyértelművé teszi, hogy az általános adatvédelmi rendelet szabályainak végrehajtására vonatkozó eljárási keret alkalmazandó – különösen a felügyeleti, együttműködési és az egységes alkalmazást célzó mechanizmusok, a jogorvoslati lehetőségek, a felelősség és a szankciók tekintetében – az EUMSZ 16. cikkén alapuló, algoritmikus irányításra vonatkozó rendelkezésekre, és hogy az adatvédelmi felügyeleti hatóságok hatáskörébe tartozik e rendelkezések alkalmazásának nyomon követése, ideértve a közigazgatási bírságok kiszabására vonatkozó hatáskört is.

A rendelkezés előírja a munkaügyi és szociális védelmi hatóságok, valamint az adatvédelmi felügyeleti hatóságok együttműködését, többek között a vonatkozó információk cseréje révén.

Előírja továbbá a tagállamok számára, hogy az ebben az irányelvben meghatározott kötelezettségek megszegésének esetére hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat határozzanak meg, és biztosítsák azok alkalmazását.

VI. fejezet – Záró rendelkezések

20. cikk – Kedvezőbb rendelkezések

Ez a rendelkezés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy magasabb szintű védelmet nyújtsanak a munkavállalók számára, mint amilyet az irányelv biztosít, valamint hogy megakadályozzák az irányelv felhasználását az ugyanazon területen meglévő követelmények szintjének csökkentésére. Mindez az önfoglalkoztatókra csak akkor vonatkozik, ha a kedvezőbb szabályok összeegyeztethetők a belső piaci szabályokkal.

21. cikk – Végrehajtás

Ez a rendelkezés meghatározza azt a maximális időtartamot, amely a tagállamok rendelkezésére áll az irányelv nemzeti jogba való átültetésére és a vonatkozó jogszabályok szövegének a Bizottsággal való közlésére. Ez az időtartam a hatálybalépést követő két év. Emellett kiemeli, hogy a tagállamok – a szociális partnerek kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket az irányelv végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

22. cikk – A Bizottság általi felülvizsgálat

Ez az általános rendelkezés előírja a Bizottság számára, hogy öt évvel a hatálybalépését követően felül kell vizsgálnia az irányelv végrehajtását, és értékelnie kell, hogy szükséges-e az irányelv módosítása és aktualizálása.

23. és 24. cikk – Hatálybalépés és címzettek

E rendelkezések meghatározzák, hogy az irányelv az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba, a címzettjei pedig a tagállamok.

2021/0414 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

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

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

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

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére[2],

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

(1) Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió célja többek között népei jólétének előmozdítása, valamint Európa fenntartható fejlődése érdekében a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi haladást célul kitűző, magas versenyképességű szociális piacgazdaságon alapuló munka.

(2) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és különösen az Európai Unió Alapjogi Chartájában (a továbbiakban: a Charta) elismert elveket. Ezen belül a Charta 31. cikke előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A Charta 27. cikke védi a munkavállalóknak a vállalkozáson belüli tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát. A Charta 8. cikke elismeri, hogy mindenkinek joga van a rá vonatkozó személyes adatok védelméhez. A Charta 16. cikke elismeri a vállalkozás szabadságát.

(3) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett, szociális jogok európai pillérének[3] 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

[1] HL C , , o.

[2] HL C , , o.

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

mozdítani a minőségi munkafeltételeket biztosító innovatív munkavégzési formákat, ösztönözni kell a vállalkozói létet és az önfoglalkoztatói tevékenységet, valamint elő kell segíteni a foglalkoztatási mobilitást. A 2021. májusi portói szociális csúcstalálkozó üdvözölte a szociális pillért kísérő cselekvési tervet[4], amely iránymutatásul szolgál a pillér végrehajtásához.

(4) A digitalizáció megváltoztatja a munka világát: javítja a termelékenységet és növeli a rugalmasságot, ugyanakkor kockázatot is jelent a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre nézve. Az algoritmusalapú technológiák, köztük az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek lehetővé tették a digitális munkaplatformok megjelenését és növekedését.

(5) A platformalapú munkát magánszemélyek végzik az ügyfeleiknek szolgáltatást nyújtó digitális munkaplatformok digitális infrastruktúráján keresztül. Az algoritmusok segítségével a digitális munkaplatformok – üzleti modelljüktől függően – kisebb vagy nagyobb mértékben ellenőrizhetik a munkavégzés folyamatát, a munka javadalmazását, valamint az 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 folyamathoz valamilyen tevékenység kapcsolódik a fizikai világban („helyszíni platformalapú munkavégzés”). A meglévő digitális munkaplatformok egy része olyan nemzetközi üzleti szereplő, amely több tagállamban vagy határokon átnyúlóan végzi tevékenységeit, működteti üzleti modelljeit.

(6) A platformalapú munkavégzés lehetőséget biztosíthat a munkaerőpiacra való könnyebb belépésre, másodlagos tevékenység végzése esetén kiegészítő jövedelem szerzésére, illetve bizonyos rugalmasságra a munkaidő-szervezés terén. Ugyanakkor a platformmunka nehézségekkel is jár, mivel elmoshatja a határokat az alkalmazotti munkaviszony és az önfoglalkoztatói tevékenység között, valamint a munkáltatói és munkavállalói felelősségi körök között. A foglalkozási viszony téves besorolása következményekkel jár az érintett személyekre nézve, mivel előfordulhat, hogy korlátozza a meglévő munkavállalói és szociális jogok gyakorlását. Emellett egyenlőtlen versenyfeltételekhez vezet a munkavállalóikat helyesen besoroló vállalkozások tekintetében, és hatással van a tagállamok munkaügyi kapcsolatrendszerére, adóalapjára, valamint szociális védelmi rendszereik hatókörére és fenntarthatóságára. Bár ezek a kihívások szélesebb körűek, mint a platformmunka maga, a platformgazdaságban különösen akutak és sürgetőek.

(7) A bírósági ügyek több tagállamban ráirányították a figyelmet arra, hogy a platformalapú munkavégzés egyes típusainál állandó problémát jelent a foglalkozási viszony téves besorolása, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú ellenőrzést gyakorolnak a javadalmazás és a munkavégzés felett. Míg a digitális munkaplatformok gyakran önfoglalkoztatónak vagy „független vállalkozónak” minősítik a rajtuk keresztül munkát vállaló személyeket, számos bíróság kimondta már, hogy a platformok *de facto* irányítást és ellenőrzést gyakorolnak e személyek felett, gyakran bevonják őket fő üzleti tevékenységeikbe, és egyoldalúan állapítják meg javadalmazásukat. Ezért az állítólagos önfoglalkoztatókat a szóban forgó bíróságok a platformok által

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

foglalkoztatott munkavállalókká minősítették át. A nemzeti ítélkezési gyakorlatok azonban eltérő eredményekhez vezetettek, és a digitális munkaplatformok különbözőféleképpen módosították üzleti modelljeiket, növelve ezzel a foglalkozási viszonnyal kapcsolatos jogbiztonság hiányát.

(8) Az algoritmusokkal működő automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek egyre inkább helyettesítik azokat a funkciókat, amelyeket általában a vállalkozások vezetői végeznek, például a feladatok kiosztása, az utasítások adása, az elvégzett munka értékelése, az ösztönzők nyújtása vagy a szankciók kiszabása terén. A digitális munkaplatformok rendszerint ilyen algoritmikus rendszereket használnak a platformalapú munkának az infrastruktúrájukon keresztül történő szervezésére és irányítására. Az ilyen algoritmikus irányítás alá tartozó platformmunkát végző személyek gyakran nem is rendelkeznek információkkal az algoritmusok működéséről, a felhasznált személyes adatokról és arról, hogy viselkedésük miként befolyásolja az automatizált rendszerek által hozott döntéseket. Ezekhez az információkhoz a munkavállalók képviselői és a munkaügyi felügyelőségek sem férnek hozzá. Ezenkívül a platformalapú munkát végző személyek többnyire nem ismerik az automatizált rendszerek által hozott vagy alátámasztott döntések okait, és nincs lehetőségük arra, hogy ezeket a döntéseket megvitassák egy kapcsolattartó személlyel, vagy megkérdőjelezzék azokat.

(9) Ha a platformok több tagállamban vagy határokon átnyúlóan is működnek, gyakran nem egyértelmű, hogy a platformalapú munkát hol és ki végzi. Emellett a nemzeti hatóságok nem könnyen férnek hozzá a digitális munkaplatformokkal kapcsolatos adatokhoz, ideértve a platformmunkát végző személyek létszámára, foglalkozási viszonyára és munkakörülményeire vonatkozó információkat. Ez megnehezíti az alkalmazandó szabályok végrehajtását, többek között a munkajog és a szociális védelem tekintetében.

(10) Számos jogi eszköz rendelkezik a munkakörülményekre és a munkajogokra vonatkozó, az egész Unióban alkalmazandó minimumszabályokról. Ezek közé tartozik különösen az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv[5], a munkaidőről szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[6], a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[7], valamint többek között a munkahelyi egészség és biztonság, a várandós munkavállalók, a munka és a magánélet közötti egyensúly, a határozott idejű foglalkoztatás, a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkavállalók kiküldetése, a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció aspektusaira vonatkozó egyéb konkrét jogi eszközök. Bár ezek az eszközök bizonyos szintű védelmet biztosítanak a munkavállalók számára, nem vonatkoznak a valódi önfoglalkoztatókra.

(11) A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló 2019/C 387/01 tanácsi ajánlás[8] szerint a tagállamoknak olyan intézkedéseket

---

5 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.).

6 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.).

7 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.).

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

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. A tagállamok jelenleg eltérő mértékben nyújtanak szociális védelmet az önfoglalkoztatóknak.

(12) Az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: általános adatvédelmi rendelet)[9] 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. Az (EU) 2019/1150 európai parlamenti és tanácsi rendelet[10] előmozdítja azon tisztességes és átlátható feltételeket, amelyek az online platformok által kínált online közvetítő szolgáltatások „üzleti felhasználói" tekintetében alkalmazandók. Az Európai Bizottság további jogszabályra tett javaslatot, amely harmonizált szabályokat állapít meg a mesterségesintelligencia-rendszerek szolgáltatóira és felhasználóira vonatkozóan[11].

(13) Míg a meglévő vagy javasolt uniós jogi aktusok bizonyos általános biztosítékokat írnak elő, a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos kihívások további egyedi intézkedéseket tesznek szükségessé. A platformalapú munkavégzés fenntartható módon történő fejlesztése érdekében az Uniónak olyan új minimumszabályokat kell megállapítania a munkakörülményekre vonatkozóan, amelyek jól kezelik a platformalapú munkavégzésből eredő kihívásokat. Az Unióban platformmunkát végző személyek számára minimális jogokat kell biztosítani foglalkozási viszonyuk helyes meghatározása, az algoritmikus irányítás átláthatóságának, méltányosságának és elszámoltathatóságának előmozdítása, valamint a platformalapú munkavégzés átláthatóságának javítása érdekében, többek között a határokon átnyúló helyzetekben is. E problémák kezelése során javítani kell a jogbiztonságot, egyenlő versenyfeltételeket kell teremteni a digitális munkaplatformok és az offline szolgáltatók között, valamint támogatni kell a digitális munkaplatformok fenntartható növekedését az Unióban.

(14) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkével összhangban kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról. A szociális partnerek között nem született megállapodás a szóban forgó kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Fontos azonban, hogy uniós szinten lépéseket tegyünk ezen a területen a jelenlegi jogi keretnek a platformmunka térnyeréséhez való hozzáigazításával.

(15) Emellett a Bizottság kiterjedt eszmecserét folytatott az érdekelt felekkel, többek között a digitális munkaplatformokkal, a platform-munkavállalók szövetségeivel, a tudományos élet szakértőivel, a tagállamok és a nemzetközi szervezetek szakértőivel, valamint a civil társadalom képviselőivel.

---

9 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 rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet, HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

10 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.).

11 COM(2021) 206 final, 2021.4.21.

(16) Az irányelvet minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyre alkalmazni kell, aki a tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, vagy a tények értékelése alapján esetében ezek valamelyike feltételezhető, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát is. Ennek magában kell foglalnia azokat a helyzeteket is, amikor a platformalapú munkát végző személy foglalkozási viszonya nem egyértelmű, lehetővé téve e viszony pontos meghatározását. Az algoritmikus irányításra vonatkozó, a személyes adatok kezeléséhez kapcsolódó rendelkezéseket a valódi önfoglalkoztatókra és az Unióban platformmunkát végző egyéb olyan személyekre is alkalmazni kell, akik nem állnak munkaviszonyban.

(17) Ezt az irányelvet valamennyi digitális munkaplatformra alkalmazni kell, a székhelytől és az egyébként alkalmazandó jogtól függetlenül, feltéve, hogy az adott digitális munkaplatformon keresztül szervezett platformalapú munkavégzés az Unióban történik. Uniós szinten célzott kötelező szabályokat kell megállapítani a platformalapú munkavégzés munkakörülményeire vonatkozó minimális jogok biztosítása érdekében.

(18) A digitális munkaplatformok abban különböznek más online platformoktól, hogy magánszemélyek által végzett munkát szerveznek a platform által nyújtott szolgáltatás igénybevevőjének egyszeri vagy ismétlődő kérésére. A magánszemélyek által végzett munka megszervezéséről beszélhetünk legalább akkor, ha a szolgáltatás iránti kereslet és a digitális munkaerő-platformmal szerződéses kapcsolatban álló, egy adott feladat elvégzésére rendelkezésre álló magánszemély által biztosított munkaerő-kínálat összehangolásában a platform jelentős szerepet játszik, és a szervezés magában foglalhat más tevékenységeket is, például a kifizetésekkel kapcsolatos adminisztrációt. Nem tekintendők digitális munkaplatformnak azok az online platformok, amelyek nem szervezik meg a magánszemély által végzett munkát, hanem csupán olyan eszközöket biztosítanak, amelyek révén a szolgáltatók eljuthatnak a végfelhasználóhoz, például a kínált/keresett szolgáltatások hirdetése révén, vagy egy adott területen elérhető szolgáltatók adatainak összegyűjtésével és megjelenítésével, minden további közreműködés nélkül. A digitális munkaplatform fogalma nem terjed ki azokra a szolgáltatókra, amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása, így például a rövid távú szálláshely-szolgáltatások. A fogalom azokra a szolgáltatókra korlátozódik, amelyek esetében a magánszemélyek által végzett munka – például személyszállítás/árufuvarozás vagy takarítás – megszervezése nem csupán kisebb jelentőségű és tisztán járulékos, hanem szükségszerű és lényeges elem.

(19) A platformalapú munkavégzés keretében színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelem és a foglalkozási viszony helyes meghatározásának elősegítése érdekében a tagállamoknak megfelelő eljárásokkal kell rendelkezniük a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonya téves besorolásának megelőzése és kezelése céljából. Ezen eljárások célja a nemzeti jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat által meghatározott munkaviszony fennállásának megállapítása a Bíróság ítélkezési gyakorlatának figyelembevételével, valamint – amennyiben létezik ilyen munkaviszony – a munkavállalókra alkalmazandó uniós joggal, továbbá a nemzeti munkajoggal, a kollektív szerződésekkel és a szociális védelemre vonatkozó szabályokkal való teljes összhang biztosítása. Amennyiben a helyesen megállapított foglalkozási viszony az önfoglalkoztatás vagy a – nemzeti szinten meghatározott – köztes foglalkozási viszony, az e viszonynak megfelelő jogokat és kötelezettségeket kell alkalmazni.

(20) Ítélkezési gyakorlatában a Bíróság megállapította a munkavállalói jogállás meghatározására vonatkozó kritériumokat[12]. Az irányelv végrehajtása során figyelembe kell venni e kritériumok Bíróság általi értelmezését. A nemzeti jogban meghatározott önfoglalkoztatói státusszal való visszaélés – akár nemzeti, 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 – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önfoglalkoztatóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző.

(21) A platformmunka esetében, ahol a szerződéses feltételeket gyakran az egyik fél egyoldalúan határozza meg, különösen fontos a tények elsőbbségének elve, ami azt jelenti, hogy – összhangban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2006-os (198. sz.) munkaviszonyra vonatkozó ajánlásával – a munkaviszony fennállásának megállapítása során elsősorban a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeknek, ezen belül például a javadalmazás kérdésének kell irányadónak lenniük, nem pedig annak, hogy a felek miként határozzák meg a viszonyt.

(22) Ha a tények alapján megállapítható a munkaviszony fennállása, akkor egyértelműen meg kell határozni, hogy ki a munkáltatóként eljáró fél, és ennek a félnek vállalnia kell a munkáltatói szerepéből adódó kötelezettségeket.

(23) A foglalkozási viszony helyes meghatározása nem lehet ok arra, hogy ne javuljanak a platformmunkát végző valódi önfoglalkoztató személyek munkakörülményei. Amennyiben a digitális munkaplatform – tisztán önkéntes alapon vagy az érintett személyekkel egyetértésben – úgy dönt, hogy a platformon dolgozó önfoglalkoztató személyeket szociális védelemben, balesetbiztosításban vagy egyéb biztosításban, képzésben vagy hasonló ellátásokban részesíti, ezek az ellátások önmagukban nem tekinthetők a munkaviszony fennállására utaló meghatározó elemeknek.

(24) Amikor a digitális munkaplatformok ellenőrzik a munkavégzés bizonyos elemeit, úgy járnak el, mint a munkáltatók egy munkaviszony keretein belül. Az irányítás és ellenőrzés, illetve a jogi alárendelés a munkaviszony meghatározásának alapvető eleme a tagállamokban és a Bíróság ítélkezési gyakorlatában. Ezért azokat a szerződéses viszonyokat, amelyekben a digitális munkaplatformok bizonyos szintű ellenőrzést gyakorolnak a munkavégzés egyes elemei felett, jogi vélelem alapján a platform és a platformon munkát végző személy közötti munkaviszonynak kell tekinteni. Következésképpen ezt a személyt olyan munkavállalónak kell minősíteni, aki e viszonnyal összhangban rendelkezik mindazon jogokkal és kötelezettségekkel, amelyek a nemzeti és uniós jogban, a kollektív szerződésekben és a gyakorlatban meg van határozva. A jogi vélelmet minden vonatkozó közigazgatási és bírósági eljárásban

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

alkalmazni kell, és annak a platformalapú munkát végző személy javát kell szolgálnia. A vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzéséért vagy a vonatkozó jogszabályok érvényesítéséért felelős hatóságok, például a munkaügyi felügyelőségek, a szociális védelmi szervek vagy az adóhatóságok szintén hivatkozhatnak e jogi vélelemre. A tagállamoknak nemzeti keretet kell létrehozniuk a jogviták visszaszorítása és a jogbiztonság növelése érdekében.

(25) A jogi vélelem alkalmazhatóságának és a munkavállalói jogok érvényesítésének megkönnyítése érdekében az irányelvben meg kell határozni a munkavégzés digitális munkaplatform általi ellenőrzésének kritériumait. E kritériumoknak az uniós és a nemzeti ítélkezési gyakorlaton kell alapulniuk, és figyelembe kell venniük a munkaviszonyra vonatkozó tagállami koncepciókat. A kritériumoknak konkrét elemeket kell tartalmazniuk, amelyek igazolják, hogy a digitális munkaplatform például nem csupán ajánlja, hanem gyakorlati módon meghatározza a munkafeltételeket, a javadalmazást vagy mindkettőt, utasításokat ad a munkavégzés módjára vonatkozóan, vagy megakadályozza a platformalapú munkát végző személyt abban, hogy üzleti kapcsolatokat alakítson ki a potenciális ügyfelekkel. A vélelem gyakorlatban való tényleges alkalmazásához két kritériumnak mindig teljesülnie kell. Ugyanakkor a kritériumok nem terjedhetnek ki azokra a helyzetekre, amikor a platformmunkát végző személyek valódi önfoglalkoztatók. A valódi önfoglalkoztató személyek maguk felelnek ügyfeleik előtt munkájuk elvégzéséért és eredményeik minőségéért. A valódi önfoglalkoztatás jellemzője a munkaidő vagy a távollét időszakának szabad megválasztása, a feladatok esetleges visszautasítása, az alvállalkozók vagy helyettesítők tetszés szerinti igénybevétele, illetve a bármely harmadik fél számára történő szabadon választott munkavégzés. Ezért az ilyen mérlegelési jogkör feltételek vagy szankciórendszer révén történő *de facto* korlátozását is a munkavégzés-ellenőrzés egyik elemének kell tekinteni. A munkavégzés szoros felügyeletét vagy a munkaeredmények minőségének alapos – többek között elektronikus úton történő – ellenőrzését (amely nem pusztán a szolgáltatás igénybe vevői által végzett értékelések vagy minősítések felhasználását jelenti) szintén a munkavégzés-ellenőrzés egyik elemének kell tekinteni. Ugyanakkor a digitális munkaplatformoknak képeseknek kell lenniük arra, hogy műszaki interfészeiket úgy alakítsák ki, hogy biztosítsák a jó fogyasztói élményt. A jogszabályok által előírt vagy a szolgáltatás igénybe vevői egészségének és biztonságának védelméhez szükséges intézkedések vagy szabályok nem tekinthetők a munkavégzés ellenőrzésének.

(26) A jogbiztonság és az átláthatóság valamennyi érintett fél számára történő biztosításához elengedhetetlen a jogi vélelem megfelelő intézkedések – például a nyilvánosság tájékoztatása, iránymutatások kidolgozása, valamint az alaposabb ellenőrzések és helyszíni vizsgálatok – révén történő hatékony érvényesítése. Ezeknek az intézkedéseknek figyelembe kell venniük az induló vállalkozások sajátos helyzetét a vállalkozói lehetőségek támogatása érdekében, valamint a digitális munkaplatformok fenntartható növekedésének feltételeit az Unióban.

(27) A jogbiztonság érdekében a jogi vélelemnek nem lehet visszamenőleges joghatása ezen irányelv átültetésének időpontja előtt, és ezért csak az említett időponttól kezdődő időszakra alkalmazandó, az ezen időpont előtt létrejött és ezen időpontban még folyamatban lévő szerződéses jogviszonyok esetében is. A munkaviszony ezen időpont előtti esetleges fennállásával, valamint az ebből eredő, az említett időpontig fennálló jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos panaszokat ezért csak az ezen irányelvet megelőző nemzeti és uniós jog alapján lehet értékelni.

(28) Előfordulhat, hogy a platformalapú munkát végző személy és a digitális munkaplatform közötti jogviszony nem felel meg a munkaviszony követelményeinek az adott tagállam hatályos jogszabályaiban, kollektív szerződéseiben vagy gyakorlatában meghatározott fogalommeghatározás szerint, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát, még akkor sem, ha a digitális munkaplatform egy adott szempont tekintetében ellenőrzi a munkavégzést. A tagállamoknak lehetőséget kell biztosítaniuk arra, hogy jogi és/vagy közigazgatási eljárások útján a jogi vélelem megdönthető legyen annak bizonyításával, hogy a fent említett fogalommeghatározás alapján a szóban forgó jogviszony nem munkaviszony. A bizonyítási teher digitális munkaplatformokra hárítását az indokolja, hogy teljes körű rálátásuk van a jogviszony megállapítása tekintetében releváns valamennyi ténybeli elemre, különösen az algoritmusokra, amelyekkel a műveleteiket irányítják. A digitális munkaplatformok által a jogi vélelem megdöntése érdekében indított bírósági és közigazgatási eljárásoknak nem lehet halasztó hatályuk a jogi vélelem alkalmazására. A vélelem közigazgatási eljárásban történő sikeres megdöntése nem zárhatja ki a vélelem alkalmazását a későbbi bírósági eljárások során. Amennyiben a vélelmet érvényesíteni szándékozó, platformmunkát végző személy meg kívánja dönteni a jogi vélelmet, a digitális munkaplatformnak segítséget kell nyújtania e személy számára, különösen a platform birtokában lévő, a személyre vonatkozó valamennyi releváns információ rendelkezésre bocsátásával. A tagállamoknak biztosítaniuk kell a jogi vélelem megdöntésére irányuló eljárásokhoz szükséges iránymutatást.

(29) Az (EU) 2016/679 rendelet meghatározza a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelmére irányadó általános keretet, azonban szabályokat kell megállapítani a személyes adatok platformalapú munkavégzéssel összefüggésben történő kezelése során felmerülő konkrét aggályok kezelésére. Ez az irányelv konkrétabb szabályokat állapít meg a platformalapú munkavégzésre vonatkozóan, többek között a jogok és szabadságok védelmének biztosítása érdekében a munkavállalók személyes adatainak az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke szerinti kezelése tekintetében. Ebben az összefüggésben az ezen irányelvben szereplő, a személyes adatok védelmére vonatkozó fogalmakat az (EU) 2016/679 rendeletben foglalt fogalommeghatározások szerint kell értelmezni.

(30) A személyes adatok kezelése során az ebben az irányelvben meghatározott jogok és kötelezettségek mellett az (EU) 2016/679 rendeletben meghatározott jogok és kötelezettségek továbbra is alkalmazandók. Az (EU) 2016/679 rendelet 13., 14. és 15. cikke előírja az adatkezelők számára, hogy biztosítsák az átláthatóságot az érintettek felé a személyes adatok gyűjtése és kezelése tekintetében. Ezenkívül az (EU) 2016/679 rendelet 22. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy az érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené, az említett cikk (2) bekezdésében előírt kivételekkel. Ezek a kötelezettségek a digitális munkaplatformokra is vonatkoznak.

(31) Ez az irányelv nem érinti az (EU) 2016/679 rendelet 13., 14., 15. és 22. cikkét, kivéve annak 13. cikke (2) bekezdésének f) pontját, 14. cikke (2) bekezdésének g) pontját és 15. cikke (1) bekezdésének h) pontját, amelyek tekintetében ezen irányelv 6. cikke konkrétabb szabályokat ír elő a platformalapú munkavégzéssel – többek között a jogok és szabadságok védelmének biztosítása érdekében a munkavállalók személyes adatainak az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke szerinti kezelésével – kapcsolatban.

(32) A digitális munkaplatformokra átláthatósági kötelezettségeknek kell vonatkozniuk a munkavégzés elektronikus úton történő nyomon követésére, felügyeletére vagy

értékelésére használt automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerekkel, valamint azon automatizált döntéshozatali rendszerekkel kapcsolatban, amelyeket olyan döntések meghozatalára vagy alátámasztására használnak, amelyek jelentősen befolyásolják a munkakörülményeket, különösen a platformalapú munkát végző személyek munkamegbízásokhoz való hozzáférését, keresetüket, munkahelyi biztonságukat és egészségüket, munkaidejüket, előléptetésüket és szerződéses státuszukat, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését és megszüntetését is. Az (EU) 2016/679 rendeletben előírtakon túlmenően az ilyen rendszerekre vonatkozó információkat akkor is meg kell adni, ha a döntések nem kizárólag automatizált adatkezelésen alapulnak, feltéve, hogy azokat automatizált rendszerek támogatják. Meg kell határozni azt is, hogy a platformalapú munkát végző személyek számára az ilyen automatizált rendszerekkel kapcsolatban milyen típusú információkat, milyen formában és mikor kell nyújtani. A platformalapú munkavégzéssel összefüggésben továbbra is alkalmazni kell az adatkezelőnek az (EU) 2016/679 rendelet 13., 14. és 15. cikke szerinti azon kötelezettségét, hogy az érintettnek a rá vonatkozó személyes adatok kezeléséről bizonyos információkat nyújtson, valamint az ilyen adatokhoz hozzáférést biztosítson. Az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerekre vonatkozó információkat kérésre a platformalapú munkát végző személyek képviselői és a nemzeti munkaügyi hatóságok számára is biztosítani kell annak érdekében, hogy azok elláthassák feladataikat.

(33) A digitális munkaplatformok nem kötelezhetők arra, hogy felfedjék automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereik részletes működését, beleértve az algoritmusokat vagy más olyan részletes adatokat, amelyek üzleti titkokat tartalmaznak vagy szellemi tulajdonhoz fűződő jog védelme alatt állnak. Ezek a megfontolások mindazonáltal nem eredményezhetik azt, hogy az érintettektől minden, az ezen irányelv által előírt információt megtagadnak.

(34) Az (EU) 2016/679 rendelet 5. és 6. cikke előírja, hogy a személyes adatok kezelését jogszerűen, tisztességesen és átlátható módon kell végezni. A digitális munkaplatformok ezért nem kezelhetnek a platformalapú munkát végző személyekre vonatkozó olyan személyes adatokat, amelyek nem kapcsolódnak szorosan e személyek és a digitális munkaplatform közötti szerződés teljesítéséhez, és ahhoz nem feltétlenül szükségesek. Ezen irányelv 6. cikkének (5) bekezdése konkrétabb szabályokat állapít meg a platformalapú munkavégzésre vonatkozóan, többek között a jogok és szabadságok védelmének biztosítása érdekében a munkavállalók személyes adatainak az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke szerinti kezelése tekintetében.

(35) A digitális munkaplatformok emberi erőforrásaik kezelése során széles körben alkalmazzák az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereket. Az elektronikus úton történő nyomon követés tolakodó lehet, és az ilyen rendszerek által hozott vagy alátámasztott döntések közvetlenül érintik a platformalapú munkát végző személyeket, akik nem feltétlenül állnak közvetlen kapcsolatban emberi vezetővel vagy felügyelővel. A digitális munkaplatformoknak ezért rendszeresen nyomon kell követniük és értékelniük kell, hogy az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által hozott vagy alátámasztott egyedi döntések milyen hatást gyakorolnak a munkakörülményekre. A digitális munkaplatformoknak elegendő emberi erőforrást kell biztosítaniuk erre a célra. A digitális munkaplatform által a nyomon követéssel megbízott személyeknek rendelkezniük kell az e feladat ellátásához szükséges szakértelemmel, képzettséggel és felhatalmazással, és védelmet kell élvezniük az elbocsátással, fegyelmi intézkedésekkel vagy más hátrányos bánásmóddal szemben, ha felülbírálják az automatizált döntéseket vagy a döntési javaslatokat. Az (EU) 2016/679

rendelet 22. cikke szerinti kötelezettségeken túlmenően ezen irányelv 7. cikkének (1) és (3) bekezdése külön kötelezettségeket ír elő a digitális munkaplatformok számára az automatizált rendszerek által hozott vagy alátámasztott egyedi döntések hatásának emberi nyomon követésével kapcsolatban, amely kötelezettségek különös szabályként alkalmazandók a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben, többek között a jogok és szabadságok védelmének biztosítása érdekében a munkavállalók személyes adatainak az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke szerinti kezelése tekintetében.

(36) Az (EU) 2016/679 rendelet 22. cikkének (3) bekezdése előírja az adatkezelők számára, hogy megfelelő intézkedéseket hajtsanak végre az érintettek jogainak, szabadságainak és jogos érdekeinek védelme érdekében azokban az esetekben, amikor ez utóbbiakra kizárólag automatizált adatfeldolgozáson alapuló döntések vonatkoznak. E rendelkezés kimondja, hogy az érintettnek joga van legalább ahhoz, hogy az adatkezelő részéről emberi beavatkozást kérjen, álláspontját kifejezze, és a döntéssel szemben kifogást nyújtson be. Ezek a követelmények a digitális munkaplatformokra is vonatkoznak. Ezen irányelv 8. cikke konkrétabb szabályokat állapít meg a platformalapú munkavégzésre vonatkozóan, többek között a jogok és szabadságok védelmének biztosítása érdekében a munkavállalók személyes adatainak az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke szerinti kezelése tekintetében.

(37) Ebben az összefüggésben a platformalapú munkát végző személyek számára biztosítani kell a jogot arra, hogy magyarázatot kapjanak a digitális munkaplatformtól a munkafeltételeiket jelentősen befolyásoló döntésekről, az ilyen döntések hiányáról, illetve az automatizált rendszerek által hozott vagy alátámasztott döntésekről. E célból a digitális munkaplatformnak lehetővé kell tennie számukra, hogy a digitális munkaplatform által kijelölt kapcsolattartó személlyel megvitassák és tisztázzák az ilyen döntésekhez vezető tényeket, körülményeket és okokat. Emellett a digitális munkaplatformoknak írásbeli indokolást kell adniuk a platformalapú munkát végző személy felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, az általa végzett munkáért járó javadalmazás megtagadására vagy a személy szerződéses státuszára vonatkozó bármely döntésről, mivel az ilyen döntések valószínűsíthetően jelentős negatív hatást gyakorolnak a platformalapú munkát végző személyekre, különösen azok potenciális keresetére. Amennyiben a kapott magyarázat vagy indokolás nem kielégítő, vagy ha a platformalapú munkát végző személyek úgy ítélik meg, hogy jogaikat megsértették, biztosítani kell számukra azt a jogot is, hogy a digitális munkaplatformtól a döntés észszerű időn belül történő felülvizsgálatát kérjék és indokolással ellátott választ kapjanak. Amennyiben az ilyen döntések sértik az említett személyek jogait, például a munkavállalói jogokat vagy a megkülönböztetésmentességhez való jogot, a digitális munkaplatformnak haladéktalanul helyesbítenie kell az ilyen döntéseket, vagy ha ez nem lehetséges, megfelelő kártérítést kell nyújtania.

(38) 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. Mivel az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek potenciálisan jelentős hatást gyakorolhatnak a platformalapú munkát végző személyek fizikai és mentális egészségére, a digitális munkaplatformoknak fel kell mérniük ezeket a kockázatokat, értékelniük kell, hogy a rendszerek biztosítékai

[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.).

megfelelőek-e e kockázatok kezelésére, és megfelelő megelőző és védelmi intézkedéseket kell hozniuk.

(39) A 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[14] létrehozza az Unió munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó általános keretet. Az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek vagy digitális munkaplatformok használatának bevezetése vagy jelentős változtatása közvetlen hatással van a platform-munkavállalók munkaszervezésére és egyéni munkafeltételeire. További intézkedésekre van szükség annak biztosításához, hogy a digitális munkaplatformok az ilyen döntések meghozatala előtt megfelelő szinten és – az algoritmikus irányítási rendszerek technikai komplexitására tekintettel – a platform-munkavállalók vagy képviselőik által összehangolt módon kiválasztott szakértő segítségével tájékoztassák a platform-munkavállalókat vagy képviselőiket és konzultáljanak velük.

(40) A platformalapú munkát végző személyek jelentős része nem rendelkezik munkaviszonnyal. A digitális munkaplatformok által használt automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereknek a munkafeltételeikre és kereseti lehetőségeikre gyakorolt hatása hasonló a platform-munkavállalókra gyakorolt hatáshoz. Ezért az ezen irányelv 6., 7. és 8. cikkében foglalt, a természetes személyeknek a személyes adataik algoritmikus irányítás keretében történő kezelésével kapcsolatos védelmére vonatkozó jogait, nevezetesen az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek átláthatóságára, a személyes adatok feldolgozásának vagy gyűjtésének korlátozására, a jelentős döntések emberi nyomon követésére és felülvizsgálatára vonatkozó jogokat az Unióban platformalapú munkát végző, munkaszerződéssel vagy 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 jogok, amelyek az uniós jog szempontjából kifejezetten a munkavállalókra vonatkoznak, nem alkalmazandók rájuk. Az (EU) 2019/1150 rendelet biztosítékokat nyújt a platformalapú munkát végző önfoglalkoztatók számára a méltányosság és az átláthatóság tekintetében, feltéve, hogy az említett rendelet értelmében üzleti felhasználónak minősülnek. Amennyiben ezek a biztosítékok ellentétesek az ezen irányelvben meghatározott konkrét jogok és kötelezettségek elemeivel, az üzleti felhasználók tekintetében az (EU) 2019/1150 rendelet különös rendelkezéseit kell alkalmazni.

(41) Annak érdekében, hogy a digitális munkaplatformok megfeleljenek a munkaügyi jogszabályoknak és rendeleteknek, a társadalombiztosítási hozzájárulási kötelezettségeknek, a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó és egyéb szabályoknak, különösen ha a munkaplatform székhelye a platform-munkavállaló munkavégzésének helye szerinti tagállamtól eltérő országban van, a digitális munkaplatformoknak az érintett tagállamok jogában meghatározott szabályokkal és eljárásokkal összhangban be kell jelenteniük a platform-munkavállalók által végzett munkát a munkavégzés helye szerinti tagállam illetékes munkaügyi és szociális védelmi hatóságainak.

[14] 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.).

(42) A digitális munkaplatformokon keresztül rendszeresen platformalapú munkát végző személyek száma, szerződéses vagy foglalkoztatási státuszuk, valamint az ilyen szerződéses jogviszonyokra alkalmazandó általános feltételek mind olyan információk, amelyek egyrészről segítik a munkaügyi felügyelőségeket, a szociális védelmi szerveket és más érintett hatóságokat a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatási státuszának helyes meghatározásában és a jogi kötelezettségeknek való megfelelés biztosításában, másrészről pedig támogatják a platformalapú munkát végző személyek képviselőit képviseleti feladataik ellátásában, ezért ezeket a rendelkezésükre kell bocsátani. Ezeknek a hatóságoknak és képviselőknek jogot kell biztosítani arra is, hogy a digitális munkaplatformoktól további pontosításokat és részleteket kérjenek, például a munkaidővel és a javadalmazással kapcsolatos munkafeltételekre vonatkozó alapvető adatokat.

(43) Az Unióban a szociális vívmányok végrehajtását célzó rendelkezések kiterjedt rendszerét dolgozták ki, amelynek elemeit erre az irányelvre is alkalmazni kell annak érdekében, hogy a platformalapú munkát végző személyek számára biztosított legyen a hatékony és pártatlan vitarendezés és jogorvoslat lehetősége, többek között a megfelelő kártérítéshez való jog. Konkrétan, tekintettel a hatékony bírói jogvédelemre vonatkozó jog alapvető jellegére, a platformalapú munkát végző személyeknek a munkaviszony vagy egyéb szerződéses jogviszony olyan megszűnését követően is részesülniük kell ebben a védelemben, amely az irányelv által biztosított jogok állítólagos megsértésének nyomán következett be.

(44) A platformalapú munkát végző személyek képviselői számára biztosítani kell, hogy az ezen irányelvből eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése érdekében bármely bírósági vagy közigazgatási eljárásban képviseljenek egy vagy több, platformalapú munkát végző személyt. A platformalapú munkát végző több személy nevében történő követelésbenyújtás vagy támogatás az olyan eljárások megkönnyítésére szolgál, amelyeket eljárási és pénzügyi akadályokból kifolyólag vagy a megtorlástól való félelem miatt egyébként nem nyújtottak volna be.

(45) A platformalapú munkavégzésre jellemző, hogy hiányzik az a közös munkahely, ahol a munkavállalók megismerhetik egymást, és kommunikálhatnak egymással és képviselőikkel, többek között érdekeiknek a munkáltatóval szembeni védelméről. Ezért a digitális munkaplatformok munkaszervezésével összhangban digitális kommunikációs csatornákat kell létrehozni, ahol a platformalapú munkát végző személyek kommunikálhatnak egymással, és képviselőik kapcsolatba léphetnek velük. A digitális munkaplatformoknak digitális infrastruktúrájukon belül vagy hasonlóan hatékony eszközökkel ilyen kommunikációs csatornákat kell létrehozniuk, tiszteletben tartva a személyes adatok védelmét, és tartózkodniuk kell az ilyen kommunikációhoz való hozzáféréstől vagy annak nyomon követésétől.

(46) Előfordul, hogy a platformalapú munkát végző személyek foglalkoztatási státuszának helyes meghatározására irányuló közigazgatási vagy bírósági eljárásokban azok a munkaszervezéssel kapcsolatos elemek, amelyek lehetővé teszik a foglalkoztatási státusz megállapítását, és különösen azt, hogy a digitális munkaplatform ellenőrzi-e a munkavégzés bizonyos elemeit, a digitális munkaplatform birtokában vannak, és nem érhetők el könnyen a platformalapú munkát végző személyek és az illetékes hatóságok számára. A nemzeti bíróságok vagy illetékes hatóságok számára ezért lehetővé kell tenni, hogy elrendeljék a digitális munkaplatform számára, hogy tegye elérhetővé a birtokában lévő releváns bizonyítékokat, ideértve a bizalmas információkat, az ilyen információk védelmét szolgáló hatékony intézkedések mellett.

(47) Tekintettel arra, hogy ezen irányelv 6. cikke, 7. cikkének (1) és (3) bekezdése, valamint 8. cikke a platformalapú munkavégzéssel összefüggésben különös szabályokat ír elő a munkavállalók személyes adatainak az (EU) 2016/679 rendelet 88. cikke értelmében vett védelmének biztosítása érdekében, és arra, hogy ezen irányelv 10. cikke a munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal nem rendelkező személyek esetében is alkalmazza ezeket a biztosítékokat, az (EU) 2016/679 rendelet 51. cikkében említett nemzeti felügyeleti hatóságoknak hatáskörrel kell rendelkezniük e biztosítékok alkalmazásának nyomon követésére. Az (EU) 2016/679 rendelet VI., VII. és VIII. fejezete alkalmazandó az említett biztosítékok érvényesítésére vonatkozó eljárási keret – különösen a felügyeleti, együttműködési és az egységes alkalmazást célzó mechanizmusok, a jogorvoslati lehetőségek, a felelősség és a szankciók – tekintetében, beleértve az említett rendelet 83. cikkének (5) bekezdésében említett összegig terjedő közigazgatási bírságok kiszabására vonatkozó hatáskört is.

(48) Az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek platformalapú munkavégzésben történő használata személyes adatok kezelésével jár, és érinti a platformalapú munkát végző személyek munkafeltételeit és jogait. Ezért az ilyen rendszerek adatvédelmi jogi, valamint munka- és szociális védelmi jogi kérdéseket vetnek fel. Az adatvédelmi felügyeleti hatóságoknak és az érintett munkaügyi és szociális védelmi hatóságoknak ezért együtt kell működniük ezen irányelv végrehajtásában, többek között a releváns információk egymás közötti megosztása révén, az adatvédelmi felügyeleti hatóságok függetlenségének sérelme nélkül.

(49) Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javítását maguk a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, a közös minimumkövetelmények megállapításának szükségessége miatt e cél az Unió szintjén azonban jobban megvalósítható, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően az irányelv nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

(50) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy a platform-munkavállalók számára kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy alkalmazzanak. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem indokolhatja az ezen a területen már létező uniós jogban vagy a nemzeti jogban meghatározott, meglévő jogok korlátozását, és nem jelenthet jogalapot az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.

(51) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a mikro-, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. A tagállamoknak – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák az induló vállalkozásokat, illetve a kis- és középvállalkozásokat – értékelniük kell, hogy az átültető intézkedéseik milyen hatást gyakorolnak azokra, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív terhekre. A tagállamoknak az említett értékelések eredményeit közzé is kell tenniük.

(52) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket. A nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően továbbá megfelelő intézkedéseket kell

hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása érdekében.

(53) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával[15] 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 az ilyen dokumentum(ok) megküldését indokoltnak tekinti.

(54) Az (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet[16] 42. cikkének (1) bekezdésével összhangban a Bizottság egyeztetett az európai adatvédelmi biztossal, aki XXXX. XX-án/-én véleményt nyilvánított[17],

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy és hatály

(1) Ezen irányelv célja, hogy javítsa a platformalapú munkát végző személyek munkakörülményeit, és ennek érdekében biztosítja foglalkozási viszonyuk helyes meghatározását, a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányítása terén előmozdítja az átláthatóságot, a méltányosságot és az elszámoltathatóságot, valamint javítja a platformalapú munkavégzés átláthatóságát, többek között a határokon átnyúló helyzetekben is, és eközben támogatja az Unióban a digitális munkaplatformok fenntartható növekedéséhez szükséges feltételeket.

(2) Az irányelv minimálisan biztosítandó jogokat határoz meg, amelyek minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyt megilletnek, aki az adott tagállamban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, vagy akinek esetében a tények értékelése alapján ezek valamelyike feltételezhető, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.

A 10. cikkel összhangban az ezen irányelvben meghatározott, a természetes személyeknek a személyes adataik algoritmikus irányítás keretében történő kezelésével kapcsolatos védelmére vonatkozó jogok az Unióban platformmunkát végző minden olyan személyt is megilletnek, aki nem rendelkezik munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal.

---

15 HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

16 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.).

17 …

(3) Ez az irányelv az Unióban végzett platformalapú munka szervezésével foglalkozó digitális munkaplatformokra vonatkozik, tekintet nélkül székhelyükre, valamint az egyébként alkalmazandó jogra.

2. cikk

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „digitális munkaplatform”: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely olyan kereskedelmi szolgáltatást nyújt, amely megfelel az alábbi követelmények mindegyikének:

   (a) legalább részben elektronikus úton, például weboldalon vagy mobilalkalmazáson keresztül, távolról nyújtják;

   (b) a szolgáltatás igénybe vevőjének kérésére nyújtják;

   (c) szükségszerű és lényeges elemként magában foglalja az egyének által végzett munka megszervezését, függetlenül attól, hogy a munkát online vagy egy bizonyos helyszínen végzik-e;

2. „platformalapú munkavégzés”: digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az Unióban magánszemély által a digitális munkaplatform és az egyén közötti szerződéses kapcsolat alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy az egyén és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony;

3. „platformalapú munkát végző személy”: minden olyan személy, aki platformalapú munkát végez, az adott személy és a digitális munkaplatform közötti kapcsolatnak az érintett felek általi szerződéses meghatározásától függetlenül;

4. „platform-munkavállaló”: minden olyan, platformalapú munkát végző személy, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát;

5. „képviselők”: a nemzeti jogban vagy gyakorlatban meghatározott munkavállalói szervezetek vagy képviselők, vagy mindkettő;

6. „mikro-, kis- vagy középvállalkozások”: a 2003/361/EK bizottsági ajánlás[18] mellékletében szereplő meghatározás szerinti mikro-, kis- és középvállalkozások.

(2) A digitális munkaplatformok fogalmának az (1) bekezdés 1. pontjában foglalt meghatározása nem terjed ki azokra a szolgáltatókra, amelyek elsődleges célja eszközök hasznosítása vagy megosztása. A fogalommeghatározás azokra a szolgáltatókra korlátozódik, amelyek esetében az egyének által végzett munka megszervezése nem csupán kisebb jelentőségű és tisztán járulékos elem.

[18] A Bizottság ajánlása (2003. május 6.) a mikro-, kis- és középvállalkozások fogalma kapcsán a kis- és közepes méretű vállalkozások meghatározásáról (C(2003) 1422) (HL L 124., 2003.5.20., 36. o.).

II. FEJEZET

FOGLALKOZÁSI VISZONY

3. cikk

A foglalkozási viszony helyes meghatározása

(1) A tagállamok olyan megfelelő eljárásokkal rendelkeznek, amelyekkel ellenőrizhető és biztosítható a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározása, és amelyek segítségével megállapítható, hogy az adott személy rendelkezik-e az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaviszonnyal, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát, és biztosítható, hogy e személyek élvezhessék a munkavállalókra alkalmazandó uniós jogból eredő jogokat.

(2) A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, figyelembe véve az algoritmusoknak a platformalapú munkavégzés szervezése során történő használatát, függetlenül attól, hogy az érintett felek között esetlegesen létrejött szerződéses megállapodások hogyan minősítik a munkaviszonyt. Ha a tények alapján megállapítják a munkaviszony fennállását, akkor a nemzeti jogrendszerekkel összhangban egyértelműen meg kell határozni, hogy ki a munkáltatói kötelezettségeket magára vállaló fél.

4. cikk

Jogi vélelem

(1) A munkavégzést a (2) bekezdés értelmében ellenőrző digitális munkaplatform és az e platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony. E célból a tagállamok nemzeti jogrendszerükkel és igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban intézkedési keretet hoznak létre.

A jogi vélelmet minden vonatkozó közigazgatási és bírósági eljárásban alkalmazni kell. A vonatkozó jogszabályoknak való megfelelést vagy az azok végrehajtását ellenőrző illetékes hatóságok számára lehetővé kell tenni, hogy támaszkodhassanak erre vélelemre.

(2) A munkavégzés (1) bekezdés szerinti ellenőrzése akkor áll fenn, ha az alábbi feltételek közül legalább kettő teljesül:

a) a javadalmazás szintjének tényleges meghatározása vagy felső határainak rögzítése;

b) a platformalapú munkát végző személy számára annak előírása, hogy tartson be a külső megjelenésre, a szolgáltatás igénybe vevőjével szembeni magatartásra vagy a munka elvégzésére vonatkozó kötelező erejű szabályokat;

c) a munka végzésének felügyelete vagy a munka eredményeinek minőségi szempontból való ellenőrzése, többek között elektronikus úton;

d) a munkaszervezés szabadságának tényleges korlátozása, többek között szankciók révén, ezen belül is a mérlegelési jogkör elvétele a munkaórák vagy

a távollétek megválasztása, a feladatok vállalása vagy elutasítása, illetve az alvállalkozók vagy helyettesek igénybevétele tekintetében;

e) az ügyfélkör kiépítésének vagy a harmadik fél számára történő munkavégzés lehetőségének tényleges korlátozása.

(3) A tagállamok támogató intézkedéseket hoznak az (1) bekezdésben említett jogi vélelem hatékony végrehajtásának biztosítása érdekében, és ennek során figyelembe veszik az induló vállalkozásokra gyakorolt hatást, biztosítják, hogy a valódi önfoglalkoztatók ne kerüljenek bele a munkavállalói kategóriába, továbbá elősegítik a digitális munkaplatformok fenntartható növekedését. Ezen belül a tagállamok:

a) biztosítják, hogy a jogi vélelem alkalmazására vonatkozó információk világos, átfogó és könnyen hozzáférhető módon nyilvánosan elérhetőek legyenek;

b) iránymutatást dolgoznak ki a digitális munkaplatformok, a platformalapú munkát végző személyek és a szociális partnerek számára a jogi vélelem értelmezéséhez és érvényesítéséhez, és ezen belül az 5. cikk szerinti megdöntésére vonatkozó eljárásokhoz;

c) iránymutatást dolgoznak ki a jogalkalmazó hatóságok számára a szabályokat be nem tartó munkaplatformok proaktív megkereséséhez és felelősségre vonásához;

d) fokozzák a munkaügyi felügyelőségek vagy a munkajog végrehajtásáért felelős szervek által végzett vizsgálatokat és helyszíni ellenőrzéseket, ugyanakkor biztosítják, hogy ezek az ellenőrzések és vizsgálatok arányosak és megkülönböztetéstől mentesek legyenek.

(4) A 21. cikk (1) bekezdésében meghatározott időpont előtt létrejött és az adott időpontban is érvényben lévő szerződéses jogviszonyok tekintetében az (1) bekezdésben említett jogi vélelem csak az ezen időponttól kezdődő időszakra vonatkozik.

5. cikk

A jogi vélelem megdöntésének lehetősége

A tagállamok biztosítják, hogy a 4. cikkben említett jogi vélelmet bármely fél megcáfolhassa bírósági vagy közigazgatási eljárásban, vagy mindkettőben.

Amennyiben a digitális munkaplatform azzal érvel, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony a szóban forgó tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, akkor a Bíróság ítélkezési gyakorlatára figyelemmel a bizonyítási teher a digitális munkaplatformra hárul. Az ilyen eljárásnak nincs halasztó hatálya a jogi vélelem alkalmazására.

Amennyiben a platformalapú munkát végző személy azzal érvel, hogy a szóban forgó szerződéses jogviszony a szóban forgó tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat szerint nem tekintendő munkaviszonynak, akkor a Bíróság ítélkezési gyakorlatára figyelemmel, a digitális munkaplatformnak segítenie kell az eljárás megfelelő megoldását, különösen a birtokában lévő valamennyi releváns információ rendelkezésre bocsátásával.

III. FEJEZET

ALGORITMIKUS IRÁNYÍTÁS

6. cikk

Az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek átláthatósága és használata

(1) A digitális munkaplatformok és a platform-munkavállalók (EU) 2019/1152 irányelv szerinti kötelezettségeinek és jogainak sérelme nélkül a tagállamok előírják a digitális munkaplatformok számára, hogy a platform-munkavállalókat tájékoztassák a következőkről:

a) azon automatizált nyomonkövetési rendszerek, amelyeket a platform-munkavállalók munkateljesítményének elektronikus úton történő nyomon követésére, felügyeletére vagy értékelésére használnak;

b) azon automatizált döntéshozatali rendszerek, amelyeket olyan döntések meghozatalára vagy alátámasztására használnak, amelyek jelentősen befolyásolják az említett platform-munkavállalók munkakörülményeit, különösen a munkamegbízásokhoz való hozzáférésüket, keresetüket, munkahelyi biztonságukat és egészségüket, munkaidejüket, előléptetésüket és szerződéses státuszukat, ideértve a felhasználói fiókjuk korlátozását, felfüggesztését és megszüntetését is.

(2) Az (1) bekezdésben említett információknak az alábbiakra kell vonatkozniuk:

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 tevékenységek kategóriái, beleértve a szolgáltatás igénybe vevője által végzett értékelést is;

b) az automatizált döntéshozatali rendszerek tekintetében:

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

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

iii. az ilyen rendszerek által figyelembe vett fő paraméterek és e fő paraméterek relatív jelentősége az automatizált döntéshozatalban, beleértve azt is, hogy a platform-munkavállaló személyes adatai vagy magatartása hogyan befolyásolja a döntéseket;

iv. a platform-munkavállaló felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére, a platform-munkavállaló által végzett munkáért járó javadalmazás megtagadására, a platform-munkavállaló szerződéses státuszára vonatkozó, vagy bármely hasonló hatású döntések indokai.

(3) A digitális munkaplatformoknak a (2) bekezdésben említett információkat dokumentum – akár elektronikus dokumentum – formájában is rendelkezésre kell bocsátaniuk. Ezeket az információkat legkésőbb az első munkanapon, valamint jelentős változások esetén és a platform-munkavállalók kérésére bármikor rendelkezésre kell bocsátaniuk. Az információkat tömör, átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és közérthető nyelven megfogalmazva kell átadni.

(4) A digitális munkaplatformoknak kérésre a platform-munkavállalók képviselői és a nemzeti munkaügyi hatóságok rendelkezésére kell bocsátaniuk a (2) bekezdésben említett információkat.

(5) A digitális munkaplatformok nem kezelhetnek a platform-munkavállalókra vonatkozó olyan személyes adatokat, amelyek nem kapcsolódnak szorosan a platform-munkavállaló és a digitális munkaplatform közötti szerződés teljesítéséhez, és ahhoz nem feltétlenül szükségesek. Ezen belül tilosak az alábbiak:

a) a platform-munkavállaló érzelmi vagy pszichológiai állapotára vonatkozó személyes adatok kezelése;

b) a platform-munkavállaló egészségével kapcsolatos személyes adatok kezelése, kivéve az (EU) 2016/679 rendelet 9. cikke (2) bekezdésének b)–j) pontjában említett eseteket;

c) személyes beszélgetésekkel kapcsolatos személyes adatok kezelése, beleértve a platform-munkavállalók képviselőivel folytatott információcserét is;

d) személyes adatok gyűjtése, ha a platform-munkavállaló nem kínál vagy végez platformalapú munkát.

7. cikk

Az automatizált rendszerek emberi nyomon követése

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a digitális munkaplatformok rendszeresen nyomon kövessék és értékeljék a 6. cikk (1) bekezdésében említett automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által hozott vagy alátámasztott egyedi döntések munkakörülményekre gyakorolt hatását.

(2) A 89/391/EGK tanácsi irányelv és a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területére vonatkozó kapcsolódó irányelvek sérelme nélkül a digitális munkaplatformoknak:

a) értékelniük kell az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereknek a platform-munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatait, különös tekintettel a munkával kapcsolatos 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.

Nem alkalmazhatnak automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereket olyan módon, amely indokolatlan nyomást gyakorol a platform-munkavállalókra, vagy más módon veszélyezteti a platform-munkavállalók fizikai és mentális egészségét.

(3) A tagállamok előírják a digitális munkaplatformok számára, hogy biztosítsanak elegendő emberi erőforrást az e cikk szerinti automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek által hozott vagy alátámasztott egyedi döntések hatásának nyomon követéséhez. A digitális munkaplatform által a nyomonkövetéssel megbízott személyeknek rendelkezniük kell az e feladat ellátásához szükséges szakértelemmel, képzettséggel és felhatalmazással. Ezeknek a személyeknek védelmet kell élvezniük az elbocsátással, fegyelmi intézkedésekkel vagy más hátrányos bánásmóddal szemben abban az esetben, ha felülbírálják az automatizált döntéseket vagy a döntési javaslatokat.

8. cikk

A jelentős döntések emberi felülvizsgálata

(1) A tagállamok lehetőséget biztosítanak a platform-munkavállalóknak arra, hogy magyarázatot kérjenek a digitális munkaplatformtól minden olyan, automatizált döntéshozatali rendszer által hozott vagy alátámasztott döntésről, amely a 6. cikk (1) bekezdésének b) pontjában említettek szerint jelentősen befolyásolja a platform-munkavállaló munkakörülményeit. A tagállamok gondoskodnak különösen arról, hogy a digitális munkaplatformok lehetővé tegyék a platform-munkavállalók számára, hogy a döntéshez vezető tények, körülmények és indokok megvitatása és tisztázása céljából kapcsolatba lépjenek a digitális munkaplatform által kijelölt kapcsolattartó személlyel. A digitális munkaplatformok biztosítják, hogy az ilyen kapcsolattartó személyek rendelkezzenek az e feladat ellátásához szükséges szakértelemmel, képzettséggel és felhatalmazással.

A digitális munkaplatformok írásban ismertetik a platform-munkavállalóval a platform-munkavállaló felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, automatizált döntéshozatali rendszer által meghozott vagy alátámasztott döntések, a platform-munkavállaló által végzett munkáért járó javadalmazás megtagadására vonatkozó döntések, a platform-munkavállaló szerződéses státuszára vonatkozó döntések vagy a hasonló hatású döntések indokait.

(2) Amennyiben a platform-munkavállalók nem elégedettek a kapott magyarázattal vagy írásbeli indokolással, vagy úgy ítélik meg, hogy az (1) bekezdésben említett döntés sérti jogaikat, jogosultak kérni a digitális munkaplatformtól a döntés felülvizsgálatát. A digitális munkaplatform az ilyen megkeresésre indokolatlan késedelem nélkül válaszol, de minden esetben a kérelem kézhezvételétől számított egy héten belül indokolással ellátott választ ad a platform-munkavállalónak.

A mikro-, kis- vagy középvállalkozásnak minősülő digitális munkaplatformok tekintetében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az első albekezdés szerinti válaszadási határidőt két hétre növelik.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben említett döntés sérti a platform-munkavállaló jogait, a digitális munkaplatformnak haladéktalanul helyesbítenie kell a döntést, vagy ha a helyesbítés nem lehetséges, megfelelő kártérítést kell nyújtania.

(4) Ez a cikk nem érinti a nemzeti jogban meghatározott elbocsátási eljárásokat.

9. cikk

Tájékoztatás és konzultáció

(1) A 2002/14/EK irányelv szerinti jogok és kötelezettségek sérelme nélkül a tagállamok e cikkel összhangban biztosítják a platform-munkavállalók képviselőinek, illetve – amennyiben ilyen képviselők nincsenek – a digitális munkaplatformok által érintett platform-munkavállalóknak a tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt azon döntések kapcsán, amelyek valószínűsíthetően a 6. cikk (1) bekezdésében említett automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek bevezetését eredményezik vagy használatukban jelentős változásokat hoznak.

(2) E cikk alkalmazásában a „tájékoztatás” és a „konzultáció” fogalmának a 2002/14/EK irányelv 2. cikkének f) és g) pontjában szereplő meghatározását kell alkalmazni. A 2002/14/EK irányelv 4. cikkének (1), (3) és (4) bekezdésében, valamint 6. és 7. cikkében meghatározott szabályok ennek megfelelően alkalmazandók.

(3) A platform-munkavállalók képviselői vagy az érintett platform-munkavállalók igénybe vehetik egy általuk választott szakértő segítségét, amennyiben ez szükséges ahhoz, hogy a tájékoztatás és konzultáció tárgyát képező ügyet megvizsgálják, és arról véleményt alkossanak. Amennyiben egy digitális munkaplatformnak egy tagállamban több mint 500 platform-munkavállalója van, a szakértő költségeit a digitális munkaplatformnak kell viselnie, feltéve, hogy azok arányosak.

10. cikk

A platformalapú munkát végző, munkaviszonnyal nem rendelkező személyek

(1) A 6. cikk, a 7. cikk (1) és (3) bekezdése és a 8. cikk azokra a platformalapú munkát végző személyekre is alkalmazandó, akik nem rendelkeznek munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal.

(2) E cikk nem sérti az (EU) 2019/1150 rendelet alkalmazását. Amennyiben az (EU) 2019/1150 rendelet értelmében vett üzleti felhasználók tekintetében ezen irányelv rendelkezései ellentétesek az említett rendelet valamely rendelkezésével, akkor ezekre az üzleti felhasználókra az említett rendelet rendelkezései az irányadók és alkalmazandók. Ezen irányelv 8. cikke nem alkalmazandó az (EU) 2019/1150 rendelet szerinti üzleti felhasználókra.

IV. FEJEZET

A PLATFORMALAPÚ MUNKAVÉGZÉS ÁTLÁTHATÓSÁGA

11. cikk

A platformalapú munkavégzés bejelentése

A 883/2004/EK[19] és a 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet[20] sérelme nélkül a tagállamok a munkáltatónak minősülő digitális munkaplatformok számára előírják, hogy az érintett tagállamok jogában meghatározott szabályokkal és eljárásokkal összhangban jelentsék be a platform-munkavállalók által végzett munkát azon tagállam illetékes munkaügyi és

[19] Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.).

[20] Az Európai Parlament és a Tanács 987/2009/EK rendelete (2009. szeptember 16.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról (HL L 284., 2009.10.30., 1. o.).

szociális védelmi hatóságainak, ahol a munkavégzésre sor kerül, és bocsássák a hatóságok rendelkezésére a vonatkozó adatokat.

12. cikk

A platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos releváns információkhoz való hozzáférés

(1) Amennyiben a munkaügyi, szociális védelmi és egyéb érintett hatóságok a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyára vonatkozó jogi kötelezettségeknek való megfelelés biztosítása érdekében végeznek feladatokat, és amennyiben a platformalapú munkát végző személyek képviselői képviseleti feladataikat látják el, a tagállamok biztosítják, hogy a digitális munkaplatformok a rendelkezésükre bocsássák a következő információkat:

a) az érintett digitális munkaplatformon keresztül rendszeresen platformalapú munkát végző személyek száma, valamint szerződéses vagy foglalkozási viszonyuk;

b) az e szerződéses jogviszonyokra alkalmazandó általános szerződési feltételek, feltéve, hogy e feltételeket a digitális munkaplatform egyoldalúan határozza meg, és azok nagyszámú szerződéses jogviszonyra vonatkoznak.

(2) Az információkat minden olyan tagállamra vonatkozóan meg kell adni, ahol a személyek az érintett digitális munkaplatformon keresztül platformalapú munkát végeznek. Az információkat legalább hathavonta, az (1) bekezdés b) pontja tekintetében pedig a szerződési feltételek minden egyes módosításakor frissíteni kell.

(3) A munkaügyi, szociális védelmi és egyéb érintett hatóságoknak és a platformalapú munkát végző személyek képviselőinek jogukban áll a digitális munkaplatformoktól további pontosításokat és részleteket kérni a szolgáltatott adatokkal kapcsolatban. A digitális munkaplatformoknak észszerű időn belül indokolással ellátott választ kell adniuk az ilyen megkeresésekre.

(4) A mikro-, kis- vagy középvállalkozásnak minősülő digitális munkaplatformok tekintetében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az információk (2) bekezdés szerinti frissítésének gyakoriságát évente egy alkalomra csökkentik.

V. FEJEZET

JOGORVOSLAT ÉS VÉGREHAJTÁS

13. 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 foglalkoztatási vagy más szerződéses jogviszonya már megszűnt – az irányelvben meghatározott jogok megsértése esetén biztosított legyen a tényleges és pártatlan vitarendezés lehetősége, valamint a jogorvoslathoz való jog, ideértve a megfelelő kártérítést is.

14. cikk

A platformalapú munkát végző személyek nevében vagy érdekében folytatott eljárások

(1) Az (EU) 2016/679 rendelet 80. cikkének sérelme nélkül a tagállamok biztosítják, hogy a platformalapú munkát végző személyek képviselői vagy más olyan jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jogban vagy gyakorlatban megállapított kritériumoknak megfelelően jogos érdeke a platformalapú munkát végző személyek jogainak védelme, az ezen irányelvből eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése érdekében bármilyen bírósági vagy közigazgatási eljárást kezdeményezhessenek. Az említett képviselők vagy jogi személyek az ezen irányelvből eredő bármely jog vagy kötelezettség megsértése esetén eljárhatnak a platformalapú munkát végző személy nevében vagy érdekében, az adott személy jóváhagyásával.

(2) A platformalapú munkát végző személyek képviselői jogosultak arra is, hogy az érintett személyek jóváhagyásával egyszerre több platformalapú munkát végző személy nevében vagy érdekében is eljárjanak.

15. cikk

Kommunikációs csatornák a platformalapú munkát végző személyek számára

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

16. cikk

A bizonyítékokhoz való hozzáférés

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyának helyes meghatározását érintő panaszokkal kapcsolatos eljárásokban a nemzeti bíróságok vagy az illetékes hatóságok elrendelhessék, hogy a digitális munkaplatform tegye közzé a birtokában lévő releváns bizonyítékokat.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörrel rendelkezzenek a bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok szolgáltatásának elrendelésére, amennyiben azt a panasz szempontjából fontosnak ítélik. Gondoskodnak arról, hogy az ilyen információk átadásának elrendelésével összefüggésben a nemzeti bíróságok hatékony intézkedésekkel biztosíthassák az érintett információk védelmét.

(3) Ez a cikk nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a platformalapú munkát végző személyek számára kedvezőbb szabályokat alkalmazzanak vagy vezessenek be.

17. cikk

A kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelem

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

18. cikk

Az elbocsátással szembeni védelem

(1) A tagállamok megteszik az annak megtiltásához szükséges intézkedéseket, hogy a platformalapú munkát végző személyeket az irányelv által biztosított jogaik gyakorlására való hivatkozással elbocsássák vagy az elbocsátással egyenértékű intézkedésekre kerüljön sor velük szemben, illetve hogy az elbocsátásuk vagy az elbocsátással egyenértékű intézkedések előkészítésére kerüljön sor.

(2) Amennyiben a platformalapú munkát végző személyek úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az ezzel egyenértékű hatással járó intézkedésekre azon az alapon került sor, hogy gyakorolták az irányelv által biztosított jogaikat, kérhetik a digitális munkaplatformtól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés megfelelően megalapozott indoklását. A digitális munkaplatformnak az említett indokokat írásban kell közölnie.

(3) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy amennyiben a (2) bekezdésben említett, platformalapú munkát végző személyek bíróság vagy egyéb illetékes hatóság vagy szerv előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátás vagy azzal egyenértékű intézkedés történt, a digitális munkaplatform legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra vagy azzal egyenértékű intézkedésre nem az (1) bekezdésben említett okokból került sor.

(4) A (3) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a platformalapú munkát végző személyek számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.

(5) A tagállamoknak a (3) bekezdést nem kell alkalmazniuk azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság vagy szerv feladata a tényállás feltárása.

(6) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (3) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra.

19. cikk

Felügyelet és szankciók

(1) Az (EU) 2016/679 rendelet alkalmazásának nyomon követéséért felelős hatóság vagy hatóságok felelősek továbbá ezen irányelv 6. cikke, 7. cikke (1) és (3) bekezdése, valamint 8. és 10. cikke alkalmazásának nyomon követéséért, az (EU) 2016/679 rendelet VI., VII. és VIII. fejezetének vonatkozó rendelkezéseivel összhangban. A tagállamok hatáskörrel rendelkeznek arra, hogy az említett rendelet 83. cikkének (5) bekezdésében említett összegig közigazgatási bírságokat szabjanak ki.

(2) Az (1) bekezdésben említett hatóságok, valamint a nemzeti munka- és szociális védelmi hatóságok adott esetben saját hatáskörükön belül együttműködnek ezen irányelv végrehajtásában, különösen azokban az esetekben, amikor kérdések merülnek fel az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereknek a munkakörülményekre vagy a platformalapú munkát végző személyek jogaira gyakorolt hatásával kapcsolatban. E célból az említett hatóságok kérésre vagy saját kezdeményezésükre megosztják egymással a vonatkozó információkat, beleértve az ellenőrzésekkel vagy vizsgálatokkal összefüggésben szerzett információkat is.

(3) A tagállamok megállapítják az ezen irányelvnek az (1) bekezdésben említettektől eltérő rendelkezései alapján elfogadott nemzeti rendelkezések vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra irányadó szabályokat. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

20. cikk

A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

(1) Ez az irányelv nem képezhet jogalapot a munkavállalók számára a tagállamok által már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.

(2) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a platform-munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a platform-munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék, ezen irányelv célkitűzéseivel összhangban. A platformalapú munkát végző, munkaviszonyban nem álló személyek tekintetében ez a bekezdés csak akkor alkalmazandó, ha az ilyen nemzeti szabályok összeegyeztethetők a belső piac működésére vonatkozó szabályokkal.

(3) Ez az irányelv nem sérti az Unió egyéb jogi aktusai által a platformalapú munkát végző személyek számára biztosított jogokat.

21. cikk

Átültetés a nemzeti jogba és végrehajtás

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

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

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal belső joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

(3) A tagállamoknak nemzeti joguknak és gyakorlatuknak megfelelően megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása érdekében.

(4) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

22. cikk

A Bizottság általi felülvizsgálat

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

23. cikk

Hatálybalépés

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

24. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről	*a Tanács részéről*
az elnök	*az elnök*