2024/2831

11.11.2024.

DIREKTIVA (EU) 2024/2831 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od 23. listopada 2024.

o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) i člankom 16. stavkom 2.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrta zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora ([1]),

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija ([2]),

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom ([3]),

budući da:

(1) Na temelju članka 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) ciljevi su Unije, među ostalim, promicanje dobrobiti njezinih naroda i rad na održivom razvoju Europe koji se temelji na uravnoteženom gospodarskom rastu i visoko konkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, s ciljem pune zaposlenosti i društvenog napretka.

(2) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”) navodi se da svaki radnik ima pravo na poštene i pravične radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Člankom 27. Povelje štiti se pravo radnika na informiranje i savjetovanje u poduzeću. Člankom 8. Povelje predviđeno je da svatko ima pravo na zaštitu osobnih podataka koji se na njega ili nju odnose. Člankom 12. Povelje predviđeno je da svatko ima pravo na slobodu okupljanja i udruživanja na svim razinama. Člankom 16. Povelje priznaje se sloboda poduzetništva. Člankom 21. Povelje zabranjuje se diskriminacija.

(3) Načelom br. 5. europskog stupa socijalnih prava, proglašenog u Göteborgu 17. studenoga 2017., predviđeno je da radnici, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa, imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanja; da, u skladu sa zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima, treba osigurati potrebnu fleksibilnost poslodavaca da se brzo prilagode gospodarskim promjenama; da treba poticati inovativne oblike zapošljavanja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti, kao i poduzetništvo i samozapošljavanje; da treba olakšati profesionalnu mobilnost te da treba sprečavati sklapanje radnih odnosa s nesigurnim radnim uvjetima, uključujući zabranu zlouporabe nestandardnih ugovora. Načelom br. 7. europskog stupa socijalnih prava predviđeno je da radnici imaju pravo na početku zaposlenja u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa i da prije dobivanja otkaza radnici imaju pravo biti upoznati s razlozima za njegovo dobivanje te da im se mora dati razuman otkazni rok, kao i pravo na pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova, a u slučaju neopravdanog otkaza imaju pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu. Načelom br. 10 stupa predviđeno je da radnici imaju pravo na visoku razinu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te pravo na zaštitu svojih osobnih podataka na radnom mjestu. Na socijalnom samitu u Portu 7. svibnja 2021. pozdravljen je akcijski plan priložen europskom stupu socijalnih prava.

([1]) SL C 290, 29.7.2022., str. 95.
([2]) SL C 375, 30.9.2022., str. 45.
([3]) Stajalište Europskog parlamenta od 24. travnja 2024. (još nije objavljeno u Službenom listu) i odluka Vijeća od 14. listopada 2024.

(4) Digitalizacija mijenja svijet rada, poboljšava produktivnost i povećava fleksibilnost te istodobno donosi određene rizike za zapošljavanje i radne uvjete. Tehnologije temeljene na algoritmima, uključujući automatizirane sustave praćenja i automatizirane sustave donošenja odluka, omogućuju nastanak i rast digitalnih radnih platformi. Novi oblici digitalne interakcije i nove tehnologije u svijetu rada, ako se pravilno reguliraju i primjenjuju, mogu stvoriti prilike za pristup dostojanstvenim i kvalitetnim radnim mjestima za osobe koje tradicionalno nisu imale takav pristup. Međutim, ako nisu regulirani, mogu dovesti i do tehnološki omogućenog nadzora, povećanja neravnoteže moći i netransparentnosti u pogledu donošenja odluka te rizika za dostojanstvene radne uvjete, zdravlje i sigurnost na radu, jednako postupanje i pravo na privatnost.

(5) Rad putem platforme obavljaju pojedinci putem digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi koje pružaju uslugu svojim klijentima. Odvija se u vrlo različitim područjima i obilježen je velikom raznovrsnošću digitalnih radnih platformi, obuhvaćenih sektora i aktivnosti koje se obavljaju, kao i profila osoba koji rade putem platforme. S pomoću algoritama, digitalne radne platforme u manjoj ili većoj mjeri, ovisno o svojem poslovnom modelu, organiziraju obavljanje rada, naknadu za rad i odnos između svojih klijenata i osoba koje obavljaju rad. Rad putem platforme može se obavljati isključivo na internetu s pomoću elektroničkih alata („rad putem internetske platforme”) ili na hibridan način, tj. kombiniranjem internetskog komunikacijskog procesa s naknadnom aktivnošću u fizičkom svijetu („rad putem platforme na lokaciji”). Mnoge postojeće digitalne radne platforme međunarodni su poslovni subjekti koji obavljaju svoje aktivnosti i provode poslovne modele u nekoliko država članica ili preko granica.

(6) Rad putem platforme može omogućiti jednostavniji pristup tržištu rada, ostvarivanje dodatnog prihoda od sekundarne djelatnosti ili fleksibilnost u organizaciji radnog vremena. Istodobno, osobe koje rade putem platforme u najvećem dijelu imaju drugi posao ili drugi izvor prihoda i obično su slabo plaćene. Nadalje, rad putem platformi brzo se razvija, što dovodi do novih poslovnih modela i oblika zaposlenja koji ponekad nisu obuhvaćeni postojećim sustavima zaštite. Zbog toga je važno taj proces popratiti odgovarajućim zaštitnim mjerama za osobe koje rade putem platforme, neovisno o prirodi ugovornog odnosa. Rad putem platforme osobito može dovesti do nepredvidivosti radnog vremena i izbrisati granice između radnog odnosa i samozaposlenosti te između odgovornosti poslodavaca i radnikâ. Utvrđivanje nepravilnog radnog statusa ima posljedice za osobe na koje to utječe jer im se tako vjerojatno ograničava pristup postojećim radnim i socijalnim pravima. To dovodi i do neravnopravnih uvjeta u odnosu na poduzeća koja određuju pravilni radni status svojih radnika te utječe na sustave radnih odnosa država članica, njihovu poreznu osnovicu te obuhvat i održivost njihovih sustava socijalne zaštite. Iako su ti izazovi prisutni i šire od rada putem platforme, posebno su ozbiljni u gospodarstvu platformi.

(7) Sudski predmeti u nekoliko država članica pokazali su da i dalje postoji netočno određivanje radnog statusa u određenim vrstama rada putem platforme, posebno u sektorima u kojima digitalne radne platforme imaju određeni stupanj usmjeravanja i kontrole. Iako digitalne radne platforme često određuju da osoba koje putem njih rade imaju status samozaposlenih osoba ili „neovisnih ugovaratelja”, mnogi sudovi utvrdili su da platforme de facto usmjeravaju i kontroliraju te osobe i često ih integriraju u svoje glavne poslovne aktivnosti. Stoga su ti sudovi status navodno samozaposlenih osoba iznova utvrdili, u status radnika koji su zaposlenici platforme.

(8) Automatizirani sustavi praćenja i automatizirani sustavi donošenja odluka koji se temelje na algoritmima sve više zamjenjuju funkcije koje upravitelji obično obavljaju u poduzećima, kao što su dodjela zadaća, određivanje cijene pojedinačnih zadataka, utvrđivanje rasporeda rada, davanje uputa, evaluiranje obavljenog rada, pružanje poticaja ili nepovoljno postupanje. Digitalne radne platforme osobito upotrebljavaju takve algoritamske sustave kao standardni način organizacije rada putem platforme i upravljanja njime putem svoje infrastrukture. Osobe koje rade putem platforme i koje podliježu takvom algoritamskom upravljanju često nemaju pristup informacijama o tome kako funkcioniraju algoritmi, koji se osobni podaci upotrebljavaju ili kako ponašanje tih osoba utječe na odluke koje donose automatizirani sustavi. Nadalje, predstavnici radnika, drugi predstavnici osoba koje rade putem platforme, inspekcije rada i druga nadležna tijela također nemaju pristup takvim informacijama. Nadalje, osobe koje rade putem platforme često ne znaju razloge za odluke koje se donose ili podupiru automatiziranim sustavima i ne mogu dobiti obrazloženje tih odluka, raspravljati o tim odlukama s fizičkom osobom za kontakt, osporiti te odluke ili zatražiti ispravak ili, prema potrebi, pravnu zaštitu.

(9) Kada platforme djeluju u nekoliko država članica ili prekogranično, često je nejasno gdje se obavlja rad putem platforme i tko ga obavlja, osobito kad je riječ o radu putem internetskih platformi. Nadalje, nacionalna nadležna tijela nemaju jednostavan pristup podacima o digitalnim radnim platformama, uključujući broj osoba koje rade putem platforme, njihov radni status i radne uvjete. Time se otežava izvršenje primjenjivih pravila.

(10) Skupom pravnih instrumenata predviđaju se minimalni standardi u pogledu radnih uvjeta i radnih prava u cijeloj Uniji. To posebno uključuje direktive 2003/88/EZ ([4]), 2008/104/EZ ([5]) i (EU) 2019/1152 ([6]) Europskog parlamenta i Vijeća i druge posebne instrumente o aspektima kao što su zdravlje i sigurnost na radu, rad trudne radnice, ravnoteža između poslovnog i privatnog života, rad na određeno vrijeme, rad na nepuno radno vrijeme, upućivanje radnika. Uz navedeno, Sud Europske unije („Sud”) presudio je ([7]) da se vrijeme „pripravnosti”, tijekom kojeg su mogućnosti radnika za obavljanje drugih aktivnosti znatno ograničene, treba smatrati radnim vremenom. Direktivom 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća ([8]) uspostavlja se opći okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u poduzećima ili pogonima u Uniji.

(11) U Preporuci Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti ([9]) preporučuje se državama članicama da poduzmu mjere kojima se osigurava formalna i djelotvorna pokrivenost, primjerenost i transparentnost sustava socijalne zaštite za sve radnike i samozaposlene osobe.

(12) Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća ([10]) osigurava se zaštita fizičkih osoba u pogledu obrade osobnih podataka, a posebno se predviđaju određena prava i obveze te zaštitne mjere u pogledu zakonite, poštene i transparentne obrade osobnih podataka, među ostalim u pogledu automatiziranog pojedinačnog donošenja odluka.

(13) Uredbom (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća ([11]) promiče se pravednost i transparentnost za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja koje nude operatori internetskih platformi.

(14) Iako se postojećim pravnim aktima Unije predviđaju određene opće zaštitne mjere, za izazove u radu putem platforme potrebne su dodatne posebne mjere. Kako bi se razvoj rada putem platforme oblikovao na održiv način, potrebno je da Unija utvrdi minimalna prava radnika koji rade putem platforme i pravila za poboljšanje zaštite osobnih podataka osoba koje rade putem platforme kako bi se odgovorilo na te izazove. Trebalo bi uvesti mjere kojima se olakšava utvrđivanje pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme u Uniji te poboljšati transparentnost u pogledu rada putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama. Osim toga, osobama koje rade putem platforme trebalo bi osigurati prava u cilju promicanja transparentnosti, pravednosti, ljudskog nadzora i odgovornosti. Ta bi prava trebala biti osigurana i u cilju zaštite radnika i poboljšanja radnih uvjeta u algoritamskom upravljanju, uključujući ostvarivanje kolektivnog pregovaranja. To bi trebalo učiniti s ciljem poboljšanja pravne sigurnosti i ostvarivanja jednakih uvjeta za digitalne radne platforme i pružatelje usluga izvan interneta te podupiranja održivog rasta digitalnih radnih platformi u Uniji.

(15) Komisija je provela savjetovanje sa socijalnim partnerima u dvije faze, u skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme. Socijalni partneri nisu postigli dogovor oko pokretanja pregovora o tim pitanjima. Međutim, u tom je području važno poduzeti mjere na razini Unije prilagodbom postojećeg pravnog okvira novoj vrsti rada putem platforme, među ostalim u pogledu upotrebe automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka. Osim toga, Komisija je

([4]) Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

([5]) Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

([6]) Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).

([7]) Presuda Suda od 21. veljače 2018., *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; presuda Suda (veliko vijeće) od 9. ožujka 2021., *RJ/Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; presuda Suda (veliko vijeće) od 9. ožujka 2021., *D. J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

([8]) Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).

([9]) Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

([10]) Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

([11]) Uredba (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (SL L 186, 11.7.2019., str. 57.).

opsežno raspravljala s relevantnim dionicima, među ostalim s digitalnim radnim platformama, udruženjima osoba koje rade putem platforme, stručnjacima iz akademske zajednice, državama članicama i međunarodnim organizacijama te predstavnicima civilnog društva.

(16) Cilj je ove Direktive poboljšati radne uvjete radnika koji rade putem platforme i zaštititi osobne podatke osoba koje rade putem platforme. Oba se cilja nastoje postići istodobno i, iako se međusobno osnažuju i neodvojivo su povezani, jedan nije sporedan u odnosu na drugi. U pogledu članka 153. stavka 1. točke (b) UFEU-a, ovom se Direktivom utvrđuju pravila čiji je cilj poduprijeti utvrđivanje pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme i poboljšati radne uvjete i transparentnost rada putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama, kao i zaštitu radnikâ u kontekstu algoritamskog upravljanja. U pogledu članka 16. UFEU-a, ovom se Direktivom uspostavljaju pravila za poboljšanje zaštite osoba koje rade putem platforme u pogledu obrade njihovih osobnih podataka povećanjem transparentnosti, pravednosti, ljudskog nadzora, sigurnosti i odgovornosti relevantnih postupaka algoritamskog upravljanja u radu putem platforme.

(17) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na osobe koje u Uniji rade putem platforme i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Odredbe o algoritamskom upravljanju koje su povezane s obradom osobnih podataka trebale bi se primjenjivati i na osobe koje rade putem platforme i koje nemaju ugovor o radu niti su u radnom odnosu.

(18) Ovom bi se Direktivom trebala utvrditi obvezna pravila koja se primjenjuju na sve digitalne radne platforme, neovisno o njihovu mjestu poslovnog nastana ili pravu koje se inače primjenjuje, pod uvjetom da se rad putem platforme koji je organiziran putem te digitalne radne platforme obavlja u Uniji.

(19) Digitalne radne platforme razlikuju se od ostalih internetskih platformi po tome što upotrebljavaju automatizirane sustave praćenja ili automatizirane sustave donošenja odluka kako bi organizirale rad koji pojedinci obavljaju na jednokratni ili višekratni zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma. Automatizirani sustavi praćenja i automatizirani sustavi donošenja odluka obrađuju osobne podatke osoba koje rade putem platforme te donose ili podupiru odluke koje utječu, među ostalim, na radne uvjete. Zbog tih su značajki digitalne radne platforme poseban oblik organizacije usluga koje pružaju profesionalni pružatelji usluga u usporedbi s tradicionalnijim oblicima organizacije pružanja usluga, kao što su tradicionalni oblici naručivanja prijevoza ili dispečerskih usluga prijevoza. Nadalje, sve veća složenost strukturne organizacije digitalnih radnih platformi usko je povezana s njihovim brzim razvojem, što često dovodi do stvaranja sustavâ s varijabilnom geometrijom u organizaciji rada. Na primjer, mogli bi postojati slučajevi u kojima digitalne radne platforme pružaju uslugu čiji je primatelj sama digitalna radna platforma ili zaseban poslovni subjekt unutar iste grupe poduzeća, ili organiziraju rad na način da nestaju tradicionalni obrasci koji su obično prepoznatljivi u sustavima pružanja usluga. To bi mogao biti slučaj i s platformama za mikrorad ili masovni rad, koje su vrsta internetske digitalne radne platforme koja poduzećima i drugim klijentima omogućuje pristup velikoj i fleksibilnoj radnoj snazi za obavljanje malih zadaća koje se mogu obavljati na daljinu s pomoću računala i internetske veze, kao što je označivanje (eng. tagging). Zadaće se dijele i raspodjeljuju na velik broj, ili masu pojedinaca koji ih mogu obaviti asinkrono.

(20) Organizacija rada koji obavljaju pojedinci trebala bi u najmanju ruku podrazumijevati važnu ulogu u usklađivanju potražnje za uslugom s ponudom posla pojedinca koji je u ugovornom odnosu s digitalnom radnom platformom ili posrednikom, bez obzira na to kako su strane odredile taj odnos i bez obzira na njegovu prirodu, i koji je dostupan za obavljanje određene zadaće. Organizacija takvog rada može uključivati druge aktivnosti kao što je obrada plaćanja. Internetske platforme koje ne organiziraju rad koji obavljaju pojedinci, nego samo osiguravaju načine na koje pružatelji usluga mogu doći do krajnjeg korisnika, bez ikakvog daljnjeg sudjelovanja platforme, na primjer ponudama oglašavanja ili zahtjevima za usluge ili objedinjavanjem i prikazivanjem dostupnih pružatelja usluga u određenom području ne bi se trebale smatrati digitalnim radnim platformama. Definicija digitalnih radnih platformi ne bi trebala uključivati pružatelje usluge čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa, kao što je kratkoročni najam smještaja, ili koja omogućuje preprodaju robe pojedincima koji nisu profesionalni pružatelji usluga, kao ni one koji organiziraju aktivnosti volontera. Definicija bi trebala biti ograničena na pružatelje usluge za koju organizacija rada koji obavlja pojedinac, kao što je prijevoz osoba ili robe ili čišćenje, predstavlja nužnu i ključnu, a ne samo manju i isključivo pomoćnu sastavnicu.

(21) Mehanizmi i procesi povezani s predstavljanjem radnika razlikuju se među državama članicama, što je odraz njihove povijesti, institucija i njihove gospodarske i političke situacije. Među uvjetima koji omogućuju dobro funkcioniranje socijalnog dijaloga su postojanje snažnih, neovisnih sindikata i organizacija poslodavaca koji imaju pristup relevantnim informacijama potrebnima za sudjelovanje u socijalnom dijalogu te poštovanje temeljnih prava slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja.

(22) U skladu s Konvencijom Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 135 (1971.) o predstavnicima radnika, koju su dosad ratificirale 24 države članice, predstavnici radnika mogu biti osobe koje su kao takve priznate na temelju nacionalnog prava i prakse, bez obzira na to jesu li predstavnici sindikata, odnosno predstavnici koje su imenovali ili izabrali sindikati ili članovi takvih sindikata; ili su izabrane da budu predstavnici, odnosno predstavnici koje slobodno biraju radnici poduzeća u skladu s odredbama nacionalnih zakona ili drugih propisa ili kolektivnih ugovora i čije funkcije ne uključuju aktivnosti koje su priznate kao isključivo pravo sindikata u dotičnoj zemlji. U toj se konvenciji navodi da se, ako u istom poduzeću istodobno postoje i predstavnici sindikata i izabrani predstavnici, takvo predstavljanje ne upotrebljava za potkopavanje položaja dotičnih sindikata ili njihovih predstavnika te da treba poticati suradnju između izabranih predstavnika i dotičnih sindikata ili njihovih predstavnika.

(23) Države članice ratificirale su Konvenciju MOR-a br. 98 (1949.) o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje prema kojoj se radnje koje su usmjerene na poticanje osnivanja udruženja radnika pod nadzorom poslodavaca ili udruženja poslodavaca, ili pružanje financijske ili druge potpore udruženjima radnika s namjerom da se ta udruženja stave pod nadzor poslodavaca ili udruženja poslodavaca, smatraju se radnjama uplitanja od kojih države članice MOR-a moraju zaštititi udruženja radnika. Važno je da se na takve radnje odgovori kako bi se osiguralo da pri definiranju ili provedbi praktičnih aranžmana za obavješćivanje i savjetovanje u skladu s ovom Direktivom poslodavci i predstavnici radnika rade u duhu suradnje i uz dužno poštovanje uzajamnih prava i obveza, uzimajući u obzir i interese poduzeća ili pogona i radnika.

(24) U nekim slučajevima osobe koje rade putem platforme nemaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom, već su u odnosu s posrednikom preko kojeg rade putem platforme. Taj način organizacije rada putem platforme često dovodi do širokog raspona različitih i složenih višestranih odnosa, uključujući lance podugovaranja, kao i nejasnih odgovornosti između digitalne radne platforme i posrednikâ. Osobe koje rade putem platforme preko posrednika izložene su istim rizicima povezanima s određivanjem njihova nepravilnog radnog statusa i upotrebom automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka kao i osobe koje rade putem platforme izravno za digitalnu radnu platformu. Države članice stoga bi trebale uspostaviti odgovarajuće mjere kako bi se osiguralo da, na temelju ove Direktive, osobe koje rade putem platforme preko posrednika uživaju istu razinu zaštite kao i osobe koje rade putem platforme i koje imaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom. Države članice trebale bi uspostaviti odgovarajuće mehanizme, među ostalim, prema potrebi, putem sustavâ solidarne odgovornosti.

(25) Kako bi se suzbilo lažno samozapošljavanje u radu putem platforme i olakšalo utvrđivanje pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme, države članice trebale bi uspostaviti odgovarajuće postupke za sprečavanje i rješavanje problema utvrđivanja nepravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme. Cilj tih postupaka trebao bi biti utvrđivanje postojanja radnog odnosa kako je definiran nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, i time osigurati da radnici koji rade putem platforme u potpunosti uživaju jednaka prava iz radnog odnosa kao drugi radnici u skladu s relevantnim pravom Unije, nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima. Ako se postojanje radnog odnosa utvrdi na temelju činjenica, trebalo bi jasno utvrditi stranku ili stranke koje su odgovorne za izvršavanje obveza poslodavca te bi one trebale poštovati povezane obveze poslodavaca u okviru prava Unije, nacionalnog prava i kolektivnih ugovora primjenjivih u sektoru djelatnosti.

(26) Ako se utvrdi da je stranka poslodavac i ispunjava uvjete za status poduzeća za privremeno zapošljavanje u skladu s Direktivom 2008/104/EZ, primjenjuju se obveze iz te Direktive.

(27) Načelo prvenstva činjenica, što znači da bi se utvrđivanje postojanja radnog odnosa ponajprije trebalo temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljeni rad, uključujući naknadu za rad, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos, u skladu s Preporukom MOR-a br. 198 (2006.) o radnom odnosu, osobito je relevantno u slučaju rada putem platforme u kojem ugovorne uvjete često jednostrano određuje jedna strana.

(28) Zlouporaba statusa samozaposlene osobe, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Lažno samozapošljavanje postoji kada je osoba prijavljena kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos. Lažna izjava o samozapošljavanju često se daje kako bi se izbjegle određene pravne ili fiskalne obveze i ostvarila konkurentska prednost u odnosu na poduzeća koja poštuju zakone. U nizu presuda ([12]) Sud je presudio da određivanje statusa „samozaposlene osobe" u okviru nacionalnog prava ne isključuje to da se status neke osobe odredi kao status „radnika" u smislu prava Unije ako je neovisnost te osobe samo fiktivna, čime se zapravo prikriva radni odnos.

(29) Osiguravanje utvrđivanja pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme ne bi trebalo spriječiti poboljšanje uvjeta stvarno samozaposlenih osoba koje rade putem platforme. U tu svrhu kao korisna smjernica može poslužiti Komunikacija Komisije od 30. rujna 2022., koja sadržava „Smjernice o primjeni prava Unije o tržišnom natjecanju na kolektivne ugovore u pogledu uvjeta rada samozaposlenih osoba bez zaposlenika" i u kojoj se navodi da, prema Komisiji, kolektivni ugovori između samozaposlenih osoba bez zaposlenika i digitalnih radnih platformi koji se odnose na uvjete rada nisu obuhvaćeni područjem primjene članka 101. UFEU-a. Međutim, ključno je da se uvođenjem tih kolektivnih ugovora ne ugrožavaju ciljevi ove Direktive, posebno utvrđivanje pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme.

(30) Usmjeravanje i kontrola mogu poprimiti različite oblike u konkretnim slučajevima jer se model ekonomije platformi stalno mijenja. Na primjer, digitalna radna platforma može usmjeravati i kontrolirati ne samo izravnim sredstvima, već i primjenom kaznenih mjera ili drugih oblika nepovoljnog postupanja ili pritiska. U kontekstu rada putem platforme osobama koje rade putem platforme često je teško imati odgovarajući pristup alatima i informacijama potrebnima za utvrđivanje, pred nadležnim tijelom, stvarne prirode svojeg ugovornog odnosa i prava koja iz njega proizlaze. Osim toga, upravljanje osobama koje rade putem platforme s pomoću automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka obilježeno je nedostatkom transparentnosti od strane digitalne radne platforme. Te značajke rada putem platforme nastavljaju poticati pojavu određivanja nepravilnog statusa kao lažnog samozapošljavanja, čime se otežava utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme i pristup dostojanstvenim životnim i radnim uvjetima za radnike koji rade putem platforme. Države članice stoga bi trebale utvrditi mjere kojima se osobama koje rade putem platforme omogućuje učinkovito postupovno olakšavanje radi osiguravanja utvrđivanja njihovog pravilnog radnog statusa. U tom je kontekstu pravna pretpostavka radnog odnosa u korist osoba koje rade putem platforme učinkovit instrument koji uvelike doprinosi poboljšanju životnih i radnih uvjeta radnika koji rade putem platforme. Stoga bi se ugovorni odnos trebao na temelju pravne pretpostavke smatrati radnim odnosom kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, kada se utvrde činjenice koje upućuju na usmjeravanje i kontrolu.

(31) Djelotvorna pravna pretpostavka iziskuje da se osobi koja radi putem platforme u okviru nacionalnog prava ostvarivanje koristi od pretpostavke doista učini lakšim. Zahtjevi na temelju pravne pretpostavke ne bi trebali biti opterećujući te bi trebali olakšati osobi koja radi putem platforme pružanje dokaza o postojanju radnog odnosa u okolnostima neravnoteže moći u odnosu na digitalnu radnu platformu. Svrha je pravne pretpostavke učinkovito riješiti i ispraviti neravnotežu moći između osoba koje rade putem platforme i digitalne radne platforme. Modalitete pravne pretpostavke trebale bi utvrditi države članice pod uvjetom da se njima osigurava uspostava djelotvorne oborive pravne pretpostavke o zaposlenju koja predstavlja postupovno olakšavanje u korist osoba koje rade putem platforme i da nemaju učinak povećanja opterećenja u smislu zahtjevâ prema osobama koje rade putem platforme, ili njihovim predstavnicima, u postupcima kojima se utvrđuje radni status takvih osoba. Primjena pravne pretpostavke ne bi trebala automatski dovesti do ponovnog utvrđivanja radnog statusa osoba koje rade putem platforme. Ako digitalna radna platforma nastoji oboriti pravnu pretpostavku, ona bi trebala dokazati da dotični ugovorni odnos nije radni odnos kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

([12]) Presude Suda Europske unije od:
— 3. srpnja 1986., *Deborah Lawrie-Blum/Savezna zemlja Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
— 13. siječnja 2004., *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
— 14. listopada 2010., *Union Syndicale Solidaires Isère/premijer i ostali*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
— 11. studenoga 2010., *Dita Danosa/LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
— 4. prosinca 2014., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
— 9. srpnja 2015., *Ender Balkaya/ Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
— 17. studenoga 2016., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
— 16. srpnja 2020., *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
i Rješenje Suda od 22. travnja 2020., *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(32) U skladu s ciljem ove Direktive da se poboljšaju radni uvjeti radnika koji rade putem platforme utvrđivanjem njihovog pravilnog radnog statusa i time osigura da uživaju relevantna prava koja proizlaze iz prava Unije, nacionalnog prava i kolektivnih ugovora, pravna pretpostavka trebala bi se primjenjivati u svim relevantnim upravnim ili sudskim postupcima u kojima se radi o radnom statusu osobe koja radi putem platforme. Iako se ovom Direktivom državama članicama ne nameće obveza primjene pravne pretpostavke u poreznim i kaznenim postupcima i postupcima povezanima sa socijalnim osiguranjem, ključno je da se pravna pretpostavka učinkovito primjenjuje u svim državama članicama, na temelju ove Direktive. Posebice, ništa u ovoj Direktivi ne bi trebalo sprečavati države članice da, kao pitanje nacionalnog prava, primijene pravnu pretpostavku u poreznim ili kaznenim postupcima, ili postupcima vezanim za socijalnu sigurnost, ili drugim upravnim ili sudskim postupcima ili da priznaju rezultate postupaka u kojima je pravna pretpostavka primijenjena u svrhu osiguravanja prava radnika čiji je radni status ponovno utvrđen u okviru drugih pravnih područja.

(33) U interesu pravne sigurnosti pravna pretpostavka ne bi trebala imati retroaktivne pravne učinke te bi se stoga trebala primjenjivati samo na razdoblje koje počinje 2. prosinca 2026., među ostalim za ugovorne odnose koji su sklopljeni prije tog datuma i koji na taj datum još traju. Zahtjevi koji se odnose na moguće postojanje radnog odnosa prije tog datuma te prava i obveze koji iz toga proizlaze do tog datuma trebali bi se stoga ocjenjivati samo na temelju prava Unije i nacionalnog prava primjenjivih prije tog datuma, uključujući Direktivu (EU) 2019/1152.

(34) Odnos između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme možda neće ispunjavati zahtjeve radnog odnosa u skladu s definicijom utvrđenom u zakonu, kolektivnim ugovorima ili praksi na snazi u relevantnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Države članice trebale bi osigurati mogućnost obaranja pravne pretpostavke dokazivanjem, na temelju te definicije, da odnos o kojem je riječ nije radni odnos. Digitalne radne platforme imaju potpun pregled nad svim činjeničnim elementima kojima se utvrđuje pravna priroda odnosa, osobito nad algoritmima s pomoću kojih upravljaju svojim poslovanjem. Digitalne radne platforme stoga bi trebale snositi teret dokazivanja kada tvrde da dotični ugovorni odnos nije radni odnos. Uspješno obaranje pretpostavke u sudskim ili upravnim postupcima ne bi trebalo spriječiti primjenu pravne pretpostavke u kasnijim sudskim postupcima ili žalbama, u skladu s nacionalnim postupovnim pravom.

(35) Djelotvorna provedba pravne pretpostavke s pomoću okvira potpornih mjera ključna je za osiguravanje pravne sigurnosti i transparentnosti za sve uključene strane. Takve bi mjere trebale uključivati pružanje sveobuhvatnih informacija javnosti, izradu smjernica u obliku konkretnih i praktičnih preporuka za digitalne radne platforme, osobe koje rade putem platforme, socijalne partnere i za nacionalna nadležna tijela te osiguravanje djelotvornih kontrola i inspekcija, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, među ostalim, prema potrebi, utvrđivanjem ciljeva takvih kontrola i inspekcija.

(36) Takvim bi se mjerama trebalo poduprijeti utvrđivanje postojanja radnog odnosa kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, uključujući, prema potrebi, potvrdu određivanja osobe koja radi putem platforme kao stvarno samozaposlene. Kako bi ta tijela mogla obavljati svoje zadaće u cilju izvršavanja odredaba ove Direktive, uzimajući posebno u obzir nadležnost država članica za donošenje odluka o osoblju nacionalnih tijela, trebaju raspolagati odgovarajućim osobljem. Za to je potrebno nacionalnim nadležnim tijelima osigurati odgovarajuće ljudske resurse, koji imaju potrebne vještine i pristup odgovarajućem osposobljavanju te osiguravaju dostupnost tehničkog stručnog znanja u području algoritamskog upravljanja. Konvencija MRO-a br. 81 (1947.) o inspekciji rada sadržava upute o tome kako odrediti dovoljan broj inspektora rada za učinkovito obavljanje njihovih dužnosti. Pri odlučivanju o inspekcijama i kontrolama koje namjeravaju provesti, nacionalna nadležna tijela trebala bi uzeti u obzir odluku nacionalnog nadležnog tijela koja je rezultirala promjenom radnog statusa osobe koja radi putem platforme.

(37) Nadležna tijela država članica trebala bi međusobno surađivati, među ostalim razmjenom informacija, kako je predviđeno nacionalnim pravom i praksom, kako bi se osiguralo utvrđivanje pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme.

(38) Iako se Uredbom (EU) 2016/679 uspostavlja opći okvir za zaštitu fizičkih osoba u vezi s obradom osobnih podataka, potrebno je utvrditi posebna pravila za rješavanje problema koji su povezani s obradom osobnih podataka putem automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka u kontekstu rada putem platforme. Člankom 88. Uredbe (EU) 2016/679 već je predviđeno da države članice mogu zakonom ili kolektivnim ugovorima predvidjeti preciznija pravila s ciljem osiguravanja zaštite prava i sloboda u vezi s obradom osobnih podataka zaposlenikâ u kontekstu zaposlenja. Ovom se Direktivom predviđaju posebne zaštitne mjere u pogledu

obrade osobnih podataka s pomoću automatiziranih sustava u kontekstu rada putem platforme, čime se osigurava viša razina zaštite osobnih podataka osoba koje rade putem platforme. Ovom se Direktivom osobito utvrđuju posebna pravila u vezi s Uredbom (EU) 2016/679 u pogledu upotrebe i transparentnosti u vezi s automatiziranim donošenjem odluka. Ovom se Direktivom utvrđuju i dodatne mjere u odnosu na Uredbu (EU) 2016/679 u kontekstu rada putem platforme kako bi se osigurala zaštita osobnih podataka osoba koje rade putem platforme, posebice ako se odluke donose ili podupiru automatiziranom obradom osobnih podataka. Pojmove koji se odnose na zaštitu osobnih podataka u ovoj Direktivi trebalo bi tumačiti s obzirom na definicije utvrđene u Uredbi (EU) 2016/679.

(39) Člancima 5., 6. i 9. Uredbe (EU) 2016/679 zahtijeva se da se osobni podaci obrađuju na zakonit, pošten i transparentan način. To podrazumijeva određena ograničenja načina na koji digitalne radne platforme mogu obrađivati osobne podatke s pomoću automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka. Međutim, u specifičnom slučaju rada putem platforme ne može se pretpostaviti da su osobe koje rade putem platforme svojevoljno dale privolu za obradu svojih osobnih podataka. Osobe koje rade putem platforme često nemaju uistinu slobodan izbor ili ne mogu odbiti ili povući privolu bez nanošenja štete svojem ugovornom odnosu, s obzirom na neravnotežu moći između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme. Stoga digitalne radne platforme ne bi trebale obrađivati osobne podatke osoba koje rade putem platforme na temelju toga što je osoba koja radi putem platforme dala privolu za obradu svojih osobnih podataka.

(40) Digitalne radne platforme ne bi trebale, s pomoću automatiziranih sustava praćenja i s pomoću bilo kojeg automatiziranog sustava koji se upotrebljava za donošenje ili podupiranje odluka koje utječu na osobe koje rade putem platforme, obrađivati bilo kakve osobne podatke o emocionalnom ili psihološkom stanju osobe koja radi putem platforme, obrađivati bilo kakve osobne podatke u vezi s njihovim privatnim razgovorima, prikupljati bilo kakve osobne podatke dok osoba koja radi putem platforme ne nudi ili ne obavlja rad putem platforme, obrađivati bilo kakve osobne podatke radi predviđanja ostvarivanja temeljnih prava, uključujući pravo na udruživanje, pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje ili pravo na informiranje i savjetovanje, kako su utvrđena u Povelji, te ne bi trebale obrađivati osobne podatke radi utvrđivanja rasnog ili etničkog podrijetla, migracijskog statusa, političkih mišljenja, vjerskih ili filozofskih uvjerenja, invaliditeta, zdravstvenog stanja, uključujući kroničnu bolesti ili HIV status, emocionalnog ili psihičkog stanja, članstva u sindikatu, seksualnom životu ili seksualnoj orijentaciji osobe.

(41) Digitalne radne platforme ne bi trebale obrađivati biometrijske podatke osoba koje rade putem platforme u svrhu identifikacije, odnosno utvrđivanja identiteta osobe usporedbom njezinih biometrijskih podataka s pohranjenim biometrijskim podacima niza pojedinaca u bazi podataka (identifikacija usporedbom više uzoraka). To ne utječe na mogućnost digitalnih radnih platformi da provode biometrijsku provjeru, odnosno provjeru identiteta osobe usporedbom njezinih biometrijskih podataka s podacima koje je prethodno dostavila ista osoba (provjera ili autentifikacija usporedbom dvaju uzoraka), ako je takva obrada osobnih podataka zakonita na temelju Uredbe (EU) 2016/679 ili drugog relevantnog prava Unije i nacionalnog prava.

(42) Podaci koji se temelje na biometriji osobni su podaci dobiveni posebnom tehničkom obradom u vezi s fizičkim obilježjima, fiziološkim obilježjima ili obilježjima ponašanja pojedinca, signalima ili karakteristikama fizičke osobe, kao što su izrazi lica, pokreti, puls, glas, način tipkanja ili hod, koji mogu ili ne moraju omogućiti identifikaciju fizičke osobe ili je potvrditi.

(43) Obrada osobnih podataka s pomoću automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka koje upotrebljavaju digitalne radne platforme vjerojatno će prouzročiti visok rizik za prava i slobode osoba koje rade putem platforme. Stoga bi digitalne radne platforme uvijek trebale provoditi procjenu učinka na zaštitu podataka u skladu sa zahtjevima utvrđenima u članku 35. Uredbe (EU) 2016/679. Uzimajući u obzir učinke koje odluke koje donose automatizirani sustavi donošenja odluka imaju na osobe koje rade putem platforme, a posebno na radnike koji rade putem platforme, ovom se Direktivom utvrđuju posebna pravila o savjetovanju s osobama koje rade putem platforme i njihovim predstavnicima u kontekstu procjena učinka na zaštitu podataka.

(44) Uz zahtjeve utvrđene u Uredbi (EU) 2016/679, digitalne radne platforme trebale bi podlijegati obvezama transparentnosti i informiranja u vezi s automatiziranim sustavima praćenja i automatiziranim sustavima koji se upotrebljavaju za donošenje ili podupiranje odluka koje utječu na osobe koje rade putem platforme, uključujući radne uvjete radnika koji rade putem platforme, kao što je njihovo zapošljavanje, pristup radnim zadacima, zarada, sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, pristup osposobljavanju, napredovanje ili njegov ekvivalent te njihov ugovorni status, uključujući ograničenje, suspenziju ili ukidanje njihova računa. Trebalo bi odrediti vrstu i oblik informacija koje treba pružiti osobama koje rade putem platforme u vezi s takvim automatiziranim sustavima, kao i kada bi ih

trebalo pružiti. Pojedinačni radnici koji rade putem platforme trebali bi primati navedene informacije u sažetom, jednostavnom i razumljivom obliku u mjeri u kojoj sustavi i njihove značajke izravno utječu na njih i, prema potrebi, na njihove radne uvjete, kako bi ih se stvarno informiralo. Ujedno bi trebali imati pravo zatražiti sveobuhvatne i detaljne informacije o svim relevantnim sustavima. Sveobuhvatne i detaljne informacije o takvim automatiziranim sustavima trebalo bi pružiti predstavnicima osoba koje rade putem platforme i nacionalnim nadležnim tijelima na njihov zahtjev kako bi im se omogućilo izvršavanje njihovih funkcija.

(45) Uz pravo na prenosivost osobnih podataka koje je ispitanik dostavio voditelju obrade u skladu s člankom 20. Uredbe (EU) 2016/679, osobe koje rade putem platforme trebale bi imati pravo primati, bez prepreka i u strukturiranom, uvriježenom i strojno čitljivom formatu, sve osobne podatke generirane tijekom njihova rada u kontekstu automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka digitalne radne platforme, uključujući ocjene i recenzije, kako bi ih prenijele ili dale da se prenesu trećoj strani, uključujući drugu digitalnu radnu platformu. Digitalne radne platforme trebale bi osobama koje rade putem platforme osigurati alate za olakšavanje djelotvorne i besplatne prenosivosti podataka kako bi mogle ostvariti svoja prava na temelju ove Direktive i Uredbe (EU) 2016/679.

(46) U nekim slučajevima digitalne radne platforme ne prekidaju formalno svoj odnos s osobom koja radi putem platforme, ali ograničavaju račun osobe koja radi putem platforme. Ograničavanje računa treba tumačiti kao svako ograničenje mogućnosti te osobe da radi putem platforme preko računa, uključujući ograničavanje pristupa računu ili radnim zadacima.

(47) Digitalne radne platforme u velikoj se mjeri koriste automatiziranim sustavima praćenja ili automatiziranim sustavima donošenja odluka u upravljanju osobama koje rade putem platforme. Praćenje elektroničkim sredstvima može predstavljati zadiranje u privatnost osoba koje rade putem platforme, a odluke koje se donose ili podupiru takvim sustavima, kao što su one koje se odnose na ponudu ili dodjelu zadataka, zaradu, njihovu sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, pristup osposobljavanju, napredovanje ili status u okviru organizacije te ugovorni status, izravno utječu na te osobe, a koje možda nemaju izravan kontakt s upraviteljem ili nadzornikom koji je stvarna osoba. Digitalne radne platforme stoga bi trebale osigurati ljudski nadzor i redovito, a u svakom slučaju svake dvije godine, provoditi evaluaciju učinka pojedinačnih odluka donesenih ili poduprtih automatiziranim sustavima praćenja ili automatiziranim sustavima donošenja odluka na osobe koje rade putem platforme, uključujući, ako je primjenjivo, njihove radne uvjete i jednako postupanje na radnom mjestu. Predstavnici radnika trebali bi biti uključeni u postupak evaluacije. Digitalne radne platforme trebale bi osigurati dostatne ljudske resurse za potrebe takvog nadzora i evaluacije. Osobe koje je digitalna radna platforma zadužila za funkciju nadzora trebale bi imati stručnost, osposobljenost i ovlasti koji su potrebni za izvršavanje te funkcije, a posebice pravo da poniš̌te automatizirane odluke. Trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja, disciplinskih mjera ili drugog nepovoljnog postupanja zbog obnašanja svojih dužnosti. Ujedno je važno da digitalne radne platforme odgovore na sistemske nedostatke u upotrebi automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka. Stoga, ako se aktivnostima nadzora utvrdi visok rizik od diskriminacije na radu ili kršenja prava osoba koje rade putem platforme, digitalne radne platforme trebale bi poduzeti odgovarajuće mjere za njihovo rješavanje, što uključuje mogućnost prestanka upotrebe takvih sustava.

(48) Uredbom (EU) 2016/679 od voditelja obrade podataka zahtijeva se da provode odgovarajuće mjere zaštite prava i sloboda te legitimnih interesa ispitanika u slučajevima u kojima se na njih primjenjuju odluke koje se temelje isključivo na automatiziranoj obradi. Tom se odredbom zahtijeva barem pravo ispitanika na ljudsku intervenciju voditelja obrade, izražavanje vlastitog stajališta i osporavanje odluke. Uz zahtjeve utvrđene u Uredbi (EU) 2016/679 u kontekstu algoritamskog upravljanja i uzimajući u obzir ozbiljan utjecaj koje odluke o ograničavanju, suspenziji ili raskidu njihova ugovornog odnosa ili ukidanja njihova računa ili bilo koje odluke s jednako štetnim posljedicama imaju na osobe koje rade putem platforme, te bi odluke uvijek trebao donositi čovjek.

(49) Uz zahtjeve iz Uredbe (EU) 2016/679 u kontekstu algoritamskog upravljanja radom putem platforme, osobe koje rade putem platforme trebale bi imati pravo od digitalne radne platforme bez nepotrebne odgode dobiti objašnjenje za odluku, nepostojanje odluke ili skup odluka koje su donijeli ili poduprli automatizirani sustavi donošenja odluka. U tu svrhu digitalna radna platforma trebala bi osobama koje rade putem platforme omogućiti da s osobom za kontakt na digitalnoj radnoj platformi rasprave i pojasne činjenice, okolnosti i razloge za takve odluke. Osim toga, određene odluke vjerojatnoće imati osobito negativne posljedice na osobe koje rade putem platforme, posebice na njihovu potencijalnu zaradu. Za odluke kojima se ograničava, suspendira ili ukida račun osobe koja radi putem platforme, odbija plaćanje za rad koji je ta osoba obavila ili utječe na ključne aspekte ugovornog odnosa, digitalna

radna platforma trebala bi osobi koja radi putem platforme, što je prije moguće, a najkasnije na datum na koji ta odluka počinje proizvoditi učinke, dostaviti pisano obrazloženje te odluke. Ako dobiveno objašnjenje ili razlozi nisu zadovoljavajući ili ako osobe koje rade putem platforme smatraju da su njihova prava prekršena odlukom, trebale bi imati i pravo zatražiti od digitalne radne platforme da preispita odluku i dobiju obrazložen odgovor bez nepotrebne odgode, a u svakom slučaju u roku od dva tjedna od primitka zahtjeva. Ako se takvim odlukama krše prava tih osoba, kao što su njihova radna prava, njihovo pravo na nediskriminaciju ili pravo na zaštitu njihovih osobnih podataka, digitalna radna platforma trebala bi ispraviti takve odluke bez nepotrebne odgode ili bi, ako to nije moguće, trebala osigurati primjerenu naknadu pretrpljene štete i poduzeti potrebne korake za izbjegavanje sličnih odluka u budućnosti, što uključuje izmjenu ili prestanak upotrebe relevantnog sustava donošenja odluka. Kad je riječ o preispitivanju odluka koje provodi stvarna osoba, trebale bi, u odnosu na poslovne korisnike, prevladavati posebne odredbe Uredbe (EU) 2019/1150.

(50) Direktivom Vijeća 89/391/EEZ ([13]) uvode se mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, uključujući obvezu poslodavaca da procijene rizike za zdravlje i sigurnost na radu, te se utvrđuju opća načela prevencije koja poslodavci trebaju provesti. Automatizirani sustavi praćenja i automatizirani sustavi donošenja odluka potencijalno znatno utječu na sigurnost te na fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platforme. Algoritamsko usmjeravanje, evaluacija i disciplina intenziviraju radni napor povećanjem praćenja, povećanjem tempa koji se zahtijeva od radnika, minimiziranjem praznina u tijeku rada i proširenjem radne aktivnosti izvan uobičajenog radnog mjesta i radnog vremena. Ograničene mogućnosti učenja na radnom mjestu i utjecaja na zadaće zbog upotrebe netransparentnih algoritama, kao i intenziviranje rada i nesigurnost koji proizlaze iz upotrebe automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka vjerojatno će doprinijeti većem stresu i zabrinutosti radnika. Stoga bi digitalne radne platforme trebale evaluirati te rizike, procijeniti jesu li zaštitne mjere sustavâ primjerene za uklanjanje tih rizika i poduzeti odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere. Trebale bi izbjegavati da upotreba takvih sustava dovede do nepotrebnog pritiska na radnike ili ugrožava njihovo zdravlje. Kako bi se povećala učinkovitost tih odredaba, digitalna radna platforma trebala bi radnicima koji rade putem platforme, njihovim predstavnicima i nadležnim tijelima staviti na raspolaganje evaluaciju rizika i procjenu mjera za ublažavanje rizika.

(51) Osobe koje rade putem platforme izložene su riziku od nasilja i uznemiravanja, osobito pri radu na lokaciji, a nemaju fizičko radno mjesto na kojem mogu uložiti svoju pritužbu. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje mogu imati negativan učinak na zdravlje i sigurnost radnika koji rade putem platforme. Države članice trebale bi stoga predvidjeti preventivne mjere, uključujući uspostavu djelotvornih kanala za podnošenje prijava. Potiče se države članice da poduprу djelotvorne mjere za borbu protiv nasilja i uznemiravanja u radu putem platformi, a osobito da uključe odgovarajuće kanale za podnošenje prijava za osobe koje nemaju zasnovan radni odnos.

(52) Obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima, koje je uređeno na razini Unije u skladu s Direktivom 2002/14/EZ, ključno je za poticanje učinkovitog socijalnog dijaloga. Budući da uvođenje ili znatne promjene u upotrebi automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka od strane digitalnih radnih platformi izravno utječu na organizaciju rada i individualne radne uvjete radnika koji rade putem platforme, potrebne su dodatne mjere kako bi se osiguralo da digitalne radne platforme obavješćuju predstavnike radnika koji rade putem platforme i da se prije donošenja takvih odluka učinkovito savjetuju s njima na odgovarajućoj razini. S obzirom na tehničku složenost sustavâ algoritamskog upravljanja, informacije bi trebalo dati pravodobno kako bi se predstavnicima radnika koji rade putem platforme omogućilo da se pripreme za savjetovanje, uz pomoć stručnjaka kojeg su, prema potrebi, na usklađen način odabrali radnici koji rade putem platforme ili njihovi predstavnici. Ova Direktiva ne utječe na mjere obavješćivanja i savjetovanja predviđene u Direktivi 2002/14/EZ.

(53) Ako radnici nemaju predstavnika, trebalo bi im omogućiti da ih digitalna radna platforma izravno obavijesti o svakom takvom uvođenju ili znatnim promjenama u pogledu automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka.

(54) Među osobama koje rade putem platforme nalaze se i samozaposlene osobe. Učinak automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka, koje digitalne radne platforme upotrebljavaju, na zaštitu njihovih osobnih podataka i mogućnosti zarade sličan je učinku na radnike koji rade putem platforme. Stoga se

([13]) Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

prava utvrđena u ovoj Direktivi koja se odnose na zaštitu fizičkih osoba u vezi s obradom osobnih podataka u kontekstu algoritamskog upravljanja, posebno ona koja se odnose na transparentnost u pogledu automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka, ograničenja obrade ili prikupljanja osobnih podataka, ljudsko praćenje i preispitivanje važnih odluka, trebala primjenjivati i na osobe koje rade putem platforme i koje nisu u radnom odnosu. Prava koja se odnose na zdravlje i sigurnost na radu, obavješćivanje i savjetovanje s radnicima koji rade putem platforme ili njihovim predstavnicima, koja su specifična u skladu s pravom Unije, ne bi trebala primjenjivati na osobe koje rade putem platforme koje nemaju zasnovan radni odnos. Uredbom (EU) 2019/1150 predviđaju se zaštitne mjere u pogledu pravednosti i transparentnosti za samozaposlene osobe koje rade putem platforme, pod uvjetom da se smatraju poslovnim korisnicima u smislu te uredbe. Kad je riječ o preispitivanju važnih odluka koje provodi stvarna osoba, trebale bi, u odnosu na poslovne korisnike, prevladavati posebne odredbe Uredbe (EU) 2019/1150.

(55) Obveze digitalnih radnih platformi, među ostalim u vezi s obavješćivanjem i savjetovanjem u pogledu automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka, primjenjuju se neovisno o tome upravlja li takvim sustavima sama digitalna radna platforma ili vanjski pružatelj usluga koji provodi obradu podataka u ime digitalne radne platforme.

(56) Kako bi se nacionalnim nadležnim tijelima omogućilo da osiguraju da digitalne radne platforme poštuju radno zakonodavstvo i propise, posebno ako imaju poslovni nastan u državi članici koja nije država članica u kojoj radnik koji radi putem platforme obavlja svoj posao ili u trećoj zemlji, digitalne radne platforme trebale bi prijaviti rad koji obavljaju radnici koji rade putem platforme nadležnim tijelima države članice u kojoj se rad obavlja. Sustavan i transparentan sustav pružanja informacija, među ostalim na prekograničnoj razini, također je ključan za sprečavanje nepoštenog tržišnog natjecanja među digitalnim radnim platformama. Obveza prijavljivanja rada koji se obavlja putem platforme u skladu s ovom Direktivom ne bi trebala zamijeniti obveze koje se odnose na prijavljivanja ili obavješćivanja utvrđene drugim pravnim aktima Unije.

(57) Europsko nadzorno tijelo za rad, osnovano Uredbom (EU) 2019/1149 Europskog parlamenta i Vijeća ([14]), doprinosi osiguravanju pravedne mobilnosti radne snage diljem Unije, osobito olakšavajući suradnju i razmjenu informacija među državama članicama s ciljem dosljedne, djelotvorne i učinkovite primjene i izvršavanja relevantnog prava Unije, koordinirajući i podupirući usklađene i zajedničke inspekcije, provodeći analize i procjene rizika u pogledu pitanja prekogranične mobilnosti radne snage te podupirući države članice u rješavanju neprijavljenog rada. Stoga ima važnu ulogu u suočavanju s izazovima povezanima s prekograničnim aktivnostima mnogih digitalnih radnih platformi, kao i s onima povezanima s neprijavljenim radom u radu putem platforme.

(58) Informacije o radu putem platforme koje obavljaju osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi, o broju takvih osoba, o njihovu ugovornom statusu ili radnom statusu i o općim uvjetima koji se primjenjuju na te ugovorne odnose ključne su kako bi se relevantna tijela poduprla u utvrđivanju pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme i osiguravanju usklađenosti s pravnim obvezama, a predstavnicima osoba koje rade putem platforme u izvršavanju njihovih predstavničkih funkcija. Ta bi tijela i predstavnici isto tako trebali imati pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi s pruženim informacijama.

(59) U nekoliko država članica postaje dokazi o neprijavljenom radu u okviru platformi za dostavu. Ta se praksa provodi s pomoću unajmljenih identiteta, pri čemu se osobe s pravom na rad koje rade putem platforme registriraju na digitalnoj platformi i iznajmljuju svoje račune migrantima bez osobnih dokumenata ili maloljetnicima. To za sobom povlači nedostatak zaštite tih osoba, uključujući državljane trećih zemalja s nezakonitim boravkom, čije okolnosti često dovode do ograničenog pristupa pravosuđu zbog straha od odmazde ili rizika od deportacije. Direktivom 2009/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća ([15]) propisuju se minimalni standardi za sankcije i mjere protiv poslodavaca državljana trećih zemalja s nezakonitim boravkom. Obvezama u pogledu transparentnosti i pravilima o posrednicima utvrđenima u ovoj Direktivi snažno se doprinosi, zajedno s Direktivom 2009/52/EZ, rješavanju pitanja neprijavljenog rada u radu putem platforme. Osim toga, izuzetno je važno da digitalne radne platforme osiguraju pouzdanu provjeru identiteta osoba koji rade putem platforme.

([14]) Uredba (EU) 2019/1149 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o osnivanju Europskog nadzornog tijela za rad, izmjeni uredaba (EZ) br. 883/2004, (EU) br. 492/2011 i (EU) 2016/589 i stavljanju izvan snage Odluke (EU) 2016/344 (SL L 186, 11.7.2019., str. 21.).

([15]) Direktiva 2009/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 18. lipnja 2009. o minimalnim standardima za sankcije i mjere za poslodavce državljana trećih zemalja s nezakonitim boravkom (SL L 168, 30.6.2009., str. 24.).

(60) Razvijen je opsežan sustav odredaba o izvršenju pravne stečevine Unije u području socijalnih prava, čiji bi se elementi trebali primjenjivati na ovu Direktivu kako bi se osiguralo da osobe koje rade putem platforme imaju pristup pravodobnom, djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu za pretrpljenu štetu. Posebno, imajući na umu da je pravo na djelotvornu pravnu zaštitu temeljno pravo, osobe koje rade putem platforme bi i dalje trebale imati takvu zaštitu čak i nakon prestanka radnog odnosa ili drugog ugovornog odnosa iz kojeg je proizašlo navodno kršenje prava prema ovoj Direktivi.

(61) Predstavnici osoba koje rade putem platforme trebali bi moći, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, zastupati jednu ili više osoba koje rade putem platforme u bilo kojem sudskom ili upravnom postupku kako bi ostvarili prava ili izvršili obveze koje proizlaze iz ove Direktive. Podnošenje tužbi u ime ili podupiranje nekoliko osoba koje rade putem platforme način je za olakšavanje postupaka koji inače ne bi bili pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od osvete.

(62) Rad putem platforme obilježen je nedostatkom zajedničkog radnog mjesta na kojem se osobe koje rade putem platforme mogu upoznati i komunicirati međusobno i sa svojim predstavnicima, među ostalim i kako bi zaštitile svoje interese u pogledu digitalne radne platforme. Stoga je potrebno stvoriti digitalne komunikacijske kanale, u skladu s organizacijom rada digitalnih radnih platformi, na kojima osobe koje rade putem platforme mogu privatno i sigurno razmjenjivati informacije i putem kojih ih mogu kontaktirati njihovi predstavnici. Digitalne radne platforme trebale bi uspostaviti takve komunikacijske kanale u okviru svoje digitalne infrastrukture ili s pomoću podjednako djelotvornih sredstava, poštujući pritom zaštitu osobnih podataka i suzdržavajući se od pristupa tim komunikacijama ili njihova praćenja.

(63) U upravnim ili sudskim postupcima koji se odnose na prava i obveze utvrđene u ovoj Direktivi, elementi povezani s organizacijom rada kojima se omogućuje utvrđivanje pravilnog radnog statusa, a posebno činjenica kontrolira li digitalna radna platforma određene elemente rada ili ih usmjerava, kao i drugi elementi u pogledu upotrebe automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka, mogu biti u posjedu digitalne radne platforme i teško dostupni osobama koje rade putem platforme i nadležnim tijelima. Nacionalni sudovi ili nadležna tijela stoga bi trebali moći naložiti digitalnoj radnoj platformi da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže, uključujući povjerljive informacije, podložno učinkovitim mjerama za zaštitu takvih informacija.

(64) S obzirom na to da su ovom Direktivom predviđena preciznija i dodatna pravila u odnosu na Uredbu (EU) 2016/679 u kontekstu rada putem platforme radi osiguravanja zaštite osobnih podataka osoba koje rade putem platforme, nadzorna tijela predviđena u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 trebala bi biti nadležna za praćenje primjene tih zaštitnih mjera. Postupovni okvir Uredbe (EU) 2016/679, osobito njezina poglavlja VI., VII. i VIII., trebao bi se primjenjivati na izvršavanje preciznijih i dodatnih pravila ove Direktive, posebno u pogledu mehanizama nadzora, suradnje i dosljednosti, pravnih lijekova, odgovornosti i sankcija, uključujući nadležnost za izricanje upravnih novčanih kazni do iznosa iz članka 83. stavka 5. te uredbe.

(65) Automatizirani sustavi praćenja i automatizirani sustavi donošenja odluka koji se upotrebljavaju u kontekstu rada putem platforme uključuju obradu osobnih podataka osoba koje rade putem platforme i utječu na radne uvjete i prava radnika koji rade putem platforme, što otvara pitanja prava o zaštiti podataka i povezanih područja prava, kao što je radno pravo. Nadzorna tijela za zaštitu podataka i druga nadležna tijela trebala bi zato surađivati, među ostalim na prekograničnoj razini, u izvršenju ove Direktive, što obuhvaća uzajamnu razmjenu relevantnih informacija, ne dovodeći u pitanje neovisnost nadzornih tijela za zaštitu podataka.

(66) Kako bi se osigurala djelotvornost zaštite predviđene ovom Direktivom, ključno je osobe koje rade putem platforme i ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom zaštititi od otpuštanja ili od raskida njihova ugovora, i od svakog postupanja s jednakovrijednim učinkom, uključujući suspenziju njihova računa.

(67) S obzirom na to da dvostruki cilj ove Direktive, odnosno poboljšanje radnih uvjeta u radu putem platforme i zaštitu osobnih podataka, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog potrebe za uspostavom zajedničkih minimalnih zahtjeva on na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. UEU-a. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.

(68) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i zadržavanja odredaba koje su povoljnije za osobe koje rade putem platforme. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, među ostalim u pogledu mehanizama za utvrđivanje postojanja radnog odnosa, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može predstavljati valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite u području obuhvaćenom ovom Direktivom ili ni postojećih prava dodijeljenih predstavnicima radnika.

(69) Treba poštovati autonomiju socijalnih partnera. Države članice trebale bi socijalnim partnerima, pod određenim uvjetima, dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora koji se razlikuju od određenih odredaba ove Direktive, poštujući pritom cjelokupnu zaštitu radnika koji rade putem platforme.

(70) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje nepotrebnih administrativnih, financijskih i pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća (MSP-ovi). Države članice stoga se pozivaju da procijene učinak koji će na MSP-ove imati njihove mjere za prenošenje kako bi se osiguralo da ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posvećivanje posebne pozornosti mikropoduzećima i administrativnom opterećenju.

(71) Države članice trebale bi moći provedbu ove Direktive povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom. Osim toga bi, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale da socijalni partneri budu istinski uključeni te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.

(72) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima ([16]),države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava veza između sastavnih dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive zakonodavac smatra dostavljanje takvih dokumenata opravdanim.

(73) Provedeno je savjetovanje s Europskim nadzornikom za zaštitu podataka u skladu s člankom 42. stavkom 1. Uredbe (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća ([17]), koji je objavio službene komentare 2. veljače 2022.,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Predmet i područje primjene

1. Svrha je ove Direktive poboljšati radne uvjete i zaštitu osobnih podataka u radu putem platformi:

(a) uvođenjem mjera za olakšavanje utvrđivanja pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme;

(b) promicanjem transparentnosti, pravednosti, ljudskog nadzora, sigurnosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju u radu putem platforme; i

([16]) SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

([17]) Uredba (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

(c) poboljšanjem transparentnosti u pogledu rada putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama.

2. Ovom se Direktivom utvrđuju minimalna prava koja se primjenjuju na osobe koje u Uniji rade putem platforme i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

Ovom se Direktivom također utvrđuju pravila za poboljšanje zaštite fizičkih osoba s obzirom na obradu njihovih osobnih podataka predviđanjem mjera o algoritamskom upravljanju koje se primjenjuju na osobe koje rade putem platforme u Uniji, uključujući osobe koje nemaju ugovor o radu odnosno nisu u radnom odnosu.

3. Ova se Direktiva primjenjuje na digitalne radne platforme koje organiziraju rad putem platforme koji se obavlja u Uniji, neovisno o njihovu mjestu poslovnog nastana ili pravu koje se inače primjenjuje.

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

(a) „digitalna radna platforma” znači fizička ili pravna osoba koja pruža uslugu koja ispunjava sve sljedeće zahtjeve:

i. pruža se, barem djelomično, na daljinu putem elektroničkih sredstava kao što su internetske stranice ili mobilna aplikacija;

ii. pruža se na zahtjev primatelja usluge;

iii. njezina je nužna i ključna sastavnica organizacija rada koji pojedinci obavljaju uz naknadu, neovisno o tome obavlja li se taj posao na internetu ili na određenoj lokaciji;

iv. obuhvaća upotrebu automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka;

(b) „rad putem platforme” znači rad organiziran putem digitalne radne platforme koji obavlja pojedinac u Uniji na temelju ugovornog odnosa između digitalne radne platforme ili posrednika i pojedinca, bez obzira na to postoji li ugovorni odnos između pojedinca ili posrednika i primatelja usluge;

(c) „osoba koja radi putem platforme” znači pojedinac koji radi putem platforme, bez obzira na to kakva je priroda ugovornog odnosa ili kako su uključene strane odredile taj odnos;

(d) „radnik koji radi putem platforme” znači svaka osoba koja radi putem platforme i ima ili se smatra da ima ugovor o radu ili da je u radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda;

(e) „posrednik” znači fizička ili pravna osoba koja, za potrebe stavljanja rada putem platforme na raspolaganje digitalnoj radnoj platformi ili putem digitalne radne platforme:

i. uspostavlja ugovorni odnos s tom digitalnom radnom platformom i ugovorni odnos s osobom koja radi putem platforme; ili

ii. sudjeluje u lancu podugovaranja između te digitalne radne platforme i osobe koja radi putem platforme;

(f) „predstavnici radnika” znači predstavnici radnika koji rade putem platforme, kao što su sindikati i predstavnici koje radnici koji rade putem platformi slobodno biraju, u skladu s nacionalnim pravom i praksom;

(g) „predstavnici osoba koje rade putem platforme” znači predstavnici radnika i, u mjeri u kojoj je to predviđeno nacionalnim pravom i praksom, predstavnici osoba koje rade putem platforme, a koje nisu radnici koji rade putem platforme;

(h) „automatizirani sustavi praćenja” znači sustavi koji se upotrebljavaju za praćenje, nadzor ili evaluaciju, elektroničkim putem, radnog učinka osoba koje rade putem platforme ili aktivnosti koje se obavljaju u radnom okruženju, među ostalim prikupljanjem osobnih podataka, odnosno sustavi kojima se podupire to praćenje, nadzor ili evaluacija;

(i) „automatizirani sustavi donošenja odluka” znači sustavi koji se upotrebljavaju za donošenje ili podržavanje, elektroničkim putem, odluka koje znatno utječu na osobe koje rade putem platforme, što uključuje radne uvjete radnika koji rade putem platforme, a osobito odluka koje utječu na njihovo zapošljavanje, pristup radnim zadacima i organizaciju tih zadataka, njihovu zaradu, uključujući određivanje cijene pojedinačnih zadataka, njihovu sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, pristup osposobljavanju, napredovanje ili njegov ekvivalent te ugovorni status, uključujući ograničenje, suspenziju ili ukidanje njihova računa.

2. Definicija digitalnih radnih platformi utvrđena u stavku 1. točki (a). ne uključuje pružatelje usluge čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa ili koja omogućuje preprodaju robe pojedincima koji nisu profesionalni pružatelji usluga.

Članak 3.

Posrednici

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, kada se digitalna radna platforma koristi posrednicima, osobe koje rade putem platforme i imaju ugovorni odnos s posrednikom uživaju jednaku razinu zaštite koja se osigurava u skladu s ovom Direktivom onima koji imaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom. U tu svrhu države članice poduzimaju mjere, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, za uspostavu odgovarajućih mehanizama koji, prema potrebi, uključuju sustave solidarne odgovornosti.

POGLAVLJE II.

RADNI STATUS

Članak 4.

Utvrđivanje pravilnog radnog statusa

1. Države članice uspostavljaju odgovarajuće i djelotvorne postupke za provjeru i osiguravanje utvrđivanja pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme, u cilju utvrđivanja postojanja radnog odnosa kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, među ostalim primjenom pravne pretpostavke postojanja radnog odnosa u skladu s člankom 5.

2. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa temelji se prije svega na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje posla, uključujući upotrebu automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka u organizaciji rada putem platforme, bez obzira na to kako je odnos određen u ugovornom aranžmanu koji su uključene strane eventualno dogovorile.

3. Ako se utvrdi postojanje radnog odnosa, strana odnosno strane koje su odgovorne za obveze poslodavca moraju se jasno odrediti u skladu s nacionalnim pravnim sustavima.

Članak 5.

Pravna pretpostavka

1. Na ugovorni odnos između digitalne radne platforme i osobe koja radi putem te platforme primjenjuje se pravna pretpostavka da se radi o radnom odnosu ako se utvrde činjenice koje upućuju na usmjeravanje i kontrolu, u skladu sa nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama te uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Ako digitalna radna platforma želi oboriti pravnu pretpostavku, ona mora dokazati da dotični ugovorni odnos nije radni odnos kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

2. Za potrebe stavka 1. države članice uspostavljaju djelotvornu oborivu pravnu pretpostavku radnog odnosa koja predstavlja pojednostavnjenje postupka u korist osoba koje rade putem platforme. Osim toga, države članice osiguravaju da ta pravna pretpostavka nema učinak povećanja opterećenja u pogledu zahtjeva za osobe koje rade putem platforme ili njihove predstavnike u postupcima za utvrđivanje njihovog pravilnog radnog statusa.

3. Pravna pretpostavka predviđena ovim člankom primjenjuje se u svim relevantnim upravnim ili sudskim postupcima u kojima je u pitanju utvrđivanje pravilnog radnog statusa osobe koja radi putem platforme.

Pravna pretpostavka ne primjenjuje se na postupke koji se odnose na porezna ili kaznena pitanja ili pitanja u području socijalne sigurnosti. Međutim, države članice mogu primijeniti pravnu pretpostavku u tim postupcima kao pitanje nacionalnog prava.

4. Osobe koje rade putem platforme i, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, njihovi predstavnici imaju pravo pokrenuti postupak iz stavka 3. prvog podstavka radi utvrđivanja pravilnog radnog statusa osobe koja radi putem platforme.

5. Ako nacionalno nadležno tijelo smatra da bi radni status osobe koja radi putem platforme mogao biti pogrešno određen, ono pokreće odgovarajuće mjere ili postupke, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, radi utvrđivanja pravilnog radnog statusa te osobe.

6. U pogledu ugovornih odnosa koji su sklopljeni prije 2. prosinca 2026. i koji na taj datum još traju, pravna pretpostavka predviđena ovim člankom primjenjuje se samo na razdoblje koje počinje od tog datuma.

Članak 6.

Okvir mjera potpore

Države članice uspostavljaju okvir mjera potpore kako bi osigurale učinkovitu provedbu pravne pretpostavke i usklađenost s njom. Pritom osobito:

(a) izrađuju odgovarajuće smjernice, među ostalim u obliku konkretnih i praktičnih preporuka, kako bi digitalne radne platforme, osobe koje rade putem platforme i socijalni partneri razumjeli i provodili pravnu pretpostavku, uključujući postupke vezane za njezino obaranje;

(b) izrađuju smjernice i uspostavljaju odgovarajuće postupke u skladu s nacionalnim pravom i praksom za nacionalna nadležna tijela, među ostalim u pogledu suradnje među različitim nacionalnim nadležnim tijelima, radi proaktivne identifikacije digitalnih radnih platformi koje ne poštuju pravila koja se primjenjuju na utvrđivanje pravilnog radnog statusa osoba koje rade putem platforme te ciljanog djelovanja protiv njih i njihova progona;

(c) predviđaju učinkovite kontrole i inspekcije koje provode nacionalna nadležna tijela, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, a osobito predviđaju, prema potrebi, kontrole i inspekcije određenih digitalnih radnih platformi kada je nacionalno nadležno tijelo utvrdilo postojanje radnog odnosa između takve platforme i osobe koja radi putem platforme, osiguravajući pritom da su takve kontrole i inspekcije razmjerne i nediskriminirajuće;

(d) predviđaju odgovarajuće osposobljavanje za nacionalna nadležna tijela i predviđaju dostupnost tehničkog stručnog znanja u području algoritamskog upravljanja kako bi se tim tijelima omogućilo obavljanje zadaća iz točke (b).

POGLAVLJE III.

ALGORITAMSKO UPRAVLJANJE

Članak 7.

Ograničenja obrade osobnih podataka s pomoću automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka

1. Digitalne radne platforme s pomoću automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka ne smiju:

(a) obrađivati bilo kakve osobne podatke o emocionalnom ili psihološkom stanju osobe koja radi putem platforme;

(b) obrađivati bilo kakve osobne podatke povezane s privatnim razgovorima, uključujući komunikaciju s drugim osobama koje rade putem platforme i predstavnicima osoba koje rade putem platforme;

(c) prikupljati bilo kakve osobne podatke osobe koja radi putem platforme u razdoblju u kojem ta osoba ne nudi ili ne obavlja rad putem platforme;

(d) obrađivati osobne podatke radi predviđanja ostvarivanja temeljnih prava, uključujući pravo na udruživanje, pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje ili pravo na informiranje i savjetovanje, kako su utvrđena u Povelji;

(e) obrađivati bilo kakve osobne podatke radi utvrđivanja rasnog ili etničkog podrijetla, migracijskog statusa, političkih mišljenja, vjerskih ili filozofskih uvjerenja, invaliditeta, zdravstvenog stanja, uključujući kronične bolesti ili HIV status, emocionalnog ili psihološkog stanja, članstva u sindikatu te podataka o seksualnom životu ili seksualnoj orijentaciji osobe;

(f) obrađivati bilo kakve biometrijske podatke, kako su definirani u članku 4. točki 14. Uredbe (EU) 2016/679, osobe koja radi putem platforme kako bi se utvrdio identitet te osobe usporedbom tih podataka s pohranjenim biometrijskim podacima fizičkih osoba u bazi podataka.

2. Ovaj se članak primjenjuju na sve osobe koje rade putem platforme od početka postupka zapošljavanja ili odabira.

3. Ovaj se članak, osim na automatizirane sustave praćenja i automatizirane sustave donošenja odluka, primjenjuje ako digitalne radne platforme upotrebljavaju automatizirane sustave za donošenje odluka ili za podupiranje odluka koje na bilo koji način utječu na osobe koje rade putem platforme.

Članak 8.

Procjena učinka na zaštitu podataka

1. Obrada osobnih podataka koju provodi digitalna radna platforma s pomoću automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka vrsta je obrade koja će vjerojatno prouzročiti visok rizik za prava i slobode fizičkih osoba u smislu članka 35. stavka 1. Uredbe (EU) 2016/679. Pri provedbi, u skladu s tom odredbom, procjene učinka obrade osobnih podataka s pomoću automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka na zaštitu osobnih podataka osoba koje rade putem platforme, što uključuje učinak na ograničenja obrade utvrđena u članku 7. ove Direktive, digitalne radne platforme koje djeluju kao voditelji obrade, kako su definirani u članku 4. točki 7. Uredbe (EU) 2016/679, traže mišljenja osoba koje rade putem platforme i njihovih predstavnika.

2. Digitalne radne platforme dostavljaju rezultate procjene iz stavka 1. predstavnicima radnika.

Članak 9.

Transparentnost u pogledu automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka

1. Države članice od digitalnih radnih platformi zahtijevaju da obavijeste osobe koje rade putem platforme, predstavnike radnika koji rade putem platforme i, na zahtjev, nacionalna nadležna tijela o upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka.

Te se informacije odnose na:

(a) u pogledu automatiziranih sustava praćenja:

i. činjenicu da su takvi sustavi u upotrebi ili su u postupku uvođenja;

ii. kategorije podataka i aktivnosti koje se tim sustavima prate, nadziru ili evaluiraju, uključujući evaluaciju primatelja usluge;

iii. cilj praćenja i način na koji će sustav provoditi to praćenje;

iv. primatelje ili kategorije primatelja osobnih podataka koji se obrađuju putem tih sustava i sva slanja ili prijenose tih osobnih podataka, među ostalim unutar grupe poduzeća;

(b) u pogledu automatiziranih sustava donošenja odluka:

i. činjenicu da su takvi sustavi u upotrebi ili su u postupku uvođenja;

ii. kategorije odluka koje se donose ili podupiru tim sustavima;

iii. kategorije podataka i glavne parametre koji se u tim sustavima uzimaju u obzir te relativnu važnost tih glavnih parametara u automatiziranom donošenju odluka, uključujući način na koji osobni podaci ili ponašanje osobe koja radi putem platforme utječu na odluke;

iv. razloge za odluke o ograničenju, suspenziji ili ukidanju računa osobe koji radi putem platforme, odluke o odbijanju isplate naknade za rad koji je ta osoba obavila, odluke o njezinu ugovornom statusu ili bilo koju odluku s jednakovrijednim ili negativnim učinkom:

(c) sve kategorije odluka koje se donose ili podupiru s automatiziranim sustavima, e koje na bilo koji način utječu na osobe koje rade putem platforme;

2. Digitalne radne platforme pružaju informacije iz stavka 1. u obliku pisanog dokumenta koji može biti u elektroničkom obliku. Informacije se prikazuju u sažetom, transparentnom, razumljivom i lako dostupnom obliku, uz upotrebu jasnih i jednostavnih jezičnih formulacija.

3. Digitalne radne platforme pružaju osobama koje rade putem platforme, u sažetom obliku, informacije iz stavka 1. u pogledu sustava i značajki tih sustava koji na njih izravno utječu, među ostalim, ako je primjenjivo, na njihove radne uvjete:

(a) najkasnije prvog radnog dana;

(b) prije uvođenja promjena koje utječu na radne uvjete, organizaciju rada ili praćenje radnog učinka odnosno; i

(c) u bilo kojem trenutku na zahtjev osoba koje rade putem platforme.

Na zahtjev osoba koje rade putem platforme, digitalne radne platforme pružaju im, u sveobuhvatnom i detaljnom obliku, informacije iz stavka 1. u pogledu svih relevantnih sustava i njihovih značajki.

4. Digitalne radne platforme pružaju predstavnicima radnika, u sveobuhvatnom i detaljnom obliku, informacije iz stavka 1. u pogledu svih relevantnih sustava i njihovih značajki. Te informacije dostavljaju:

(a) prije upotrebe tih sustava;

(b) prije uvođenja promjena koje utječu na radne uvjete, organizaciju rada ili praćenje radnog učinka; i

(c) u bilo kojem trenutku na zahtjev osoba koje rade putem platforme.

Digitalne radne platforme pružaju nacionalnim nadležnim tijelima, u sveobuhvatnom i detaljnom obliku, informacije iz stavka 1., u bilo kojem trenutku na njihov zahtjev.

5. Digitalne radne platforme pružaju informacije iz stavka 1. osobama koje se nalaze u postupku zapošljavanja ili odabira. Informacije se pružaju u skladu sa stavkom 2., moraju biti sažete te se odnositi samo na automatizirane sustave praćenja ili automatizirane sustave donošenja odluka koji se upotrebljavaju u tom postupku te se dostavljaju prije početka postupka zapošljavanja ili odabira.

6. Osobe koje rade putem platforme imaju pravo na prenosivost osobnih podataka generiranih iz njihova rada u kontekstu automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka digitalne radne platforme, uključujući ocjene i recenzije, bez nepovoljnog učinka na prava primatelja usluge na temelju Uredbe (EU) 2016/679.

Digitalna radna platforma osobama koje rade putem platforme besplatno pruža alate za olakšavanje djelotvornog ostvarivanja prava na prenosivost podataka iz članka 20. Uredbe (EU) 2016/679 i prvog podstavka ovog stavka. Ako osoba koja radi putem platforme to zatraži, digitalna radna platforma prenosi te osobne podatke izravno trećoj strani.

Članak 10.

Ljudski nadzor automatiziranih sustava praćenja i automatiziranih sustava donošenja odluka

1. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme nadziru i, uz sudjelovanje predstavnika radnika redovito, a u svakom slučaju svake dvije godine, provode evaluaciju učinka pojedinačnih odluka donesenih ili poduprtih automatiziranim sustavima praćenja ili automatiziranim sustavima donošenja odluka na osobe koje rade putem platforme, uključujući, ako je primjenjivo, učinak na njihove radne uvjete i jednako postupanje na radnom mjestu.

2. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da osiguraju dostatne ljudske resurse za djelotvoran nadzor i evaluaciju učinka pojedinačnih odluka donesenih ili poduprtih automatiziranim sustavima praćenja ili automatiziranim sustavima donošenja odluka. Osobe koje je digitalna radna platforma zadužila za funkciju nadzora i evaluacije moraju imati stručnost, osposobljenost i ovlasti koji su potrebni za izvršavanje te funkcije, među ostalim za poništavanje automatiziranih odluka. Te osobe moraju biti zaštićene od otpuštanja ili ekvivalentnih postupaka, disciplinskih mjera i drugog nepovoljnog postupanja u pogledu obnašanja svojih funkcija.

3. Ako se nadzorom ili evaluacijom iz stavka 1. utvrdi visok rizik od diskriminacije na radu zbog upotrebe automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka ili se utvrdi da se pojedinim odlukama donesenima ili poduprtima automatiziranim sustavima praćenja ili automatiziranim sustavima donošenja odluka krše prava osobe koja radi putem platforme, digitalna radna platforma poduzima potrebne korake, uključujući, ako je primjereno, izmjenu automatiziranog sustava praćenja ili automatiziranog sustava donošenja odluka ili prestanak upotrebe tog sustava kako bi se izbjegle takve odluke u budućnosti.

4. Informacije o evaluaciji na temelju stavka 1. dostavljaju se predstavnicima radnika koji rade putem platforme. Digitalne radne platforme na zahtjev te informacije stavljaju na raspolaganje i osobama koje rade putem platforme i nacionalnim nadležnim tijelima.

5. Svaku odluku o ograničenju, suspenziji ili raskidu ugovornog odnosa odnosno ukidanju računa osobe koja radi putem platforme ili bilo koju odluku s jednako negativnim učinkom mora donijeti čovjek.

Članak 11.

Ljudsko preispitivanje

1. Države članice osiguravaju da osobe koje rade putem platforme imaju pravo od digitalne radne platforme, bez nepotrebne odgode, dobiti usmeno ili pismeno objašnjenje za sve odluke donesene ili poduprte automatiziranim sustavom donošenja odluka. Objašnjenje se dostavlja na transparentan i razumljiv način, uz upotrebu jasnih i jednostavnih jezičnih formulacija. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme osobama koje rade putem platforme omogućuju pristup osobi za kontakt koju je digitalna radna platforma odredila za raspravu i pojašnjenje činjenica, okolnosti i razloga koji su doveli do te odluke. Digitalne radne platforme osiguravaju da te osobe za kontakt imaju stručnost, osposobljenost i ovlasti koji su potrebni za izvršavanje te funkcije.

Digitalne radne platforme osobi koja radi putem platforme dostavljaju pisano obrazloženje za svaku odluku donesenu ili poduprtu automatiziranim sustavom donošenja odluka kojom se ograničava, suspendira ili ukida račun osobe koja radi putem platforme, svaku odluku kojom se odbija isplata naknade za rad koji je obavila osoba koja radi putem platforme, svaku odluku sa sličnim učincima odnosno svaku drugu odluku koja utječe na ključne aspekte zaposlenja ili drugih ugovornih odnosa, bez nepotrebne odgode, a najkasnije na datum na koji ta odluka počinje proizvoditi učinke.

2. Osobe koje rade putem platforme i, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, predstavnici osoba koje rade putem platforme koji djeluju u njihovo ime imaju pravo zatražiti da digitalna radna platforma preispita odluke iz stavka 1. Digitalna radna platforma odgovara na takav zahtjev tako da bez nepotrebne odgode, a u svakom slučaju u roku od dva tjedna od primitka zahtjeva, osobi koja radi putem platforme pruži dostatno precizan i adekvatno obrazložen odgovor u obliku pisanog dokumenta koji može biti u elektroničkom obliku.

3. Ako se odlukom iz stavka 1. krše prava osobe koja radi putem platforme, digitalna radna platforma ispravlja tu odluku bez odgode, a u svakom slučaju u roku od dva tjedna od donošenja odluke. Ako takav ispravak nije moguć, digitalna radna platforma nudi primjerenu naknadu za pretrpljenu štetu. Digitalna radna platforma u svakom slučaju poduzima potrebne korake, uključujući, prema potrebi, izmjenu automatiziranog sustava donošenja odluka ili prestanak upotrebe tog sustava kako bi se izbjegle takve odluke u budućnosti.

4. Ovaj članak ne utječe na disciplinske postupke i postupke otpuštanja utvrđene nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i praksom.

5. Ovaj članak ne primjenjuje se na osobe koje rade putem platforme i koje su ujedno poslovni korisnici kako su definirani u članku 2. točki 1. Uredbe (EU) 2019/1150.

Članak 12.

Sigurnost i zdravlje

1. Ne dovodeći u pitanje Direktivu 89/391/EEZ i s njom povezane direktive u području sigurnosti i zdravlja na radu, u pogledu radnika koji rade putem platforme, digitalne radne platforme:

(a) evaluiraju rizike koje predstavljaju automatizirani sustavi praćenja i automatizirani sustavi donošenja odluka za njihovu sigurnost i zdravlje, osobito u pogledu mogućih rizika od nesreća na radu te psihosocijalnih i ergonomskih rizika;

(b) ocjenjuju jesu li zaštitne mjere tih sustava primjerene utvrđenim rizicima s obzirom na posebne značajke radnog okruženja;

(c) uvode odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.

2. U pogledu zahtjeva utvrđenih u stavku 1. ovog članka, digitalne radne platforme osiguravaju djelotvorno obavješćivanje i sudjelovanje radnika koji rade putem platforme i/ili njihovih predstavnika te savjetovanje s njima, u skladu s člancima 10. i 11. Direktive 89/391/EEZ.

3. Digitalne radne platforme ne upotrebljavaju automatizirane sustave praćenja ili automatizirane sustave donošenja odluka na način kojim se stvara neprimjeren pritisak na radnike koji rade putem platforme ili na drugi način ugrožava sigurnost te fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platforme.

4. Ovaj se članak, osim na automatizirane sustave donošenja odluka, primjenjuje i kada digitalne radne platforme upotrebljavaju automatizirane sustave za donošenje ili podupiranje odluka koje na bilo koji način utječu na radnike koji rade putem platforme.

5. Kako bi se osigurali sigurnost i zdravlje radnika koji rade putem platforme, među ostalim od nasilja i uznemiravanja, države članice osiguravaju da digitalne radne platforme poduzmu preventivne mjere, što obuhvaća osiguravanje djelotvornih kanala za podnošenje prijava.

Članak 13.

Obavješćivanje i savjetovanje

1. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje Direktiva 89/391/EEZ u pogledu obavješćivanja i savjetovanja, ni direktive 2002/14/EZ ili 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća ([18]).

([18]) Direktiva 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. svibnja 2009. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (SL L 122, 16.5.2009., str. 28.).

2. Države članice osiguravaju da obavješćivanjem i savjetovanjem, kako su definirani u članku 2. točkama (f) i (g) Direktive 2002/14/EZ, koje provode digitalne radne platforme, a odnose se na predstavnike radnika, budu obuhvaćene i odluke koje će vjerojatno dovesti do uvođenja automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka odnosno do značajnih promjena u upotrebi tih sustava.

Za potrebe ovog stavka obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima provodi se u okviru istih rješenja u pogledu ostvarivanja prava na obavješćivanje i savjetovanje kao što su oni utvrđeni u Direktivi 2002/14/EZ.

3. Predstavnicima radnika koji rade putem platforme može pomagati stručnjak po njihovu izboru u mjeri u kojoj je to potrebno kako bi razmotrili pitanje koje je predmet obavješćivanja i savjetovanja te oblikovali mišljenje. Ako digitalna radna platforma zapošljava više od 250 radnika u dotičnoj državi članici, troškove stručnjaka snosi digitalna radna platforma, pod uvjetom da su razmjerni. Države članice mogu odrediti učestalost zahtjeva za stručnjakom, osiguravajući pritom učinkovitost te pomoći.

Članak 14.

Pružanje informacija radnicima

Ako ne postoje predstavnici radnika koji rade putem platformi, države članice osiguravaju da digitalna radna platforma izravno obavješćuje dotične radnike o odlukama koje će vjerojatno dovesti do uvođenja automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka odnosno do značajnih promjena u upotrebi tih sustava. Informacije se pružaju u obliku pisanog dokumenta koji može biti u elektroničkom obliku. Pružaju se u transparentnom, razumljivom i lako dostupnom obliku, uz upotrebu jasnih i jednostavnih jezičnih formulacija.

Članak 15.

Posebni aranžmani za predstavnike osoba koje rade putem platforme, a koji nisu predstavnici radnika koji rade putem platforme

Predstavnici osoba koje rade putem platforme, a koji nisu predstavnici radnika mogu ostvarivati prava dodijeljena predstavnicima radnika na temelju članka 8. stavka 2., članka 9. stavaka 1. i 4., članka 10. stavka 4. i članka 11. stavka 2. samo u mjeri u kojoj djeluju u ime osoba koje rade putem platforme, a koje nisu radnici koji rade putem platforme, u pogledu zaštite njihovih osobnih podataka.

POGLAVLJE IV.

TRANSPARENTNOST U POGLEDU RADA PUTEM PLATFORME

Članak 16.

Prijava rada putem platforme

Države članice od digitalnih radnih platformi zahtijevaju da rad koji obavljaju radnici koji rade putem platforme prijavljuju nadležnim tijelima države članice u kojoj se posao obavlja, u skladu s pravilima i postupcima utvrđenima u pravu dotičnih država članica.

Ovim člankom ne dovode se u pitanje posebne obveze u okviru prava Unije na temelju kojih se rad prijavljuje relevantnim tijelima države članice u prekograničnim situacijama.

Članak 17.

Pristup relevantnim informacijama o radu putem platforme

1. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme nadležnim tijelima i predstavnicima osoba koje rade putem platforme stavljaju na raspolaganje informacije koje se odnose na sljedeće:

(a) broj osoba koje rade putem dotične digitalne radne platforme, iskazano prema razini aktivnosti, te ugovorni status ili radni status tih osoba;

(b) opće uvjete, koje je utvrdila digitalna radna platforma i koji se primjenjuju na te ugovorne odnose;

(c) prosječno trajanje aktivnosti, prosječni broj tjedno odrađenih sati po osobi i prosječan prihod od aktivnosti osoba koje redovito rade putem dotične radne platforme;

(d) posrednike s kojima digitalna radna platforma ima ugovorni odnos.

2. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme nadležnim tijelima pružaju informacije o radu osoba koje rade putem platforme i njihovu radnom statusu.

3. Informacije iz stavka 1. pružaju se za svaku državu članicu u kojoj rade osobe koje rade putem dotične digitalne radne platforme. U pogledu stavka 1. točke (c), te se informacije pružaju samo na zahtjev.

4. Informacije iz stavka 1. ažuriraju se najmanje svakih šest mjeseci, a u pogledu stavka 1. točke (b) svaki put kad se uvjeti znatno izmijene.

Neovisno o prvom podstavku, kad je riječ o digitalnim radnim platformama koje su MSP-ovi, uključujući mikropoduzeća, države članice mogu predvidjeti da se informacije iz stavka 1. trebaju ažurirati barem jednom godišnje.

5. Nadležna tijela i predstavnici osoba koje rade putem platforme imaju pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti u pogledu svih pruženih informacija, uključujući pojedinosti u vezi s ugovorom o radu. Digitalne radne platforme odgovaraju na takav zahtjev pružanjem obrazloženog odgovora bez nepotrebne odgode.

POGLAVLJE V.

PRAVNA SREDSTVA I IZVRŠENJE

Članak 18.

Pravo na pravnu zaštitu

Ne dovodeći u pitanje članke 79. i 82. Uredbe (EU) 2016/679, države članice osiguravaju da osobe koje rade putem platforme, uključujući one čiji je radni ili drugi ugovorni odnos prestao, imaju pristup pravodobnom, djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu za pretrpljenu štetu, u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.

Članak 19.

Postupci u ime osoba koje rade putem platforme ili postupci kojima se podupiru osobe koje rade putem platforme

Ne dovodeći u pitanje članak 80. Uredbe (EU) 2016/679 države članice osiguravaju da predstavnici osoba koje rade putem platforme i drugi pravni subjekti koji, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, imaju legitiman interes u obrani prava osoba koje rade putem platforme, mogu sudjelovati u svakom sudskom ili upravnom postupku za ostvarenje prava ili izvršenje obveza koji proizlaze iz ove Direktive. Države članice osiguravaju da ti predstavnici i drugi pravni subjekti mogu djelovati u ime jedne ili više osoba koje rade putem platforme ili kao njihova potpora u slučaju kršenja bilo kojeg prava ili obveze koji proizlaze iz ove Direktive, u skladu s nacionalnim pravom i praksom.

Članak 20.

Komunikacijski kanali za osobe koje rade putem platforme

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da digitalne radne platforme pružaju osobama koje rade putem platforme mogućnost da, s pomoću digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi ili podjednako djelotvornih sredstava, uspostave kontakt i međusobno komuniciraju na privatan i siguran način, kao i da uspostave kontakt ili budu

kontaktirane od strane predstavnika osoba koje rade putem platforme, uz poštovanje Uredbe (EU) 2016/679. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da se suzdrže od pristupa tim kontaktima i toj komunikaciji odnosno od njihova praćenja.

Članak 21.

Pristup dokazima

1. Države članice osiguravaju da u postupcima koji se odnose na odredbe iz ove Direktive nacionalni sudovi ili nadležna tijela mogu naložiti digitalnoj radnoj platformi da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže.

2. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi imaju ovlasti naložiti otkrivanje dokaza koji sadržavaju povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za postupak. One osiguravaju da pri davanju naloga za otkrivanje takvih informacija nacionalni sudovi imaju na raspolaganju učinkovite mjere zaštite takvih informacija.

Članak 22.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica

Države članice uvode mjere koje su potrebne za zaštitu osoba koje rade putem platforme, uključujući osobe koje su njihovi predstavnici, od bilo kakvog nepovoljnog postupanja digitalne radne platforme i bilo kakvih nepovoljnih posljedica koje proizlaze iz pritužbe upućene digitalnoj radnoj platformi ili koje proizlaze iz bilo kojih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarilo poštovanje prava predviđenih ovom Direktivom.

Članak 23.

Zaštita od otpuštanja

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili raskid ugovora osoba koje rade putem platforme ili bilo koje jednakovrijedno postupanje te sve pripreme za navedeno, na temelju toga što su ostvarivale prava predviđena ovom Direktivom.

2. Osobe koje rade putem platforme koje smatraju da su otpuštene, da je njihov ugovor raskinut ili da su na njih primijenjene mjere s jednakovrijednim učinkom, na temelju toga što su ostvarivale prava predviđena ovom Direktivom, mogu zatražiti da im digitalna radna platforma dostavi propisno obrazloženje za otpuštanje, raskid ugovora ili bilo koje jednakovrijedno postupanje. Digitalna radna platforma dostavlja to obrazloženje u pisanom obliku bez nepotrebne odgode.

3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada osobe koje rade putem platforme iz stavka 2., pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ili organom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja, raskida ugovora ili jednakovrijednog postupanja, digitalna radna platforma mora dokazati da su se otpuštanje, raskid ugovora ili jednakovrijedno postupanje temeljili na razlozima koji nisu razlozi iz stavka 1.

4. Države članice nisu obvezne primjenjivati stavak 3. na postupke u kojima sud ili drugo nadležno tijelo ili organ ispituju činjenično stanje.

5. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica odredi drukčije.

Članak 24.

Nadzor i sankcije

1. Nadzorno tijelo ili tijela odgovorna za praćenje primjene Uredbe (EU) 2016/679 odgovorna su i za praćenje i izvršenje primjene članaka od 7. do 11. ove Direktive kad se radi o pitanjima zaštite podataka, u skladu s relevantnim odredbama iz poglavlja VI., VII. i VIII. Uredbe (EU) 2016/679.

Gornja granica za upravne novčane kazne iz članka 83. stavka 5. te uredbe primjenjuje se na kršenja članaka od 7. do 11. ove Direktive.

2. Tijela iz stavka 1. i druga nacionalna nadležna tijela, prema potrebi, surađuju u izvršenju ove Direktive u okviru svojih nadležnosti, osobito ako se pojave pitanja o učinku automatiziranih sustava praćenja ili automatiziranih sustava donošenja odluka na osobe koje rade putem platforme. U tu svrhu ta tijela međusobno razmjenjuju relevantne informacije, uključujući informacije dobivene u kontekstu inspekcija ili istraga, na zahtjev ili na vlastitu inicijativu.

3. Nacionalna nadležna tijela surađuju razmjenom relevantnih informacija i najbolje prakse u pogledu provedbe pravne pretpostavke, uz potporu Komisije.

4. Ako osobe koje rade putem platforme obavljaju taj posao u državi članici koja nije država članica u kojoj digitalna radna platforma ima poslovni nastan, nadležna tijela tih država članica razmjenjuju informacije za potrebe izvršenja ove Direktive.

5. Ne dovodeći u pitane primjenu Uredbe (EU) 2016/679 kako je navedeno u stavku 1., države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju odredaba ove Direktive ili relevantnih odredaba koje su već na snazi u vezi s pravima koja su obuhvaćena područjem primjene Direktive. Predviđene sankcije moraju biti djelotvorne, odvraćajuće i proporcionalne prirodi, težini i trajanju kršenja koje je izvršilo poduzeće i broju zahvaćenih radnika.

6. U slučaju kršenja povezanih s odbijanjem digitalnih radnih platformi da postupe u skladu s pravnom odlukom kojom se utvrđuje pravilni radni status osoba koje rade putem platforme države članice predviđaju sankcije, što može uključivati novčane kazne.

POGLAVLJE VI.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 25.

Promicanje kolektivnog pregovaranja u radu putem platformi

Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih praksi, države članice poduzimaju odgovarajuće mjere za promicanje uloge socijalnih partnera i potiču ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje u radu putem platforme, uključujući mjere za utvrđivanje pravilnog radnog statusa radnika koji rade putem platforme i olakšavanje ostvarivanja njihovih prava s obzirom na algoritamsko upravljanje utvrđeno u poglavlju III.

Članak 26.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite koja se već pruža radnicima koji rade putem platforme u državama članicama, među ostalim u pogledu uspostavljenih postupaka za utvrđivanje pravilnog radnog statusa zaposlenika osoba koje rade putem platforme, kao ni postojećih prava njihovih predstavnika.

2. Ovom se Direktivom ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme ili da potiču ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme, u skladu s ciljevima ove Direktive.

3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja su osobama koje rade putem platforme dodijeljena drugim pravnim aktima Unije.

Članak 27.

Širenje informacija

Države članice osiguravaju da se osobama koje rade putem platforme i digitalnim platformama, uključujući MSP-ove, te javnosti skrene pozornost na nacionalne mjere kojima se prenosi ova Direktiva, zajedno s relevantnim odredbama koje su već na snazi u vezi s predmetom kako je utvrđen u članku 1., što obuhvaća informacije o primjeni pravne pretpostavke. Te se informacije pružaju na jasan, razumljiv i lako dostupan način, među ostalim osobama s invaliditetom.

Članak 28.

Kolektivni ugovori i posebna pravila o obradi osobnih podataka

Države članice mogu, na temelju članka 26. stavka 1., zakonom ili kolektivnim ugovorima predvidjeti posebna pravila kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka osoba koje rade putem platforme u skladu s člancima 9., 10. i 11. Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršenje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz poštovanje opće zaštite radnika koji rade putem platforme, određuju aranžmani u vezi s radom putem platforme koji se razlikuju od onih iz članaka 12. i 13. odnosno od onih iz članka 17. kada socijalnim partnerima povjere provedbu ove Direktive na temelju članka 29. stavka 4.

Članak 29.

Prenošenje i provedba

1. Države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do 2. prosinca 2026. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Kada države članice donose te mjere, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.

2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

3. Države članice, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.

4. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se žele postići ovom Direktivom.

Članak 30.

Preispitivanje koje obavlja Komisija

Komisija do 2. prosinca 2029., nakon savjetovanja s državama članicama, socijalnim partnerima na razini Unije i ključnim dionicima te uzimajući u obzir učinak na MSP-ove, uključujući mikropoduzeća, preispituje provedbu ove Direktive i, ako je to primjereno, predlaže zakonodavne izmjene. Pri takvom preispitivanju Komisija posebnu pozornost posvećuje učinku korištenja posrednika na sveukupnu provedbu ove Direktive, kao i djelotvornosti pravne pretpostavke.

Članak 31.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 32.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu 23. listopada 2024.

Za Europski parlament	*Za Vijeće*
Predsjednica	*Predsjednik*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.