Europos Sąjungos
oficialusis leidinys

LT
L serija

2024/2831

2024 11 11

# EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2024/2831

## 2024 m. spalio 23 d.

## dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo

**(Tekstas svarbus EEE)**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu ir 16 straipsnio 2 dalimi,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ([1]),

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę ([2]),

laikydamiesi įprastos teisėkūros procedūros ([3]),

kadangi:

(1) pagal Europos Sąjungos sutarties (toliau – ES sutartis) 3 straipsnį vienas iš Sąjungos tikslų yra, be kita ko, skatinti savo tautų gerovę ir siekti Europos, kurioje vystymasis būtų tvarus, pagrįstas, *inter alia*, subalansuotu ekonomikos augimu ir didelio konkurencingumo socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos;

(2) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tinkamas, teisingas ir saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Chartijos 27 straipsniu užtikrinama darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje. Chartijos 8 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą. Chartijos 12 straipsnyje numatyta, kad kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į susirinkimus ir jungtis į visų lygių asociacijas. Chartijos 16 straipsnyje pripažįstama laisvė užsiimti verslu. Chartijos 21 straipsniu draudžiamas diskriminavimas;

(3) 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio (toliau – Ramstis) 5 principu numatyta, kad: darbuotojai, nepriklausomai nuo jų darbo santykių rūšies ir trukmės, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, galimybe naudotis socialine apsauga ir galimybe mokytis; pagal teisės aktus ir kolektyvines sutartis darbdaviams turi būti užtikrinamas reikiamas lankstumas, leidžiantis greitai prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių aplinkybių; turi būti skatinamos novatoriškos darbo formos, kuriomis užtikrinamos kokybiškos darbo sąlygos; turi būti skatinamas verslumas ir savarankiškas darbas; turi būti sudarytos palankesnės sąlygos profesiniam judumui ir turi būti užkertamas kelias tokiems darbo santykiams, dėl kurių sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos, be kita ko, nustatant draudimą piktnaudžiauti netipinėmis sutartimis. Ramsčio 7 principu numatyta, kad įdarbinimo pradžioje darbuotojai turi teisę būti raštu informuoti apie jų su darbo santykiais susijusias teises ir pareigas, o prieš atleidimą iš darbo jie turi teisę būti informuoti apie priežastis, jiems turi būti nustatytas pagrįstas įspėjimo laikotarpis ir jie turi teisę į veiksmingą ir nešališką ginčų sprendimą, o nepagrįsto atleidimo atveju – teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją. Ramsčio 10 principu numatyta, kad, *inter alia*, darbuotojai turi teisę į aukšto lygio sveikatos ir saugos darbe apsaugą ir teisę į asmens duomenų apsaugą darbo santykių srityje. 2021 m. gegužės 7 d. Porto socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime palankiai įvertintas prie Ramsčio pridėtas veiksmų planas;

([1]) OL C 290, 2022 7 29, p. 95.
([2]) OL C 375, 2022 9 30, p. 45.
([3]) 2024 m. balandžio 24 d. Europos Parlamento pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje) ir 2024 m. spalio 14 d. Tarybos sprendimas.

(4) skaitmenizacija keičia darbo pasaulį, didina našumą ir lankstumą, bet kartu kelia tam tikrą pavojų užimtumui ir darbo sąlygoms. Algoritmais grindžiamos technologijos, įskaitant automatizuotas stebėsenos sistemas bei automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, sudarė sąlygas kurti ir plėtoti skaitmenines darbo platformas. Naujos skaitmeninės sąveikos formos ir naujos technologijos darbo pasaulyje, jeigu jos yra tinkamai reglamentuojamos ir įgyvendinamos, gali sudaryti galimybes gauti deramas ir kokybiškas darbo vietas žmonėms, kurie tradiciškai tokių galimybių neturėjo. Tačiau, jeigu jos nebus reglamentuojamos, jos taip pat gali lemti technologijomis pagrįstą stebėjimą, padidinti galios disbalansą bei neskaidrumą priimant sprendimus ir kelti pavojų deramoms darbo sąlygoms, darbuotojų sveikatai ir saugai, vienodam požiūriui ir teisei į privatumą;

(5) darbą platformoje fiziniai asmenys atlieka naudodamiesi paslaugą klientams teikiančių skaitmeninių darbo platformų skaitmenine infrastruktūra. Darbas platformoje atliekamas daugelyje įvairių sričių ir pasižymi dideliu skaitmeninių darbo platformų rūšių, apimamų sektorių ir vykdomos veiklos, taip pat darbą platformoje atliekančių asmenų profilių, įvairialytiškumu. Skaitmeninės darbo platformos, pasinaudodamos algoritmais, priklausomai nuo savo verslo modelio daugiau ar mažiau organizuoja darbo vykdymą, atlygį už darbą ir jų klientų bei darbą atliekančių asmenų santykius. Darbas platformoje gali būti atliekamas tik internetu naudojantis elektroninėmis priemonėmis (toliau – darbas platformoje internetu) arba hibridiniu būdu derinant internetinės komunikacijos procesą su paskesne veikla fizinėje aplinkoje (toliau – darbas platformoje vietoje). Daugelis esamų skaitmeninių darbo platformų yra tarptautiniai verslo subjektai, kurie vykdo veiklą ir diegia verslo modelius keliose valstybėse narėse arba tarpvalstybiniu mastu;

(6) darbas platformoje gali suteikti galimybę lengviau patekti į darbo rinką, gauti papildomų pajamų iš antrinės veiklos arba lanksčiau organizuoti darbo laiką. Tuo pačiu metu dauguma darbą platformoje atliekančių asmenų turi kitą darbą ar kitą pajamų šaltinį ir paprastai jų darbas yra mažai apmokamas. Be to, darbas platformoje sparčiai kinta, todėl atsiranda naujų verslo modelių ir užimtumo formų, kurioms kartais netaikomos esamos apsaugos sistemos. Todėl svarbu tą procesą papildyti tinkamomis apsaugos priemonėmis, skirtomis darbą platformoje atliekantiems asmenims, neatsižvelgiant į sutartinių santykių pobūdį. Visų pirma, atliekant darbą platformoje, darbo valandos gali būti neprognozuojamos bei gali išnykti ribos tarp darbo santykių ir savarankiškos veiklos bei tarp darbdavių ir darbuotojų atsakomybės. Klaidingas užimtumo statuso klasifikavimas sukelia neigiamas pasekmes susijusiems asmenims, nes dėl to gali būti apribotos jų galimybės naudotis esamomis darbo ir socialinėmis teisėmis. Dėl jo taip pat sukuriamos nevienodos sąlygos įmonėms, kurios savo darbuotojus klasifikuoja tinkamai, ir juo daromas poveikis valstybių narių darbo santykių sistemoms, jų mokesčių bazei ir jų socialinės apsaugos sistemų aprėpčiai bei tvarumui. Nors tokie iššūkiai būdingi ne tik darbui platformoje, būtent skaitmeninių platformų ekonomikoje jie yra ypač opūs ir į juos turi būti nedelsiant reaguojama;

(7) teismo bylos keliose valstybėse narėse parodė, kad tam tikrų rūšių darbo platformoje užimtumo statusas vis dar yra klaidingai klasifikuojamas, visų pirma tuose sektoriuose, kuriuose skaitmeninės darbo platformos tam tikru mastu vykdo vadovavimą ir kontrolę. Nors skaitmeninės darbo platformos jas naudojant dirbančius asmenis dažnai klasifikuoja kaip savarankiškai dirbančius asmenis arba nepriklausomus sutartininkus, daug teismų pripažino, kad platformos de facto vadovauja tiems asmenims ir juos kontroliuoja, dažnai juos integruodamos į savo pagrindinę verslo veiklą. Todėl tie teismai tariamai savarankiškai dirbančius asmenis perklasifikavo į platformų įdarbintus darbuotojus;

(8) algoritmais grindžiamos automatizuotos stebėsenos sistemos ir automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos vis dažniau pakeičia funkcijas, kurias įmonėse įprastai atlieka vadybininkai, pavyzdžiui, paskirsto užduotis, nustato atskirų užduočių kainodarą, nustato darbo tvarkaraščius, duoda nurodymus, vertina atliktą darbą, teikia paskatas ar taiko priešišką elgesį. Skaitmeninėse darbo platformose tokios algoritminės sistemos, visų pirma, naudojamos kaip standartinis būdas organizuoti ir valdyti darbą platformoje per jų infrastruktūrą. Darbą platformoje atliekantys asmenys, kuriems taikomas toks algoritminis valdymas, dažnai neturi galimybės susipažinti su informacija apie algoritmų veikimą, apie tai, kokie asmens duomenys naudojami ar su tuo, kaip tų asmenų elgesys daro poveikį automatizuotų sistemų priimamiems sprendimams. Be to, darbuotojų atstovai, kiti darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai, darbo inspekcijos ir kitos kompetentingos institucijos neturi galimybės susipažinti su tokia informacija. Be to, darbą platformoje atliekantys asmenys dažnai nežino priežasčių, dėl kurių buvo priimti automatizuotos sistemos sprendimai arba joms padedant buvo priimti sprendimai, ir neturi galimybės gauti tų sprendimų paaiškinimo siekiant tuos sprendimus aptarti su kontaktiniu asmeniu, juos užginčyti arba reikalauti juos ištaisyti ar, kai aktualu, reikalauti atlyginti žalą;

(9) kai platformos veikia keliose valstybėse narėse arba tarpvalstybiniu mastu, dažnai yra neaišku, kur ir kas atlieka darbą platformoje, ypač kiek tai susiję su darbu platformoje internetu. Be to, nacionalinės kompetentingos institucijos neturi galimybės lengvai susipažinti su skaitmeninių darbo platformų duomenimis, įskaitant darbą platformoje atliekančių asmenų skaičių, jų užimtumo statusą ir jų darbo sąlygas. Dėl to yra sunkiau užtikrinti taikytinų taisyklių vykdymą;

(10) teisinių priemonių rinkinys numato minimalius darbo sąlygų ir darbo teisių standartus visoje Sąjungoje. Tai visų pirma apima Europos Parlamento ir Tarybos direktyvas 2003/88/EB ([4]), 2008/104/EB ([5]) bei (ES) 2019/1152 ([6]) ir kitas konkrečias priemones, susijusias su tokiais aspektais kaip darbuotojų sveikata ir sauga, nėščios darbuotojos, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, darbas pagal terminuotas sutartis, darbas ne visą darbo dieną ir darbuotojų komandiravimas. Be to, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas) nusprendė ([7]), kad pasyviojo budėjimo laikas, per kurį darbuotojo galimybės vykdyti kitą veiklą yra gerokai apribotos, turi būti laikomas darbo laiku. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB ([8]) sukurta bendra sistema, kuria nustatyti minimalūs darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi Sąjungos įmonėse ir padaliniuose reikalavimai;

(11) 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacijoje ([9]) valstybėms narėms rekomenduojama imtis priemonių, kuriomis visiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims būtų užtikrinta formali ir veiksminga socialinės apsaugos sistemų aprėptis, tinkamumas ir skaidrumas;

(12) Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 ([10]) užtikrinama fizinių asmenų apsauga tvarkant asmens duomenis ir, visų pirma, nustatomos tam tikros teisės ir pareigos, taip pat numatomos apsaugos priemonės, susijusios su teisėtu, sąžiningu ir skaidriu asmens duomenų tvarkymu, be kita ko, kiek tai susiję su automatizuotu individualių sprendimų priėmimu;

(13) Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2019/1150 ([11]) skatinamas skaitmeninių platformų operatorių verslo klientams teikiamų internetinių tarpininkavimo paslaugų sąžiningumas ir skaidrumas;

(14) esamuose Sąjungos teisės aktuose numatytos tam tikros bendrosios apsaugos priemonės, tačiau, norint įveikti su darbu platformoje susijusius iššūkius, reikia konkrečių papildomų priemonių. Siekiant tinkamai ir tvariai apibrėžti darbo platformoje plėtojimą, būtina, kad Sąjunga nustatytų minimalias platformų darbuotojų teises ir taisykles, kad būtų pagerinta darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų apsauga, siekiant reaguoti į tuos iššūkius. Turėtų būti nustatytos priemonės, kuriomis būtų sudaromos palankesnės sąlygos teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui ir turėtų būti didinamas darbo platformoje skaidrumas, be kita ko, tarpvalstybinėse situacijose. Be to, darbą platformoje atliekantiems asmenims turėtų būti suteiktos teisės siekiant skatinti skaidrumą, sąžiningumą, žmogaus atliekamą priežiūrą, saugą ir atskaitomybę. Tos teisės taip pat turėtų būti suteikiamos siekiant apsaugoti darbuotojus ir gerinti darbo sąlygas algoritminio valdymo srityje, įskaitant naudojimąsi kolektyvinėmis derybomis. Tai turėtų būti daroma siekiant padidinti teisinį tikrumą bei užtikrinti vienodas sąlygas skaitmeninėms darbo platformoms ir neinternetiniams paslaugų teikėjams ir remti tvarų skaitmeninių darbo platformų augimą Sąjungoje;

(15) pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 154 straipsnį Komisija surengė dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais dėl darbo sąlygų gerinimo atliekant darbą platformoje. Socialiniai partneriai nesusitarė pradėti derybų tais klausimais. Tačiau šioje srityje svarbu imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu dabartinę teisinę sistemą pritaikant prie atsiradusio darbo platformoje, be kita ko, kiek tai susiję su automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimu. Be to, Komisija aktyviai keitėsi nuomonėmis su

([4]) 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

([5]) 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

([6]) 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

([7]) 2018 m. vasario 21 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ville de Nivelles / Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; 2021 m. kovo 9 d. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas *RJ / Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; 2021 m. kovo 9 d. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas *D.J. / Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

([8]) 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

([9]) 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių (OL C 387, 2019 11 15, p. 1).

([10]) 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

([11]) 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1150 dėl verslo klientams teikiamų internetinių tarpininkavimo paslaugų sąžiningumo ir skaidrumo didinimo (OL L 186, 2019 7 11, p. 57).

atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais, įskaitant skaitmenines darbo platformas, darbą platformoje atliekančių asmenų asociacijas, akademinės bendruomenės, valstybių narių ir tarptautinių organizacijų ekspertus bei pilietinės visuomenės atstovus;

(16) šia direktyva siekiama gerinti platformų darbuotojų darbo sąlygas ir apsaugoti darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenis. Abiejų tikslų siekiama vienu metu ir, nors jie vienas kitą sustiprina ir yra neatsiejamai susiję, nė vienas iš jų nėra antraeilis kito atžvilgiu. Kiek tai susiję su SESV 153 straipsnio 1 dalies b punktu, šia direktyva nustatomos taisyklės, kuriomis siekiama remti teisingą darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymą ir darbo platformoje atžvilgiu gerinti darbo sąlygas bei didinti skaidrumą, be kita ko, tarpvalstybinėse situacijose, taip pat siekiama apsaugoti darbuotojus, kai naudojamas algoritminis valdymas. Kiek tai susiję su SESV 16 straipsniu, šia direktyva nustatomos taisyklės, kuriomis gerinama darbą platformoje atliekančių asmenų apsauga, susijusi su jų asmens duomenų tvarkymu, didinant darbe platformoje naudojamų atitinkamų algoritminio valdymo procedūrų skaidrumą, sąžiningumą, žmogaus atliekamą priežiūrą, saugą ir atskaitomybę;

(17) ši direktyva turėtų būti taikoma darbą platformoje atliekantiems asmenims Sąjungoje, kurie, remiantis atliktu faktų vertinimu, laikomi turinčiais darbo sutartį arba darbo santykius, kaip apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką. Su asmens duomenų tvarkymu susijusios nuostatos dėl algoritminio valdymo taip pat turėtų būti taikomos darbą platformoje atliekantiems asmenims, kurie neturi darbo sutarties ar darbo santykių;

(18) šia direktyva turėtų būti nustatytos privalomos taisyklės, taikomos visoms skaitmeninėms darbo platformoms, neatsižvelgiant į jų įsteigimo vietą ar kitais atvejais taikytiną teisę, su sąlyga, kad per tą skaitmeninę darbo platformą organizuojamas darbas platformoje yra atliekamas Sąjungoje;

(19) skaitmeninės darbo platformos nuo kitų interneto platformų skiriasi tuo, kad organizuodamos fizinių asmenų darbą, atliekamą vienkartiniu ar pakartotiniu skaitmeninės platformos teikiamos paslaugos gavėjo prašymu, jos naudoja automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas. Naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ir automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas tvarkomi darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenys ir priimami arba padedami priimti sprendimai, darantys poveikį, *inter alia*, darbo sąlygoms. Dėl tų ypatybių skaitmeninės darbo platformos yra kitokia specialistų teikiamų paslaugų organizavimo forma, palyginti su labiau tradicinėmis paslaugų teikimo organizavimo formomis, pavyzdžiui, tradicinėmis pavėžėjimo ar dispečerinio transporto paslaugų skirstymo formomis. Be to, vis sudėtingesnis skaitmeninių darbo platformų struktūrinis organizavimas yra neatsiejamas nuo jų sparčios raidos, kai dažnai organizuojant darbą sukuriamos kintamosios geometrijos sistemos. Pavyzdžiui, gali būti atvejų, kai skaitmeninėse darbo platformose teikiama paslauga, kurios gavėjas yra pati skaitmeninė darbo platforma arba atskiras tos pačios įmonių grupės verslo subjektas, arba darbas organizuojamas taip, kad sunku atpažinti tradicinius modelius, kurie paprastai yra būdingi paslaugų teikimo sistemoms. Tai gali būti ir mikrodarbo arba visuomenės patalkos platformų atveju, kurios yra tokios rūšies internetinės skaitmeninės darbo platformos, kurios įmonėms ir kitiems klientams suteikia galimybę pasinaudoti dideliu lanksčių darbuotojų skaičiumi nedidelėms užduotims, kurias galima atlikti nuotoliniu būdu naudojant kompiuterį ir interneto ryšį, pavyzdžiui, žymėjimui, atlikti. Užduotys padalijamos ir paskirstomos dideliam skaičiui fizinių asmenų (angl. *crowd*), kurie gali jas atlikti asinchroniškai;

(20) fizinių asmenų atliekamo darbo organizavimas turėtų apimti bent tai, kad svarbus vaidmuo skiriamas paslaugos paklausos su fizinio asmens, kuris turi sutartinius santykius su skaitmenine darbo platforma arba tarpininku, nepriklausomai nuo to, kaip šalys jį formaliai vadina ar nuo jų pobūdžio, ir kuris gali atlikti konkrečią užduotį, darbo pasiūla derinimui. Tokio darbo organizavimas gali apimti kitą veiklą, pavyzdžiui, mokėjimų tvarkymą. Interneto platformos, kurios neorganizuoja fizinių asmenų darbo atlikimo, o tik suteikia priemonių, kuriomis paslaugų teikėjai gali pasiekti galutinį naudotoją be tolesnio platformos dalyvavimo, pavyzdžiui, reklamuoja pasiūlymus ar prašymus teikti paslaugas arba sutelkia ir rodo prieinamus paslaugų teikėjus konkrečioje srityje, neturėtų būti laikomos skaitmeninėmis darbo platformomis. Termino „skaitmeninė darbo platforma“ apibrėžtis neturėtų apimti paslaugų, kurių pagrindinis tikslas yra naudotis turtu arba juo dalytis, pavyzdžiui, trumpalaikė būsto nuoma, arba kuria fiziniams asmenims, kurie nėra profesionalai, suteikiama galimybė perparduoti prekes, teikėjų, nei savanorių veiklą organizuojančių asmenų. Termino apibrėžtis turėtų būti taikoma tik tiems paslaugos teikėjams, kuriems fizinio asmens atliekamo darbo, pavyzdžiui, asmenų ar prekių vežimo arba valymo paslaugų, organizavimas yra būtinas ir esminis, o ne tik smulkus ir papildomas komponentas;

(21) darbuotojų atstovavimo tvarka ir procesai valstybėse narėse skiriasi, atspindėdami jų atitinkamą istoriją, institucijas ir ekonominę bei politinę padėtį. Viena iš sąlygų, kuria sudaromos galimybės gerai veikiančiam socialiniam dialogui, yra stiprios, nepriklausomos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos, turinčios prieigą prie atitinkamos informacijos, būtinos norint dalyvauti socialiniame dialoge, ir pagarba pagrindinėms teisėms į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas;

(22) pagal Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) Darbuotojų atstovų konvenciją Nr. 135 (1971 m.), kurią šiuo metu yra ratifikavusios 24 valstybės narės, darbuotojų atstovais gali būti asmenys, kurie tokiais pripažįstami pagal nacionalinę teisę ar praktiką, neatsižvelgiant į tai, ar jie yra profesinių sąjungų atstovai, t. y. profesinių sąjungų paskirti ar išrinkti atstovai arba tokių sąjungų nariai, ar išrinkti atstovai, t. y. atstovai, kuriuos laisvai renka įmonės darbuotojai pagal nacionalinių įstatymų ar kitų teisės aktų arba kolektyvinių sutarčių nuostatas ir kurių funkcijos neapima veiklos, kuri atitinkamoje valstybėje yra pripažįstama išimtine profesinių sąjungų prerogatyva. Toje konvencijoje nurodyta, kad tais atvejais, kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir išrinktų atstovų, tokiais atstovais neturi būti naudojamasi siekiant pakenkti atitinkamų profesinių sąjungų ar jų atstovų pozicijoms, ir kad turi būti skatinamas išrinktų atstovų ir atitinkamų profesinių sąjungų ar jų atstovų bendradarbiavimas;

(23) valstybės narės yra ratifikavusios TDO konvenciją Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (1949 m.), kurioje numatyta, kad veiksmai, kuriais siekiama skatinti steigti darbuotojų organizacijas, kurias kontroliuotų darbdaviai ar darbdavių organizacijos, arba remti darbuotojų organizacijas finansinėmis ar kitomis priemonėmis, siekiant, kad tokias organizacijas galėtų kontroliuoti darbdaviai ar darbdavių organizacijos, laikomi kišimosi veiksmais, nuo kurių TDO valstybės narės turi apsaugoti darbuotojų organizacijas. Svarbu, kad tokių veiksmų klausimas būtų sprendžiamas, siekiant užtikrinti, kad nustatant ar įgyvendinant praktinę informavimo ir konsultavimosi pagal šią direktyvą tvarką darbdaviai ir darbuotojų atstovai dirbtų laikydamiesi bendradarbiavimo principo ir tinkamai gerbdami savo abipuses teises bei pareigas ir atsižvelgdami tiek į įmonės ar įstaigos, tiek į darbuotojų interesus;

(24) kai kuriais atvejais darbą platformoje atliekantys asmenys neturi tiesioginių sutartinių santykių su skaitmenine darbo platforma, bet palaiko santykius su tarpininku, per kurį jie atlieka darbą platformoje. Dėl šio darbo platformoje organizavimo būdo dažnai sukuriama daug įvairių ir sudėtingų daugiašalių santykių, įskaitant subrangos grandines, be to, skaitmeninės darbo platformos ir tarpininkų atsakomybė dažnai tampa neaiški. Darbą platformoje per tarpininkus atliekantiems asmenims kyla tokia pati rizika, susijusi su klaidingu jų užimtumo statuso klasifikavimu ir automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimu, kaip ir asmenims, atliekantiems darbą platformoje tiesiogiai skaitmeninei darbo platformai. Todėl valstybės narės turėtų nustatyti tinkamas priemones siekiant užtikrinti, kad pagal šią direktyvą darbą platformoje atliekantiems asmenims, dirbantiems per tarpininkus, būtų užtikrinta tokio paties lygio apsauga, kokia taikoma darbą platformoje atliekantiems asmenims, turintiems tiesioginių sutartinių santykių su skaitmenine darbo platforma. Valstybės narės turėtų nustatyti tinkamus mechanizmus, be kita ko, kai tikslinga, taikydamos solidariosios atsakomybės sistemas;

(25) siekiant kovoti su fiktyviu savarankišku darbu platformoje ir sudaryti palankesnes sąlygas teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui, valstybės narės turėtų būti įdiegusios tinkamas procedūras, kad būtų užkirstas kelias klaidingam darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso klasifikavimui ir ši problema būtų sprendžiama. Tomis procedūromis turėtų būti siekiama nustatyti, ar egzistuoja darbo santykiai, kaip apibrėžta pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, ir taip užtikrinti, kad platformų darbuotojai galėtų visapusiškai naudotis tokiomis pačiomis darbo teisėmis pagal atitinkamus Sąjungos teisės aktus, nacionalinę teisę ir kolektyvines sutartis kaip ir kiti darbuotojai. Kai darbo santykių buvimas nustatomas remiantis faktais, turėtų būti aiškiai identifikuota šalis ar šalys, atsakingos už darbdavio pareigų vykdymą, ir jos turėtų laikytis atitinkamų darbdavio pareigų pagal Sąjungos teisę, nacionalinę teisę ir kolektyvines sutartis, taikytinas veiklos sektoriuje;

(26) jeigu nustatoma, kad šalis yra darbdavys ir ji atitinka laikinojo įdarbinimo agentūros sąlygas pagal Direktyvą 2008/104/EB, turi būti taikomos toje direktyvoje nustatytos pareigos;

(27) darbo platformoje atveju, kai sutarties sąlygas dažnai vienašališkai nustato viena šalis, ypač svarbus yra faktų viršenybės principas, t. y. kad nustatant, ar egzistuoja darbo santykiai, visų pirma, turėtų būti remiamasi su faktiškai atliekamu darbu susijusiais faktais, įskaitant atlygį už darbą, o ne šalių pateiktu santykių aprašymu, laikantis TDO darbo santykių rekomendacijos Nr. 198 (2006 m.);

(28) piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybinėse situacijose yra fiktyviai deklaruojamo darbo forma, kuri yra dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvaus savarankiško darbo atvejis fiksuojamas tada, kai asmuo deklaruoja, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus. Fiktyvus savarankiškai dirbančio asmens statuso deklaravimas dažnai atliekamas siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokestinių pareigų arba sukurti konkurencinį pranašumą, palyginti su teisės aktų besilaikančiomis įmonėmis. Keliuose sprendimuose ([12]) Teisingumo Teismas nusprendė, kad pripažinimas savarankiškai dirbančiu asmeniu pagal nacionalinę teisę nereiškia, kad asmuo negali būti pripažintas darbuotoju, kaip tai suprantama Sąjungos teisėje, jeigu to asmens savarankiškumas yra tik tariamas ir taip dangstomi tikrieji darbo santykiai;

(29) teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymu neturėtų būti užkertamas kelias tikrai savarankiškai dirbančių asmenų, atliekančių darbą platformoje, sąlygų gerinimui. 2022 m. rugsėjo 30 d. Komisijos komunikatas, kuriame pateiktos Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairės ir kuriame nurodyta, kad, Komisijos nuomone, individualiai savarankiškai dirbančių asmenų ir skaitmeninių darbo platformų kolektyvinės sutartys, susijusios su darbo sąlygomis, nepatenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį, tuo klausimu gali būti naudojamas kaip naudingos gairės. Tačiau itin svarbu, kad tų kolektyvinių sutarčių sudarymas netrukdytų siekti šios direktyvos tikslų, visų pirma, netrukdytų teisingai klasifikuoti darbą platformoje atliekančius asmenis pagal jų užimtumo statusą;

(30) vadovavimas ir kontrolė atskirais atvejais gali būti įvairių konkrečių formų, nes platformų ekonomikos modelis nuolat keičiasi. Pavyzdžiui, skaitmeninė darbo platforma gali vadovauti ir kontroliuoti ne tik tiesioginėmis priemonėmis, bet ir taikydama baudžiamąsias priemones ar kitas priešiško elgesio ar spaudimo formas. Darbo platformoje kontekste, darbą platformoje atliekantiems asmenims dažnai sunku turėti tinkamą prieigą prie priemonių ir informacijos, reikalingų norint kompetentingai institucijai įrodyti faktinį savo sutartinių santykių pobūdį ir iš jų kylančias teises. Be to, darbą platformoje atliekančių asmenų valdymui naudojamos automatizuotos stebėsenos sistemos ir automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos pasižymi tuo, kad trūksta skaitmeninės darbo platformos skaidrumo. Tos darbo platformoje ypatybės skatina reiškinį, kai platformų darbuotojų darbas klaidingai klasifikuojamas kaip fiktyvus savarankiškas darbas, o tai trukdo teisingam darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui ir platformų darbuotojams naudotis deramomis gyvenimo bei darbo sąlygomis. Todėl valstybės narės turėtų nustatyti priemones, kuriomis būtų numatytos veiksmingos procedūros, kuriomis būtų sudaromos palankesnės sąlygos teisingam darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui. Tame kontekste teisinė prezumpcija dėl darbo santykių darbą platformoje atliekančių asmenų naudai yra veiksminga priemonė, kuria labai prisidedama prie platformų darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo. Todėl, kai nustatomi vadovavimo ir kontrolės faktai, turėtų būti teisiškai preziumuojama, kad sutartiniai santykiai yra darbo santykiai, kaip apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką;

(31) kad teisinė prezumpcija būtų veiksminga, reikia, kad pagal nacionalinę teisę darbą platformoje atliekantiems asmenims būtų lengva ir veiksminga pasinaudoti tokia prezumpcija. Reikalavimai pagal teisinę prezumpciją neturėtų būti apsunkinantys, o toje situacijoje, kai tarp darbą platformoje atliekančio asmens ir skaitmeninės darbo platformos yra galios disbalansas, ją taikant tokiam asmeniui turėtų būti lengviau pateikti įrodymų, kad egzistuoja darbo santykiai. Teisinės prezumpcijos tikslas – veiksmingai reaguoti į galios disbalanso tarp darbą platformoje atliekančių asmenų ir skaitmeninės darbo platformos problemą ir šį disbalansą ištaisyti. Teisinės prezumpcijos sąlygas turėtų nustatyti valstybės narės, su sąlyga, kad tomis sąlygomis užtikrinama, jog būtų nustatyta veiksminga nuginčijama teisinė prezumpcija dėl užimtumo, kuri yra procedūrinis palengvinimas darbą platformoje atliekančių asmenų naudai ir jeigu dėl jos nepadidėja reikalavimų našta darbą platformoje atliekantiems asmenims ar jų atstovams procesuose, kuriais siekiama nustatyti teisingą tokių asmenų užimtumo statusą. Dėl teisinės prezumpcijos taikymo darbą platformoje atliekančių asmenų statusas neturėtų būti automatiškai perklasifikuojamas. Kai skaitmeninė darbo platforma siekia nuginčyti teisinę prezumpciją, skaitmeninei darbo platformai turėtų tekti įrodyti, kad atitinkami sutartiniai santykiai nėra darbo santykiai, kaip apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką;

([12]) Teisingumo Teismo sprendimai:
— 1986 m. liepos 3 d., *Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
— 2004 m. sausio 13 d., *Debra Allonby / 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,
— 2010 m. spalio 14 d., *Union syndicale Solidaires Isère / Premier ministre ir kt.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
— 2010 m. lapkričio 11 d., *Dita Danosa / LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
— 2014 m. gruodžio 4 d., *FNV Kunsten Informatie en MEDIA / Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
— 2015 m. liepos 9 d., *Ender Balkaya / Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
— 2016 m. lapkričio 17 d., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH / Ruhrlandklinik GmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
— 2020 m. liepos 16 d., *UX v Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572
ir 2020 m. balandžio 22 d. Teisingumo Teismo nutartis *B / Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(32) atsižvelgiant į šios direktyvos tikslą pagerinti platformų darbuotojų darbo sąlygas sudarant palankesnes sąlygas teisingam jų užimtumo statuso nustatymui ir taip užtikrinant, kad jie galėtų naudotis atitinkamomis teisėmis, kylančiomis iš Sąjungos teisės, nacionalinės teisės ir kolektyvinių sutarčių, teisinė prezumpcija turėtų būti taikoma visuose atitinkamuose administraciniuose ar teismo procesuose, kuriuose nagrinėjamas darbą platformoje atliekančio asmens užimtumo statuso klausimas. Nors šia direktyva valstybėms narėms nenustatoma jokia pareiga taikyti teisinę prezumpciją mokesčių, baudžiamuosiuose ar socialinės apsaugos procesuose, itin svarbu, kad teisinė prezumpcija būtų veiksmingai taikoma visose valstybėse narėse pagal šią direktyvą. Visų pirma, jokia šios direktyvos nuostata valstybėms narėms neturėtų užkirsti kelio pagal nacionalinę teisę taikyti teisinę prezumpciją mokesčių, baudžiamuosiuose ar socialinės apsaugos procesuose arba kituose administraciniuose ar teismo procesuose arba pripažinti procesų, kuriuose teisinė prezumpcija buvo taikyta teisių suteikimo perklasifikuotiems darbuotojams tikslais pagal kitų sričių teisę, rezultatus;

(33) siekiant teisinio tikrumo, teisinė prezumpcija neturėtų turėti teisinės galios atgaline data ir todėl ji turėtų būti taikoma tik laikotarpiui, prasidedančiam nuo 2026 m. gruodžio 2 d., be kita ko, sutartiniams santykiams, kurie buvo sudaryti iki tos dienos ir tebesitęsia tą dieną. Todėl reikalavimai, susiję su galimu darbo santykių egzistavimu iki tos datos ir atitinkamos iki tos datos atsiradusios teisės bei pareigos turėtų būti vertinamos remiantis tik iki tos dienos taikytina Sąjungos ir nacionaline teise, įskaitant Direktyvą (ES) 2019/1152;

(34) darbą platformoje atliekančio asmens ir skaitmeninės darbo platformos santykiai gali neatitikti darbo santykių reikalavimų pagal termino apibrėžtį, nustatytą pagal atitinkamoje valstybėje narėje galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką. Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad remiantis ta termino apibrėžtimi būtų įmanoma nuginčyti teisinę prezumpciją įrodant, kad atitinkami santykiai nėra darbo santykiai. Skaitmeninės darbo platformos turi išsamų visų santykių pobūdį lemiančių faktinių elementų, visų pirma algoritmų, kuriais jos valdo savo veiklą, vaizdą. Todėl, jeigu skaitmeninės darbo platformos teigia, kad atitinkami sutartiniai santykiai nėra darbo santykiai, įrodinėjimo pareiga turėtų tekti joms. Sėkmingas teisinės prezumpcijos nuginčijimas teismo ar administraciniuose procesuose neturėtų trukdyti taikyti teisinę prezumpciją vėlesniuose teismo procesuose ar apeliaciniuose procesuose, laikantis nacionalinės proceso teisės;

(35) siekiant užtikrinti teisinį tikrumą ir skaidrumą visoms susijusioms šalims, itin svarbus veiksmingas teisinės prezumpcijos įgyvendinimas taikant pagalbinių priemonių sistemą. Tokios priemonės turėtų apimti išsamios informacijos sklaidą visuomenei, gairių konkrečių ir praktinių rekomendacijų forma parengimą skaitmeninėms darbo platformoms, darbą platformoje atliekantiems asmenims, socialiniams partneriams bei nacionalinėms kompetentingoms institucijoms ir veiksmingų kontrolės priemonių bei patikrinimų nustatymą, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos, be kita ko, jei tinkama, nustatant tokių kontrolės priemonių ir patikrinimų tikslus;

(36) tokios priemonės turėtų padėti teisingai nustatyti, ar egzistuoja darbo santykiai, kaip apibrėžta pagal atitinkamoje valstybėje narėje galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, įskaitant, jeigu tinkama, patvirtinimą, kad darbą platformoje atliekantis asmuo klasifikuojamas kaip tikrai savarankiškai dirbantis asmuo. Kad tos institucijos galėtų vykdyti savo užduotis, susijusias su šios direktyvos nuostatų vykdymo užtikrinimu, ypač atsižvelgiant į valstybių narių kompetenciją priimti sprendimus dėl nacionalinių institucijų aprūpinimo darbuotojais, jos turi turėti pakankamai darbuotojų. Tam reikia, kad nacionalinėms kompetentingoms institucijoms būtų suteikti tinkami žmogiškieji ištekliai, kurie turėtų reikiamus įgūdžius ir galėtų dalyvauti atitinkamuose mokymuose, ir turi būti suteikta galimybė naudotis techninėmis ekspertinėmis žiniomis algoritminio valdymo srityje. TDO darbo inspekcijos konvencijoje Nr. 81 (1947 m.) numatytos gairės, kaip nustatyti pakankamą darbo inspektorių skaičių, kad jie galėtų veiksmingai atlikti savo pareigas. Nacionalinės kompetentingos institucijos, priimdamos sprendimus dėl jos taikytinų kontrolės priemonių ir atliktinų patikrinimų, turėtų atsižvelgti į nacionalinės kompetentingos institucijos priimtą sprendimą, kuriuo pakeičiamas darbą platformoje atliekančio asmens užimtumo statusas;

(37) valstybių narių kompetentingos institucijos turėtų vienos su kita bendradarbiauti, įskaitant keitimąsi informacija, kaip numatyta pagal nacionalinę teisę ir praktiką, kad užtikrintų teisingą darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymą;

(38) nors Reglamentu (ES) 2016/679 nustatyta bendroji fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis sistema, būtina nustatyti konkrečias taisykles, kuriomis būtų sprendžiami susirūpinimą keliantys klausimai, susiję su asmens duomenų tvarkymu naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas darbo platformoje kontekste. Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnyje jau yra numatyta, kad valstybės narės teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis gali numatyti konkretesnes taisykles, kuriomis būtų užtikrinama teisių ir laisvių apsauga tvarkant darbuotojų asmens duomenis užimtumo kontekste. Šia direktyva numatomos konkretesnės

apsaugos priemonės, susijusios su asmens duomenų tvarkymu naudojant automatizuotas sistemas darbo platformoje kontekste, taip užtikrinant aukštesnio lygio darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų apsaugą. Visų pirma, šia direktyva nustatomos konkretesnės su Reglamentu (ES) 2016/679 susijusios taisyklės dėl automatizuoto sprendimų priėmimo naudojimo ir skaidrumo. Šia direktyva taip pat nustatomos su Reglamentu (ES) 2016/679 susijusios papildomos priemonės darbo platformoje kontekste, kuriomis siekiama užtikrinti darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų apsaugą, visų pirma, tais atvejais, kai sprendimai priimami arba padedami priimti automatizuotai tvarkant asmens duomenis. Šioje direktyvoje vartojami su asmens duomenų apsauga susiję terminai turėtų būti suprantami atsižvelgiant į Reglamente (ES) 2016/679 nustatytas terminų apibrėžtis;

(39) Reglamento (ES) 2016/679 5, 6 ir 9 straipsniais reikalaujama, kad asmens duomenys būtų tvarkomi teisėtai, sąžiningai ir skaidriai. Tai reiškia tam tikrus apribojimus, taikomus tam, kaip skaitmeninės darbo platformos gali tvarkyti asmens duomenis naudodamos automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas. Vis dėlto konkrečiu darbo platformoje atveju negalima daryti prielaidos, kad darbą platformoje atliekantys asmenys laisva valia davė sutikimą, kad būtų tvarkomi jų asmens duomenys. Darbą platformoje atliekantys asmenys dažnai iš tikrųjų neturi laisvo pasirinkimo arba negali atsisakyti duoti sutikimą arba jį atšaukti nepadarydami žalos savo sutartiniams santykiams, atsižvelgiant į darbą platformoje atliekančio asmens ir skaitmeninės darbo platformos galios disbalansą. Todėl skaitmeninės darbo platformos neturėtų tvarkyti darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų remdamosi tuo, kad darbą platformoje atliekantis asmuo davė sutikimą, kad jo asmens duomenys būtų tvarkomi;

(40) skaitmeninės darbo platformos neturėtų, naudodamos automatizuotas stebėsenos sistemas ar bet kurią automatizuotą sistemą, naudojamą priimti arba padėti priimti sprendimus, kuriais daromas poveikis darbą platformoje atliekantiems asmenims, tvarkyti jokių asmens duomenų apie darbą platformoje atliekančių asmenų emocinę ar psichologinę būklę, tvarkyti jokių asmens duomenų, susijusių su jų privačiais pokalbiais, rinkti jokių asmens duomenų, kai darbą platformoje atliekantys asmenys nesiūlo arba neatlieka darbo platformoje, tvarkyti jokių asmens duomenų, kad galėtų būtų numatyta, kaip bus naudojamasi pagrindinėmis teisėmis, įskaitant teisę jungtis į asociacijas, teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisę arba teisę į informaciją ir konsultacijas, kaip apibrėžta Chartijoje, ir jos neturėtų tvarkyti asmens duomenų, pagal kuriuos galima numanyti asmens rasinę ar etninę kilmę, migracijos statusą, politines pažiūras, religinius ar filosofinius įsitikinimus, negalią, sveikatos būklę, įskaitant dėl lėtinių ligų ar ŽIV, emocinę ar psichologinę būklę, narystę profesinėse sąjungose, lytinį gyvenimą ar seksualinę orientaciją;

(41) skaitmeninės darbo platformos neturėtų tvarkyti darbą platformoje atliekančių asmenų biometrinių duomenų tapatybės nustatymo tikslais, t. y. siekiant nustatyti asmens tapatybę, jo biometrinius duomenis palyginant su duomenų bazėje saugomais kelių fizinių asmenų biometriniais duomenimis (vieno su daugeliu palyginimas). Tai nedaro poveikio skaitmeninių darbo platformų galimybei atlikti biometrinį sutikrinimą, t. y. patikrinti asmens tapatybę palyginant jo biometrinius duomenis su to paties asmens anksčiau pateiktais duomenimis (vieno su vienu sutikrinimas arba autentifikavimas), kai toks asmens duomenų tvarkymas yra teisėtas pagal Reglamentą (ES) 2016/679 ar kitus atitinkamus Sąjungos ir nacionalinės teisės aktus;

(42) biometrija grindžiami duomenys – asmens duomenys, gaunami atliekant specialų techninį duomenų tvarkymą, susijusį su fizinio asmens fiziniais, fiziologiniais ar elgsenos požymiais, signalais ar savybėmis, pavyzdžiui, veido išraiškomis, judesiais, pulso dažnumu, balsu, klavišų paspaudimais arba eisena, kurie gali leisti arba neleisti patvirtinti arba nepatvirtinti fizinio asmens tapatybę;

(43) tikėtina, kad dėl asmens duomenų tvarkymo skaitmeninėse darbo platformose naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas gali kilti didelis pavojus darbą platformoje atliekančių asmenų teisėms ir laisvėms. Todėl skaitmeninės darbo platformos visada turėtų atlikti poveikio duomenų apsaugai vertinimą pagal Reglamento (ES) 2016/679 35 straipsnyje nustatytus reikalavimus. Atsižvelgiant į automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų priimtų sprendimų poveikį darbą platformoje atliekantiems asmenims, visų pirma, platformų darbuotojams, šia direktyva nustatomos konkretesnės taisyklės dėl konsultavimosi su darbą platformoje atliekančiais asmenimis ir jų atstovais atliekant poveikio duomenų apsaugai vertinimus;

(44) be Reglamente (ES) 2016/679 nustatytų reikalavimų, skaitmeninėms darbo platformoms turėtų būti taikomos skaidrumo ir informavimo pareigos, susijusios su automatizuotomis stebėsenos sistemomis ir automatizuotomis sistemomis, kurios naudojamos priimant ar padedant priimti sprendimus, darančius poveikį darbą platformoje atliekantiems asmenims, įskaitant platformų darbuotojų darbo sąlygas, pavyzdžiui, jų įdarbinimą, jų prieigą prie darbo užduočių bei jų organizavimą, jų pajamas, jų saugą ir sveikatą, jų darbo laiką, jų galimybes mokytis, jų paaukštinimą ar lygiavertį veiksmą, ir jų sutartinį statusą, įskaitant teisių naudotis jų paskyra apribojimą, naudojimosi ja sustabdymą arba jos panaikinimą. Turėtų būti nurodyta informacijos apie tokias automatizuotas

sistemas, kuri turi būti teikiama darbą platformoje atliekantiems asmenims, rūšis bei forma ir jos teikimo laikas. Siekiant veiksmingai informuoti pavienius platformų darbuotojus, jie tą informaciją turėtų gauti glausta, paprasta ir suprantama forma, jei sistemos bei jų funkcijos daro tiesioginį poveikį jiems ir, kai taikytina, jų darbo sąlygoms. Jie taip pat turėtų turėti teisę prašyti išsamios ir detalios informacijos apie visas atitinkamas sistemas. Išsami ir detali informacija apie tokias automatizuotas sistemas taip pat turėtų būti teikiama darbą platformoje atliekančių asmenų atstovams, taip pat nacionalinėms kompetentingoms institucijoms jų prašymu, kad jie galėtų vykdyti savo funkcijas;

(45) be teisės į asmens duomenų, kuriuos duomenų subjektas pateikė duomenų valdytojui pagal Reglamento (ES) 2016/679 20 straipsnį, perkeliamumą, darbą platformoje atliekantys asmenys turėtų turėti teisę nekliudomi ir struktūrizuotu, paprastai naudojamu ir kompiuterio skaitomu formatu gauti visus asmens duomenis, sugeneruotus jiems atliekant darbą skaitmeninės darbo platformos automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų kontekste, įskaitant reitingus ir atsiliepimus, ir perduoti tuos duomenis trečiajai šaliai arba nurodyti juos perduoti trečiajai šaliai, įskaitant kitą skaitmeninę darbo platformą. Skaitmeninės darbo platformos turėtų suteikti darbą platformoje atliekantiems asmenims priemones, kurios sudarytų palankesnes sąlygas veiksmingam duomenų perkeliamumui, kuris būtų nemokamas, kad jie galėtų naudotis savo teisėmis pagal šią direktyvą ir pagal Reglamentą (ES) 2016/679;

(46) kai kuriais atvejais skaitmeninės darbo platformos oficialiai nenutraukia savo santykių su darbą platformoje atliekančiu asmeniu, tačiau apriboja darbą platformoje atliekančio asmens paskyrą. Paskyros apribojimas turi būti suprantamas kaip bet koks to asmens galimybės atlikti darbą platformoje naudojantis paskyra apribojimas, įskaitant prieigos prie paskyros arba prieigos prie darbo užduočių apribojimą;

(47) valdydamos darbą platformoje atliekančius asmenis, skaitmeninės darbo platformos plačiai naudojasi automatizuotomis stebėsenos sistemomis ir automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis. Stebėsena elektroninėmis priemonėmis gali būti intervencinė, o tokių sistemų priimami arba joms padedant priimami sprendimai, pavyzdžiui, susiję su užduočių siūlymu ar skyrimu, darbo pajamomis, jų sauga ir sveikata, jų darbo laiku, jų galimybėmis mokytis, jų pareigų paaukštinimu ar statusu organizacijoje ir sutartiniu statusu, daro tiesioginį poveikį darbą platformoje atliekantiems asmenims, kurie gali neturėti tiesioginio kontakto su žmogaus išteklių vadovu ar prižiūrėtoju. Todėl skaitmeninės darbo platformos turėtų užtikrinti žmogaus atliekamą priežiūrą ir reguliariai, bent kas dvejus metus, atlikti individualių sprendimų, kuriuos priima arba padeda priimti automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos, poveikio darbą platformoje atliekantiems asmenims vertinimą, įskaitant, kai taikytina, jų darbo sąlygas ir vienodo požiūrio darbe principo taikymą. Vertinimo procese turėtų dalyvauti darbuotojų atstovai. Tokios priežiūros ir vertinimo tikslais skaitmeninės darbo platformos turėtų užtikrinti pakankamus žmogiškuosius išteklius. Asmenys, kuriems skaitmeninės darbo platformos paveda vykdyti priežiūrą, turėtų turėti kompetenciją, kvalifikaciją ir įgaliojimus, būtinus vykdyti tą funkciją, ir, visų pirma, teisę panaikinti automatiniu būdu priimtus sprendimus. Jie turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo, drausminių priemonių ar kitokio priešiško elgesio už jų funkcijų vykdymą. Be to, svarbu, kad skaitmeninės darbo platformos pašalintų sistemingus trūkumus, susijusius su automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimu. Todėl, jeigu vykdant priežiūros veiklą nustatoma didelė diskriminacijos darbe arba darbą platformoje atliekančių asmenų teisių pažeidimo rizika, skaitmeninės darbo platformos turėtų imtis tinkamų priemonių šiems trūkumams pašalinti, įskaitant galimybę nutraukti tokių sistemų taikymą;

(48) Reglamentu (ES) 2016/679 reikalaujama, kad duomenų valdytojai įgyvendintų tinkamas priemones duomenų subjektų teisėms bei laisvėms ir teisėtiems interesams apsaugoti tais atvejais, kai dėl pastarųjų priimami tik automatizuotu duomenų tvarkymu grindžiami sprendimai. Pagal tą nuostatą reikalaujama bent jau užtikrinti duomenų subjekto teisę reikalauti iš duomenų valdytojo žmogaus įsikišimo, pareikšti savo požiūrį ir užginčyti sprendimą. Be Reglamente (ES) 2016/679 nustatytų reikalavimų, algoritminio valdymo kontekste ir atsižvelgiant į didelį poveikį, kurį darbą platformoje atliekantiems asmenims daro sprendimai apriboti, sustabdyti ar nutraukti sutartinius santykius arba apriboti jų teises naudotis savo paskyra, sustabdyti naudojimąsi ja arba ją panaikinti, arba bet koks lygiaverčio neigiamo poveikio sprendimas, tokius sprendimus visada turėtų priimti žmogus;

(49) papildant Reglamente (ES) 2016/679 nustatytus reikalavimus algoritminio valdymo vykdant darbą platformoje kontekste, darbą platformoje atliekantys asmenys turėtų turėti teisę iš skaitmeninės darbo platformos nepagrįstai nedelsiant gauti paaiškinimą dėl sprendimo, priimto naudojant automatizuotos sprendimų priėmimo sistemas arba priimto joms padedant, tokio sprendimo nebuvimo ar tokių sprendimų rinkinio. Tuo tikslu skaitmeninė darbo platforma darbą platformoje atliekantiems asmenims turėtų suteikti galimybę su kontaktiniu asmeniu aptarti ir išsiaiškinti su tokiais sprendimais susijusius faktus, aplinkybes ir priežastis. Be to, tikėtina, kad tam tikri sprendimai darys ypač didelį neigiamą poveikį darbą platformoje atliekantiems asmenims, visų pirma, jų potencialioms pajamoms. Sprendimų apriboti darbą platformoje atliekančio asmens teisę naudotis savo paskyra, sustabdyti

naudojimąsi ja arba ją panaikinti, atsisakyti mokėti atlygį už to asmens atliktą darbą arba kuriais daromas poveikis esminiams sutartinio santykio elementams, atveju skaitmeninė darbo platforma turėtų kuo greičiau, ne vėliau kaip tokių sprendimų įsigaliojimo dieną, raštu nuodyti tam darbą platformoje atliekančiam asmeniui tokių sprendimų motyvus. Jei gautas paaiškinimas ar nurodytos priežastys yra nepatenkinami arba jei darbą platformoje atliekantys asmenys mano, kad sprendimu yra pažeidžiamos jų teisės, jie taip pat turėtų turėti teisę prašyti, kad skaitmeninė darbo platforma peržiūrėtų sprendimą ir teisę nepagrįstai nedelsiant, bet kuriuo atveju per dvi savaites nuo prašymo gavimo dienos, gauti pagrįstą atsakymą. Jeigu tokiais sprendimais pažeidžiamos tų asmenų teisės, pavyzdžiui, jų darbo teisės, jų teisė į nediskriminavimą arba teisė į jų asmens duomenų apsaugą, skaitmeninė darbo platforma turėtų, nepagrįstai nedelsdama, ištaisyti tokius sprendimus arba, jei tai neįmanoma, turėtų tinkamai atlyginti patirtą žalą ir imtis priemonių, būtinų ateityje išvengti panašių sprendimų, įskaitant, jeigu tinkama, atitinkamos automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos naudojimo pakeitimą ar nutraukimą. Žmogaus atliekamos sprendimų peržiūros klausimu verslo klientams turėtų būti taikomos konkrečios Reglamento (ES) 2019/1150 nuostatos;

(50) Tarybos direktyva 89/391/EEB ([13]) nustatomos priemonės, kuriomis skatinama gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, įskaitant darbdavių pareigą įvertinti riziką darbuotojų sveikatai ir saugai, ir nustatomi bendrieji prevencijos principai, kuriuos darbdaviai turi įgyvendinti. Automatizuotos stebėsenos sistemos ir automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos gali daryti didelį poveikį platformų darbuotojų saugai ir fizinei bei psichinei sveikatai. Algoritminiu vadovavimu, vertinimu ir drausme intensyvinamos darbo pastangos, nes didinama stebėsena, iš darbuotojų reikalaujama didinti darbo tempą, kuo labiau sumažinama darbo srauto pertrūkių, o darbo veikla vykdoma ne tik įprastoje darbo vietoje ir viršijant darbo valandas. Tikėtina, kad dėl ribotų galimybių mokytis darbe ir ribotos įtakos užduotims, vykdomoms dėl naudojamų neskaidrių algoritmų, dėl darbo intensyvėjimo ir nesaugumo, atsiradusio dėl automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos naudojimo, darbuotojai patiria didesnį stresą ir nerimą. Todėl skaitmeninės darbo platformos turėtų įvertinti tą riziką, įvertinti, ar sistemų apsaugos priemonės yra tinkamos tai rizikai pašalinti, ir imtis tinkamų prevencinių ir apsaugos priemonių. Jos turėtų vengti, kad dėl tokių sistemų naudojimo darbuotojai patirtų pernelyg didelį spaudimą arba kiltų pavojus jų sveikatai. Kad tų nuostatų veiksmingumas būtų didesnis, skaitmeninė darbo platforma turėtų pateikti platformų darbuotojams, jų atstovams ir kompetentingoms institucijoms savo rizikos vertinimą ir rizikos mažinimo priemonių vertinimą;

(51) darbą platformoje atliekantiems asmenims, visų pirma darbą platformoje vietoje atliekantiems asmenims, kyla smurto ir priekabiavimo rizika, ir jie neturi fizinės darbo vietos, kurioje galėtų pateikti skundus. Priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali turėti neigiamą poveikį platformų darbuotojų sveikatai ir saugai. Todėl valstybės narės turėtų numatyti prevencines priemones, įskaitant veiksmingų pranešimų teikimo kanalų sukūrimą. Valstybės narės taip pat raginamos remti veiksmingas kovos su smurtu ir priekabiavimu atliekant darbą platformoje priemones ir, visų pirma, į jas įtraukti tinkamus pranešimų teikimo kanalus, skirtus darbą platformoje atliekantiems asmenims, neturintiems darbo santykių;

(52) darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais, kuris yra reglamentuojamas Sąjungos lygmeniu pagal Direktyvą 2002/14/EB, yra itin svarbus skatinant veiksmingą socialinį dialogą. Skaitmeninėms darbo platformoms įdiegiant automatizuotas stebėsenos sistemas ir automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas arba iš esmės keičiant jų naudojimą daromas tiesioginis poveikis platformų darbuotojų darbo organizavimui ir individualioms darbo sąlygoms, todėl būtina imtis papildomų priemonių siekiant užtikrinti, kad prieš priimdamos tokius sprendimus skaitmeninės darbo platformos tinkamu lygmeniu informuotų platformų darbuotojus arba jų atstovus ir veiksmingai su jais konsultuotųsi. Atsižvelgiant į algoritminio valdymo sistemų techninį sudėtingumą, informacija turėtų būti pateikiama tinkamu laiku, kad platformų darbuotojų atstovai galėtų pasirengti konsultacijoms, prireikus, padedami platformų darbuotojų arba jų atstovų bendrai pasirinkto eksperto. Šia direktyva nedaromas poveikis Direktyvoje 2002/14/EB numatytoms informavimo ir konsultavimosi priemonėms;

(53) nesant darbuotojų atstovų, darbuotojams turėtų būti užtikrinta galimybė, kad skaitmeninės darbo platformos tiesiogiai juos informuotų apie automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų įdiegimą ar esminį jų naudojimo pakeitimą;

(54) dalis darbą platformoje atliekančių asmenų yra savarankiškai dirbantys asmenys. Skaitmeninių darbo platformų naudojamų automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų poveikis savarankiškai dirbančių asmenų asmens duomenų apsaugai ir jų galimybėms uždirbti yra panašus į poveikį platformų

([13]) 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1).

darbuotojams. Todėl šioje direktyvoje nustatytos teisės, susijusios su fizinių asmenų apsauga tvarkant asmens duomenis algoritminio valdymo kontekste, t. y. teisės, susijusios su automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimo skaidrumu, asmens duomenų tvarkymo ar rinkimo apribojimais, žmogaus atliekama stebėsena ir svarbių sprendimų peržiūra, taip pat turėtų būti taikomos darbą platformoje atliekantiems asmenims, neturintiems darbo santykių. Darbą platformoje atliekantiems asmenims, neturintiems darbo santykių, neturėtų būti taikomos teisės, susijusios su darbuotojų sveikata ir sauga ir su platformų darbuotojų ar jų atstovų informavimu ir konsultavimusi su jais pagal Sąjungos teisę. Reglamente (ES) 2019/1150 numatytos apsaugos priemonės dėl savarankiškai dirbančių asmenų, atliekančių darbą platformoje, sąžiningumo ir skaidrumo, jei jie laikomi verslo klientais, kaip tai suprantama tame reglamente. Kalbant apie žmogaus atliekamą svarbių sprendimų peržiūrą, verslo klientams turėtų būti taikomos konkrečios Reglamento (ES) 2019/1150 nuostatos;

(55) skaitmeninių darbo platformų pareigos, be kita ko, dėl informavimo ir konsultavimosi, kiek tai susiję su automatizuotomis stebėsenos sistemomis ir automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis, taikomos neatsižvelgiant į tai, ar tokias sistemas valdo pati skaitmeninė darbo platforma ar išorės paslaugų teikėjas, kuris tvarko duomenis skaitmeninės darbo platformos vardu;

(56) siekiant, kad nacionalinės kompetentingos institucijos galėtų užtikrinti, jog skaitmeninės darbo platformos laikytųsi darbo įstatymų ir kitų teisės aktų, visų pirma, jeigu jos yra įsisteigusios kitoje valstybėje narėje nei valstybė narė, kurioje dirba platformos darbuotojas, arba trečiojoje valstybėje, skaitmeninės darbo platformos turėtų deklaruoti platformų darbuotojų darbą valstybės narės, kurioje atliekamas darbas, kompetentingoms institucijoms. Sisteminga ir skaidri informacijos teikimo sistema, be kita ko, tarpvalstybiniu lygmeniu, taip pat yra itin svarbi siekiant užkirsti kelią nesąžiningai skaitmeninių darbo platformų konkurencijai. Pareiga pagal šią direktyvą deklaruoti platformos darbuotojų atliktą darbą neturėtų pakeisti kituose Sąjungos teisės aktuose nustatytų deklaravimo ar pranešimo pareigų;

(57) Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2019/1149 ([14]) įsteigta Europos darbo institucija padeda užtikrinti sąžiningą darbo jėgos judumą visoje Sąjungoje, visų pirma, sudaro palankesnes sąlygas valstybių narių bendradarbiavimui ir keitimuisi informacija, siekiant nuosekliai, rezultatyviai ir veiksmingai taikyti atitinkamą Sąjungos teisę ir užtikrinti jos vykdymą, koordinuoja ir remia suderintus ir bendrus patikrinimus, atlieka analizes ir rizikos vertinimą tarpvalstybinio darbo jėgos judumo klausimais ir padeda valstybėms narėms spręsti nedeklaruojamo darbo problemą. Todėl jai tenka svarbus vaidmuo įveikiant iššūkius, susijusius su tarpvalstybine daugelio skaitmeninių darbo platformų veikla, taip pat su nedeklaruojamu darbu platformoje;

(58) informacija apie darbą platformoje, kurį atlieka darbą skaitmeninėse darbo platformose atliekantys asmenys, ypač tų asmenų skaičius, informacija apie jų sutartinį ar užimtumo statusą ir tiems sutartiniams santykiams taikomas bendrąsias sąlygas yra labai svarbi siekiant padėti atitinkamoms institucijoms teisingai nustatyti darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statusą ir užtikrinti, kad būtų laikomasi teisinių pareigų, taip pat platformų darbuotojų atstovams vykdyti jų atstovaujamąsias funkcijas. Tos institucijos ir atstovai taip pat turėtų turėti teisę prašyti, kad skaitmeninės darbo platformos pateiktų papildomus paaiškinimus ir išsamesnę informaciją, susijusius su pateikta informacija;

(59) yra įrodymų, kad keliose valstybėse narėse pristatymo platformose naudojamas nedeklaruojamas darbas. Ta praktika vykdoma naudojantis nuomojamomis tapatybėmis, kai teisę dirbti turintys darbą platformoje atliekantys asmenys, užsiregistravę skaitmeninėje darbo platformoje, savo paskyras nuomoja dokumentų neturintiems migrantams ar nepilnamečiams. Tai reiškia, kad tie asmenys, įskaitant neteisėtai esančius trečiųjų valstybių piliečius, neturi pakankamos apsaugos, o dėl savo padėties jie dažnai ribotai naudojasi teise kreiptis į teismą dėl atsakomųjų veiksmų baimės ar išsiuntimo rizikos. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB ([15]) numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. Šioje direktyvoje nustatytos skaidrumo pareigos ir tarpininkams taikomos taisyklės kartu su Direktyva 2009/52/EB labai prisideda sprendžiant nedeklaruojamo darbo platformoje problemą. Be to, labai svarbu, kad skaitmeninės darbo platformos užtikrintų patikimą darbą platformoje atliekančių asmenų tapatybės tikrinimą;

([14]) 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1149, kuriuo įsteigiama Europos darbo institucija, iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 883/2004, (ES) Nr. 492/2011 ir (ES) 2016/589 ir panaikinamas Sprendimas (ES) 2016/344 (OL L 186, 2019 7 11, p. 21).

([15]) 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai (OL L 168, 2009 6 30, p. 24).

(60) sukurtos plačios Sąjungos socialinės *acquis* vykdymo užtikrinimo nuostatų sistemos elementai turėtų būti taikomi šiai direktyvai siekiant užtikrinti, kad darbą platformoje atliekantys asmenys turėtų teisę į savalaikį, veiksmingą ir nešališką ginčų sprendimą bei teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą patirtos žalos atlyginimą. Konkrečiai, atsižvelgiant į teisės į veiksmingą teisinę apsaugą esminį pobūdį, darbą platformoje atliekantiems asmenims tokia apsauga turėtų būti užtikrinta net pasibaigus darbo ar kitokiems sutartiniams santykiams, dėl kurių atsirado tariamas šioje direktyvoje nustatytų teisių pažeidimas;

(61) darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai turėtų turėti galimybę pagal nacionalinę teisę ir praktiką atstovauti vienam ar keliems darbą platformoje atliekantiems asmenims bet kuriame teismo ar administraciniame procese, kad būtų užtikrintas iš šios direktyvos kylančių teisių ar pareigų vykdymas. Pareiškiant ieškinį kelių darbą platformoje atliekančių asmenų vardu arba juos remiant yra sudaromos palankesnės sąlygos procesui, kuris kitu atveju nebūtų pradėtas dėl procedūrinių ir finansinių kliūčių arba baimės, kad bus imtasi atsakomųjų veiksmų;

(62) darbui platformoje būdinga tai, kad nėra bendros darbo vietos, kurioje darbą platformoje atliekantys asmenys galėtų susipažinti ir bendrauti tarpusavyje ir su savo atstovais, be kita ko, kad apgintų savo interesus santykiuose su skaitmenine darbo platforma. Todėl, atsižvelgiant į skaitmeninių darbo platformų darbo organizavimą, būtina sukurti skaitmeninius komunikavimo kanalus, kuriais darbą platformoje atliekantys asmenys galėtų privačiai ir saugiai keistis informacija, o jų atstovai galėtų su jais susisiekti. Skaitmeninės darbo platformos tokius komunikavimo kanalus turėtų sukurti savo skaitmeninėje infrastruktūroje arba pasinaudodamos panašiomis veiksmingomis priemonėmis, kartu užtikrindamos asmens duomenų apsaugą, nesinaudodamos prieiga prie tos komunikacijos ir nevykdydamos jų stebėsenos;

(63) administraciniuose ar teismo procesuose dėl šioje direktyvoje nustatytų teisių ir pareigų, elementus, susijusius su darbo organizavimu, leidžiančius nustatyti teisingą užimtumo statusą, ir, visų pirma, tai, ar skaitmeninė darbo platforma vadovauja tam tikriems darbo atlikimo elementams ar juos kontroliuoja, taip pat kitus elementus, susijusius su automatizuotomis stebėsenos sistemomis ir automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis, galėtų turėti skaitmeninė darbo platforma ir jie gali nebūti lengvai prieinami darbą platformoje atliekantiems asmenims ir kompetentingoms institucijoms. Todėl nacionaliniai teismai ar kompetentingos institucijos turėtų turėti galimybę įpareigoti skaitmeninę darbo platformą atskleisti visus jos kontroliuojamus susijusius duomenis, be kita ko, konfidencialią informaciją, taikant veiksmingas tokios informacijos apsaugos priemones;

(64) atsižvelgiant į tai, kad dėl darbo platformoje šioje direktyvoje yra numatomos konkretesnės taisyklės ir papildomos taisyklės, kiek tai susiję su Reglamentu (ES) 2016/679, kad būtų užtikrinta darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų apsauga, Reglamento (ES) 2016/679 51 straipsnyje nurodytos nacionalinės priežiūros institucijos turėtų būti kompetentingos stebėti, kaip taikomos tos apsaugos priemonės. Šioje direktyvoje nustatytų konkretesnių ir papildomų taisyklių vykdymo užtikrinimui turėtų būti taikoma Reglamente (ES) 2016/679, visų pirma jo VI, VII ir VIII skyriuose nustatyta procedūrinė sistema, visų pirma, kiek tai susiję su priežiūros, bendradarbiavimo ir nuoseklumo užtikrinimo mechanizmais, teisių gynimo priemonėmis, atsakomybe ir sankcijomis, įskaitant kompetenciją skirti administracines baudas, neviršijančias to reglamento 83 straipsnio 5 dalyje nurodytų sumų;

(65) darbo platformoje naudojamos automatizuotos stebėsenos sistemos ir automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos apima darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų tvarkymą ir daro poveikį platformų darbuotojų darbo sąlygoms ir teisėms, o dėl to kyla duomenų apsaugos teisės, taip pat kitų teisės sričių, pavyzdžiui, darbo teisės, klausimų. Todėl duomenų apsaugos priežiūros institucijos ir kitos kompetentingos institucijos turėtų bendradarbiauti, taip pat ir tarpvalstybiniu lygmeniu, šios direktyvos vykdymo užtikrinimo srityje, be kita ko, tarpusavyje keisdamosi svarbia informacija, nedarant poveikio duomenų apsaugos priežiūros institucijų nepriklausomumui;

(66) tam, kad šioje direktyvoje numatyta apsauga būtų veiksminga, būtina apsaugoti darbą platformoje atliekančius asmenis, kurie naudojasi šia direktyva numatytomis atitinkamomis teisėmis nuo atleidimo iš darbo arba jų sutarties nutraukimo ir nuo lygiaverčio poveikio priemonių, įskaitant naudojimosi jų paskyra sustabdymą;

(67) kadangi dvejopo šios direktyvos tikslo, t. y. gerinti darbo platformoje sąlygas ir asmens duomenų apsaugą, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl poreikio nustatyti bendrus minimalius reikalavimus to tikslo būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi ES sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo, Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina tam tikslui pasiekti;

(68) šioje direktyvoje nustatomi minimalūs reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas darbą platformoje atliekantiems asmenims. Pagal galiojančią teisinę sistemą turimos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, be kita ko, kiek tai susiję su darbo santykių buvimo nustatymo mechanizmais, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančioje šios srities Sąjungos ar nacionalinėje teisėje; tai taip pat nėra teisėtas pagrindas bendram šios direktyvos taikymo srityje suteikiamos apsaugos lygiui arba esamoms darbuotojų atstovams suteiktoms prerogatyvoms mažinti;

(69) turi būti gerbiamas socialinių partnerių savarankiškumas. Valstybės narės turėtų galėti leisti socialiniams partneriams, esant konkrečioms sąlygoms, palikti galioti kolektyvines sutartis, kurios skirtųsi nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų, vesti derybas dėl tokių sutarčių, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, kartu užtikrinant bendrą platformų darbuotojų apsaugą;

(70) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti nereikalingus administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas mažųjų ir vidutinių įmonių (toliau – MVĮ) kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti savo šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikį MVĮ, siekiant užtikrinti, kad joms nebūtų daromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms ir administracinei naštai;

(71) valstybės narės turėtų turėti galimybę socialiniams partneriams pavesti įgyvendinti šią direktyvą, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jei valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad jie bet kuriuo metu galėtų užtikrinti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai. Jos taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą;

(72) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų ([16]) valstybės narės įsipareigojo pagrįstais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudedamųjų dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Šios direktyvos atveju teisės aktų leidėjas laikosi nuomonės, kad tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas;

(73) vadovaujantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2018/1725 ([17]) 42 straipsnio 1 dalimi buvo konsultuojamasi su Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnu ir jis oficialias pastabas paskelbė 2022 m. vasario 2 d.,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

## BENDROSIOS NUOSTATOS

*1 straipsnis*

### Dalykas ir taikymo sritis

1. Šios direktyvos tikslas – gerinti darbo sąlygas ir asmens duomenų apsaugą atliekant darbą platformoje:

a) nustatant priemones, kuriomis būtų sudarytos palankesnės sąlygos teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui;

b) skatinant algoritminio valdymo skaidrumą, sąžiningumą, žmogaus atliekamą priežiūrą, saugą ir atskaitomybę atliekant darbą platformoje ir

([16]) OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

([17]) 2018 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1725 dėl fizinių asmenų apsaugos Sąjungos institucijoms, organams, tarnyboms ir agentūroms tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, kuriuo panaikinamas Reglamentas (EB) Nr. 45/2001 ir Sprendimas Nr. 1247/2002/EB (OL L 295, 2018 11 21, p. 39).

c) didinant su darbu platformoje susijusį skaidrumą, be kita ko, tarpvalstybinėse situacijose.

2. Šia direktyva nustatomos minimalios teisės, taikomos visiems asmenims, atliekantiems darbą platformoje Sąjungoje, kurie, atlikus faktų įvertinimą, buvo ar yra laikomi sudariusiais darbo sutartis ar turinčiais darbo santykius, kaip tai apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.

Šia direktyva taip pat nustatomos taisyklės, kuriomis siekiama pagerinti fizinių asmenų apsaugą, kiek tai susiję su jų asmens duomenų tvarkymu, nustatant algoritminio valdymo priemones, taikomas asmenims, atliekantiems darbą platformoje Sąjungoje, įskaitant tuos, kurie nėra sudarę darbo sutarties ar neturi darbo santykių.

3. Ši direktyva taikoma skaitmeninėms darbo platformoms, organizuojančioms darbą platformoje, atliekamą Sąjungoje, nepriklausomai nuo jų įsisteigimo vietos ar kitais atvejais taikytinos teisės.

*2 straipsnis*

**Terminų apibrėžtys**

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

a) skaitmeninė darbo platforma – fizinis arba juridinis asmuo, kuris teikia paslaugą, atitinkančią visus šiuos reikalavimus:

i) ji bent iš dalies teikiama nuotoliniu būdu elektroninėmis priemonėmis, pavyzdžiui, naudojantis interneto svetaine arba mobiliąja programėle;

ii) ji teikiama paslaugos gavėjo prašymu;

iii) jos būtinas ir esminis komponentas yra fizinių asmenų už užmokestį atliekamo darbo organizavimas, nesvarbu, ar tas darbas atliekamas internetu, ar tam tikroje vietoje;

iv) jai naudojamos automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos;

b) darbas platformoje – darbas, kuris organizuojamas per skaitmeninę darbo platformą ir kurį Sąjungoje atlieka fizinis asmuo, remdamasis sutartiniais skaitmeninės darbo platformos arba tarpininko ir fizinio asmens santykiais, nepriklausomai nuo to, ar tarp fizinio asmens arba tarpininko ir paslaugos gavėjo yra sutartiniai santykiai;

c) darbą platformoje atliekantis asmuo – fizinis asmuo, atliekantis darbą platformoje, neatsižvelgiant į susijusių šalių sutartinių santykių pobūdį arba tai, kaip jos tuos santykius įvardija;

d) platformos darbuotojas – asmuo, atliekantis darbą platformoje, kuris yra sudaręs ar yra laikomas sudariusiu darbo sutartį arba turi ar yra laikomas turinčiu darbo santykius, kaip apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką;

e) tarpininkas – fizinis arba juridinis asmuo, kuris, siekdamas, kad darbas platformoje būtų prieinamas skaitmeninei darbo platformai arba per ją:

i) užmezga sutartinius santykius su ta skaitmenine darbo platforma ir sutartinius santykius su darbą platformoje atliekančiu asmeniu arba

ii) yra tą skaitmeninę darbo platformą ir darbą platformoje atliekantį asmenį siejančioje subrangos grandinėje;

f) darbuotojų atstovai – platformų darbuotojų atstovai, pavyzdžiui, profesinės sąjungos ir atstovai, kuriuos laisvai renka platformų darbuotojai pagal nacionalinę teisę ir praktiką;

g) darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai – darbuotojų atstovai ir, kiek tai numatyta nacionalinėje teisėje ir praktikoje, darbą platformoje atliekančių asmenų, išskyrus platformų darbuotojus, atstovai;

h) automatizuotos stebėsenos sistemos – sistemos, naudojamos siekiant elektroninėmis priemonėmis vykdyti ar padedančios atlikti darbą platformoje atliekančių asmenų darbo rezultatų arba darbo aplinkoje vykdomos veiklos stebėseną, priežiūrą ar vertinimą, be kita ko, elektroninėmis priemonėmis renkant asmens duomenis;

i) automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos – sistemos, kurios yra naudojamos siekiant elektroninėmis priemonėmis priimti ar padėti priimti sprendimus, kurie daro didelį poveikį darbą platformoje atliekantiems asmenims, įskaitant skaitmeninių platformų darbuotojų darbo sąlygas, visų pirma, sprendimus, darančius poveikį jų įdarbinimui, jų prieigai prie darbo užduočių ir jų organizavimui, jų pajamoms, įskaitant atskirų užduočių kainą, jų saugai ir sveikatai, jų darbo laikui, jų galimybei mokytis, jų paaukštinimui ar lygiaverčiam veiksmui, ir jų sutartiniam statusui, įskaitant teisių naudotis jų paskyra apribojimą, naudojimosi ja sustabdymą arba jos panaikinimą.

2. 1 dalies a punkte pateikta termino „skaitmeninė darbo platforma“ apibrėžtis neapima paslaugos, kurios pagrindinis tikslas – naudoti turtą ar juo dalytis arba kuria fiziniams asmenims, kurie nėra profesionalai, suteikiama galimybė perparduoti prekes, teikėjų.

*3 straipsnis*

**Tarpininkai**

Valstybės narės imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad tais atvejais, kai skaitmeninė darbo platforma naudojasi tarpininkais, darbą platformoje atliekantys asmenys, turintys sutartinius santykius su tarpininku, naudotųsi tokio paties lygio pagal šią direktyvą suteikiama apsauga, kaip ir asmenys, turintys tiesioginius sutartinius santykius su skaitmenine darbo platforma. Tuo tikslu valstybės narės pagal nacionalinę teisę ir praktiką imasi priemonių, kad būtų sukurti tinkami mechanizmai, kurie, kai tinkama, apimtų solidariosios atsakomybės sistemas.

II SKYRIUS

**UŽIMTUMO STATUSAS**

*4 straipsnis*

**Teisingo užimtumo statuso nustatymas**

1. Valstybės narės nustato tinkamas ir efektyvias procedūras, kad patikrintų ir užtikrintų teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymą, siekiant įsitikinti, ar esama darbo santykių, kaip apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, be kita ko, taikydamos teisinę prezumpciją dėl darbo santykių pagal 5 straipsnį.

2. Nustatant, ar esama darbo santykių, pirmiausia remiamasi faktais, susijusiais su faktiniu darbo atlikimu, įskaitant automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimą organizuojant darbą platformoje, nepriklausomai nuo to, kaip santykiai yra įvardijami bet kokiame sutartyje įformintame susitarime, dėl kurio galėjo susitarti susijusios šalys.

3. Jei nustatomas darbo santykių buvimas, už darbdavio pareigas atsakinga šalis ar šalys turi būti aiškiai identifikuojamos pagal nacionalinės teisės sistemas.

*5 straipsnis*

**Teisinė prezumpcija**

1. Taikoma teisinė prezumpcija, kad skaitmeninės darbo platformos ir, naudojantis ta platforma, darbą platformoje atliekančio asmens santykiai yra darbo santykiai, jei pagal valstybėse narėse galiojančią nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką ir atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką nustatomi faktai, rodantys vadovavimą ir kontrolę. Jeigu skaitmeninė darbo platforma siekia nuginčyti teisinę prezumpciją, jai tenka pareiga įrodyti, kad atitinkami sutartiniai santykiai nėra darbo santykiai, kaip apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.

2. 1 dalies tikslais valstybės narės nustato veiksmingą nuginčijamąją teisinę prezumpciją dėl darbo santykių, kuri yra procedūrinis palengvinimas darbą platformoje atliekančių asmenų naudai. Be to, valstybės narės užtikrina, kad dėl teisinės prezumpcijos nepadidėtų reikalavimų našta darbą platformoje atliekantiems asmenims arba jų atstovams procesuose, kuriais nustatomas teisingas jų užimtumo statusas.

3. Šiame straipsnyje numatyta teisinė prezumpcija taikoma visuose atitinkamuose administraciniuose ar teismo procesuose, kai kyla teisingo darbą platformoje atliekančio asmens užimtumo statuso nustatymo klausimas.

Teisinė prezumpcija netaikoma procesams, susijusiems su mokesčių, baudžiamaisiais ar socialinės apsaugos reikalais. Tačiau valstybės narės gali taikyti teisinę prezumpciją tokiuose procesuose pagal nacionalinę teisę.

4. Darbą platformoje atliekantys asmenys ir, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos, jų atstovai turi teisę inicijuoti 3 dalies pirmoje pastraipoje nurodytą procesą, kad nustatytų teisingą darbą platformoje atliekančio asmens užimtumo statusą.

5. Jei nacionalinė kompetentinga institucija mano, kad darbą platformoje atliekančio asmens statusas gali būti klaidingai klasifikuojamas, ji, laikydamasi nacionalinės teisės ir praktikos, inicijuoja tinkamus veiksmus arba procesus, kad nustatytų teisingą to asmens užimtumo statusą.

6. Anksčiau nei 2026 m. gruodžio 2 d. prasidėjusių ir tą dieną tebesitęsiančių sutartinių santykių atžvilgiu šiame straipsnyje numatyta teisinė prezumpcija taikoma tik laikotarpiui, prasidedančiam nuo tos dienos.

*6 straipsnis*

**Pagalbinių priemonių sistema**

Valstybės narės sukuria pagalbinių priemonių sistemą, kad užtikrintų veiksmingą teisinės prezumpcijos įgyvendinimą ir jos laikymąsi. Jos visų pirma:

a) parengia tinkamas gaires, be kita ko, konkrečių ir praktinių rekomendacijų forma, kad skaitmeninės darbo platformos, darbą platformoje atliekantys asmenys ir socialiniai partneriai suprastų ir įgyvendintų teisinę prezumpciją, įskaitant procesus dėl jos nuginčijimo;

b) parengia gaires ir nustato tinkamus procesus pagal nacionalinę teisę ir praktiką, skirtus nacionalinėms kompetentingoms institucijoms, be kita ko, dėl nacionalinių kompetentingų institucijų bendradarbiavimo, kad jos galėtų proaktyviai identifikuoti skaitmenines darbo platformas, kurios nesilaiko taisyklių, taikytinų teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymo atveju, ir taikyti joms tikslines ir persekiojimo priemones;

c) numato nacionalinių kompetentingų institucijų vykdomą veiksmingą kontrolę ir patikrinimus, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos, ir, visų pirma, kai tinkama, numato konkrečių skaitmeninių darbo platformų kontrolę ir patikrinimus, jeigu kompetentinga nacionalinė kompetentinga institucija nustato, kad tarp tokios platformos ir darbą platformoje atliekančio asmens egzistuoja darbo santykiai, kartu užtikrinant, kad tokia kontrolė ir patikrinimai būtų proporcingi ir nediskriminaciniai;

d) numato tinkamą nacionalinėms kompetentingoms institucijoms skirtą mokymą ir numato galimybę naudotis techninėmis ekspertinėmis žiniomis algoritminio valdymo srityje, kad tokios institucijos galėtų vykdyti b punkte nurodytas užduotis.

III SKYRIUS

**ALGORITMINIS VALDYMAS**

*7 straipsnis*

**Asmens duomenų tvarkymo naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas apribojimai**

1. Skaitmeninio darbo platformos, naudodamos automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, negali:

a) tvarkyti asmens duomenų, susijusių su darbą platformoje atliekančio asmens emocine ar psichologine būkle;

b) tvarkyti su privačiais pokalbiais susijusių asmens duomenų, įskaitant keitimąsi informacija su kitais darbą platformoje atliekančiais asmenimis ir darbą platformoje atliekančių asmenų atstovais;

c) rinkti jokių darbą platformoje atliekančio asmens asmens duomenų tuo metu, kai tas asmuo nesiūlo ir neatlieka darbo platformoje;

d) tvarkyti asmens duomenų, siekiant sudaryti sąlygas naudotis pagrindinėmis teisėmis, įskaitant laisvę jungtis į asociacijas, teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisę arba teisę į informaciją ir konsultacijas, kaip nustatyta Chartijoje;

e) tvarkyti asmens duomenų, pagal kuriuos būtų galima numanyti asmens rasinę ar etninę kilmę, migracijos statusą, politines pažiūras, religinius ar filosofinius įsitikinimus, negalią, sveikatos būklę, įskaitant dėl lėtinių ligų ar ŽIV, emocinę ar psichologinę būklę, narystę profesinėse sąjungose, lytinį gyvenimą ar seksualinę orientaciją;

f) tvarkyti darbą platformoje atliekančio asmens biometrinių duomenų, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 4 straipsnio 14 punkte, siekiant nustatyti to asmens tapatybę, tuos duomenis palyginant su duomenų bazėje saugomais fizinių asmenų biometriniais duomenimis.

2. Šis straipsnis taikomas visiems darbą platformoje atliekantiems asmenims nuo įdarbinimo ar atrankos procedūros pradžios.

3. Be automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų, šis straipsnis taip pat taikomas, jeigu skaitmeninės darbo platformos naudoja automatizuotas sistemas, kuriomis priimami arba joms padedant priimami sprendimai, kurie kuriuo nors būdu daro poveikį darbą platformoje atliekantiems asmenims.

*8 straipsnis*

**Poveikio duomenų apsaugai vertinimas**

1. Skaitmeninės darbo platformos vykdomas asmens duomenų tvarkymas atliekamas naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas yra duomenų tvarkymo rūšis, dėl kurios gali kilti didelis pavojus fizinių asmenų teisėms ir laisvėms, kaip tai suprantama Reglamento (ES) 2016/679 35 straipsnio 1 dalyje. Pagal tą nuostatą vykdydamos asmens duomenų tvarkymo naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas poveikio darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų apsaugai vertinimą, įskaitant dėl šios direktyvos 7 straipsnyje nustatytų duomenų tvarkymo apribojimų, skaitmeninės darbo platformos, veikiančios kaip duomenų valdytojai, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 4 straipsnio 7 punkte, prašo darbą platformoje atliekančius asmenis ir jų atstovus pateikti nuomones.

2. Skaitmeninės darbo platformos vertinimą, kaip nurodyta 1 dalyje, pateikia darbuotojų atstovams.

*9 straipsnis*

**Su automatizuotomis stebėsenos sistemomis ir automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis susijęs skaidrumas**

1. Valstybės narės reikalauja, kad skaitmeninės darbo platformos informuotų darbą platformoje atliekančius asmenis, platformų darbuotojų atstovus ir, gavus prašymą, nacionalines kompetentingas institucijas, apie automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimą.

Ta informacija turi būti susijusi su:

a) kiek tai susiję su automatizuotomis stebėsenos sistemomis:

   i) tuo, kad tokios sistemos yra naudojamos arba yra diegiamos;

   ii) tokių sistemų stebimų, prižiūrimų ar vertinamų duomenų ir veiksmų kategorijomis, įskaitant paslaugos gavėjo atliekamą vertinimą;

   iii) stebėsenos tikslu ir tuo, kaip sistema turi vykdyti tą stebėseną;

iv) tokių sistemų tvarkomų asmens duomenų gavėjais ar gavėjų kategorijomis ir bet kokiu tokių asmens duomenų persiuntimu ar perdavimu, be kita ko, įmonių grupėje;

b) kiek tai susiję su automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis:

i) tuo, kad tokios sistemos yra naudojamos arba yra diegiamos;

ii) tokių sistemų priimamų ar padedamų priimti sprendimų kategorijomis;

iii) duomenų kategorijomis ir pagrindiniais parametrais, į kuriuos tokios sistemos turi atsižvelgti, ir santykine tų pagrindinių parametrų svarba automatizuotam sprendimų priėmimui, įskaitant tai, kaip darbą platformoje atliekančio asmens duomenys ar elgesys veikia sprendimus;

iv) sprendimų apriboti darbą platformoje atliekančio asmens teises naudotis savo paskyra, sustabdyti naudojimąsi ja arba ją panaikinti, atsisakyti mokėti už jų atliktą darbą, taip pat sprendimų dėl jų sutartinio statuso arba bet kurio lygiaverčio arba neigiamo poveikio sprendimo, motyvais;

c) visų kategorijų sprendimais, kuriuos priima arba padeda priimti automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos, kuriais bet kuriuo būdu daromas poveikis darbą platformoje atliekantiems asmenims.

2. Skaitmeninės darbo platformos 1 dalyje nurodytą informaciją pateikia rašytiniame dokumente, kuris gali būti elektroninės formos. Informacija pateikiama skaidriai, suprantamai ir lengvai prieinama forma, naudojant aiškią ir paprastą kalbą.

3. Skaitmeninės darbo platformos darbą platformoje atliekantiems asmenims pateikia 1 dalyje nurodytą informaciją apie sistemas ir jų ypatybes, kurios jiems daro tiesioginį poveikį, įskaitant, kai taikytina, jų darbo sąlygas, glausta forma:

a) ne vėliau kaip pirmą darbo dieną;

b) prieš įdiegiant pakeitimus, darančius poveikį darbo sąlygoms, darbo organizavimui ar darbo rezultatų stebėsenai, ir

c) bet kuriuo metu jiems pateikus prašymą.

Skaitmeninės darbo platformos darbą platformoje atliekantiems asmenims jų prašymu taip pat pateikia visapusišką ir išsamią 1 dalyje nurodytą informaciją apie visas atitinkamas sistemas ir jų ypatybes.

4. Skaitmeninės darbo platformos darbuotojų atstovams pateikia visapusišką ir išsamią 1 dalyje nurodytą informaciją apie visas atitinkamas sistemas ir jų ypatybes. Jos tokią informaciją pateikia:

a) prieš pradedant naudotis tomis sistemomis;

b) prieš įdiegiant pakeitimus, darančius poveikį darbo sąlygoms, darbo organizavimui ar darbo rezultatų stebėsenai, ir

c) bet kuriuo metu jiems pateikus prašymą.

Skaitmeninės darbo platformos nacionalinėms kompetentingoms institucijoms jų prašymu bet kuriuo metu pateikia visapusišką ir išsamią 1 dalyje nurodytą informaciją.

5. Skaitmeninės darbo platformos teikia 1 dalyje nurodytą informaciją asmenims, kuriems taikoma įdarbinimo arba atrankos procedūra. Pagal 2 dalį pateikiama informacija turi būti glausta, susijusi tik su toje procedūroje naudojamomis automatizuotomis stebėsenos sistemomis ar automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis ir ji turi būti pateikiama prieš pradedant įdarbinimo arba atrankos procedūrą.

6. Darbą platformoje atliekantys asmenys turi teisę į asmens duomenų, sugeneruotų jiems atliekant darbą skaitmeninėms darbo platformoms naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, įskaitant reitingus ir apžvalgas, perkeliamumą nedarant neigiamo poveikio paslaugos gavėjo teisėms pagal Reglamentą (ES) 2016/679.

Skaitmeninė darbo platforma darbą platformoje atliekantiems asmenims nemokamai suteikia priemones, kuriomis sudaromos palankesnės sąlygos veiksmingai naudotis jų perkeliamumo teisėmis, nurodytomis Reglamento (ES) 2016/679 20 straipsnyje ir šios dalies pirmoje pastraipoje. Darbą platformoje atliekančio asmens prašymu skaitmeninė darbo platforma tokius asmens duomenis perduoda tiesiogiai trečiajai šaliai.

*10 straipsnis*

**Žmogaus atliekama automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų priežiūra**

1. Valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos prižiūrėtų ir, dalyvaujant darbuotojų atstovams, reguliariai ir, bet kuriuo atveju, kas dvejus metus, atliktų individualių sprendimų, priimtų naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas ir automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas arba priimtų joms padedant, poveikio darbą platformoje atliekantiems asmenims, be kita ko, kai taikytina, jų darbo sąlygoms ir vienodo požiūrio darbe principui, vertinimą.

2. Valstybės narės turi reikalauti, kad skaitmeninės darbo platformos užtikrintų pakankamai žmogiškųjų išteklių atskirų sprendimų, priimtų naudojantis automatizuotomis stebėsenos sistemomis ar automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis arba priimtų joms padedant, poveikiui veiksmingai prižiūrėti ir vertinti. Asmenys, kuriems skaitmeninės darbo platformos paveda priežiūros ir vertinimo funkcijas, turi turėti kompetenciją, kvalifikaciją ir įgaliojimus, būtinus vykdyti tą funkciją, be kita ko, kad galėtų panaikinti automatinius sprendimus. Tie asmenys turi būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo arba lygiaverčių priemonių, drausminių priemonių ir kitokio priešiško elgesio jų funkcijų vykdymo metu.

3. Jei atliekant 1 dalyje nurodytą priežiūrą arba vertinimą nustatoma didelė diskriminacijos darbe rizika, kylanti dėl automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimo, arba nustatoma, kad atskirais sprendimais, kurie priimami automatizuotomis stebėsenos sistemomis ar automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis arba priimami joms padedant, buvo pažeistos darbą platformoje atliekančio asmens teisės, skaitmeninė darbo platforma turi imtis būtinų veiksmų, įskaitant, jeigu tinkama, automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos pakeitimą arba jos naudojimo nutraukimą, kad ateityje būtų išvengta tokių sprendimų.

4. Informacija apie vertinimą, atliekamą pagal 1 dalį, perduodama platformų darbuotojų atstovams. Skaitmeninės darbo platformos tą informaciją taip pat pateikia darbą platformoje atliekantiems asmenims ir nacionalinėms kompetentingoms institucijoms jų prašymu.

5. Visus sprendimus dėl darbą platformoje atliekančio asmens sutartinių santykių apribojimo, sustabdymo ar nutraukimo arba jo paskyros apribojimo, jos naudojimo sustabdymo ar jos panaikinimo arba kitus lygiaverčius sprendimus turi priimti žmogus.

*11 straipsnis*

**Žmogaus atliekama peržiūra**

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbą platformoje atliekantys asmenys turėtų teisę nepagrįstai nedelsiant gauti skaitmeninės darbo platformos žodinį ar rašytinį paaiškinimą dėl bet kurio automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos priimto ar jai padedant priimto sprendimo. Paaiškinimas pateikiamas skaidriai ir suprantamai, naudojant aiškią ir paprastą kalbą. Valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos darbą platformoje atliekantiems asmenims suteiktų galimybę susisiekti su skaitmeninės darbo platformos paskirtu kontaktiniu asmeniu, taip pat aptarti ir išsiaiškinti su sprendimo priėmimu susijusius faktus, aplinkybes ir priežastis. Skaitmeninės darbo platformos užtikrina, kad tokie kontaktiniai asmenys turėtų kompetenciją, kvalifikaciją ir įgaliojimus, būtinus vykdyti tą funkciją.

Skaitmeninės darbo platformos nepagrįstai nedelsdamos ir ne vėliau kaip sprendimo įsigaliojimo dieną raštu nurodo darbą platformoje atliekančiam asmeniui visų automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos priimtų ar jai padedant priimtų sprendimų apriboti darbą platformoje atliekančio asmens paskyrą, sustabdyti naudojimąsi ja arba ją panaikinti, sprendimų atsisakyti mokėti už darbą platformoje atliekančio asmens atliktą darbą, sprendimų dėl darbą platformoje atliekančio asmens sutartinio statuso, panašaus poveikio sprendimų ar visų kitų sprendimų, darančių poveikį esminiams darbo ar kitų sutartinių santykių aspektams, motyvus.

2. Darbą platformoje atliekantys asmenys ir, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos, darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai, veikdami darbą platformoje atliekančių asmenų vardu, turi teisę reikalauti, kad skaitmeninė darbo platforma peržiūrėtų 1 dalyje nurodytus sprendimus. Skaitmeninė darbo platforma atsako į tokį prašymą nepagrįstai nedelsdama ir bet kuriuo atveju per dvi savaites nuo prašymo gavimo dienos darbą platformoje atliekančiam asmeniui pateikdama pakankamai tikslų ir tinkamai pagrįstą atsakymą rašytiniame dokumente, kuris gali būti elektroninės formos.

3. Jei 1 dalyje nurodytu sprendimu pažeidžiamos darbą platformoje atliekančio asmens teisės, skaitmeninė darbo platforma nedelsdama ir bet kuriuo atveju ne vėliau kaip per dvi savaites nuo sprendimo priėmimo dienos ištaiso tą sprendimą. Jei toks ištaisymas neįmanomas, skaitmeninė darbo platforma pasiūlo tinkamą kompensaciją už patirtą žalą. Skaitmeninė darbo platforma imasi būtinų veiksmų, įskaitant, jeigu tinkama, automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos pakeitimą arba jos naudojimo nutraukimą, kad ateityje būtų išvengta tokių sprendimų.

4. Šiuo straipsniu nedaromas poveikis nacionalinėje teisėje, kolektyviniuose susitarimuose ir praktikoje nustatytoms drausminėms ir atleidimo iš darbo procedūroms.

5. Šis straipsnis netaikomas darbą platformoje atliekantiems asmenims, kurie taip pat yra verslo klientai, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2019/1150 2 straipsnio 1 punkte.

*12 straipsnis*

**Sauga ir sveikata**

1. Nedarant poveikio Direktyvai 89/391/EEB ir susijusioms direktyvoms darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, platformų darbuotojų atžvilgiu skaitmeninės darbo platformos:

a) įvertina automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų keliamą riziką jų saugai ir sveikatai, visų pirma, kiek tai susiję su galimais nelaimingais atsitikimais darbe, psichosocialine ir ergonomine rizika;

b) įvertina, ar tų sistemų apsaugos priemonės yra tinkamos atsižvelgiant į nustatytą riziką konkretaus pobūdžio darbo aplinkoje;

c) nustato tinkamas prevencines ir apsaugos priemones.

2. Kiek tai susiję su šio straipsnio 1 dalyje nustatytais reikalavimais, skaitmeninės darbo platformos užtikrina veiksmingą platformų darbuotojų ir (arba) jų atstovų informavimą ir konsultavimąsi su jais bei jų dalyvavimą pagal Direktyvos 89/391/EEB 10 ir 11 straipsnius.

3. Skaitmeninės darbo platformos automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas naudoja taip, kad nebūtų daromas netinkamas spaudimas platformų darbuotojams ir kad kitu būdu nekiltų rizika jų saugai ir fizinei bei psichikos sveikatai.

4. Be automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų, šis straipsnis taip pat taikomas tais atvejais, kai skaitmeninės darbo platformos naudoja automatizuotas sistemas, kuriomis priimami ar joms padedant priimami sprendimai, kurie kokiu nors būdu daro poveikį platformų darbuotojams.

5. Siekdamos užtikrinti platformų darbuotojų saugą ir sveikatą, be kita ko, nuo smurto ir priekabiavimo, valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos imtųsi prevencinių priemonių, be kita ko, nustatytų veiksmingus pranešimų teikimo kanalus.

*13 straipsnis*

**Informavimas ir konsultavimasis**

1. Šia direktyva nedaromas poveikis Direktyvai 89/391/EEB, kiek tai susiję su informavimu ir konsultavimusi, ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoms 2002/14/EB bei 2009/38/EB ([18]).

([18]) 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (OL L 122, 2009 5 16, p. 28).

2. Valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninių darbo platformų vykdomas informavimas ir konsultavimasis, kaip apibrėžta Direktyvos 2002/14/EB 2 straipsnio f ir g punktuose, su darbuotojų atstovais taip pat apimtų sprendimus, dėl kurių gali būti įdiegtos automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos arba padaryti esminiai jų naudojimo pakeitimai.

Šios dalies tikslais, darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais vykdomi ta pačia tvarka, susijusia su naudojimusi informavimo ir konsultavimosi teisėmis, kokia yra nustatyta Direktyvoje 2002/14/EB.

3. Platformų darbuotojų atstovams gali padėti jų pasirinktas ekspertas tiek, kiek tai yra būtina siekiant jiems išnagrinėti klausimą, dėl kurio vykdomas informavimas ir konsultavimasis, ir suformuluoti nuomonę. Jei skaitmeninėje darbo platformoje atitinkamoje valstybėje narėje dirba daugiau kaip 250 darbuotojų, eksperto išlaidas padengia skaitmeninė darbo platforma su sąlyga, kad jos yra proporcingos. Valstybės narės gali nustatyti prašymų skirti ekspertą dažnumą, kartu užtikrindamos pagalbos veiksmingumą.

*14 straipsnis*

**Informacijos teikimas darbuotojams**

Jei skaitmeninių platformų darbuotojai neturi atstovų, valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos tiesiogiai informuotų atitinkamus platformų darbuotojus apie sprendimus, dėl kurių gali būti įdiegtos automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos arba padaryti esminiai jų naudojimo pakeitimai. Informacija pateikiama rašytiniame dokumente, kuris gali būti elektroninės formos. Ji pateikiama skaidriai, suprantamai ir lengvai prieinama forma, naudojant aiškią ir paprastą kalbą.

*15 straipsnis*

**Konkreti tvarka, taikoma darbą platformoje atliekančių asmenų atstovams, išskyrus platformų darbuotojų atstovus**

Darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai, išskyrus darbuotojų atstovus, turi galėti naudotis darbuotojų atstovams pagal 8 straipsnio 2 dalį, 9 straipsnio 1 bei 4 dalis, 10 straipsnio 4 dalį ir 11 straipsnio 2 dalį suteiktomis teisėmis tik tiek, kiek jie veikia darbą platformoje atliekančių asmenų, kurie nėra platformų darbuotojai, vardu jų asmens duomenų apsaugos atžvilgiu.

IV SKYRIUS

**SKAIDRUMAS, SUSIJĘS SU DARBU PLATFORMOJE**

*16 straipsnis*

**Darbo platformoje deklaravimas**

Valstybės narės reikalauja, kad skaitmeninės darbo platformos pagal atitinkamų valstybių narių teisėje nustatytas taisykles ir procedūras deklaruotų platformų darbuotojų darbą valstybės narės, kurioje atliekamas darbas, kompetentingoms institucijoms.

Šiuo straipsniu nedaromas poveikis konkrečioms pareigoms pagal Sąjungos teisę, pagal kurias tarpvalstybiniais atvejais darbas turi būti deklaruojamas atitinkamose valstybės narės įstaigose.

*17 straipsnis*

**Galimybė susipažinti su aktualia informacija apie darbą platformoje**

1. Valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos kompetentingoms institucijoms ir darbą platformoje atliekančių asmenų atstovams pateiktų šią informaciją:

a) darbą platformoje per atitinkamą skaitmeninę darbo platformą atliekančių asmenų skaičių, suskirstant pagal veiklos mastą ir jų sutartinį ar užimtumo statusą;

b) tiems sutartiniams santykiams taikomas skaitmeninės darbo platformos nustatytas bendrąsias sąlygas;

c) darbą platformoje per atitinkamą skaitmeninę darbo platformą reguliariai atliekančių asmenų vidutinę veiklos trukmę, vidutinį per savaitę dirbtų valandų skaičių, tenkantį vienam asmeniui, ir vidutines pajamas, gautas iš tokios veiklos;

d) tarpininkus, su kuriais skaitmeninė darbo platforma turi sutartinius santykius.

2. Valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos kompetentingoms institucijoms teiktų informaciją apie darbą platformoje atliekančių asmenų atliktą darbą ir jų užimtumo statusą.

3. 1 dalyje nurodyta informacija pateikiama kiekvienai valstybei narei, kurioje asmenys atlieka darbą atitinkamoje skaitmeninėje darbo platformoje. Kiek tai susiję su 1 dalies c punktu, informacija pateikiama tik pateikus prašymą.

4. 1 dalyje nurodyta informacija atnaujinama ne rečiau kaip kas šešis mėnesius, o, kiek tai susiję su 1 dalies b punktu, informacija atnaujinama kaskart, kai iš esmės pakeičiamos sąlygos.

Nepaisant pirmos pastraipos, kalbant apie skaitmenines darbo platformas, kurios yra MVĮ, įskaitant labai mažas įmones, valstybės narės gali numatyti, kad 1 dalyje nurodyta informacija turi būti atnaujinama bent vieną kartą per metus.

5. Kompetentingos institucijos ir darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai turi teisę prašyti, kad skaitmeninės darbo platformos pateiktų papildomus paaiškinimus ir išsamesnę informaciją, be kita ko, duomenis apie darbo sutartis. Skaitmeninės darbo platformos į tokį prašymą reaguoja nepagrįstai nedelsiant pateikdamos pagrįstą atsakymą.

## V SKYRIUS

## TEISIŲ GYNIMO PRIEMONĖS IR VYKDYMO UŽTIKRINIMAS

### *18 straipsnis*

### Teisė į teisių gynimą

Nedarant poveikio Reglamento (ES) 2016/679 79 ir 82 straipsniams, valstybės narės užtikrina, kad darbą platformoje atliekantys asmenys, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai ar kiti sutartiniai santykiai baigėsi, turėtų teisę į savalaikį, veiksmingą bei nešališką ginčų sprendimą ir teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą patirtos žalos atlyginimą, jei pažeidžiamos jų iš šios direktyvos kylančios teisės.

### *19 straipsnis*

### Procedūros darbą platformoje atliekančių asmenų vardu arba jiems remti

Nedarant poveikio Reglamento (ES) 2016/679 80 straipsniui, valstybės narės užtikrina, kad darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai ir teisės subjektai, kurie pagal nacionalinę teisę ar praktiką turi teisėtą interesą ginti darbą platformoje atliekančių asmenų teises, galėtų inicijuoti bet kokį teismo ar administracinį procesą, kad užtikrintų iš šios direktyvos kylančių teisių ar pareigų vykdymą. Valstybės narės užtikrina, kad tokie atstovai ir teisės subjektai, laikydamiesi nacionalinės teisės ir praktikos, galėtų veikti vieno ar kelių darbą platformoje atliekančių asmenų vardu arba remti tokį asmenį ar tokius asmenis, jei pažeidžiama kuri nors iš šios direktyvos kylanti teisė ar pareiga.

### *20 straipsnis*

### Darbą platformoje atliekančių asmenų komunikacijos kanalai

Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad skaitmeninės darbo platformos darbą platformoje atliekantiems asmenims sudarytų galimybę, pasinaudojant skaitmeninių darbo platformų skaitmenine infrastruktūra arba panašiomis efektyviomis priemonėmis, laikantis Reglamento (ES) 2016/679, privačiai bei saugiai susisiekti ir komunikuoti tarpusavyje

ir susisiekti su darbą platformoje atliekančių asmenų atstovais arba kad tie atstovai galėtų su jais susisiekti. Valstybės narės reikalauja, kad skaitmeninės darbo platformos nesinaudotų prieiga prie tų kontaktų bei komunikacijos ir jų nestebėtų.

*21 straipsnis*

**Galimybė susipažinti su įrodymais**

1. Valstybės narės užtikrina, kad su šios direktyvos nuostatomis susijusių procesų metu nacionaliniai teismai ar kompetentingos institucijos galėtų įpareigoti skaitmeninę darbo platformą atskleisti visus aktualius jos kontroliuojamus įrodymus.

2. Valstybės narės užtikrina, kad nacionaliniai teismai turėtų įgaliojimus įpareigoti atskleisti įrodymus, kuriuose yra konfidencialios informacijos, jei jie mano, jog šie įrodymai gali būti aktualūs procesams. Jos užtikrina, kad nacionaliniai teismai, įpareigodami atskleisti tokią informaciją, turėtų veiksmingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti.

*22 straipsnis*

**Apsauga nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių**

Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad darbą platformoje atliekantys asmenys, įskaitant asmenis, kurie yra jų atstovai, būtų apsaugoti nuo priešiško skaitmeninio darbo platformos elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl skaitmeninėje darbo platformoje pateikto skundo arba dėl proceso, inicijuoto siekiant užtikrinti, kad būtų užtikrintas šioje direktyvoje numatytų teisių laikymasis.

*23 straipsnis*

**Apsauga nuo atleidimo iš darbo**

1. Valstybės narės imasi priemonių, būtinų siekiant uždrausti darbą platformoje atliekančius asmenis atleisti iš darbo, nutraukti su jais sudarytas sutartis arba imtis bet kokių lygiaverčio poveikio veiksmų ir visų parengiamųjų veiksmų remiantis tuo, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis.

2. Darbą platformoje atliekantys asmenys, kurie mano, kad jie buvo atleisti iš darbo, kad su jais sudaryta sutartis buvo nutraukta arba kad jiems buvo taikomi lygiaverčio poveikio veiksmai dėl to, jog jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis, gali prašyti skaitmeninės darbo platformos tinkamai pagrįsti atleidimą iš darbo, sutarties nutraukimą ar bet kuriuos lygiaverčius veiksmus. Skaitmeninė darbo platforma tą pagrindimą pateikia raštu nepagrįstai nedelsdama.

3. Valstybės narės imasi priemonių, būtinų siekiant užtikrinti, kad, kai 2 dalyje nurodyti darbą platformoje atliekantys asmenys teisme arba kitoje kompetentingoje institucijoje ar įstaigoje patvirtina faktus, kuriais remiantis galima preziumuoti, kad buvo toks atleidimas iš darbo, jų sutartis buvo nutraukta arba jiems buvo pritaikyti lygiaverčio poveikio veiksmai, pareiga įrodyti, kad atleidimas iš darbo, sutarties nutraukimas ar lygiaverčio poveikio veiksmas buvo pagrįsti kitais nei 1 dalyje nurodyti pagrindai, tenka skaitmeninei darbo platformai.

4. Valstybės narės neprivalo 3 dalies taikyti procesams, kuriuose faktines bylos aplinkybes turi ištirti teismas arba kita kompetentinga institucija ar įstaiga.

5. 3 dalis netaikoma baudžiamiesiems procesams, nebent valstybės narės nustatytų kitaip.

*24 straipsnis*

**Priežiūra ir sankcijos**

1. Priežiūros institucija ar institucijos, atsakingos už Reglamento (ES) 2016/679 taikymo stebėseną, taip pat atsako už šios direktyvos 7–11 straipsnių taikymo stebėseną ir vykdymo užtikrinimą tiek, kiek tai susiję su duomenų apsaugos klausimais, pagal atitinkamas Reglamento (ES) 2016/679 VI, VII ir VIII skyrių nuostatas.

Už šios direktyvos 7–11 straipsnių pažeidimus taikoma to reglamento 83 straipsnio 5 dalyje nurodytų administracinių baudų viršutinė riba.

2. 1 dalyje nurodytos institucijos ir kitos nacionalinės kompetentingos institucijos, kai aktualu, bendradarbiauja, kad užtikrintų šios direktyvos vykdymą pagal savo atitinkamą kompetenciją, visų pirma, tais atvejais, kai kyla klausimų dėl automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų poveikio darbą platformoje atliekantiems asmenims. Tuo tikslu tos institucijos, gavusios prašymą arba savo iniciatyva, tarpusavyje keičiasi aktualia informacija, įskaitant informaciją, gautą atliekant patikrinimus ar tyrimus.

3. Nacionalinės kompetentingos institucijos, padedant Komisijai, bendradarbiauja keisdamosi aktualia informacija ir geriausios praktikos pavyzdžiais teisinės prezumpcijos įgyvendinimo srityje.

4. Kai darbą platformoje atliekantys asmenys tai daro kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje yra įsteigta skaitmeninė darbo platforma, tų valstybių narių kompetentingos institucijos keičiasi informacija šios direktyvos vykdymo užtikrinimo tikslais.

5. Nedarant poveikio Reglamento (ES) 2016/679 taikymui, kaip nurodyta 1 dalyje, valstybės narės nustato sankcijų, taikomų už pagal šios direktyvos nuostatas priimtų nacionalinių nuostatų arba kitų jau galiojančių nuostatų, susijusių su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva, pažeidimus, taisykles. Sankcijos turi būti veiksmingos, atgrasomos ir proporcingos įmonės padaryto pažeidimo pobūdžiui, sunkumui bei trukmei ir nukentėjusių darbuotojų skaičiui.

6. Pažeidimų, susijusių su skaitmeninių darbo platformų atsisakymu laikytis teisinio sprendimo, kuriuo nustatomas teisingas darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statusas, atveju valstybės narės numato sankcijas, kurios gali apimti finansines baudas.

## VI SKYRIUS

## BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

### *25 straipsnis*

### Kolektyvinių derybų dėl darbo platformoje skatinimas

Valstybės narės, nedarydamos poveikio socialinių partnerių savarankiškumui ir atsižvelgdamos į nacionalinių praktikų įvairovę, imasi tinkamų priemonių, kad būtų propaguojamas socialinių partnerių vaidmuo ir skatinama naudotis teise į kolektyvines derybas dėl darbo platformoje, įskaitant priemones, susijusias su teisingo platformų darbuotojų užimtumo statuso nustatymu ir palankesnių sąlygų platformų darbuotojams naudotis savo su algoritminiu valdymu susijusiomis teisėmis, kaip nustatytu III skyriuje, sudarymu.

### *26 straipsnis*

### Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kuris jau yra užtikrintas platformų darbuotojams valstybėse narėse, be kita ko, kiek tai susiję su nustatytomis procedūromis, pagal kurias nustatomas teisingas darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statusas, taip pat kiek tai susiję su esamomis jų atstovų prerogatyvomis.

2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti ar priimti platformų darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti kolektyvines sutartis, kurios yra palankesnes platformų darbuotojams, atsižvelgiant į šios direktyvos tikslus.

3. Šia direktyva nedaromas poveikis jokioms kitoms teisėms, kurios buvo suteiktos darbą platformoje atliekantiems asmenims kitais Sąjungos teisės aktais.

*27 straipsni*

**Informacijos sklaida**

Valstybės narės užtikrina, kad darbą platformoje atliekantiems asmenims bei skaitmeninėms darbo platformoms, įskaitant MVĮ, ir visuomenei būtų pranešta apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, ir apie jau galiojančias atitinkamas nuostatas, susijusias su 1 dalyje apibrėžtu dalyku, įskaitant informaciją apie teisinės prezumpcijos taikymą. Valstybės narės užtikrina, kad ta informacija būtų pateikiama aiškiu, suprantamu ir lengvai prieinamu, be kita ko, asmenims su negalia, būdu.

*28 straipsnis*

**Kolektyvinės sutartys ir konkrečios asmens duomenų tvarkymo taisyklės**

Valstybės narės teisės aktais ar kolektyvinėmis sutartimis gali numatyti konkretesnes taisykles, kuriomis būtų užtikrinta teisių ir laisvių apsauga tvarkant darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenis pagal 9, 10 bei 11 straipsnius, laikantis 26 straipsnio 1 dalies. Valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos palikti galioti kolektyvines sutartis, kuriose, užtikrinant bendrą platformų darbuotojų apsaugą, būtų nustatyta kita su darbu platformoje susijusi tvarka, nei nurodytoji šios direktyvos 12 ir 13 straipsniuose, o tais atvejais, kai šios direktyvos įgyvendinimą jos paveda socialiniams partneriams pagal 29 straipsnio 4 dalį – kitokia nei nurodytoji 17 straipsnyje, vesti derybas dėl kolektyvinių sutarčių, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą.

*29 straipsnis*

**Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas**

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliotų įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip 2026 m. gruodžio 2 d. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

3. Valstybės narės taip pat turėtų, laikydamosi savo nacionalinės teisės ir praktikos, imtis tinkamų priemonių, kad būtų užtikrintas veiksmingas socialinių partnerių įsitraukimas ir skatinamas bei stiprinamas socialinis dialogas siekiant įgyvendinti šią direktyvą.

4. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jei valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad jie bet kuriuo metu galėtų užtikrinti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

*30 straipsnis*

**Komisijos atliekama peržiūra**

Ne vėliau kaip 2029 m. gruodžio 2 d. Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu ir pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais ir atsižvelgdama į poveikį MVĮ, įskaitant labai mažas įmones, peržiūri šios direktyvos įgyvendinimą ir, kai tikslinga, pasiūlo teisės aktų pakeitimus. Atlikdama šią peržiūrą, Komisija ypač daug dėmesio skiria poveikiui, kurį naudojimasis tarpininkų paslaugomis daro bendram šios direktyvos įgyvendinimui, ir teisinės prezumpcijos veiksmingumui.

*31 straipsnis*

**Įsigaliojimas**

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

*32 straipsnis*

***Adresatai***

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Strasbūre 2024 m. spalio 23 d.

| *Europos Parlamento vardu* | *Tarybos vardu* |
| --- | --- |
| *Pirmininkė* | *Pirmininkas* |
| R. METSOLA | ZSIGMOND B. P. |