2024/2831

11.11.2024

DIREKTIVA (EU) 2024/2831 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 23. oktobra 2024

o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), in členom 16(2) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora ([1]),

ob upoštevanju mnenja Odbora regij ([2]),

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom ([3]),

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Na podlagi člena 3 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) so cilji Unije med drugim krepitev blaginje njenih narodov ter prizadevanje za trajnostni razvoj Evrope, ki med drugim temelji na uravnoteženi gospodarski rasti in visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek.

(2) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa pravico vsakega delavca do poštenih, pravičnih, zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. Člen 27 Listine varuje pravico delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju. Člen 8 Listine določa, da ima vsakdo pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanašajo nanj. Člen 12 Listine določa, da ima vsakdo pravico do svobode zbiranja in združevanja na vseh ravneh. Člen 16 Listine priznava svobodo gospodarske pobude. Člen 21 Listine prepoveduje diskriminacijo.

(3) Načelo št. 5 evropskega stebra socialnih pravic (v nadaljnjem besedilu: steber), razglašenega 17. novembra 2017 v Göteborgu, določa, da imajo delavci ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem; da je treba v skladu z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami zagotoviti potrebno prožnost, da se delodajalci lahko hitro prilagodijo na spremembe v gospodarskem okolju; da je treba spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje; da je treba spodbujati podjetništvo in samozaposlovanje; da je treba olajševati delovno mobilnost ter da je treba preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi. Načelo št. 7 stebra določa, da imajo delavci pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz zaposlitvenega razmerja, da imajo pred odpustitvijo pravico, da so obveščeni o razlogih zanjo in da se jim določi razumno dolg odpovedni rok ter da imajo pravico do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter da v primeru neutemeljene odpovedi zahtevajo odškodnino, tudi s primernim nadomestilom. Načelo št. 10 stebra določa, da imajo delavci med drugim pravico do visoke ravni varovanja zdravja in varnosti pri delu ter pravico do varovanja svojih osebnih podatkov v okviru zaposlitve. Udeleženci socialnega vrha v Portu z dne 7. maja 2021 so pozdravili akcijski načrt za steber.

([1]) UL C 290, 29.7.2022, str. 95.
([2]) UL C 375, 30.9.2022, str. 45.
([3]) Stališče Evropskega parlamenta z dne 24. aprila 2024 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne 14. oktobra 2024.

(4) Digitalizacija spreminja svet dela, izboljšuje produktivnost in povečuje prožnost, hkrati pa prinaša nekatera tveganja za zaposlitvene in delovne pogoje. Tehnologije, ki temeljijo na algoritmih, vključno z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi odločanja, so omogočile nastanek in rast digitalnih platform dela. Nove oblike digitalne interakcije in nove tehnologije v svetu dela, če so ustrezno regulirane in se ustrezno izvajajo, lahko ustvarijo priložnosti za dostop do dostojnih in kakovostnih delovnih mest za ljudi, ki doslej takega dostopa niso imeli. Neregulirane po drugi strani lahko privedejo tudi do nadzora s podporo tehnologije, povečajo neravnovesja moči in nepreglednost glede odločanja ter pomenijo tveganja za dostojne delovne pogoje, za zdravje in varnost pri delu, za enako obravnavo in pravico do zasebnosti.

(5) Platformno delo opravljajo osebe prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela, ki svojim strankam zagotavljajo storitev. Platformno delo se opravlja na najrazličnejših področjih in so zanj značilne velike razlike v vrstah digitalnih platform dela, vključenih sektorjih in izvajanih dejavnostih, pa tudi v profilih oseb, ki opravljajo platformno delo. Digitalne platforme dela lahko v manjši ali večji meri, odvisno od njihovega poslovnega modela, z algoritmi organizirajo opravljanje dela, plačilo za delo in razmerje med svojimi strankami in osebami, ki opravljajo delo. Platformno delo se lahko opravlja izključno na spletu prek elektronskih orodij (v nadaljnjem besedilu: spletno platformno delo) ali na hibridni način, ki združuje postopek spletne komunikacije in poznejšo dejavnost v fizičnem svetu (v nadaljnjem besedilu: platformno delo na lokaciji). Številne obstoječe digitalne platforme dela so mednarodni poslovni akterji, ki izvajajo svoje dejavnosti in uporabljajo poslovne modele v več državah članicah ali čezmejno.

(6) Platformno delo lahko omogoči lažji dostop do trga dela, dodaten dohodek v okviru sekundarne dejavnosti ali določeno prožnost pri organizaciji delovnega časa. Hkrati velja, da ima večina oseb, ki opravljajo platformno delo, drugo zaposlitev ali drug vir dohodka in da so običajno slabo plačane. Poleg tega se platformno delo hitro razvija, zaradi česar nastajajo novi poslovni modeli in oblike zaposlitve, ki jih včasih ne pokrivajo obstoječi sistemi zaščite. Zato je pomembno, da se v ta proces vključijo ustrezni zaščitni ukrepi za osebe, ki opravljajo platformno delo, ne glede na naravo pogodbenega razmerja. Platformno delo se lahko zlasti odraža v nepredvidljivem delovnem času, pa tudi v zabrisanih mejah med delovnim razmerjem in samozaposlitvijo ter med odgovornostmi delodajalcev in delavcev. Napačna razvrstitev oseb po zaposlitvenem statusu ima za njih posledice, saj bo verjetno omejila njihov dostop do obstoječih pravic iz dela in socialnih pravic. Prav tako povzroča neenake konkurenčne pogoje za podjetja, ki pravilno razvrščajo svoje delavce, in vpliva na sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci držav članic, njihovo davčno osnovo in pokritost ter vzdržnost njihovih sistemov socialne zaščite. Čeprav taki izzivi ne zadevajo le platformnega dela, so še posebej pereči v platformnem gospodarstvu.

(7) Sodni postopki v več državah članicah so pokazali, da pri nekaterih vrstah platformnega dela še vedno prihaja do napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu, zlasti v sektorjih, v katerih digitalne platforme dela izvajajo določeno stopnjo usmerjanja in nadzora. Čeprav digitalne platforme dela osebe, ki delajo prek njih, pogosto razvrstijo med samozaposlene ali „neodvisne izvajalce“, so številna sodišča ugotovila, da platforme dejansko usmerjajo in nadzorujejo te osebe, pri čemer jih pogosto vključujejo v svoje glavne poslovne dejavnosti. Ta sodišča so torej domnevno samozaposlene osebe prerazvrstila med delavce, ki jih zaposlujejo platforme.

(8) Avtomatizirani sistemi spremljanja in avtomatizirani sistemi odločanja, ki jih poganjajo algoritmi, vse bolj nadomeščajo funkcije, ki jih vodstveno osebje običajno opravlja v podjetjih, kot so dodeljevanje nalog, določanje plačila za posamezne naloge in urnikov dela, dajanje navodil, ocenjevanje opravljenega dela, zagotavljanje spodbud ali izvajanje škodljivega ravnanja. Digitalne platforme dela take algoritmične sisteme zlasti uporabljajo kot standardni način organiziranja in upravljanja platformnega dela prek svoje infrastrukture. Osebe, ki opravljajo platformno delo, pri katerem se uporablja tako algoritmično upravljanje, pogosto nimajo dostopa do informacij o tem, kako algoritmi delujejo, kateri osebni podatki se uporabljajo ali kako ravnanje teh oseb vpliva na odločitve, ki jih sprejemajo avtomatizirani sistemi. Poleg tega predstavniki delavcev, drugi predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, inšpektorati za delo in drugi pristojni organi nimajo dostopa do takih informacij. Poleg tega osebe, ki opravljajo platformno delo, pogosto ne poznajo razlogov za odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranimi sistemi, in ne morejo dobiti pojasnila za te odločitve, o njih razpravljati s človeško kontaktno osebo, jih izpodbijati ali zahtevati popravek ali, kadar je ustrezno, uveljavljati pravno varstvo.

(9) Kadar platforme poslujejo v več državah članicah ali čezmejno, pogosto ni jasno, kje se opravlja platformno delo in kdo ga opravlja, in to zlasti velja za spletno platformno delo. Poleg tega pristojni nacionalni organi nimajo enostavnega dostopa do podatkov o digitalnih platformah dela, vključno s številom oseb, ki opravljajo platformno delo, njihovim zaposlitvenim statusom in delovnimi pogoji. To otežuje izvrševanje veljavnih pravil.

(10) Sklop pravnih instrumentov določa minimalne standarde na področju delovnih pogojev in pravic iz dela po vsej Uniji. To vključuje zlasti direktive 2003/88/ES ([4]), 2008/104/ES ([5]) in (EU) 2019/1152 ([6]) Evropskega parlamenta in Sveta ter druge posebne instrumente o vidikih, kot so zdravje in varnost pri delu, noseče delavke, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom in napotitev delavcev. Poleg tega je Sodišče Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) odločilo ([7]), da se obdobje pripravljenosti, v katerem so možnosti delavca za opravljanje drugih dejavnosti znatno omejene, šteje za delovni čas. Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta ([8]) vzpostavlja splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Uniji.

(11) Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 ([9]) državam članicam priporoča, naj sprejmejo ukrepe za zagotovitev formalnega in učinkovitega kritja ter ustreznosti in preglednosti sistemov socialne zaščite za vse delavce in samozaposlene osebe.

(12) Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta ([10]) zagotavlja varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov ter zlasti določa nekatere pravice in obveznosti ter zaščitne ukrepe v zvezi z zakonito, pošteno in pregledno obdelavo osebnih podatkov, tudi glede avtomatiziranega sprejemanja posameznih odločitev.

(13) Uredba (EU) 2019/1150 Evropskega parlamenta in Sveta ([11]) spodbuja pravičnost in preglednost za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev, ki jih zagotavljajo operaterji spletnih platform.

(14) Medtem ko obstoječi pravni akti Unije določajo nekatere splošne zaščitne ukrepe, so za izzive, povezane s platformnim delom, potrebni nekateri dodatni posebni ukrepi. Za ustrezen in trajnosten razvoj platformnega dela mora Unija določiti minimalne pravice za platformne delavce in pravila za boljše varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, da bi se tako odzvala na te izzive. Uvesti bi bilo treba ukrepe za lažjo določitev pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo v Uniji, in izboljšati preglednost v zvezi s platformnim delom, tudi v čezmejnih primerih. Poleg tega bi bilo treba osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotoviti pravice, za spodbujanje preglednosti, pravičnosti, človekovega nadzora, varnosti in odgovornosti. Te pravice bi morale biti zagotovljene tudi za zaščito delavcev in izboljšanje delovnih pogojev pri algoritmičnem upravljanju, vključno z možnostjo kolektivnih pogajanj. To bi bilo treba storiti za izboljšanje pravne varnosti in zagotovitev enakih konkurenčnih pogojev za digitalne platforme dela in nespletne ponudnike storitev ter podporo trajnostni rasti digitalnih platform dela v Uniji.

(15) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) opravila dvostopenjsko posvetovanje s socialnimi partnerji o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu. Pri tem socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je pomembno, da se na tem področju ukrepa na ravni Unije, tako da se sedanji pravni okvir prilagodi pojavu platformnega dela, vključno v zvezi z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja. Poleg tega je Komisija opravila obsežne izmenjave

([4]) Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

([5]) Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

([6]) Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).

([7]) Sodba Sodišča z dne 21. februarja 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; sodba Sodišča (veliki senat) z dne 9. marca 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; sodba Sodišča (veliki senat) z dne 9. marca 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

([8]) Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

([9]) Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

([10]) Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

([11]) Uredba (EU) 2019/1150 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o spodbujanju pravičnosti in preglednosti za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev (UL L 186, 11.7.2019, str. 57).

z ustreznimi deležniki, vključno z digitalnimi platformami dela, združenji oseb, ki opravljajo platformno delo, strokovnjaki iz akademskih krogov, držav članic in mednarodnih organizacij, ter predstavniki civilne družbe.

(16) Cilj te direktive je izboljšati delovne pogoje platformnih delavcev in zavarovati osebne podatke oseb, ki opravljajo platformno delo. Oba cilja se zasledujeta hkrati in, čeprav se medsebojno krepita in sta neločljivo povezana, nobeden od njiju ni drugotnega pomena. Kar zadeva člen 153(1), točka (b), PDEU, ta direktiva določa pravila za določitev pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, izboljšanje delovnih pogojev in preglednosti v zvezi s platformnim delom, tudi v čezmejnih primerih, ter varstvo delavcev v okviru algoritmičnega upravljanja. Kar zadeva člen 16 PDEU, ta direktiva vzpostavlja pravila za izboljšanje varstva oseb, ki opravljajo platformno delo, pri obdelavi njihovih osebnih podatkov s povečanjem preglednosti, pravičnosti, človekovega nadzora, varnosti in odgovornosti ustreznih postopkov algoritmičnega upravljanja pri platformnem delu.

(17) Ta direktiva bi se morala uporabljati za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji in imajo – ali za katere se na podlagi ocene dejstev šteje, da imajo – sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Določbe o algoritmičnem upravljanju, ki so povezane z obdelavo osebnih podatkov, bi se morale uporabljati tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo in nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi oziroma niso v delovnem razmerju.

(18) Ta direktiva bi morala določiti obvezna pravila, ki se uporabljajo za vse digitalne platforme dela, ne glede na njihov sedež ali pravo, ki se sicer uporablja, pod pogojem, da se platformno delo, organizirano prek njih, opravlja v Uniji.

(19) Digitalne platforme dela se od drugih spletnih platform razlikujejo po tem, da uporabljajo avtomatizirane sisteme spremljanja ali avtomatizirane sisteme odločanja za organiziranje dela, ki ga posamezniki opravljajo na enkratno ali večkratno zahtevo prejemnika storitve, ki jo zagotavlja platforma. Avtomatizirani sistemi spremljanja in avtomatizirani sistemi odločanja obdelujejo osebne podatke oseb, ki opravljajo platformno delo, in sprejemajo ali podpirajo odločitve, ki med drugim vplivajo na delovne pogoje. Zaradi teh značilnosti so digitalne platforme dela drugačna oblika organizacije opravljanja storitev s strani oseb, ki se s tem ukvarjajo poklicno, v primerjavi z bolj tradicionalnimi oblikami organizacije opravljanja storitev, kot so tradicionalne oblike naročanja prevoza ali dispečerskih storitev prevoza. Poleg tega je strukturna organizacija digitalnih platform dela vse bolj zapletena prav zaradi njihovega hitrega razvoja, zato pogosto nastajajo sistemi s spremenljivo geometrijo pri organizaciji dela. V nekaterih primerih bi lahko digitalne platforme dela na primer zagotavljale storitev, katere prejemnik je digitalna platforma dela sama ali ločen poslovni subjekt v isti skupini podjetij, ali delo organizirale tako, da se zabrišejo tradicionalni vzorci, ki so običajno prepoznavni v sistemih opravljanja storitev. Take bi lahko bile tudi platforme za mikrodelo ali množično delo, ki so vrsta spletnih digitalnih platform dela, ki podjetjem in drugim strankam zagotavljajo dostop do velike in prilagodljive delovne sile za opravljanje manjših nalog, ki jih je mogoče opraviti na daljavo z uporabo računalnika in internetne povezave, kot so denimo naloge označevanja. Naloge so razdeljene in dodeljene velikemu številu posameznikov (množica), ki jih lahko opravijo nesočasno.

(20) Organiziranje dela, ki ga opravljajo posamezniki, naj bi imelo vsaj ključno vlogo pri usklajevanju povpraševanja po storitvi in ponudbe dela posameznika, ki je v pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela ali posrednikom, ne glede na to, kako ga stranke formalno opredelijo, ali njegovo naravo, in je na voljo za opravljanje določene naloge. Organiziranje takega dela lahko vključuje druge dejavnosti, kot je obdelava plačil. Spletne platforme, ki ne organizirajo dela, ki ga opravljajo posamezniki, temveč zgolj zagotavljajo sredstva, s katerimi lahko ponudniki storitev dosežejo končnega uporabnika, na primer z oglaševanjem ponudb ali zahtev za storitve ali združevanjem in prikazovanjem razpoložljivih ponudnikov storitev na določenem območju, same pa nato ne posredujejo več, se ne bi smele šteti za digitalne platforme dela. V opredelitev digitalnih platform dela ne bi smeli biti vključeni ponudniki storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev, kot je kratkoročni najem nastanitve, ali prek katerih lahko posamezniki, ki se s tem ne ukvarjajo poklicno, nadalje prodajajo blago, kot tudi ne ponudniki storitev, ki organizirajo dejavnosti prostovoljcev. Opredelitev bi morala biti omejena na ponudnike storitev, pri katerih je organizacija dela, ki ga opravlja posameznik, kot je prevoz oseb ali blaga ali čiščenje, nujna in bistvena komponenta ter ne le manjša in povsem pomožna komponenta.

(21) Ureditve in procesi zastopanja delavcev se med državami članicami razlikujejo, kar je odraz njihove zgodovine, institucij ter gospodarskih in političnih razmer. Pogoja, ki omogočata dobro delujoč socialni dialog, sta obstoj močnih, neodvisnih sindikatov in organizacij delodajalcev z dostopom do ustreznih informacij, ki jih potrebujejo za sodelovanje v socialnem dialogu, ter spoštovanje temeljnih pravic svobode združevanja in kolektivnih pogajanj.

(22) Glede na Konvencijo št. 135 Mednarodne organizacije dela (MOD) o predstavnikih delavcev iz leta 1971, ki jo je doslej ratificiralo 24 držav članic, so lahko predstavniki delavcev osebe, ki so kot taki priznani na podlagi nacionalnega prava ali prakse, ne glede na to, ali so to predstavniki sindikatov, in sicer predstavniki, ki jih imenujejo ali izvolijo sindikati ali člani takih sindikatov, ali izvoljeni predstavniki, in sicer predstavniki, ki jih svobodno izvolijo delavci podjetja v skladu z določbami nacionalnih zakonov ali drugih predpisov ali kolektivnih pogodb in katerih naloge ne vključujejo dejavnosti, ki so v zadevni državi priznane kot izključna pristojnost sindikatov. V tej konvenciji je navedeno, da kadar v istem podjetju obstajajo tako predstavniki sindikatov kot izvoljeni predstavniki, se tako zastopanje ne sme uporabljati za spodkopavanje položajev zadevnih sindikatov ali njihovih predstavnikov, ter da je treba spodbujati sodelovanje med izvoljenimi predstavniki in zadevnimi sindikati ali njihovimi predstavniki.

(23) Države članice so ratificirale Konvencijo MOD št. 98 o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja iz leta 1949, ki določa, da se morajo dejanja, namenjena spodbujanju ustanavljanja organizacij delavcev, ki so pod vodstvom delodajalcev ali organizacij delodajalcev, ali za podporo organizacijam delavcev s finančnimi ali drugimi sredstvi, da bi bile take organizacije pod nadzorom delodajalcev ali organizacij delodajalcev, šteti za dejanja vmešavanja, proti katerim morajo države članice MOD zaščititi organizacije delavcev. Taka dejanja je treba obravnavati, da se pri določanju ali izvajanju praktičnih ureditev za obveščanje in posvetovanje na podlagi te direktive zagotovi, da delodajalci in predstavniki delavcev sodelujejo z ustreznim spoštovanjem vzajemnih pravic in obveznosti ter pri tem upoštevajo interese obojih, tako podjetja ali obrata kot delavcev.

(24) V nekaterih primerih osebe, ki opravljajo platformno delo, nimajo neposrednega pogodbenega razmerja z digitalno platformo dela, ampak so v razmerju s posrednikom, prek katerega opravljajo platformno delo. Pogosto sta posledici takega načina organizacije platformnega dela širok nabor različnih in kompleksnih večstranskih razmerij, vključno z podizvajalskimi verigami, ter nejasna delitev odgovornosti med digitalno platformo dela in posredniki. Osebe, ki opravljajo platformno delo prek posrednikov, so izpostavljene enakim tveganjem, povezanim z napačno razvrstitvijo po njihovem zaposlitvenem statusu in uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja, kot so jim izpostavljene osebe, ki opravljajo platformno delo neposredno za digitalno platformo dela. Države članice bi zato morale določiti ustrezne ukrepe, da bi zagotovile, da osebe, ki opravljajo platformno delo prek posrednikov, na podlagi te direktive uživajo enako raven zaščite kot osebe, ki opravljajo platformno delo in so v neposrednem pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela. Države članice bi morale določiti ustrezne mehanizme, po potrebi tudi prek sistemov solidarne odgovornosti.

(25) Za boj proti navidezni samozaposlitvi pri platformnem delu in olajšanje določitve pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morale države članice imeti vzpostavljene ustrezne postopke za preprečevanje in obravnavo napačne razvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo, po zaposlitvenem statusu. Cilj teh postopkov bi moral biti, da se ugotovi obstoj delovnega razmerja, kakor je opredeljeno v nacionalnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, in s tem zagotovi, da platformni delavci v celoti uživajo enake pravice, ki izhajajo iz zaposlitve, kot drugi delavci v skladu z ustreznim pravom Unije, nacionalnim pravom in kolektivnimi pogodbami. Kadar je obstoj delovnega razmerja ugotovljen na podlagi dejstev, bi bilo treba jasno opredeliti stranko ali stranke, ki so odgovorne za izvajanje obveznosti delodajalca, te pa bi morale izpolnjevati ustrezne obveznosti delodajalcev iz prava Unije, nacionalnega prava ter kolektivnih pogodb, ki se uporabljajo v sektorju dejavnosti.

(26) Kadar se za stranko ugotovi, da je delodajalec in da izpolnjuje pogoje za delovanje kot agencija za zagotavljanje začasnega dela v skladu z Direktivo 2008/104/ES, se uporabljajo obveznosti iz navedene direktive.

(27) Načelo primarnosti dejstev v skladu s Priporočilom MOD št. 198 o delovnem razmerju iz leta 2006, po katerem mora ugotovitev obstoja delovnega razmerja temeljiti predvsem na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, vključno s plačilom za delo, in ne na opisu razmerja, ki ga zagotovijo stranke, je zlasti pomembno v primeru platformnega dela, pri katerem pogodbene pogoje pogosto enostransko določi ena stranka.

(28) Zloraba statusa samozaposlene osebe bodisi na nacionalni ravni bodisi v čezmejnih primerih je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Navidezna samozaposlitev nastopi, kadar je oseba prijavljena kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje. Lažna prijava samozaposlitve je pogosto podana, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti ali ustvari konkurenčna prednost v primerjavi s podjetji, ki spoštujejo pravo. Sodišče je v številnih sodbah ([12]) odločilo, da status samozaposlene osebe po nacionalnem pravu ne preprečuje, da se neko osebo razvrsti kot delavca v smislu prava Unije, če je neodvisnost te osebe le fiktivna, tako da gre dejansko za prikrito delovno razmerje.

(29) Zagotavljanje določitve pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, ne bi smelo preprečiti izboljšanja pogojev resnično samozaposlenih oseb, ki opravljajo platformno delo. Sporočilo Komisije z dne 30. septembra 2022, ki vsebuje smernice o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih in v katerem je Komisija pojasnila, da kolektivne pogodbe med samozaposlenimi osebami brez zaposlenih in digitalnimi platformami dela po njenem mnenju ne spadajo na področje uporabe člena 101 PDEU, lahko predstavlja koristno usmeritev. Ključno pa je, da uvedba teh kolektivnih pogodb ne ogrozi ciljev te direktive, zlasti pravilne razvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo, po njihovem zaposlitvenem statusu.

(30) Usmerjanje in nadzor se v konkretnih primerih lahko pojavljata v različnih oblikah, saj se model platformnega gospodarstva nenehno razvija. Digitalna platforma dela bi lahko na primer usmerjala in nadzorovala ne samo z neposrednimi sredstvi, temveč tudi z uporabo kazenskih ukrepov ali drugimi oblikami škodljivega ravnanja ali pritiska. V okviru platformnega dela imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, pogosto težave pri ustreznem dostopu do orodij in informacij, ki jih potrebujejo, da pred pristojnim organom uveljavljajo dejansko naravo svojega pogodbenega razmerja in pravice, ki iz njega izhajajo. Poleg tega je za upravljanje teh oseb prek avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja značilno pomanjkanje preglednosti digitalne platforme dela. Zaradi teh značilnosti platformnega dela se napačna razvrstitev kot navidezna samozaposlitev ohranja in ponavlja, kar ovira določitev pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, ter dostop platformnih delavcev do dostojnih življenjskih in delovnih pogojev. Države članice bi zato morale določiti ukrepe, ki bi osebam, ki opravljajo platformno delo, učinkovito olajšali postopke pri ugotavljanju pravilne določitve njihovega zaposlitvenega statusa. V tem kontekstu je pravna domneva o delovnem razmerju v korist oseb, ki opravljajo platformno delo, učinkovit instrument, ki znatno prispeva k izboljšanju življenjskih in delovnih pogojev platformnih delavcev. Za pogodbeno razmerje bi zato morala veljati pravna domneva, da gre za delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, kadar so ugotovljena dejstva, ki kažejo na usmerjanje in nadzor.

(31) Na podlagi učinkovite pravne domneve mora biti z nacionalnim pravom osebam, ki opravljajo platformno delo, omogočeno lažje uresničevanje koristi na podlagi te domneve. Zahteve na podlagi pravne domneve ne bi smele biti obremenjujoče in bi morale osebam, ki opravljajo platformno delo, olajšati težave pri predložitvi dokazov o obstoju delovnega razmerja, v katerem je neravnovesje moči, v razmerju do digitalne platforme dela. Namen pravne domneve je učinkovito obravnavati in odpraviti neravnovesja moči med osebami, ki opravljajo platformno delo, in digitalno platformo dela. Modalitete pravne domneve bi morale določiti države članice, če te modalitete zagotovijo vzpostavitev učinkovite izpodbojne pravne domneve o zaposlitvi, ki predstavlja olajšanje postopka v korist oseb, ki opravljajo platformno delo, in če ne povečajo bremena zahtev za te osebe ali njihove predstavnike v postopkih določanja pravilnega zaposlitvenega statusa takih oseb. Uporaba pravne domneve ne bi smela pomeniti samodejne prerazvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo. Kadar digitalna platforma dela želi izpodbijati pravno domnevo, bi morala dokazati, da pri zadevnem pogodbenem razmerju ne gre za delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

([12]) Sodbe Sodišča z dne
— 3. julija 1986 *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* (C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284),
— 13. januarja 2004, *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),
— 14. oktobra 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others* (C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612),
— 11. novembra 2010, *Dita Danosa/LKB Līzings SIA* (C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674),
— 4. decembra 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden* (C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411),
— 9. julija 2015, *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH* (C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455),
— 17. novembra 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH* (C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883),
— 16. julija 2020, *UX v Governo della Repubblica italiana* (C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572)
in sklep Sodišča z dne 22. aprila 2020, *B v Yodel Delivery Network Ltd* (C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288).

(32) V skladu s ciljem te direktive, da se izboljšajo delovni pogoji za platformne delavce, tako da se lažje pravilno določi njihov zaposlitveni status in s tem zagotovi, da uživajo ustrezne pravice, ki izhajajo iz prava Unije, nacionalnega prava in kolektivnih pogodb, bi se morala pravna domneva uporabljati v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, v katerih gre za zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo. Čeprav ta direktiva državam članicam ne nalaga nobene obveznosti glede uporabe pravne domneve v davčnih ali kazenskih postopkih ali postopkih socialne varnosti, je bistveno, da se pravna domneva učinkovito uporablja v vseh državah članicah na podlagi te direktive. Zlasti bi moralo veljati, da nič v tej direktivi državam članicam ne bi smelo preprečevati, da v skladu z nacionalnim pravom pravno domnevo uporabijo v davčnih ali kazenskih postopkih ali postopkih socialne varnosti ali drugih upravnih ali sodnih postopkih ali priznajo rezultate postopkov, v katerih je bila pravna domneva uporabljena za namene zagotavljanja pravic prerazvrščenim delavcem v okviru drugih pravnih področij.

(33) Zaradi pravne varnosti pravna domneva ne bi smela imeti retroaktivnih pravnih učinkov in bi se zato morala uporabljati le za obdobje, ki se začne z 2. decembrom 2026, tudi za pogodbena razmerja, ki so bila sklenjena pred navedenim datumom in na ta datum še vedno obstajajo. Zahtevke v zvezi z morebitnim obstojem delovnega razmerja pred tem datumom ter iz tega izhajajočimi pravicami in obveznostmi do tega datuma bi bilo zato treba presojati le na podlagi prava Unije in nacionalnega prava, ki sta veljala pred tem datumom, vključno z Direktivo (EU) 2019/1152.

(34) Razmerje med osebo, ki opravlja platformno delo, in digitalno platformo dela morda ne izpolnjuje zahtev delovnega razmerja v skladu z opredelitvijo iz prava, kolektivnih pogodb ali prakse, ki veljajo v zadevni državi članici ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Države članice bi morale zagotoviti, da bi bilo mogoče izpodbijati pravno domnevo, tako da se na podlagi navedene opredelitve dokaže, da zadevno razmerje ni delovno razmerje. Digitalne platforme dela imajo popoln pregled nad vsemi dejanskimi elementi, ki določajo pravno naravo razmerja, zlasti nad algoritmi, prek katerih upravljajo svoje dejavnosti. Digitalne platforme dela bi zato morale nositi dokazno breme, kadar trdijo, da zadevno pogodbeno razmerje ni delovno razmerje. Uspešno izpodbijanje pravne domneve v sodnem ali upravnem postopku ne bi smelo preprečiti uporabe pravne domneve v poznejših sodnih postopkih ali pritožbah v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom.

(35) Učinkovito izvrševanje pravne domneve s podpornimi ukrepi je bistveno za zagotovitev pravne varnosti in preglednosti za vse vpletene strani. Taki ukrepi bi morali zajemati razširjanje celovitih informacij javnosti, razvoj usmeritev v obliki konkretnih in praktičnih priporočil za digitalne platforme dela, osebe, ki opravljajo platformno delo, socialne partnerje in pristojne nacionalne organe, ter zagotavljanje učinkovitega nadzora in inšpekcijskih pregledov v skladu z nacionalnim pravom in prakso, po potrebi vključno z določitvijo ciljev za tak nadzor in inšpekcijske preglede.

(36) Taki ukrepi bi morali prispevati k ugotovitvi obstoja delovnega razmerja, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, po potrebi vključno s potrditvijo razvrstitve osebe, ki opravlja platformno delo, kot resnično samozaposleno. Zlasti ob upoštevanju pristojnosti držav članic, da odločajo o osebju nacionalnih organov, bi morali imeti ti organi ustrezno osebje, da bi lahko opravljali svoje naloge pri izvrševanju določb te direktive. Za to pristojni nacionalni organi potrebujejo ustrezne človeške vire, ki imajo potrebne spretnosti in dostop do ustreznega usposabljanja ter razpoložljivo tehnično strokovno znanje na področju algoritmičnega upravljanja. V Konvenciji MOD št. 81 o inšpekciji dela iz leta 1947 je določeno, kako ugotoviti zadostno število inšpektorjev za delo, da bi bilo opravljanje njihovih nalog učinkovito. Pristojni nacionalni organi bi morali pri odločanju o nadzoru in inšpekcijskih pregledih, ki jih nameravajo izvesti, upoštevati odločitev pristojnega nacionalnega organa, katere posledica je sprememba zaposlitvenega statusa osebe, ki opravlja platformno delo.

(37) Pristojni organi držav članic bi morali med seboj sodelovati, vključno z izmenjavo informacij, kot je določeno v nacionalnem pravu in praksi, da se zagotovi določitev pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo.

(38) Uredba (EU) 2016/679 določa splošni okvir za varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov, treba pa je določiti tudi posebna pravila, ki obravnavajo pomisleke, povezane z obdelavo osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja v okviru platformnega dela. V členu 88 Uredbe (EU) 2016/679 je že določeno, da lahko države članice v zakonu ali kolektivnih pogodbah določijo bolj specifična pravila za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v okviru zaposlitve. Ta

direktiva določa bolj specifične zaščitne ukrepe v zvezi z obdelavo osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi v okviru platformnega dela, s čimer zagotavlja višjo raven varstva osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo. Glede na Uredbo (EU) 2016/679 ta direktiva zlasti določa bolj specifična pravila v zvezi z uporabo in preglednostjo v zvezi z avtomatiziranim sprejemanjem odločitev. Ta direktiva določa tudi dodatne ukrepe v zvezi z Uredbo (EU) 2016/679 v okviru platformnega dela za zaščito varstva osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, zlasti kadar se odločitve sprejemajo ali podpirajo z avtomatizirano obdelavo osebnih podatkov. Izraze v zvezi z varstvom osebnih podatkov v tej direktivi bi bilo treba razumeti ob upoštevanju opredelitev pojmov iz Uredbe (EU) 2016/679.

(39) V členih 5, 6 in 9 Uredbe (EU) 2016/679 se zahteva, da se osebni podatki obdelujejo zakonito, pošteno in na pregleden način. To pomeni nekatere omejitve glede načina, na katerega lahko digitalne platforme dela obdelujejo osebne podatke z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja. V posebnem primeru platformnega dela pa ni mogoče predpostaviti, da osebe, ki opravljajo platformno delo, prostovoljno privolijo v obdelavo svojih osebnih podatkov. Te osebe namreč zaradi neravnovesja moči med njimi in digitalno platformo dela pogosto nimajo resnične možnosti svobodne izbire oziroma možnosti, da privolitev zavrnejo ali prekličejo, ne da bi to škodovalo njihovemu pogodbenemu razmerju. Zato digitalne platforme dela ne bi smele obdelovati osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, na podlagi predpostavke, da je oseba, ki opravlja platformno delo, privolila v obdelavo svojih osebnih podatkov.

(40) Digitalne platforme dela z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali katerim koli avtomatiziranim sistemom, ki se uporablja za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, ne bi smele obdelovati osebnih podatkov o njihovem čustvenem ali psihološkem stanju, obdelovati osebnih podatkov v zvezi z njihovimi zasebnimi pogovori, zbirati osebnih podatkov v času, ko te osebe ne ponujajo ali opravljajo platformnega dela, obdelovati katerih koli osebnih podatkov za napovedovanje uresničevanja temeljnih pravic, vključno s svobodo združevanja, pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ali pravico do obveščenosti in posvetovanja, kakor so opredeljene v Listini, ali obdelovati osebnih podatkov za sklepanje o rasni ali etnični pripadnosti osebe, priseljenskem statusu, političnem prepričanju, verskem ali filozofskem prepričanju, invalidnosti, zdravstvenem stanju, vključno s kroničnimi boleznimi ali okuženostjo z virusom HIV, čustvenem ali psihološkem stanju, članstvu v sindikatih, spolnem življenju ali spolni usmerjenosti osebe.

(41) Digitalne platforme dela ne bi smele obdelovati biometričnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, za namene identifikacije, in sicer ugotavljanja njihove identitete s primerjavo njihovih biometričnih podatkov s shranjenimi biometričnimi podatki več posameznikov v podatkovni zbirki (identifikacija z več vzorci). To ne vpliva na možnost digitalnih platform dela, da izvedejo biometrično preverjanje, in sicer preverjanje identitete osebe s primerjavo njenih biometričnih podatkov s podatki, ki jih je predhodno zagotovila ista oseba (preverjanje „ena proti ena“ oziroma avtentikacija), kadar je taka obdelava osebnih podatkov zakonita na podlagi Uredbe (EU) 2016/679 ali drugim ustreznim pravom Unije in nacionalnim pravom.

(42) Podatki, ki temeljijo na biometriji, so osebni podatki, ki so rezultat posebne tehnične obdelave v zvezi s fizičnimi, fiziološkimi ali vedenjskimi lastnostmi, znaki ali značilnostmi fizične osebe, kot so obrazni izrazi, gibi, frekvenca srčnega utripa, glas, tipkanje ali način hoje, ki bodisi omogočajo ali potrjujejo edinstveno identifikacijo te osebe bodisi je ne.

(43) Za obdelavo osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja, ki jih uporabljajo digitalne platforme dela, je verjetno, da povzroči veliko tveganje za pravice in svoboščine oseb, ki opravljajo platformno delo. Zato bi morale digitalne platforme dela vedno izvesti oceno učinka v zvezi z varstvom podatkov v skladu z zahtevami iz člena 35 Uredbe (EU) 2016/679. V tej direktivi so ob upoštevanju učinkov, ki jih imajo odločitve, sprejete v avtomatiziranih sistemih odločanja, na osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti na platformne delavce, določena bolj specifična pravila glede posvetovanja z osebami, ki opravljajo platformno delo, in njihovimi predstavniki v okviru ocen učinka v zvezi z varstvom podatkov.

(44) Za digitalne platforme dela bi morale poleg zahtev iz Uredbe (EU) 2016/679 veljati tudi obveznosti glede preglednosti in obveščanja v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno z delovnimi pogoji platformnih delavcev, kot so njihovo zaposlovanje, njihov dostop do delovnih nalog in njihovo organizacijo, njihovi zaslužki, njihova varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihov dostop do usposabljanja, njihovo napredovanje ali njegov ekvivalent in njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa. Določiti bi bilo treba vrsto in obliko informacij, ki jih je treba zagotoviti osebam, ki opravljajo

platformno delo, v zvezi s takimi avtomatiziranimi sistemi, ter časovni okvir njihove zagotovitve. Posamezni platformni delavci bi morali te informacije prejeti v jedrnati, preprosti in razumljivi obliki, kolikor sistemi in njihove značilnosti neposredno vplivajo nanje in, kadar je ustrezno, na njihove delovne pogoje, zato da so dejansko obveščeni. Prav tako bi morali imeti pravico zahtevati celovite in podrobne informacije o vseh ustreznih sistemih. Celovite in podrobne informacije o takih avtomatiziranih sistemih bi bilo treba zagotoviti tudi predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, na zahtevo pa tudi pristojnim nacionalnim organom za delo, da se jim omogoči izvajanje njihovih funkcij.

(45) Osebe, ki opravljajo platformno delo, bi morale poleg pravice do prenosljivosti osebnih podatkov, ki jih je posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki, posredoval upravljavcu v skladu s členom 20 Uredbe (EU) 2016/679, imeti tudi pravico, da brez ovir in v strukturirani, splošno uporabljani in strojno berljivi obliki prejmejo vse osebne podatke, ustvarjene z njihovim opravljanjem dela v okviru avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja v digitalni platformi dela, vključno z ocenami in mnenji, da jih posredujejo ali dajo v posredovanje tretji osebi, vključno z drugo digitalno platformo dela. Digitalne platforme dela bi morale osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotoviti orodja za omogočanje učinkovite brezplačne prenosljivosti podatkov, da bi lahko uresničevale svoje pravice iz te direktive in Uredbe (EU) 2016/679.

(46) V nekaterih primerih digitalne platforme dela formalno ne prekinejo odnosa z osebo, ki opravlja platformno delo, omejijo pa njen račun. Omejitev računa je treba razumeti kot kakršno koli omejitev zmožnosti te osebe, da opravlja platformno delo prek računa, vključno z omejitvijo dostopa do računa ali do delovnih nalog.

(47) Digitalne platforme dela pri obravnavanju oseb, ki opravljajo platformno delo, obsežno uporabljajo avtomatizirane sisteme spremljanja in avtomatizirane sisteme odločanja. Spremljanje z elektronskimi sredstvi je lahko vsiljivo, odločitve, sprejete ali podprte s takimi sistemi, kot so tiste v zvezi s ponudbo ali dodelitvijo nalog, njihovimi zaslužki, njihovo varnostjo in zdravjem, njihovim delovnim časom, njihovim dostopom do usposabljanja, njihovim napredovanjem ali statusom v okviru organizacije in pogodbenim statusom, pa neposredno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo in morda nimajo neposrednega stika s človeško odgovorno osebo ali nadzornikom. Digitalne platforme dela bi zato morale zagotoviti človekov nadzor ter redno, v vsakem primeru pa vsaki dve leti, oceniti učinek posameznih odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja, na osebe, ki opravljajo platformno delo, pa tudi, kadar je ustrezno, na njihove delovne pogoje in enako obravnavo pri delu. V postopek ocenjevanja bi morali biti vključeni tudi predstavniki delavcev. Digitalne platforme dela bi morale za namene takega nadzora in ocene zagotoviti zadostne človeške vire. Osebe, ki jih digitalna platforma dela zadolži za nadzor, bi morale imeti kompetence, usposobljenost in pooblastila, potrebne za opravljanje te funkcije, zlasti pa pravico, da razveljavijo avtomatizirane odločitve. Pri izvajanju svojih funkcij bi morale biti zaščitene pred odpovedjo, disciplinskimi ukrepi ali drugim škodljivim ravnanjem. Poleg tega je pomembno, da digitalne platforme dela odpravijo sistematične pomanjkljivosti pri uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja. Zato bi digitalne platforme dela morale, kadar se pri dejavnostih nadzora ugotovi veliko tveganje diskriminacije pri delu ali kršitev pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, sprejeti ustrezne ukrepe za njihovo obravnavo, vključno z možnostjo ukinitve takih sistemov.

(48) V Uredbi (EU) 2016/679 se od upravljavcev podatkov zahteva, da izvajajo ustrezne ukrepe za zaščito pravic in svoboščin ter zakonitih interesov posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, kadar zanj veljajo odločitve, ki temeljijo zgolj na avtomatizirani obdelavi. V navedeni določbi se zahteva vsaj pravica posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, do človekovega posredovanja pri upravljavcu, z namenom izražanja lastnega stališča in izpodbijanja odločitev. Poleg zahtev iz Uredbe (EU) 2016/679 bi moral v okviru algoritmičnega upravljanja ter ob upoštevanju resnega vpliva odločitev na osebe, ki opravljajo platformno delo, o omejitvi, začasni prekinitvi ali prenehanju njihovega pogodbenega razmerja oziroma njihovega računa ali kakršne koli odločitve z enakimi škodljivimi posledicami, take odločitve vedno sprejemati človek.

(49) Poleg zahtev iz Uredbe (EU) 2016/679 bi morale imeti v okviru algoritmičnega upravljanja pri platformnem delu osebe, ki opravljajo platformno delo, pravico, da od digitalne platforme dela brez nepotrebnega odlašanja dobijo pojasnilo za odločitev, neodločitev ali niz odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi odločanja. V ta namen bi morala digitalna platforma dela osebam, ki opravljajo platformno delo, dati možnost, da s človeško kontaktno osebo na digitalni platformi dela razpravljajo o dejstvih in okoliščinah take odločitve in o razlogih zanjo ter jih razjasnijo. Nekatere odločitve bodo poleg tega verjetno imele še posebej znatne negativne učinke na osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti na njihove morebitne zaslužke. V primeru odločitev o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa osebe, ki opravlja platformno delo, zavrnitvi plačila za delo, ki ga je ta oseba opravila, ali vplivu na

bistvene vidike pogodbenega razmerja, bi morala digitalna platforma dela osebi, ki opravlja platformno delo, čim prej, najpozneje pa na dan, ko začnejo take odločitve učinkovati, pisno obrazložiti razloge za take odločitve. Kadar podana razlaga ali razlogi niso zadovoljivi ali kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, menijo, da so z odločitvijo njihove pravice kršene, bi morali imeti tudi pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled odločitve in pridobitev utemeljenega odgovora brez nepotrebnega odlašanja, v vsakem primeru pa v dveh tednih od prejema zahteve. Kadar so s takimi odločitvami kršene pravice teh oseb, kot so njihove pravice iz dela, njihova pravica do nediskriminacije ali pravica do varstva njihovih osebnih podatkov, bi jih morala digitalna platforma dela brez nepotrebnega odlašanja popraviti ali pa bi morala, kadar to ni mogoče, tem osebam zagotoviti ustrezno odškodnino za nastalo škodo, hkrati pa sprejeti potrebne ukrepe, da bi se v prihodnosti izognila podobnim odločitvam, če je primerno pa tudi s spremembo ali prenehanjem uporabe zadevnih avtomatiziranih sistemov odločanja. Kar zadeva človekovo pregledovanje odločitev, bi morale v zvezi s poslovnimi uporabniki prevladati posebne določbe Uredbe (EU) 2019/1150.

(50) Z Direktivo Sveta 89/391/EGS ([13]) so uvedeni ukrepi za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, vključno z obveznostjo delodajalcev, da ocenijo tveganja za zdravje in varnost pri delu, ter določena splošna načela preventive, ki jih morajo izvajati delodajalci. Avtomatizirani sistemi spremljanja in avtomatizirani sistemi odločanja lahko znatno vplivajo na varnost ter na telesno in duševno zdravje platformnih delavcev. Algoritmično vodenje, ocenjevanje in disciplina povečujejo delovni vložek z obsežnejšim spremljanjem, višjo hitrostjo, ki se zahteva od delavcev, zmanjšanjem praznega teka v delovnem procesu ter širjenjem dejavnosti preko konvencionalnega delovnega mesta in delovnega časa. Omejeno učenje na delovnem mestu ter omejen vpliv na naloge zaradi uporabe nepreglednih algoritmov, intenzifikacija dela in negotovost, ki izhaja iz uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja, verjetno povečujejo stres in zaskrbljenost delavcev. Zato bi morale digitalne platforme dela ta tveganja ovrednotiti, oceniti, ali so zaščitni ukrepi sistemov ustrezni za njihovo obravnavo, ter sprejeti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe. Izogibati bi se morale temu, da bi uporaba takih sistemov ustvarila nepotreben pritisk na delavce ali ogrozila njihovo zdravje. Da bi se povečala učinkovitost teh določb, bi morala digitalna platforma dela platformnim delavcem, njihovim predstavnikom in pristojnim organom dati na voljo svojo oceno tveganj in oceno blažilnih ukrepov.

(51) Osebe, ki opravljajo platformno delo, so zlasti pri platformnem delu na lokaciji izpostavljene tveganju nasilja in nadlegovanja, pri čemer nimajo fizičnega delovnega mesta, kjer bi lahko vložile pritožbe. Nadlegovanje in spolno nadlegovanje lahko negativno vplivata na zdravje in varnost platformnih delavcev. Države članice bi morale zato določiti preventivne ukrepe, vključno z vzpostavitvijo učinkovitih kanalov za prijavo. Poleg tega so države članice pozvane, naj podprejo učinkovite ukrepe za boj proti nasilju in nadlegovanju pri platformnem delu ter zlasti vključijo ustrezne kanale za prijavo za osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju.

(52) Obveščanje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi, ki ju na ravni Unije ureja Direktiva 2002/14/ES, sta ključnega pomena za spodbujanje učinkovitega socialnega dialoga. Ker uvedba avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja s strani digitalnih platform dela ali bistvene spremembe pri njihovi uporabi neposredno vplivajo na organizacijo dela in individualne delovne pogoje platformnih delavcev, so potrebni dodatni ukrepi za zagotovitev, da digitalne platforme dela pred sprejetjem takih odločitev obveščajo predstavnike platformnih delavcev in se z njimi učinkovito posvetujejo na ustrezni ravni. Glede na tehnično zapletenost sistemov algoritmičnega upravljanja bi bilo treba informacije zagotoviti pravočasno, da se lahko predstavniki platformnih delavcev s pomočjo strokovnjaka, ki ga izberejo platformni delavci ali njihovi predstavniki, pripravijo na posvetovanje, po potrebi na usklajen način. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2002/14/ES.

(53) Če delavci nimajo predstavnika, bi jim moralo biti omogočeno, da jih digitalna platforma dela neposredno obvešča o uvedbi ali bistvenih spremembah v uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja.

(54) Številne osebe, ki opravljajo platformno delo, so samozaposlene. Učinek avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja, ki jih uporabljajo digitalne platforme dela, na varstvo osebnih podatkov samozaposlenih oseb in njihove priložnosti za zaslužek je podoben učinku, ki ga imajo na platformne delavce. Zato

([13]) Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).

bi se morale pravice iz te direktive, ki se nanašajo na varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v okviru algoritmičnega upravljanja, in sicer pravice v zvezi s preglednostjo avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja, omejitev obdelave ali zbiranja osebnih podatkov, človekovega spremljanja in pregleda pomembnih odločitev, uporabljati tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju. Pravice v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu, obveščanjem platformnih delavcev ali njihovih predstavnikov in posvetovanjem z njimi, ki so specifične za delavce na podlagi prava Unije, se ne bi smele uporabljati za osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju. V Uredbi (EU) 2019/1150 so določeni zaščitni ukrepi v zvezi s pravičnostjo in preglednostjo za samozaposlene osebe, ki opravljajo platformno delo, če se štejejo za poslovne uporabnike v smislu navedene uredbe. Kar zadeva človekovo pregledovanje pomembnih odločitev, bi morale v zvezi s poslovnimi uporabniki prevladati posebne določbe Uredbe (EU) 2019/1150.

(55) Obveznosti digitalnih platform dela, vključno v zvezi z obveščanjem in posvetovanjem v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi odločanja, se uporabljajo ne glede na to, ali take sisteme upravlja digitalna platforma dela sama ali zunanji ponudnik storitev, ki obdeluje podatke v imenu digitalne platforme dela.

(56) Da se pristojnim nacionalnim organom omogoči zagotovitev skladnosti digitalnih platform dela z delovno zakonodajo in predpisi, zlasti če imajo sedež v državi članici, ki ni država članica, v kateri platformni delavec opravlja delo, ali v tretji državi, bi morale digitalne platforme dela pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja, prijaviti delo, ki so ga opravili platformni delavci. Za preprečevanje nelojalne konkurence med digitalnimi platformami dela je ključnega pomena tudi sistematičen in pregleden sistem za zagotavljanje informacij, vključno na čezmejni ravni. Obveznost prijave dela, ki so ga opravili platformni delavci na podlagi te direktive ne bi smela nadomestiti obveznosti v zvezi s prijavami ali obvestili, določenimi v drugih pravnih aktih Unije.

(57) Evropski organ za delo, ustanovljen z Uredbo (EU) 2019/1149 Evropskega parlamenta in Sveta ([14]), prispeva k zagotavljanju pravične mobilnosti delovne sile po vsej Uniji, zlasti pa olajšuje sodelovanje in izmenjavo informacij med državami članicami z namenom skladne, učinkovite in uspešne uporabe in izvrševanja zadevnega prava Unije, koordinira in podpira usklajene in skupne inšpekcijske preglede, izvaja analize in ocene tveganja v zvezi z vprašanji čezmejne mobilnosti delovne sile ter podpira države članice pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu. Zato ima pomembno vlogo pri obravnavanju izzivov, povezanih s čezmejnimi dejavnostmi številnih digitalnih platform dela, in izzivov, povezanih z neprijavljenim delom pri platformnem delu.

(58) Informacije o platformnem delu, ki so ga opravile osebe, ki opravljajo platformno delo prek digitalnih platform dela, o številu teh oseb, njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu ter o splošnih pogojih, ki se uporabljajo za ta pogodbena razmerja, so bistvenega pomena za podporo ustreznim organom pri določitvi pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in pri zagotavljanju skladnosti z zakonskimi obveznostmi in za podporo predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, pri opravljanju njihovih predstavniških funkcij. Ti organi in predstavniki bi morali imeti tudi pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti v zvezi z zagotovljenimi informacijami.

(59) Obstajajo dokazi o uporabi neprijavljenega dela na platformah za dostavo v več državah članicah. Ta praksa se izvaja prek najetih identitet, kadar se osebe s pravico do dela, ki opravljajo platformno delo, registrirajo z digitalno platformo dela in svoje račune oddajajo migrantom brez dokumentov ali mladoletnikom. To povzroča pomanjkanje zaščite za te osebe, vključno z nezakonito prebivajočimi državljani tretjih držav, katerih položaj zaradi strahu pred povračilnimi ukrepi ali tveganjem izgona pogosto vodi v omejitev dostopa do pravnega varstva. V Direktivi 2009/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta ([15]) so določeni minimalni standardi glede sankcij in ukrepov zoper delodajalce nezakonito prebivajočih državljanov tretjih držav. Obveznosti glede preglednosti in pravila o posrednikih, določeni v tej direktivi, skupaj z določbami Direktive 2009/52/ES pomembno prispevajo k obravnavi vprašanja neprijavljenega dela pri platformnem delu. Poleg tega je ključnega pomena, da digitalne platforme dela zagotovijo zanesljivo preverjanje identitet oseb, ki opravljajo platformno delo.

([14]) Uredba (EU) 2019/1149 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o ustanovitvi Evropskega organa za delo, spremembi uredb (ES) št. 883/2004, (EU) št. 492/2011 in (EU) 2016/589 ter razveljavitvi Odločbe (EU) 2016/344 (UL L 186, 11.7.2019, str. 21).

([15]) Direktiva 2009/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2009 o minimalnih standardih glede sankcij in ukrepov zoper delodajalce nezakonito prebivajočih državljanov tretjih držav (UL L 168, 30.6.2009, str. 24).

(60) Razvit je bil obsežen sistem določb o izvrševanju socialnega pravnega reda v Uniji, katerega elemente bi bilo treba uporabiti za to direktivo, da se zagotovi, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, dostop do pravočasnega, učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino za nastalo škodo. Natančneje, glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi morale biti osebe, ki opravljajo platformno delo, še naprej upravičene do takega varstva, tudi po prenehanju delovnega ali drugega pogodbenega razmerja, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic na podlagi te direktive.

(61) Predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morali imeti v skladu z nacionalnim pravom in prakso možnost zastopati eno ali več oseb, ki opravljajo platformno delo, v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uresničevanje katerih koli pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Vlaganje zahtevkov v imenu več oseb, ki opravljajo platformno delo, ali podpiranje teh oseb je eden od načinov za olajšanje postopkov, ki zaradi postopkovnih in finančnih ovir ali strahu pred povračilnimi ukrepi sicer ne bi bili sproženi.

(62) Za platformno delo je značilno, da ni skupnega delovnega mesta, na katerem bi se osebe, ki opravljajo platformno delo, lahko spoznale ter komunicirale med seboj in s svojimi predstavniki, tudi zaradi zaščite svojih interesov v zvezi z digitalno platformo dela. Zato je treba v skladu z organizacijo dela digitalnih platform dela vzpostaviti digitalne komunikacijske kanale, po katerih lahko osebe, ki opravljajo platformno delo, med seboj zasebno in varno komunicirajo ter po katerih lahko stik z njimi navežejo njihovi predstavniki. Digitalne platforme dela bi morale take komunikacijske kanale vzpostaviti znotraj svoje digitalne infrastrukture ali na podobno učinkovit način, pri čemer bi morale spoštovati varstvo osebnih podatkov in se vzdržati dostopa do teh komunikacij ali njihovega spremljanja.

(63) V upravnih ali sodnih postopkih v zvezi s pravicami in obveznostmi, določenimi v tej direktivi, bi bili lahko elementi v zvezi z organizacijo dela, ki omogočajo določitev pravilnega zaposlitvenega statusa, zlasti pa tega, ali digitalna platforma dela usmerja ali nadzoruje nekatere elemente opravljanja dela, pa tudi drugi elementi v zvezi z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja, v lasti digitalne platforme dela ter ne bi bili zlahka dostopni osebam, ki opravljajo platformno delo, in pristojnim organom. Nacionalna sodišča ali pristojni organi bi zato morali imeti možnost, da digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, ki so pod njenim nadzorom, vključno z zaupnimi informacijami, ob upoštevanju učinkovitih ukrepov za varstvo takih informacij.

(64) Ker so v tej direktivi določena bolj specifična in dodatna pravila v zvezi z Uredbo (EU) 2016/679 v okviru platformnega dela, da se zagotovi varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morali biti nadzorni organi na podlagi člena 51 Uredbe (EU) 2016/679 pristojni za spremljanje uporabe teh zaščitnih ukrepov. Postopkovni okvir Uredbe (EU) 2016/679, predvsem poglavja VI, VII in VIII Uredbe, bi se moral uporabljati za izvrševanje bolj specifičnih in dodatnih pravil iz te direktive, zlasti kar zadeva mehanizma nadzora in sodelovanja in mehanizem za skladnost, pravna sredstva, odgovornost in kazni, vključno s pristojnostjo za naložitev upravnih glob do zneska iz člena 83(5) navedene uredbe.

(65) Avtomatizirani sistemi spremljanja in avtomatizirani sistemi odločanja, ki se uporabljajo v okviru platformnega dela, obsegajo obdelavo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, ter vplivajo na delovne pogoje in pravice platformnih delavcev, kar odpira vprašanja v zvezi s pravom o varstvu podatkov in drugimi področji prava, kot je delovno pravo. Nadzorni organi za varstvo podatkov in drugi pristojni organi bi zato morali sodelovati, tudi na čezmejni ravni, pri izvrševanju te direktive, vključno z medsebojno izmenjavo ustreznih informacij, ne da bi to vplivalo na neodvisnost nadzornih organov za varstvo podatkov.

(66) Da bi zagotovili učinkovitost zaščite iz te direktive, je bistveno, da so osebe, ki opravljajo platformno delo in uresničujejo svoje pravice iz te direktive, zaščitene pred odpovedjo, ali pred prekinitvijo njihove pogodbe in pred morebitnimi ukrepi z enakovrednim učinkom, vključno z začasno ukinitvijo njihovega računa.

(67) Ker dvojnega cilja te direktive, in sicer izboljšanja delovnih pogojev pri platformnem delu in varstva osebnih podatkov, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi potrebe po vzpostavitvi skupnih minimalnih zahtev lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 PEU. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja.

(68) Ta direktiva določa minimalne zahteve, zato ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za osebe, ki opravljajo platformno delo ugodnejše. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, tudi kar zadeva mehanizme za ugotavljanje obstoja delovnega razmerja, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za krčenje obstoječih pravic iz obstoječega prava Unije ali nacionalnega prava na tem področju niti ne more ta direktiva biti upravičen razlog za znižanje splošne ravni varstva na področju, ki ga ta direktiva zajema, ali obstoječih posebnih pravic, ki so podeljene predstavnikom delavcev.

(69) Spoštovati je treba avtonomijo socialnih partnerjev. Države članice bi morale imeti možnost, da socialnim partnerjem pod določenimi pogoji dovolijo, da ob upoštevanju splošnega varstva platformnih delavcev ohranijo kolektivne pogodbe, ki se razlikujejo od nekaterih določb te direktive, oziroma se o njih pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo.

(70) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju nepotrebnih upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij (MSP). Zato so države članice pozvane, naj ocenijo učinek svojih ukrepov za prenos na MSP, da bi tako zagotovile, da ta podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem in upravnemu bremenu.

(71) Države članice bi morale imeti možnost, da socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem da države članice sprejmejo vse ukrepe, potrebne, da lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki se jih na podlagi te direktive zahteva. V skladu z nacionalnim pravom in prakso bi morale sprejeti tudi ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujale in krepile socialni dialog z namenom izvajanja določb te direktive.

(72) V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih ([16]) se države članice zavezujejo, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih se pojasni razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takih dokumentov v primeru te direktive upravičeno.

(73) V skladu s členom 42(1) Uredbe (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta ([17]) je bilo opravljeno posvetovanje z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov, ki je uradne pripombe objavil 2. februarja 2022 –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

1. Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje in varstvo osebnih podatkov pri platformnem delu:

(a) z uvedbo ukrepov za lažjo določitev pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo;

(b) s spodbujanjem preglednosti, pravičnosti, človekovega nadzora, varnosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju pri platformnem delu ter

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

([17]) Uredba (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2018 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah, organih, uradih in agencijah Unije in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 45/2001 in Sklepa št. 1247/2002/ES (UL L 295, 21.11.2018, str. 39).

(c) z izboljšanjem preglednosti v zvezi s platformnim delom, tudi v čezmejnih primerih.

2. V tej direktivi so določene minimalne pravice, ki se uporabljajo za vsako osebo, ki opravlja platformno delo v Uniji in ima – ali za katero se na podlagi ocene dejstev šteje, da ima – pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

V tej direktivi so določena tudi pravila za izboljšanje varstva posameznikov v zvezi z obdelavo njihovih osebnih podatkov tako, da se zagotovijo ukrepi za algoritmično upravljanje, ki se uporabljajo za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji, vključno s tistimi, ki nimajo pogodbe o zaposlitvi ali niso v delovnem razmerju.

3. Ta direktiva se uporablja za digitalne platforme dela, ki organizirajo platformno delo, ki se opravlja v Uniji, ne glede na njihov sedež ali pravo, ki se sicer uporablja.

Člen 2

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

(a) „digitalna platforma dela“ pomeni fizično ali pravno osebo, ki zagotavlja storitev, ki izpolnjuje vse naslednje zahteve:

(i) vsaj delno se zagotavlja na daljavo z elektronskimi sredstvi, na primer s spletnim mestom ali mobilno aplikacijo;

(ii) zagotavlja se na zahtevo prejemnika storitve;

(iii) kot nujno in bistveno komponento vključuje organizacijo dela, ki ga opravljajo posamezniki za plačilo, ne glede na to, ali se delo opravlja na spletu ali na določeni lokaciji;

(iv) vključuje uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja;

(b) „platformno delo“ pomeni delo, ki se organizira prek digitalne platforme dela in ga v Uniji opravi posameznik na podlagi pogodbenega razmerja med digitalno platformo dela ali posrednikom in posameznikom, ne glede na to, ali obstaja pogodbeno razmerje med posameznikom oziroma posrednikom in prejemnikom storitve;

(c) „oseba, ki opravlja platformno delo“ pomeni posameznika, ki opravlja platformno delo, ne glede na naravo pogodbenega razmerja ali opredelitev tega razmerja s strani udeleženih strank;

(d) „platformni delavec“ pomeni vsako osebo, ki opravlja platformno delo in ki ima ali za katero se šteje, da ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča;

(e) „posrednik“ pomeni fizično ali pravno osebo, ki za namen dajanja platformnega dela na voljo digitalni platformi dela ali prek nje:

(i) s to digitalno platformo dela vzpostavi pogodbeno razmerje in z osebo, ki opravlja platformno delo, vzpostavi pogodbeno razmerje ali

(ii) je v podizvajalski verigi med to digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo;

(f) „predstavniki delavcev“ pomeni predstavnike platformnih delavcev, kot so sindikati in predstavniki, ki jih platformni delavci svobodno izvolijo v skladu z nacionalnim pravom in prakso;

(g) „predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo“ pomeni predstavnike delavcev in, kolikor je predvideno v nacionalnem pravu in praksi, predstavnike oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso platformni delavci;

(h) „avtomatizirani sistemi spremljanja“ pomeni sisteme, ki se uporabljajo za ali ki z elektronskimi sredstvi podpirajo spremljanje, nadzor ali ocenjevanje delovne uspešnosti oseb, ki opravljajo platformno delo, ali dejavnosti, ki se izvajajo v delovnem okolju, vključno z zbiranjem osebnih podatkov;

(i) „avtomatizirani sistemi odločanja“ pomeni sisteme, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev z elektronskimi sredstvi, ki znatno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno z delovnimi pogoji platformnih delavcev, zlasti odločitev, ki vplivajo na njihovo zaposlovanje, njihov dostop do delovnih nalog in njihovo organizacijo, njihove zaslužke, vključno z oblikovanjem cen za posamezne naloge, njihovo varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihov dostop do usposabljanja, njihovo napredovanje ali njegovega ekvivalenta ter njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa.

2. Opredelitev „digitalne platforme dela“ iz točke (a) odstavka 1 ne vključuje ponudnikov storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev ali prek katerih lahko posamezniki, ki se s tem ne ukvarjajo poklicno, nadalje prodajajo blago.

Člen 3

Posredniki

Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da, kadar digitalna platforma dela uporablja posrednike, osebe, ki opravljajo platformno delo in so v pogodbenem razmerju s posrednikom, uživajo enako raven zaščite na podlagi te direktive, kot osebe, ki so v neposrednem pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela. V ta namen v skladu z nacionalnim pravom in prakso države članice sprejmejo ukrepe za vzpostavitev ustreznih mehanizmov, ki po potrebi vključujejo sisteme solidarne odgovornosti.

POGLAVJE II

ZAPOSLITVENI STATUS

Člen 4

Določitev pravilnega zaposlitvenega statusa

1. Države članice imajo vzpostavljene ustrezne in učinkovite postopke za preverjanje in zagotavljanje določitve pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, da bi ugotovile obstoj delovnega razmerja, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, vključno z uporabo pravne domneve delovnega razmerja na podlagi člena 5.

2. Ugotovitev obstoja delovnega razmerja se določa predvsem na podlagi dejstev, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, vključno z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja pri organizaciji platformnega dela, ne glede na to, kako je razmerje opredeljeno v morebitnem pogodbenem dogovoru, ki sta ga sklenili udeleženi stranki.

3. Kadar se ugotovi obstoj delovnega razmerja, se stranka oziroma stranki, ki je odgovorna oziroma sta odgovorni za obveznosti delodajalca, jasno opredelita v skladu z nacionalnimi pravnimi sistemi.

Člen 5

Pravna domneva

1. Za pogodbeno razmerje med digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo prek te platforme, velja pravna domneva, da gre za delovno razmerje, kadar so ugotovljena dejstva, ki kažejo na usmerjanje in nadzor v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Kadar digitalna platforma dela želi izpodbijati pravno domnevo, mora dokazati, da pri zadevnem pogodbenem razmerju ne gre za delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

2. Za namene odstavka 1 države članice vzpostavijo učinkovito izpodbojno pravno domnevo o obstoju delovnega razmerja, ki predstavlja olajšanje postopka v korist oseb, ki opravljajo platformno delo. Poleg tega države članice zagotovijo, da pravna domneva ne poveča bremena zahtev za osebe, ki opravljajo platformno delo, ali njihove predstavnike v postopkih določanja njihovega pravilnega zaposlitvenega statusa.

3. Pravna domneva iz tega člena se uporablja v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, v katerih je treba določiti pravilni zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo.

Pravna domneva se ne uporablja za postopke, ki se nanašajo na davčne, kazenske ali socialnovarnostne zadeve. Vendar lahko države članice pravno domnevo v takih postopkih uporabijo v skladu z nacionalnim pravom.

4. Osebe, ki opravljajo platformno delo, v skladu z nacionalnim pravom in prakso pa tudi njihovi predstavniki, imajo pravico sprožiti postopek iz prvega pododstavka odstavka 3 za določitev pravilnega zaposlitvenega statusa osebe, ki opravlja platformno delo.

5. Kadar pristojni nacionalni organ meni, da bi lahko bila oseba, ki opravlja platformno delo, napačno razvrščena, uvede ustrezne ukrepe ali sproži ustrezne postopke v skladu z nacionalnim pravom in prakso, da določi pravilni zaposlitveni status te osebe.

6. V zvezi s pogodbenimi razmerji, ki so bila sklenjena pred in ki obstajajo 2. decembra 2026, se pravna domneva iz tega člena uporablja zgolj za obdobje, ki se začne s tem datumom.

Člen 6

Okvir podpornih ukrepov

Države članice vzpostavijo okvir podpornih ukrepov za zagotovitev učinkovitega izvrševanja in spoštovanja pravne domneve. Zlasti:

(a) oblikujejo ustrezne usmeritve, tudi v obliki konkretnih in praktičnih priporočil, da bi digitalne platforme dela, osebe, ki opravljajo platformno delo, in socialni partnerji razumeli in izvrševali pravno domnevo, vključno s postopki v zvezi z njenim izpodbijanjem;

(b) oblikujejo usmeritve in vzpostavijo ustrezne postopke, da bi pristojni nacionalni organi v skladu z nacionalnim pravom in prakso, vključno s sodelovanjem med pristojnimi nacionalnimi organi, proaktivno prepoznali digitalne platforme dela, ki ne spoštujejo pravil, ki se uporabljajo za določitev pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in ukrepali proti njim;

(c) predvidijo učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede s strani pristojnih nacionalnih organov v skladu z nacionalnim pravom ali prakso ter zlasti, kadar je primerno, predvidijo nadzor in inšpekcijske preglede določenih digitalnih platform dela, kadar je pristojni nacionalni organ ugotovil obstoj delovnega razmerja med tako platformo in osebo, ki opravlja platformno delo, pri čemer zagotovijo, da so ta nadzor in inšpekcijski pregledi sorazmerni in nediskriminatorni;

(d) predvidijo ustrezno usposabljanje za pristojne nacionalne organe in zagotovijo razpoložljivost tehničnega strokovnega znanja na področju algoritmičnega upravljanja, da takim organom omogočijo izvajanje nalog iz točke (b).

POGLAVJE III

ALGORITMIČNO UPRAVLJANJE

Člen 7

Omejitve pri obdelavi osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja

1. Digitalne platforme dela z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja ne smejo:

(a) obdelovati nobenih osebnih podatkov o čustvenem ali psihološkem stanju osebe, ki opravlja platformno delo;

(b) obdelovati nobenih osebnih podatkov v zvezi z zasebnimi pogovori, vključno s komunikacijo z drugimi osebami, ki opravljajo platformno delo, in predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo;

(c) zbirati nobenih osebnih podatkov osebe, ki opravlja platformno delo, medtem ko ta oseba slednjega ne ponuja ali opravlja;

(d) obdelovati osebnih podatkov za napovedovanje uresničevanja temeljnih pravic, vključno s svobodo združevanja, pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ali pravico do obveščenosti in posvetovanja, kakor so določene v Listini;

(e) obdelovati nobenih osebnih podatkov za sklepanje o rasnem ali etničnem poreklu, priseljenskem statusu, političnem prepričanju, verskem ali filozofskem prepričanju, invalidnosti, zdravstvenem stanju, vključno s kroničnimi boleznimi ali okuženostjo z virusom HIV, čustvenem ali psihološkem stanju, članstvu v sindikatih, spolnem življenju ali spolni usmerjenosti osebe;

(f) obdelovati nobenih biometričnih podatkov osebe, ki opravlja platformno delo, kakor so opredeljeni v členu 4, točka 14, Uredbe (EU) 2016/679, da bi tako ugotovili identiteto te osebe s primerjavo teh podatkov s shranjenimi biometričnimi podatki posameznikov v podatkovni zbirki.

2. Ta člen se uporablja za vse osebe, ki opravljajo platformno delo, od začetka postopka zaposlovanja ali izbirnega postopka.

3. Poleg uporabe za avtomatizirane sisteme spremljanja in avtomatizirane sisteme odločanja se ta člen uporablja tudi, kadar digitalne platforme dela uporabljajo avtomatizirane sisteme za sprejemanje ali v podporo odločitev, ki na kakršen koli način vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo.

Člen 8

Ocena učinka v zvezi z varstvom podatkov

1. Kadar digitalna platforma dela obdeluje osebne podatke z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja, gre za vrsto obdelave, za katero je v smislu člena 35(1) Uredbe (EU) 2016/679 možno, da bi lahko povzročila veliko tveganje za pravice in svoboščine posameznikov. Pri izvajanju ocene učinka obdelave osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja na varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, na podlagi navedene določbe, pa tudi na omejitve pri obdelavi na podlagi člena 7 te direktive, digitalne platforme dela, ki delujejo kot upravljavci, kakor so opredeljeni v členu 4, točka 7, Uredbe (EU) 2016/679, pridobijo mnenja oseb, ki opravljajo platformno delo, in njihovih predstavnikov.

2. Digitalne platforme dela dajo oceno iz odstavka 1 na razpolago predstavnikom delavcev.

Člen 9

Preglednost v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi odločanja

1. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da osebe, ki opravljajo platformno delo, predstavnike platformnih delavcev, na zahtevo pa tudi pristojne nacionalne organe obveščajo o uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja.

Te informacije se nanašajo na:

(a) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja:

(i) dejstvo, da se taki sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja;

(ii) kategorije podatkov in dejavnosti, ki jih taki sistemi spremljajo, nadzirajo ali ocenjujejo, vključno z oceno s strani prejemnika storitve;

(iii) cilj spremljanja in način, kako naj sistem izvede to spremljanje;

(iv) prejemnike ali kategorije prejemnikov osebnih podatkov, ki se obdelujejo s takimi sistemi, in vsako posredovanje ali prenos takih osebnih podatkov, tudi znotraj skupine podjetij;

(b) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi odločanja:

(i) dejstvo, da se taki sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja;

(ii) kategorije odločitev, ki jih taki sistemi sprejemajo ali podpirajo;

(iii) kategorije podatkov in glavne parametre, ki jih taki sistemi upoštevajo, ter relativni pomen teh glavnih parametrov pri avtomatiziranem odločanju, vključno z načinom, kako osebni podatki ali vedenje osebe, ki opravlja platformno delo, vplivajo na odločitve;

(iv) razloge za odločitve o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa osebe, ki opravlja platformno delo, zavrnitvi plačila za delo, ki ga je opravila, pa tudi za odločitve o njenem pogodbenem statusu ali kakršno koli odločitev, ki ima enak ali škodljiv učinek;

(c) vse kategorije odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi, ki na kakršen koli način vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo.

2. Digitalne platforme dela zagotovijo informacije iz odstavka 1 v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki. Informacije so predstavljene v pregledni, razumljivi in lahko dostopni obliki ter v jasnem in preprostem jeziku.

3. Digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, v jedrnati obliki zagotovijo informacije iz odstavka 1 v zvezi s sistemi in njihovimi značilnostmi, ki neposredno vplivajo nanje, in, kadar je ustrezno, vključno z njihovimi delovnimi pogoji:

(a) najpozneje prvi delovni dan;

(b) pred uvedbo sprememb, ki vplivajo na delovne pogoje, organizacijo dela ali spremljanje delovne uspešnosti, in

(c) kadar koli jih zahtevajo.

Na zahtevo oseb, ki opravljajo platformno delo, jim digitalne platforme dela v celoviti in podrobni obliki zagotovijo informacije iz odstavka 1 v zvezi z vsemi ustreznimi sistemi in njihovimi značilnostmi.

4. Digitalne platforme dela predstavnikom delavcev v celoviti in podrobni obliki zagotovijo informacije iz odstavka 1 v zvezi z vsemi ustreznimi sistemi in njihovimi značilnostmi. Take informacije zagotovijo:

(a) pred uporabo navedenih sistemov;

(b) pred uvedbo sprememb, ki vplivajo na delovne pogoje, organizacijo dela ali spremljanje delovne uspešnosti, in

(c) kadar koli jih zahtevajo.

Digitalne platforme dela pristojnim nacionalnim organom v celoviti in podrobni obliki zagotovijo informacije iz odstavka 1, kadar koli jih zahtevajo.

5. Digitalne platforme dela zagotovijo informacije iz odstavka 1 osebam v postopku zaposlovanja ali izbirnem postopku. Informacije se zagotovijo v skladu z odstavkom 2, so jedrnate, nanašajo se le na avtomatizirane sisteme spremljanja ali avtomatizirane sisteme odločanja, ki se uporabljajo v tem postopku, ter se zagotovijo pred začetkom postopka zaposlovanja ali izbirnega postopka.

6. Osebe, ki opravljajo platformno delo, imajo pravico do prenosljivosti osebnih podatkov, ustvarjenih z njihovim opravljanjem dela v okviru avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja digitalne platforme dela, vključno z ocenami in mnenji, ne da bi to negativno vplivalo na pravice prejemnika storitve, ki jim pripadajo na podlagi Uredbe (EU) 2016/679.

Digitalna platforma dela osebam, ki opravljajo platformno delo, brezplačno zagotovi orodja za lažje učinkovito uresničevanje njihovih pravic do prenosljivosti iz člena 20 Uredbe (EU) 2016/679 in prvega pododstavka tega odstavka. Kadar oseba, ki opravlja platformno delo, tako zahteva, digitalna platforma dela take osebne podatke posreduje neposredno tretji osebi.

Člen 10

Človekov nadzor avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja

1. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela nadzirajo ter ob udeležbi predstavnikov delavcev redno, v vsakem primeru pa na vsaki dve leti, ocenjujejo učinek posameznih odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja, na osebe, ki opravljajo platformno delo, kadar je ustrezno pa tudi na njihove delovne pogoje in enako obravnavo pri delu.

2. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da zagotovijo zadostne človeške vire za učinkovit nadzor in ocenjevanje učinka posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja. Osebe, ki jih digitalna platforma dela pooblasti za nadzor in ocenjevanje, imajo kompetence, usposobljenost in pooblastila, potrebna za opravljanje te funkcije, tudi za razveljavitev avtomatiziranih odločitev. Te osebe so zaščitene pred odpovedjo oziroma podobnim ukrepom, disciplinskimi ukrepi in drugo neugodno obravnavo, kadar izvajajo svoje funkcije.

3. Kadar se pri nadzoru ali ocenjevanju iz odstavka 1 ugotovi veliko tveganje diskriminacije pri delu zaradi uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja ali ugotovi, da so posamezne odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi odločanja, kršile pravice osebe, ki opravlja platformno delo, digitalna platforma dela sprejme potrebne ukrepe, če je primerno, tudi s spremembo avtomatiziranega sistema spremljanja ali avtomatiziranega sistema odločanja ali prenehanjem njegove uporabe, da bi se v prihodnje izognila takim odločitvam.

4. Informacije o oceni na podlagi odstavka 1 se posredujejo predstavnikom platformnih delavcev. Digitalne platforme dela te informacije dajo na voljo tudi osebam, ki opravljajo platformno delo, in pristojnim nacionalnim organom na njihovo zahtevo.

5. Vse odločitve o omejitvi, začasni prekinitvi ali prenehanju pogodbenega razmerja osebe, ki opravlja platformno delo, oziroma o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa te osebe ali kakršne koli druge odločitve z enakimi škodljivimi posledicami sprejema človek.

Člen 11

Človekovo pregledovanje

1. Države članice zagotovijo, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, pravico, da od digitalne platforme dela brez nepotrebnega odlašanja dobijo ustno ali pisno pojasnilo za vse odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranim sistemom odločanja. Pojasnila se zagotovijo na pregleden in razumljiv način ter v jasnem in preprostem jeziku. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotavljajo dostop do kontaktne osebe, ki jo digitalna platforma dela imenuje za razpravo o dejstvih, okoliščinah in razlogih, na podlagi katerih je bila sprejeta odločitev, in njihovo pojasnjevanje. Digitalne platforme dela zagotovijo, da imajo take kontaktne osebe kompetence, usposobljenost in pooblastila, potrebna za opravljanje te funkcije.

Digitalne platforme dela osebi, ki opravlja platformno delo, brez nepotrebnega odlašanja in najpozneje na dan, ko začne učinkovati, pisno obrazložijo razloge za vsako odločitev, sprejeto ali podprto z avtomatiziranim sistemom odločanja, o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa osebe, ki opravlja platformno delo, vsako odločitev o zavrnitvi plačila za storjeno delo osebe, ki opravlja platformno delo, vsako odločitev o pogodbenem statusu osebe, ki opravlja platformno delo, vsako odločitev s podobnimi učinki ali katero koli drugo odločitev, ki vpliva na bistvene vidike zaposlitve ali drugega pogodbenega razmerja.

2. Osebe, ki opravljajo platformno delo, v skladu z nacionalnim pravom ali prakso pa tudi predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, ki delujejo v njihovem imenu, imajo pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled odločitve iz odstavka 1. Digitalna platforma dela se na tako zahtevo odzove tako, da osebi, ki opravlja platformno delo, brez nepotrebnega odlašanja, v vsakem primeru pa v dveh tednih od prejema zahteve, pošlje dovolj natančen in ustrezno utemeljen odgovor v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki.

3. Kadar odločitev iz odstavka 1 krši pravice osebe, ki opravlja platformno delo, digitalna platforma dela to odločitev brez odlašanja, v vsakem primeru pa v dveh tednih po sprejetju odločitve, popravi. Kadar odločitve ni mogoče popraviti, digitalna platforma dela ponudi ustrezno odškodnino za nastalo škodo. Digitalna platforma dela v vsakem primeru sprejme potrebne ukrepe, če je primerno tudi s spremembo avtomatiziranega sistema odločanja ali prenehanjem njegove uporabe, da bi se v prihodnje izognila takim odločitvam.

4. Ta člen ne vpliva na disciplinske in odpovedne postopke, določene v nacionalnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi.

5. Ta člen se ne uporablja za osebe, ki opravljajo platformno delo in so hkrati poslovni uporabniki, kakor so opredeljeni v členu 2, točka 1, Uredbe (EU) 2019/1150.

Člen 12

Varnost in zdravje

1. Brez poseganja v Direktivo 89/391/EGS in povezane direktive s področja varnosti in zdravja pri delu digitalne platforme dela v zvezi s platformnimi delavci:

(a) ocenijo tveganja avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja za njihovo varnost in zdravje, zlasti morebitna tveganja za nezgode, povezane z delom, ter psihosocialna in ergonomska tveganja;

(b) ocenijo, ali so zaščitni ukrepi teh sistemov primerni za ugotovljena tveganja glede na posebne značilnosti delovnega okolja;

(c) uvedejo ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe.

2. Digitalne platforme dela v zvezi z zahtevami iz odstavka 1 tega člena zagotovijo učinkovito obveščanje platformnih delavcev in/ali njihovih predstavnikov ter posvetovanje z njimi in njihovo sodelovanje v skladu s členoma 10 in 11 Direktive 89/391/EGS.

3. Digitalne platforme dela avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja ne uporabljajo na način, ki bi ustvarjal nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogrožal varnost ter njihovo telesno in duševno zdravje.

4. Poleg uporabe za avtomatizirane sisteme odločanja se ta člen uporablja tudi, kadar digitalne platforme dela uporabljajo avtomatizirane sisteme za sprejemanje ali v podporo odločitev, ki na kakršen koli način vplivajo na platformne delavce.

5. Za zagotovitev varnosti in zdravja platformnih delavcev, tudi varnosti pred nasiljem in nadlegovanjem, države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela sprejmejo preventivne ukrepe, vključno z zagotavljanjem učinkovitih kanalov za prijavo.

Člen 13

Obveščanje in posvetovanje

1. Ta direktiva ne posega v Direktivo 89/391/EGS glede obveščanja in posvetovanja ter direktivi 2002/14/ES ali 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta ([18]).

([18]) Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (UL L 122, 16.5.2009, str. 28)

2. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela predstavnike platformnih delavcev obveščajo in se posvetujejo z njimi, kakor je opredeljeno v členu 2, točki (f) in (g), Direktive 2002/14/ES, tudi o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja.

Za namene tega odstavka se obveščanje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi izvajata pod enakimi ureditvami, kot so v Direktivi 2002/14/ES določeni za urejanje izvajanja pravice do obveščanja in posvetovanja.

3. Predstavnikom platformnih delavcev lahko pomaga strokovnjak po njihovi izbiri, če je to potrebno, da lahko preučijo zadevo, ki je predmet obveščanja in posvetovanja, ter oblikujejo mnenje. Kadar ima digitalna platforma dela v zadevni državi članici več kot 250 delavcev, stroške strokovnjaka, če so sorazmerni, krije sama. Države članice lahko določijo pogostost prošenj za strokovnjaka, pri čemer je treba zagotoviti učinkovitost pomoči.

Člen 14

Zagotavljanje obveščanja delavcev

Kadar platformni delavci nimajo svojih predstavnikov, države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela neposredno obveščajo zadevne platformne delavce o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja. Informacije se zagotovijo v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki. Zagotovijo se v pregledni, razumljivi in lahko dostopni obliki ter v jasnem in preprostem jeziku.

Člen 15

Posebna ureditev za predstavnike oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso predstavniki platformnih delavcev

Predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso predstavniki delavcev, lahko uresničujejo pravice, zagotovljene predstavnikom delavcev na podlagi člena 8(2), člena 9(1) in (4), člena 10(4) in člena 11(2), le v obsegu, v katerem delujejo v imenu oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso platformni delavci, kar zadeva varstvo njihovih osebnih podatkov.

POGLAVJE IV

PREGLEDNOST V ZVEZI S PLATFORMNIM DELOM

Člen 16

Prijava platformnega dela

Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja, prijavijo delo, ki ga opravljajo platformni delavci, v skladu s pravili in postopki, določenimi v pravu zadevnih držav članic.

Ta člen ne posega v posebne obveznosti na podlagi prava Unije, na podlagi katerih se v čezmejnih primerih delo prijavi ustreznim telesom države članice.

Člen 17

Dostop do ustreznih informacij o platformnem delu

1. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela pristojnim organom in predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, dajo na voljo informacije o:

(a) številu oseb, ki opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela, razčlenjeno po ravni dejavnosti in njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu;

(b) splošnih pogojih, ki jih je določila digitalna platforma dela in se uporabljajo za zadevna pogodbena razmerja;

(c) povprečnem trajanju dejavnosti, povprečnem tedenskem številu opravljenih ur na osebo in povprečnem dohodku iz dejavnosti oseb, ki redno opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela;

(d) posrednikih, s katerimi je digitalna platforma dela v pogodbenem razmerju.

2. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela pristojnim organom zagotovijo informacije o delu, ki so ga opravile osebe, ki opravljajo platformno delo, in njihovem zaposlitvenem statusu.

3. Informacije iz odstavka 1 se zagotovijo za vsako državo članico, v kateri osebe opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela. Kar zadeva točko (c) odstavka 1, se informacije zagotovijo le na zahtevo.

4. Informacije iz odstavka 1 se posodobijo vsaj vsakih šest mesecev, v zvezi s točko (b) odstavka 1 pa vsakič, ko se bistveno spremenijo pogoji.

V zvezi z digitalnimi platformami dela, ki so mala in srednja podjetja (MSP), vključno z mikro podjetji, lahko države članice ne glede na prvi pododstavek določijo, da se informacije iz odstavka 1 posodobijo vsaj enkrat letno.

5. Pristojni organi in predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, imajo pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti v zvezi s katerimi koli zagotovljenimi informacijami, vključno s podrobnostmi glede pogodbe o zaposlitvi. Digitalne platforme dela se na tako zahtevo brez nepotrebnega odlašanja odzovejo s predložijo utemeljenega odgovora.

POGLAVJE V

PRAVNA SREDSTVA IN IZVRŠEVANJE

Člen 18

Pravica do pravnega varstva

Brez poseganja v člena 79 in 82 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje ali drugo pogodbeno razmerje je prenehalo, v primeru kršitev njihovih pravic, ki izhajajo iz te direktive, dostop do pravočasnega, učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino za nastalo škodo.

Člen 19

Postopki v imenu oseb, ki opravljajo platformno delo, ali v njihovo podporo

Brez poseganja v člen 80 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da lahko predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, in pravni subjekti, ki imajo v skladu z nacionalnim pravom ali prakso zakoniti interes za varstvo pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, sodelujejo v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uresničevanje katerih koli pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Države članice zagotovijo, da lahko taki predstavniki in pravni subjekti v primeru kršitve katere koli pravice ali obveznosti, ki izhaja iz te direktive, delujejo v imenu ali v podporo ene ali več oseb, ki opravljajo platformno delo, v skladu z nacionalnim pravom in prakso.

Člen 20

Komunikacijski kanali za osebe, ki opravljajo platformno delo

Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za zagotovitev, da digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, dajo možnost, da prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela ali podobno učinkovitih sredstev navežejo stik in med seboj zasebno in varno komunicirajo ter da lahko stopijo v stik s predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo,

ali da ti predstavniki stopijo v stik z njimi, pri čemer se upošteva Uredba (EU) 2016/679. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da se vzdržijo dostopa do teh stikov in komunikacij ali njihovega spremljanja.

Člen 21

Dostop do dokazov

1. Države članice zagotovijo, da lahko nacionalna sodišča ali pristojni organi v postopkih v zvezi z določbami te direktive digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, s katerimi razpolaga.

2. Države članice zagotovijo, da so nacionalna sodišča pristojna za odreditev razkritja dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za postopke. Zagotovijo tudi, da imajo nacionalna sodišča pri odreditvi razkritja takih informacij na voljo učinkovite ukrepe za varstvo takih informacij.

Člen 22

Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za zaščito oseb, ki opravljajo platformno delo, vključno s tistimi, ki so njihovi predstavniki, pred vsakršno neugodno obravnavo s strani digitalne platforme dela in pred kakršnimi koli škodljivimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri digitalni platformi dela, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

Člen 23

Zaščita pred odpovedjo

1. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za prepoved odpovedi ali prekinitve pogodbe oseb, ki opravljajo platformno delo, ali enakovreden ukrep in vse priprave na to, ker so uveljavljale pravice iz te direktive.

2. Osebe, ki opravljajo platformno delo in menijo, da so bile zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive odpuščene, da je bila njihova pogodba prekinjena ali da je bil proti njim uveden kateri koli ukrep z enakovrednim učinkom, lahko od digitalne platforme dela zahtevajo, da razloge za odpoved, prekinitev pogodbe ali morebiten enakovreden ukrep ustrezno utemelji. Digitalna platforma dela te razloge brez nepotrebnega odlašanja zagotovi v pisni obliki.

3. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za zagotovitev, da mora digitalna platforma dela, kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom ali telesom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpovedi, prekinitve pogodbe ali enakovrednega ukrepa, dokazati, da vzrok za odpoved, prekinitev pogodbe ali enakovreden ukrep niso razlogi iz odstavka 1.

4. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali drugega pristojnega organa ali telesa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.

5. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 24

Nadzor in kazni

1. Nadzorni organ ali organi, odgovorni za spremljanje uporabe Uredbe (EU) 2016/679, so odgovorni tudi za spremljanje in uveljavljanje uporabe členov 7 do 11 te direktive, kar zadeva vprašanja varstva podatkov, v skladu z ustreznimi določbami iz poglavij VI, VII in VIII Uredbe (EU) 2016/679.

Za kršitve členov 7 do 11 te direktive se uporablja zgornja meja za upravne globe iz člena 83(5) navedene uredbe.

2. Organi iz odstavka 1 ter drugi pristojni nacionalni organi po potrebi sodelujejo pri izvrševanju te direktive v okviru svojih pristojnosti, zlasti kadar se pojavijo vprašanja o vplivu avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja na osebe, ki opravljajo platformno delo. V ta namen si ti organi na zahtevo ali na lastno pobudo izmenjujejo ustrezne informacije, vključno z informacijami, pridobljenimi v okviru inšpekcijskih pregledov ali preiskav.

3. Pristojni nacionalni organi ob podpori Komisije sodelujejo, tako da si izmenjujejo ustrezne informacije in najboljše prakse glede izvrševanja pravne domneve.

4. Kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, to delo opravljajo v državi članici, ki ni država članica, v kateri ima digitalna platforma dela sedež, si pristojni organi teh držav članic izmenjujejo informacije za namene izvrševanja te direktive.

5. Države članice brez poseganja v uporabo Uredbe (EU) 2016/679 iz odstavka 1 določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi določb iz te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Kazni so učinkovite, odvračilne in sorazmerne z naravo, resnostjo in trajanjem kršitve podjetja ter številom prizadetih delavcev.

6. V primeru kršitev v zvezi z zavrnitvijo digitalnih delovnih platform, da upoštevajo sodno odločbo, ki določa pravilni zaposlitveni status oseb, ki opravljajo platformno delo, države članice določijo kazni, ki lahko vključujejo denarne kazni.

POGLAVJE VI

KONČNE DOLOČBE

Člen 25

Spodbujanje kolektivnih pogajanj na področju platformnega dela

Države članice brez poseganja v avtonomijo socialnih partnerjev in ob upoštevanju razlik med nacionalnimi praksami sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje vloge socialnih partnerjev in uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj pri platformnem delu, vključno z ukrepi za določanje pravilnega zaposlitvenega statusa platformnih delavcev in lažje uveljavljanje njihovih pravic glede algoritmičnega upravljanja iz poglavja III.

Člen 26

Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni veljavna podlaga za krčenje splošne ravni varstva, ki ga platformnim delavcem že zagotavljajo države članice, tudi v zvezi z uveljavljenimi postopki za določitev pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in obstoječimi pravicami njihovih predstavnikov.

2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da v skladu s cilji te direktive uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za platformne delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za platformne delavce ugodnejše.

3. Ta direktiva ne posega v kakršne koli druge pravice, ki jih imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 27

Razširjanje informacij

Države članice zagotovijo, da so osebe, ki opravljajo platformno delo in digitalne platforme dela, vključno z MSP, pa tudi javnost, seznanjeni z nacionalnimi ukrepi, s katerimi se prenaša ta direktiva, pa tudi z ustreznimi že veljavnimi določbami v zvezi s predmetom urejanja iz člena 1, vključno z informacijami o uporabi pravne domneve. Države članice zagotovijo, da se te informacije zagotovijo na razumljiv, celovit in lahko dostopen način, tudi invalidom.

Člen 28

Kolektivne pogodbe in posebna pravila glede obdelave osebnih podatkov

Države članice lahko na podlagi člena 26(1) z zakonom ali kolektivnimi pogodbami določijo podrobnejša pravila za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, na podlagi členov 9, 10 in 11. Države članice lahko socialnim partnerjem dovolijo, da v skladu z nacionalnim pravom ali prakso ohranijo kolektivne pogodbe, ki ob upoštevanju splošnega varstva platformnih delavcev določajo ureditve glede platformnega dela, ki se razlikujejo od tistih iz členov 12 in 13 ter, kadar socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive na podlagi člena 29(4), od tistih iz člena 17, in da se o teh pogodbah pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo.

Člen 29

Prenos in izvajanje

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, do 2. decembra 2026. Komisiji takoj sporočijo besedilo teh predpisov.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice Komisiji sporočijo besedilo temeljnih predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

3. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujajo in krepijo socialni dialog z namenom izvajanja te direktive.

4. Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.

Člen 30

Pregled s strani Komisije

Komisija do 2. decembra 2029 po posvetovanju z državami članicami, socialnimi partnerji na ravni Unije in ključnimi deležniki ter ob upoštevanju vpliva na MSP, vključno z mikropodjetji, pregleda izvajanje te direktive in, kadar je primerno, predlaga potrebne zakonodajne spremembe. Pri svojem pregledu Komisija posebno pozornost nameni vplivu uporabe posrednikov na splošno izvajanje te direktive in učinkovitosti pravne domneve.

Člen 31

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 32

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu, 23. oktobra 2024

Za Evropski parlament	*Za Svet*
predsednica	*predsednik*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.