# Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Labāki darba apstākļi spēcīgākas sociālās Eiropas izveidei. Digitalizācijas sniegto iespēju pilnīga izmantošana darba nākotnei""

*(COM(2021) 761 final)*

# Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā

*(COM(2021) 762 final)*

(2022/C 290/16)

Ziņotāja: ***Cinzia DEL RIO***

| | |
|---|---|
| Atzinuma pieprasījums | Eiropas Parlaments, 17.1.2022. |
| | Eiropas Savienības Padome, 4.5.2022. |
| Juridiskais pamats | Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants |
| Atbildīgā specializētā nodaļa | Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa |
| Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē | 7.3.2022. |
| Pieņemts plenārsesijā | 23.3.2022. |
| Plenārsesija Nr. | 568 |
| Balsojuma rezultāts | |
| (par / pret / atturas) | 149/80/18 |

## 1. **Secinājumi un ieteikumi**

1.1. Pandēmija ir izgaismojusi dažas pārmaiņas darba pasaulē, kas jau bija sākušās, un ir paātrinājusi visu veidu platformu darba paplašināšanos, tādējādi pastiprinot digitālās ekonomikas izaugsmi un ietekmi.

1.2. EESK atzinīgi vērtē ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanu saistīto Eiropas Komisijas priekšlikumu direktīvai par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā (COM(2021) 762). Šai regulatīvajai intervencei jābūt vērstai uz to, lai skaidri definētu kritērijus darba attiecību klasificēšanai un algoritmu izmantošanas regulēšanai, kā arī nodrošinātu piekļuvi sociālajai un darba aizsardzībai un tiesībām.

1.3. EESK jau vairākos iepriekšējos atzinumos, kas joprojām ir aktuāli arī šī atzinuma kontekstā, ir uzsvērusi iespējas un problēmas, kuras saistītas ar darbu platformās, kā arī nepieciešamību pieņemt skaidrus un taisnīgus noteikumus, lai nodrošinātu godīgu konkurenci iekšējā tirgū, darba ņēmēju tiesību efektīvu īstenošanu un darba apstākļu uzlabošanu. Vispārējais mērķis ir stiprināt iekšējo tirgu, nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus visiem dalībniekiem.

1.4. EESK uzsvēra, ka platformu ekonomika paver iespējas gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem. Uzņēmumi var sasniegt jaunus tirgus, samazināt izmaksas un izmantot jauninājumus digitālo tehnoloģiju jomā, kā arī piekļuvi globālajam un vietējam darbaspēkam, lai paaugstinātu efektivitāti un produktivitāti. Darba ņēmējiem ir jaunas ienākumu gūšanas un darba iespējas, kas kļūst arvien svarīgākas un pat neaizstājamas neaizsargātām grupām, piemēram, jauniešiem, migrantiem un sievietēm. Šīs iespējas ir jāaplūko sociāli ilgtspējīgā veidā.

1.5. Bažas, kas paustas saistībā ar darba apstākļiem platformu ekonomikā, attiecas uz ierobežotāku piekļuvi sociālajai aizsardzībai un sociālajam nodrošinājumam, veselības un drošības riskiem, nedrošu darbu, sadrumstalotu darba laiku un nepietiekamu ienākumu līmeni, kā arī grūtībām nodrošināt kolektīvo tiesību atzīšanu. Šīs bažas ir jākliedē, un atbilstošajos līmeņos – Eiropas un valstu līmenī – un koplīguma sarunās, kurās iesaistītas platformas, ir jāizstrādā līdzsvaroti risinājumi.

EESK uzskata, ka jānodrošina vienlīdzīga attieksme pret "tradicionālajiem" uzņēmumiem un tiem, kas darba organizācijas un sociālo partneru attiecību pārvaldībai izmanto digitālos līdzekļus, balstoties uz algoritmiskās pārvaldības funkcijām: vadību, kontroli un/vai organizatorisko varu.

1.6. Digitālās darbaspēka platformas atšķiras pēc lieluma. Runājot par platformu MVU, jānorāda, ka pastāv citas problēmas, kas jāņem vērā, tai skaitā saistībā ar infrastruktūras izmaksām un administratīvo slogu, kā arī ar pielāgošanos digitālajai pārveidei.

1.7. EESK atzīmē, ka darba laika elastīgums var būt pozitīva platformu darba iezīme, ko īpaši atzinīgi vērtē cilvēki, kuri izmanto platformas darbu kā papildu ienākumu avotu. Tomēr elastīgumam vienmēr jābūt balstītam uz ES tiesību aktu garantēto sociālo un darba pamatstandartu respektēšanu.

1.8. EESK piekrīt, ka darba attiecību juridiskā klasifikācija un to nepārprotamā nošķiršana no patiesas pašnodarbinātības ir būtiski faktori, lai nodrošinātu juridisko noteiktību gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem un lai nodrošinātu darba ņēmēju tiesības un aizsardzību. Tomēr šis jautājums dažādās dalībvalstīs tiek risināts atšķirīgi. Tiesību aktu noteikumi par konkrētām jomām, tiesas nolēmumi pēc darba strīdiem un koplīgumi noteiktos platformu darba segmentos rada pastāvošā regulējuma sadrumstalotību ES un atšķirīgu attieksmi pret platformu darba ņēmējiem dažādās dalībvalstīs. Nepieciešams skaidri noteikt darba devēju, kas ir juridiski atbildīgs gan par nodokļiem un sociālajām iemaksām, gan saistībā ar koplīguma sarunu procesu izveidi.

1.9. Nav pieļaujams, ka Eiropā vienas un tās pašas problēmas risināšanai būtu atšķirīgas regulatīvās pieejas. EESK atbalsta Eiropas Komisijas tiesību akta priekšlikuma mērķi pievērsties šiem ļoti atšķirīgajiem noteikumiem dalībvalstīs.

1.10. EESK uzsver, ka jaunajiem direktīvas noteikumiem jābalstās uz ES sociālo *acquis* un tajos jāiekļauj skaidras definīcijas, kas nedrīkst būt pretrunā ar tiesību *acquis*, koplīgumiem vai atsevišķu dalībvalstu tiesu praksi. Direktīvai vajadzētu būt skaidram tiesiskajam regulējumam, kas jāpielāgo valsts līmenī saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi, it īpaši veicinot koplīguma sarunu procesus.

1.11. Šajā atzinumā īpaši aplūkoti šādi ierosinātās direktīvas aspekti:

**Klasifikācijas kritēriji**: EESK uzsver, ka priekšlikuma 4. pantā noteiktie klasifikācijas kritēriji neatspoguļo digitālā tirgus dinamisko un straujo attīstību un tie būtu pastāvīgi jāatjaunina un tādēļ tie būs neskaidri un neviennozīmīgi. Būtu lietderīgāk noteikt, ka nodarbinātības prezumpcija darbojas par labu darba ņēmējam, kurš nodrošina savu darbaspēku un/vai pakalpojumus saskaņā ar īpašām virziena, kontroles un/vai organizatoriskās varas funkcijām, ko īsteno attiecīgā digitālā platforma, izmantojot algoritmisko pārvaldību, un tādējādi noteikt kritērijus atbilstoši šīm funkcijām. EESK piekrīt, ka platformām ir iespēja atspēkot nodarbinātības prezumpciju.

1.12. EESK norāda, ka algoritmiskās pārvaldības īpašo dimensiju, kas būtiski ietekmē darba ņēmējus, iespējams, nevarēs ņemt vērā, lai noteiktu tādu darba attiecību prezumpciju, kurās iesaistīti reģistrēti profesionāļi vai valstu profesionālo apvienību biedri, ja tādas pastāv.

1.13. **Algoritmiskās pārvaldības noteikumi:** EESK piekrīt, ka algoritmiskajai pārvaldībai ir būtiska ietekme uz darba apstākļiem, un tai jābūt pārredzamai un atbildīgai attiecībā uz darba ņēmējiem un uzņēmumiem. Algoritmiskā pārvaldība uzrauga, uztic uzdevumus, dod tiešus norādījumus, ierobežojot autonomijas līmeni, un novērtē darbiniekus, tai skaitā viņu sniegumu un uzvedību, kā arī viņu ienākumus un darba apstākļus, un var pat ierosināt atlaišanu. Direktīvā skaidri jānosaka, ka 3. nodaļā noteiktās tiesības attiecas uz visām situācijām, kad algoritmisko pārvaldību izmanto nodarbinātības kontekstā.

1.14. EESK uzskata, ka visiem platformu darba ņēmējiem jābūt garantētām tiesībām uz datu pārnesamību un iespēju lejupielādēt savus datus no platformām, tai skaitā datus par prasmēm. Turklāt jāpievieno papildu noteikumi, lai varētu izmantot tiesības pārskatīt automatizētu vai daļēji automatizētu lēmumu. Lēmumi, kas var būtiski ietekmēt darba attiecības, jāpieņem cilvēkiem. EESK atzinīgi vērtē to, ka Eiropas Komisijas priekšlikums ir vērsts šajā virzienā.

1.15. EESK uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt efektīvu izpildi, īstenojot ciešāku sadarbību starp datu aizsardzības iestādēm un darba inspekcijām, un ka ir jāprecizē atbildības jomas, tai skaitā pārrobežu situācijās.

1.16. **Kolektīvās tiesības:** EESK uzsver, ka direktīvas 14. pantā ir skaidri jānorāda tās arodbiedrības, kurām ir tiesības vest darba koplīguma slēgšanas sarunas. Turklāt tiesības uz informāciju un uzklausīšanu un tiesības uz koplīguma sarunām būtu jāattiecina uz visiem platformu darba ņēmējiem.

1.17. Direktīvai jānodrošina taisnīga darba attiecību izbeigšanas procedūra platformu darba ņēmējiem, kā arī informēšanas un uzklausīšanas procedūras kolektīvās atlaišanas gadījumā.

1.18. Saskaņā ar Eiropas Prasmju programmas mērķiem EESK uzsver, cik svarīga ir platformu darba ņēmēju pienācīga apmācība un viņiem sniegtā informācija (tā varētu būt pieejama dažādās valodās) par to, kā lietot un strādāt attiecīgajā platformā un kā uzlabot savas digitālās prasmes.

## 2. **Ievads – konteksts**

2.1. Covid-19 pandēmija ir paātrinājusi platformu darba izmantošanu un padarījusi skaidrākas dažas pārmaiņas darba pasaulē, kas jau bija sākušās. EESK jau ir uzsvērusi, ka platformu ekonomika paver iespējas gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem. Digitālās darba platformas, kas ir darba starpnieki, ir strauji ienākušas vairākās ekonomikas nozarēs. Uzņēmumi var sasniegt jaunus tirgus, samazināt izmaksas un izmantot jauninājumus digitālo tehnoloģiju jomā, kā arī piekļuvi globālajam un vietējam darbaspēkam, lai paaugstinātu efektivitāti un produktivitāti. Darba ņēmējiem ir jaunas ienākumu gūšanas un darba iespējas, kas kļūst arvien svarīgākas un pat neaizstājamas neaizsargātām grupām, piemēram, jauniešiem, migrantiem un sievietēm.

2.2. Tomēr ir arī problēmas, kas saistītas ar darba ņēmēju tiesībām, nodokļiem, labklājības sadali un ilgtspēju un kas jārisina Eiropas līmenī ([1]). Platformu darbs kļūst par svarīgu elementu jaunajā produktīvajā saimniecisko darbību kartē, kas saistīta ar digitālo attīstību un digitālo pārkārtošanos. EESK jau vairākos iepriekšējos atzinumos ([2]) kas joprojām ir aktuāli arī šā atzinuma kontekstā, ir uzsvērusi iespējas un riskus un aicinājusi veikt regulatīvus pasākumus Eiropas līmenī, skaidri nosakot kritērijus nodarbinātības attiecību klasifikācijai, regulējot algoritmu izmantošanu un nodrošinot piekļuvi sociālajai un darba aizsardzībai un tiesībām.

2.3. Dažādās digitālajās darba platformās strādājošo daudzo darba ņēmēju vājā ekonomiskā pozīcija palielina veselības un drošības riskus ([3]) un darbvietas nedrošību ([4]), ko ir grūti definēt precīzās un konkrētās valstu ģeogrāfiskajās robežās. Turklāt lielākajā daļā ES tiesisko sistēmu pavājinās vispārējie aizsardzības un sociālās aizsardzības mehānismi nestandarta un netipiskā situācijā nodarbinātajiem darba ņēmējiem.

2.4. EESK atzīmē, ka darba laika elastīgums var būt pozitīva platformu darba iezīme, ko īpaši atzinīgi vērtē cilvēki, kuri izmanto platformas darbu kā papildu ienākumu avotu, it īpaši jaunieši. Tomēr elastīgumam vienmēr vajadzētu būt balstītam uz ES tiesību aktu garantēto sociālo un darba pamatstandartu respektēšanu, un to var regulēt ar valstu tiesību aktiem vai koplīgumiem, pamatojoties uz ES tiesisko regulējumu. Tas ir īpaši nepieciešams jauniešiem, kuriem ir sadrumstalots darba laiks, zems un neatbilstošs ienākumu līmenis un kuriem ir jāveic sociālās iemaksas nākotnes pensijām ([5]).

2.5. To darba attiecību atšķirīgais raksturs, kas rodas un attīstās digitālajās darba platformās katrā dalībvalstī, apgrūtina valstu centienus panākt vienotu risinājumu, kas nodrošinātu nepieciešamo sociālo aizsardzību, nepieciešamos arodveselības un darba drošības pasākumus, pienācīgus ienākumu līmeņus, atbilstošu darba laiku un pienācīgus darba apstākļus. Šie dažādie darba attiecību veidi, kā arī zemā individuālā un kolektīvā aizsardzība valstu līmenī saasina problēmu ES līmenī, tādējādi radot apstākļus sociālam dempingam un negodīgai konkurencei, kas apdraud pašu Eiropas un valstu darba aizsardzības standartu efektivitāti.

---

([1]) OV C 286, 16.7.2021., 70. lpp., 2.7. punkts.
([2]) OV C 429, 11.12.2020., 173. lpp.; OV C 220, 9.6.2021., 1. lpp.; OV C 194, 12.5.2022., 50. lpp.; OV C 517, 22.12.2021., 61. lpp.; OV C 286, 16.7.2021., 70. lpp.
([3]) Kopīgais pētniecības centrs, *COLLEEM II* apsekojums.
([4]) Komisijas pētījums (2021).
([5]) Eiropas Jaunatnes forums – *Position paper on Platform work*.

2.6. Digitālās darba platformas var iedalīt divās plašās kategorijās: tiešsaistes tīmekļa platformas un noteiktai vietai piesaistītas platformas. Tās atšķiras pēc lieluma. Runājot par platformu MVU, jānorāda, ka pastāv citas problēmas, kas jāņem vērā, tai skaitā saistībā ar infrastruktūras izmaksām un administratīvo slogu un ar pielāgošanos digitālajai pārveidei.

2.7. To cilvēku skaits, kas strādā pie darba devējiem, kuri izmanto tiešsaistes platformas, pastāvīgi palielinās ne tikai Eiropas Savienībā, bet visā pasaulē ([6]). SDO un *Eurofound* norāda, ka tradicionālajiem uzņēmumiem problēmas rada negodīga konkurence no platformu puses, jo dažām no platformām netiek piemēroti parastie nodokļu un citi ar to darbaspēku saistīti noteikumi. Turklāt ievērojamā daļā judikatūras ir pierādīts, ka daži platformu darījumdarbības modeļi rada sev konkurences priekšrocības, cenšoties izvairīties no piemērojamiem noteikumiem neatkarīgi no tā, vai tie ir sociālie, vides aizsardzības vai ekonomikas tiesību akti ([7]). Šāda stratēģija neveicina ilgtermiņa ekonomisko ilgtspēju un kaitē godīgai konkurencei, it īpaši starp lielajiem un mikrouzņēmumiem vai mazajiem platformu uzņēmumiem.

2.8. Līdz ar digitālo pārkārtošanos, ko ES stingri atbalsta, "tiešsaistes platformu" modelis nākotnē ietekmēs vēl vairāk nozaru un profesiju. EESK ir vairākkārt uzsvērusi ([8]), ka ir jāievieš un jāstiprina labs iekšējā tirgus regulējums, nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus visiem dalībniekiem, un ka digitalizācijai ir jāsniedz labums darba ņēmējiem un uzņēmumiem. Ir būtiski izstrādāt tiesisko regulējumu, kas nodrošina drošu, taisnīgu un veselībai nekaitīgu darba vidi un nosacījumus, izmantojot skaidri noteiktu tiesību, pienākumu un atbildības sistēmu.

2.9. Visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgiem un pienācīgiem darba nosacījumiem. Tas ir viens no starptautisko darba tiesību un ES tiesību pamatprincipiem. Saskaņā ar Direktīvas (ES) 2019/1152 4. pantu darba ņēmējam ir tiesības no darba devēja saņemt informāciju par galvenajiem darba līguma vai darba attiecību elementiem. Uz platformā nodarbinātajiem darbiniekiem jāattiecina tie paši darba tiesību noteikumi, kas ir spēkā valstī, kurā tiek sniegts pakalpojums.

2.10. Tāpēc galvenais jautājums ir jēdziena "darba ņēmējs" skaidra definīcija un tā skaidra nošķiršana no patiesi "pašnodarbinātas personas". Visa direktīvas projekta tiesiskā regulējuma efektivitāte ir atkarīga no šo definīciju skaidrības. Minētie pētījumi ([9]) liecina, ka daudzos gadījumos darba ņēmējiem tiek lūgts reģistrēties kā pašnodarbinātajiem, un uzdevums ir novērst fiktīvu pašnodarbinātību. Darba ņēmējiem ir jāsaņem nepieciešamā informācija, lai viņi varētu izvēlēties, vai viņi vēlas būt patiesi pašnodarbināti vai nē. Kā norādīts Eiropas Komisijas pētījumā, kas minēts Komisijas dienestu darba dokumentā "*Assessment Report on improving working conditions in platform work*", tiek lēsts, ka 5,5 miljoni platformu darba ņēmēju ir nepareizi klasificēti kā pašnodarbinātas personas.

2.11. Jautājums par darba attiecību juridisko klasifikāciju dalībvalstīs tiek risināts atšķirīgi. Kļūdu risks darba attiecību juridiskajā klasifikācijā galvenokārt ir saistīts ar tiesību aktu trūkumu valstu tiesiskajās sistēmās un ar juridiskās skaidrības trūkumu. Līdz šim neviena dalībvalsts nav visaptveroši risinājusi jautājumu par platformu darba juridisko klasifikāciju. Dažas dalībvalstis (Itālija, Spānija un Francija) ir izvēlējušās nozaru tiesību aktus, kuros galvenā uzmanība pievērsta transporta un piegādes platformām. Daudzas dalībvalstis (Beļģija, Vācija, Grieķija, Spānija, Francija, Īrija, Itālija, Nīderlande un Zviedrija) ir mēģinājušas ar tiesību aktiem, administratīviem aktiem vai judikatūru precizēt neskaidri klasificētas darba attiecības, taču tie attiecas uz vispārējo situāciju darba tirgū un neņem vērā platformu darba specifiku. Itālijā un Spānijā koplīguma sarunām ir bijusi nozīmīga loma, slēdzot īpašus nolīgumus un protokolus, kuros ir paredzēti īpaši tiesiskie noteikumi.

2.12. Viedokli, ka spēkā esošais tiesiskais regulējums valstu līmenī dažādās ES valstīs pašlaik nav piemērots, lai regulētu dažādus darba profilus digitālajās platformās, apstiprina gandrīz 100 juridiskie strīdi, ko ierosinājuši darba ņēmēji un/vai viņu arodbiedrību pārstāvji, un daudzu Eiropas valstu judikatūrā piedāvāto risinājumu dažādība, no kuriem daļa vēlreiz apstiprina darba attiecību pašnodarbinātības raksturu, un arvien lielāka daļa, kas atzīst to nodarbinātības raksturu,

([6]) SDO ziņojums "*The role of digital labour platforms in transforming the world of work*", *Eurofound* 2018. gada ziņojums; Eiropas Komisijas dienestu dokuments – dati par skaitļiem un apgrozījumu, kas līdz ar pandēmiju trīskāršojās (saskaņā ar SDO datiem 2020. gadā ES tika reģistrēts apgrozījums 12 miljardu apmērā); CEPS 2021. gada galīgais ziņojums; "*Digital Labour Platforms in the EU*"; EAI 2021. gada pētījums "*The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions*".

([7]) OV C 123, 9.4.2021., 1. lpp., 3.2.7. punkts.

([8]) OV C 440, 6.12.2018., 1. lpp.; OV C 123, 9.4.2021., 1. lpp.; OV C 286, 16.7.2021., 70. lpp.; OV C 367, 10.10.2018., 15. lpp.

([9]) Sk. 6. zemsvītras piezīmi.

neizslēdzot arī tos, kuri šajā konkrētajā situācijā izmanto tādu tiesisko pieeju, kas atrodas pa vidu ([10]). Lai gan šo procedūru rezultāti bieži ir bijuši pretrunīgi, tās saistītas vienīgi ar piegādes un transporta pakalpojumiem (uz vietas sniegti platformu pakalpojumi) un lielākā daļa atbalsta to, ka platformās nodarbinātie tiek definēti kā darba ņēmēji (it īpaši transporta un piegādes nozarēs, kurās, iespējams, pastāv vislielākā līgumiskā un arodbiedrību aizsardzība).

2.13. Vēl viens būtisks jautājums ir digitālo darba platformu darījumdarbības modelim raksturīgās algoritmiskās pārvaldības ietekme uz darba apstākļiem ([11]). Uzmanība jāpievērš tam, ka tiek nodrošināta pārredzamība un pārskatatbildība saistībā ar algoritmiem, ko piemēro darba ņēmējiem un uzņēmumiem.

2.14. Atsevišķas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai šo situāciju uzlabotu, īstenojot likumdošanas iniciatīvas, kas īpaši attiecas uz algoritmisko pārvaldību darba vietā (IT, ES). Savukārt vairākas dalībvalstis (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SV) algoritmiskās pārvaldības jautājumus risina, veicot pasākumus privātuma, datu aizsardzības un nediskriminācijas politikā. Attiecīgi tiesas lēmumi ir pieņemti vairākās valstīs (FR, IT, NL, PL un LU) ([12]). Tā kā Eiropas Savienībā spēkā esošais regulējums ir sadrumstalots, uz digitālajām darba platformām, kas darbojas dažādās valstīs, attiecas atšķirīgi noteikumi. Ņemot vērā platformu ekonomikas elastīgumu, mobilitāti un straujo attīstību, kopējas pieejas trūkums radīs grūtības saglabāt vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp dalībvalstīm.

2.15. Šajā saistībā atzinīgi vērtējama Eiropas iestāžu iniciatīva, un īpaši jānorāda uz Eiropas Komisijas 2021. gada 9. decembrī ierosināto pasākumu kopumu, kura mērķis ir, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru, uzlabot darba apstākļus platformās. Eiropas Komisijas iniciatīvā atzīts, ka ir steidzami jānovērš nevienlīdzīgā attieksme dalībvalstīs, tajā risināti iepriekš minētie problemātiskie aspekti un ar direktīvu iesniegts tiesību akta priekšlikums.

## 3. **Vispārīgas piezīmes**

3.1. EESK piekrīt Komisijas lēmumam izstrādāt direktīvas priekšlikumu, kura darbības joma aptver arī platformu darbu, kas veikts gan tiešsaistes tīmekļa platformās (piemēram, juridiskie pakalpojumi, tulkošanas pakalpojumi, ārštata darbinieki utt.), gan noteiktai vietai piesaistītās platformās, kurās darba ņēmējiem jāsniedz fiziski pakalpojumi (piemēram, taksometri, piegādes, pakalpojumi mājās). Kā skaidri norādīts direktīvas priekšlikuma 49. apsvērumā, nepieciešamību pēc direktīvas, nevis nesaistošiem juridiskiem instrumentiem pamato ārkārtīgi atšķirīgās situācijas, darba apstākļi un tiesību akti katrā dalībvalstī, jo īpaši attiecībā uz formālā un faktiskā seguma nodrošināšanu, kā arī sociālās aizsardzības sistēmu atbilstību un pārredzamību un jo īpaši tāpēc, ka dalībvalstis paredz dažādus sociālās aizsardzības līmeņus. Lielais un arvien pieaugošais tiesas lietu un spriedumu skaits, kas atbalsta šāda darba klasificēšanu kā nodarbinātību, skaidri apliecina, ka šis jautājums nav pietiekami skaidri reglamentēts pat atsevišķās valstu tiesību sistēmās. Tāpēc mērķi uzlabot darba nosacījumus, izmantojot digitālās platformas, nevar pietiekamā mērā sasniegt katra dalībvalsts atsevišķi, bet saskaņā ar subsidiaritātes principu to var labāk sasniegt ES līmenī.

---

([10]) No nolēmumiem, kas atbalsta darba attiecību nodarbinātības raksturu, pietiek minēt, piemēram, šādus: Francijas Kasācijas tiesas nolēmums (*Chambre sociale*, Nr. 374, 2020. gada 4. marts), kurā atzīts *Uber* autovadītāja veiktā darba nodarbinātības raksturs; Spānijas Augstākās tiesas nolēmums (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia* 40/2020, 2020. gada 17. janvāris), kurā atzīts darba attiecību starp kurjeriem un *Deliveroo* platformu nodarbinātības raksturs; Barselonas Tiesas 2021. gada 13. janvāra nolēmums, kurā tika atzīts 748 kurjeru darba attiecību nodarbinātības raksturs. Saskaņā ar pēdējo minēto nolēmumu ir jāanalizē jauni rādītāji, uz kuriem balstīt spriedumu par darba attiecību raksturu, tādējādi secinot, ka stundas elastību jebkurā gadījumā nosaka izvēle ar mērķi konstatēt uzņēmumam visienesīgākās laika nišas un noteikti ne nodrošināt labāku darba / privātās dzīves līdzsvaru kurjeriem, tāpēc kurjeri ir uzskatāmi par darbiniekiem. Līdztekus minētajiem nolēmumiem Beļģijas, Itālijas un Nīderlandes tiesas nepiekrita argumentam, ka darba attiecības ir pašnodarbinātība, un to pamatoja ar apgalvojumu, ka šķietamā kurjeru brīvība attiecīgā pakalpojuma sniegšanā ir relatīva.

([11]) Komisijas pētījums, kas veikts, lai atbalstītu ietekmes novērtējumu par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā.

([12]) Komisijas pētījums, kas veikts, lai atbalstītu ietekmes novērtējumu par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā.

3.2. Direktīvas priekšlikuma 9. apsvērumā pamatoti ir norādīts, ka "ja platformas darbojas vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām, bieži vien nav skaidrs, kur un kas veic platformu darbu. Turklāt valstu iestādēm nav viegli piekļūt datiem par digitālajām darba platformām, tostarp par to personu skaitu, kas regulāri veic platformu darbu, viņu nodarbinātības statusu un darba nosacījumiem. Tas sarežģī piemērojamo noteikumu izpildi, tostarp attiecībā uz darba tiesībām un sociālo aizsardzību." EESK jau ir norādījusi ([13]), ka katrā dalībvalstī būtu jāizveido platformu reģistrs un Eiropas mēroga datu bāze lielām un mazām platformām.

3.3. Šī juridiskā nenoteiktība var dažkārt veicināt nedeklarētu darba veidu rašanos un izplatīšanos, kā arī nožēlojamu ekspluatācijas un konkurences situāciju starp pašiem darba ņēmējiem, kuri, iespējams, ir pakļauti nelikumīgai apakšuzņēmuma līgumu slēgšanas praksei. Šādi darba ņēmēji bieži ir migranti, kuri objektīvi ir sliktākā situācijā un nezina par paredzētajām minimālās aizsardzības tiesībām. Ierosinātajā direktīvā nav noteikumu par apakšlīgumiem, līdz ar to tā nenodrošina šiem platformu darba ņēmējiem nekādu aizsardzību pret šādu praksi ([14]).

3.4. Tomēr Komisijas priekšlikuma teksts vairākos punktos ir neskaidrs, vispārīgs un neviennozīmīgs. Tajā nav atspoguļoti apsvērumos skaidri norādītie mērķi aizsargāt un garantēt sociālās un darba tiesības, jo īpaši definīcija par darba ņēmēju, kas darbojas, izmantojot digitālās platformas (2. un 5. pants), un gan darba ņēmēju, gan arodbiedrību pārstāvju informēšanas un uzklausīšanas tiesības (9. pants, kurā tomēr ir skaidra atsauce tikai uz Direktīvu 2002/14/EK). Vispirms jānorāda, ka direktīvas priekšlikumā darba ņēmēju tiesību aizsardzība bieži tiek pielīdzināta darījumdarbības brīvības principam. Darba ņēmēju tiesības un pamatbrīvības ir pienācīgi jāaizsargā saskaņā ar tiesību aktiem un Pamattiesību hartu.

3.5. EESK uzskata, ka direktīvā jāiekļauj konkrēti noteikumi par darba nosacījumiem un sociālo nodrošinājumu, pamatojoties uz nediskriminēšanas principu, arī attiecībā uz līdzīgiem un salīdzināmiem darba ņēmējiem, kas nodarbināti tajā pašā nozarē. Tas veicinātu vienotas līgumiskās aizsardzības veidošanu nozarēs un cīnītos pret sociālo un fiskālo dempingu.

3.6. EESK atzinīgi vērtē Komisijas ierosinātos centienus atbalstīt labas prakses apmaiņu saistībā ar savstarpējās mācīšanās programmu, kā arī atbalstu Eiropas Darba iestādes darbībām tās pilnvaru ietvaros; palīdzēt dalībvalstīm piemērot sociālā nodrošinājuma koordinācijas noteikumus un sniegt norādījumus par tiem, vajadzības gadījumā un ar ES programmām (piemēram, "Apvārsnis Eiropa") ([15]).

3.7. EESK uzskata, ka direktīvas projektā jānosaka skaidri atsauces kritēriji un principi, pēc kuriem vadīties valstu likumdevējiem un veicināt koplīguma sarunas, lai izstrādātu noteikumus, kas nodrošinātu noteiktību, drošību un paredzamību augsti digitalizētai ražošanas videi. Šiem noteikumiem ir jārada vienlīdzīgi konkurences apstākļi starp digitālajām darba platformām un bezsaistes pakalpojumu sniedzējiem. Tiem nevajadzētu būt pretrunā ar *acquis*, nevajadzētu mainīt to noteikumu saturu un darbības jomu, ar kuriem nosaka pakalpojumu attiecību nodarbinātības raksturu saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem, valsts klasifikācijas sistēmām vai atsevišķu dalībvalstu judikatūru, un nevajadzētu graut godīgu konkurenci starp uzņēmumiem.

3.8. EESK arī uzskata, ka jānodrošina vienlīdzīga attieksme pret "tradicionālajiem" uzņēmumiem un tiem, kuri izmanto digitālās kontroles līdzekļus, kas balstīti uz algoritmisku datu pārvaldību. Visa pamatā jābūt pārredzamai un godīgai visu uzņēmumu konkurencei. Vien; laikus ir jāprecizē darbinieka statuss tiem darba ņēmējiem, kuri sniedz pakalpojumus un/vai veic darbības šajās nozarēs. EESK atzinīgi vērtē arī Komisijas mērķi atbalstīt patiesi pašnodarbināto personu centienus precizēt savu statusu. "Vajadzības gadījumā pašnodarbinātie saņems arī atbalstu sava statusa precizēšanai." Paredzams, ka direktīva stiprinās pašnodarbinātības autonomiju un atbalstīs pašnodarbināto spēju izmantot uzņēmējdarbības iespējas, piemēram, paplašinot savu klientu loku. Patiesi pašnodarbinātās personas saglabās pabalstus, kas saistīti ar viņu nodarbinātības statusu ([16]).

([13]) OV C 429, 11.12.2020., 173. lpp., 1.15. punkts.
([14]) *Report Fairwork* (2021); *Fairwork response to the European Commission 's proposal for Directive on Platform Work.*
([15]) Skatīt Komisijas paziņojumu.
([16]) COM(2021) 761 final, 9.12.2021.; Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Labāki darba apstākļi spēcīgākas sociālās Eiropas izveidei. Digitalizācijas sniegto iespēju pilnīga izmantošana darba nākotnei", 10. lpp.; rāmis lappuses lejasdaļā.

3.9. Tāpēc ir ļoti svarīgi uzlabot un padarīt skaidrāku piemērošanas jomu (1. pants), lai nodrošinātu, ka direktīvu piemēro visām digitālajām platformām, kas nodrošina darbaspēka piedāvājumu ar starpniecību. Ir skaidri jānosaka faktiskais un juridiski atbildīgais darba devējs arī nodokļu un sociālo iemaksu ziņā, kā arī, ņemot vērā mikrouzņēmumu un mazo platformu īpatnības, ir jāizveido koplīguma sarunu process.

Atsauce uz privātpersonu veiktā darba organizēšanu var izraisīt dažu digitālo platformu nevēlamu izslēgšanu.

4. **4. nodaļa – Īpaši apsvērumi**

4.1. Šajā atzinumā īpaši tiks analizēti šādi direktīvas priekšlikuma aspekti:

— kritēriji, pēc kuriem klasificē kā darba ņēmēju;

— algoritmiskā pārvaldība;

— kolektīvās tiesības.

4.2. Klasifikācijas kritēriji

4.2.1. Priekšlikuma 4. pantā ir noteikti kritēriji, pamatojoties uz kuriem, tiek izveidota prezumpcija par darba attiecībām. EESK norāda, ka ierosinātajiem kritērijiem jāatspoguļo digitālā tirgus dinamika, kā arī darījumdarbības modeļu un darba metožu attīstība un ka tie būtu pastāvīgi jāatjaunina. Diemžēl jānorāda, ka 4. pantā noteiktie kritēriji joprojām galvenokārt atspoguļo dažādus kontroles veidus, ko digitālā platforma īsteno attiecībā uz darbinieka darbu. EESK uzskata, ka darba aizsardzības saistīšana ar kontroli pienācīgi neaptver un nenovērš nevienlīdzīgas varas attiecības starp platformu un darba ņēmējiem.

4.2.2. Turklāt priekšlikuma 4. pantā platformām ir paredzēta pārāk liela rīcības brīvība attiecībā uz lēmumiem, tā kā nodarbinātības prezumpcija ir saistīta ar vismaz divu no pieciem kritērijiem esamību, taču nepārtraukti mainīgos apstākļos šos kritērijus būtu viegli apiet. EESK uzskata, ka skaidri noteikts nodarbinātības statuss, pat tiem darbiniekiem, kas strādā tikai dažas stundas, garantētu tiesības uz sociālo aizsardzību, veselības aizsardzību un drošību, tiesības apvienoties organizācijās un tiesības uz koplīguma sarunām attiecībā uz nostrādāto darba laiku, tādējādi garantējot nepieciešamo elastību.

4.2.3. Ar kritērijiem konkrētāk jānovērš darba standartu pazemināšanas risks. Šajā nolūkā būtu vēlams viens nodarbinātības prezumpcijas kritērijs, ko platforma var atspēkot, pamatojoties uz 5. pantu, kurš digitālajai platformai uzliek apgrieztu pierādīšanas pienākumu, proti, pierādīt darba attiecību pašnodarbinātības raksturu. EESK piekrīt Eiropas Komisijas priekšlikumam, ka nodarbinātības prezumpcijas atspēkošana būtu jāveic platformām.

4.2.4. Ir pienācīgi jāaizsargā arī pašnodarbinātas personas un patiesas pašnodarbinātības attiecības, kuru definīcija direktīvā nav minēta. Pastāv daudz dažādu platformas darba veidu, kurus nevar iedalīt vienā kategorijā. Ir darba veidi, kurus var uzskatīt par līdzīgiem nodarbinātībai, un ir tādi darba veidi, kuros vajadzīgi kvalificēti profesionāļi, pat augsti kvalificēti darbinieki, kas dažās valstīs ir salīdzināmi ar tiem, kuri ir iekļauti profesionālajos reģistros vai kuri ir valstu profesionālo apvienību biedri. Algoritmiskās pārvaldības īpašā dimensija, kas būtiski ietekmē darba ņēmējus, varētu neattiekties uz prezumpcijas noteikšanu par darba attiecībām, kurās iesaistīti reģistrēti profesionāļi vai valstu profesionālo apvienību biedri, ja tādas pastāv.

4.2.5. Tāpēc būtu lietderīgāk norādīt, ka darba attiecību prezumpcija digitālo darba platformu jomā darbojas par labu atsevišķiem darba ņēmējiem, kuri veic darbu un/vai sniedz pakalpojumus saskaņā ar virziena, kontroles un/vai organizatoriskās varas funkcijām, ko īsteno attiecīgā digitālā platforma, izmantojot algoritmisko pārvaldību.

Platformai jāspēj atspēkot šādu darba attiecību prezumpciju, pierādot, ka tā neizmanto komerciālas organizatoriskās pilnvaras, pat netieši vai neapzināti, attiecībā uz darba ņēmēja nodrošināto pakalpojumu/darbu ([17]).

([17]) Skatīt definīciju Komisijas pamatnostādņu par konkurences tiesībām un darba koplīguma slēgšanas sarunām 30. apsvērumā: iii) tas kā nepieciešamu un būtisku elementu ietver personu veiktā darba organizēšanu neatkarīgi no tā, vai šis darbs tiek veikts tiešsaistē vai konkrētā vietā. Platformas, kas neorganizē privātpersonu darbu, bet vienkārši nodrošina līdzekļus, ar kuru palīdzību pašnodarbinātās personas var sasniegt galalietotājus, nav uzskatāmas par digitālajām darba platformām. Piemēram, platforma, kas tikai apkopo un parāda pieejamos pakalpojumu sniedzējus (piemēram, santehniķus) konkrētā teritorijā, tādējādi ļaujot klientiem izmantot viņu pakalpojumus pēc pieprasījuma, netiek uzskatīta par digitālo darba platformu, jo tā neorganizē pakalpojumu sniedzēju darbu.

4.2.6. Bieži minēts arguments tiesu nolēmumos, ar kuriem tiek atzīts darba attiecību nodarbinātības raksturs un kurus izdevušas augstas valsts tiesas, ir tāds, ka platforma, konkrētāk, algoritmiskā pārvaldība, pilnībā pārrauga darba ņēmēja sniegtā pakalpojuma izpildi. Faktiski tas norāda, ka ar darbu sniegtais pakalpojums ir pilnībā integrēts platformas uzņēmējdarbībā. Šis elements pats par sevi pastiprina vajadzību līdzsvarot iepriekš minētās kontroles pilnvaras, nodrošinot atbilstošas individuālas un kolektīvas garantijas visiem darba ņēmējiem, kuri veic darbu un/vai sniedz pakalpojumus, izmantojot digitālās platformas.

## 5. **Īpašas piezīmes un ieteikumi par algoritmisko pārvaldību**

5.1. Algoritmiskā pārvaldība apstrādā ievērojamu datu apjomu, pārrauga, piešķir uzdevumus, sniedz tiešus norādījumus, kas ierobežo autonomijas līmeni, un novērtē darbiniekus, tai skaitā viņu sniegumu un uzvedību, kā arī viņu nopelnus un darba apstākļus, un var pat ierosināt atlaišanu. EESK atzinīgi vērtē to, ka direktīvas projektā ir pieņemti Vispārīgās datu aizsardzības regulas (VDAR) principi, un saskaņā ar VDAR 9. pantu direktīvā skaidri jāaizliedz apstrādāt sensitīvus personas datus, tai skaitā politiskos uzskatus un dalību arodbiedrībās. Direktīvā skaidri jānosaka, ka 3. nodaļā noteiktās tiesības piemēro visos algoritmiskās pārvaldības gadījumos, arī tad, ja platformai izdodas pierādīt, ka tā neizmanto komerciālas organizatoriskās pilnvaras, pat netieši vai neapzināti, attiecībā uz darba ņēmēja sniegto pakalpojumu, un tādējādi platformas prezumpciju, ka nepastāv darba attiecības.

5.2. Digitālajās darba platformās izmantotās sistēmas bieži ir balstītas uz mākslīgā intelekta elementiem. Tā kā platformām būs jāievēro gan direktīvas, gan Mākslīgā intelekta akta noteikumi (produkta–tirgus regulējums), EESK aicina Komisiju sniegt savstarpējas atsauces uz ierosināto direktīvu un Mākslīgā intelekta aktu, lai novērstu vai precizētu iespējamās pretrunas un nepilnības.

5.3. EESK vēlreiz mudina ([18]) Komisiju precizēt, kādi ir visu iesaistīto pušu pienākumi tādās jomās kā veselība un drošība, datu aizsardzība, kā arī apdrošināšana un juridiskā atbildība, lai varētu novērtēt, pielāgot un saskaņot spēkā esošos noteikumus. EESK jau ir norādījusi, ka platformu izmantotie algoritmi būtu jāskata tāpat kā tradicionālajā darbā sniegtie mutiskie vai rakstiskie norādījumi ([19]).

5.4. Tiesības pārskatīt automatizētus vai daļēji automatizētus lēmumus ir vērtējamas ļoti atzinīgi. Tomēr EESK uzskata: lai šīs tiesības īstenotu praksē, Komisijai būtu jāpievieno noteikumi, kas liek digitālajām darba platformām: a) izstrādāt algoritmus un sistēmas saskaņā ar integrēta drošuma principu un b) saskaņā ar ierosinātā Mākslīgā intelekta akta apsvērumiem paredzēt noteikumus par to, ka digitālajām darba platformām ir jāveic algoritmu atbilstības novērtēšana ne tikai pirms to izmantošanas, bet arī laikā, kurā darba ņēmējs veic darbu un/vai sniedz pakalpojumu. Atbilstības novērtēšana būtu jāveic, izmantojot vairākdisciplīnu pieeju, lai veicinātu arodbiedrību, platformas un darba, sociālās aizsardzības un citu attiecīgo iestāžu izvirzīto ekspertu kopīgu novērtējumu. Ja, pārskatot ar algoritmu saistītu lēmumu, rodas konflikts, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai vērsties neatkarīgā šķīrējtiesā.

5.5. Tomēr EESK uzskata, ka 8. pantā būtu jāparedz, ka gadījumā, ja ar cilvēku palīdzību tiek pārskatīts nozīmīgs lēmums, darbinieku var pārstāvēt arodbiedrība.

5.6. Tā kā platformu darba modeļa pamatā ir klientu atsauksmes, platformu darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai pārsūtīt atsauksmes starp platformām un tās izmantot kā būtisku datu elementu. EESK uzskata, ka tiesības uz datu pārnesamību būtu jāgarantē visiem platformu darba ņēmējiem. Vēl svarīgāk ir tas, ka direktīvai būtu jāgarantē viņu spēja izmantot savu profilu, tai skaitā prasmes, lai iegūtu darbu ārpus platformu ekonomikas.

5.7. Komisijas priekšlikuma panākumi būs atkarīgi no tā efektīvas izpildes. Ierosinātajā direktīvā ir prasīta sadarbība starp datu aizsardzības un darba iestādēm. Tomēr EESK vēlas vērst Komisijas uzmanību uz to, ka datu aizsardzības iestādēm vairākās valstīs nav pienākuma padziļināti izskatīt darba jautājumus, jo īpaši attiecībā uz uzraudzību un tiesisko aizsardzību. Tāpēc EESK aicina Komisiju sīkāk precizēt kompetenču sadalījumu, tostarp pārrobežu apsvērumus, un ņemt vērā darba inspekciju atzinumus.

([18]) OV C 429, 11.12.2020., 173. lpp.
([19]) OV C 429, 11.12.2020., 173. lpp., 1.8. punkts.

6. **Kolektīvās tiesības**

6.1. Nodaļā par izpildi direktīvas 14. pants attiecas uz darba ņēmēju pārstāvjiem, nevis uz arodbiedrībām. Tas ir būtisks aspekts, jo ir svarīgi skaidri atsaukties uz arodbiedrību pārstāvjiem, lai nepieļautu fiktīvu arodbiedrību izveidi un nodrošinātu darba ņēmējiem tiesības uz kolektīvo pārstāvību arī strīda gadījumā.

6.2. EESK norāda, ka direktīvā ir paredzētas informēšanas un uzklausīšanas tiesības. Tomēr 9. pants atsaucas tikai uz Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu. Būtu vajadzīga tieša atsauce arī uz Direktīvu 2001/23/EK par uzņēmumu pārcelšanu, Direktīvu 98/59/EK par kolektīvo atlaišanu un Direktīvu 2009/38/EK par Eiropas Uzņēmumu padomi. EESK norāda, ka direktīvas 10. pants, ar ko direktīvas 3. nodaļā noteiktās darba tiesības attiecina arī uz visiem platformu darba ņēmējiem (arī uz personām, kam nav darba attiecību), izslēdz 9. pantā noteiktās informēšanas un uzklausīšanas tiesības. Šai atkāpei nav pamata. Lai atbalstītu koplīguma sarunas, nepieciešams skaidrāk definēt informēšanas un uzklausīšanas tiesības, kuras ir jāatzīst arī visiem platformu darba ņēmējiem ([20]).

6.3. EESK uzsver, ka ir jāgarantē darba ņēmēju arodbiedrību pārstāvju informēšanas un uzklausīšanas tiesības (9. pants), tai skaitā attiecībā uz parametriem, noteikumiem un norādījumiem, kas ir algoritmu vai mākslīgā intelekta sistēmu pamatā un kas ietekmē lēmumu pieņemšanu vai tādu lēmumu pieņemšanu, kuri var ietekmēt darba apstākļus, piekļuvi darbam un nodarbinātības saglabāšanu, tai skaitā profilēšanu.

6.4. EESK norāda, ka platformu darba ņēmējiem jāsaņem atbilstoša un īpaša apmācība, kas pieejama dažādās Eiropas valodās, par to, kā izmantot platformu un strādāt tajā, un jāapgūst attiecīgās digitālās prasmes. Kā uzsvērts jau pieņemtā atzinumā ([21]), īstenojot digitālās izglītības rīcības plānu 2021.–2027. gadam, ir jānodrošina efektīvs sociālais dialogs un apspriešanās ar ieinteresētajām personām, darba tiesību un darba ņēmēju tiesību uz informēšanu, uzklausīšanu un līdzdalību ievērošana un īstenošana, kā arī darba ņēmēju iespējas attīstīt savas digitālās un darījumdarbības prasmes, it īpaši izmantojot profesionālo izglītību un apmācību, pieaugušo izglītību un darbinieku apmācību, lai varētu mazināt prasmju trūkumu, ar ko saskaras uzņēmumi.

6.5. Kā minēts jau pieņemtā atzinumā, saistībā ar jaunu tehnoloģiju, piemēram, robotu vai viedo iekārtu, ieviešanu EESK savā pētījumā norāda, ka svarīga nozīme ir darba ņēmēju pārstāvju iepriekšējai informēšanai un uzklausīšanai un ka saistībā ar šo tehnoloģiju radītajām pārmaiņām ir jāvienojas par koplīguma sarunām ([22]). Komiteja arī atgādina, ka Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvā paredzēts uzklausīšanas pienākums ([23]).

6.6. Sarunas attiecas arī uz nozaru koplīguma sarunām, kas lielā mērā veido darba ņēmēju tiesību definīciju, taču direktīvas priekšlikumā nav nekādu atsauču uz nozaru nolīgumiem.

6.7. Taisnīgu darba attiecību izbeigšanas procesu nodrošināšana platformu darba ņēmējiem un piekļuve neatkarīgiem strīdu izšķiršanas mehānismiem ir svarīgi mērķi, kas ir jāiekļauj tiesiskajā regulējumā. Ierosinātā direktīva attiecas tikai uz individuālu atlaišanu, taču tajā būtu jāaplūko arī jautājums par informēšanas un uzklausīšanas procedūrām kolektīvas atlaišanas gadījumā, atsaucoties uz spēkā esošajiem ES tiesību aktiem ([24]).

Briselē, 2022. gada 23. martā

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas priekšsēdētāja*
Christa SCHWENG

([20]) OV C 123, 9.4.2021., 1. lpp., 3.2.8. punkts.
([21]) OV C 286, 16.7.2021., 27. lpp.
([22]) EESK pētījums (2017. gads).
([23]) OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.
([24]) Direktīva 98/59/EK; Direktīva 2001/23/EK.

*PIELIKUMS*

Turpmāk minētais pretatzinums ieguva vismaz vienu ceturto daļu nodoto balsu, taču tika noraidīts debatēs (Reglamenta 43. panta 2. punkts).

**1. GROZĪJUMS**

**SOC/709 – Darba nosacījumu pakete – platformu darbs**

Aizstāt visu atzinuma tekstu ar šādu:

1. **Secinājumi**

1.1. Digitālās darba platformas veicina inovatīvus pakalpojumus un jaunus uzņēmējdarbības modeļus, kā arī rada daudz iespēju klientiem, uzņēmumiem, darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem. Digitālās platformas koncepcija aptver plašu darbību, pakalpojumu, uzdevumu un uzņēmējdarbības modeļu klāstu. Tas nozīmē, ka "visiem viens risinājums" var kļūt par šķērsli inovācijai un ieguldījumiem digitālo platformu izveidē un attīstībā Eiropas Savienībā.

1.2. EESK atzīst, ka ir jārisina dažas ar digitālo platformu darbu saistītas problēmas, kur tādas pastāv. Tomēr jebkurš regulējums par platformu darbu būtu jāizstrādā tā, lai saglabātu elastīgumu kā kritiski svarīgu motivējošu faktoru, vienlaikus nodrošinot būtiskas garantijas darba ņēmēju pienācīgai aizsardzībai, ņemot vērā arī to, ka platformu darbs daudziem ir papildu nodarbošanās ([1]). Tāpēc EESK kopumā atbalsta Darba nosacījumu paketē Eiropas Komisijas pielietoto pieeju, proti, izmantot dažādus instrumentus, lai radītu nepieciešamo labvēlīgo vidi, kas ļautu uzlabot digitālo platformu darba apstākļus. Šajā jomā ir vajadzīga arī pienācīga piekļuve sociālajai aizsardzībai un veselības un drošības nosacījumi, pienācīgi īstenojot abus Padomes ieteikumus ([2]).

1.3. Lai arī darba attiecību pareiza noteikšana ir viens no svarīgākajiem jautājumiem un iespējami nepareizā klasifikācija jānovērš, šis jautājums skar tikai nelielu daļu platformu darbinieku, kā redzams arī Komisijas datos, kas liecina, ka nepareizas klasifikācijas riskam varētu būt pakļauti 5,5 miljoni platformu darbinieku no 28,8 miljoniem.

1.4. Tomēr EESK uzskata, ka daudzi direktīvas projektā ietvertie jautājumi jau tiek risināti spēkā esošajos vai topošajos ES tiesību aktos, t. i., datu aizsardzība, darba ņēmēju tiesības uz informāciju un apspriešanos u. c. Tas nozīmē, ka ir jāpastiprina un vajadzības gadījumā jāuzlabo pašreizējo tiesību aktu īstenošana. Jauna direktīva, kurā atkārtotas jau atzītas tiesības, tikai rada ES *acquis* nenoteiktību un sadrumstalotību. Ja īstenošanas procesā ir konstatēta vajadzība pēc precizējumiem, korekcijas jāveic attiecīgajos ES tiesību aktos. Šajā saistībā EESK atgādina ES iestādēm, ka it īpaši tagad Eiropas Savienībai ir vajadzīgs patiesi lietpratīgs regulējums un konkurētspējas pārbaudes, kas ļauj uzņēmumiem ieviest jauninājumus, augt un radīt darbvietas un pievienoto vērtību mūsu sabiedrībai un ekonomikai.

---

([1]) Runājot par attīstības ātrumu, jānorāda: *COLLEEM* I un II apsekojumos savāktie dati liecina, ka platformu darba fenomens Eiropā lēnām, bet stabili pieaug. Otrkārt, tikai nelielai daļai – aptuveni 1,4 % – darbspējīgā vecuma iedzīvotāju platformu darbs ir galvenais nodarbinātības veids. Turklāt saskaņā ar Komisijas ietekmes novērtējuma ziņojumā minēto pētījumu nodarbinātības statusa nepareizas klasifikācijas riskam varētu būt pakļauti aptuveni 5,5 miljoni no 28,8 miljoniem platformu darbinieku. Sk. Kopīgā pētniecības centra publikāciju repozitorijs – *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (europa.eu) (Platformu darbinieki Eiropā. *COLLEEM* apsekojuma dati) un Kopīgā pētniecības centra publikāciju repozitorijs – *New evidence on platform workers in Europe* (europa.eu) (Jauni fakti par platformu darbiniekiem Eiropā); skatīt KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTU "IETEKMES NOVĒRTĒJUMA ZIŅOJUMS". Piegādes platformu (*Delivery Platforms*) pasūtītā pētījumā lielākā daļa Eiropas kurjeru (72 %) norāda, ka platformu darbs ir papildu nodarbošanās; no tiem 34 % veic piegādes darbu studiju laikā un vēl viena trešdaļa (34 %) apgalvo, ka viņi piekļūst platformu darbam, lai papildinātu ienākumus no cita pilnas vai nepilnas slodzes darba. Divām trešdaļām respondentu (67 %) elastība ir galvenais iemesls kurjera darbam. Tas ļauj viņiem piegādes darbu apvienot ar citu darbu, studijām vai rūpēm par ģimenes locekļiem, un tas ir veids, kā papildināt citus ienākumus. Elastīgums ir arī aspekts, kas kurjera darbā šķiet pats pievilcīgākais (to minējuši 58 %).

([2]) Padomes Ieteikums par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai un Padomes ieteikums par pašnodarbinātu personu darba aizsardzības uzlabošanu.

1.5. Lai sekmētu juridisko noteiktību un izvairītos no nevajadzīgiem strīdiem, pirmām kārtām būtu jāprecizē spēkā esošie valstu noteikumi un definīcijas par darba ņēmēja statusu, vienlaikus ievērojot noteikumus, kas pieļauj uzņēmēju un citu pašnodarbināto veidu autonomiju. Juridiska ES definīcija par to, kas ir darba ņēmējs un kas ir pašnodarbināts platformas darbinieks, nebūtu nedz piemērota, nedz efektīva, jo tajā nav iespējams ņemt vērā dažādos modeļus dalībvalstīs un tikt līdzi dinamiskajām norisēm darba tirgos. Īpašas definīcijas ieviešana ierobežotai darba ņēmēju grupai digitālajās platformās palielinātu neskaidrību un juridisko nenoteiktību un vājinātu valstu definīcijas.

1.6. Vēl viens neskaidrības avots ir direktīvas centieni aptvert gan darba ņēmējus, gan pašnodarbinātas personas, ieviešot divas atsevišķas definīcijas "personām, kas veic platformu darbu" un "platformu darba ņēmējiem". Juridisku nenoteiktību un sarežģītību rada arī dažādu kategoriju subjektu, uz kuriem attiecas direktīva, apvienošana un atšķirīgu tiesību un pienākumu noteikšana.

1.7. Nav pamata izpludināt robežu starp patiesu pašnodarbinātību un nodarbinātību, saskaņā ar LESD 153. pantu radot noteikumus, kas ietekmē uzņēmējus / pašnodarbinātās personas; tas nebūt nav piemērots juridiskais pamats uzņēmumu savstarpējo attiecību regulēšanai.

1.8. Direktīvas projektā ierosinātā juridiskā prezumpcija paredz, ka jebkuras līgumattiecības, kurās ir izpildīti divi no pieciem kritērijiem, juridiski tiek uzskatītas par darba attiecībām. Vienlaikus liela daļa no 4. panta 2. punktā ierosinātajiem kritērijiem ietver uzņēmumu savstarpējo līgumu (*B2B*) standarta klauzulas, piemēram, a) (atalgojuma un samaksas griesti) un c) (darba rezultātu kvalitātes pārbaude), d) (darba grafika noteikšana) un e) (iespējas veidot klientu bāzi). Tas nozīmē, ka pat patiesi pašnodarbinātas personas varētu tikt kļūdaini klasificētas kā darba ņēmēji, un, ja tās vēlas turpināt savu darbību, tām būs šī prezumpcija jāatspēko. Pašnodarbinātas personas statusu tādā gadījumā varētu apstiprināt tikai tiesā vai administratīvā procesā, kas visām pusēm, tostarp iestādēm, radītu nevajadzīgu administratīvo slogu.

1.9. Juridiskās prezumpcijas atspēkošanas mehānisma izveide ir mulsinoša un var mazināt juridisko skaidrību, jo līdzīgs mehānisms jau ir iekļauts Direktīvā par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem ([3]) kā viena no dalībvalstu iespējām.

1.10. EESK uzskata, ka pareizais risinājums ir nevis divi no pieciem kritērijiem, bet gan novērtējums, izmantojot darba ņēmēja statusa noteikšanas kritērijus dalībvalstu līmenī, kas atbilst Eiropas Savienības Tiesas judikatūrai. Šajā saistībā EESK atzinīgi vērtē Komisijas ierosinātos centienus atbalstīt labas prakses apmaiņu.

1.11. EESK uzskata, ka atsevišķs noteikumu kopums jautājumos, kas saistīti ar platformu darbu un algoritmisko pārvaldību, nav nedz piemērots, nedz nepieciešams. Spēkā esošie Vispārīgās datu aizsardzības regulas (VDAR) ([4]) noteikumi un topošais Mākslīgā intelekta akts nodrošinās darba ņēmējiem arī dažādas tiesības attiecībā uz viņu persondatiem, kā arī visaptverošu riska pārvaldības, cilvēka pārraudzības un pārredzamības prasību kopumu ar mērķi mazināt riskus veselībai, drošībai un pamattiesībām. Tādēļ nevajadzētu pieļaut lieku pārklāšanos un dublēšanos.

## 2. **Vispārīgas piezīmes**

2.1. Ekonomikas un uzņēmējdarbības straujās pārveides procesā digitalizācija ir sākusi pildīt fundamentālu stratēģisko funkciju tiktāl, ka tā ir kļuvusi klātesoša visās darbības nozarēs, aptverot produktu un pakalpojumu vērtības ķēdes visu ciklu un ietverot gan lielus uzņēmumus, gan mazos un mikrouzņēmumus. Sekas, ko darba pasaulē rada gan jauni darba veidi, gan jauni uzņēmējdarbības organizācijas veidi, ir ievērojamas gan to rakstura, gan pārmaiņu ātruma aspektā.

2.2. Digitālās darba platformas var efektīvi saskaņot darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu un piedāvā iespējas nodrošināt iztiku vai gūt papildu ienākumus. Patērētājiem tas nozīmē labāku piekļuvi ražojumiem un pakalpojumiem, kuri savādāk būtu grūti sasniedzami, kā arī piekļuvi jaunam un daudzveidīgākam pakalpojumu piedāvājumam ([5]). Tomēr digitālo platformu darbs, kas ir attīstības procesā esošu darba veidu neatņemama daļa, līdztekus iespējām rada iespējamas problēmas, kurām var būt vajadzīgi pielāgoti risinājumi.

([3]) Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem.
([4]) Regula (ES) 2016/679 un COM/2021/206 final.
([5]) COM/2021/762 final, Paskaidrojuma raksts, 1. lpp.

2.3. Platformu darbinieku statuss darba tirgū ir svarīgs jautājums, kuram dalībvalstis ir pievērsušās un kuru tās risinājušas savā valsts judikatūrā. Šādas norises rezultātā ir radusies virkne atšķirīgu noteikumu un pieņemti spriedumi, kuru pamatā ir atšķirīgas valstu koncepcijas, modeļi un definīcijas, kas vienkārši atspoguļo attiecīgo valstu darba tirgus sistēmas un atbilst to praksei. Būtu jāprecizē spēkā esošie valstu noteikumi un definīcijas par darba ņēmēja statusu, vienlaikus ievērojot noteikumus, kas pieļauj uzņēmēju un citu pašnodarbināto veidu autonomiju. Šajā saistībā varētu veicināt arī rīcību Eiropas līmenī, piemēram, informācijas apmaiņu, izglītību un apmācību, kā arī iestāžu sadarbību. Svarīga loma ir arī gan sociālajiem partneriem, gan arī pašām platformām. Tiesisko regulējumu varētu pielāgot atbilstīgajā līmenī, neapdraudot labi funkcionējošu valstu praksi un tiesību aktus. Attiecīgā gadījumā jāuzlabo platformu darbinieku aizsardzība.

## 3. **Vispārīgas piezīmes par ierosināto direktīvu**

3.1. Eiropas Komisija 9. decembrī nāca klajā ar pasākumu kopumu ([6]), kura mērķis ir uzlabot darba nosacījumus platformu darbā un atbalstīt digitālo darba platformu ilgtspējīgu izaugsmi Eiropas Savienībā. *SOC* specializētās nodaļas atzinums SOC/709, kas pieņemts 2022. gada 7. martā , attiecas tikai uz priekšlikumu direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā. Tāpēc arī šajā pretatzinumā galvenā uzmanība pievērsta minētajam priekšlikumam.

3.2. EESK atzīst, ka nesenās norises darba platformu ekonomikā ir radījušas jaunus izaicinājumus tiem, strādā, izmantojot šīs platformas. Kā norāda Komisija, tas var būt gan līgumattiecību pārredzamības un prognozējamības trūkums, gan ar veselību un drošību saistītas problēmas, nodarbinātības statusa nepareiza klasifikācija un nepietiekama piekļuve sociālajai aizsardzībai ([7]), kā arī platformu darba algoritmiskās pārvaldības problēmas.

3.3. Tomēr ierosinātā direktīva nav pareizais instruments šādu problēmu risināšanai. Turklāt šķiet, ka priekšlikumā galvenā uzmanība skaidri koncentrējas uz piegādātāju, kurjeru un zemāk kvalificētu pakalpojumu sniedzēju uz vietas darbību vispārīgi, neņemot vērā faktu, ka platformu darba daudzveidība ir daudz lielāka. Ierosinātais regulējums nemaz nav piemērots personām, kas, izmantojot platformas, strādā tiešsaistes darbu. Turklāt netiek ņemta vērā ES tiesību aktu iespējamā ietekme uz tām tiešsaistes platformām, kas savus pakalpojumus var sniegt no valstīm ārpus ES ([8]). Būtu vismaz jāizvērtē iespēja, ka šādas darbības vairs netiek piedāvātas vai tiek pārvietotas uz valstīm ārpus ES (piemēram, uz Apvienoto Karalisti).

3.4. Problēmas būtu jārisina, galvenokārt izmantojot spēkā jau esošos noteikumus un praksi un attiecīgā gadījumā uzlabojot to īstenošanu. Turklāt ir liels potenciāls pasākumiem, kurus platformas var veikt pašas kopā ar vietējiem partneriem, kā arī ar sociālajiem partneriem. Komisijai būtu jāatbalsta šādi pasākumi.

3.5. Juridiska ES definīcija, kas ir darba ņēmējs un kas – pašnodarbināts platformas darbinieks, nebūtu nedz piemērota, nedz efektīva, jo tajā nebūtu iespējams ņemt vērā dažādos modeļus dalībvalstīs un tikt līdzi dinamiskajām norisēm darba tirgos. Šāda īpaša definīcija ierobežotai darba ņēmēju grupai tikai palielinātu neskaidrību un tiesisko nenoteiktību un vājinātu valstu definīcijas.

---

([6]) Tajā ietilpst: 1) priekšlikums direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā; 2) projekts pamatnostādnēm par ES konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi; 3) aicinājumi valstu iestādēm, sociālajiem partneriem un visām attiecīgajām ieinteresētajām personām pieņemt jaunus pasākumus, kā izklāstīts tālāk, lai panāktu labākus darba apstākļus tiem, kas strādā digitālajās darba platformās (Paziņojums "Labāki darba apstākļi spēcīgākas sociālās Eiropas izveidei. Digitalizācijas sniegto iespēju pilnīga izmantošana darba nākotnei").

([7]) Turpat (paziņojums), 2. lpp.

([8]) Saskaņā ar Komisijas pētījumu, pat ja visi ar platformu starpniecību sniegtie ārštata pakalpojumi visās 27 ES dalībvalstīs tiktu pārtraukti, šie uzņēmumi joprojām varētu paļauties uz ārštata darbiniekiem citās pasaules daļās. Sk. Komisijas pētījumu, kas veikts, lai atbalstītu ietekmes novērtējumu par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā.

4. **Īpašas piezīmes par ierosināto direktīvu**

4.1. *Darbības joma un definīcijas*

4.1.1. Nepārprotams ir risks, ka direktīvas darbības joma un definīcijas aptvers daudz plašāku digitālo platformu darbību klāstu, nekā iecerēts. Šķiet, ka tās galvenais mērķis ir mazkvalificēta darbība, taču ar ierosinātajām definīcijām un kritērijiem tiks aptverti visi platformu darba veidi, pat ja to veic patiesi pašnodarbinātas personas.

4.2. *Nodarbinātības statusa pareiza noteikšana un juridiskā prezumpcija*

4.2.1. EESK piekrīt viedoklim, ka dalībvalstīm vajadzētu būt mehānismiem, kas nepieciešami, lai nodrošinātu "personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu (..)". Tomēr EESK pauž nopietnas šaubas par ierosināto regulējumu attiecībā uz darba attiecību juridisko prezumpciju, ja būtu izpildīti divi no pieciem direktīvā minētajiem kritērijiem.

4.2.2. EESK norāda, ka kritēriji – īpaši tie, kas minēti apakšpunktos a) (atalgojuma un samaksas griesti) un c) (rezultātu kvalitātes pārbaude), d) (darba grafika noteikšana) un e) (iespējas veidot klientu bāzi) – regulāri tiek izmantoti uzņēmumu savstarpējos (*B2B*) līgumos un radītu situāciju, ka uz patiesi pašnodarbinātajiem tiktu attiecināta nodarbinātības prezumpcija un tāpēc viņi būtu spiesti kļūt par darba ņēmējiem.

4.2.3. Šāda pieeja ir pretrunā darba attiecību kritēriju vispārējas novērtēšanas praksei, ko dalībvalstīs piemēro tiesu praksē. Turklāt, kā minēts iepriekš, platformu darbinieki pēc noklusējuma tiktu klasificēti kā darba ņēmēji, un tas liegtu indivīdam iespēju izvēlēties kļūt par pašnodarbināto. Neviens nedrīkstētu būt ieinteresēts kavēt uzņēmējdarbību. Tā kā vairums platformu darbinieku uzskata sevi par pašnodarbinātiem un vēlas, lai viņus par tādiem uzskatītu, šāda pieeja būtu pretrunā pamattiesībām un pamatbrīvībām, piemēram, tiesībām izvēlēties profesiju un tiesībām strādāt, un pretrunā darījumdarbības brīvībai.

4.2.4. Valstu darba tirgus sistēmas, darba tiesību tradīcijas un tiesu prakse, kā arī dažādas definīcijas, piemēram, darba tiesībās, nodokļu un sociālā nodrošinājuma sistēmās, ir atšķirīgas, un tādēļ pastāv risks, ka pieci ierosinātajā direktīvā minētie kritēriji pienācīgi neatspoguļo dažādu situāciju sarežģītību. Tā vietā, lai piemērotu divus no pieciem kritērijiem, EESK iesaka dot priekšroku vispārējai to kritēriju novērtēšanai, pēc kuriem nosaka darba ņēmēja statusu, kā vispārēji piemērojamai pieejai dalībvalstīs un EKT judikatūrā.

4.3. *Iespēja atspēkot juridisko prezumpciju*

4.3.1. EESK uzskata, ka iespēja atspēkot juridisko prezumpciju ir instruments, kas tikai radītu vēl vairāk problēmu, nevis palīdzētu atrisināt sarežģītas juridiskās situācijas. Šā mehānisma izveide ir mulsinoša, jo līdzīgs mehānisms jau ir iekļauts Direktīvā par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem kā viena no dalībvalstu iespējām.

4.3.2. Ar iespēju atspēkot juridisko prezumpciju nepietiek, lai nodrošinātu taisnīgu līdzsvaru starp atspēkošanas tiesas procesa pusēm, jo, ņemot vērā platformai noteikto pierādīšanas pienākumu, praksē būtu grūti apstrīdēt piecos kritērijos definēto juridisko prezumpciju. Tā kā nacionālās definīcijas ir atšķirīgas, pieci minētie kritēriji un to piemērojamība, visticamāk, dalībvalstīs tiks interpretēta atšķirīgi, tādējādi viscaur Eiropā radot vēl lielāku judikatūras sadrumstalotību. Šī tiesvedība var notikt gan tādās tiesās, kuru kompetencē ir darba tiesības, gan administratīvajās tiesās, kas nodarbojas ar nodokļu un sociālā nodrošinājuma jautājumiem, un tāpēc juridiskā skaidrība varētu nevis pieaugt, bet gan samazināties.

4.4. *Algoritmiskā pārvaldība*

4.4.1. EESK atbalsta Komisijas mērķi pievienot informāciju un uzlabot pārredzamību, kas saistīta ar algoritmu izmantošanu platformu darbā. EESK tomēr uzskata, ka atsevišķs noteikumu kopums attiecībā uz jautājumiem, kas saistīti ar platformu darbu, nav nedz piemērots, nedz vajadzīgs. Spēkā esošie Vispārīgās datu aizsardzības regulas (VDAR) noteikumi ([9]) un topošais Mākslīgā intelekta akts ([10]) nodrošinās darba ņēmējiem arī dažādas tiesības attiecībā uz viņu personas datiem, kā arī visaptverošu riska pārvaldības, cilvēka pārraudzības un pārredzamības prasību kopumu ar mērķi mazināt riskus veselībai, drošībai un pamattiesībām. Tāpēc nevajadzētu pieļaut lieku pārklāšanos un dublēšanos.

([9]) Regula (ES) 2016/679.
([10]) COM/2021/206 final.

4.4.2. Runājot par platformu sniegtās informācijas formu un saturu, jānorāda: būtu jānodrošina, ka platformām ir nepieciešamā rīcības brīvība izraudzīties tehniskos līdzekļus informācijas sniegšanai. Tas pats attiecas uz riska novērtēšanas metodēm un cilvēka veiktu svarīgu lēmumu pārskatīšanu. Turklāt būtu jāgādā, lai informācijas atklāšanas prasības attiecībā uz algoritmiem neattiektos ne uz kādiem komercnoslēpumiem vai konfidenciālu informāciju. EESK arī uzsver, ka jāļauj paredzēt MVU pielāgotus riska mazināšanas pasākumus attiecībā uz administratīvajām procedūrām, kas vajadzīgas algoritmiskajai pārvaldībai ([11]). Proti, tie ir ilgāki termiņi pieprasījumiem pārskatīt algoritmiskos lēmumus un attiecīgās informācijas atjaunināšanas biežuma samazināšana.

4.5. *Kolektīvās tiesības*

4.5.1. Priekšlikuma mērķis ir nodrošināt platformu darbinieku vai viņu pārstāvju informēšanu un uzklausīšanu par tiem lēmumiem, kuri varētu izraisīt būtiskas pārmaiņas direktīvas 6. panta 1. punktā minēto automatizēto uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantojumā. Tāpēc priekšlikumā norādīts uz Direktīvu 2002/14/ ([12]). Tā kā minētā norāde ļauj piemērot pašreizējos informēšanas un uzklausīšanas mehānismus, kas noteikti valstu līmenī, un arī veicināt sociālo dialogu, neveidojot jaunus vai dublējošus mehānismus, šāds risinājums ir atbalstāms. Tomēr digitālās darba platformas pienākums segt eksperta izdevumus (9. panta 3. punkts) nav saderīgs ar vispārējiem informēšanas un uzklausīšanas noteikumiem, kuru pamatā ir Direktīva 2002/14/EK.

4.6. *Tiesiskās aizsardzības līdzekļi*

4.6.1. EESK uzsver, ka jāprecizē nošķirums starp "darba ņēmējiem" un "personām, kas veic platformu darbu", it īpaši saistībā ar tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un direktīvas izpildi. 18. pantā attiecībā uz abām kategorijām ir ietverti līdzīgi noteikumi par aizsardzību pret atlaišanu no darba, un tas var radīt neskaidrību un juridiskās noteiktības trūkumu, jo tiesiskās aizsardzības līdzekļi dalībvalstu darba tiesībās un līgumtiesībās ir balstīti uz atšķirīgiem tiesību aktu kopumiem un tādējādi nav līdzīgi. Tāpat 17. pants (Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām) var izraisīt nevēlamas sekas un problēmas dalībvalstu tiesu sistēmās, ja pret atšķirīgām līgumattiecībām ir jāattiecas atbilstīgi vienādiem noteikumiem.

4.7. *Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi*

4.7.1. EESK uzsver, ka tādā jomā kā taisnīgu darba apstākļu veicināšana digitālo platformu darbā liela nozīme ir sociālajam dialogam un koplīgumiem atbilstīgos līmeņos un sociālo partneru darbības jomas, pilnvaru un autonomijas ietvaros katrā dalībvalstī. Tāpēc EESK pauž šaubas par to, vai koplīgumu darbības joma būtu jāaprobežo tikai ar līgumiem, kas ir labvēlīgāki platformu darba ņēmējiem (20. pants). Šis ierobežojums iejaucas sociālo partneru autonomijā.

**Pamatojums**

Šajā tekstā formulēts grozījums, kura mērķis ir izklāstīt viedokli, kas kopumā atšķiras no specializētās nodaļas sniegtajā atzinumā minētā, un tāpēc tas ir jākvalificē kā pretatzinums. Tajā ir iztirzāti iemesli, kāpēc Komisijas priekšlikums nav pareizais instruments, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar digitālo platformu darbu, un kāpēc tas pienācīgi neatspoguļo dažādo situāciju sarežģītību strauji mainīgajā platformu pasaulē. Turklāt pretatzinuma mērķis ir norādīt uz lielākajiem direktīvas projekta trūkumiem un problēmām, it īpaši saistībā ar darba ņēmēja statusa juridisko prezumpciju un algoritmisko pārvaldību.

**Balsojuma rezultāts:**

Par: 149

Pret: 80

Atturas: 17

([11]) COM/2021/762 final, Paskaidrojuma raksts, 13. lpp.
([12]) Direktīva 2002/14/EK.