Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce

[COM(2021) 761 final]

Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy

[COM(2021) 762 final]

(2022/C 290/16)

Spravodajkyňa: **Cinzia Del Rio**

Konzultácia	Európsky parlament, 17. 1. 2022
	Rada Európskej únie, 4. 5. 2022
Právny základ	článok 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	7. 3. 2022
Prijaté v pléne	23. 3. 2022
Plenárne zasadnutie č.	568
Výsledok hlasovania	
(za/proti/zdržalo sa)	149/80/18

1. **Závery a odporúčania**

1.1. Pandémia zvýraznila určité zmeny vo svete práce, ktoré už prebiehali, a urýchlila rozširovanie všetkých druhov práce pre platformy, čím sa posilnil rast a vplyv digitálneho hospodárstva.

1.2. EHSV víta návrh smernice Európskej komisie o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy [COM(2021) 762] v rámci vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv. Cieľom tohto regulačného zásahu by malo byť stanoviť jasné vymedzenie kritérií klasifikácie pracovnoprávnych vzťahov a riadenia používania algoritmov a poskytnúť prístup k sociálnej a pracovnej ochrane a právam.

1.3. EHSV už vo viacerých predchádzajúcich stanoviskách, ktoré sú aj naďalej relevantné v kontexte tohto stanoviska, poukázal na príležitosti a výzvy, ktoré sprevádzajú prácu pre platformy, ako aj na potrebu stanoviť jasné a spravodlivé pravidlá so zámerom zabezpečiť spravodlivú hospodársku súťaž na vnútornom trhu, účinné uplatňovanie práv pracovníkov a zlepšenie pracovných podmienok. Celkovým cieľom je presadzovať a posilňovať vnútorný trh zabezpečením rovnakých podmienok pre všetkých aktérov.

1.4. EHSV zdôraznil, že hospodárstvo založené na platformách otvára príležitosti pre podniky aj pracovníkov. Podniky môžu vstúpiť na nové trhy, znížiť náklady a využiť inovácie v oblasti digitálnych technológií a získať prístup k celosvetovej a miestnej pracovnej sile s cieľom zlepšiť efektívnosť a zvýšiť produktivitu. Pracovníci majú nové zárobkové a pracovné príležitosti, ktoré sú čoraz dôležitejšie a dokonca problematickejšie pre zraniteľné skupiny, ako sú mladí ľudia, migranti a ženy. Tieto príležitosti sa musia riešiť sociálne udržateľným spôsobom.

1.5. Vyjadrené obavy týkajúce sa pracovných podmienok v hospodárstve založenom na platformách zahŕňajú obmedzenejší prístup k sociálnej ochrane a sociálnemu zabezpečeniu, zdravotné a bezpečnostné riziká, neistú prácu, rozdrobený pracovný čas, neprimeranú úroveň príjmu a ťažkosti pri zabezpečovaní uznávania kolektívnych práv. Je nevyhnutné zaoberať sa týmito obavami a navrhnúť vyvážené riešenia na vhodných úrovniach – európskej, národnej a tiež prostredníctvom kolektívneho vyjednávania so zapojením platforiem. EHSV považuje za potrebné zaistiť rovnaké

zaobchádzanie s „tradičnými“ podnikmi a podnikmi, ktoré používajú digitálne prostriedky založené na funkciách algoritmického riadenia, ak sa využívajú na riadenie organizácie práce a pracovnoprávnych vzťahov: riadenie, kontrolu a/alebo organizačné právomoci.

1.6. Digitálne pracovné platformy majú rôznu veľkosť. V prípade platforiem, ktoré sú malými a strednými podnikmi, existujú ďalšie výzvy, ktoré sa musia zohľadniť, vrátane výziev súvisiacich s nákladmi spojenými s infraštruktúrou a administratívnou záťažou a s prispôsobením sa digitálnej transformácii.

1.7. EHSV uznáva, že flexibilita pracovného času môže byť pozitívnou črtou práce pre platformy, ktorú vítajú najmä tí, ktorí sa spoliehajú na prácu pre platformy ako na dodatočný zdroj príjmov. Flexibilita by však mala vždy spočívať na rešpektovaní základných sociálnych a pracovných noriem zaručených právom EÚ.

1.8. EHSV súhlasí s tým, že právna klasifikácia pracovnoprávneho vzťahu a jeho jasné odlíšenie od pravej samostatnej zárobkovej činnosti je kľúčom k zabezpečeniu právnej istoty pre podniky aj pracovníkov a k zabezpečeniu práv a ochrany pracovníkov. Táto otázka sa však v jednotlivých členských štátoch rieši odlišne. Ustanovenia právnych predpisov o konkrétnych oblastiach, súdne rozhodnutia v nadväznosti na pracovné spory a kolektívne zmluvy v cieľových segmentoch práce pre platformy spôsobujú fragmentáciu existujúcich právnych predpisov v rámci EÚ a rozdiely v spôsobe, akým sa s pracovníkmi platforiem zaobchádza v jednotlivých členských štátoch. Je potrebné jasne určiť zamestnávateľa nesúceho právnu zodpovednosť, a to tak z dôvodu daní a sociálnych príspevkov, ako aj v súvislosti so zavedením postupov kolektívneho vyjednávania.

1.9. Európa nemôže uplatňovať rozdielne regulačné prístupy k rovnakým výzvam. EHSV podporuje cieľ legislatívneho návrhu Európskej komisie riešiť tieto veľmi rôznorodé právne predpisy v členských štátoch.

1.10. EHSV zdôrazňuje, že nové pravidlá smernice musia byť založené na sociálnom *acquis* EÚ a musia obsahovať jasné vymedzenia, ktoré by nemali byť v rozpore s právnym *acquis*, kolektívnymi zmluvami alebo judikatúrou súdov v jednotlivých členských štátoch. Smernica by mala predstavovať jasný právny rámec, ktorý by sa mal prispôsobiť na vnútroštátnej úrovni v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi, pričom by sa mali podporovať najmä postupy kolektívneho vyjednávania.

1.11. Okrem toho sa toto stanovisko zaoberá najmä týmito aspektmi navrhovanej smernice:

Kritériá klasifikácie: EHSV zdôrazňuje, že kritériá klasifikácie stanovené v článku 4 návrhu neodrážajú dynamický a rýchly vývoj digitálneho trhu a bolo by ich treba neustále aktualizovať, v dôsledku čoho budú nejasné a nejednoznačné. Bolo by vhodnejšie uviesť, že domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu sa uplatňuje v prospech jednotlivých pracovníkov, ktorí poskytujú svoju pracovnú silu a/alebo služby na základe konkrétnych funkcií algoritmického riadenia, a to pokiaľ ide o riadenie, kontrolu a/alebo organizačnú silu, vykonávaných prostredníctvom príslušnej digitálnej platformy, a tým teda stanoviť kritériá podľa týchto funkcií. EHSV súhlasí s tým, aby platformy mali možnosť vyvrátiť domnienku o existencii pracovnoprávneho vzťahu.

1.12. EHSV poukazuje na to, že osobitný rozmer algoritmického riadenia, ktoré má zásadný vplyv na pracovníkov, by sa nemusel uplatňovať pri definovaní domnienky existencie pracovnoprávneho vzťahu v prípade pracovníkov z profesijných registrov alebo členov národných profesijných združení, ak existujú.

1.13. **Pravidlá algoritmického riadenia:** EHSV súhlasí s tým, že algoritmické riadenie má výrazný vplyv na pracovné podmienky a že by malo byť transparentné a malo niesť zodpovednosť voči pracovníkom a podnikom. Algoritmické riadenie vykonáva dohľad nad pracovníkmi, prideľuje im úlohy, poskytuje priame pokyny obmedzujúce úroveň ich samostatnosti a hodnotí ich vrátane ich výkonnosti a správania, ako aj ich príjmov a pracovných podmienok a môže dokonca viesť k prepusteniu pracovníkov. V smernici by sa malo výslovne uviesť, že práva stanovené v kapitole 3 sa vzťahujú na všetky situácie, keď sa algoritmické riadenie používa v súvislosti so zamestnaním.

1.14. EHSV sa domnieva, že všetci pracovníci platforiem by mali mať zaručené právo na prenosnosť údajov a sťahovanie svojich údajov z platforiem vrátane údajov o zručnostiach. Okrem toho by sa mali doplniť ďalšie ustanovenia s cieľom uplatniť právo na preskúmanie automatizovaného alebo poloautomatizovaného rozhodnutia. Rozhodnutia, ktoré by mohli mať podstatný vplyv na pracovnoprávny vzťah, by mali prijímať ľudia. EHSV oceňuje, že návrh Európskej komisie ide týmto smerom.

1.15. EHSV zdôrazňuje význam účinného presadzovania práva prostredníctvom intenzívnejšej spolupráce medzi orgánmi na ochranu údajov a inšpektorátmi práce a potrebu objasniť, kto nesie zodpovednosť, a to aj v cezhraničných situáciách.

1.16. **Kolektívne vyjednávanie:** EHSV zdôrazňuje, že článok 14 smernice by mal výslovne odkazovať na odborové zväzy, ktoré majú právo viesť kolektívne vyjednávanie. Okrem toho by sa právo na informácie a konzultácie a právo na kolektívne vyjednávanie mali rozšíriť na všetkých pracovníkov platforiem.

1.17. Smernicou by sa mali zabezpečiť spravodlivé postupy ukončenia pracovného pomeru pre pracovníkov platforiem a informačné a konzultačné postupy v prípade hromadného prepúšťania.

1.18. V súlade s cieľmi Európskeho programu v oblasti zručností EHSV zdôrazňuje význam primeranej odbornej prípravy a informácií pre pracovníkov platforiem o tom, ako používať príslušnú platformu a pracovať na nej a tiež o tom, ako si zlepšiť digitálne zručnosti, pričom by to mohlo byť k dispozícii v rôznych jazykoch.

2. **Úvod – súvislosti**

2.1. Pandémia COVID-19 urýchlila využívanie práce pre platformy a zdôraznila niektoré zmeny vo svete práce, ktoré už prebiehali. EHSV už zdôraznil, že hospodárstvo založené na platformách otvára príležitosti pre podniky aj pracovníkov. Digitálne pracovné platformy, ktoré sprostredkúvajú prácu, rýchlo prenikli do viacerých hospodárskych odvetví. Podniky môžu vstúpiť na nové trhy, znížiť náklady a využiť inovácie v oblasti digitálnych technológií a získať prístup k celosvetovej a miestnej pracovnej sile s cieľom zlepšiť efektívnosť a zvýšiť produktivitu. Pracovníci majú nové zárobkové a pracovné príležitosti, ktoré sú čoraz dôležitejšie a dokonca problematickejšie pre zraniteľné skupiny, ako sú mladí ľudia, migranti a ženy.

2.2. Existujú však aj výzvy spojené s právami pracovníkov, zdaňovaním, rozdelením bohatstva a udržateľnosťou, ktoré je potrebné riešiť na európskej úrovni ([1]). Práca pre platformy sa stáva dôležitým prvkom nového katalógu produktívnych hospodárskych činností súvisiacich s digitálnym rozvojom a digitálnou transformáciou. EHSV už poukázal na príležitosti a riziká vo viacerých predchádzajúcich stanoviskách ([2]), ktoré sú relevantné v kontexte tohto stanoviska, a vyzval na regulačný zásah na európskej úrovni s jasným vymedzením kritérií, pokiaľ ide o klasifikáciu pracovnoprávnych vzťahov, úpravu používania algoritmov a zaistenie prístupu k sociálnej ochrane a ochrane práce, ako aj k sociálnym a pracovným právam.

2.3. V dôsledku slabého hospodárskeho postavenia veľkého počtu pracovníkov pôsobiacich na širokej škále digitálnych pracovných platforiem sa zvyšujú zdravotné a bezpečnostné riziká ([3]) aj neistota práce ([4]), čo je jav, ktorý sa ťažko vymedzuje v presnom a konkrétnom vnútroštátnom geografickom rámci. Vo väčšine právnych poriadkov v EÚ navyše dochádza k oslabovaniu mechanizmov všeobecnej ochrany a sociálnej ochrany pracovníkov v neštandardnom a atypickom pracovnom pomere.

2.4. EHSV uznáva, že flexibilita pracovného času môže byť pozitívnou črtou práce pre platformy, ktorú vítajú najmä tí, ktorí sa spoliehajú na prácu pre platformy ako dodatočný zdroj príjmov, a to sú predovšetkým mladí ľudia. Flexibilita by však vždy mala vychádzať z rešpektovanie základných sociálnych a pracovných noriem zaručených právom EÚ a môže byť upravená vnútroštátnym právom alebo kolektívnymi zmluvami na základe príslušného právneho rámca EÚ. Je to potrebné najmä v prípade mladých ľudí, ktorí majú rozdrobený pracovný čas, nízku a neprimeranú úroveň príjmov a ktorí potrebujú sociálne príspevky na svoje budúce dôchodky ([5]).

2.5. Rozdielna povaha pracovnoprávnych vzťahov, ktoré vznikajú a rozvíjajú sa na digitálnych pracovných platformách v každom členskom štáte, neprispieva k nájdeniu jednotného vnútroštátneho riešenia, pokiaľ ide o uznanie potrebnej sociálnej ochrany, požadované opatrenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, primerané úrovne príjmu, primeraný pracovný čas a dôstojné pracovné podmienky. Tieto rôzne formy pracovnoprávnych vzťahov a nízka individuálna a kolektívna ochrana na vnútroštátnej úrovni sa na úrovni EÚ znásobujú, čím sa vytvárajú podmienky pre sociálny damping a nekalú hospodársku súťaž, ktoré ohrozujú samotnú účinnosť európskych a vnútroštátnych noriem ochrany práce.

([1]) Ú. v. EÚ C 286, 16.7.2021, s. 70, bod 2.7.
([2]) Ú. v. EÚ C 429, 11.12.2020, s. 173; Ú. v. EÚ C 220, 9.6.2021, s. 1; Ú. v. EÚ C 194, 12.5.2022, s.50; Ú. v. EÚ C 517, 22.12.2021, s. 61; Ú. v. EÚ C 286, 16.7.2021, s. 70.
([3]) Prieskum JRC COLLEEM II.
([4]) Štúdia Komisie (2021).
([5]) Európske fórum mládeže – *Position paper on Platform work* (Pozičný dokument k práci pre platformy)

2.6. Digitálne pracovné platformy možno rozdeliť do dvoch širokých kategórií: online webové platformy a platformy ponúkajúce služby, ktoré sú poskytované na mieste. Ich veľkosť sa líši. V prípade platforiem, ktoré sú malými a strednými podnikmi, existujú ďalšie výzvy, ktoré sa musia zohľadniť, vrátane výziev súvisiacich s nákladmi spojenými s infraštruktúrou a administratívnou záťažou a s prispôsobením sa digitálnej transformácii.

2.7. Počet osôb pracujúcich pre zamestnávateľov využívajúcich online platformy stabilne narastá, a to nielen v Európskej únii, ale na celom svete ([6]). Ako uviedli MOP a Eurofound, výzvy pre tradičné podniky zahŕňajú nekalú konkurenciu zo strany platforiem, z ktorých viaceré nepodliehajú tradičnému zdaňovaniu a iným predpisom týkajúcim sa ich pracovnej sily. Značná časť judikatúry okrem toho preukazuje, že niektoré obchodné modely platforiem vytvárajú svoju konkurenčnú výhodu tým, že sa snažia vyhnúť platným predpisom, či už v sociálnej, environmentálnej alebo hospodárskej oblasti ([7]). Táto stratégia neprispieva k dlhodobej hospodárskej udržateľnosti a narúša spravodlivú hospodársku súťaž najmä medzi veľkými podnikmi a mikropodnikmi alebo malými podnikmi.

2.8. Vďaka digitálnej transformácii, ktorú EÚ dôrazne podporuje, bude modelom „online platforiem“ v budúcnosti dotknutých ešte viac odvetví a povolaní. EHSV opakovane zdôraznil ([8]), že dobrá regulácia vnútorného trhu sa musí presadzovať a posilňovať zabezpečením rovnakých podmienok pre všetky subjekty a že z digitalizácie musia mať úžitok pracovníci a podniky. Podstatné je, aby sa vytvoril regulačný rámec, ktorým sa zaistí bezpečné, spravodlivé a zdravé pracovné prostredie a podmienky prostredníctvom systému jasne vymedzených práv, úloh a povinností.

2.9. Všetci pracovníci majú právo na spravodlivé a dôstojné pracovné podmienky. Je to základná zásada medzinárodného pracovného práva, ako aj práva EÚ. Pracovník má v súlade s článkom 4 smernice 2019/1152 právo byť zamestnávateľom informovaný o základných prvkoch pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu. Na pracovníkov pracujúcich pre platformy sa musia vzťahovať rovnaké ustanovenia pracovného práva ako tie, ktoré platia v krajine, kde sa služba poskytuje.

2.10. Kľúčovou otázkou je teda jednoznačné vymedzenie pojmu „zamestnanec“ a jeho jednoznačné odlíšenie od pojmu „pravá samostatne zárobkovo činná osoba“. Efektívnosť a účinnosť celého regulačného rámca návrhu smernice závisí od jednoznačnosti týchto vymedzení. Z uvedených štúdií ([9]) vyplýva, že v mnohých prípadoch sa od pracovníkov požaduje, aby sa zaregistrovali ako samostatne zárobkovo činné osoby. Výzvou je teda zabrániť nepravej samostatnej zárobkovej činnosti. Pracovníci by mali dostať potrebné informácie, aby si mohli vybrať, či chcú byť pravými samostatne zárobkovo činnými osobami alebo nie. Zo štúdie Európskej komisie, na ktorú sa odkazuje v pracovnom dokumente útvarov Komisie – Správa o posúdení vplyvu týkajúca sa zlepšenia pracovných podmienok pri práci pre platformy – vyplýva, že 5,5 milióna pracovníkov platforiem je podľa odhadov nesprávne klasifikovaných ako samostatne zárobkovo činné osoby.

2.11. Otázka právnej klasifikácie pracovnoprávnych vzťahov sa v jednotlivých členských štátoch rieši rôzne. Riziko chýb v právnej klasifikácii pracovnoprávnych vzťahov je spôsobené najmä nedostatkom právnych predpisov vo vnútroštátnych právnych poriadkoch a nedostatočnou právnou zrozumiteľnosťou. Otázku právnej klasifikácie práce pre platformy zatiaľ komplexne neriešil žiadny členský štát. Niektoré členské štáty (Taliansko, Španielsko a Francúzsko) sa rozhodli pre odvetvové právne predpisy, pričom sa zamerali na platformy v oblasti dopravy a doručovania. Veľký počet členských štátov (Belgicko, Nemecko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Holandsko a Švédsko) sa pokúsil objasniť pracovnoprávne vzťahy, ktoré nemožno jednoznačne klasifikovať, prostredníctvom právnych predpisov, správnych aktov alebo judikatúry, ktoré sa však týkajú všeobecných situácií na trhu práce a nezohľadňujú sa v nich osobitosti práce pre platformy. V Taliansku a Španielsku zohralo dôležitú úlohu kolektívne vyjednávanie v rámci osobitných dohôd a protokolov, v ktorých sa predpokladali osobitné právne ustanovenia.

2.12. Názor, že existujúci regulačný systém na vnútroštátnej úrovni v rôznych krajinách EÚ nie je v súčasnosti vhodný na reguláciu rozličných profilov práce cez digitálne platformy, potvrdzuje takmer sto právnych sporov, v ktorých predkladajú žalobu pracovníci a/alebo ich zástupcovia odborov, ako aj rozmanitosť riešení, ktoré sa poskytujú v judikatúre mnohých európskych krajín. V niektorých z nich sa potvrdzuje povaha samostatnej zárobkovej činnosti tohto

([6]) Správa MOP, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Úloha digitálnych pracovných platforiem pri transformácii pracovného sveta); Správa EUROFOUND za rok 2018; Pracovný dokument útvarov EK týkajúci sa údajov o počte a obrate, ktorý sa počas pandémie strojnásobil (podľa údajov MOP sa v roku 2020 v EÚ zaznamenal obrat 12 miliárd EUR); Záverečná správa CEPS za rok 2021, *Digital Labour Platforms in the EU* (Digitálne pracovné platformy v EÚ); Štúdia ETUI z roku 2021, *The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions* (Vymedzenie pracovníka v platformovom hospodárstve: skúmanie rizík pre pracovníkov a regulačných riešení).

([7]) Ú. v. EÚ C 123, 9.4.2021, s. 1, bod 3.2.7.

([8]) Ú. v. EÚ C 440, 6.12.2018, s. 1; Ú. v. EÚ C 123, 9.4.2021, s. 1; Ú. v. EÚ C 286, 16.7.2021, s. 70; Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 15.

([9]) Pozri poznámku pod čiarou č. 6.

pracovnoprávneho vzťahu, zatiaľ čo v iných, ktoré sú početnejšie, sa uznáva jeho pracovnoprávna povaha, pričom v ďalších sa tento osobitný prípad považuje za hybridnú právnu situáciu ([10]). Hoci tieto konania často viedli k protichodným výsledkom, týkajú sa zväčša služieb doručovania a služieb vodičov (služby platforiem poskytované na mieste) a vo väčšine prípadov sa zhodujú v tom, že sa v nich osoby pracujúce pre platformy vymedzujú ako zamestnanci (predovšetkým v odvetviach dopravy a doručovania).

2.13. Ďalšia kľúčová otázka sa týka vplyvu algoritmického riadenia, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou obchodného modelu platforiem digitálnej práce, na pracovné podmienky ([11]). Pozornosť by sa mala venovať zabezpečeniu transparentnosti a zodpovednosti v súvislosti s algoritmami pre pracovníkov a podniky.

2.14. Jednotlivé členské štáty prijali opatrenia na zlepšenie tejto situácie vykonaním legislatívnych iniciatív, ktoré sa osobitne zameriavajú na algoritmické riadenie na pracovisku (IT, ES). Viaceré členské štáty (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SV) medzitým riešia algoritmické riadenie prijímaním opatrení v rámci svojich politík v oblasti súkromia, ochrany osobných údajov a nediskriminácie. V niekoľkých krajinách (FR, IT, NL, PL a LU) ([12]) boli prijaté relevantné súdne rozhodnutia. Rozdrobenosť existujúcich právnych predpisov v rámci EÚ takisto vedie k tomu, že digitálne pracovné platformy pôsobiace v rôznych krajinách podliehajú rôznym právnym predpisom. Vzhľadom na flexibilnú, mobilnú a rýchlo sa vyvíjajúcu povahu platformového hospodárstva spôsobí neexistencia spoločného prístupu ťažkosti pri zachovávaní rovnakých podmienok medzi členskými štátmi.

2.15. V tejto súvislosti treba privítať iniciatívu európskych inštitúcií s osobitným odkazom na balík opatrení, ktorý Európska komisia predložila 9. decembra 2021 na zlepšenie pracovných podmienok na platformách v rámci vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv. V iniciatíve Európskej komisie sa uznáva naliehavosť riešenia otázky rozdielov v prístupe jednotlivých členských štátov, venuje sa v nej pozornosť uvedeným problematickým aspektom a predkladá sa regulačný návrh so smernicou.

3. **Všeobecné úvahy**

3.1. EHSV súhlasí s rozhodnutím Komisie vypracovať návrh smernice, ktorej rozsah pôsobnosti zahŕňa prácu pre platformy vykonávanú prostredníctvom online webových platforiem (napr. právne služby, prekladateľské služby, živnostníci atď.) a prostredníctvom platforiem na mieste, ktoré si vyžadujú, aby pracovník poskytol fyzickú službu (napr. taxíky, doručovanie, domáce služby). Ako sa jasne uvádza v odôvodnení 49 návrhu smernice, potreba smernice namiesto nezáväzných právnych nástrojov je odôvodnená rozmanitosťou situácií, pracovných podmienok a právnych predpisov v jednotlivých členských štátoch, najmä pokiaľ ide o zabezpečenie formálneho a skutočného pokrytia a o primeranosť a transparentnosť systémov sociálneho zabezpečenia, a to najmä vzhľadom na skutočnosť, že členské štáty poskytujú odlišné úrovne ochrany. Veľký a neprestajne rastúci počet súdnych prípadov a rozsudkov v prospech klasifikácie tejto práce ako zamestnania jasne je jasným dôkazom toho, že otázka nie je dostatočne jasne regulovaná ani v rámci jednotlivých vnútroštátnych právnych poriadkov. Cieľ spočívajúci v zlepšení pracovných podmienok na digitálnych platformách preto nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni jednotlivých členských štátov, ale ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni EÚ rešpektujúc pritom zásadu subsidiarity.

([10]) Spomedzi rozhodnutí v prospech toho, že tento pracovný vzťah má pracovnoprávnu povahu, uvádzame napríklad: rozhodnutie francúzskeho kasačného súdu (*Chambre sociale*, č. 374 zo 4. marca 2020), v ktorom sa uznalo, že práca, ktorú vykonáva vodič platformy Uber, má pracovnoprávnu povahu; rozhodnutie španielskeho najvyššieho súdu (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, rozhodnutie* č. 40/2020 zo 17. januára 2020), v ktorom sa uznalo, že pracovnoprávnu povahu má pracovný vzťah medzi vodičmi a platformou Deliveroo; rozhodnutie barcelonského súdu z 13. januára 2021, v ktorom sa uznalo, že pracovný vzťah 748 vodičov má pracovnoprávnu povahu. Podľa posledného z uvedených rozhodnutí je potrebné preskúmať nové ukazovatele, na ktorých sa má založiť úsudok o povahe vzťahu, takže sa v ňom dospelo k záveru, že flexibilita týkajúca sa počtu hodín je v každom prípade výsledkom rozhodnutia, ktorého cieľom je určiť najziskovejšie časové úseky pre spoločnosť, a určite nie je zameraná na zachovanie lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom vodičov, takže vodiči sa majú považovať za zamestnancov. Okrem týchto rozhodnutí boli vydané aj rozhodnutia belgických, talianskych a holandských súdov, podľa ktorých je pracovný vzťah samostatnou zárobkovou činnosťou na základe relativizácie údajnej slobody vodičov pri konkrétnom poskytovaní služby.

([11]) Štúdia Komisie s názvom *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work* (Štúdia na podporu posúdenia vplyvu v súvislosti so zlepšením pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy).

([12]) Štúdia Komisie s názvom *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work* (Štúdia na podporu posúdenia vplyvu v súvislosti so zlepšením pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy).

3.2. V návrhu smernice sa v odôvodnení 9 veľmi správne konštatuje, že „[k]eď digitálne platformy pôsobia vo viacerých členských štátoch alebo cezhranične, často nie je jasné, kde sa práca pre digitálne platformy vykonáva, ani kto ju vykonáva. Ani vnútroštátne orgány nemajú ľahký prístup k údajom o digitálnych pracovných platformách vrátane počtu osôb pracujúcich pre platformy, ich postavenia v zamestnaní a ich pracovných podmienok. Komplikuje to presadzovanie platných pravidiel, a to aj v oblasti pracovného práva a sociálnej ochrany.“ EHSV už zdôraznil ([13]), že bude potrebné zriadiť register platforiem v každom členskom štáte a celoeurópsku databázu veľkých a malých platforiem.

3.3. Táto právna neistota môže v niektorých situáciách podporovať vznik a šírenie nedeklarovaných foriem práce a poľutovaniahodných situácií vykorisťovania a hospodárskej súťaže medzi samotnými pracovníkmi, ktorí môžu byť vystavení nezákonným subdodávateľským praktikám. V prípade týchto pracovníkov ide často o migrantov, ktorí sú objektívne v slabej pozícii a nepoznajú stanovené práva na minimálnu ochranu. Navrhovaná smernica neobsahuje ustanovenie o subdodávkach, a preto neposkytuje týmto pracovníkom platforiem žiadnu ochranu pred týmito praktikami ([14]).

3.4. Znenie návrhu Komisie je však v niektorých bodoch nejasné, všeobecné a nejednoznačné. Neodráža ciele ochrany a zaručenia sociálnych a pracovných práv, ktoré sú jasne uvedené v odôvodneniach, najmä vymedzenie pracovníka vykonávajúceho prácu pre digitálne platformy (články 2 a 5) a práva pracovníkov a zástupcov odborov na informácie a konzultácie (článok 9, ktorý však výslovne odkazuje len na smernicu 2002/14/ES). Predbežne je potrebné poznamenať, že v návrhu smernice sa ochrana práv pracovníkov často stotožňuje so zásadou slobody podnikania. Práva pracovníkov a základné slobody musia byť riadne chránené v súlade s právnymi predpismi a Chartou základných práv.

3.5. EHSV považuje za potrebné, aby smernica zahŕňala osobitné ustanovenia o pracovných podmienkach a sociálnom zabezpečení na základe zásady nediskriminácie, a to aj vo vzťahu k podobným a porovnateľným pracovníkom pracujúcim v rovnakom odvetví. Tým by sa podporilo vytvorenie jednotnej zmluvnej ochrany pre jednotlivé odvetvia a foriem boja proti sociálnemu a fiškálnemu dampingu.

3.6. EHSV víta navrhované snahy Komisie podporovať výmenu osvedčených postupov v súvislosti s jej programom vzájomného učenia, ako aj činnosti Európskeho orgánu práce v rozsahu pôsobnosti jeho mandátu; podporovať členské štáty pri uplatňovaní pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia a poskytovaní usmernení k týmto pravidlám a prostredníctvom programov EÚ (ako napríklad Horizont Európa) ([15]).

3.7. EHSV sa domnieva, že v návrhu smernice by sa mali stanoviť jasné referenčné kritériá a zásady, ktoré by predstavovali usmernenia pre vnútroštátnych zákonodarcov a motivovali ku kolektívnemu vyjednávaniu s cieľom stanoviť pravidlá, ktoré poskytnú istotu, bezpečnosť a predvídateľnosť pre vysoko digitalizované výrobné prostredie. Tieto pravidlá musia byť zamerané na vytvorenie rovnakých podmienok pre digitálne pracovné platformy a offline poskytovateľov služieb. Nemali by byť v rozpore s právnym *acquis*, nemali by meniť obsah a rozsah pravidiel vymedzujúcich zamestnaneckú povahu služobného pomeru v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami, vnútroštátnymi klasifikačnými systémami alebo judikatúrou súdov jednotlivých členských štátov a nemali by narušať spravodlivú hospodársku súťaž medzi podnikmi.

3.8. EHSV takisto považuje za potrebné zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s „tradičnými“ podnikmi a s podnikmi používajúcimi digitálne prostriedky kontroly založené na algoritmickom riadení údajov, a to na základe transparentnej a spravodlivej hospodárskej súťaže medzi nimi, pričom sa objasní postavenie zamestnanca pre pracovníkov, ktorí poskytujú služby a/alebo vykonávajú činnosti v týchto odvetviach. EHSV tiež víta cieľ Komisie objasniť a podporiť postavenie pravých samostatne zárobkovo činných osôb. „V prípade potreby sa aj samostatne zárobkovo činným osobám poskytne podpora na objasnenie ich postavenia. Očakáva sa, že smernica upevní autonómiu samostatne zárobkovo činných osôb a podporí ich schopnosť využívať svoje podnikateľské možnosti, napríklad vytvorením vlastnej klientely. Osoby, ktoré už sú pravými samostatne zárobkovo činnými osobami, si zachovajú výhody spojené so svojím postavením v zamestnaní“ ([16]).

([13]) Ú. v. EÚ C 429, 11.12.2020, s. 173, bod 1.15.

([14]) Výročná správa Fairwork (2021); *Fairwork response to the European Commission's Proposal for Directive on Platform Work* (Reakcia Fairwork na návrh smernice o práci pre platformy, ktorý predložila Európska komisia)

([15]) Pozri oznámenie Komisie.

([16]) Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce, 9. decembra 2021, COM(2021) 761 final, s. 11 (tabuľka v dolnej časti strany).

3.9. V záujme zabezpečenia, aby sa smernica vzťahovala na všetky digitálne platformy, ktoré poskytujú sprostredkovanú ponuku práce, je preto kľúčové, aby sa zlepšil rozsah pôsobnosti (v článku 1) a zmenšila sa jeho nejednoznačnosť. Je potrebné jasne určiť skutočného zamestnávateľa nesúceho právnu zodpovednosť, a to tak z dôvodu daní a sociálnych príspevkov, ako aj v súvislosti so zavedením postupov kolektívneho vyjednávania, pričom treba zohľadniť špecifiká mikroplatrofiem a malých platforiem.

Odkaz na pojem organizácie práce vykonávanej jednotlivcami môže viesť k nežiaducemu vylúčeniu niektorých digitálnych platforiem.

4. **Kapitola 4 – Konkrétne pripomienky**

4.1. V tomto stanovisku sa budú analyzovať predovšetkým tieto aspekty návrhu smernice:

— kritériá klasifikácie zamestnanca,

— algoritmické riadenie,

— kolektívne práva.

4.2. Kritériá klasifikácie

4.2.1. V článku 4 návrhu sa stanovujú kritériá, na základe ktorých sa zavádza domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu. EHSV konštatuje, že navrhované kritériá by mali odrážať dynamiku digitálneho trhu a vývoj obchodných modelov a pracovných metód a že by sa mali neustále aktualizovať. S poľutovaním konštatujeme, že tieto kritériá stanovené v článku 4 sú naďalej predovšetkým vyjadrením rôznej formy kontroly, ktorú digitálna platforma vykonáva nad pracovnou činnosťou zamestnanca. EHSV sa domnieva, že ak sa ochrana práce naviaže na výkon kontroly, nedôjde k primeranému zachyteniu a náprave mocenskej nerovnováhy medzi platformou a pracovníkmi.

4.2.2. Okrem toho článok 4 návrhu ponecháva príliš veľkú diskrečnú právomoc na rozhodovanie platformám – keďže domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu je spojená so splnením aspoň dvoch z piatich kritérií – ale v kontexte, ktorý sa neustále vyvíja, by bolo jednoduché tieto kritériá obísť. EHSV sa domnieva, že jasne vymedzené postavenie v zamestnaní, a to aj pre tých, ktorí pracujú málo hodín, by zaručilo právo na sociálnu ochranu, zdravie a bezpečnosť, právo organizovať sa a právo na kolektívne vyjednávanie vo vzťahu k odpracovanému pracovnému času, čím by sa zaistila potrebná flexibilita.

4.2.3. Kritériami by sa malo presnejšie riešiť riziko klesajúcich pracovných noriem. Na tento účel by bolo žiaduce, aby sa určilo jedno kritérium domnienky existencie pracovnoprávneho vzťahu, ktoré môže platforma vyvrátiť na základe článku 5, ktorým sa obrátené dôkazné bremeno prenáša na digitálnu platformu preukazujúcu, že pracovný vzťah má povahu samostatnej zárobkovej činnosti. EHSV súhlasí s návrhom Európskej komisie, že tým, kto má vyvrátiť domnienku existencie pracovnoprávneho vzťahu, by mala byť platforma.

4.2.4. Chrániť sa v skutočnosti musia aj samostatne zárobkovo činné osoby a vzťahy s povahou pravej samostatnej zárobkovej činnosti, ktoré v smernici nie sú náležite vymedzené. Existuje mnoho rôznych foriem práce pre platformy, ktoré nemôžu patriť do jednej kategórie. Existujú formy práce, ktoré možno považovať za podobné zamestnaniu, a existujú formy práce, ktoré si vyžadujú kvalifikovaných odborníkov, dokonca aj vysokokvalifikovaných pracovníkov porovnateľných v niektorých krajinách s tými, ktorí sú vedení v profesijných registroch alebo sú členmi národných profesijných združení. Osobitný rozmer algoritmického riadenia, ktoré má zásadný vplyv na pracovníkov, by sa nemusel uplatňovať pri definovaní domnienky existencie pracovnoprávneho vzťahu v prípade pracovníkov z profesijných registrov alebo členov národných profesijných združení, ak existujú.

4.2.5. Bolo by preto vhodnejšie uviesť, že domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu v oblasti digitálnych pracovných platforiem pôsobí v prospech jednotlivých pracovníkov, ktorí poskytujú prácu a/alebo služby prostredníctvom algoritmického riadenia vykonávaného digitálnou platformou, a to pokiaľ ide o riadenie, kontrolu a/alebo organizačné právomoci.

Platforma by mala byť schopná vyvrátiť túto domnienku pracovnoprávneho vzťahu preukázaním, že nevykonáva obchodné právomoci organizácie, dokonca ani nepriamo či implicitne, vo vzťahu k poskytovaniu služby/práce zo strany pracovníka ([17]).

([17]) Pozri vymedzenie v odôvodnení 30 usmernení Komisie o práve hospodárskej súťaže a kolektívnom vyjednávaní: iii) zahŕňa ako nevyhnutnú a základnú zložku organizáciu práce vykonávanej jednotlivcami, bez ohľadu na to, či sa táto práca vykonáva online alebo na konkrétnom mieste. Platformy, ktoré neorganizujú prácu jednotlivcov, ale jednoducho len poskytujú prostriedky, prostredníctvom ktorých môžu samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov získať koncových používateľov, nepredstavujú digitálne pracovné platformy. Platforma, ktorá napríklad len získava a zverejňuje informácie o dostupných poskytovateľoch služieb (napr. inštalatéroch) v konkrétnej oblasti, čím umožňuje zákazníkom využívať ich služby na požiadanie, sa teda nepovažuje za digitálnu pracovnú platformu, keďže neorganizuje prácu poskytovateľov služieb.

4.2.6. Bežným argumentom v súdnych rozhodnutiach, v ktorých sa uznáva pracovnoprávna povaha pracovného vzťahu a ktoré sú vydané najvyššími vnútroštátnymi súdmi, je, že platforma a konkrétnejšie algoritmické riadenie nad poskytovaním služby pracovníkom v plnej miere vykonávajú dohľad. Z toho v skutočnosti vyplýva, že služba poskytovaná pracovníkom je úplne začlenená do podnikateľskej činnosti platformy. Tento prvok sám osebe posilňuje potrebu protiváhy k uvedenej kontrolnej právomoci tým, že sa poskytnú primerané individuálne a kolektívne záruky všetkým pracovníkom poskytujúcim prácu a/alebo služby cez digitálne platformy.

5. **Konkrétne pripomienky a odporúčania k algoritmickému riadeniu**

5.1. Algoritmické riadenie spracúva veľké množstvo údajov, vykonáva dohľad nad pracovníkmi, prideľuje im úlohy, poskytuje priame pokyny obmedzujúce úroveň ich samostatnosti a hodnotí ich vrátane ich výkonnosti a správania, ako aj ich príjmov a pracovných podmienok a môže dokonca viesť k prepusteniu pracovníkov. EHSV víta skutočnosť, že v návrhu smernice sa prijímajú zásady všeobecného nariadenia o ochrane údajov, pričom v súlade s článkom 9 tohto nariadenia by sa v smernici malo jasne zakazovať spracúvanie citlivých osobných údajov vrátane údajov o politických názoroch a členstve v odborových organizáciách. V smernici by sa malo výslovne uviesť, že práva stanovené v kapitole 3 sa uplatňujú vo všetkých prípadoch algoritmického riadenia, a to aj vtedy, keď sa platforme podarí preukázať, že nevykonáva obchodné právomoci organizácie, dokonca ani nepriamo či implicitne, vo vzťahu k poskytovaniu služby zo strany pracovníka, a teda v prípade domnienky platformy, že pracovnoprávny vzťah neexistuje.

5.2. Systémy používané digitálnymi pracovnými platformami často vychádzajú z prvkov umelej inteligencie. Keďže platformy budú musieť dodržiavať ustanovenia smernice aj aktu o umelej inteligencii (právne predpisy týkajúce sa trhov s výrobkami), EHSV vyzýva Komisiu, aby zabezpečila krížové odkazy medzi navrhovanou smernicou a aktom o umelej inteligencii s cieľom vyhnúť sa možnej nekonzistentnosti a medzerám alebo ich objasniť.

5.3. EHSV znovu ([18]) nabáda Komisiu, aby objasnila povinnosti všetkých zapojených strán v oblastiach, ako sú zdravie a bezpečnosť, ochrana údajov, poistenie a právna zodpovednosť, s cieľom posúdiť, upraviť a harmonizovať platné predpisy. EHSV už konštatoval, že algoritmy, ktoré platformy používajú, by sa mali považovať za rovnocenné s ústnymi alebo písomnými pokynmi existujúcimi v štandardnej práci ([19]).

5.4. Právo na preskúmanie automatizovaného alebo poloautomatizovaného rozhodnutia je veľmi vítané. EHSV sa však domnieva, že na účel praktického uplatnenia tohto práva by Komisia a) mala doplniť ustanovenia, v ktorých sa bude od digitálnych pracovných platforiem vyžadovať, aby vyvinuli algoritmy a systémy v súlade so zásadou „bezpečnosti už v štádiu návrhu“, a b) v nadväznosti na zdôvodnenie navrhovaného aktu o umelej inteligencii mala uviesť ustanovenia, v ktorých sa bude od digitálnych pracovných platforiem požadovať, aby absolvovali posúdenie zhody svojich algoritmov, a to nielen pred ich zavedením, ale aj počas poskytovania práce a/alebo služby pracovníkom. Posúdenie zhody by sa malo vykonať s využitím multidisciplinárneho prístupu s cieľom podporiť spoločné posúdenie expertmi vymenovanými odborovými organizáciami, platformou a orgánmi v oblasti práce, sociálnej ochrany a inými relevantnými orgánmi. Keď pri preskúmaní rozhodnutia prijatého pomocou algoritmov dôjde k rozporu, pracovníci by mali mať možnosť prístupu k nezávislému rozhodcovskému konaniu.

5.5. EHSV sa však domnieva, že v článku 8 by sa malo stanoviť, že pracovníka by v prípade preskúmania významného rozhodnutia vykonávaného človekom mohla zastupovať odborová organizácia.

5.6. Keďže model práce pre platformy sa opiera o recenzie zákazníkov, pracovníci platforiem by mali mať možnosť prenášať recenzie ako kľúčové prvky údajov medzi platformami a používať ich na viacerých platformách. EHSV sa domnieva, že všetkým pracovníkom platforiem by sa malo zaručiť právo na prenosnosť údajov. Ešte dôležitejšie je, že smernicou by sa mala zaručiť ich možnosť používať svoj profil vrátane zručností na získanie zamestnania mimo platformového hospodárstva.

5.7. Úspech návrhu Komisie bude závisieť od jeho účinného presadzovania. V navrhovanej smernici sa vyžaduje spolupráca medzi orgánmi pre ochranu údajov a orgánmi práce. EHSV by však chcel Komisiu upozorniť na skutočnosť, že orgány pre ochranu údajov vo viacerých krajinách nemajú za úlohu vykonávať hĺbkové preskúmania pracovných otázok a naopak, najmä pokiaľ ide o dohľad a prostriedky nápravy. EHSV preto vyzýva Komisiu, aby ďalej objasnila rozdelenie právomocí vrátane cezhraničných aspektov a zohľadnila inšpektoráty práce.

([18]) Ú. v. EÚ C 429, 11.12. 2020, s. 173;
([19]) Ú. v. EÚ C 429, 11.12.2020, s. 173, bod 1.8

6. **Kolektívne práva**

6.1. V kapitole o vynútiteľnosti práva sa v článku 14 smernice neuvádzajú odborové organizácie, ale zástupcovia pracovníkov. Ide o kľúčovú otázku, keďže je dôležité výslovne uviesť zástupcov odborových organizácií, aby sa predišlo vytváraniu organizácií podľa potreby a pracovníkom sa poskytli práva na kolektívne zastupovanie, a to aj v prípade sporu.

6.2. EHSV konštatuje, že v smernici sa poskytujú práva na informácie a konzultácie. V článku 9 sa však pri stanovení všeobecného rámca uvádza iba smernica 2002/14/ES. Uviesť by sa mal aj priamy odkaz na smernicu 2001/23/ES o prevode podnikov, smernicu 98/59/ES o hromadnom prepúšťaní a smernicu 2009/38/ES o európskej zamestnaneckej rade. EHSV poznamenáva, že v článku 10, ktorým sa pracovné práva stanovené v kapitole 3 smernice rozširujú na všetkých pracovníkov platforiem (vrátane tých, ktorí nie sú v pracovnoprávnom vzťahu), sa vylučujú práva na informácie a konzultácie stanovené v článku 9. Túto výnimku nemožno odôvodniť. Je potrebné jasnejšie vymedzenie práv na informácie a konzultácie s cieľom podporiť kolektívne vyjednávanie, čo je právo, ktoré sa musí priznať aj všetkým pracovníkom platforiem ([20]).

6.3. EHSV zdôrazňuje, že práva zástupcov organizácií pracovníkov na informácie a konzultácie (článok 9) by sa mali zaručiť aj vo vzťahu k parametrom, pravidlám a pokynom, ktoré sú podkladom algoritmov alebo systémov umelej inteligencie ovplyvňujúcich rozhodovanie alebo prijímanie rozhodnutí, ktoré môžu mať vplyv na pracovné podmienky, prístup k práci a udržanie zamestnania, vrátane profilovania.

6.4. EHSV konštatuje, že pracovníci platforiem by mali dostať primeranú odbornú prípravu o tom, ako používať príslušnú platformu a pracovať na nej, pričom by táto odborná príprava mala byť k dispozícii v rôznych európskych jazykoch. Rovnako by mali absolvovať odbornú prípravu v oblasti príslušných digitálnych zručností. Ako sa zdôraznilo v predchádzajúcom stanovisku ([21]), pri realizácii akčného plánu digitálneho vzdelávania 2021 – 2027 je potrebné zabezpečiť účinný sociálny dialóg a konzultácie so zainteresovanými stranami, dodržiavanie a presadzovanie pracovných práv a informovanosť pracovníkov, konzultácie a účasť na rozvoji digitálnych zručností a podnikateľských zručností, najmä v rámci OVP, vzdelávania dospelých a odbornej prípravy zamestnancov s cieľom odstrániť nedostatky v zručnostiach, ktorým čelia spoločnosti.

6.5. Ako EHSV uviedol vo svojom predchádzajúcom stanovisku, „v rámci zavádzania nových technológií, ako sú napríklad roboty alebo inteligentné stroje, EHSV vo svojej štúdii pripomína význam povinnosti vopred informovať zástupcov pracovníkov a poradiť sa s nimi, ako aj potrebu kolektívneho vyjednávania pri zavádzaní zmien, ktoré tieto technológie prinášajú ([22]). Pripomína tiež, že v smernici týkajúcej sa európskych zamestnaneckých rád sa stanovuje povinnosť takejto konzultácie“ ([23]).

6.6. Vyjednávanie sa takisto týka odvetvového kolektívneho vyjednávania, ktoré predstavuje veľkú časť vymedzenia práv pracovníkov, no v návrhu smernice sa odkaz na odvetvové zmluvy nenachádza.

6.7. Zabezpečenie spravodlivých postupov ukončenia pracovného pomeru pre pracovníkov platforiem a prístup k nezávislým mechanizmom riešenia sporov sú dôležitými cieľmi, ktoré by sa mali zahrnúť do regulačného rámca. V navrhovanej smernici sa uvádza len prepustenie jednotlivcov, zatiaľ čo by sa v nej mala riešiť aj otázka postupov poskytovania informácií a konzultácií v prípade hromadného prepúšťania s odkazom na existujúce právne predpisy EÚ ([24]).

V Bruseli, 23. marca 2022

Predsedníčka
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Christa SCHWENG

([20]) .Ú. v. EÚ C 123, 9.4.2021, s. 1, bod 3.2.8
([21]) Ú. v. EÚ C 286, 16.7. 2021, s. 27.
([22]) Štúdia EHSV (2017).
([23]) Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28
([24]) Smernica 98/59/ES a smernica 2001/23/ES.

PRÍLOHA

Toto protistanovisko, ktoré získalo viac ako štvrtinu odovzdaných hlasov, bolo v priebehu diskusie zamietnuté (článok 43 ods. 2 rokovacieho poriadku):

POZMEŇOVACÍ NÁVRH 1

SOC/709 – Balík opatrení týkajúcich sa pracovných podmienok – práca pre platformy

Nahradiť celé stanovisko:

1. **Závery**

1.1. Digitálne pracovné platformy podporujú inovatívne služby a nové obchodné modely a vytvárajú množstvo príležitostí pre spotrebiteľov a samostatne zárobkovo činné osoby. Koncepcia digitálnej platformy zahŕňa širokú škálu činností, služieb, úloh a obchodných modelov. To znamená, že univerzálne riešenia sa môžu stať prekážkou pre inovácie a investície do vytvárania a rozvoja digitálnych platforiem v EÚ.

1.2. EHSV uznáva, že je potrebné riešiť niektoré výzvy spojené s prácou pre digitálne platformy tam, kde existujú. Akékoľvek nariadenie o práci pre platformy by však malo byť navrhnuté tak, aby sa zachovala flexibilita ako rozhodujúci motivačný faktor a aby sa zároveň poskytli základné záruky primeranej ochrany pracovníkov, pričom by sa malo zohľadniť aj to, že pre mnohých je práca pre platformy doplnkovou činnosťou ([1]). EHSV preto vo všeobecnosti podporuje prístup Uplatňovaný Komisiou v balíku opatrení, ktorý sa týka pracovných podmienok, konkrétne využívanie rôznych nástrojov na vytvorenie priaznivého prostredia potrebného na zlepšenie pracovných podmienok, pokiaľ ide o digitálne platformy V tejto oblasti je potrebný aj primeraný prístup k sociálnej ochrane a zdravotným a bezpečnostným podmienkam prostredníctvom riadneho vykonávania dvoch odporúčaní Rady ([2]) týkajúcich sa tejto oblasti.

1.3. Hoci správne určenie pracovnoprávneho vzťahu je jednou z kľúčových otázok a je potrebné riešiť prípadnú nesprávnu klasifikáciu, tento problém sa týka len malej časti pracovníkov platforiem, ako to vyplýva aj z údajov Komisie, podľa ktorých by 5,5 milióna z 28,5 milióna pracovníkov platforiem mohlo byť vystavených riziku nesprávnej klasifikácie pracovnoprávneho vzťahu.

1.4. EHSV sa však domnieva, že mnohé otázky, na ktoré sa vzťahuje návrh smernice, sa už riešia v existujúcich alebo pripravovaných právnych predpisoch EÚ, t. j. ochrana údajov, právo pracovníkov na informácie a konzultácie atď. To znamená, že je potrebné posilniť vykonávanie existujúcich právnych predpisov, ktoré treba v prípade potreby zlepšiť. Nová smernica, v ktorej sa opakujú existujúce práva, prináša len zmätok a fragmentáciu *acquis* EÚ. Ak sa počas procesu vykonávania zistí, že sú nutné objasnenia, musia sa vykonať úpravy v príslušných aktoch EÚ. V tejto súvislosti EHSV pripomína inštitúciám EÚ, že najmä teraz EÚ potrebuje skutočnú inteligentnú reguláciu a kontroly konkurencieschopnosti, ktoré podnikom umožnia inovovať, rásť a vytvárať pracovné miesta a pridanú hodnotu pre našu spoločnosť a hospodárstvo.

([1]) Pokiaľ ide o tempo vývoja, z údajov získaných v prieskumoch COLLEEM I a II vyplýva, že fenomén práce pre platformy sa v Európe pomaly, ale neustále rozširuje. A po druhé, len malá časť obyvateľstva v produktívnom veku – približne 1,4 % – vykonáva prácu pre platformy ako hlavnú formu zamestnania. Okrem toho štúdia Európskej komisie, na ktorú sa odkazuje v správe Komisie o posúdení vplyvu, ukazuje, že približne 5,5 milióna pracovníkov platforiem by mohlo byť nesprávne klasifikovaných z hľadiska pracovnoprávneho vzťahu. Pozri Archív publikácií JRC – *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (Pracovníci platforiem v Európe – Údaje z prieskumu COLLEEM) (europa.eu) a Archív publikácií JRC – *New evidence on platform workers in Europe* (Nové údaje o pracovníkoch platforiem v Európe) (europa.eu); pozri PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE – SPRÁVA O POSÚDNÍ VPLYVU. Podľa štúdie, ktorú zadala platforma Delivery Platforms, európski kuriéri vo veľkej miere (72 %) tvrdia, že práca pre platformy je doplnkovou činnosťou, pričom 34 % poskytuje služby popri štúdiu a ďalšia tretina (34 %) uvádza, že pracujú pre platformy s cieľom privyrobiť si popri príjme z inej práce na plný alebo čiastočný úväzok. Pre dve tretiny respondentov (67 %) je hlavným dôvodom pre prácu kuriéra flexibilita. Umožňuje im skombinovať doručovanie s inou prácou alebo štúdiom, či so starostlivosťou o rodinných príslušníkov a predstavuje možnosť, ako si privyrobiť k inému príjmu. Flexibilita je takisto najoceňovanejším atribútom práce kuriéra (pre 58 %).

([2]) Odporúčanie Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby a odporúčanie Rady o zlepšení ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci samostatne zárobkovo činných osôb.

1.5. V snahe zvýšiť právnu istotu a vyhnúť sa zbytočným sporom by sa pozornosť mala zamerať na objasnenie platných vnútroštátnych predpisov a vymedzení týkajúcich sa postavenia pracovníka pri súčasnom dodržiavaní pravidiel, ktoré umožňujú autonómiu podnikateľov a iných foriem samostatne zárobkovo činných osôb. Právne vymedzenie pojmov pracovník a samostatne zárobkovo činná osoba pracujúca pre platformy na úrovni EÚ by nebolo vhodné ani účinné, pretože nemôže rešpektovať rôzne modely v členských štátoch a držať krok s dynamickým vývojom na trhoch práce. Zvyšuje nejasnosti a právnu neistotu a oslabuje vnútroštátne vymedzenia tým, že zavádza osobitné vymedzenie obmedzenej skupiny pracovníkov digitálnych platforiem.

1.6. Ďalším zdrojom nejasností je pokus smernice zahrnúť pracovníkov aj samostatne zárobkovo činné osoby zavedením dvoch samostatných vymedzení pre „osoby pracujúce pre platformy“ a pre „pracovníkov platforiem“. Miešanie rôznych kategórií subjektov, na ktoré sa vzťahuje smernica, a poskytovanie rôznych súborov práv a povinností týmto subjektom tiež vytvára právnu neistotu a zložitosť.

1.7. Nie je opodstatnené stierať rozdiel medzi pravou samostatnou zárobkovou činnosťou a zamestnaním tým, že sa vytvoria pravidlá, ktoré majú vplyv na podnikateľov/samostatne zárobkovo činné osoby na základe článku 153 ZFEÚ, ktorý vôbec nie je vhodným právnym základom na reguláciu vzťahov medzi podnikmi.

1.8. Navrhovaná domnienka v návrhu smernice predpokladá, že ak sú splnené 2 z 5 kritérií, každý zmluvný vzťah sa právne považuje za pracovný pomer. Značná časť kritérií navrhovaných v článku 4 ods. 2 zároveň obsahuje štandardné ustanovenia týkajúce sa vzťahov medzi podnikmi, ako napríklad a) [*určenie hornej hranice výšky odmeny a poplatkov*], c) [*overovanie kvality výsledkov*], d) [*organizácia pracovného času*] a e) [*možnosť vybudovať si klientsku základňu*]. To znamená, že aj pravé samostatne zárobkovo činné osoby by mohli byť nesprávne klasifikované ako zamestnanci a museli by potom vyvrátiť túto domnienku, ak by chceli pokračovať vo výkone svojej činnosti. Postavenie samostatne zárobkovo činných osôb by sa mohlo potvrdiť len na súde alebo v správnom konaní, ktoré predstavuje zbytočnú administratívnu záťaž pre všetky strany vrátane úradov.

1.9. Zavedenie mechanizmu na vyvrátenie tejto právnej domnienky je mätúce a mohlo by ohroziť právnu zrozumiteľnosť vzhľadom na to, že podobný mechanizmus je ako jedna z možností pre členské štáty už zahrnutý v smernici o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach ([3]).

1.10. EHSV sa domnieva, že správnou cestou vpred by namiesto uplatňovania prístupu založeného na splnení dvoch z piatich kritérií bolo posúdenie kritérií na vymedzenie existencie postavenia zamestnanca na úrovni členských štátov a v súlade s judikatúrou Súdneho dvora. EHSV v tejto súvislosti víta navrhované úsilie Komisie o podporu výmeny osvedčených postupov.

1.11. EHSV sa domnieva, že samostatný súbor pravidiel týkajúci sa problematiky práce pre platformy a algoritmického riadenia nie je vhodný, ani potrebný. Existujúce pravidlá vo všeobecnom nariadení o ochrane údajov ([4]) a pripravovanom akte o umelej inteligencii poskytnú aj pracovníkom rôzne práva týkajúce sa ich osobných údajov spolu s komplexným súborom požiadaviek na riadenie rizík, ľudský dohľad a transparentnosť s cieľom zmierniť riziká v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a základnými právami. Preto by sa malo zabrániť zbytočnému prekrývaniu a duplicite.

2. **Všeobecné pripomienky**

2.1. V procese rýchlej transformácie hospodárstva a podnikov zohráva digitalizácia kľúčovú strategickú úlohu, takže preniká do všetkých odvetví, zasahuje do celého cyklu hodnotového reťazca výrobkov a služieb a týka sa tak veľkých, ako aj malých podnikov a mikropodnikov. Dôsledky pre svet práce vyplývajúce z nových foriem práce a nových foriem organizácie práce sú relevantné tak z hľadiska obsahu, ako aj pre rýchlosť zmien.

2.2. Digitálne pracovné platformy môžu efektívne zosúladiť ponuku pracovnej sily a dopyt po nej a ponúknuť možnosti zarobiť si na živobytie alebo získať dodatočný príjem. Pre spotrebiteľov to znamená lepší prístup k produktom a službám, ktoré by boli inak ťažko dostupné, ako aj prístup k novým a rôznorodejším službám ([5]). Okrem príležitostí však práca pre digitálne platformy ako neoddeliteľná súčasť vyvíjajúcich sa foriem práce prináša možné výzvy, ktoré si môžu vyžadovať prispôsobené riešenia.

([3]) Smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach.
([4]) Nariadenie (EÚ) 2016/679 a COM(2021) 206 final.
([5]) Pozri COM (2021) 762 final, dôvodová správa, s. 1.

2.3. Postavenie pracovníkov platforiem na trhu práce je kľúčovou otázkou, ktorou sa členské štáty zaoberali vo svojich vnútroštátnych judikatúrach. V dôsledku tohto vývoja vzniklo množstvo rôznych pravidiel a bolo vynesených množstvo rôznych rozsudkov opierajúcich sa o rozličné vnútroštátne koncepcie, modely a vymedzenia, ktoré len odrážali a rešpektovali systémy a postupy národných trhov práce. Dôraz by sa mal klásť na objasnenie platných vnútroštátnych pravidiel a vymedzení týkajúcich sa postavenia pracovníka pri súčasnom dodržiavaní pravidiel, ktoré umožňujú autonómiu podnikateľov a iných foriem samostatne zárobkovo činných osôb. V tejto súvislosti by sa mohli podporovať aj opatrenia na európskej úrovni, ako je výmena informácií, vzdelávanie a odborná príprava a spolupráca medzi orgánmi. Dôležitú úlohu zohrávajú takisto sociálni partneri, ako aj samotné platformy. Regulačný rámec by sa mohol upraviť na primeranej úrovni bez toho, aby sa narušili dobre fungujúce vnútroštátne postupy a právne predpisy. Ochrana pracovníkov platforiem sa v prípade potreby musí zlepšiť.

3. **Všeobecné pripomienky k návrhu smernice**

3.1. Európska komisia 9. decembra navrhla súbor opatrení na zlepšenie pracovných podmienok práce pre platformy a na podporu udržateľného rastu platforiem digitálnej práce v EÚ ([6]). Stanovisko sekcie SOC – spis SOC/709 – prijaté 7. marca 2022 sa zaoberá len návrhom smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Toto protistanovisko sa preto tiež zameriava na tento návrh.

3.2. EHSV uznáva, že najnovší vývoj hospodárstva založeného na pracovných platformách priniesol nové výzvy tým, ktorí prostredníctvom nich pracujú. Ako uvádza Komisia, môžu sa týkať nedostatočnej transparentnosti a predvídateľnosti zmluvných dojednaní, ako aj zdravotných problémov alebo problémov s bezpečnosťou, nesprávnej klasifikácie postavenia v zamestnaní alebo nedostatočného prístupu k sociálnej ochrane ([7]), a takisto môžu súvisieť s algoritmickým riadením v kontexte práce pre platformy.

3.3. Navrhovaná smernica však nie je správnym nástrojom na riešenie týchto výziev. Okrem toho sa zdá, že návrh sa vo všeobecnosti zameriava hlavne na činnosti doručovateľov, vodičov a služby, ktoré sú poskytované na mieste a vyžadujú si nižšiu kvalifikáciu, pričom sa opomína skutočnosť, že spektrum práce pre platformy je oveľa širšie. Navrhované nariadenie nie je vôbec prispôsobené tým, ktorí svoju prácu prostredníctvom platforiem vykonávajú online. Okrem toho sa nezohľadňujú možné účinky právnych predpisov EÚ na online platformy, ktoré môžu poskytovať svoje služby z krajín mimo EÚ ([8]). Mala by sa minimálne posúdiť možnosť, že tieto činnosti nebudú viac ponúkané alebo budú premiestnené mimo EÚ (napríklad do Spojeného kráľovstva).

3.4. Tieto výzvy by sa mali riešiť predovšetkým využívaním a v prípade potreby posilnením vykonávania existujúcich nariadení a postupov. Okrem toho existuje veľký potenciál pre opatrenia, ktoré by mali realizovať samotné platformy spolu s miestnymi partnermi, ako aj so sociálnymi partnermi. Komisia by to mala podporiť.

3.5. Právne vymedzenie EÚ týkajúce sa toho, kto je pracovník a kto je samostatne zárobkovo činný pracovník platformy, by nebolo vhodné ani účinné, pretože by nebolo schopné rešpektovať rôzne modely v členských štátoch a držať krok s dynamickým vývojom na trhoch práce. Viedlo by to len k ďalšiemu zmätku a právnej neistote a oslabilo by to vnútroštátne vymedzenia tým, že by sa zaviedlo osobitné vymedzenie obmedzenej skupiny pracovníkov.

([6]) Ide o: 1. návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy; 2. návrh usmernení o uplatňovaní práva hospodárskej súťaže EÚ na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb; 3. výzvy na nové opatrenia adresované národným orgánom, sociálnym partnerom a všetkým relevantným zainteresovaným stranám s cieľom dosiahnuť lepšie pracovné podmienky pre tých, ktorí pracujú prostredníctvom digitálnych pracovným platforiem (oznámenie na tému Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce).

([7]) Tamže, (oznámenie), s. 2.

([8]) Ako vyplýva zo štúdie Komisie, *aj v prípade, ak by v celej EÚ27 došlo k prerušeniu všetkých externých služieb poskytovaných prostredníctvom platforiem, by sa tieto podniky mohli aj naďalej spoliehať na externých pracovníkov v iných častiach sveta*. Pozri *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work* (Štúdia na podporu posúdenia vplyvu v súvislosti so zlepšením pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy).

4. **Konkrétne pripomienky k návrhu smernice**

4.1. *Rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov*

4.1.1. Existuje jasné riziko, že rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov navrhovanej smernice by sa vzťahovali na oveľa širšiu škálu činností digitálnych platforiem, než sa zamýšľalo. Hlavným cieľom sa zdajú byť činnosti, ktoré si vyžadujú len nízku kvalifikáciu, ale navrhované vymedzenia a kritériá by zahrnuli všetky kategórie práce pre platformy, a to aj v prípade, ak ich vykonávajú pravé samostatne zárobkovo činné osoby.

4.2. *Správne určenie postavenia v zamestnaní a právna domnienka*

4.2.1. EHSV súhlasí s tým, že členské štáty by mali mať vhodné mechanizmy na zabezpečenie „správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy (…)“. EHSV má však vážne pochybnosti v súvislosti s navrhovaným rámcom pre právnu domnienku existencie pracovnoprávneho vzťahu, ak sú splnené aspoň dve z piatich podmienok uvedených v smernici.

4.2.2. EHSV sa domnieva, že kritériá uvedené najmä v písmenách a) [*horná hranica výšky odmeny a poplatkov*], c) [*overovanie kvality výsledkov*], d) [*organizácia pracovného času*] a e) [*možnosť vybudovať si klientsku základňu*] sa bežne používajú v zmluvách medzi podnikmi a viedli by k situácii, keď by sa na pravé samostatne zárobkovo činné osoby vzťahovala domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu, a teda by sa museli stať zamestnancami.

4.2.3. Tento prístup je v rozpore s praxou celkového posudzovania kritérií pracovnoprávnych vzťahov, ktorá sa uplatňuje v judikatúre v členských štátoch. Okrem toho, ako je uvedené vyššie, by pracovníci platforiem boli štandardne klasifikovaní ako zamestnanci a bola by im odopretá možnosť individuálne rozhodnúť o svojej samostatnej zárobkovej činnosti. Obmedzovanie podnikateľskej činnosti by nemalo byť v záujme nikoho. Vzhľadom na skutočnosť, že väčšina pracovníkov platforiem sa považuje a chce sa považovať za samostatne zárobkovo činné osoby, by tento prístup bol v rozpore so základnými právami a slobodami, ako je právo na výber povolania a právo na prácu a sloboda podnikania.

4.2.4. Vzhľadom na rozmanitosť vnútroštátnych systémov trhu práce, tradícií a judikatúry v oblasti pracovného práva, ako aj rôznych vymedzení, napr. v oblasti pracovného práva, daňových systémov a systémov sociálneho zabezpečenia, existuje riziko, že päť kritérií navrhovanej smernice nebude primerane odrážať zložitú realitu rôznych situácií. EHSV by namiesto uplatňovania prístupu založeného na splnení dvoch z piatich kritérií uprednostnil celkové posúdenie kritérií na vymedzenie existencie postavenia zamestnanca na úrovni členských štátov a v súlade s judikatúrou Súdneho dvora.

4.3. *Možnosť vyvrátiť právnu domnienku*

4.3.1. EHSV považuje možnosť vyvrátiť právnu domnienku za nástroj, ktorý namiesto objasnenia zložitých právnych situácií spôsobí skôr viac problémov. Zavedenie tohto mechanizmu je mätúce vzhľadom na to, že podobný mechanizmus je ako jedna z možností pre členské štáty už zahrnutý v smernici o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach.

4.3.2. Možnosť vyvrátiť právnu domnienku nezabezpečuje spravodlivú rovnováhu medzi účastníkmi konania o vyvrátení domnienky, pretože pri dôkaznom bremene na strane platformy by v praxi bolo ťažké spochybniť právnu domnienku definovanú piatimi kritériami. Vzhľadom na rozmanitosť národných definícií je pravdepodobné, že v členských štátoch sa spomínaných päť kritérií a ich relevantnosť bude interpretovať rôzne, čo spôsobí ešte väčšiu komplexnosť judikatúry v celej Európe. Keďže konania by mohli prebiehať na súdoch príslušných pre pracovnoprávne veci, ale aj na správnych súdoch príslušných pre oblasť daní a sociálneho zabezpečenia, výsledkom by mohla byť nie väčšia, ale menšia právna jasnosť.

4.4. *Algoritmické riadenie*

4.4.1. EHSV súhlasí so zámerom Komisie doplniť informácie a zvýšiť transparentnosť, pokiaľ ide o používanie algoritmov pri práci pre platformy. EHSV sa však domnieva, že samostatný súbor pravidiel týkajúci sa problematiky práce pre platformy nie je vhodný, ani potrebný. Existujúce pravidlá vo všeobecnom nariadení o ochrane údajov ([9]) a pripravovanom akte o umelej inteligencii ([10]) poskytnú aj pracovníkom rôzne práva týkajúce sa ich osobných údajov spolu s komplexným súborom požiadaviek na riadenie rizík, ľudský dohľad a transparentnosť s cieľom zmierniť riziká v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a základnými právami. Preto by sa malo zabrániť zbytočnému prekrývaniu a duplicite.

([9]) Nariadenie (EÚ) 2016/679.
([10]) COM(2021) 206 final.

4.4.2. Pokiaľ ide o formu a obsah informácií, ktoré majú platformy poskytovať, malo by sa zabezpečiť, aby mali potrebnú slobodu voľby z hľadiska určenia technických prostriedkov na poskytovanie týchto informácií. To isté platí o postupoch hodnotenia rizík a ľudskej kontroly významných rozhodnutí. Okrem toho by sa malo zabezpečiť, aby sa povinnosti týkajúce sa zverejňovania algoritmov nevzťahovali na akékoľvek obchodné tajomstvá a akékoľvek dôverné informácie. EHSV tiež zdôrazňuje, že je potrebné umožniť na základe potrieb MSP zmiernenie správnych postupov, ktoré sa vyžadujú pre oblasť algoritmického riadenia ([11]). Ide najmä o dlhšie lehoty na reagovanie na žiadosti o preskúmanie algoritmických rozhodnutí a menej časté aktualizovanie príslušných informácií.

4.5. *Kolektívne práva*

4.5.1. Cieľom návrhu je zabezpečiť informovanie pracovníkov platforiem alebo ich zástupcov a konzultácie s nimi o rozhodnutiach, ktorými by sa mohli zaviesť podstatné zmeny v používaní automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov uvedených v článku 6 ods. 1 smernice. Na tento účel sa v návrhu odkazuje na smernicu 2002/14/ES ([12]). Keďže tento odkaz umožňuje uplatňovanie existujúcich informačných a konzultačných mechanizmov vymedzených na národnej úrovni, ako aj podporu sociálneho dialógu bez vytvárania nových alebo duplicitných mechanizmov, toto riešenie možno podporiť. Zodpovednosť digitálnej pracovnej platformy za znášanie nákladov na odborníka (článok 9 ods. 3) však nie je zlučiteľná so všeobecnými pravidlami informovania a konzultácií vyplývajúcimi zo smernice 2002/14/ES.

4.6. *Opravné prostriedky*

4.6.1. EHSV zdôrazňuje, že je potrebné objasniť rozdiel medzi „pracovníkmi“ a „osobami pracujúcimi pre platformy“, najmä pokiaľ ide o opravné prostriedky a presadzovanie smernice. Článok 18 obsahuje podobné pravidlá ochrany pred prepustením pre obe kategórie, čo môže viesť k nejasnostiam a nedostatku právnej istoty, keďže pracovnoprávne a zmluvnoprávne opravné prostriedky v členských štátoch sú založené na odlišných súboroch právnych predpisov, a preto nie sú podobné. V rovnakom duchu môže článok 17 (Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami) spôsobiť neželané následky a problémy v súdnych systémoch členských štátov, ak sa rôzne zmluvné vzťahy budú musieť posudzovať podľa rovnakých pravidiel.

4.7. *Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia*

4.7.1. Pokiaľ ide o podporu spravodlivých pracovných podmienok pri práci pre digitálne platformy, EHSV zdôrazňuje úlohu sociálneho dialógu a kolektívnych dohôd na vhodných úrovniach a v súlade s pôsobnosťou, mandátom a autonómiou sociálnych partnerov v členských štátoch. Preto spochybňuje obmedzenie rozsahu pôsobnosti kolektívnych zmlúv len na také zmluvy, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov platforiem (článok 20). Toto obmedzenie zasahuje do autonómie sociálnych partnerov.

Zdôvodnenie

Tento text je pozmeňovacím návrhom vyjadrujúcim postoj, ktorý sa diametrálne líši od obsahu stanoviska predloženého sekciou, a preto sa považuje za protistanovisko. Uvádzajú sa v ňom dôvody, prečo návrh Komisie nie je správnym nástrojom na riešenie výziev súvisiacich s prácou pre digitálne platformy a prečo neodráža vhodným spôsobom zložitú realitu rôznych situácií v rýchlo sa meniacom svete platforiem. Protistanovisko sa okrem toho snaží poukázať na hlavné nedostatky a výzvy v návrhu smernice, najmä pokiaľ ide o právnu domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu a algoritmické riadenie.

Výsledok hlasovania:

Za: 149

Proti: 80

Zdržalo sa: 17

([11]) Pozri COM (2021) 762 final, dôvodová správa, s. 13.
([12]) Smernica 2002/14/ES.