EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

(Besedilo velja za EGP)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

• Razlogi za predlog in njegovi cilji

Eden od ciljev Unije je spodbujati blaginjo njenih narodov in trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek[1]. Pravica vsakega delavca do zdravih, varnih in dostojnih delovnih pogojev ter pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja sta zapisani v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah. V evropskem stebru socialnih pravic je navedeno, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji ter dostopom do socialne zaščite[2].

Predsednica Ursula von der Leyen je v svojih političnih usmeritvah poudarila, da „digitalna preobrazba prinaša hitre spremembe, ki vplivajo na naše trge dela“, in se zavezala, da bo „proučila načine, kako izboljšati delovne pogoje platformnih delavcev“[3]. Predlagana direktiva izpolnjuje to zavezo in podpira izvajanje akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic, ki so ga države članice, socialni partnerji in civilna družba pozdravili na socialnem vrhu v Portu maja 2021, in sicer z obravnavanjem sprememb, ki jih je prinesla digitalna preobrazba trgov dela.

Digitalni prehod, ki ga je pospešila pandemija COVID-19, oblikuje gospodarstvo in trge dela v EU. Digitalne platforme dela[4] so postale pomemben element tega novo nastajajočega socialnega in gospodarskega okolja. Njihova rast se še povečuje, prihodki v gospodarstvu digitalnih platform dela v EU pa so se po ocenah v zadnjih petih letih povečali za približno 500 %[5]. Danes več kot 28 milijonov oseb v EU dela prek digitalnih platform dela. Leta 2025 naj bi njihovo število doseglo 43 milijonov[6]. Digitalne platforme dela so prisotne v različnih gospodarskih sektorjih. Nekatere ponujajo storitve „na lokaciji“, kot so prevozi, dostava blaga, storitve čiščenja ali oskrbe. Druge poslujejo izključno na spletu s storitvami, kot so kodiranje podatkov, prevajanje ali oblikovanje. Platformno delo se razlikuje glede na raven zahtevanih znanj in spretnosti ter način, kako platforme organizirajo in nadzirajo delo.

Digitalne platforme dela spodbujajo inovativne storitve in nove poslovne modele ter ustvarjajo številne priložnosti za potrošnike in podjetja. Učinkovito lahko usklajujejo ponudbo dela in povpraševanje po njem ter ponujajo možnosti preživljanja ali dodatnega zaslužka, tudi za ljudi, ki se soočajo z ovirami pri dostopu do trga dela, kot so mladi, invalidi, migranti, pripadniki rasnih in etničnih manjšin ali osebe z oskrbovalskimi obveznostmi. Platformno delo ustvarja priložnosti za vzpostavitev ali razširitev baze strank, včasih tudi prek meja. Podjetjem omogoča veliko širši dostop do potrošnikov ter priložnosti za diverzifikacijo prihodkov in razvoj novih poslovnih področij, s čimer jim pomaga pri rasti. Potrošnikom

---

1 Člen 3 Pogodbe o Evropski uniji.

2 Načelo 5 evropskega stebra socialnih pravic.

3 Politične usmeritve naslednje Evropske komisije za obdobje 2019–2024. „Bolj ambiciozna Unija. Moj načrt za Evropo.“ Na voljo na spletu.

4 Kot so opredeljene v tem predlogu direktive.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. in Shamsfakhr F. (2021), *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitalne platforme dela v EU: evidentiranje in poslovni modeli). Na voljo na spletu.

6 PPMI (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* (Študija v podporo oceni učinka pobude EU za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu). Na voljo na spletu.

prinaša boljši dostop do proizvodov in storitev, ki bi jih bilo sicer težko dobili, ter večjo in bolj raznoliko izbiro. Ker pa digitalne platforme dela uvajajo nove oblike organizacije dela, ogrožajo obstoječe pravice in obveznosti, povezane z delovnim pravom in socialno zaščito.

Ocenjuje se, da 90 % platform, ki trenutno poslujejo v EU, osebe, ki delajo prek njih, uvršča med samozaposlene[7]. Večina teh oseb je pri svojem delu resnično samostojnih in lahko platformno delo uporabijo za razvoj svojih podjetniških dejavnosti[8]. Takšna resnična samozaposlitev pozitivno prispeva k ustvarjanju delovnih mest, razvoju podjetništva, inovacijam, dostopnosti storitev in digitalizaciji v EU.

Vendar pa je tudi veliko oseb, ki so v odnosu do digitalnih platform dela, prek katerih delajo, v podrejenem položaju, ali pa jih te v različni meri nadzirajo, na primer glede ravni plačila ali delovnih pogojev. Po eni oceni bi lahko bilo do pet in pol milijona oseb, ki delajo prek digitalnih platform dela, izpostavljenih tveganju napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu[9]. Za te osebe je zlasti verjetno, da se soočajo s slabimi delovnimi pogoji in neustreznim dostopom do socialne zaščite[10]. Zaradi napačne razvrstitve ne morejo uživati pravic in varstva, do katerih so upravičeni kot delavci. Te pravice vključujejo pravico do minimalne plače, predpise o delovnem času, varnost in varovanje zdravja pri delu, enako plačilo za moške in ženske ter pravico do plačanega dopusta, pa tudi boljši dostop do socialne zaščite v primeru nezgod pri delu, brezposelnosti, bolezni in starosti.

Digitalne platforme dela uporabljajo avtomatizirane sisteme za usklajevanje ponudbe dela in povpraševanja po njem. Te sisteme na različne načine uporabljajo za dodeljevanje nalog, spremljanje, ocenjevanje in sprejemanje odločitev v zvezi z osebami, ki delajo prek njih. Takšne prakse se pogosto imenujejo „algoritmično upravljanje“. Čeprav se algoritmično upravljanje na širšem trgu dela uporablja na vse več načinov, je očitno neločljivo povezano s poslovnim modelom digitalnih platform dela. Zagotavlja učinkovitost pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja, vendar pomembno vpliva tudi na delovne pogoje pri platformnem delu. Algoritmično upravljanje tudi prikriva, da so osebe, ki opravljajo delo, podrejene digitalnim platformam dela ali da jih te nadzirajo. Tveganje za spolno pristranskost in diskriminacijo pri algoritmičnem upravljanju bi prav tako lahko povečalo neenakosti med spoloma. Razumevanje, kako algoritmi vplivajo na nekatere odločitve ali jih določajo (kot so dostop do prihodnjih priložnosti za opravljanje nalog ali do bonusov, uvedba sankcij ali morebitna začasna ukinitev ali omejitev računov), je bistvenega pomena, saj ima to posledice za dohodek in delovne pogoje oseb, ki delajo prek digitalnih platform dela. Vendar trenutno ni dovolj preglednosti v zvezi s takimi avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, ljudje pa nimajo učinkovitega dostopa do pravnih sredstev v zvezi z odločitvami, ki jih ti sistemi sprejemajo ali podpirajo. Algoritmično upravljanje je razmeroma nov in – z izjemo pravil EU o varstvu podatkov – večinoma nereguliran pojav v platformnem gospodarstvu, ki predstavlja izzive za delavce in samozaposlene, ki delajo prek digitalnih platform dela.

Težave pri izvrševanju, sledljivosti in preglednosti, tudi v čezmejnih primerih, naj bi v nekaterih primerih še poslabšale delovne pogoje ali otežile dostop do socialne zaščite. Nacionalni organi nimajo vedno zadostnega dostopa do podatkov o digitalnih platformah dela in osebah, ki delajo prek njih, npr. o številu oseb, ki redno opravljajo platformno delo, njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu ali pogojih poslovanja digitalnih platform

[7] De Groen W. in drugi (2021).
[8] PPMI (2021).
[9] Glej prejšnjo opombo.
[10] Glej priloženo oceno učinka, oddelek 2.1. SWD(2021) 396.

dela. Težava s sledljivostjo je zlasti pomembna, kadar platforme poslujejo čezmejno, zaradi česar ni jasno, kje se opravlja platformno delo in kdo ga opravlja. To pa nacionalnim organom otežuje izvrševanje obstoječih obveznosti, tudi v zvezi s prispevki za socialno varnost.

Splošni cilj predlagane direktive je izboljšati delovne pogoje in socialne pravice oseb, ki delajo prek platform, tudi zato, da se podprejo pogoji za trajnostno rast digitalnih platform dela v Evropski uniji.

Specifični cilji, s katerimi se bo dosegel splošni cilj, so:

(1) zagotoviti, da imajo osebe, ki delajo prek platform, ustrezen zaposlitveni status – ali da lahko tak status pridobijo – glede na svoje dejansko razmerje z digitalno platformo dela in pridobijo dostop do pravic iz dela in socialne zaščite;

(2) zagotoviti pravičnost, preglednost in odgovornost pri algoritmičnem upravljanju v platformnem delu; ter

(3) izboljšati preglednost, sledljivost in ozaveščenost o razvoju platformnega dela ter izboljšati izvrševanje veljavnih pravil za vse osebe, ki delajo prek platform, vključno s tistimi, ki poslujejo čezmejno.

Prvi specifični cilj bo dosežen z vzpostavitvijo celovitega okvira za boj proti napačni razvrstitvi po zaposlitvenem statusu v platformnem delu. Ta okvir vključuje ustrezne postopke za zagotovitev pravilne določitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, v skladu z načelom primarnosti dejstev ter izpodbojno domnevo, da obstaja delovno razmerje (vključno z obrnjenim dokaznim bremenom), za osebe, ki delajo prek digitalnih platform dela, ki nadzorujejo nekatere elemente opravljanja dela. Ta pravna domneva bi se uporabljala v vseh pravnih in upravnih postopkih, vključno s tistimi, ki so jih sprožili nacionalni organi, pristojni za izvrševanje predpisov, povezanih z delom in socialno zaščito, in bi jo bilo mogoče izpodbijati z dokazovanjem neobstoja delovnega razmerja v skladu z nacionalnimi opredelitvami. Pričakuje se, da bo ta okvir koristil tako navidezno kot resnično samozaposlenim, ki delajo prek digitalnih platform dela. Tistim, ki bodo zaradi pravilne določitve njihovega zaposlitvenega statusa priznani kot delavci, bodo zagotovljeni boljši delovni pogoji, vključno z zdravjem in varnostjo pri delu, varstvom zaposlitve, zakonsko določenimi ali na podlagi kolektivnih pogodb dogovorjenimi minimalnimi plačami in dostopom do priložnosti za usposabljanje, ter dostop do socialne zaščite v skladu z nacionalnimi predpisi. Nasprotno pa bodo resnično samozaposleni, ki delajo prek platform, posredno uživali večjo samostojnost in neodvisnost, saj bodo digitalne platforme dela prilagodile svoje prakse, da bi se izognile kakršnemu koli tveganju za prerazvrstitev. Digitalne platforme dela bodo prav tako uživale večjo pravno varnost, tudi v zvezi z morebitnimi izpodbojnimi postopki pred sodišči. Druga podjetja, ki konkurirajo digitalnim platformam dela s poslovanjem v istem sektorju, bodo imela koristi od enakih konkurenčnih pogojev, kar zadeva stroške prispevkov za socialno zaščito. Države članice bodo deležne večjih prihodkov v obliki dodatnih davčnih in socialnih prispevkov.

Predlagana direktiva želi drugi specifični cilj, tj. zagotavljanje pravičnosti, preglednosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju, doseči z uvedbo novih materialnih pravic za osebe, ki opravljajo platformno delo. Te vključujejo pravico do preglednosti v zvezi z uporabo in delovanjem avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, ki podrobno določa in dopolnjuje obstoječe pravice v zvezi z varstvom osebnih podatkov. Cilj predlagane direktive je tudi zagotoviti človekovo spremljanje vpliva takih avtomatiziranih sistemov na delovne pogoje, da se zaščitijo osnovne pravice delavcev ter zdravje in varnost pri delu. Da bi zagotovili pravičnost in odgovornost pri pomembnih odločitvah, ki jih sprejmejo ali podpirajo

avtomatizirani sistemi, predlagana direktiva vključuje tudi vzpostavitev ustreznih kanalov, prek katerih je mogoče pridobiti pojasnila o takih odločitvah ali zahtevati njihov pregled. Z nekaterimi izjemami se te določbe uporabljajo za vse osebe, ki delajo prek platform, vključno z resnično samozaposlenimi osebami. Kar zadeva delavce, je cilj predlagane direktive tudi spodbujanje socialnega dialoga o sistemih algoritmičnega upravljanja z uvedbo kolektivnih pravic glede obveščanja in posvetovanja o bistvenih spremembah v zvezi z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja. Zato bodo vse osebe, ki delajo prek platform, in njihovi predstavniki deležni večje preglednosti ter bodo bolje razumeli prakse algoritmičnega upravljanja in pridobili učinkovitejši dostop do pravnih sredstev zoper avtomatizirane odločitve, kar bo privedlo do boljših delovnih pogojev. Te pravice bodo nadgradile in razširile obstoječe zaščitne ukrepe v zvezi z obdelavo osebnih podatkov s strani avtomatiziranih sistemov odločanja iz splošne uredbe o varstvu podatkov ter predlagane obveznosti za ponudnike in uporabnike umetnointeligenčnih sistemov glede preglednosti in človekovega nadzora nad nekaterimi takimi sistemi v predlogu akta o umetni inteligenci (več podrobnosti v nadaljevanju).

Nazadnje, predlagani so konkretni ukrepi za doseganje tretjega cilja, tj. povečanje preglednosti in sledljivosti platformnega dela, da bi podprli pristojne organe pri uveljavljanju obstoječih pravic in obveznosti v zvezi z delovnimi pogoji in socialno zaščito. To vključuje pojasnitev obveznosti digitalnih platform dela, ki so delodajalci, da platformno delo prijavijo pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja. Predlagana direktiva bo organom za delo in socialno varnost omogočila, da bodo bolje obveščeni, katere digitalne platforme dela so dejavne v njihovi državi članici, saj bodo imeli dostop do ustreznih osnovnih informacij o številu oseb, ki delajo prek digitalnih platform dela, njihovem zaposlitvenem statusu in standardnih pogojih, ki veljajo zanje. Ti ukrepi bodo navedenim organom pomagali pri zagotavljanju, da se spoštujejo pravice iz dela, in pri pobiranju prispevkov za socialno varnost ter tako izboljšali delovne pogoje oseb, ki opravljajo platformno delo.

- **Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike**

Da bi preprečili zniževanje zaposlitvenih in socialnih standardov v škodo delavcev, je EU vzpostavila minimalno raven pravic iz dela, ki velja za delavce v vseh državah članicah. Pravni red EU na področju dela in socialnih zadev določa minimalne standarde z več ključnimi instrumenti.

Do varstva, ki ga ti instrumenti zagotavljajo, so upravičeni samo delavci, ki spadajo na osebno področje uporabe takih pravnih instrumentov[11]. Samozaposleni, vključno s tistimi, ki delajo prek platform, ne spadajo na njihovo področje uporabe in običajno ne uživajo teh pravic, zaradi česar je status delavca vstopna točka do uveljavljanja pravnega reda EU na področju dela in socialnih zadev (edina izjema so direktive o enakem obravnavanju, ki zaradi širše pravne podlage zajemajo tudi dostop do samozaposlitve[12]).

Zadevni pravni instrumenti za zaposlene, ki delajo prek platform, vključujejo:

[11] Nekateri instrumenti opredeljujejo osebno področje uporabe s sklicevanjem na nacionalne opredelitve pojma „delavec“ ali „zaposleni“, drugi pa takega sklicevanja ne vključujejo. Sodišče Evropske unije je izoblikovalo celovito sodno prakso, ki opredeljuje osebno področje uporabe teh instrumentov.

[12] Direktive 2000/43, 2000/78, 2006/54 in 2010/41.

– **direktivo o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih**[13], ki določa ukrepe za zaščito delovnih pogojev oseb, ki delajo v nestandardnih delovnih razmerjih. Ta vključuje pravila o preglednosti, pravici do obveščenosti, poskusni dobi, vzporedni zaposlitvi, minimalni predvidljivosti dela in ukrepih za pogodbe za delo na zahtevo. Ti minimalni standardi so zaradi netipične organizacije dela in vzorcev dela zlasti pomembni za osebe, ki delajo prek platform. Čeprav Direktiva zagotavlja preglednost osnovnih delovnih pogojev, obveznost delodajalcev glede obveščanja ne zajema uporabe algoritmov na delovnem mestu in njihovega vpliva na posamezne delavce;

– **direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev**[14], ki določa minimalne zahteve v zvezi s starševskim, očetovskim in oskrbovalskim dopustom ter prožnimi ureditvami dela za starše ali oskrbovalce. Dopolnjuje **direktivo o varnosti in zdravju pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo**[15], ki poleg drugih ukrepov določa minimalno obdobje materinskega dopusta;

– **direktivo o delovnem času**[16], ki določa minimalne zahteve za organizacijo delovnega časa in opredeljuje pojme, kot sta „delovni čas“ in „čas počitka“. Čeprav je Sodišče Evropske unije pojem „delovni čas“ običajno razlagalo tako, da je nujno vključeval fizično prisotnost na kraju, ki ga določi delodajalec, je v nedavnih primerih ta pojem razširilo, zlasti, kadar je vzpostavljen sistem „stanja pripravljenosti“ (tj. kadar delavcu ni treba ostati na delovnem mestu, ampak ostane na voljo za delo, če ga k temu pozove delodajalec). Sodišče je leta 2018 pojasnilo, da se obdobje pripravljenosti, v katerem so možnosti delavca za opravljanje drugih dejavnosti znatno omejene, šteje za delovni čas[17];

– **direktivo o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela**[18], ki opredeljuje splošni okvir, ki se uporablja za delovne pogoje delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela. Določa načelo nediskriminacije v zvezi z bistvenimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji med delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in delavci, ki jih zaposli podjetje uporabnik. Zaradi običajno tristranskega pogodbenega razmerja platformnega dela je lahko ta direktiva za takšno delo pomembna. Odvisno od poslovnega modela digitalne platforme dela in od tega, ali so njene stranke zasebni potrošniki ali podjetja, se taka platforma lahko šteje za agencijo za zagotavljanje začasnega dela, ki svoje delavce dodeljuje podjetjem uporabnikom. V nekaterih primerih je lahko platforma podjetje uporabnik, ki uporablja storitve delavcev, ki jih dodelijo agencije za zagotavljanje začasnega dela;

– **okvirno direktivo o zdravju in varnosti pri delu**[19], ki določa glavna načela za spodbujanje izboljšav na področju zdravja in varnosti pri delu. Zagotavlja minimalne

---

13 Direktiva (EU) 2019/1152. Države članice jo morajo prenesti v nacionalno zakonodajo do 1. avgusta 2022.

14 Direktiva (EU) 2019/1158.

15 Direktiva 92/85/EGS.

16 Direktiva 2003/88/ES.

17 Sodba Sodišča z dne 21. februarja 2018 v zadevi Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; potrjeno in podrobneje opredeljeno v sodbah z dne 9. marca 2021 v zadevi RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183 in z dne 9. marca 2021 v zadevi D. J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Direktiva 2008/104/ES.

19 Direktiva 89/391/EGS.

zahteve za varnost in zdravje v vsej EU. Okvirno direktivo spremljajo druge direktive, ki se osredotočajo na posebne vidike varnosti in zdravja pri delu;

– **direktivo o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci**[20], ki ima ključno vlogo pri spodbujanju socialnega dialoga, saj določa minimalna načela, opredelitve in ureditve za obveščanje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi na ravni podjetja v vsaki državi članici.

– predlagano **direktivo o ustreznih minimalnih plačah**[21], ko bo sprejeta; ta bo vzpostavila okvir za povečanje ustreznosti minimalnih plač in izboljšanje dostopa delavcev do zaščite minimalne plače.

– predlagano **direktivo o preglednosti plačil**[22], ko bo sprejeta; ta bo okrepila uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

Poleg tega se za zaposlene in samozaposlene, ki delajo prek platform in so v čezmejnem položaju, uporabljajo predpisi o **koordinaciji nacionalnih sistemov socialne varnosti**[23].

Nazadnje **priporočilo Sveta o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite**[24] državam članicam priporoča, naj delavcem in samozaposlenim zagotovijo dostop do učinkovite in ustrezne socialne zaščite. Priporočilo zajema dajatve za brezposelnost, za bolezen ali pravice iz zdravstvenega varstva, za materinstvo in očetovstvo, invalidnost, starost in preživele osebe ter za nesreče pri delu in poklicne bolezni.

• **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Obstoječi in predlagani instrumenti EU za notranji trg in varstvo podatkov so pomembni za poslovanje digitalnih platform dela in osebe, ki delajo prek njih. Vendar ti pravni instrumenti ne obravnavajo v zadostni meri vseh opredeljenih izzivov pri platformnem delu. Čeprav v nekaterih pogledih zadevajo algoritmično upravljanje, ne obravnavajo posebej vidika delavcev, posebnosti trga dela in kolektivnih pravic iz dela.

Zadevni instrumenti EU za notranji trg in varstvo podatkov vključujejo:

– uredbo o spodbujanju pravičnosti in preglednosti za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev (ali „**uredba o odnosih med platformami in podjetji**“[25]), katere namen je zagotoviti, da se samozaposleni „poslovni uporabniki“ posredniških storitev spletne platforme obravnavajo pregledno in pravično ter da imajo dostop do učinkovitih pravnih sredstev v primeru sporov. Zadevne določbe se med drugim osredotočajo na preglednost pogojev uporabe storitev za poslovne uporabnike, postopkovne zaščitne ukrepe v primeru omejitve, začasne ukinitve in zaprtij računov ter preglednost v zvezi z mehanizmi razvrščanja in reševanja pritožb. Ti so povezani z algoritmičnim upravljanjem, vendar uredba ne zajema drugih ključnih vidikov, kot so preglednost avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja (razen razvrščanja), človekovo spremljanje takih sistemov in posebne pravice v zvezi s pregledom pomembnih odločitev, ki vplivajo na delovne pogoje. Uredba se ne

20 Direktiva 2002/14/ES.
21 COM(2020) 682 final.
22 COM(2021) 93 final.
23 Uredba (ES) št. 883/2004 z dne 29. maja 2004 in njena izvedbena uredba (ES) št. 987/2009.
24 Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 (2019/C 387/01).
25 Uredba (EU) 2019/1150.

uporablja za osebe v delovnem razmerju ali za digitalne platforme dela, za katere se na podlagi splošne ocene šteje, da ne zagotavljajo „storitev informacijske družbe“, temveč na primer prevozne storitve;

– **splošno uredbo o varstvu podatkov**[26], ki določa pravila za varstvo posameznikov pri obdelavi njihovih osebnih podatkov. Osebam, ki delajo prek platform, zagotavlja vrsto pravic v zvezi z njihovimi osebnimi podatki, ne glede na njihov zaposlitveni status. Take pravice vključujejo zlasti pravico, da za posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, ne velja odločitev, ki temelji zgolj na avtomatizirani obdelavi in ima pravne učinke v zvezi z njim ali na podoben način nanj znatno vpliva (z nekaterimi izjemami), ter pravico do preglednosti pri uporabi avtomatiziranega odločanja. Če je v skladu z izjemami dovoljena avtomatizirana obdelava, upravljavec podatkov izvede ustrezne ukrepe za zaščito pravic in svoboščin ter zakonitih interesov posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, vsaj pravice do osebnega posredovanja upravljavca, do izražanja lastnega stališča in izpodbijanja odločitve. Čeprav so te pravice zlasti pomembne za osebe, ki delajo prek platform, za katere velja algoritmično upravljanje, so nedavni sodni postopki izpostavili omejitve in težave, s katerimi se srečujejo delavci – zlasti delavci, ki opravljajo platformno delo – pri uveljavljanju svojih pravic do varstva podatkov v kontekstu algoritmičnega upravljanja[27]. To zadeva zlasti težave pri razmejitvi med algoritmičnimi odločitvami, ki vplivajo ali ne vplivajo dovolj „znatno“ na delavce. Poleg tega splošna uredba o varstvu podatkov sicer podeljuje individualne pravice prizadetim osebam, vendar ne zajema pomembnih kolektivnih vidikov, ki so neločljivo povezani z delovnim pravom, vključno s tistimi, ki so povezani z vlogo predstavnikov delavcev, obveščanjem delavcev in posvetovanjem z njimi ter vlogo inšpektoratov za delo pri uveljavljanju pravic iz dela. Zakonodajalec je zato predvidel možnost natančnejših pravil za zagotovitev varstva osebnih podatkov delavcev v okviru zaposlitve, tudi kar zadeva organizacijo dela (člen 88 splošne uredbe o varstvu podatkov).

– predlagani **akt o umetni inteligenci**[28]; ko bo sprejet, bo obravnaval tveganja, povezana z uporabo nekaterih umetnointeligenčnih sistemov. Cilj predlaganega akta o umetni inteligenci je zagotoviti, da so umetnointeligenčni sistemi, ki se dajejo na trg in uporabljajo v EU, varni in spoštujejo temeljne pravice, kot je načelo enakega obravnavanja. Obravnava vprašanja, povezana z razvojem, uvajanjem in uporabo umetnointeligenčnih sistemov ter regulativnim nadzorom nad njimi, in s tem povezane izzive, kot sta pristranskost (vključno s spolno pristranskostjo) in pomanjkanje odgovornosti, tudi z določitvijo zahtev za visokokakovostne podatkovne nize, ki prispevajo k odpravljanju tveganja diskriminacije. Predlagana uredba o umetni inteligenci navaja nekatere umetnointeligenčne sisteme, ki se uporabljajo pri zaposlovanju, upravljanju delavcev in dostopu do samozaposlitve, ter jih je treba obravnavati kot sisteme z visokim tveganjem. Določa obvezne zahteve, ki jih morajo izpolnjevati umetnointeligenčni sistemi velikega tveganja, ter obveznosti za ponudnike in uporabnike takih sistemov. Predlagani akt o umetni inteligenci predvideva posebne zahteve glede preglednosti za nekatere umetnointeligenčne sisteme in bo zagotovil, da bodo imele digitalne platforme dela kot uporabniki umetnointeligenčnih sistemov velikega tveganja dostop do informacij, ki jih

[26] Uredba (EU) 2016/679.

[27] ECE, *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (Sodna praksa nacionalnih sodišč v Evropi glede algoritmičnega upravljanja na delovnem mestu) (v pripravi).

[28] COM(2021) 206 final.

potrebujejo za zakonito in odgovorno uporabo sistema. Kadar so digitalne platforme dela ponudniki umetnointeligenčnih sistemov velikega tveganja, bodo morale svoje sisteme ustrezno preizkusiti in dokumentirati. Poleg tega predlog akta o umetni inteligenci določa zahteve za ponudnike umetnointeligenčnih sistemov, da se omogoči človekov nadzor in izdajo navodila v zvezi s tem. Cilj akta o umetni inteligenci je z zagotavljanjem preglednosti in sledljivosti umetnointeligenčnih sistemov velikega tveganja olajšati izvajanje obstoječih pravil o varstvu temeljnih pravic, kadar se uporabljajo taki umetnointeligenčni sistemi. Vendar pa ne upošteva raznolikosti pravil o delovnih pogojih v različnih državah članicah in sektorjih ter ne zagotavlja zaščitnih ukrepov v zvezi s spoštovanjem delovnih pogojev za osebe, ki jih uporaba umetnointeligenčnih sistemov neposredno zadeva, kot so delavci.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

• Pravna podlaga

Predlagana direktiva temelji na členu 153(1), točka (b), Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU), ki Unijo pooblašča, da podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic s ciljem izboljšanja delovnih pogojev. Na tem področju člen 153(2), točka (b), PDEU Evropskemu parlamentu in Svetu omogoča, da po rednem zakonodajnem postopku sprejmeta direktive, ki določajo minimalne zahteve za postopno izvajanje, ob upoštevanju pogojev in tehničnih predpisov, ki veljajo v vsaki državi članici. Te direktive se morajo izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij.

Ta pravna podlaga Uniji omogoča, da določi minimalne standarde glede delovnih pogojev oseb, ki opravljajo platformno delo, kadar so v delovnem razmerju in so tako opredeljene kot „delavci“. Sodišče je pojasnilo, da status „‚samozaposlenega ponudnika storitev‘ po nacionalnem pravu ne izključuje, da je treba neko osebo opredeliti kot ‚delavca‘ v smislu prava Unije, če je njena neodvisnost le fiktivna, tako da gre dejansko za prikrito delovno razmerje“[29]. Navidezno samozaposlene osebe so tako zajete tudi v delovni zakonodaji EU na podlagi člena 153 PDEU.

Predlagana direktiva temelji tudi na členu 16(2) PDEU, kolikor obravnava položaj oseb, ki opravljajo platformno delo, v zvezi z varstvom njihovih osebnih podatkov, ki se obdelujejo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja. Ta člen pooblašča Evropski parlament in Svet, da določita pravila o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov.

• Subsidiarnost (za neizključno pristojnost)

Prožnost in stalno prilagajanje poslovnih modelov sta ključni značilnosti platformnega gospodarstva, katerega glavna proizvodna sredstva so algoritmi, podatki in oblaki. Ker digitalne platforme dela niso vezane na osnovna sredstva in prostore, se lahko brez težav selijo in poslujejo prek meja, hitro začnejo poslovati na nekaterih trgih, se včasih zaprejo iz poslovnih ali regulativnih razlogov in se ponovno odprejo v drugi državi z ohlapnejšimi pravili.

Čeprav si države članice delijo enotni trg, so sprejele različne pristope glede tega, ali in kako naj uredijo platformno delo. V državah članicah je bilo izdanih več kot 100 sodnih in 15 upravnih odločb, ki obravnavajo zaposlitveni status oseb, ki delajo prek platform, pri čemer

[29] Sodišče Evropske unije, zadevi C-256/01, Allonby, in C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

so rezultati različni, vendar večinoma v prid prerazvrstitvi oseb, ki delajo prek platform, v delavce[30]. Poleg pravne negotovosti, ki jo to pomeni za digitalne platforme dela in osebe, ki delajo prek njih, veliko število sodnih zadev kaže na težave pri ohranjanju enakih konkurenčnih pogojev med državami članicami ter med digitalnimi platformami dela in drugimi podjetji, pa tudi pri preprečevanju zniževanja delovnih standardov in pogojev. Nekatere digitalne platforme dela lahko izvajajo nepoštene poslovne prakse glede na druga podjetja, na primer tako, da ne spoštujejo istih pravil in ne poslujejo pod enakimi pogoji. Zato so potrebni ukrepi EU, s katerimi bi zagotovili, da se bo zelo mobilno in hitro razvijajoče se platformno gospodarstvo razvijalo vzporedno s pravicami iz dela oseb, ki delajo prek platform.

Digitalne platforme dela imajo pogosto sedež v eni državi, osebe, ki prek njih delajo, pa drugod. 59 % vseh oseb, ki delajo prek platform v EU, posluje s strankami s sedežem ali prebivališčem v drugi državi[31]. To povečuje zapletenost pogodbenih razmerij. Delovni pogoji in socialna zaščita oseb, ki opravljajo čezmejno platformno delo, so prav tako negotovi in močno odvisni od zaposlitvenega statusa teh oseb. Nacionalni organi (kot so inšpektorati za delo, institucije socialne zaščite in davčni organi) pogosto ne vedo, katere digitalne platforme dela so dejavne v njihovi državi, koliko ljudi dela prek njih in pod kakšnim zaposlitvenim statusom se delo opravlja. Tveganje neskladnosti s pravili in ovire za ukrepanje proti neprijavljenemu delu so v čezmejnih primerih večji, zlasti ko gre za spletno platformno delo. V zvezi s tem je ustrezne ukrepe za reševanje čezmejnih izzivov platformnega dela, vključno zlasti s pomanjkanjem podatkov, ki bi omogočili boljše izvrševanje pravil, najbolje sprejeti na ravni EU.

Zgolj nacionalni ukrepi ne bi dosegli temeljnih ciljev EU, ki temeljijo na Pogodbi, in sicer spodbujanja trajnostne gospodarske rasti in socialnega napredka, saj se lahko zgodi, da države članice zaradi medsebojne konkurence oklevajo pri sprejemanju strožjih pravil ali strogem izvrševanju obstoječih delovnih standardov, da bi pritegnile naložbe digitalnih platform dela.

Samo pobuda EU lahko določi skupna pravila, ki bi se uporabljala za vse digitalne platforme dela, ki poslujejo v EU, hkrati pa preprečevala razdrobljenost na hitro razvijajočem se enotnem trgu za digitalne platforme dela. To bi zagotovilo enake konkurenčne pogoje na področju delovnih pogojev in algoritmičnega upravljanja med digitalnimi platformami dela, ki poslujejo v različnih državah članicah. Zato posebno dodano vrednost EU predstavlja vzpostavitev minimalnih standardov na teh področjih, ki bodo spodbujali navzgor usmerjeno konvergenco pri zaposlovanju in socialnih rezultatih ter olajšali razvoj platformnega gospodarstva po vsej EU.

- **Sorazmernost**

Predlagana direktiva določa minimalne standarde, kar zagotavlja, da bodo ukrepi omejeni na najmanjšo stopnjo, ki je potrebna za uresničitev ciljev predloga. Državam članicam, ki že imajo vzpostavljene strožje določbe od tistih, predlaganih v tej direktivi, teh določb ne bo treba spremeniti ali omiliti. Države članice se lahko odločijo tudi, da bodo presegle minimalne standarde, določene v predlagani direktivi.

---

30 ECE, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (Sodna praksa o razvrščanju platformnih delavcev: vseevropska primerjalna analiza in začasni sklepi) (2021). Na voljo na spletu.

31 PPMI (2021), oddelek 7.1.

Načelo sorazmernosti se spoštuje ob upoštevanju obsega in narave ugotovljenih težav. Izpodbojna domneva, predlagana za obravnavo problema napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu, se bo na primer uporabljala le za digitalne platforme dela, ki izvajajo določeno raven nadzora nad opravljanjem dela. Domneva torej ne bo zadevala drugih digitalnih platform dela. Podobno določbe o avtomatiziranih sistemih spremljanja in odločanja ne presegajo tistega, kar je potrebno za doseganje ciljev pravičnosti, preglednosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju.

- **Izbira instrumenta**

ČLEN 153(2), TOČKA (B), PDEU V POVEZAVI S ČLENOM 153(1), TOČKA (B), PDEU IZRECNO DOLOČA, DA SE DIREKTIVE LAHKO UPORABLJAJO ZA DOLOČITEV MINIMALNIH ZAHTEV GLEDE DELOVNIH POGOJEV, KI JIH MORAJO IZVAJATI DRŽAVE ČLANICE. PRAVILA, KI TEMELJIJO NA ČLENU 16(2) PDEU, SE LAHKO DOLOČIJO TUDI V DIREKTIVAH.

3. REZULTATI POSVETOVANJ Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN OCEN UČINKA

- **Posvetovanja z deležniki**

Komisija je v skladu s členom 154 PDEU opravila dvostopenjsko posvetovanje s socialnimi partnerji o možnih ukrepih EU za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu. V prvi fazi, med 24. februarjem in 7. aprilom 2021, se je Komisija posvetovala s socialnimi partnerji o tem, ali je potrebna pobuda za platformno delo in na kaj bi se lahko osredotočila[32]. V drugi fazi, med 15. junijem in 15. septembrom 2021, se je Komisija posvetovala s socialnimi partnerji o vsebini in pravnem instrumentu predvidenega predloga[33].

Sindikati in organizacije delodajalcev so se strinjali s splošnimi izzivi, opredeljenimi v dokumentu o posvetovanju v drugi fazi, vendar so imeli različna mnenja glede potrebe po konkretnih ukrepih na ravni EU.

Sindikati so pozvali k sprejetju direktive na podlagi člena 153(2) PDEU, ki bi določala izpodbojno domnevo delovnega razmerja z obrnjenim dokaznim bremenom, in sklop meril za preverjanje statusa. Trdili so, da bi se moral tak instrument uporabljati tako za platforme za delo na lokaciji kot platforme za spletno delo. Sindikati so podprli tudi uvedbo novih pravic, povezanih z algoritmičnim upravljanjem na področju zaposlovanja, in na splošno nasprotovali tretjemu statusu oseb, ki delajo prek platform. Poudarili so potrebo po socialnem dialogu.

Organizacije delodajalcev so se strinjale, da bi bilo treba obravnavati nekatera vprašanja, kot so delovni pogoji, napačna razvrstitev po zaposlitvenem statusu ali dostop do informacij. Vendar bi bilo po njihovem mnenju treba ukrepati na nacionalni ravni, za vsak primer posebej in v okviru različnih nacionalnih socialnih sistemov in sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci. V zvezi z algoritmičnim upravljanjem so poudarili, da bi se bilo treba osredotočiti na učinkovito izvajanje in izvrševanje obstoječih in prihodnjih pravnih instrumentov.

Socialni partnerji se niso dogovorili o začetku pogajanj za sklenitev sporazuma na ravni Unije, kot je predvideno v členu 155 PDEU.

---

32 Dokument o posvetovanju C(2020) 1127 final.

33 Dokument o posvetovanju, C(2020) 4230 final, in spremljajoči delovni dokument služb Komisije SWD(2021) 143 final.

Poleg tega je Komisija glede te pobude opravila več izmenjav informacij s številnimi deležniki, vključno z namenskimi in dvostranskimi srečanji s platformnimi podjetji, združenji platformnih delavcev, sindikati, predstavniki držav članic, strokovnjaki iz akademskih krogov in mednarodnih organizacij ter predstavniki civilne družbe[34]. Komisija je 20. in 21. septembra 2021 organizirala dve namenski srečanji z operaterji platform in predstavniki platformnih delavcev, da bi se seznanila z njihovimi mnenji o možnih usmeritvah ukrepanja EU.

Evropski parlament je pozval[35] k odločnemu ukrepanju EU proti napačni razvrstitvi po zaposlitvenem statusu in za izboljšanje preglednosti pri uporabi algoritmov, tudi za predstavnike delavcev. Svet ministrov EU[36], Evropski ekonomsko-socialni odbor[37] in Odbor regij[38] so prav tako pozvali k posebnim ukrepom v zvezi s platformnim delom.

- **Zbiranje in uporaba strokovnih mnenj**

Komisija je najela zunanje strokovnjake za pripravo več študij, v katerih so bili zbrani ustrezni dokazi, ki so bili uporabljeni za oceno učinka in pripravo tega predloga:

– *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work* (Študija v podporo oceni učinka pobude EU za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu), PPMI (2021)[39];

– *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (2021) CEPS (Digitalne platforme dela v EU: evidentiranje in poslovni modeli), CEPS (2021)[40];

– *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Študija za zbiranje dokazov o delovnih pogojih platformnih delavcev), CEPS (2019)[41].

Komisija se je pri oceni oprla tudi na preglede Evropskega strokovnega centra na področju politike delovnega prava, zaposlovanja in trga dela (ECE):

– *Thematic Review 2021 on Platform work* (Tematski pregled za leto 2021 o platformnem delu) (2021) na podlagi člankov za 27 držav članic EU[42];

– *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (Sodna praksa o klasifikaciji platformnih delavcev: vseevropska primerjalna analiza in začasni sklepi) (2021)[43];

---

34 Glej Prilogo A.3.1 k oceni učinka, SWD(2021) 396.

35 Poročilo Evropskega parlamenta o „poštenih delovnih pogojih, pravicah in socialni zaščiti za platformne delavce – nove oblike zaposlovanja, povezane z digitalnim razvojem.“ (2019/2186(INI)). Na voljo na spletu.

36 Sklepi Sveta “Prihodnost dela: Evropska unija podpira deklaracijo ob stoletnici Mednarodne organizacije dela (MOD), oktober 2019; Na voljo na spletu. Ministri in ministrice EU za zaposlovanje in socialne zadeve so decembra 2020 razpravljali o platformnem delu in priznali, da je platformno delo mednaroden pojav z močno čezmejno razsežnostjo, zato ima EU pomembno vlogo pri reševanju s tem povezanih izzivov.

37 Mnenje EESO: Pošteni delovni pogoji v platformnem gospodarstvu (raziskovalno mnenje na zaprosilo nemškega predsedstva). Na voljo na spletu.

38 Mnenje Odbora regij: Platformno delo – lokalni in regionalni regulativni izzivi. Na voljo na spletu.

39 Na voljo na spletu.

40 Na voljo na spletu.

41 Na voljo na spletu.

42 Povzetek je na voljo na spletu.

43 Na voljo na spletu.

– *Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (Sodna praksa nacionalnih sodišč v Evropi glede algoritmičnega upravljanja na delovnem mestu) (2021)[44].

Komisija se je poleg tega oprla na zunanje strokovno znanje ter za pomoč pri oceni učinka uporabila naslednje študije in poročila:

– poročilo Eurofounda: *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work* (Zaposlovanje in delovni pogoji izbranih vrst platformnega dela) (2018)[45];

– poročili JRC: *Platform workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (Platformni delavci v Evropi. Dokazi iz raziskave COLLEEM) (2018)[46] in *New evidence on platform workers in Europe Results from the second COLLEEM survey* (Novi dokazi o platformnih delavcih v Evropi. Rezultati druge raziskave COLLEEM) (2020)[47];

– poročilo MOD: *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Vloga digitalnih platform dela pri preoblikovanju sveta dela) (2021)[48].

Poleg tega je ocena Komisije temeljila tudi na njenem pregledu politik v državah članicah, ustrezni akademski literaturi in sodni praksi Sodišča Evropske unije.

• **Ocena učinka**

O oceni učinka[49] se je 27. oktobra 2021 razpravljalo z Odborom za regulativni nadzor. Odbor za regulativni nadzor je izdal pozitivno mnenje s pripombami, ki so bile obravnavane z dodatnimi pojasnili glede skladnosti s povezanimi pobudami in glede tega, zakaj in kako so vprašanja v zvezi z algoritmičnim upravljanjem še posebej pomembna za platformo gospodarstvo, ter z večjim upoštevanjem stališč različnih kategorij deležnikov, vključno z digitalnimi platformami dela in osebami, ki delajo prek njih. V oceni učinka je bila kombinacija ukrepov, predstavljenih v tem predlogu, ocenjena kot najbolj uspešna, učinkovita in skladna. Kvantitativna in kvalitativna analiza najprimernejše kombinacije ukrepov kaže, da se pričakuje znatno izboljšanje delovnih pogojev in dostopa do socialne zaščite za ljudi, ki delajo prek platform. Digitalne platforme dela bodo imele koristi tudi od večje pravne varnosti in boljših pogojev za trajnostno rast v skladu s socialnim modelom EU. Zaradi učinka prelivanja bodo imela koristi od na novo vzpostavljenih enakih konkurenčnih pogojev tudi druga podjetja, ki konkurirajo digitalnim platformam dela.

Zaradi ukrepov za obravnavanje tveganja napačne razvrstitve se pričakuje, da bo med delavce prerazvrščenih med 1,72 in 4,1 milijona oseb (približno 2,35 milijona oseb, ki opravljajo delo na lokaciji, in 1,75 milijona tistih, ki opravljajo delo na spletu, ob upoštevanju višje ocene). To bi jim omogočilo dostop do pravic in zaščite na podlagi nacionalnega pravnega reda in pravnega reda EU na področju dela. Osebe, ki trenutno zaslužijo pod minimalno plačo, bi imele do 484 milijonov EUR višje letne dohodke, saj bi tudi zanje veljali zakoni in/ali panožne kolektivne pogodbe. To pomeni povprečno letno povečanje za 121 EUR na delavca,

44 V pripravi.
45 Na voljo na spletu.
46 Na voljo na spletu.
47 Na voljo na spletu.
48 Na voljo na spletu.
49 SWD(2021) 396.

in sicer od 0 EUR za tiste, ki že pred prerazvrstitvijo zaslužijo nad minimalno plačo, do 1 800 EUR za tiste, ki zaslužijo pod minimalno plačo. Revščina zaposlenih in prekarnost bi se tako zaradi prerazvrstitve in posledično izboljšanega dostopa do socialne zaščite zmanjšali. Zato bi se izboljšala stabilnost in predvidljivost dohodkov. Do 3,8 milijona ljudi bi prejelo potrdilo o statusu samozaposlitve, zaradi ukrepov za opuščanje nadzora, ki bi jih sprejele platforme, da bi se izognile prerazvrstitvi med delodajalce, pa bi dobili še večjo avtonomijo in prožnost. Nove pravice, povezane z algoritmičnim upravljanjem pri platformnem delu, lahko privedejo do boljših delovnih pogojev za več kot 28 milijonov ljudi (tako delavcev kot samozaposlenih) in večje preglednosti pri uporabi umetne inteligence na delovnem mestu, s pozitivnimi učinki prelivanja na širši trg umetnointeligenčnih sistemov. Pobuda bi tudi izboljšala preglednost in sledljivost platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih, kar bi imelo pozitivne učinke za nacionalne organe v smislu boljšega izvrševanja obstoječih delovnih in fiskalnih pravil ter učinkovitejšega pobiranja davkov in prispevkov za socialno zaščito. V ta namen bi lahko države članice prejele do 4 milijarde EUR več davčnih prispevkov in prispevkov za socialno zaščito na leto.

Ukrepi za obravnavanje tveganja napačne razvrstitve bi lahko povzročili povečanje stroškov za digitalne platforme dela v višini do 4,5 milijarde EUR na leto. Del teh stroškov bo morda padel na podjetja, ki so odvisna od digitalnih platform dela, in potrošnike, odvisno od tega, na kakšen način jih bodo digitalne platforme dela prenesle na tretje osebe. Nove pravice, povezane z algoritmičnim upravljanjem, in predvideni ukrepi za izboljšanje izvrševanja, preglednosti in sledljivosti pomenijo zanemarljive ali nizke stroške za digitalne platforme dela. Pobuda lahko negativno vpliva na prožnost, ki jo imajo ljudje, ki delajo prek platform. Vendar je taka prožnost, zlasti v smislu določanja urnikov dela, že zdaj morda le navidezna, saj je dejanski delovni čas odvisen od povpraševanja po storitvah v realnem času, ponudbe delavcev in drugih dejavnikov. Ni bilo mogoče smiselno količinsko opredeliti, kaj bi to pomenilo v smislu spremembe ekvivalentov polnega delovnega časa in morebitne izgube delovnih mest, saj bi tak izračun vključeval zelo veliko spremenljivk (npr. razvijajoča se nacionalna regulativna okolja, spremembe v virih naložb platform, prerazporeditev nalog z navidezno samozaposlenih s krajšim delovnim časom na delavce s polnim delovnim časom). Za nekatere osebe, ki delajo prek digitalnih platform dela in trenutno zaslužijo nad minimalno plačo, bi lahko prerazvrstitev privedla do nižjih plač, saj bi lahko nekatere digitalne platforme dela z znižanjem plač izravnale višje stroške socialne zaščite.

Drugi ukrepi, obravnavani v oceni učinka, so vključevali: nezavezujoče smernice o tem, kako obravnavati primere napačne razvrstitve; kombinacijo prenosa dokaznega bremena z izvensodnimi upravnimi postopki za obravnavanje napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu; nezavezujoče smernice o algoritmičnem upravljanju; pravice glede algoritmičnega upravljanja samo za delavce; obveznosti glede interoperabilnosti podatkov za digitalne platforme dela; vzpostavitev nacionalnih registrov za izboljšanje zbiranja ustreznih podatkov in spremljanje razvoja platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih. Na splošno je bilo izraženo mnenje, da so ti ukrepi manj učinkoviti, manj uspešni in manj skladni z navedenimi cilji pobude, pa tudi s splošnimi vrednotami, cilji ter obstoječimi in prihodnjimi pobudami EU.

- **Primernost in poenostavitev ureditve**

Pobuda vključuje različne sklope ukrepov, od katerih so nekateri namenjeni zmanjšanju stroškov usklajevanja za mala in srednja podjetja (MSP). Čeprav ukrepov, ki obravnavajo tveganje napačne razvrstitve, ni mogoče ublažiti, ker se neposredno nanašajo na temeljne pravice delavcev, upravni postopki, ki jih zahtevajo ukrepi za algoritmično upravljanje ter izboljšanje izvrševanja, sledljivosti in preglednosti, omogočajo ublažitve, prilagojene MSP.

Te vključujejo zlasti daljše roke za predložitev odgovorov na zahtevke za pregled algoritmičnih odločitev in zmanjšanje pogostosti posodabljanja ustreznih informacij.

- **Temeljne pravice**

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah varuje širok spekter pravic v delovnem okolju. Te vključujejo pravico delavcev do poštenih in pravičnih delovnih pogojev (člen 31) ter do obveščenosti in posvetovanja v podjetju (člen 27), pa tudi pravico do varstva osebnih podatkov (člen 8) in svobodo gospodarske pobude (člen 16). Predlagana direktiva pravice iz Listine v okviru platformnega dela spodbuja z obravnavanjem napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu in določitvijo posebnih določb o uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja pri platformnem delu. Prav tako krepi pravico platformnih delavcev in njihovih predstavnikov do obveščenosti in posvetovanja z njimi o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja.

4. PRORAČUNSKE POSLEDICE

Za ta predlog niso potrebni dodatni viri iz proračuna Evropske unije.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Načrti za izvedbo ter ureditev spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

Države članice morajo direktivo v nacionalno pravo prenesti dve leti po začetku njene veljavnosti in Komisiji prek podatkovne zbirke MNE sporočiti nacionalne izvedbene ukrepe. V skladu s členom 153(3) PDEU lahko izvajanje direktive poverijo socialnim partnerjem. Komisija je pripravljena zagotoviti tehnično podporo državam članicam pri izvajanju direktive.

Komisija bo pregledala izvajanje direktive pet let po začetku njene veljavnosti in po potrebi predlagala zakonodajne spremembe. Napredek pri doseganju ciljev pobude se bo spremljal z vrsto glavnih kazalnikov (navedenih v poročilu o oceni učinka). Okvir spremljanja se bo nadalje prilagajal glede na končne pravne in izvedbene zahteve ter časovni načrt.

- **Obrazložitveni dokumenti (za direktive)**

Predlagana direktiva se dotika delovnega prava, določa in dopolnjuje pravila o varstvu podatkov ter vsebuje pravila materialnega prava in postopkovna pravila. Države članice lahko za njen prenos uporabijo različne pravne instrumente. Zato je upravičeno, da države članice uradnemu obvestilu o ukrepih za prenos priložijo enega ali več dokumentov, v katerih pojasnijo razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos, v skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih[50].

- **Natančnejša pojasnitev posameznih določb predloga**

Poglavje I – Splošne določbe

Člen 1 – Predmet urejanja in področje uporabe

Ta določba opredeljuje namen direktive, tj. izboljšati delovne pogoje oseb, ki opravljajo platformno delo, z zagotavljanjem pravilne določitve njihovega zaposlitvenega statusa,

[50] UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

spodbujanjem preglednosti, pravičnosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju platformnega dela ter izboljšanjem preglednosti platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih.

Ta člen opredeljuje tudi osebno področje uporabe direktive, ki vključuje osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji, ne glede na njihov zaposlitveni status, čeprav v različnem obsegu, odvisno od zadevnih določb. Na splošno direktiva zajema osebe, ki imajo – ali za katere se na podlagi ocene dejstev lahko šteje, da imajo – sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Ta pristop naj bi vključeval primere, v katerih zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo, ni jasen, vključno s primeri navidezne samozaposlitve, da se omogoči pravilna določitev tega statusa.

Vendar se določbe poglavja o algoritmičnem upravljanju, ki se nanašajo na obdelavo osebnih podatkov in so zato zajete v členu 16(2) PDEU, uporabljajo tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji in niso v delovnem razmerju, tj. resnično samozaposlene osebe in osebe z nekim drugim zaposlitvenim statusom, ki lahko obstaja v nekaterih državah članicah.

Digitalne platforme dela, na katere se nanaša ta predlog, so tiste, ki organizirajo platformno delo v Uniji, ne glede na njihov sedež in ne glede na pravo, ki se sicer uporablja. Odločilni element za ozemeljsko veljavnost je torej kraj, kjer se opravlja platformno delo, in ne kraj, kjer ima digitalna platforma dela sedež ali kjer se prejemniku ponudi ali zagotavlja storitev.

Člen 2 – Opredelitev pojmov

Ta določba opredeljuje več pojmov, potrebnih za razlago določb direktive, vključno z „digitalno platformo dela“, „platformnim delom“ in „predstavnikom“. Razlikuje med „osebami, ki opravljajo platformno delo“ – ne glede na njihov zaposlitveni status – in „platformnimi delavci“, ki so v delovnem razmerju.

Poglavje II – Zaposlitveni status

Člen 3 – Pravilna določitev zaposlitvenega statusa

Ta člen od držav članic zahteva, da imajo vzpostavljene ustrezne postopke za preverjanje in zagotavljanje pravilne določitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, da se osebam, ki so morda napačno opredeljene kot samozaposlene osebe (ali imajo kateri koli drug status), omogoči, da ugotovijo, ali bi jih bilo treba šteti za zaposlene v delovnem razmerju – v skladu z nacionalnimi opredelitvami – in da se v tem primeru prerazvrstijo med delavce. To bo zagotovilo, da bodo navidezno samozaposleni imeli možnost dostopa do delovnih pogojev, določenih v pravu Unije ali nacionalnem pravu, v skladu z njihovim ustreznim zaposlitvenim statusom.

Določba tudi pojasnjuje, da bi morala pravilna določitev zaposlitvenega statusa temeljiti na načelu primarnosti dejstev, tj. predvsem na dejstvih, povezanih z dejanskim opravljanjem dela in plačilom, ob upoštevanju uporabe algoritmov pri platformnem delu, ne pa na tem, kako je razmerje opredeljeno v pogodbi. Kadar delovno razmerje obstaja, bi bilo treba z veljavnimi postopki tudi jasno opredeliti, kdo naj prevzame obveznosti delodajalca.

Člen 4 – Pravna domneva

Ta določba vzpostavlja pravno domnevo, da obstaja delovno razmerje med digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo, če digitalna platforma dela nadzoruje nekatere elemente opravljanja dela. Države članice morajo vzpostaviti okvir za zagotovitev, da se pravna domneva uporablja v vseh ustreznih upravnih in pravnih postopkih ter da se lahko izvršilni organi, kot so inšpektorati za delo ali organi socialne zaščite, sklicujejo na to domnevo.

Člen opredeljuje merila, ki kažejo, da digitalna platforma dela nadzoruje opravljanje dela. Izpolnjevanje vsaj dveh kazalnikov bi moralo sprožiti domnevo.

Države članice morajo zagotoviti tudi učinkovito izvajanje pravne domneve s podpornimi ukrepi, kot so razširjanje informacij javnosti, priprava smernic ter krepitev nadzora in inšpekcijskih pregledov na terenu, ki so bistveni za zagotovitev pravne varnosti in preglednosti za vse udeležene strani.

Določba tudi pojasnjuje, da pravna domneva ne bi smela imeti retroaktivnih učinkov, tj. ne bi smela veljati za dejanska stanja pred rokom za prenos direktive.

Člen 5 – Možnost izpodbijanja pravne domneve

Ta določba zagotavlja možnost izpodbijanja pravne domneve v ustreznih pravnih in upravnih postopkih, tj. dokazati, da zadevno pogodbeno razmerje dejansko ni „delovno razmerje“ v skladu z opredelitvijo, ki velja v zadevni državi članici. Dokazno breme o neobstoju delovnega razmerja bo na digitalni platformi dela.

Poglavje III – Algoritmično upravljanje

Člen 6 – Preglednost in uporaba avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja

Ta določba od digitalnih platform dela zahteva, da platformne delavce obveščajo o uporabi in ključnih značilnostih avtomatiziranih sistemov spremljanja, ki se uporabljajo za spremljanje, nadziranje ali ocenjevanje opravljanja dela platformnih delavcev z elektronskimi sredstvi, in avtomatiziranih sistemov odločanja, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki znatno vplivajo na delovne pogoje platformnih delavcev.

Informacije, ki jih je treba zagotoviti, vključujejo kategorije dejavnosti, ki se spremljajo, nadzorujejo in ocenjujejo (vključno s strani strank), ter glavne parametre, ki jih taki sistemi upoštevajo pri avtomatiziranih odločitvah. Člen določa, v kakšni obliki in kdaj je treba te informacije zagotoviti, ter da bi morale biti na zahtevo na voljo tudi organom za delo in predstavnikom platformnih delavcev.

Poleg tega člen določa, da digitalne platforme dela ne smejo obdelovati osebnih podatkov v zvezi s platformnimi delavci, ki niso neločljivo povezani in nujno potrebni za izvajanje njihove pogodbe. To vključuje podatke o zasebnih pogovorih, zdravstvenem stanju, psihološkem ali čustvenem stanju platformnega delavca in vse podatke, zbrane, ko platformni delavec ne ponuja ali opravlja platformnega dela.

Člen 7 – Človekovo spremljanje avtomatiziranih sistemov

V skladu s to določbo morajo digitalne platforme dela redno spremljati in ocenjevati učinek posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, na delovne pogoje. Digitalne platforme dela bodo morale zlasti oceniti tveganja avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja za varnost in zdravje platformnih delavcev ter zagotoviti, da taki sistemi nikakor ne bodo povzročali neupravičenega pritiska na platformne delavce ali kako drugače ogrožali njihovega telesnega in duševnega zdravja.

Člen določa tudi, da morajo digitalne platforme dela zagotoviti zadostne človeške vire za spremljanje avtomatiziranih sistemov. Osebe, ki jih digitalna platforma dela zadolži za to nalogo, morajo imeti potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila za opravljanje svoje funkcije ter biti zaščitene pred negativnimi posledicami (kot so odpoved ali druge sankcije) v primeru razveljavitve avtomatizirane odločitve.

Člen 8 – Človekovo pregledovanje pomembnih odločitev

Ta določba določa pravico platformnih delavcev, da od digitalne platforme dela dobijo pojasnilo za odločitev, ki jo sprejmejo ali podpirajo avtomatizirani sistemi in ki znatno vpliva na njihove delovne pogoje. V ta namen bi jim morala digitalna platforma dela omogočiti, da s kontaktno osebo na digitalni platformi dela razpravljajo o dejstvih, okoliščinah in razlogih take odločitve ter jih razjasnijo.

Poleg tega člen od digitalnih platform dela zahteva, da predložijo pisno obrazložitev vsake odločitve o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa platformnega delavca, zavrnitvi plačila za delo, ki ga opravi platformni delavec, ali odločitvi, ki vpliva na pogodbeni status platformnega delavca.

Kadar pridobljena razlaga ni zadovoljiva ali če platformni delavci menijo, da so njihove pravice kršene, imajo tudi pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled odločitve in da v enem tednu pridobijo utemeljeni odgovor. Digitalne platforme dela morajo odločitev nemudoma popraviti ali, če to ni več mogoče, ponuditi ustrezno odškodnino, če odločitev krši pravice platformnega delavca.

Člen 9 – Obveščanje in posvetovanje

V skladu s to določbo morajo digitalne platforme dela predstavnike platformnih delavcev ali, če teh predstavnikov ni, platformne delavce same obveščati o algoritmičnem upravljanju in se z njimi posvetovati, na primer če nameravajo uvesti nove avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja ali te sisteme bistveno spremeniti. Namen te določbe je spodbujati socialni dialog o algoritmičnem upravljanju. Glede na kompleksnost vsebine lahko zadevnim predstavnikom ali platformnim delavcem pomaga strokovnjak po lastni izbiri. Ta člen ne posega v obstoječe zahteve glede obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2002/14/ES.

Člen 10 – Osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju

Ta določba zagotavlja, da se določbe o preglednosti, človekovem spremljanju in pregledovanju iz členov 6, 7 in 8, ki se nanašajo na obdelavo osebnih podatkov s strani avtomatiziranih sistemov, uporabljajo tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo in nimajo pogodbe o zaposlitvi ali niso v delovnem razmerju, tj. resnično samozaposlene osebe. To ne vključuje določb o zdravju in varnosti pri delu, ki so specifične za delavce.

To ne posega v določbe uredbe o odnosih med platformami in podjetji (2019/1150). Njene določbe prevladajo, če zajemajo posebne vidike direktive v zvezi s samozaposlenimi „poslovnimi uporabniki“ v smislu Uredbe. Člen 8 se v nobenem primeru ne uporablja za „poslovne uporabnike“.

Poglavje IV – Preglednost platformnega dela

Člen 11 – Prijava platformnega dela

Ta določba pojasnjuje, da morajo digitalne platforme dela, ki so delodajalci, pristojnim organom za delo in socialno zaščito države članice, v kateri se delo opravlja, prijaviti delo, ki ga opravljajo platformni delavci, ter z njimi deliti ustrezne podatke v skladu z nacionalnimi pravili in postopki. To pojasnilo je zlasti pomembno za digitalne platforme dela, ki imajo sedež v državi, ki ni država, v kateri se platformno delo opravlja.

Člen 12 – Dostop do ustreznih informacij o platformnem delu

Ta določba zahteva, da digitalne platforme dela omogočijo dostop do nekaterih informacij organom za delo, socialno zaščito in drugim ustreznim organom, ki zagotavljajo skladnost z zakonskimi obveznostmi, ter predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo. Te informacije vključujejo število oseb, ki redno opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela, in njihov pogodbeni ali zaposlitveni status ter splošne pogoje, ki se

uporabljajo za ta pogodbena razmerja. Informacije bi bilo treba redno posodabljati, na zahtevo pa bi bilo treba zagotoviti tudi dodatna pojasnila in podrobnosti.

Poglavje V – Pravna sredstva in izvrševanje

Člen 13 – Pravica do pravnega varstva

Ta določba od držav članic zahteva, da zagotovijo dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva in po potrebi ustrezne odškodnine za kršitve pravic, določenih v direktivi.

Člen 14 – Postopki v imenu oseb, ki opravljajo platformno delo, ali v njihovo podporo

Ta določba predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, ali drugim pravnim subjektom, ki imajo zakoniti interes za varstvo pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, omogoča, da sodelujejo v vseh sodnih ali upravnih postopkih za uveljavljanje pravic ali obveznosti iz tega predloga. Taki subjekti bi morali imeti pravico, da s soglasjem osebe, ki opravlja platformno delo, v takih postopkih delujejo v njenem imenu ali v njeno podporo ter da vložijo zahtevke v imenu več kot ene osebe, ki opravlja platformno delo. S tem naj bi premostili postopkovne in stroškovne ovire, s katerimi se srečujejo osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti kadar želijo pravilno določiti svoj zaposlitveni status.

Člen 15 – Komunikacijski kanali za osebe, ki opravljajo platformno delo

Ta člen od digitalnih platform dela zahteva, da osebam, ki opravljajo platformno delo, omogočijo, da med seboj navežejo stike in komunicirajo ter da prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela ali podobno učinkovitih sredstev z njimi lahko v stik stopijo predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo. Cilj je osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotoviti možnost, da se spoznajo in komunicirajo med seboj, tudi zato, da bi branili svoje interese, čeprav nimajo skupnega delovnega mesta.

Člen 16 – Dostop do dokazov

Ta člen zagotavlja, da lahko nacionalna sodišča ali drugi pristojni organi odredijo, da morajo digitalne platforme dela med postopkom v zvezi z zahtevkom glede pravilne določitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, razkriti ustrezne dokaze, ki so pod njihovim nadzorom. To vključuje dokaze, ki vsebujejo zaupne informacije, kot so ustrezni podatki o algoritmih, kadar menijo, da so pomembni za zahtevek, in če so vzpostavljeni učinkoviti ukrepi za zaščito teh informacij.

Člen 17 – Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Ta določba od držav članic zahteva, da osebam, ki opravljajo platformno delo in vložijo pritožbo zaradi kršitev določb, sprejetih v skladu z direktivo, zagotovijo ustrezno sodno varstvo pred kakršnim koli škodljivim ravnanjem ali posledicami s strani digitalne platforme dela.

Člen 18 – Zaščita pred odpovedjo

Če oseba, ki opravlja platformno delo, meni, da je bila odpuščena ali da je utrpela enakovredno škodo (na primer je bil njen račun deaktiviran) zaradi uveljavljanja pravic iz direktive ter lahko izkaže dejstva, ki to trditev podpirajo, mora v skladu s to določbo digitalna platforma dela dokazati, da je odpoved ali domnevno škodljivo ravnanje temeljilo na drugih objektivnih razlogih.

Člen 19 – Nadzor in kazni

Določba pojasnjuje, da se postopkovni okvir za izvrševanje pravil Splošne uredbe o varstvu podatkov, zlasti kar zadeva mehanizme nadzora, sodelovanja in skladnosti, pravna sredstva, odgovornost in kazni, uporablja za določbe o algoritmičnem upravljanju, ki temeljijo na členu 16 PDEU, in da so nadzorni organi za varstvo podatkov pristojni za spremljanje uporabe teh določb, vključno s pooblastilom za nalaganje upravnih glob.

Določba od organov za delo in socialno zaščito ter nadzornih organov za varstvo podatkov zahteva sodelovanje, tudi z izmenjavo ustreznih informacij.

Države članice morajo v skladu s to določbo zagotoviti tudi učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive ter zagotoviti njihovo uporabo.

Poglavje VI – Končne določbe

Člen 20 – Ugodnejše določbe

Ta določba državam članicam omogoča, da delavcem zagotavljajo višje ravni zaščite od tiste, ki jo jamči direktiva, in preprečuje njeno uporabo za znižanje obstoječih standardov na istih področjih. To velja za samozaposlene osebe le, če so ugodnejša pravila združljiva s pravili notranjega trga.

Člen 21 – Izvajanje

Ta določba določa najdaljše obdobje, ki ga imajo države članice na voljo, da direktivo prenesejo v nacionalno pravo in Komisiji sporočijo zadevna besedila. To obdobje je dve leti po datumu začetka veljavnosti. Poleg tega poudarja, da lahko države članice socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive, kadar socialni partnerji to zahtevajo in če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov, ki jih ta direktiva določa.

Člen 22 – Pregled s strani Komisije

To je standardna določba, v skladu s katero mora Komisija pregledati izvajanje te direktive pet let po začetku njene veljavnosti ter oceniti potrebo po njeni reviziji in posodobitvi.

Člena 23 in 24 – Začetek veljavnosti in naslovniki

Ti določbi navajata, da bo direktiva začela veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije* in da je naslovljena na države članice.

2021/0414 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

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

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

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

ob upoštevanju mnenja Odbora regij[2],

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) V skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji so cilji Unije med drugim krepiti blaginjo njenih narodov in si prizadevati za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek.

(2) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in upošteva načela, ki so priznana zlasti z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina). Zlasti člen 31 Listine določa pravico vsakega delavca do zdravih, varnih in dostojanstvenih delovnih pogojev. Člen 27 Listine varuje pravico delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju. Člen 8 Listine določa, da ima vsakdo pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanašajo nanj. Člen 16 Listine priznava svobodo gospodarske pobude.

(3) Načelo št. 5 evropskega stebra socialnih pravic, razglašenega 17. novembra 2017 v Göteborgu[3], navaja, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji ter dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem, da se v skladu z zakonodajo in kolektivnimi sporazumi delodajalcem zagotovi potrebna prožnost, da se lahko hitro prilagodijo na spremembe v gospodarskem okolju, ter da se spodbujajo inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje, ter podjetništvo in samozaposlovanje in olajšuje poklicna mobilnost. Na socialnem vrhu v Portu maja

---

1 UL C , , str.

2 UL C , , str. .

3 Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic (UL C 428, 13.12.2017, str. 10).

2021 je bil kot smernica za izvajanje socialnega stebra potrjen spremljevalni akcijski načrt[4].

(4) Digitalizacija spreminja svet dela, izboljšuje produktivnost in povečuje prožnost, hkrati pa prinaša nekatera tveganja za zaposlitvene in delovne pogoje. Tehnologije, ki temeljijo na algoritmih, vključno z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, so omogočile nastanek in rast digitalnih platform dela.

(5) Platformno delo opravljajo posamezniki prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela, ki svojim strankam zagotavljajo storitev. Z algoritmi lahko digitalne platforme dela v manjši ali večji meri – odvisno od njihovega poslovnega modela – nadzorujejo izvajanje dela, njegovo plačilo in razmerje med svojimi strankami in osebami, ki opravljajo delo. Platformno delo se lahko opravlja izključno na spletu prek elektronskih orodij (v nadaljnjem besedilu: spletno platformno delo) ali na hibridni način, ki združuje postopek spletne komunikacije in poznejšo dejavnost v fizičnem svetu (v nadaljnjem besedilu: platformno delo na lokaciji). Številne obstoječe digitalne platforme dela so mednarodni poslovni akterji, ki svoje dejavnosti in poslovne modele uporabljajo v več državah članicah ali čezmejno.

(6) Platformno delo lahko omogoči lažji dostop do trga dela, dodaten dohodek v okviru sekundarne dejavnosti ali določeno prožnost pri organizaciji delovnega časa. Hkrati platformno delo prinaša izzive, saj lahko zabriše meje med delovnim razmerjem in samozaposlitvijo ter odgovornostmi delodajalcev in delavcev. Napačna razvrstitev po zaposlitvenem statusu ima posledice za prizadete osebe, saj bo verjetno omejila dostop do obstoječih pravic iz dela in socialnih pravic. Prav tako povzroča neenake konkurenčne pogoje za podjetja, ki pravilno razvrščajo svoje delavce, in vpliva na sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci držav članic, njihovo davčno osnovo ter pokritost in vzdržnost njihovih sistemov socialne zaščite. Čeprav so takšni izzivi širši od platformnega dela, so še posebej pereči v platformnem gospodarstvu.

(7) Sodni postopki v več državah članicah so pokazali, da pri nekaterih vrstah platformnega dela še vedno prihaja do napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu, zlasti v sektorjih, v katerih digitalne platforme dela izvajajo določeno stopnjo nadzora nad plačilom in opravljanjem dela. Čeprav digitalne platforme dela osebe, ki delajo prek njih, pogosto uvrščajo med samozaposlene ali „neodvisne izvajalce“, so številna sodišča ugotovila, da platforme dejansko usmerjajo in nadzorujejo te osebe, pri čemer jih pogosto vključujejo v svoje glavne poslovne dejavnosti in enostransko določajo višino plačila. Navedena sodišča so torej domnevno samozaposlene osebe prerazvrstila med delavce, ki jih zaposlujejo platforme. Vendar je nacionalna sodna praksa privedla do različnih rezultatov, digitalne platforme dela pa so svoj poslovni model prilagodile na različne načine, s čimer se je zmanjšala pravna varnost glede zaposlitvenega statusa.

(8) Avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja, ki jih poganjajo algoritmi, vse bolj nadomeščajo menedžerske funkcije v podjetjih, npr. dodeljevanje nalog, dajanje navodil, ocenjevanje opravljenega dela, zagotavljanje spodbud ali nalaganje sankcij. Digitalne platforme dela take algoritmične sisteme uporabljajo kot standardni način organiziranja in upravljanja platformnega dela prek svoje infrastrukture. Osebe, ki opravljajo platformno delo, pri katerem se uporablja tako algoritmično upravljanje, pogosto nimajo informacij o tem, kako algoritmi delujejo, kateri osebni podatki se

[4] Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic“ (COM(2021) 102 final), 4.3.2021.

uporabljajo in kako njihovo vedenje vpliva na odločitve, ki jih sprejemajo avtomatizirani sistemi. Tudi predstavniki delavcev in inšpektorati za delo nimajo dostopa do teh informacij. Poleg tega osebe, ki opravljajo platformno delo, pogosto ne poznajo razlogov za odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranimi sistemi, in nimajo možnosti, da bi o teh odločitvah razpravljale s kontaktno osebo ali jih izpodbijale.

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

(10) Sklop pravnih instrumentov določa minimalne standarde na področju delovnih pogojev in pravic iz dela po vsej Uniji. To vključuje zlasti Direktivo (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih[5], Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o delovnem času[6], Direktivo 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela[7] in druge posebne instrumente o vidikih, kot so med drugim zdravje in varnost pri delu, noseče delavke, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, napotitev delavcev, obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi. Čeprav ti instrumenti zagotavljajo določeno raven varstva delavcev, se ne uporabljajo za resnično samozaposlene osebe.

(11) Priporočilo Sveta 2019/C 387/01[8] o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite državam članicam priporoča, naj sprejmejo ukrepe za zagotovitev formalnega in učinkovitega kritja ter ustreznosti in preglednosti sistemov socialne zaščite za vse delavce in samozaposlene. Države članice trenutno samozaposlenim osebam zagotavljajo različne ravni socialne zaščite.

(12) Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta[9] (v nadaljnjem besedilu: splošna uredba o varstvu podatkov) zagotavlja varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov ter zlasti določa nekatere pravice in obveznosti ter zaščitne ukrepe v zvezi z zakonito, pošteno in pregledno obdelavo osebnih podatkov, tudi glede avtomatiziranega sprejemanja posameznih odločitev. Uredba (EU) 2019/1150 Evropskega parlamenta in Sveta[10] spodbuja pravičnost in preglednost za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev, ki jih zagotavljajo operaterji spletnih

---

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

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

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

8 Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite, 2019/C 387/01 (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

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

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

platform. Evropska komisija je predlagala nadaljnjo zakonodajo o določitvi usklajenih pravil za ponudnike in uporabnike umetnointeligenčnih sistemov[11].

(13) Medtem ko obstoječi ali predlagani pravni akti Unije določajo nekatere splošne zaščitne ukrepe, so za izzive, povezane s platformnim delom, potrebni dodatni posebni ukrepi. Za ustrezen in trajnosten razvoj platformnega dela mora Unija določiti nove minimalne standarde na področju delovnih pogojev, da bi obravnavala izzive, ki izhajajo iz platformnega dela. Osebam, ki opravljajo platformno delo v Uniji, bi bilo treba zagotoviti več minimalnih pravic, katerih cilj je zagotoviti pravilno določitev njihovega zaposlitvenega statusa, spodbujati preglednost, pravičnost in odgovornost pri algoritmičnem upravljanju ter izboljšati preglednost platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih. To bi bilo treba storiti, da bi izboljšali pravno varnost, ustvarili enake konkurenčne pogoje za digitalne platforme dela in nespletne ponudnike storitev ter podprli trajnostno rast digitalnih platform dela v Uniji.

(14) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije opravila dvostopenjsko posvetovanje s socialnimi partnerji o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je pomembno, da se na tem področju ukrepa na ravni Unije, tako da se sedanji pravni okvir prilagodi pojavu platformnega dela.

(15) Poleg tega je Komisija opravila obsežne izmenjave z ustreznimi deležniki, vključno z digitalnimi platformami dela, združenji oseb, ki opravljajo platformno delo, strokovnjaki iz akademskih krogov, držav članic in mednarodnih organizacij ter predstavniki civilne družbe.

(16) Ta direktiva bi se morala uporabljati za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji in imajo – ali za katere se na podlagi ocene dejstev lahko šteje, da imajo – sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. To bi moralo vključevati primere, v katerih zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo, ni jasen, da se omogoči pravilna določitev tega statusa. Določbe o algoritmičnem upravljanju, ki so povezane z obdelavo osebnih podatkov, bi se morale uporabljati tudi za resnično samozaposlene in druge osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji in niso v delovnem razmerju.

(17) Ta direktiva bi se morala uporabljati za vse digitalne platforme dela, ne glede na njihov sedež in ne glede na pravo, ki se sicer uporablja, pod pogojem, da se platformno delo, organizirano prek njih, izvaja v Uniji. Na ravni Unije bi bilo treba določiti ciljno usmerjen sklop obveznih pravil, da se zagotovijo minimalne pravice glede delovnih pogojev pri platformnem delu.

(18) Digitalne platforme dela se od drugih spletnih platform razlikujejo po tem, da organizirajo delo, ki ga posamezniki opravljajo na enkratno ali večkratno zahtevo prejemnika storitve, ki jo zagotavlja platforma. Organiziranje dela, ki ga opravljajo posamezniki, naj bi pomenilo najmanj to, da se prevzame ključna vloga pri usklajevanju povpraševanja po storitvi in ponudbe dela posameznika, ki je v pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela in je na voljo za opravljanje določene naloge, lahko pa vključuje tudi druge dejavnosti, kot je obdelava plačil. Spletne platforme, ki ne organizirajo dela, ki ga opravljajo posamezniki, temveč zgolj zagotavljajo sredstva, s katerimi lahko ponudniki storitev dosežejo končnega

[11] COM(2021) 206 final, 21.4.2021.

uporabnika, na primer z oglaševanjem ponudb ali zahtev za storitve ali združevanjem in prikazovanjem razpoložljivih ponudnikov storitev na določenem področju/območju, brez nadaljnjega posredovanja, se ne bi smele šteti za digitalne platforme dela. Opredelitev digitalnih platform dela ne bi smela vključevati ponudnikov storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev, kot je kratkoročni najem nastanitve. Omejena bi morala biti na ponudnike storitev, pri katerih je organizacija dela, ki ga opravlja posameznik, kot je prevoz oseb ali blaga ali čiščenje, nujna in bistvena ter ne le manjša in povsem pomožna komponenta.

(19) Za boj proti navidezni samozaposlitvi pri platformnem delu in olajšanje pravilne določitve zaposlitvenega statusa bi morale države članice imeti vzpostavljene ustrezne postopke za preprečevanje in odpravljanje napačne razvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo, po zaposlitvenem statusu. Cilj teh ukrepov bi moral biti ugotoviti obstoj delovnega razmerja, kot je opredeljeno v nacionalnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, in v primeru takega delovnega razmerja zagotoviti popolno skladnost s pravom Unije, ki se uporablja za delavce, pa tudi z nacionalnim delovnim pravom, kolektivnimi pogodbami in pravili o socialni zaščiti. Kadar je samozaposlitev ali vmesni zaposlitveni status – kot je opredeljen na nacionalni ravni – dejanski zaposlitveni status, bi morale veljati pravice in obveznosti v skladu s tem statusom.

(20) Sodišče je v svoji sodni praksi določilo merila za določitev statusa delavca[12]. Pri izvajanju te direktive bi bilo treba upoštevati, kako Sodišče razlaga ta merila. Zloraba statusa samozaposlene osebe, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu, bodisi na nacionalni ravni ali v čezmejnih primerih, je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Navidezna samozaposlitev nastopi, kadar je oseba prijavljena kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti.

(21) Načelo primarnosti dejstev, po katerem mora določitev obstoja delovnega razmerja temeljiti predvsem na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, vključno s plačilom, in ne na opisu razmerja s strani strank, v skladu s Priporočilom Mednarodne organizacije dela o delovnem razmerju (št. 198) iz leta 2006, je zlasti pomembno v primeru platformnega dela, pri katerem pogodbene pogoje pogosto enostransko določi ena stranka.

(22) Če je obstoj delovnega razmerja ugotovljen na podlagi dejstev, bi bilo treba jasno opredeliti stranko, ki deluje kot delodajalec, ta stranka pa bi morala izpolnjevati vse obveznosti, ki izhajajo iz njene vloge delodajalca.

(23) Zagotavljanje pravilne opredelitve zaposlitvenega statusa ne bi smelo preprečiti izboljšanja delovnih pogojev resnično samozaposlenih oseb, ki opravljajo platformno delo. Kadar se digitalna platforma dela – povsem prostovoljno ali v dogovoru z zadevnimi osebami – odloči, da bo samozaposlenim osebam, ki delajo prek platforme,

---

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

plačala socialno zaščito, nezgodno zavarovanje ali druge oblike zavarovanja, usposabljanje ali podobne ugodnosti, se te dajatve kot take ne bi smele šteti za odločilne elemente, ki kažejo na obstoj delovnega razmerja.

(24) Kadar digitalne platforme dela nadzorujejo nekatere elemente opravljanja dela, delujejo kot delodajalci v delovnem razmerju. Usmerjanje in nadzor ali pravna podrejenost sta bistvena elementa opredelitve delovnega razmerja v državah članicah in v sodni praksi Sodišča. Zato bi bilo treba pogodbena razmerja, v katerih digitalne platforme dela izvajajo določeno raven nadzora nad nekaterimi elementi opravljanja dela, na podlagi pravne domneve šteti za delovno razmerje med platformo in osebo, ki prek nje opravlja platformno delo. Zato bi bilo treba to osebo opredeliti kot delavca, ki ima vse pravice in obveznosti v skladu s tem statusom, kot je določeno v nacionalnem pravu in pravu Unije, kolektivnih pogodbah in praksi. Pravna domneva bi se morala uporabljati v vseh ustreznih upravnih in pravnih postopkih ter koristiti osebi, ki opravlja platformno delo. Tudi organi, pristojni za preverjanje skladnosti z zadevno zakonodajo ali njeno izvrševanje, kot so inšpektorati za delo, organi socialne zaščite ali davčni organi, bi morali imeti možnost, da se sklicujejo na to domnevo. Države članice bi morale vzpostaviti nacionalni okvir za zmanjšanje števila pravdnih postopkov in povečanje pravne varnosti.

(25) V direktivo bi bilo treba vključiti merila, ki kažejo na to, da digitalna platforma dela nadzoruje opravljanje dela, da bi pravna domneva postala operativna in da bi se olajšalo uveljavljanje pravic delavcev. Ta merila bi morala temeljiti na sodni praksi Unije in nacionalni sodni praksi ter upoštevati nacionalne koncepte delovnega razmerja. Merila bi morala vključevati konkretne elemente, ki kažejo, da na primer digitalna platforma dela v praksi določa in ne le priporoča delovne pogoje ali plačilo ali oboje, daje navodila o tem, kako naj se delo opravlja, ali preprečuje, da bi oseba, ki opravlja platformno delo, sklepala poslovne stike s potencialnimi strankami. Da bi bila domneva v praksi učinkovita, bi morali biti za sprožitev njene uporabe vedno izpolnjeni dve merili. Hkrati merila ne bi smela zajemati primerov, ko so osebe, ki opravljajo platformno delo, resnično samozaposlene. Resnično samozaposleni so v odnosu do svojih strank sami odgovorni za to, kako opravljajo svoje delo, in za kakovost rezultatov. Za resnično samozaposlitev je značilna svobodna izbira glede delovnega časa ali obdobij odsotnosti, zavrnitve nalog, uporabe podizvajalcev ali namestnikov ali dela za katero koli tretjo osebo. Zato bi bilo treba dejansko omejevanje takih diskrecijskih pravic s številnimi pogoji ali s sistemom sankcij prav tako šteti za element nadzora nad opravljanjem dela. Strog nadzor nad opravljanjem dela ali natančno preverjanje kakovosti rezultatov tega dela, tudi z elektronskimi sredstvi, ki ne vključujejo zgolj mnenj ali ocen prejemnikov storitve, bi bilo zato prav tako treba obravnavati kot element nadzora nad opravljanjem dela. Hkrati bi morale imeti digitalne platforme dela možnost, da svoje tehnične vmesnike oblikujejo tako, da se zagotovi dobra izkušnja potrošnikov. Ukrepi ali pravila, ki jih zahteva zakon ali ki so potrebni za varovanje zdravja in varnosti prejemnika storitve, se ne bi smeli razumeti kot nadzor nad opravljanjem dela.

(26) Učinkovito izvajanje pravne domneve z ustreznimi ukrepi, kot so razširjanje informacij javnosti, razvoj smernic ter krepitev nadzora in inšpekcijskih pregledov na terenu, je bistveno za zagotovitev pravne varnosti in preglednosti za vse udeležene strani. Ti ukrepi bi morali upoštevati poseben položaj zagonskih podjetij, da bi podprli podjetniški potencial in pogoje za trajnostno rast digitalnih platform dela v Uniji.

(27) Zaradi pravne varnosti pravna domneva ne bi smela imeti retroaktivnih pravnih učinkov pred datumom prenosa te direktive in bi se zato morala uporabljati le za

obdobje, ki se začne s tem datumom, tudi za pogodbena razmerja, ki so bila sklenjena pred navedenim datumom in na ta datum še vedno obstajajo. Zahtevke v zvezi z morebitnim obstojem delovnega razmerja pred tem datumom ter iz tega izhajajočimi pravicami in obveznostmi do tega datuma bi bilo zato treba presojati le na podlagi nacionalnega prava in prava Unije, ki sta veljala pred to direktivo.

(28) Razmerje med osebo, ki opravlja platformno delo, in digitalno platformo dela morda ne izpolnjuje zahtev delovnega razmerja v skladu z opredelitvijo iz zakonodaje, kolektivnih pogodb ali prakse, ki veljajo v zadevni državi članici ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, čeprav digitalna platforma dela nadzoruje opravljanje dela v zvezi z določenim vidikom. Države članice bi morale zagotoviti možnost izpodbijanja pravne domneve v sodnih ali upravnih postopkih ali obojih, tako da se na podlagi zgoraj navedene opredelitve dokaže, da zadevno razmerje ni delovno razmerje. Ta prenos dokaznega bremena na digitalne platforme dela je utemeljen z dejstvom, da imajo te platforme popoln pregled nad vsemi dejanskimi elementi, ki določajo razmerje, zlasti nad algoritmi, prek katerih upravljajo svoje dejavnosti. Sodni in upravni postopki, ki jih sprožijo digitalne platforme dela, da bi izpodbijale pravno domnevo, ne bi smeli imeti odložilnega učinka na uporabo pravne domneve. Uspešno izpodbijanje domneve v upravnem postopku ne bi smelo preprečiti uporabe domneve v poznejših sodnih postopkih. Kadar želi oseba, ki opravlja platformno delo in za katero velja domneva, izpodbijati pravno domnevo, bi bilo treba od digitalne platforme dela zahtevati, da tej osebi pomaga, zlasti z zagotavljanjem vseh ustreznih informacij, ki jih ima platforma v zvezi s to osebo. Države članice bi morale zagotoviti potrebne smernice za postopke izpodbijanja pravne domneve.

(29) Uredba (EU) 2016/679 določa splošni okvir za varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov, treba pa je določiti tudi pravila, ki obravnavajo pomisleke, ki so specifični pri obdelavi osebnih podatkov v okviru platformnega dela. Ta direktiva določa podrobnejša pravila v okviru platformnega dela, vključno z zagotavljanjem varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v smislu člena 88 Uredbe (EU) 2016/679. V tem kontekstu bi bilo treba izraze v zvezi z varstvom osebnih podatkov v tej direktivi razumeti ob upoštevanju opredelitev pojmov iz Uredbe (EU) 2016/679.

(30) Poleg pravic in obveznosti iz te direktive se pri obdelavi osebnih podatkov še naprej uporabljajo pravice in obveznosti iz Uredbe (EU) 2016/679. Členi 13, 14 in 15 Uredbe (EU) 2016/679 od upravljavcev podatkov zahtevajo, da posameznikom, na katere se nanašajo osebni podatki, zagotovijo preglednost glede zbiranja in obdelave osebnih podatkov. Poleg tega člen 22(1) Uredbe (EU) 2016/679 določa pravico posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki, da za njih ne velja odločitev, ki temelji zgolj na avtomatizirani obdelavi, vključno z oblikovanjem profilov, ki ima pravne učinke v zvezi z njimi ali na podoben način znatno vpliva nanje, ob upoštevanju izjem iz odstavka 2 navedenega člena. Navedene obveznosti veljajo tudi za digitalne platforme dela.

(31) Ta direktiva ne posega v člene 13, 14, 15 in 22 Uredbe (EU) 2016/679, razen členov 13(2)(f), 14(2)(g) in 15(1)(h) navedene uredbe, v zvezi s katerimi člen 6 te direktive določa podrobnejša pravila v okviru platformnega dela, vključno z zagotavljanjem varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v smislu člena 88 Uredbe (EU) 2016/679.

(32) Za digitalne platforme dela bi morale veljati obveznosti glede preglednosti v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, ki se uporabljajo za spremljanje,

nadziranje ali ocenjevanje opravljanja dela z elektronskimi sredstvi, in avtomatizirani sistemi odločanja, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki znatno vplivajo na delovne pogoje, vključno z dostopom oseb, ki opravljajo platformno delo, do delovnih nalog, njihovimi zaslužki, varnostjo in zdravjem pri delu, delovnim časom, napredovanjem in pogodbenim statusom, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa. Poleg tega, kar je določeno v Uredbi (EU) 2016/679, bi bilo treba informacije v zvezi s takimi sistemi zagotoviti tudi, kadar odločitve ne temeljijo zgolj na avtomatizirani obdelavi, če so podprte z avtomatiziranimi sistemi. Prav tako bi bilo treba določiti, katere vrste informacij bi bilo treba zagotoviti osebam, ki opravljajo platformno delo, v zvezi s takimi avtomatiziranimi sistemi, ter v kakšni obliki in kdaj. Obveznost upravljavca podatkov iz členov 13, 14 in 15 Uredbe (EU) 2016/679, da posamezniku, na katerega se nanašajo osebni podatki, zagotovi nekatere informacije v zvezi z obdelavo osebnih podatkov v zvezi z njim, in dostop do takih podatkov, bi se morala še naprej uporabljati v okviru platformnega dela. Informacije o avtomatiziranih sistemih spremljanja in odločanja bi bilo treba na zahtevo zagotoviti tudi predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, in nacionalnim organom za delo, da se jim omogoči izvajanje njihovih funkcij.

(33) Od digitalnih platform dela se ne bi smelo zahtevati, da razkrijejo podrobno delovanje svojih avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, vključno z algoritmi, ali drugih podrobnih podatkov, ki vsebujejo poslovne skrivnosti ali so zaščiteni s pravicami intelektualne lastnine. To pa ne bi smelo povzročiti, da se zavrne dostop do vseh informacij, ki se zahtevajo s to direktivo.

(34) Člena 5 in 6 Uredbe (EU) 2016/679 zahtevata, da se osebni podatki obdelujejo na zakonit, pošten in pregleden način. Zato digitalnim platformam dela ne bi smelo biti dovoljeno obdelovati kakršnih koli osebnih podatkov v zvezi z osebami, ki opravljajo platformno delo, ki niso neločljivo povezani in nujno potrebni za izvajanje pogodbe med temi osebami in digitalno platformo dela. Člen 6(5) te direktive določa podrobnejša pravila v okviru platformnega dela, vključno z zagotavljanjem varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v smislu člena 88 Uredbe (EU) 2016/679.

(35) Digitalne platforme dela pri upravljanju svojih človeških virov obsežno uporabljajo avtomatizirane sisteme spremljanja in odločanja. Spremljanje z elektronskimi sredstvi je lahko vsiljivo, odločitve, sprejete ali podprte s takimi sistemi, pa neposredno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo in ki morda nimajo neposrednega stika s človeškim direktorjem ali nadzornikom. Digitalne platforme dela bi zato morale redno spremljati in ocenjevati učinek posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, na delovne pogoje. Digitalne platforme dela bi morale v ta namen zagotoviti zadostne človeške vire. Osebe, ki jih digitalna platforma dela zadolži za spremljanje, bi morale imeti potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila za opravljanje te funkcije ter biti zaščitene pred odpovedjo, disciplinskimi ukrepi ali drugo obliko škodljivega ravnanja zaradi razveljavitve avtomatizirane odločitve ali priporočil za odločitve. Poleg obveznosti iz člena 22 Uredbe (EU) 2016/679 člen 7(1) in (3) te direktive določa ločene obveznosti digitalnih platform dela v zvezi s človekovim spremljanjem učinka posameznih odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi, ki se uporabljajo kot posebna pravila v okviru platformnega dela, vključno z zagotavljanjem varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v smislu člena 88 Uredbe (EU) 2016/679.

(36) Člen 22(3) Uredbe (EU) 2016/679 od upravljavcev podatkov zahteva, da izvajajo ustrezne ukrepe za zaščito pravic in svoboščin ter zakonitih interesov posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki, kadar za njih veljajo odločitve, ki temeljijo zgolj na avtomatizirani obdelavi. Navedena določba zahteva vsaj pravico posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, do osebnega posredovanja upravljavca, do izražanja lastnega stališča in izpodbijanja odločitev. Navedene zahteve veljajo tudi za digitalne platforme dela. Člen 8 te direktive določa podrobnejša pravila v okviru platformnega dela, vključno z zagotavljanjem varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v smislu člena 88 Uredbe (EU) 2016/679.

(37) V tem kontekstu bi morale imeti osebe, ki opravljajo platformno delo, pravico, da od digitalne platforme dela dobijo pojasnilo za odločitve, neodločitve ali niz odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi, ki znatno vplivajo na njihove delovne pogoje. V ta namen bi jim morala digitalna platforma dela omogočiti, da s kontaktno osebo na digitalni platformi dela razpravljajo o dejstvih, okoliščinah in razlogih take odločitve ter jih razjasnijo. Poleg tega bi morale digitalne platforme dela osebi, ki opravlja platformno delo, zagotoviti pisno obrazložitev razlogov za vsako odločitev o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju njenega računa, zavrnitvi plačila za delo, ki ga je opravila, ali odločitvi, ki vpliva na njen pogodbeni status, saj bodo take odločitve verjetno imele znatne negativne učinke na osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti na njihove morebitne zaslužke. Kadar pridobljena razlaga ali razlogi niso zadovoljivi ali če delavci, ki opravljajo platformno delo, menijo, da so njihove pravice kršene, bi morali imeti tudi pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled odločitve in pridobitev utemeljenega odgovora v razumnem času. Kadar take odločitve kršijo pravice teh oseb, kot so pravice iz dela ali pravica do nediskriminacije, bi jih morala digitalna platforma dela nemudoma popraviti ali, kadar to ni mogoče, zagotoviti ustrezno odškodnino.

(38) Direktiva Sveta 89/391/EGS[13] uvaja ukrepe za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, vključno z obveznostjo delodajalcev, da ocenijo tveganja za zdravje in varnost pri delu. Ker lahko avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja znatno vplivajo na telesno in duševno zdravje oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morale digitalne platforme dela ta tveganja ovrednotiti, oceniti, ali so zaščitni ukrepi sistemov ustrezni za obravnavanje teh tveganj, ter sprejeti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe.

(39) Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta[14] določa splošni okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci v Uniji. Uvedba avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja s strani digitalnih platform dela ali bistvene spremembe pri njihovi uporabi neposredno vplivajo na organizacijo dela in individualne delovne pogoje platformnih delavcev. Potrebni so dodatni ukrepi za zagotovitev, da digitalne platforme dela platformne delavce ali njihove predstavnike pred sprejetjem takih odločitev obveščajo in se z njimi posvetujejo na ustrezni ravni in, glede na tehnično zapletenost sistemov algoritmičnega upravljanja, s pomočjo strokovnjaka, ki ga izberejo platformni delavci ali njihovi predstavniki, po potrebi na usklajen način.

---

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

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

(40) Pomemben delež oseb, ki opravljajo platformno delo, predstavljajo osebe, ki niso v delovnem razmerju. Učinek avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, ki jih uporabljajo digitalne platforme dela, na njihove delovne pogoje in priložnosti za zaslužek je podoben učinku na platformne delavce. Zato bi se morale pravice iz členov 6, 7 in 8 te direktive, ki se nanašajo na varstvo posameznikov v zvezi z obdelavo osebnih podatkov v okviru algoritmičnega upravljanja, tj. pravice glede preglednosti avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, omejitev obdelave ali zbiranja osebnih podatkov, človekovega spremljanja in pregleda pomembnih odločitev, uporabljati tudi za osebe v Uniji, ki opravljajo platformno delo in nimajo pogodbe o zaposlitvi ali niso v delovnem razmerju. Pravice v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu ter obveščanjem platformnih delavcev ali njihovih predstavnikov in posvetovanjem z njimi, ki so značilne za delavce z vidika prava Unije, se zanje ne bi smele uporabljati. Uredba (EU) 2019/1150 določa zaščitne ukrepe v zvezi s pravičnostjo in preglednostjo za samozaposlene osebe, ki opravljajo platformno delo, če se štejejo za poslovne uporabnike v smislu navedene uredbe. Kadar so taki zaščitni ukrepi v nasprotju z elementi posebnih pravic in obveznosti iz te direktive, bi morale v zvezi s poslovnimi uporabniki prevladati posebne določbe Uredbe (EU) 2019/1150.

(41) Da se zagotovi skladnost digitalnih platform dela z delovno zakonodajo in predpisi, obveznostmi glede prispevkov za socialno varnost, koordinacijo sistemov socialne varnosti in drugimi ustreznimi pravili, zlasti če imajo sedež v državi, ki ni država članica, v kateri platformni delavec opravlja delo, bi morale digitalne platforme dela pristojnim organom za delo in socialno zaščito države članice, v kateri se delo opravlja, prijaviti delo, ki so ga opravili platformni delavci, v skladu s pravili in postopki, določenimi v zakonodaji zadevnih držav članic.

(42) Informacije o številu oseb, ki redno opravljajo platformno delo prek digitalnih platform dela, njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu ter splošnih pogojih, ki se uporabljajo za ta pogodbena razmerja, so bistvene za podporo inšpektoratom za delo, organom socialne zaščite in drugim ustreznim organom pri pravilni določitvi zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in pri zagotavljanju skladnosti z zakonskimi obveznostmi ter predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, pri opravljanju njihovih predstavniških funkcij, zato bi jim morale biti dostopne. Ti organi in predstavniki bi morali imeti tudi pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti, kot so osnovni podatki o delovnih pogojih v zvezi z delovnim časom in plačilom.

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

(44) Predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morali imeti možnost zastopati eno ali več oseb, ki opravljajo platformno delo, v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uveljavljanje pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Vlaganje zahtevkov v imenu več oseb, ki opravljajo platformno delo, ali podpiranje teh oseb je način za olajšanje postopkov, ki sicer ne bi bili sproženi zaradi postopkovnih in finančnih ovir ali strahu pred povračilnimi ukrepi.

(45) Za platformno delo je značilno, da ni skupnega delovnega mesta, na katerem bi se delavci lahko spoznali in komunicirali med seboj in s svojimi predstavniki, tudi z namenom zaščite svojih interesov pred delodajalcem. Zato je treba v skladu z organizacijo dela digitalnih platform dela vzpostaviti digitalne komunikacijske kanale, po katerih lahko osebe, ki opravljajo platformno delo, komunicirajo in po katerih lahko v stik z njimi stopijo njihovi predstavniki. Digitalne platforme dela bi morale take komunikacijske kanale vzpostaviti znotraj svoje digitalne infrastrukture ali s podobno učinkovitimi sredstvi, pri čemer bi morale spoštovati varstvo osebnih podatkov in se vzdržati dostopa do teh komunikacij ali njihovega spremljanja.

(46) V upravnih ali sodnih postopkih v zvezi s pravilno določitvijo zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, so elementi v zvezi z organizacijo dela, ki omogočajo določitev zaposlitvenega statusa, in zlasti podatki, ali digitalna platforma dela nadzoruje nekatere elemente opravljanja dela, morda v lasti digitalne platforme dela in niso enostavno dostopni osebam, ki opravljajo platformno delo, in pristojnim organom. Nacionalna sodišča ali pristojni organi bi zato morali imeti možnost, da digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, ki so pod njenim nadzorom, vključno z zaupnimi informacijami, ob upoštevanju učinkovitih ukrepov za varstvo takih informacij.

(47) Ker člen 6, člen 7(1) in (3) ter člen 8 te direktive določajo posebna pravila v okviru platformnega dela, da se zagotovi varstvo osebnih podatkov zaposlenih v smislu člena 88 Uredbe (EU) 2016/679, in ker člen 10 te direktive navedene zaščitne ukrepe uporablja tudi v primeru oseb, ki nimajo pogodbe o zaposlitvi ali niso v delovnem razmerju, bi morali biti nacionalni nadzorni organi iz člena 51 Uredbe (EU) 2016/679 pristojni za spremljanje uporabe navedenih zaščitnih ukrepov. Poglavja VI, VII in VIII Uredbe (EU) 2016/679 bi se morala uporabljati kot postopkovni okvir za izvrševanje navedenih zaščitnih ukrepov, zlasti kar zadeva mehanizme za nadzor, sodelovanje in skladnost, pravna sredstva, odgovornost in kazni, vključno s pristojnostjo za nalaganje upravnih glob do zneska iz člena 83(5) navedene uredbe.

(48) Avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja, ki se uporabljajo v okviru platformnega dela, vključujejo obdelavo osebnih podatkov ter vplivajo na delovne pogoje in pravice oseb, ki opravljajo platformno delo. Zato odpirajo vprašanja v zvezi z zakonodajo o varstvu podatkov ter delovno zakonodajo in zakonodajo o socialni zaščiti. Nadzorni organi za varstvo podatkov ter ustrezni organi za delo in socialno zaščito bi zato morali sodelovati pri izvrševanju te direktive, vključno z medsebojno izmenjavo ustreznih informacij, brez poseganja v neodvisnost nadzornih organov za varstvo podatkov.

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

(50) Ta direktiva določa minimalne zahteve in ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za platformne delavce ugodnejše. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za krčenje obstoječih pravic iz obstoječega prava Unije ali nacionalnega prava na tem

področju niti ne more ta direktiva biti upravičen razlog za znižanje splošne ravni varstva na področju, ki ga zajema ta direktiva.

(51) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj mikro-, malih in srednjih podjetij. Države članice bi zato morale oceniti učinek svojih ukrepov za prenos na zagonska, mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer se posebna pozornost nameni mikropodjetjem in upravnemu bremenu. Države članice bi rezultate takih ocen morale objaviti.

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

(53) V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih[15] se države članice zavezujejo, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih se pojasni razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takih dokumentov v primeru te direktive upravičeno.

(54) V skladu s členom 42(1) Uredbe (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta[16] je bilo opravljeno posvetovanje z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov, ki je mnenje podal XX XXXX[17] –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

1. Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje oseb, ki opravljajo platformno delo, z zagotavljanjem pravilne določitve njihovega zaposlitvenega statusa, spodbujanjem preglednosti, pravičnosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju platformnega dela ter izboljšanjem preglednosti platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih, pri tem pa podpirati pogoje za trajnostno rast digitalnih platform dela v Uniji.

2. Ta direktiva določa minimalne pravice, ki se uporabljajo za vsako osebo, ki opravlja platformno delo v Uniji in ima – ali za katero se na podlagi ocene dejstev lahko šteje,

---

15 UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

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

17 …

da ima – pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

V skladu s členom 10 se pravice iz te direktive, ki se nanašajo na varstvo posameznikov v zvezi z obdelavo osebnih podatkov v okviru algoritmičnega upravljanja, uporabljajo tudi za vsako osebo, ki opravlja platformno delo v Uniji in nima pogodbe o zaposlitvi ali ni v delovnem razmerju.

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

Člen 2

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

   1. „digitalna platforma dela“ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki zagotavlja komercialno storitev, ki izpolnjuje vse naslednje zahteve:

      (a) vsaj delno se zagotavlja na daljavo z elektronskimi sredstvi, kot je spletno mesto ali mobilna aplikacija;

      (b) zagotavlja se na zahtevo prejemnika storitve;

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

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

   3. „oseba, ki opravlja platformno delo“ pomeni vsakega posameznika, ki opravlja platformno delo, ne glede na pogodbeno opredelitev razmerja med tem posameznikom in digitalno platformo dela s strani udeleženih strank;

   4. „platformni delavec“ pomeni vsako osebo, ki opravlja platformno delo in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča;

   5. „predstavniki“ pomenijo organizacije ali predstavnike delavcev, določene v nacionalni zakonodaji ali praksi, ali oboje;

   6. „mikro, mala in srednja podjetja“ pomenijo mikro, mala in srednja podjetja, kot so opredeljena v Prilogi k Priporočilu Komisije 2003/361/ES[18].

2. Opredelitev digitalnih platform dela iz odstavka 1, točka 1, ne vključuje ponudnikov storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev. Omejena je na

[18] Priporočilo Komisije z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednje velikih podjetij (C(2003) 1422) (UL L 124, 20.5.2003, str. 36).

ponudnike storitev, pri katerih organizacija dela, ki ga opravlja posameznik, ni le manjša in povsem pomožna komponenta.

POGLAVJE II

ZAPOSLITVENI STATUS

Člen 3

Pravilna določitev zaposlitvenega statusa

1. Države članice imajo vzpostavljene ustrezne postopke za preverjanje in zagotavljanje pravilne določitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, da bi ugotovile obstoj delovnega razmerja, kot ga opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali praksa, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, in zagotovile, da te osebe uživajo pravice, ki izhajajo iz prava Unije, ki se uporablja za delavce.

2. Obstoj delovnega razmerja se določa predvsem na podlagi dejstev, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, ob upoštevanju uporabe algoritmov pri organizaciji platformnega dela, ne glede na to, kako je razmerje opredeljeno v morebitnem pogodbenem dogovoru, ki sta ga morda sklenili udeleženi stranki. Če se na podlagi dejstev ugotovi obstoj delovnega razmerja, se stranka, ki prevzame obveznosti delodajalca, jasno opredeli v skladu z nacionalnimi pravnimi sistemi.

Člen 4

Pravna domneva

1. Za pogodbeno razmerje med digitalno platformo dela, ki v smislu odstavka 2 nadzoruje opravljanje dela, in osebo, ki opravlja platformno delo prek te platforme, velja pravna domneva, da gre za delovno razmerje. V ta namen države članice vzpostavijo okvir ukrepov v skladu s svojimi nacionalnimi pravnimi in pravosodnimi sistemi.

   Pravna domneva se uporablja v vseh ustreznih upravnih in pravnih postopkih. Pristojni organi, ki preverjajo skladnost z ustrezno zakonodajo ali jo izvršujejo, se lahko sklicujejo na to domnevo.

2. Da se dejavnost lahko razume kot nadzor nad opravljanjem dela v smislu odstavka 1, vključuje vsaj dvoje od naslednjega:

   (a) dejansko opredelitev ali določitev zgornjih mej višine plačila;

   (b) zahtevo, da oseba, ki opravlja platformno delo, spoštuje posebna zavezujoča pravila glede videza, obnašanja do prejemnika storitve ali opravljanja dela;

   (c) nadzor nad opravljanjem dela ali preverjanje kakovosti rezultatov dela, vključno z elektronskimi sredstvi;

   (d) dejansko omejevanje svobode organiziranja dela, tudi s sankcijami, zlasti glede izbire delovnega časa ali obdobij odsotnosti, sprejemanja ali zavrnitve nalog ali uporabe podizvajalcev ali namestnikov;

   (e) dejansko omejevanje možnosti oblikovanja baze strank ali opravljanja dela za katero koli tretjo osebo.

3. Države članice sprejmejo podporne ukrepe za zagotovitev učinkovitega izvajanja pravne domneve iz odstavka 1, pri čemer upoštevajo učinek na zagonska podjetja, preprečijo zajetje resnično samozaposlenih oseb in podpirajo trajnostno rast digitalnih platform dela. Še zlasti:

   (a) zagotovijo, da so informacije o uporabi pravne domneve na voljo javnosti na jasen, celovit in lahko dostopen način;

   (b) oblikujejo smernice za digitalne platforme dela, osebe, ki opravljajo platformno delo, in socialne partnerje za razumevanje in izvrševanje pravne domneve, tudi glede postopkov za njeno izpodbijanje v skladu s členom 5;

   (c) oblikujejo smernice za izvršilne organe za proaktivno ciljno ukrepanje proti neskladnim digitalnim platformam dela;

   (d) okrepijo nadzor in inšpekcijske preglede na terenu, ki jih izvajajo inšpektorati za delo ali organi, odgovorni za izvrševanje delovnega prava, hkrati pa zagotovijo, da so takšni nadzor in inšpekcijski pregledi sorazmerni in nediskriminatorni.

4. V zvezi s pogodbenimi razmerji, ki so bila sklenjena pred datumom iz člena 21(1) in na ta datum še vedno obstajajo, se pravna domneva iz odstavka 1 uporablja samo za obdobje, ki se začne z navedenim datumom.

Člen 5

Možnost izpodbijanja pravne domneve

Države članice zagotovijo možnost, da katera koli od strank izpodbija pravno domnevo iz člena 4 v pravnih ali upravnih postopkih ali obojih.

Kadar digitalna platforma dela trdi, da zadevno pogodbeno razmerje ni delovno razmerje, kot je opredeljeno v zakonodaji, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, dokazno breme nosi digitalna platforma dela. Taki postopki nimajo odložilnega učinka na uporabo pravne domneve.

Kadar oseba, ki opravlja platformno delo, trdi, da zadevno pogodbeno razmerje ni delovno razmerje, kot je opredeljeno v zakonodaji, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, mora digitalna platforma dela pomagati pri ustreznem reševanju postopkov, zlasti z zagotavljanjem vseh ustreznih informacij, s katerimi razpolaga.

POGLAVJE III

ALGORITMIČNO UPRAVLJANJE

Člen 6

Preglednost in uporaba avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja

1. Brez poseganja v obveznosti in pravice digitalnih platform dela in platformnih delavcev v skladu z Direktivo (EU) 2019/1152 države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da platformne delavce obveščajo o:

(a) avtomatiziranih sistemih spremljanja, ki se uporabljajo za spremljanje, nadzor ali ocenjevanje opravljanja dela platformnih delavcev z elektronskimi sredstvi;

(b) avtomatiziranih sistemih odločanja, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki znatno vplivajo na delovne pogoje platformnih delavcev, zlasti v zvezi z njihovim dostopom do delovnih nalog, njihovimi zaslužki, varnostjo in zdravjem pri delu, delovnim časom, napredovanjem in pogodbenim statusom, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa.

2. Informacije iz odstavka 1 se nanašajo na:

(a) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja:

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

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

(b) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi odločanja:

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

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

(iii) glavne parametre, ki jih taki sistemi upoštevajo, in relativni pomen teh glavnih parametrov pri avtomatiziranem odločanju, vključno z načinom, kako osebni podatki ali vedenje platformnega delavca vplivajo na odločitve;

(iv) razloge za odločitve o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa platformnega delavca, zavrnitvi plačila za delo, ki ga je opravil platformni delavec, pogodbenem statusu platformnega delavca ali kakršno koli odločitev s podobnimi učinki.

3. Digitalne platforme dela zagotovijo informacije iz odstavka 2 v obliki dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki. Te informacije zagotovijo najpozneje prvi delovni dan, v primeru bistvenih sprememb in kadar koli na zahtevo platformnih delavcev. Informacije so predstavljene v jedrnati, pregledni, razumljivi in lahko dostopni obliki ter v jasnem in preprostem jeziku.

4. Digitalne platforme dela predstavnikom platformnih delavcev in nacionalnim organom za delo na njihovo zahtevo dajo na voljo informacije iz odstavka 2.

5. Digitalne platforme dela ne obdelujejo nobenih osebnih podatkov v zvezi s platformnimi delavci, ki niso neločljivo povezani in nujno potrebni za izvajanje pogodbe med temi platformnim delavcem in digitalno platformo dela. Zlasti:

(a) ne obdelujejo nobenih osebnih podatkov o čustvenem ali psihološkem stanju platformnega delavca;

(b) ne obdelujejo nobenih osebnih podatkov v zvezi z zdravjem platformnega delavca, razen v primerih iz člena 9(2), točke (b) do (j), Uredbe (EU) 2016/679;

(c) ne obdelujejo nobenih osebnih podatkov v zvezi z zasebnimi pogovori, vključno s komunikacijo s predstavniki platformnih delavcev;

(d) ne zbirajo nobenih osebnih podatkov, kadar platformni delavec ne ponuja ali opravlja platformnega dela.

Člen 7

Človekovo spremljanje avtomatiziranih sistemov

1. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela redno spremljajo in ocenjujejo učinek posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja iz člena 6(1), na delovne pogoje.

2. Brez poseganja v Direktivo Sveta 89/391/EGS in povezane direktive s področja varnosti in zdravja pri delu digitalne platforme dela:

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

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

   (c) uvedejo ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe.

   Avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja ne uporabljajo na noben način, ki ustvarja nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogroža telesno in duševno zdravje platformnih delavcev.

3. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da zagotovijo zadostne človeške vire za spremljanje učinka posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo s sistemi avtomatiziranega spremljanja in odločanja, v skladu s tem členom. Osebe, ki jih digitalna platforma dela pooblasti za spremljanje, imajo potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila za opravljanje te funkcije. Uživajo zaščito pred odpovedjo, disciplinskimi ukrepi ali drugo obliko škodljivega ravnanja zaradi razveljavitve avtomatizirane odločitve ali priporočil za odločitve.

Člen 8

Človekovo pregledovanje pomembnih odločitev

1. Države članice zagotovijo, da imajo platformni delavci pravico, da od digitalne platforme dela dobijo pojasnilo za vse odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranim sistemom odločanja, ki znatno vplivajo na njihove delovne pogoje, kot so opredeljene v členu 6(1), točka (b). Države članice zlasti zagotovijo, da digitalne platforme dela platformnim delavcem zagotavljajo dostop do kontaktne osebe, ki jo digitalna platforma dela imenuje za razpravo o dejstvih, okoliščinah in razlogih, na podlagi katerih je bila sprejeta odločitev, in njihovo pojasnjevanje. Digitalne platforme dela zagotovijo, da imajo take kontaktne osebe potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila za opravljanje te funkcije.

   Digitalne platforme dela platformnemu delavcu zagotovijo pisno obrazložitev razlogov za vsako odločitev, sprejeto ali podprto z avtomatiziranim sistemom odločanja, o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa platformnega delavca, vsako odločitev o zavrnitvi plačila za delo, ki ga opravi platformni delavec, vsako odločitev o pogodbenem statusu platformnega delavca ali vsako odločitev s podobnimi učinki.

2. Če platformni delavci niso zadovoljni s prejetim pojasnilom ali pisno obrazložitvijo razlogov ali menijo, da odločitev iz odstavka 1 krši njihove pravice, imajo pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled odločitve. Digitalna platforma dela se na tako zahtevo odzove tako, da platformnemu delavcu brez nepotrebnega

odlašanja, v vsakem primeru pa v enem tednu od prejema zahteve, posreduje utemeljen odgovor.

V zvezi z digitalnimi platformami dela, ki so mikro, mala ali srednja podjetja, lahko države članice določijo, da se rok za odgovor iz prvega pododstavka podaljša na dva tedna.

3. Kadar odločitev iz odstavka 1 krši pravice platformnega delavca, digitalna platforma dela to odločitev nemudoma popravi ali, če tak popravek ni mogoč, ponudi ustrezno odškodnino.

4. Ta člen ne posega v postopke odpovedi, določene v nacionalni zakonodaji.

Člen 9

Obveščanje in posvetovanje

1. Brez poseganja v pravice in obveznosti iz Direktive 2002/14/ES države članice zagotovijo obveščanje predstavnikov platformnih delavcev ali, kadar takih predstavnikov ni, platformnih delavcev, ki jih zadevajo digitalne platforme dela, ter posvetovanje z njimi o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja iz člena 6(1), v skladu s tem členom.

2. V tem členu se uporabljata opredelitvi pojmov „obveščanje“ in „posvetovanje“ iz člena 2, točki (f) in (g), Direktive 2002/14/ES. Ustrezno se uporabljajo pravila iz člena 4(1), (3) in (4), člena 6 in člena 7 Direktive 2002/14/ES.

3. Predstavnikom platformnih delavcev ali zadevnim platformnim delavcem lahko pomaga strokovnjak po njihovi izbiri, če je to potrebno, da lahko preučijo zadevo, ki je predmet obveščanja in posvetovanja, ter oblikujejo mnenje. Kadar ima digitalna platforma dela več kot 500 platformnih delavcev v državi članici, stroške strokovnjaka krije digitalna platforma dela, če so sorazmerni.

Člen 10

Osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju

1. Člen 6, člen 7(1) in (3) ter člen 8 se uporabljajo tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo in nimajo pogodbe o zaposlitvi ali niso v delovnem razmerju.

2. Ta člen ne posega v Uredbo (EU) 2019/1150. Če so določbe te direktive v nasprotju z določbo Uredbe (EU) 2019/1150 v zvezi s poslovnimi uporabniki v smislu navedene uredbe, prevlada določba navedene uredbe in se uporablja za te poslovne uporabnike. Člen 8 te direktive se ne uporablja za poslovne uporabnike v smislu Uredbe (EU) 2019/1150.

POGLAVJE IV

PREGLEDNOST PLATFORMNEGA DELA

Člen 11

Prijava platformnega dela

Brez poseganja v uredbi (ES) št. 883/2004[19] in št. 987/2009[20] Evropskega parlamenta in Sveta države članice od digitalnih platform dela, ki so delodajalci, zahtevajo, da pristojnim organom za delo in socialno zaščito države članice, v kateri se delo opravlja, prijavijo delo, ki ga opravljajo platformni delavci, ter z njimi delijo ustrezne podatke v skladu s pravili in postopki, določenimi v zakonodaji zadevnih držav članic.

Člen 12

Dostop do ustreznih informacij o platformnem delu

1. Kadar organi za delo, organi socialne zaščite in drugi ustrezni organi opravljajo svoje naloge pri zagotavljanju skladnosti s pravnimi obveznostmi, ki se uporabljajo za zaposlitveni status oseb, ki opravljajo platformno delo, in kadar predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, opravljajo svoje predstavniške funkcije, države članice zagotovijo, da jim digitalne platforme dela dajo na voljo informacije o:

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

   (b) splošnih pogojih, ki se uporabljajo za ta pogodbena razmerja, če te pogoje enostransko določi digitalna platforma dela in se uporabljajo za veliko število pogodbenih razmerij.

2. Informacije se zagotovijo za vsako državo članico, v kateri osebe opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela. Informacije se posodobijo vsaj vsakih šest mesecev, v zvezi z odstavkom 1, točka (b), pa vsakič, ko se spremenijo pogoji.

3. Organi za delo, socialno zaščito in drugi ustrezni organi ter predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, imajo pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti v zvezi s katerimi koli zagotovljenimi podatki. Digitalne platforme dela se na tako zahtevo odzovejo v razumnem roku in predložijo utemeljen odgovor.

4. V zvezi z digitalnimi platformami dela, ki so mikro, mala ali srednja podjetja, lahko države članice določijo, da se pogostost posodabljanja informacij v skladu z odstavkom 2 zmanjša na enkrat letno.

POGLAVJE V

PRAVNA SREDSTVA IN IZVRŠEVANJE

Člen 13

Pravica do pravnega varstva

Brez poseganja v člena 79 in 82 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje ali drugo

[19] Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 166, 30.4.2004, str. 1).

[20] Uredba (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 284, 30.10.2009, str. 1).

pogodbeno razmerje je prenehalo, v primeru kršitev njihovih pravic, ki izhajajo iz te direktive, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino.

Člen 14

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

1. Brez poseganja v člen 80 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da lahko predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, ali drugi pravni subjekti, ki imajo v skladu z merili, določenimi v nacionalnem pravu ali praksi, zakoniti interes za varstvo pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, sodelujejo v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uveljavljanje katerih koli pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. V primeru kršitve katere koli pravice ali obveznosti, ki izhaja iz te direktive, lahko s soglasjem osebe, ki opravlja platformno delo, delujejo v njenem imenu ali v njeno podporo.
2. Predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, imajo tudi pravico, da s soglasjem več oseb, ki opravljajo platformno delo, delujejo v njihovem imenu ali v njihovo podporo.

Člen 15

Komunikacijski kanali za osebe, ki opravljajo platformno delo

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, omogočijo, da navežejo stik in med seboj komunicirajo ter da prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela ali podobno učinkovitih sredstev z njimi lahko stopijo v stik predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, ob upoštevanju obveznosti iz Uredbe (EU) 2016/679. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da se vzdržijo dostopa do teh komunikacij ali njihovega spremljanja.

Člen 16

Dostop do dokazov

1. Države članice zagotovijo, da lahko nacionalna sodišča ali pristojni organi v postopkih v zvezi z zahtevkom glede pravilne določitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, s katerimi razpolagajo.
2. Države članice zagotovijo, da so nacionalna sodišča pristojna za odreditev razkritja dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za zahtevek. Zagotovijo tudi, da imajo nacionalna sodišča pri odreditvi razkritja takih informacij na voljo učinkovite ukrepe za varstvo takšnih informacij.
3. Ta odstavek državam članicam ne preprečuje, da ohranijo ali sprejmejo pravila, ki so za osebe, ki opravljajo platformno delo, ugodnejša.

Člen 17

Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za zaščito oseb, ki opravljajo platformno delo, vključno z njihovimi predstavniki, pred vsakim škodljivim ravnanjem s strani digitalne platforme dela in pred kakršnimi koli škodljivimi posledicami zaradi morebitne pritožbe,

vložene pri digitalni platformi dela, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

Člen 18

Zaščita pred odpovedjo

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep osebam, ki opravljajo platformno delo, ker so uveljavljale pravice iz te direktive.

2. Osebe, ki opravljajo platformno delo, ki menijo, da so bile odpuščene ali so bile predmet ukrepov z enakovrednim učinkom zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive, lahko od digitalne platforme dela zahtevajo, da razloge za odpoved ali enakovredne ukrepe ustrezno utemelji. Digitalna platforma dela te razloge zagotovi v pisni obliki.

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

4. Odstavek 3 državam članicam ne preprečuje, da sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so za osebe, ki opravljajo platformno delo, ugodnejša.

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

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

Člen 19

Nadzor in kazni

1. Nadzorni organ ali organi, odgovorni za spremljanje uporabe Uredbe (EU) 2016/679, so odgovorni tudi za spremljanje uporabe člena 6, člena 7(1) in (3) ter členov 8 in 10 te direktive v skladu z ustreznimi določbami iz poglavij VI, VII in VIII Uredbe (EU) 2016/679. Pristojni so za nalaganje upravnih glob do zneska iz člena 83(5) navedene uredbe.

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

3. Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi določb iz te direktive, razen tistih iz odstavka 1, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

POGLAVJE VI

KONČNE DOLOČBE

Člen 20

Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni upravičen razlog za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.

2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da v skladu s cilji te direktive uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za platformne delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za platformne delavce ugodnejše. Za osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju, se ta odstavek uporablja le, če so taka nacionalna pravila združljiva s pravili o delovanju notranjega trga.

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

Člen 21

Prenos in izvajanje

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje v [2 letih po začetku veljavnosti]. O tem takoj obvestijo Komisijo.

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

2. Države članice Komisiji sporočijo besedila bistvenih določb nacionalne zakonodaje, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

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

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

Člen 22

Pregled s strani Komisije

Komisija do [5 let po začetku veljavnosti] po posvetovanju z državami članicami, socialnimi partnerji na ravni Unije in ključnimi deležniki ter ob upoštevanju vpliva na mikro-, mala in srednja podjetja pregleda izvajanje te direktive in po potrebi predlaga potrebne zakonodajne spremembe.

Člen 23

Začetek veljavnosti

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

Člen 24

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament *predsednik*	*Za Svet* *predsednik*