EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 9.12.2021.
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

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

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Viens no Savienības mērķiem ir veicināt savu tautu labklājību un gādāt par Eiropas ilgtspējīgu attīstību, kas balstīta uz sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir pilnīga nodarbinātība un sociālā attīstība[1]. Ikviena darba ņēmēja tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba nosacījumiem, kā arī darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām ir nostiprinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Eiropas sociālo tiesību pīlārā ir noteikts, ka "neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba apstākļi, sociālās aizsardzības pieejamība"[2].

Savās politiskajās pamatnostādnēs priekšsēdētāja Urzula fon der Leiena uzsvēra, ka "digitālā pārveide rada straujas pārmaiņas, kas ietekmē darba tirgus", un apņēmās "atrast veidus, kā uzlabot platformu darba ņēmēju darba apstākļus"[3]. Ierosinātā direktīva pilda šo apņemšanos un atbalsta Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāna īstenošanu, ko dalībvalstis, sociālie partneri un pilsoniskā sabiedrība apstiprināja Portu sociālajā samitā 2021. gada maijā, pievēršoties pārmaiņām, ko digitālā pārveide rada darba tirgos.

Digitālā pārkārtošanās, ko paātrinajusi Covid-19 pandēmija, veido ES ekonomiku un tās darba tirgus. Digitālās darba platformas[4] ir kļuvušas par svarīgu šīs jaunās sociālās un ekonomiskās vides elementu. To apjoms ir turpinājis pieaugt, un tiek lēsts, ka pēdējo piecu gadu laikā ieņēmumi digitālo darba platformu ekonomikā ES ir pieauguši par aptuveni 500 %[5]. Pašlaik vairāk nekā 28 miljoni cilvēku ES strādā, izmantojot digitālās darba platformas. Paredzams, ka 2025. gadā to skaits būs sasniedzis 43 miljonus[6]. Digitālās darba platformas darbojas dažādās ekonomikas nozarēs. Dažas piedāvā pakalpojumus "fiziskajā darba vietā", piemēram, autovadītāja izsaukšanu, preču piegādi, tīrīšanas vai aprūpes pakalpojumus. Citas darbojas tikai tiešsaistē ar tādiem pakalpojumiem kā datu kodēšana, tulkošana vai dizains. Platformu darbs atšķiras gan nepieciešamo prasmju aspektā, gan attiecībā uz to, kā platformas organizē un kontrolē darbu.

Digitālās darba platformas veicina inovatīvus pakalpojumus un jaunus uzņēmējdarbības modeļus, kā arī rada daudz iespēju klientiem un uzņēmumiem. Tās var efektīvi savietot darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu un piedāvāt iespējas pelnīt iztiku vai gūt papildu ienākumus, tostarp cilvēkiem, kuri saskaras ar šķēršļiem piekļuvē darba tirgum, piemēram, jauniešiem, cilvēkiem ar invaliditāti, cilvēkiem ar rasu vai etnisko piederību minoritātei vai personām ar aprūpes pienākumiem. Platformu darbs rada iespējas izveidot vai paplašināt klientu bāzi, dažkārt pāri robežām. Tas nodrošina uzņēmumiem daudz plašāku piekļuvi patērētājiem, iespējas dažādot ieņēmumus un attīstīt jaunus uzņēmējdarbības virzienus,

---

1 Līguma par Eiropas Savienību 3. pants.

2 Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. princips.

3 Politiskās pamatnostādnes nākamajai Eiropas Komisijai (2019–2024). "Eiropas Savienība, kas tiecas uz augstākiem mērķiem. Mana programma Eiropai", pieejamas tiešsaistē:

4 Kā definēts šajā direktīvas priekšlikumā.

5 *De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D.* un *Shamsfakhr F.* (2021). *Digital Labour Platforms in the EU*: *Mapping and Business Models.* Pieejams tiešsaistē.

6 *PPMI* (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work.* Pieejams tiešsaistē.

tādējādi palīdzot tiem augt. Patērētājiem tas nozīmē labāku piekļuvi ražojumiem un pakalpojumiem, kuri savādāk būtu grūti sasniedzami, kā arī piekļuvi jaunam un daudzveidīgākam pakalpojumu piedāvājumam. Tomēr, tā kā digitālās darba platformas ievieš jaunus darba organizācijas veidus, tās apstrīd esošās tiesības un pienākumus, kas saistīti ar darba tiesībām un sociālo aizsardzību.

Tiek lēsts, ka deviņas no desmit platformām, kas darbojas ES, pašlaik klasificē cilvēkus, kuri strādā ar to starpniecību, kā pašnodarbinātos[7]. Lielākā daļa šo cilvēku savā darbā ir patiesi autonomi un var izmantot platformu darbu, lai attīstītu savu uzņēmējdarbību[8]. Šāda patiesa pašnodarbinātība pozitīvi ietekmē darbvietu radīšanu, uzņēmumu attīstību, inovāciju, pakalpojumu pieejamību un digitalizāciju ES.

Tomēr ir arī daudz cilvēku, kuri saskaras ar subordināciju un dažāda līmeņa kontroli digitālajās darba platformās, kurās tie darbojas, piemēram, attiecībā uz darba samaksas līmeni vai darba nosacījumiem. Saskaņā ar vienu aplēsi līdz pat 5,5 miljoniem cilvēku, kas strādā, izmantojot digitālās darba platformas, varētu būt nepareizi klasifikācēts nodarbinātības statuss[9]. Šie cilvēki, visticamāk, saskaras ar sliktiem darba nosacījumiem un nepietiekamu piekļuvi sociālajai aizsardzībai[10]. Nepareizas klasifikācijas dēļ viņi nevar izmantot tiesības un aizsardzību, kas viņiem kā darba ņēmējiem pienākas. Šīs tiesības ietver tiesības uz minimālo algu, darba laika noteikumiem, darba drošību un veselības aizsardzību, vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm un tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kā arī labāku piekļuvi sociālajai aizsardzībai pret nelaimes gadījumiem darbā, bezdarbu, slimības un vecuma gadījumos.

Digitālās darba platformas izmanto automatizētas sistēmas, lai savietotu darba piedāvājumu ar pieprasījumu. Lai gan dažādi, tomēr digitālās platformas tās izmanto, lai uzdotu uzdevumus, uzraudzītu, novērtētu un pieņemtu lēmumus par cilvēkiem, kas strādā ar to starpniecību. Šādu praksi bieži dēvē par "algoritmisko pārvaldību". Lai gan algoritmisko pārvaldību plašākā darba tirgū izmanto arvien biežāk, tā nepārprotami ir raksturīga digitālo darba platformu uzņēmējdarbības modelim. Tā piešķir efektivitāti piedāvājuma un pieprasījuma savietošanā, bet būtiski ietekmē arī darba nosacījumus platformu darbā. Algoritmiskā pārvaldība arī slēpj digitālās darba platformas subordinācijas un kontroles esamību pār personām, kas veic platformu darbu. Dzimumu nelīdztiesību varētu pastiprināt arī ar dzimumu saistītu aizspriedumu un diskriminācijas potenciāls algoritmiskajā pārvaldībā. Ņemot vērā ietekmi uz to cilvēku ienākumiem un darba nosacījumiem, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas, ir ārkārtīgi svarīgi izprast, kā algoritmi ietekmē vai nosaka konkrētus lēmumus (piemēram, piekļuvi turpmākām darba iespējām vai prēmijām, sankciju piemērošanu vai iespējamu kontu apturēšanu vai ierobežošanu). Tomēr pašlaik šādas automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas nav pietiekami pārredzamas, un šādu sistēmu pieņemto vai atbalstīto lēmumu kontekstā cilvēkiem nav efektīvas piekļuves tiesiskās aizsardzības līdzekļiem. Algoritmiskā pārvaldība ir salīdzinoši jauna parādība, kas, izņemot ES datu aizsardzības noteikumus, platformu ekonomikā lielā mērā nav reglamentēta, un tas savukārt rada problēmas gan darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātajiem, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas.

---

7 *De Groen W., et al.* (2021).

8 *PPMI* (2021).

9 Turpat.

10 Sk. pievienoto ietekmes novērtējumu, 2.1. iedaļu. SWD(2021) 396.

Uzskatāms, ka izpildes grūtības, ka arī izsekojamības un pārredzamības trūkums, tostarp pārrobežu situācijās, atsevišķos gadījumos saasina sliktus darba nosacījumus vai nepietiekamu piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Valsts iestādēm ne vienmēr ir pietiekama piekļuve datiem par digitālajām darba platformām un cilvēkiem, kas ar to starpniecību strādā, piemēram, par to personu skaitu, kas regulāri veic platformu darbu, viņu līgumisko vai nodarbinātības statusu vai digitālo darba platformu noteikumiem. Izsekojamības problēma ir īpaši akūta, ja platformas darbojas pāri robežām, jo nav skaidrs, kur un kas veic platformu darbu. Tas, savukārt, valsts iestādēm apgrūtina spēkā esošo pienākumu izpildi, tostarp attiecībā uz sociālā nodrošinājuma iemaksām.

Ierosinātās direktīvas vispārīgais mērķis ir uzlabot to cilvēku darba nosacījumus un sociālās tiesības, kuri strādā, izmantojot platformas, tostarp, lai uzlabotu nosacījumus digitālo darba platformu ilgtspējīgai izaugsmei Eiropas Savienībā.

Konkrētie mērķi, ar kuru palīdzību tiks risināts vispārīgais mērķis, ir:

(1) nodrošināt, ka cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas, ir pareizs nodarbinātības statuss vai viņi var to iegūt, ņemot vērā viņu faktiskās attiecības ar digitālo darba platformu, un šie cilvēki var piekļūt piemērojamajām darba un sociālās aizsardzības tiesībām;

(2) nodrošināt taisnīgumu, pārredzamību un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā platformu darba kontekstā; kā arī

(3) uzlabot pārredzamību, izsekojamību un informētību par norisēm platformu darbā un uzlabot piemērojamo noteikumu izpildi attiecībā uz visiem cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas, tostarp tām, kas darbojas pāri robežām.

Pirmais konkrētais mērķis tiks sasniegts, izveidojot visaptverošu satvaru, lai novērstu nodarbinātības statusa nepareizu klasifikāciju platformu darbā. Šis satvars ietver atbilstošas procedūras, lai nodrošinātu platformu darbu veicošo cilvēku nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, balstoties uz prioritāro faktu principu, kā arī vienkāršu prezumpciju par darba attiecībām (tostarp apgrieztās pierādīšanas pienākumu) attiecībā uz personām, kas veic platformu darbu, izmantojot digitālās darba platformas, kuras kontrolē konkrētus darba izpildes elementus. Šī juridiskā prezumpcija būtu piemērojama visos tiesas un administratīvajos procesos, tostarp tajos, ko uzsākušas valsts iestādes, kuru kompetencē ir darba un sociālās aizsardzības noteikumu izpilde, un to var atspēkot, pierādot, ka, atsaucoties uz valstu definīcijām, darba attiecības nepastāv. Paredzams, ka šis regulējums nāks par labu gan viltus, gan patiesi pašnodarbinātajiem, kas strādā, izmantojot digitālās darba platformas. Tie, kuru nodarbinātības statusu ir noteikts pareizi un kuri tiks atzīti par darba ņēmējiem, varēs izmantot labākus darba nosacījumus, tostarp veselības aizsardzību un drošību, nodarbinātības aizsardzību, likumā vai kolektīvi noteiktu minimālo algu un piekļuvi apmācības iespējām, kā arī piekļuvi sociālajai aizsardzībai saskaņā ar valsts noteikumiem. Savukārt patiesi pašnodarbinātas personas, kas strādā, izmantojot platformas, netieši gūs labumu no lielākas autonomijas un neatkarības, digitālajām darba platformām pielāgojot savu praksi, lai izvairītos no jebkāda pārklasificēšanas riska. Digitālās darba platformas gūs labumu arī no lielākas juridiskās noteiktības, tostarp attiecībā uz iespējamām tiesu problēmām. Citi uzņēmumi, kas konkurē ar digitālajām darba platformām, darbojoties tajā pašā nozarē, gūs labumu no vienlīdzīgiem konkurences apstākļiem attiecībā uz sociālās aizsardzības iemaksu izmaksām. Dalībvalstis gūs lielākus ieņēmumus papildu nodokļu un sociālās aizsardzības iemaksu veidā.

Ierosinātās direktīvas mērķis ir sasniegt otro konkrēto mērķi — nodrošināt taisnīgumu, pārredzamību un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā, ieviešot jaunas materiālās tiesības cilvēkiem, kas veic platformu darbu. Tās ietver tiesības uz pārredzamību attiecībā uz automatizēto uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu un darbību, kas precizē un papildina esošās tiesības attiecībā uz personas datu aizsardzību. Ierosinātās direktīvas mērķis ir arī nodrošināt cilvēka veiktu uzraudzību pār šādu automatizētu sistēmu ietekmi uz darba nosacījumiem, lai aizsargātu darba ņēmēju pamattiesības un veselību un drošību darbā. Lai nodrošinātu taisnīgumu un pārskatatbildību attiecībā uz nozīmīgiem lēmumiem, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām sistēmām, ierosinātā direktīva ietver arī piemērotu kanālu izveidi šādu lēmumu apspriešanai un to pārskatīšanas pieprasīšanai. Ar dažiem izņēmumiem šie noteikumi attiecas uz visiem cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas, tostarp uz patiesi pašnodarbinātajiem. Attiecībā uz darba ņēmējiem ierosinātās direktīvas mērķis ir veicināt sociālo dialogu par algoritmiskās pārvaldības sistēmām, ieviešot kolektīvās tiesības attiecībā uz informēšanu un uzklausīšanu par būtiskām izmaiņām automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanā. Tādējādi visiem cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas, un viņu pārstāvjiem būs labāka pārredzamība un izpratne par algoritmiskās pārvaldības praksi, kā arī iedarbīgāka piekļuve tiesiskās aizsardzības līdzekļiem pret automatizētiem lēmumiem, tādējādi uzlabojot darba nosacījumus. Šo tiesību pamatā būs un tiks paplašināti spēkā esošie aizsardzības pasākumi attiecībā uz personas datu apstrādi automatizētās lēmumu pieņemšanas sistēmās, kas noteiktas Vispārīgajā datu aizsardzības regulā, kā arī Mākslīgā intelekta akta priekšlikumā ierosinātie pienākumi mākslīgā intelekta (MI) sistēmu nodrošinātājiem un lietotājiem attiecībā uz konkrētu MI sistēmu pārredzamību un cilvēka veiktu pārraudzību (sīkāku informāciju sk. turpmāk).

Visbeidzot, ir ierosināti konkrēti pasākumi, lai sasniegtu trešo mērķi uzlabot platformu darba pārredzamību un izsekojamību, kas palīdzētu kompetentajām iestādēm esošo tiesību un pienākumu īstenošanā saistībā ar darba nosacījumiem un sociālo aizsardzību. Tas nozīmē arī precizēt pienākumu digitālajām darba platformām, kas ir darba devēji, deklarēt platformu darbu tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā darbs tiek veikts. Ierosinātā direktīva arī uzlabos darba un sociālās aizsardzības iestāžu zināšanas par to, kuras digitālās darba platformas darbojas to dalībvalstī, sniedzot šīm iestādēm piekļuvi attiecīgai pamatinformācijai par to cilvēku skaitu, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas, viņu nodarbinātības statusu un standarta noteikumiem un nosacījumiem. Šie pasākumi palīdzēs minētajām iestādēm nodrošināt darba tiesību ievērošanu un iekasēt sociālā nodrošinājuma iemaksas, tādējādi uzlabojot platformu darbu veicošo cilvēku darba nosacījumus.

- **Saskanība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Lai novērstu sacensību par pēc iespējas zemāku standartu noteikšanu saistībā ar nodarbinātības praksi un sociālajiem standartiem, kas kaitē darba ņēmējiem, ES ir izveidojusi darba tiesību minimumu, kas attiecas uz darba ņēmējiem visās dalībvalstīs. ES darba un sociālās jomas *acquis* nosaka minimālos standartus, izmantojot vairākus svarīgus instrumentus.

Tikai tie darba ņēmēji, kas ietilpst šādu juridisko instrumentu darbības jomā attiecībā uz personām, saņem to nodrošināto aizsardzību[11]. Pašnodarbinātie, tostarp tie, kas strādā, izmantojot platformas, neietilpst darbības jomā un parasti tiem nav šādu tiesību, padarot darba

[11] Dažos instrumentos ir definēta darbības joma attiecībā uz personām, atsaucoties uz valstu definīcijām "darbinieks" vai "darba ņēmējs", savukārt citos šāda atsauce nav iekļauta. EST ir izstrādājusi visaptverošu judikatūru, kurā ir definēta šo instrumentu darbības joma attiecībā uz personām.

ņēmēja statusu par vārteju uz ES darba un sociālās jomas *acquis*. (Vienīgais izņēmums ir direktīvas vienlīdzīgas attieksmes jomā, kas attiecas arī uz piekļuvi pašnodarbinātībai[12], ņemot vērā plašāku juridiskos pamatu.)

Attiecīgie juridiskie instrumenti darba ņēmējiem, kuri strādā, izmantojot platformas, ir šādi.

– **Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem**[13] paredz pasākumus, lai aizsargātu to cilvēku darba nosacījumus, kuri strādā nestandarta darba attiecībās. Šie pasākumi ietver noteikumus par pārredzamību, tiesībām uz informāciju, pārbaudes laiku, paralēlu nodarbinātību, darba minimālo paredzamību un pasākumiem attiecībā uz līgumiem par darbu pēc pieprasījuma. Šie minimālie standarti ir īpaši svarīgi cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas, ņemot vērā viņu netipisko darba organizāciju un modeļus. Lai gan direktīva nodrošina pārredzamību attiecībā uz darba pamatnosacījumiem, darba devēju informēšanas pienākums tomēr neattiecas uz algoritmu izmantošanu darbavietā un to, kā tas ietekmē atsevišķus darba ņēmējus.

– **Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvā**[14] ir noteiktas minimālās prasības attiecībā uz vecāku, paternitātes un aprūpētāju atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu vecākiem vai aprūpētājiem. Tā papildina **Direktīvu par drošības un veselības aizsardzību darbā strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti**[15], kas paredz minimālo grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī citus pasākumus.

– **Darba laika direktīvā**[16] ir noteiktas minimālās prasības darba laika organizēšanai un definēti tādi jēdzieni kā "darba laiks" un "atpūtas laiks". Lai gan Eiropas Savienības Tiesa (EST) ierasti ir interpretējusi jēdzienu "darba laiks" kā tādu, kas paredz darba ņēmēja fizisku atrašanos darba devēja noteiktā vietā, Tiesa nesenajās lietās šo jēdzienu ir paplašinājusi, jo īpaši tad, ja pastāv "gatavības režīma" laika sistēma (t. i., darba ņēmējam nav jāpaliek savā darba vietā, bet jābūt pieejamam darbam, ja darba devējs izsauc). 2018. gadā Tiesa precizēja, ka "gatavības režīma" laiks, kura laikā darba ņēmēja iespējas veikt citas darbības ir ievērojami ierobežotas, ir uzskatāms par darba laiku[17].

– **Direktīva par pagaidu darba aģentūrām**[18] nosaka vispārēju satvaru, ko piemēro pagaidu darba aģentūru darbinieku darba nosacījumiem. Tajā noteikts nediskriminācijas princips attiecībā uz būtiskajiem darba un nodarbinātības nosacījumiem starp pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un darbiniekiem, kurus pieņem darbā lietotājuzņēmums. Tā kā platformu darba līgumattiecības parasti ir trīspusējas, šī direktīva var attiekties uz platformu darbu. Atkarībā no digitālās darba platformas uzņēmējdarbības modeļa un no tā, vai tās klienti ir privāti patērētāji vai uzņēmumi, to varētu kvalificēt kā pagaidu darba aģentūru, kas norīko savus darbiniekus uz lietotājuzņēmiem. Dažos gadījumos platforma var būt

---

12 Direktīvas 2000/43, 2000/78, 2006/54 un 2010/41.

13 Direktīva (ES) 2019/1152. Dalībvalstīm tā jātransponē līdz 2022. gada 1. augustam.

14 Direktīva (ES) 2019/1158.

15 Direktīva 92/85/EEK.

16 Direktīva 2003/88/EK.

17 Tiesas 2018. gada 21. februāra spriedums, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak,* C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; apstiprināts un izvērsts 2021. gada 9. marta spriedumā, *RJ/Stadt Offenbach am Main,* C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; un 2021. gada 9. marta spriedumā, *D.J./Radiotelevizija Slovenija,* C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Direktīva 2008/104/EK.

lietotājuzņēmums, kas izmanto pagaidu darba aģentūru norīkoto darbinieku pakalpojumus.

– **Darba aizsardzības pamatdirektīvā**[19] ir noteikti galvenie principi uzlabojumu veicināšanai darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Direktīvā ir paredzētas minimālās prasības drošības un veselības aizsardzības jomā, kuras jāpiemēro Eiropas Savienībā. Pamatdirektīva ir papildināta ar citām direktīvām, kurās galvenā uzmanība pievērsta konkrētiem darba drošības un veselības aizsardzības aspektiem.

– **Direktīvai, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai**[20], ir būtiska nozīme sociālā dialoga veicināšanā, nosakot minimālos principus, definīcijas un kārtību darbinieku pārstāvju informēšanai un uzklausīšanai uzņēmumu līmenī katrā dalībvalstī.

– Pieņemot ierosināto **Direktīvu par adekvātu minimālo algu**[21], tiks izveidots satvars, lai uzlabotu minimālās algas adekvātumu un palielinātu darba ņēmēju piekļuvi minimālās algas aizsardzībai.

– Pieņemot ierosināto **Direktīva par darba samaksas pārredzamību**[22] tiks pieņemta, tā stiprinās principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu.

Turklāt noteikumi par **valstu sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinēšanu** attiecas gan uz darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātajiem, kas strādā, izmantojot platformas, pārrobežu situācijā[23].

Visbeidzot, **Padomes Ieteikumā par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai[24]** dalībvalstīm ieteikts nodrošināt, ka gan darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātajiem ir pieejama efektīva un atbilstīga sociālā aizsardzība. Ieteikums attiecas uz bezdarbnieka, slimības un veselības aprūpes, maternitātes un paternitātes, invaliditātes, vecuma un apgādnieka zaudējuma pabalstiem un pabalstiem saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

• **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Pašreizējie un ierosinātie ES iekšējā tirgus un datu aizsardzības instrumenti ir būtiski digitālo darba platformu darbībām un cilvēkiem, kas strādā ar to starpniecību. Tomēr ne visas konstatētās problēmas platformu darbā minētajos juridiskajos instrumentos ir pietiekami apskatītas. Lai gan tie dažos aspektos attiecas uz algoritmisko pārvaldību, tajos nav īpaši apskatīti jautājumi par darba ņēmēju perspektīvu, darba tirgus īpatnībām un kolektīvajām darba tiesībām.

Attiecīgie ES iekšējā tirgus un datu aizsardzības instrumenti ir šādi.

– Regulas par taisnīguma un pārredzamības veicināšanu komerciālajiem lietotājiem paredzētos tiešsaistes starpniecības pakalpojumos (jeb "**Regulas par platformu**

19 Direktīva 89/391/EEK.
20 Direktīva 2002/14/EK.
21 COM(2020) 682 final.
22 COM(2021) 93 final.
23 Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. maijs) un tās īstenošanas Regula (EK) Nr. 987/2009.
24 Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris, 2019/C 387/01).

uzņēmējdarbībai")[25] mērķis ir nodrošināt, ka pret tiešsaistes platformas starpniecības pakalpojumu pašnodarbinātajiem "komerciālajiem lietotājiem" izturas pārredzami un taisnīgi un ka viņiem ir pieejama efektīva tiesiskā aizsardzība strīdu gadījumā. Attiecīgie noteikumi cita starpā ir vērsti uz komerciāliem lietotājiem paredzēto noteikumu pārredzamību, procesuālajām garantijām kontu ierobežošanas, apturēšanas un izbeigšanas gadījumā, pārredzamību attiecībā uz sarindojumu un sūdzību izskatīšanas mehānismiem. Tie ir saistīti ar algoritmisko pārvaldību, bet regula neaptver citus būtiskus aspektus, piemēram, automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu (izņemot sarindošanu) pārredzamību, cilvēku veiktu šādu sistēmu uzraudzību un īpašas tiesības attiecībā uz tādu svarīgu lēmumu pārskatīšanu, kas ietekmē darba nosacījumus. Regula neattiecas uz personām, kuras ir darba attiecībās, vai uz digitālajām darba platformām, kuras vispārējā novērtējuma rezultātā tiek uzskatītas par tādām, kas nesniedz "informācijas sabiedrības pakalpojumus", bet, piemēram, transporta pakalpojumus.

– **Vispārīgā datu aizsardzības regula** (VDAR)[26] paredz noteikumus fizisku personu aizsardzībai attiecībā uz viņu personas datu apstrādi. Tas cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas, piešķir virkni tiesību attiecībā uz personas datiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa. Šādas tiesības it īpaši ietver tiesības nebūt tāda lēmuma subjektam, kura pamatā ir tikai automatizēta apstrāde, kas rada tiesiskas sekas attiecībā uz datu subjektu vai līdzīgi to būtiski ietekmē (ar dažiem izņēmumiem), kā arī tiesības uz pārredzamību attiecībā uz automatizētas lēmumu pieņemšanas izmantošanu. Gadījumos, kad izņēmuma kārtā atļauta automatizēta apstrāde, datu pārzinim jāveic atbilstīgi pasākumi, lai aizsargātu datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses – vismaz tiesības panākt cilvēka līdzdalību no pārziņa puses –, lai datu subjekts varētu paust savu viedokli un apstrīdēt lēmumu. Lai gan šīs tiesības ir īpaši svarīgas cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas, kurās izmanto algoritmisko pārvaldību, nesenās tiesvedības ir izgaismojušas ierobežojumus un grūtības, ar kurām saskaras darba ņēmēji un jo īpaši personas, kas veic platformu darbu, cenšoties aizstāvēt savas datu aizsardzības tiesības algoritmiskās pārvaldības kontekstā[27]. Tas jo īpaši attiecas uz grūtībām novilkt robežu starp algoritmiskiem lēmumiem, kas pietiekami "būtiski" ietekmē vai neietekmē darba ņēmējus. Turklāt, lai gan VDAR piešķir atsevišķas tiesības skartajiem cilvēkiem, tā neietver svarīgus kolektīvos aspektus, kas raksturīgi darba tiesībām, tostarp tos, kas saistīti ar darba ņēmēju pārstāvju lomu, darba ņēmēju informēšanu un uzklausīšanu un darba inspekciju lomu darba tiesību īstenošanā. Tāpēc likumdevējs paredzēja iespēju pieņemt konkrētākus noteikumus, lai nodrošinātu darba ņēmēju personas datu aizsardzību nodarbinātības kontekstā, tostarp attiecībā uz darba organizāciju (VDAR 88. pants).

– Kad tiks pieņemts ierosinātais **Mākslīgā intelekta akts**[28], tas pievērsīsies riskiem, kas saistīti ar konkrētu mākslīgā intelekta (MI) sistēmu izmantošanu. Ierosinātā Mākslīgā intelekta akta mērķis ir nodrošināt, ka tirgū laistās un ES izmantotās MI sistēmas ir drošas un ievēro pamattiesības, piemēram, vienlīdzīgas attieksmes principu. Tas risina jautājumus, kas saistīti ar MI sistēmu izstrādi, ieviešanu,

---

25 Regula (ES) 2019/1150.

26 Regula (ES) 2016/679.

27 *ECE, Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (gaidāms).

28 COM(2021) 206 final.

izmantošanu un regulatīvo uzraudzību, un risina tādas raksturīgas problēmas kā aizspriedumi (tostarp ar dzimumu saistīti aizspriedumi) un pārskatatbildības trūkums, jo īpaši nosakot prasības attiecībā uz augsti kvalitatīvām datu kopām, palīdzot novērst diskriminācijas risku. Ierosinātajā MI regulā ir uzskaitītas konkrētas MI sistēmas, ko izmanto nodarbinātībā, darba ņēmēju pārvaldībā un piekļuvē pašnodarbinātībai un kas uzskatāmas par augsta riska sistēmām. Tajā izvirzītas obligātas prasības, kas jāievēro augsta riska MI sistēmām, kā arī pienākumi šādu sistēmu nodrošinātājiem un lietotājiem. Ierosinātajā Mākslīgā intelekta aktā ir paredzētas konkrētas pārredzamības prasības konkrētām MI sistēmām un tiks nodrošināts, ka digitālajām darba platformām kā augsta riska MI sistēmu lietotājiem būs piekļuve informācijai, kas tām vajadzīga, lai likumīgi un atbildīgi izmantotu sistēmu. Ja digitālās darba platformas ir augsta riska MI sistēmu nodrošinātājas, tām būs pienācīgi jātestē un jādokumentē savas sistēmas. Turklāt Mākslīgā intelekta akta priekšlikumā ir noteiktas prasības MI sistēmu sniedzējiem nodrošināt cilvēku veiktu pārraudzību un izdot norādījumus šajā sakarā. Nodrošinot augsta riska MI sistēmu pārredzamību un izsekojamību, Mākslīgā intelekta akta mērķis ir atvieglot spēkā esošo noteikumu par pamattiesību aizsardzību īstenošanu ikreiz, kad šādas MI sistēmas tiek izmantotas. Tomēr tajā nav ņemta vērā noteikumu dažādība attiecībā uz darba nosacījumiem dažādās dalībvalstīs un nozarēs, un tajā nav paredzēti aizsardzības pasākumi attiecībā uz darba nosacījumu ievērošanu cilvēkiem, kurus tieši skar MI sistēmu izmantošana, piemēram, darba ņēmējiem.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Ierosinātās direktīvas pamatā ir Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 1. punkta b) apakšpunkts, kas pilnvaro Savienību atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības ar mērķi uzlabot darba nosacījumus. Šajā jomā LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunkts ļauj Eiropas Parlamentam un Padomei saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš, ievērojot nosacījumus un tehniskos noteikumus katrā dalībvalstī. Ar šādām direktīvām vairās uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Šis juridiskais pamats ļauj Savienībai noteikt minimālos standartus attiecībā uz to cilvēku darba nosacījumiem, kuri veic platformu darbu, ja viņi ir darba attiecībās un tādējādi klasificēti kā "darba ņēmēji". Tiesa ir atzinusi, ka klasifikācija par "pašnodarbinātu personu" valsts tiesībās neliedz šo persona kvalificēt par "darba ņēmēju" ES tiesību aktu izpratnē, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva, tādējādi slēpjot darba attiecības[29]. Tādējādi uz viltus pašnodarbinātajiem attiecas arī ES darba tiesību akti, pamatojoties uz LESD 153. pantu.

Ierosinātā direktīva ir balstīta arī uz LESD 16. panta 2. punktu, ciktāl tā attiecas uz tādu personu, kas veic platformu darbu, situāciju saistībā ar viņu personas datu aizsardzību, kurus apstrādā automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas. Šis pants pilnvaro Eiropas Parlamentu un Padomi paredzēt noteikumus par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi.

[29] EST, lietas C-256/01, *Allonby* un C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*.

- **Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)**

Uzņēmējdarbības modeļu elastīgums un pastāvīga pielāgošana ir galvenās iezīmes platformu ekonomikā, kuras galvenie ražošanas līdzekļi ir algoritmi, dati un mākoņi. Tā kā digitālās darba platformas nav piesaistītas nekādiem pamatlīdzekļiem un telpām, tās var viegli pārvietoties un darboties pāri robežām, ātri sākt darbību konkrētos tirgos, dažkārt tās tiek slēgtas uzņēmējdarbības vai reglamentējošu iemeslu dēļ un atkal atvērtas citā valstī, kurā ir brīvāki noteikumi.

Lai gan dalībvalstis darbojas vienā vienotajā tirgū, tās ir izmantojušas dažādas pieejas attiecībā uz to, vai kādā virzienā regulēt platformu darbu. Dalībvalstīs ir pieņemti vairāk nekā 100 tiesu nolēmumu un 15 administratīvo lēmumu par to cilvēku nodarbinātības statusu, kuri strādā, izmantojot platformas. Minētajiem lēmumiem bijuši atšķirīgi rezultāti, bet galvenokārt tie bijuši par labu tam, lai cilvēkus, kas strādā, izmantojot platformas, pārklasificētu par darba ņēmējiem[30]. Papildus juridiskajai nenoteiktībai, ko tas rada digitālajām darba platformām un ar to starpniecību strādājošajiem, lielais tiesas lietu skaits liecina par grūtībām nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp dalībvalstīm, kā arī starp digitālajām darba platformām un citiem uzņēmumiem un izvairīties no lejupvērsta spiediena uz nodarbinātības standartiem un darba nosacījumiem. Dažas digitālās darba platformas var īstenot negodīgu komercpraksi attiecībā pret citiem uzņēmumiem, piemēram, savā darbībā neievērojot tos pašus noteikumus un nosacījumus. Tāpēc ir vajadzīga ES rīcība, lai nodrošinātu, ka izteikti mobilā un strauji mainīgā platformu ekonomika attīstās līdztekus to cilvēku darba tiesībām, kuri strādā, izmantojot platformas.

Digitālās darba platformas bieži vien atrodas vienā valstī, bet darbojas ar citur bāzētu cilvēku starpniecību. 59 % no visiem cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas ES, sadarbojas ar klientiem, kas atrodas citā valstī[31]. Tas sarežģī līgumattiecības. To cilvēku, kas veic pārrobežu platformu darbu, darba nosacījumi un sociālās aizsardzības segums ir tikpat neskaidrs un lielā mērā atkarīgs no viņu nodarbinātības statusa. Valstu iestādes (piemēram, darba inspekcijas, sociālās aizsardzības iestādes un nodokļu iestādes) bieži vien nav informētas par to, kuras digitālās darba platformas darbojas attiecīgajā valstī, cik daudz cilvēku tajās strādā un ar kādu nodarbinātības statusu darbs tiek veikts. Pārrobežu situācijās noteikumu neievērošanas risks un šķēršļi nedeklarēta darba novēršanai ir lielāki, jo īpaši attiecībā uz tiešsaistes platformu darbu. Šajā kontekstā attiecīgās darbības, kas vērstas uz platformu darbu pārrobežu problēmu risināšanu, tostarp jo īpaši datu trūkumu, lai nodrošinātu noteikumu labāku izpildi, vislabāk var veikt ES līmenī.

Ar valstu atsevišķu rīcību vien netiktu sasniegti Līgumā noteiktie ES pamatmērķi veicināt ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi un sociālo progresu, jo dalībvalstis var vilcināties pieņemt stingrākus noteikumus vai stingri piemērot spēkā esošos nodarbinātības standartus, vienlaikus savstarpēji konkurējot, lai piesaistītu digitālo darba platformu ieguldījumus.

Tikai ar ES iniciatīvu var noteikt vienotus noteikumus, kas attiecas uz visām digitālajām darba platformām, kuras darbojas ES, vienlaikus novēršot sadrumstalotību strauji augošajā digitālajā darba platformu vienotajā tirgū. Tas starp digitālajām darba platformām, kas darbojas dažādās dalībvalstīs, nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus darba nosacījumu un algoritmiskās pārvaldības jomā. Tādējādi īpašā ES pievienotā vērtība ir

---

30 *ECE*, Judikatūra par platformu darba ņēmēju klasifikāciju: Eiropas mēroga salīdzinošā analīze un provizoriskie secinājumi (2021). Pieejams tiešsaistē.

31 *PPMI* (2021), 7.1. iedaļa.

minimālo standartu noteikšana šajās jomās, kas stimulēs nodarbinātības un sociālo rezultātu augšupēju konverģenci visā Savienībā un veicinās platformu ekonomikas attīstību visā ES.

- **Proporcionalitāte**

Ierosinātā direktīva paredz minimālos standartus, tādējādi nodrošinot, ka iejaukšanās paliks minimāla — tikai priekšlikuma mērķu sasniegšanai nepieciešamais. Dalībvalstīm, kuras jau ieviesušas labvēlīgākus noteikumus nekā ierosinātajā direktīvā paredzētie, tie nebūs jāmaina vai jāsamazina to stingrība. Dalībvalstis var arī lemt, ka noteiks par šajā ierosinātajā direktīvā noteiktajiem minimālajiem standartiem stingrākus standartus.

Ņemot vērā konstatēto problēmu apmēru un veidu, proporcionalitātes princips ir ievērots. Piemēram, vienkārša prezumpcija, kas ierosināta, lai risinātu nodarbinātības statusa nepareizas klasifikācijas problēmu, attieksies tikai uz digitālajām darba platformām, kuras zināmā mērā kontrolē darba izpildi. Tādējādi uz citām digitālajām darba platformām šī prezumcija neattieksies. Tāpat noteikumi par automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām nepārsniedz to, kas nepieciešams, lai sasniegtu taisnīguma, pārredzamības un pārskatatbildības mērķus algoritmiskajā pārvaldībā.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

LESD 153. PANTA 2. PUNKTA B) APAKŠPUNKTĀ APVIENOJUMĀ AR LESD 153. PANTA 1. PUNKTA B) APAKŠPUNKTU IR SKAIDRI NOTEIKTS, KA DIREKTĪVAS VAR IZMANTOT, LAI NOTEIKTU MINIMĀLĀS PRASĪBAS ATTIECĪBĀ UZ DALĪBVALSTĪS ĪSTENOJAMAJIEM DARBA NOSACĪJUMIEM. NOTEIKUMUS, KURU PAMATĀ IR LESD 16. PANTA 2. PUNKTS, VAR PAREDZĒT ARĪ DIREKTĪVĀS.3. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Saskaņā ar LESD 154. pantu Komisija ir veikusi divpakāpju apspriešanos ar sociālajiem partneriem par iespējamo ES rīcību, kas palīdzētu uzlabot darba nosacījumus platformu darbā. Pirmajā posmā, kas ilga no 2021. gada 24. februāra līdz 7. aprīlim, Komisija apspriedās ar sociālajiem partneriem par iniciatīvas nepieciešamību saistībā ar platformu darbu un tās iespējamo virzienu[32]. Otrajā posmā – no 2021. gada 15. jūnija līdz 15. septembrim – Komisija apspriedās ar sociālajiem partneriem par paredzētā priekšlikuma saturu un juridisko instrumentu[33].

Gan arodbiedrības, gan darba devēju organizācijas piekrita vispārējām problēmām, kas apzinātas otrā posma apspriešanās dokumentā, bet to uzskati atšķīrās attiecībā uz vajadzību pēc konkrētas rīcības ES līmenī.

Arodbiedrības aicināja pieņemt direktīvu, pamatojoties uz LESD 153. panta 2. punktu, paredzot vienkāršu prezumpciju par darba attiecībām ar apgrieztās pierādīšanas pienākumu un kritēriju kopumu statusa pārbaudei. Tās apgalvoja, ka šāds instruments būtu jāpiemēro gan tiešsaistē, gan fiziskajā darba vietā darbu nodrošinošajām platformām. Arodbiedrības arī atbalstīja jaunu tiesību ieviešanu saistībā ar algoritmisko pārvaldību nodarbinātības jomā un

[32] Apspriešanās dokuments C(2020) 1127 final.

[33] Apspriešanās dokuments, C(2020) 4230 final, kam pievienots dienestu darba dokuments SWD(2021) 143 final.

kopumā iebilda pret trešo statusu cilvēkiem, kuri strādā, izmantojot platformas. Tās uzsvēra sociālā dialoga nepieciešamību.

Darba devēju organizācijas piekrita, ka pastāv risināmi jautājumi, piemēram, attiecībā uz darba nosacījumiem, nodarbinātības statusa nepareizu klasifikāciju vai piekļuvi informācijai. Tomēr rīcība būtu jāveic valsts līmenī, izskatot katru gadījumu atsevišķi un ņemot vērā dažādās valstu sociālo un industriālo attiecību sistēmas. Attiecībā uz algoritmisko pārvaldību tās uzsvēra, ka galvenā uzmanība būtu jāpievērš esošo un turpmāko juridisko instrumentu efektīvai īstenošanai un izpildei.

Sociālie partneri nepanāca vienošanos iesaistīties sarunās par Savienības līmeņa nolīguma slēgšanu, kā paredzēts LESD 155. pantā.

Turklāt, lai sagatavotu šo iniciatīvu, Komisija sarīkoja ievērojamu skaitu informācijas apmaiņu ar daudzām ieinteresētajām personām, tostarp īpašas un divpusējas sanāksmes ar platformu uzņēmumiem, platformu darba ņēmēju apvienībām, arodbiedrībām, dalībvalstu pārstāvjiem, akadēmisko aprindu un starptautisko organizāciju ekspertiem un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem[34]. 2021. gada 20. un 21. septembrī Komisija sarīkoja divas īpašas sanāksmes ar platformu operatoriem un platformu darba ņēmēju pārstāvjiem, lai uzklausītu to viedokļus par iespējamiem ES rīcības virzieniem.

Eiropas Parlaments ir aicinājis[35] ES aktīvi rīkoties, lai novērstu nodarbinātības statusa nepareizu klasifikāciju un uzlabotu algoritmu izmantošanas pārredzamību, tostarp attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvjiem. Arī ES Ministru padome[36], Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja[37] un Reģionu komiteja[38] ir aicinājušas veikt konkrētus pasākumus platformu darba jomā.

- **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Komisija noslēdza līgumus ar ārējiem ekspertiem, lai sagatavotu vairākus pētījumus, kuros apkopoti attiecīgie pierādījumi un kuri tika izmantoti, lai pamatotu ietekmes novērtējumu un sagatavotu šo priekšlikumu:

– *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work, PPMI (2021)*[39];

– *Digital Labour Platforms in the EU*: *Mapping and Business Models,* (2021) *CEPS*[40];

---

34 Sk. ietekmes novērtējuma A.3.1. pielikumu, SWD(2021) 396.

35 Eiropas Parlamenta ziņojums "Godīgi darba apstākļi, tiesības un sociālā aizsardzība platformā nodarbinātiem darbiniekiem — ar digitālo attīstību saistīti jauni nodarbinātības veidi". (2019/2186(INI)). Pieejams tiešsaistē.

36 Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: Eiropas Savienības atbalsts SDO Simtgades deklarācijai", 2019. gada 24. oktobris. Pieejams tiešsaistē. 2020. gada decembrī ES nodarbinātības un sociālo lietu ministri rīkoja debates par platformu darbu, kurās viņi atzina, ka platformu darbs ir starptautiska parādība ar spēcīgu pārrobežu dimensiju un ka tāpēc ES ir svarīga loma saistīto problēmu risināšanā.

37 EESK atzinums: "Taisnīgi darba nosacījumi platformu ekonomikā" (izpētes atzinums pēc Padomes prezidentvalsts Vācijas pieprasījuma). Pieejams tiešsaistē.

38 RK atzinums: "Darbs platformās – vietējās un reģionālās regulatīvās problēmas". Pieejams tiešsaistē.

39 Pieejams tiešsaistē.

40 Pieejams tiešsaistē.

– “Pētījums pierādījumu vākšanai par platformu darbinieku darba nosacījumiem” (2019), *CEPS*[41].

Komisija savu novērtējumu balstīja arī uz Eiropas ekspertīzes centra darba tiesību, nodarbinātības un darba tirgus politikas jomā (*ECE*) pārskatiem:

– “2021. gada tematiskais pārskats par platformu darbu” (2021), pamatojoties uz rakstiem par 27 ES dalībvalstīm[42];

– “Judikatūra par platformu darba ņēmēju klasifikāciju: Eiropas mēroga salīdzinošā analīze un provizoriskie secinājumi” (2021)[43];

– *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (2021)[44].

Komisija papildus izmantoja ārēju ekspertu atzinumus un ietekmes novērtējuma atbalstam izmantoja šādus pētījumus un ziņojumus:

– *Eurofound* ziņojumi: *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work* (2018)[45];

– *JRC* ziņojums: *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (2018),[46] un *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (2020)[47];

– SDO ziņojums: “Digitālo darba platformu loma darba pasaules pārveidē” (*The role of digital labour platforms in transforming the world of work*), (2021)[48].

Turklāt Komisijas novērtējums ir balstīts arī uz politikas kartēšanu dalībvalstīs, attiecīgo akadēmisko literatūru un EST lietām.

• **Ietekmes novērtējums**

Ietekmes novērtējums[49] 2021. gada 27. oktobrī tika apspriests ar Regulējuma kontroles padomi (RKP). RKP sniedza pozitīvu atzinumu ar komentāriem, kas tika risināti, sīkāk precizējot saskaņotību ar saistītajām iniciatīvām, paskaidrojot, kāpēc un kā ar algoritmisko pārvaldību saistītie jautājumi ir jo īpaši svarīgi platformu ekonomikai, un labāk atspoguļojot dažādu ieinteresēto personu kategoriju, tostarp digitālo darba platformu un ar to starpniecību strādājošo cilvēku, viedokļus. Šajā priekšlikumā ierosināto pasākumu kombinācija ietekmes novērtējumā tika izvērtēta kā visefektīvākā, iedarbīgākā un saskaņotākā. Vēlamo pasākumu kombinācijas kvantitatīvā analīze liecina, ka gaidāmi ievērojami uzlabojumi attiecībā uz darba nosacījumiem un sociālās aizsardzības pieejamību cilvēkiem, kas strādā, izmantojot platformas. Digitālās darba platformas gūs labumu arī no lielākas juridiskās noteiktības un nosacījumiem ilgtspējīgai izaugsmei saskaņā ar ES sociālo modeli. Plašāku ietekmi radīs

41 Pieejams tiešsaistē.
42 Kopsavilkums pieejams tiešsaistē.
43 Pieejams tiešsaistē.
44 Gaidāms drīzumā.
45 Pieejams tiešsaistē.
46 Pieejams tiešsaistē.
47 Pieejams tiešsaistē.
48 Pieejams tiešsaistē.
49 SWD(2021) 396.

fakts, ka citi uzņēmumi, kas konkurē ar digitālajām darba platformām, gūs labumu no jaunajiem, vienlīdzīgas konkurences apstākļiem.

Veicot pasākumus nepareizas klasifikācijas riska novēršanai, paredzams, ka par darba ņēmējiem tiks pārklasificēti no 1,72 miljoniem līdz 4,1 miljonam cilvēku (aptuveni 2,35 miljoni fiziskajā darba vietā un 1,75 miljoni tiešsaistē, ņemot vērā augstāko skaitļu aplēses). Tas dotu viņiem piekļuvi tiesībām un aizsardzības pasākumiem, kas paredzēti valsts un ES darba *acquis*. Cilvēki, kas pašlaik pelna mazāk par minimālo algu, saņemtu lielākus gada ienākumus – līdz pat 484 miljoniem EUR, jo uz viņiem attiektos arī likumi un/vai nozares mēroga koplīgumi. Tas nozīmē vidējo gada pieaugumu par 121 EUR uz vienu darba ņēmēju, proti, no 0 EUR tiem, kas jau pelna virs minimālās algas pirms pārklasificēšanas, līdz 1800 EUR tiem, kas pelna zem tās. Tādējādi pārklasificēšanas rezultātā samazinātos nodarbinātu personu nabadzība un nestabilitāte un tiktu uzlabota piekļuve sociālajai aizsardzībai. Kā arī uzlabotos ienākumu stabilitāte un paredzamība. Līdz pat 3,8 miljoniem cilvēku saņemtu apstiprinājumu par savu pašnodarbinātības statusu, un, pateicoties darbībām, ko veic platformas, kuru mērķis ir atteikties no kontroles, lai izvairītos no pārklasificēšanas par darba devējiem, viņiem būtu lielāka autonomija un elastība. Jaunas tiesības, kas saistītas ar algoritmisko pārvaldību platformu darbā, var uzlabot darba nosacījumus vairāk nekā 28 miljoniem cilvēku (gan darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātajiem) un palielināt pārredzamību mākslīgā intelekta (MI) izmantošanā darbavietā, radot plašāku pozitīvu ietekmi uz MI sistēmu plašāku tirgu. Iniciatīva arī uzlabotu platformu darba pārredzamību un izsekojamību, tostarp pārrobežu situācijās, kas pozitīvi ietekmētu valstu iestādes attiecībā uz spēkā esošo darba un fiskālo noteikumu labāku izpildi, kā arī uzlabotu nodokļu un sociālās aizsardzības iemaksu iekasēšanu. Šajā nolūkā dalībvalstis varētu gūt labumu no palielinātām nodokļu un sociālās aizsardzības iemaksām līdz pat 4 miljardiem EUR gadā.

Pasākumi nepareizas klasifikācijas riska novēršanai varētu radīt līdz pat 4,5 miljardiem EUR lielu izmaksu pieaugumu digitālajām darba platformām gadā. Uzņēmumi, kas uz tām paļaujas, un patērētāji var saskarties ar daļu no šīm izmaksām atkarībā no tā, kā digitālās darba platformas lemj tās nodot trešām personām. Jaunas tiesības, kas saistītas ar algoritmisko pārvaldību, un paredzētie pasākumi izpildes, pārredzamības un izsekojamības uzlabošanai digitālajām darba platformām paredz nenozīmīgas vai zemas izmaksas. Iniciatīva var negatīvi ietekmēt elastīgumu, kas pieejams cilvēkiem, kuri strādā, izmantojot platformas. Tomēr šāda elastība, jo īpaši attiecībā uz darba grafiku organizēšanu, var būt acīmredzama jau tagad, jo faktiskais darba laiks ir atkarīgs no reāllaika pieprasījuma pēc pakalpojumiem, darba ņēmēju pieejamības un citiem faktoriem. Nebija iespējams jēgpilni kvantificēt, ko tas nozīmētu attiecībā uz izmaiņām pilnslodzes ekvivalentos un iespējamo darbvietu zaudēšanu, ņemot vērā ļoti lielo mainīgo lielumu skaitu, ko šāds aprēķins radītu (piemēram, valstu regulatīvās situācijas attīstība, platformu ieguldījumu avotu maiņa, uzdevumu pārdale no nepilna laika viltus pašnodarbinātajiem uz pilna darba laika darba ņēmējiem). Dažiem cilvēkiem, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas, un kuri pašlaik pelna virs minimālās algas, nepareizas klasificēšana varētu novest pie zemākām algām, jo dažas digitālās darba platformas varētu kompensēt augstākas sociālās aizsardzības izmaksas, samazinot algas.

Citi ietekmes novērtējumā aplūkotie pasākumi bija šādi: nesaistošas pamatnostādnes par to, kā rīkoties nepareizas klasifikācijas gadījumos; pierādīšanas pienākuma nobīde apvienojumā ar ārpustiesas administratīvām procedūrām nodarbinātības statusa nepareizas klasifikācijas gadījumu risināšanai; nesaistošas pamatnostādnes par algoritmisko pārvaldību; algoritmiskās pārvaldības tiesības tikai darba ņēmējiem; datu sadarbspējas pienākumi digitālajām darba platformām; valstu reģistru izveide nolūkā uzlabot attiecīgo datu vākšanu un sekot līdzi platformu darba attīstībai, tostarp pārrobežu situācijās. Kopumā tie tika uzskatīti par mazāk

iedarbīgiem, mazāk efektīviem un mazāk saskaņotiem salīdzinājuma ar iniciatīvas izvirzītajiem mērķiem, kā arī ar ES vispārējām vērtībām, mērķiem, uzdevumiem un esošajām un gaidāmajām iniciatīvām.

- **Normatīvā atbilstība un vienkāršošana**

Iniciatīva ietver dažādus pasākumu kopumus, no kuriem dažu mērķis ir līdz minimumam samazināt atbilstības nodrošināšanas izmaksas mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU). Lai gan pasākumus, ar kuriem novērš nepareizas klasifikācijas risku, nevar mazināt, jo tie tieši attiecas uz darba ņēmēju pamattiesībām, administratīvās procedūras, kas paredzētas algoritmiskās pārvaldības un izpildes, izsekojamības un pārredzamības uzlabošanas pasākumos, ļauj paredzēt MVU pielāgotus riska mazināšanas pasākumus. Tie jo īpaši ietver ilgākus termiņus atbilžu sniegšanai uz pieprasījumiem pārskatīt algoritmiskos lēmumus un attiecīgās informācijas atjaunināšanas biežuma samazināšanu.

- **Pamattiesības**

Eiropas Savienības Pamattiesību harta aizsargā plašu tiesību klāstu darba kontekstā. Tā ietver darba ņēmēju tiesības uz godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem (31. pants) un tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā (27. pants), kā arī tiesības uz personas datu aizsardzību (8. pants) un darījumdarbības brīvību (16. pants). Ierosinātā direktīva veicina hartā ietvertās tiesības platformu darba kontekstā, pievēršoties nodarbinātības statusa nepareizai klasifikācijai un ierosinot īpašus noteikumus par automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu platformu darbā. Tā arī stiprina platformu darba ņēmēju un viņu pārstāvju tiesības uz informāciju un uzklausīšanu par lēmumiem, kuru rezultātā varētu tikt ieviestas automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas vai būtiski mainīta to izmantošana.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neparedz papildu resursu izmantošanu no Eiropas Savienības budžeta.

5. CITI ELEMENTI

- **Īstenošanas plāni un uzraudzīšanas, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Divu gadu laikā pēc direktīvas stāšanās spēkā dalībvalstīm direktīva jātransponē un ar Valsts izpildes pasākumu datubāzes (*MNE-Database*) starpniecību Komisijai jāpaziņo valsts izpildes pasākumi. Saskaņā ar LESD 153. panta 3. punktu direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem. Komisija ir gatava sniegt tehnisku atbalstu dalībvalstīm direktīvas īstenošanā.

Komisija pārskatīs direktīvas īstenošanu piecus gadus pēc tās stāšanās spēkā un vajadzības gadījumā ierosinās tiesību aktu grozījumus. Progresu iniciatīvas mērķu sasniegšanā uzraudzīs, izmantojot virkni pamatrādītāju (kas uzskaitīti ietekmes novērtējuma ziņojumā). Šajā uzraudzības satvarā turpmākas korekcijas tiks veiktas saskaņā ar nobeiguma juridiskajām un īstenošanas prasībām un laika grafiku.

- **Skaidrojošie dokumenti (direktīvām)**

Ierosinātā direktīva attiecas uz darba tiesībām, tā precizē un papildina datu aizsardzības noteikumus un ietver gan materiālās, gan procesuālās normas. Tās transponēšanai dalībvalstis varētu izmantot dažādus juridiskos instrumentus. Tāpēc ir pamatoti, ka dalībvalstis paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievieno vienu vai vairākus dokumentus, kuros paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un atbilstīgajām daļām

valsts transponēšanas instrumentos, saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem[50].

- **Detalizēts konkrētu priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

I nodaļa – Vispārīgi noteikumi

1. pants – Priekšmets un darbības joma

Šajā noteikumā noteikts direktīvas mērķis, proti, uzlabot darba nosacījumus personām, kas veic platformu darbu, nodrošinot pareizu viņu nodarbinātības statusa noteikšanu, veicinot pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā platformu darbā un uzlabojot platformu darba pārredzamību, tostarp pārrobežu situācijās.

Šajā pantā ir noteikta arī direktīvas darbības joma attiecībā uz personām, kas ietver personas, kas veic platformu darbu Savienībā, neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa, lai gan dažādā mērā atkarībā no konkrētajiem noteikumiem. Principā direktīva attiecas uz personām, kurām ir vai kurām, balstoties uz faktu izvērtējumu, varētu būt darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru. Šai pieejai būtu jāiekļauj situācijas, kurās personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statuss nav skaidrs, tostarp viltus pašnodarbinātības gadījumus, lai varētu pareizi noteikt šo statusu.

Tomēr nodaļas par algoritmisko pārvaldību noteikumi, kas attiecas uz personas datu apstrādi un uz kuriem tādējādi attiecas LESD 16. panta 2. punkta juridiskais pamats, attiecas arī uz personām, kas Savienībā veic platformu darbu un kam nav darba attiecību, t. i., patiesi pašnodarbinātām personām un personām ar citu nodarbinātības statusu, kas var pastāvēt dažās dalībvalstīs.

Šis priekšlikums attiecas uz digitālajām darba platformām, kas organizē platformu darbu Savienībā, neatkarīgi no to uzņēmējdarbības veikšanas vietas un neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem. Tādējādi noteicošais teritoriālās piemērojamības elements ir vieta, kur tiek veikts platformas darbs, nevis vieta, kur digitālā darba platforma nodibināta vai kur saņēmējam tiek piedāvāts vai sniegts pakalpojums.

2. pants – Definīcijas

Šajā noteikumā ir definēti vairāki termini un jēdzieni, kas nepieciešami direktīvas noteikumu interpretācijai, tostarp "digitālā darba platforma", "platformu darbs" un "pārstāvji". Tajā ir nošķirtas "personas, kas veic platformu darbu" (neatkarīgi no nodarbinātības statusa) un "platformu darba ņēmēji" (kuriem ir darba attiecības).

II nodaļa — Nodarbinātības statuss

3. pants – Nodarbinātības statusa pareiza noteikšana

Šajā pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm jāievieš atbilstošas procedūras, lai pārbaudītu un nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu nolūkā ļaut personām, kas, iespējams, kļūdaini klasificētas kā pašnodarbinātas personas (vai jebkurā citā statusā), pārliecināties, vai viņas būtu jāuzskata par darba tiesiskās attiecībās esošām — saskaņā ar valsts definīcijām — un, ja tā ir, lai minētās personas varētu pārklasificēt par darba ņēmējiem. Tas nodrošinās, ka viltus pašnodarbinātajiem būs iespēja piekļūt Savienības vai valsts tiesību aktos paredzētajiem darba nosacījumiem atbilstoši viņu pareizajam nodarbinātības statusam.

[50] OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

Noteikumā arī precizēts, ka pareizai nodarbinātības statusa noteikšanai būtu jābalstās uz prioritāro faktu principa, t. i., galvenokārt jābalstās uz faktiem, kas saistīti ar faktisko darba izpildi un atalgojumu, ņemot vērā algoritmu izmantošanu platformu darbā, nevis to, kā attiecības ir definētas līgumā. Ja pastāv darba attiecības, ieviestajās procedūrās būtu arī skaidri jānorāda, kam jāuzņemas darba devēja pienākumi.

4. pants — Juridiskā prezumpcija

Šis noteikums paredz juridisko prezumpciju, ka starp digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu, pastāv darba attiecības, ja digitālā darba platforma kontrolē konkrētus darba izpildes elementus. Dalībvalstīm jāizveido satvars, lai nodrošinātu, ka juridisko prezumpciju piemēro visos attiecīgajos administratīvajos un tiesas procesos un ka arī izpildiestādes, piemēram, darba inspekcijas vai sociālās aizsardzības iestādes, var pamatoties uz šo prezumpciju.

Minētajā pantā ir noteikti kritēriji, kas liecina, ka digitālā darba platforma kontrolē darba izpildi. Vismaz divu rādītāju izpildei vajadzētu būt par pamatu prezumpcijas piemērošanai.

Dalībvalstīm ir arī jānodrošina iedarbīga juridiskās prezumpcijas īstenošana, izmantojot atbalsta pasākumus, piemēram, izplatot informāciju sabiedrībai, izstrādājot norādījumus un pastiprinot kontroli un pārbaudes uz vietas, kas ir būtiski, lai visām iesaistītajām pusēm nodrošinātu juridisko noteiktību un pārredzamību.

Noteikumā arī precizēts, ka juridiskajai prezumpcijai nevajadzētu būt ar atpakaļejošu spēku, t. i., to nevajadzētu piemērot faktiskām situācijām pirms direktīvas transponēšanas termiņa.

5. pants – Iespēja atspēkot juridisko prezumpciju

Šis noteikums nodrošina iespēju atspēkot juridisko prezumpciju attiecīgajā tiesas un administratīvajā procesā, t. i., pierādīt, ka attiecīgās līgumattiecības faktiski nav "darba attiecības" saskaņā ar attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošo definīciju. Pienākums pierādīt, ka darba attiecības nepastāv, būs jāpilda digitālajai darba platformai.

III nodaļa – Algoritmiskā pārvaldība

6. pants – Automatizētās uzraudzības sistēmas un lēmumu pieņemšanas sistēmas pārredzamība un izmantošana

Šis noteikums paredz, ka digitālajām darba platformām jāinformē platformu darba ņēmēji par tādu automatizēto uzraudzības sistēmu izmantošanu un galvenajām iezīmēm, kuras izmanto, lai ar elektroniskiem līdzekļiem uzraudzītu, pārraudzītu vai novērtētu platformu darba ņēmēju paveiktā darba rezultātus, un par tādu automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu un galvenajām iezīmēm, kuras izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kas būtiski ietekmē platformu darba ņēmēju darba nosacījumus.

Sniedzamā informācija ietver uzraudzīto, pārraudzīto un novērtēto (tostarp klientu uzraudzīto, pārraudzīto un novērtēto) darbību kategorijas un galvenos parametrus, ko šādas sistēmas ņem vērā, pieņemot automatizētus lēmumus. Šajā pantā ir precizēts, kādā veidā un kurā brīdī šī informācija ir jāsniedz un ka pēc pieprasījuma tā būtu jādara pieejama arī darba iestādēm un platformu darba ņēmēju pārstāvjiem.

Turklāt šajā pantā ir noteikts, ka digitālās darba platformas nedrīkst apstrādāt nekādus personas datus, kas attiecas uz platformu darba ņēmējiem un kas nav nesaraujami saistīti un pilnīgi nepieciešami līguma izpildei. Tas attiecas uz datiem par privātām sarunām, par platformu darba ņēmēju veselību, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli un jebkādiem datiem, kamēr platformu darba ņēmējs nepiedāvā vai neveic platformu darbu.

7. pants – Cilvēku veikta automatizēto sistēmu uzraudzība

Šis noteikums paredz, ka digitālajām darba platformām regulāri jāuzrauga un jānovērtē atsevišķu lēmumu, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, ietekme uz darba nosacījumiem. Jo īpaši digitālajām darba platformām būs jānovērtē riski, ko platformu darba ņēmēju drošībai un veselībai rada automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, kā arī jānodrošina, ka minētās sistēmas nekādā ziņā nerada platformu darba ņēmējiem pārmērīgu spiedienu vai citādi neapdraud platformu darba ņēmēju fizisko un garīgo veselību.

Šajā pantā arī paredzēts, ka digitālajām darba platformām jānodrošina pietiekami cilvēkresursi šādai automatizēto sistēmu uzraudzībai. Personām, kurām digitālā darba platforma uzdevusi veikt šo uzdevumu, ir jābūt tam nepieciešamajai kompetencei, izglītībai un pilnvarām, un viņām jābūt aizsargātām pret negatīvām sekām (piemēram, atlaišanu vai citām sankcijām) par automatizētu lēmumu noraidīšanu.

8. pants – Cilvēku veikta svarīgu lēmumu pārskatīšana

Šajā noteikumā noteiktas platformu darba ņēmēju tiesības saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par lēmumu, ko pieņēmušas vai atbalstījušas automatizētas sistēmas un kas būtiski ietekmē viņu darba nosacījumus. Šajā nolūkā digitālajai darba platformai būtu jānodrošina darba ņēmējiem iespēja digitālajā darba platformā apspriest un precizēt šādu lēmumu pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus ar kontaktpersonu (cilvēku).

Turklāt šajā pantā noteikts, ka digitālajām darba platformām ir jāsniedz rakstisks paziņojums par iemesliem jebkuram lēmumam ierobežot, apturēt vai izbeigt platformu darba ņēmēja kontu, atteikt atlīdzību par platformas darba ņēmēja paveikto darbu vai lēmumu, kas ietekmē platformas darba ņēmēja līgumisko statusu.

Ja saņemtais paskaidrojums nav apmierinošs vai ja platformu darba ņēmēji uzskata, ka viņu tiesības ir pārkāptas, viņiem ir arī tiesības pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt lēmumu un nedēļas laikā saņemt pamatotu atbildi. Digitālajām darba platformām lēmums ir nekavējoties jālabo vai, ja tas vairs nav iespējams, jānodrošina pienācīga kompensācija, ja lēmums pārkāpj platformu darba ņēmēja tiesības.

9. pants – Informēšana un uzklausīšana

Šis noteikums paredz, ka digitālajām darba platformām par algoritmiskās pārvaldības lēmumiem ir jāinformē un jāuzklausa platformu darba ņēmēju pārstāvji vai, ja nav pārstāvju, paši platformu darba ņēmēji, piemēram, par to, vai tās plāno ieviest jaunas automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas vai veikt būtiskas izmaiņas šajās sistēmās. Šā noteikuma mērķis ir veicināt sociālo dialogu par algoritmisko pārvaldību. Ņemot vērā jautājuma sarežģītību, attiecīgajiem pārstāvjiem vai platformu darba ņēmējiem var palīdzēt viņu izvēlēts eksperts. Šis pants neskar spēkā esošās informēšanas un uzklausīšanas prasības saskaņā ar Direktīvu 2002/14/EK.

10. pants – Personas, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību

Šis noteikums nodrošina, ka 6., 7. un 8. panta noteikumi par pārredzamību, cilvēku veiktu uzraudzību un pārskatīšanu, kas attiecas uz personas datu apstrādi automatizētās sistēmās, attiecas arī uz personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba līguma vai darba attiecību, t. i., patiesi pašnodarbinātajiem. Tas neietver noteikumus par drošību un veselības aizsardzību darbā, kas attiecas uz darba ņēmējiem.

Tas neskar noteikumus, kas paredzēti Regulā par platformu uzņēmējdarbībai (2019/1150). Tās noteikumi prevalē, ja tie attiecas uz konkrētiem direktīvas aspektiem attiecībā uz

pašnodarbinātiem “komerciāliem lietotājiem” minētās regulas izpratnē. Direktīvas 8. pants vispār neattiecas uz “komerciālajiem lietotājiem”.

IV nodaļa – Platformu darba pārredzamība

11. pants – Platformu darba deklarēšana

Šajā noteikumā ir precizēts, ka digitālajām darba platformām, kas ir darba devēji, ir jādeklarē platformu darba ņēmēju veiktais darbs tās dalībvalsts kompetentajām darba un sociālās aizsardzības iestādēm, kurā darbs veikts, un jākopīgo attiecīgie dati ar minētajām iestādēm saskaņā ar valsts tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem un procedūrām. Šis precizējums jo īpaši attiecas uz digitālajām darba platformām, kas izveidotas citā valstī, nevis tajā, kurā tiek veikts platformu darbs.

12. pants – Piekļuve attiecīgai informācijai par platformu darbu

Šis noteikums paredz, ka digitālajām darba platformām ir jādara konkrēta informācija pieejama darba, sociālās aizsardzības un citām attiecīgām iestādēm, kas nodrošina atbilstību juridiskajiem pienākumiem, un personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem. Šī informācija ietver to personu skaitu, kas regulāri veic platformu darbu, izmantojot attiecīgo digitālo darba platformu, un viņu līgumisko vai nodarbinātības statusu, kā arī vispārīgos noteikumus, kas piemērojami šīm līgumattiecībām. Informācija būtu regulāri jāatjaunina, un pēc pieprasījuma būtu jāsniedz papildu paskaidrojumi un sīkāka informācija.

IV nodaļa – Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un izpilde

13. pants — Tiesības uz tiesisko aizsardzību

Saskaņā ar šo noteikumu dalībvalstīm ir jānodrošina piekļuve iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz tiesisko aizsardzību, pienācīgu kompensāciju, ja tiek pārkāptas tiesības, kas izriet no šīs direktīvas.

14. pants – Procedūras personu, kas veic platformu darbu, vārdā vai to atbalstam

Šis noteikums ļauj personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem vai citām juridiskām personām, kurām ir likumīgas intereses aizstāvēt personu, kas veic platformu darbu, tiesības, iesaistīties jebkurā tiesas vai administratīvā procedūrā, lai īstenotu jebkuru no tiesībām vai pienākumiem, kas izriet no šī priekšlikuma. Šādām personām vajadzētu būt tiesībām rīkoties personas, kas veic platformu darbu, vārdā viņas atbalstam šādās procedūrās ar personas piekrišanu, kā arī iesniegt prasības vairāku tādu personu, kas veic platformu darbu, vārdā. Tā mērķis ir pārvarēt procesuālos un ar izmaksām saistītos šķēršļus, ar kuriem saskaras personas, kas veic platformu darbu, jo īpaši cenšoties panākt viņu nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu.

15. pants – Sakaru kanāli personām, kas veic platformu darbu

Šajā pantā digitālajām darba platformām noteikts pienākums, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru vai līdzīgus iedarbīgus līdzekļus, radīt personām, kas veic platformu darbu, iespēju sazināties un uzturēt savstarpējus sakarus, kā arī iespēju, ka ar tām var sazināties viņu pārstāvji. Mērķis ir nodrošināt iespēju personām, kas veic platformu darbu, iepazīties un sazināties savā starpā, arī nolūkā aizstāvēt savas intereses, neraugoties uz kopīgas darbavietas trūkumu.

16. pants – Piekļuve pierādījumiem

Šis pants nodrošina, ka valstu tiesas vai citas kompetentās iestādes var likt digitālajai darba platformai atklāt visus tās rīcībā esošos attiecīgos pierādījumus tiesvedībā, kas attiecas uz

prasību par personu, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu. Tas ietver pierādījumus, kas satur konfidenciālu informāciju, piemēram, attiecīgus datus par algoritmiem, ja tās to uzskata par prasībai būtisku ar nosacījumu, ka ir ieviesti iedarbīgi pasākumi šīs informācijas aizsardzībai.

17. pants – Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Šis noteikums prasa, lai dalībvalstis personām, kas veic platformu darbu un kas sūdzas par to noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar direktīvu, nodrošinātu pienācīgu tiesisko aizsardzību pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi vai sekām no digitālās darba platformas puses.

18. pants — Aizsardzība pret atlaišanu

Ja persona, kas veic platformu darbu, uzskata, ka ir atlaista vai tai piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību (piemēram, deaktivizēts konts), pamatojoties uz to, ka šī persona īsteno šajā direktīvā paredzētās tiesības, un var sniegt šo apgalvojumu apstiprinošus lietas faktus, ar šo noteikumu digitālajai darba platformai tiek uzlikts pienākums pierādīt, ka atlaišanas vai iespējamās nelabvēlīgās attieksmes pamatā bijuši citi objektīvi iemesli.

19. pants – Pārraudzība un sodi

Noteikumā ir precizēts, ka VDAR noteikumu izpildes procesuālais satvars, jo īpaši attiecībā uz pārraudzību, sadarbības un konsekvences mehānismiem, tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, atbildību un sodiem, attiecas uz noteikumiem par algoritmisko pārvaldību, kuru pamatā ir LESD 16. pants, un ka datu aizsardzības pārraudzības iestādes ir kompetentas uzraudzīt minēto noteikumu piemērošanu, tostarp pilnvaras piemērot administratīvus naudas sodus.

Šis noteikums paredz, ka darba un sociālās aizsardzības iestādēm un datu aizsardzības uzraudzības iestādēm jāsadarbojas, tostarp apmainoties ar attiecīgu informāciju.

Ar to dalībvalstīm tiek noteikts pienākums paredzēt iedarbīgas, samērīgas un preventīvas sankcijas par šīs direktīvas uzlikto saistību pārkāpumiem un raudzīties, ka sankcijas tiek piemērotas.

VI nodaļa – Nobeiguma noteikumi

20. pants — Labvēlīgāki noteikumi

Šis noteikums ļauj dalībvalstīm paredzēt darba ņēmējiem augstāku aizsardzības līmeni, nekā garantēts direktīvā, un nepieļaut tā izmantošanu, lai pazemināt esošos standartus tajā pašā jomā. Tas attiecas uz pašnodarbinātām personām tikai tiktāl, ciktāl labvēlīgāki noteikumi ir saderīgi ar iekšējā tirgus noteikumiem.

21. pants – Īstenošana

Šajā noteikumā paredzēts maksimālais laikposms, kāds ir dalībvalstu rīcībā, lai šo direktīvu transponētu valsts tiesību aktos un attiecīgos tekstus paziņotu Komisijai. Noteiktais laikposms ir divi gadi pēc spēkā stāšanās dienas. Turklāt tas akcentē: ja sociālie partneri to lūdz un ja vien dalībvalstis sper visus soļus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem.

22. pants – Komisijas veikta pārskatīšana

Šis ir standartnoteikums, saskaņā ar kuru Komisijai piecus gadus pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā ir jāpārskata tās īstenošana un jāizvērtē nepieciešamība pārskatīt un atjaunināt direktīvu.

23. pants un 24. pants — Stāšanās spēkā un adresāti

Ar šiem noteikumiem paredz, ka direktīvai jāstājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Oficiālajā Vēstnesī* un ka tā ir adresēta dalībvalstīm.

2021/0414 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 16. panta 2. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu[1],

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu[2],

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

(1) Atbilstoši Līguma par Eiropas Savienību 3. pantam Savienības mērķi citu starpā ir veicināt savu tautu labklājību un gādāt par Eiropas ilgtspējīgu attīstību, kas balstīta uz sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir pilnīga nodarbinātība un sociālā attīstība.

(2) Šajā direktīvā tiek respektētas pamattiesības un ievēroti principi, kas jo īpaši atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā (“harta”). It īpaši hartas 31. pantā ir paredzētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Hartas 27. pants aizsargā darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā. Hartas 8. pantā ir noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz savu personas datu aizsardzību. Hartas 16. pantā ir atzīta darījumdarbības brīvība.

(3) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pieņemtā Eiropas sociālo tiesību pīlāra 5. principā[3] ir noteikts, ka neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba nosacījumi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība; ka saskaņā ar tiesību aktiem un kolektīviem līgumiem darbiniekiem nodrošina elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām; un ka ir jāsekmē novatoriskas darba formas, kas nodrošina kvalitatīvus darba nosacījumus, jāveicina uzņēmējdarbības gars un pašnodarbinātība un jāatvieglina profesionālā mobilitāte. Portu sociālajā samitā

[1] OV C [...], [...], [...]. lpp.
[2] OV C [...], [...], [...]. lpp.
[3] Iestāžu kopīgā proklamācija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (OV C 428, 13.12.2017., 10. lpp.).

2021. gada maijā tika apstiprināts rīcības plāns, kas pievienots sociālajam pīlāram[4], kā arī norādes tā īstenošanai.

(4) Digitalizācija maina darba pasauli, uzlabojot ražīgumu un palielinot elastīgumu, vienlaikus radot arī dažus riskus attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem. Uz algoritmiem balstītas tehnoloģijas, tostarp automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir veicinājušas digitālo darba platformu rašanos un izaugsmi.

(5) Platformu darbu veic privātpersonas, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru, kas sniedz pakalpojumus saviem klientiem. Izmantojot algoritmus, digitālās darba platformas atkarībā no to uzņēmējdarbības modeļa lielākā vai mazākā mērā var kontrolēt darba izpildi, atalgojumu un attiecības starp saviem klientiem un personām, kas veic darbu. Platformu darbu var veikt tikai tiešsaistē, izmantojot elektroniskos rīkus ("tiešsaistes platformu darbs"), vai hibrīdveidā, apvienojot tiešsaistes saziņas procesu ar turpmāku darbību fiziskajā pasaulē ("platformu darbs fiziskajā darba vietā"). Daudzas no esošajām digitālajām darba platformām ir starptautiskas uzņēmējdarbības jomas dalībnieces, kas savas darbības un uzņēmējdarbības modeļus īsteno vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām.

(6) Platformu darbs sniedz iespējas vieglāk piekļūt darba tirgum, gūt papildu ienākumus no sekundāras darbības vai izmantot zināmu elastību darba laika organizēšanā. Tajā pašā laikā platformu darbs rada problēmas, jo tas var mazināt robežas starp darba attiecībām un pašnodarbinātību, kā arī darba devēju un darba ņēmēju atbildību. Nodarbinātības statusa nepareiza klasifikācija rada sekas skartajiem cilvēkiem, jo tā var ierobežot piekļuvi esošajām darba un sociālajām tiesībām. Tas arī rada nevienlīdzīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem, kas savus darba ņēmējus klasificē pareizi, un ietekmē dalībvalstu industriālo attiecību sistēmas, nodokļu bāzi un to sociālās aizsardzības sistēmu tvērumu un ilgtspēju. Lai gan šādas problēmas pastāv plašākā mērogā, ne tikai platformu darbā, platformu ekonomikā tās ir īpaši akūtas un neatliekamas.

(7) Tiesas lietas vairākās dalībvalstīs ir parādījušas, ka dažos platformu darba veidos nodarbinātības statuss joprojām tiek klasificēts nepareizi, jo īpaši nozarēs, kurās digitālās darba platformas zināmā mērā kontrolē darba izpildi un atalgojumu par to. Lai gan digitālās darba platformas bieži klasificē personas, kas strādā ar to starpniecību, kā pašnodarbinātos vai "neatkarīgus līgumslēdzējus", daudzas tiesas ir konstatējušas, ka šīs platformas *de facto* vada un kontrolē šīs personas, bieži vien integrējot tās savā pamatdarbībā un vienpusēji nosakot atlīdzības līmeni. Līdz ar to šīs tiesas ir pārkvalificējušas norādītās pašnodarbinātās personas par platformu darba ņēmējiem. Tomēr valstu tiesu prakse ir devusi dažādus rezultātus, un digitālās darba platformas ir dažādi pielāgojušas savu uzņēmējdarbības modeli, tādējādi palielinot juridiskās noteiktības trūkumu attiecībā uz nodarbinātības statusu.

(8) Ar algoritmiem darbināmas automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas arvien vairāk aizstāj funkcijas, ko uzņēmumos parasti veic vadītāji, piemēram, uzdevumu sadali, norādījumu sniegšanu, paveiktā darba novērtēšanu, stimulu nodrošināšanu vai sankciju piemērošanu. Digitālās darba platformas izmanto šādas algoritmiskās sistēmas par standarta veidu, kā organizēt un pārvaldīt platformu darbu, izmantojot savu infrastruktūru. Personām, kas veic platformu darbu, uz ko attiecas šāda algoritmiskā pārvaldība, bieži trūkst informācijas par to, kā algoritmi

[4] Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns" (COM(2021)102 final, 4.3.2021.).

darbojas, kādi persondati tiek izmantoti un kā viņu uzvedība ietekmē automatizēto sistēmu pieņemtos lēmumus. Šī informācija nav pieejama arī darba ņēmēju pārstāvjiem un darba inspekcijām. Turklāt personas, kas veic platformu darbu, bieži nezina automatizēto sistēmu pieņemto vai atbalstīto lēmumu iemeslus un tām nav iespējas apspriest šos lēmumus ar kontaktpersonu vai apstrīdēt tos.

(9) Ja platformas darbojas vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām, bieži vien nav skaidrs, kur un kas veic platformu darbu. Turklāt valstu iestādēm nav viegli piekļūt datiem par digitālajām darba platformām, tostarp par to personu skaitu, kas regulāri veic platformu darbu, viņu nodarbinātības statusu un darba nosacījumiem. Tas sarežģī piemērojamo noteikumu izpildi, tostarp attiecībā uz darba tiesībām un sociālo aizsardzību.

(10) Juridisko instrumentu kopums paredz minimālos standartus attiecībā uz darba nosacījumiem un darba tiesībām visā Savienībā. Tas jo īpaši ietver Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem[5], Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par darba laiku[6], Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām[7] un citus īpašus instrumentus par tādiem aspektiem kā drošība un veselības aizsardzība darbā, strādājošas grūtnieces, darba un privātās dzīves līdzsvars, darbs uz noteiktu laiku, nepilna laika darbs, darba ņēmēju norīkošana darbā, darba ņēmēju informēšana un uzklausīšana. Lai gan šie instrumenti nodrošina darba ņēmēju aizsardzības līmeni, tie neattiecas uz patiesi pašnodarbinātajiem.

(11) Padomes Ieteikumā 2019/C 387/01 par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai[8] dalībvalstīm ieteikts veikt pasākumus, lai visiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām nodrošinātu sociālās aizsardzības shēmu formālu un iedarbīgu segumu, adekvātumu un pārredzamību. Dalībvalstīs pašlaik ir atšķirīga sociālās aizsardzības nodrošināšanas pakāpe pašnodarbinātajiem.

(12) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 ("Vispārīgā datu aizsardzības regula")[9] nodrošina fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un jo īpaši paredz konkrētas tiesības un pienākumus, kā arī aizsardzības pasākumus attiecībā uz likumīgu, godīgu un pārredzamu personas datu apstrādi, tostarp attiecībā uz automatizētu individuālu lēmumu pieņemšanu. Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1150[10] veicina taisnīgumu un pārredzamību komerciālajiem lietotājiem, kas izmanto tiešsaistes platformu operatoru sniegtos tiešsaistes starpniecības pakalpojumus. Eiropas Komisija ir ierosinājusi turpmākus tiesību aktus,

---

5 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

6 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.)

7 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

8 Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (2019/C 387/01)(OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

9 Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

10 Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1150 (2019. gada 20. jūnijs) par taisnīguma un pārredzamības veicināšanu komerciālajiem lietotājiem paredzētos tiešsaistes starpniecības pakalpojumos (OV L 186, 11.7.2019., 57. lpp.).

ar ko paredz saskaņotus noteikumus mākslīgā intelekta sistēmu nodrošinātājiem un lietotājiem[11].

(13) Lai gan spēkā esošajos vai ierosinātajos Savienības tiesību aktos ir paredzēti daži vispārīgi aizsardzības pasākumi, problēmām platformu darbā ir vajadzīgi daži konkrēti papildu pasākumi. Lai pienācīgi strukturētu ilgtspējīgu platformu darba attīstību, Savienībai ir jānosaka jauni minimālie standarti attiecībā uz darba nosacījumiem, lai risinātu no platformu darba izrietošās problēmas. Personām, kas Savienībā veic platformu darbu, būtu jānodrošina vairākas minimālās tiesības, kuru mērķis ir nodrošināt viņu nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, veicināt pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā un uzlabot platformu darba pārredzamību, tostarp pārrobežu situācijās. Tas būtu jādara nolūkā uzlabot juridisko noteiktību, radīt vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp digitālajām darba platformām un bezsaistes pakalpojumu sniedzējiem, kā arī atbalstīt digitālo darba platformu ilgtspējīgu izaugsmi Savienībā.

(14) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantu Komisija ir sākusi divpakāpju apspriešanos ar sociālajiem partneriem par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā. Sociālie partneri nav vienojušies sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu platformu darba parādīšanās faktam.

(15) Turklāt Komisija rīkoja plašu informācijas apmaiņu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp digitālajām darba platformām, tādu personu, kas veic platformu darbu, apvienībām, dalībvalstu pārstāvjiem, akadēmisko aprindu un starptautisko organizāciju ekspertiem un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem.

(16) Šī direktīva būtu jāpiemēro katrai personai, kas veic platformu darbu Savienībā, kurai ir vai kurai, balstoties uz faktu izvērtējumu, varētu būt darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Tai būtu jāiekļauj situācijas, kurās personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statuss nav skaidrs, lai varētu pareizi noteikt šo statusu. Noteikumi par algoritmisko pārvaldību, kas saistīti ar personas datu apstrādi, būtu jāpiemēro arī patiesi pašnodarbinātajiem un citām personām, kas Savienībā veic platformu darbu un kam nav darba attiecību.

(17) Šī direktīva būtu jāpiemēro visām digitālajām darba platformām neatkarīgi no to uzņēmējdarbības veikšanas vietas un neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem, ar noteikumu, ka platformas darbs, ko organizē ar minētās digitālās darba platformas starpniecību, tiek veikts Savienībā. Savienības līmenī būtu jāizveido mērķtiecīgs obligātu noteikumu kopums, lai nodrošinātu minimālās tiesības attiecībā uz darba nosacījumiem platformu darbā.

(18) Digitālās darba platformas atšķiras no citām tiešsaistes platformām ar to, ka tās organizē darbu, ko pēc platformas sniegtā pakalpojuma saņēmēja vienreizēja vai atkārtota pieprasījuma veic privātpersonas. Privātpersonu veiktā darba organizēšanā ka nozīmīgs elements būtu vismaz jāparedz pieprasījumu pēc pakalpojuma savietošana ar darbaspēka piedāvājumu, ko veic persona, kurai ir līgumattiecības ar digitālo darba platformu un kura ir pieejama konkrēta uzdevuma veikšanai, un var ietvert citas darbības, piemēram, maksājumu apstrādi. Tiešsaistes platformas, kas neorganizē privātpersonu veiktu darbu, bet tikai nodrošina līdzekļus, ar kuriem pakalpojumu

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

sniedzēji var sasniegt galalietotāju, piemēram, reklamējot piedāvājumus vai pakalpojumu pieprasījumus vai apkopojot un demonstrējot pieejamos pakalpojumu sniedzējus konkrētā jomā bez jebkādas turpmākas iesaistes, nebūtu jāuzskata par digitālu darba platformu. Digitālo darba platformu definīcijā nebūtu jāiekļauj tāda pakalpojuma sniedzēji, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus, piemēram, izmitināšanas vietu īstermiņa īre. Tai būtu jāattiecas tikai uz tāda pakalpojuma sniedzējiem, attiecībā uz kuru personas veiktā darba, piemēram personu pārvadājumu vai tīrīšanas pakalpojumu, organizācija ir būtiska, nevis tikai mazsvarīga un atvasināta sastāvdaļa.

(19) Lai apkarotu viltus pašnodarbinātību platformu darbā un atvieglotu pareizu nodarbinātības statusa noteikšanu, dalībvalstīs vajadzētu būt atbilstošām procedūrām, ar kurām novērš un risina personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa nepareizu klasifikāciju. Minēto procedūru mērķim vajadzētu būt pārliecināties, ka pastāv darba attiecības, kā noteikts valsts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un, ja šādas darba attiecības pastāv, nodrošināt pilnīgu atbilstību Savienības tiesību aktiem, kas piemērojami darba ņēmējiem, kā arī valsts darba tiesībām, koplīgumiem un sociālās aizsardzības noteikumiem. Ja pašnodarbinātība vai pagaidu nodarbinātības statuss — kā noteikts valsts līmenī — ir pareizais nodarbinātības statuss, būtu jāpiemēro tiesības un pienākumi saskaņā ar šo statusu.

(20) Tiesa savā judikatūrā ir noteikusi kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai[12]. Šīs direktīvas īstenošanā būtu jāņem vērā tas, kā minētos kritērijus interpretē Tiesa. Valstu tiesību aktos definētā pašnodarbinātības statusa ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Viltus pašnodarbinātība ir tad, kad nolūkā izvairīties no kādām juridiskām vai fiskālām saistībām persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet darbs, ko šī persona veic, atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba attiecībām.

(21) Prioritāro faktu princips, kas nozīmē, ka darba attiecību pastāvēšanas noteikšanā galvenokārt jābalstās uz faktiem, kas saistīti ar faktisko darba izpildi, tostarp, atalgojumu, nevis pušu attiecību aprakstu saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas 2006. gada Ieteikumu par darba tiesiskajām attiecībām (Nr. 198), ir īpaši būtisks platformu darba gadījumā, kur līguma nosacījumus bieži vien vienpusēji nosaka viena puse.

(22) Ja, pamatojoties uz faktiem, darba attiecības tiek konstatētas, skaidri identificē pusi, kas uzņemas darba devēja lomu, un minētajai pusei jāpilda visi no darba devēja statusa izrietošie pienākumi.

(23) Nodarbinātības statusa pareizas noteikšanas nodrošināšanai nevajadzētu kavēt patiesi pašnodarbinātu personu, kas veic platformu darbu, darba nosacījumu uzlabošanu. Ja digitālā darba platforma, pilnīgi brīvprātīgi vai vienojoties ar attiecīgajām personām,

---

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

nolemj maksāt par sociālo aizsardzību, nelaimes gadījumu apdrošināšanu vai cita veida apdrošināšanu, apmācību vai līdzīgiem pasākumiem pašnodarbinātajiem, kas strādā, izmantojot minēto platformu, šie pasākumi kā tādi nebūtu jāuzskata par noteicošiem elementiem, kas norāda uz darba attiecību esamību.

(24) Ja digitālās darba platformas kontrolē konkrētus darba izpildes elementus, tās darbojas kā darba devēji darba attiecībās. Dalībvalstīs un Tiesas judikatūrā vadība un kontrole vai juridiskā pakļautība ir būtisks elements darba attiecību definēšanā. Tādēļ līgumattiecības, kurās digitālās darba platformas zināmā mērā kontrolē konkrētus darba izpildes elementus, saskaņā ar juridisku prezumpciju būtu jāuzskata par darba attiecībām starp platformu un personu, kas ar tās starpniecību veic platformu darbu. Tādējādi minētā persona būtu jāklasificē kā darba ņēmējs, kuram ir visas tiesības un pienākumi saskaņā ar šo statusu, kā noteikts valsts un Savienības tiesību aktos, koplīgumos un praksē. Juridiskā prezumpcija būtu jāpiemēro visiem attiecīgajiem administratīvajiem un tiesiskajiem procesiem, un tai būtu jāsniedz labums personai, kas veic platformas darbu. Iestādēm, kas atbild par attiecīgo tiesību aktu ievērošanas pārbaudi vai izpildi, piemēram, darba inspekcijām, sociālās aizsardzības struktūrām vai nodokļu iestādēm, arī vajadzētu būt iespējai paļauties uz minēto prezumpciju. Lai samazinātu tiesvedību un palielinātu juridisko noteiktību, dalībvalstīm būtu jāievieš valsts regulējums.

(25) Lai juridiskā prezumpcija būtu darbotiesspējīga un atvieglotu darba ņēmēju tiesību īstenošanu, direktīvā būtu jāiekļauj kritēriji, kas norāda, ka digitālā darba platforma kontrolē darba izpildi. Šiem rādītājiem būt jābalstās uz Savienības un valstu judikatūru, un tajos būtu jāņem vērā valstu darba attiecību jēdzieni. Rādītājos būtu jāiekļauj konkrēti elementi, kas parāda, ka digitālā darba platforma, piemēram, nevis tikai iesaka, bet nosaka praksē darba nosacījumus vai atalgojumu, vai abus, sniedz norādes par to, kā veicams darbs, vai liedz personai, kas veic platformu darbu, veidot darījumu kontaktus ar potenciālajiem klientiem. Lai tas darbotos praksē, vienmēr būtu jāizpilda divi kritēriji, kas ļauj piemērot prezumpciju. Tajā pašā laikā kritērijiem nebūtu jāattiecas uz situācijām, kad personas, kas veic platformu darbu, ir acīmredzami patiesi pašnodarbinātie. Patiesi pašnodarbinātie paši ir atbildīgi pret saviem klientiem par darba veikšanu un paveiktā darba rezultātu kvalitāti. Patiesai pašnodarbinātībai ir raksturīga brīvība izvēlēties darba laiku vai prombūtnes laikposmus, atteikties veikt uzdevumus, izmantot apakšuzņēmējus vai aizstājējus vai strādāt jebkuras trešās personas labā. Tāpēc par darba izpildes kontroles elementu faktiski būtu jāuzskata arī šādas rīcības brīvības ierobežošana ar vairākiem nosacījumiem vai ar sankciju sistēmas palīdzību. Tādēļ par darba izpildes kontroles elementu būtu jāuzskata arī darba izpildes cieša uzraudzība vai minētā darba rezultātu kvalitātes stingra pārbaude, tostarp ar elektroniskiem līdzekļiem, kas nenozīmē tikai pakalpojuma saņēmēju atsauksmju vai vērtējumu izmantošanu. Vienlaikus digitālajām darba platformām vajadzētu būt iespējai izstrādāt savas tehniskās saskarnes tā, lai nodrošinātu patērētājiem labu pieredzi. Pasākumi vai noteikumi, kas paredzēti tiesību aktos vai vajadzīgi, lai aizsargātu pakalpojuma saņēmēja veselību un drošību, nebūtu jāuzskata par darba izpildes kontroli.

(26) Lai visām iesaistītajām pusēm nodrošinātu juridisko noteiktību un pārredzamību, ir būtiska iedarbīga juridiskās prezumpcijas īstenošana, izmantojot atbilstošus pasākumus, piemēram, izplatot informāciju sabiedrībai, izstrādājot norādījumus un pastiprinot kontroli un pārbaudes uz vietas. Šajos pasākumos būtu jāņem vērā jaunuzņēmumu īpašā situācija, lai atbalstītu uzņēmējdarbības potenciālu un nosacījumus digitālo darba platformu ilgtspējīgai izaugsmei Savienībā.

(27) Juridiskās noteiktības labad juridiskajai prezumpcijai nevajadzētu būt ar atpakaļejošu spēku pirms šīs direktīvas transponēšanas datuma, un tāpēc tā būtu jāpiemēro tikai laikposmam, kas sākas no minētās dienas, tostarp attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms tās un minētajā datumā joprojām turpinās. Tāpēc prasības, kas saistītas ar iespējamu darba attiecību pastāvēšanu pirms minētā datuma un no tām izrietošajām tiesībām un pienākumiem līdz minētajam datumam, būtu jāizvērtē, pamatojoties tikai uz valsts tiesību aktiem un Savienības tiesību aktiem, kas bija spēkā pirms šīs direktīvas.

(28) Pat ja digitālā darba platforma kontrolē darba izpildi konkrētā aspektā, attiecības starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu var neatbilst darba attiecību prasībām saskaņā ar definīciju, kas noteikta attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru. Dalībvalstīm būtu jānodrošina iespēja tiesas vai administratīvajā procesā, vai abos atspēkot juridisko prezumpciju, pamatojoties uz iepriekš minēto definīciju, pierādot, ka attiecīgās attiecības nav darba attiecības. Pierādīšanas pienākuma pārnesi uz digitālajām darba platformām pamato tas, ka tām ir pilnīgs pārskats par visiem faktiskajiem elementiem, kas nosaka attiecības, jo īpaši algoritmiem, ar kuru palīdzību tās pārvalda savas darbības. Tiesas un administratīvajiem procesiem, ko sākušas digitālās darba platformas, lai atspēkotu juridisko prezumpciju, nevajadzētu apturēt juridiskās prezumpcijas piemērošanu. Veiksmīgai prezumpcijas atspēkošanai administratīvajā procesā nevajadzētu liegt piemērot prezumpciju turpmākajās tiesvedībās. Ja persona, kas veic platformu darbu, un uz kuru attiecas prezumpcija, cenšas atspēkot juridisko prezumpciju, būtu jāprasa, lai digitālā darba platforma palīdzētu šai personai, konkrēti – sniedzot visu platformas rīcībā esošo attiecīgo informāciju par minēto personu. Dalībvalstīm būtu jāsniedz vajadzīgie norādījumi par procedūrām, lai atspēkotu juridisko prezumpciju.

(29) Lai gan ar Regulu (ES) 2016/679 ir izveidots vispārējs regulējums fizisku personu aizsardzībai attiecībā uz personas datu apstrādi, ir jāparedz noteikumi, ar kuriem novērš bažas, kas platformu darba kontekstā ir specifiskas personas datu apstrādei. Šajā direktīvā ir paredzēti konkrētāki noteikumi platformu darba kontekstā, tostarp, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darba ņēmēju personas datu apstrādi Regulas (ES) 2016/679 88. panta izpratnē. Šajā kontekstā termini, kas šajā direktīvā attiecas uz personas datu aizsardzību, būtu jāsaprot, ņemot vērā Regulā (ES) 2016/679 noteiktās definīcijas.

(30) Papildus tiesībām un pienākumiem, kas paredzēti šajā direktīvā, personas datu apstrādē joprojām piemēro tiesības un pienākumus, kas paredzēti Regulā (ES) 2016/679. Regulas (ES) 2016/679 13., 14. un 15. pantā ir noteikts, ka datu pārziņiem ir jānodrošina datu subjektiem pārredzamība par personas datu vākšanu un apstrādi. Turklāt Regulas (ES) 2016/679 22. panta 1. punktā ir paredzēts, ka datu subjektam ir tiesības nebūt tāda lēmuma subjektam, kura pamatā ir tikai automatizēta apstrāde, tostarp profilēšana, kas attiecībā uz datu subjektu rada tiesiskās sekas vai kas līdzīgā veidā ievērojami ietekmē datu subjektu, ar nosacījumi, ka ievēro minētā panta 2. punktā paredzētos izņēmumus. Šie pienākumi attiecas arī uz digitālajām darba platformām.

(31) Šī direktīva neskar Regulas (ES) 2016/679 13., 14., 15. un 22. pantu, izņemot tās 13. panta 2. punkta f) apakšpunktu, 14. panta 2. punkta g) apakšpunktu un 15. panta 1. punkta h) apakšpunktu, attiecībā uz kuriem šīs direktīvas 6. pantā ir paredzēti konkrētāki noteikumi platformu darba kontekstā, tostarp, lai nodrošinātu tiesību un

brīvību aizsardzību attiecībā uz darba ņēmēju personas datu apstrādi Regulas (ES) 2016/679 88. panta izpratnē.

(32) Uz digitālajām darba platformām būtu jāattiecina pārredzamības pienākumi attiecībā uz automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto, lai ar elektroniskiem līdzekļiem uzraudzītu, pārraudzītu vai novērtētu darba izpildi; un automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri būtiski ietekmē darba nosacījumus, jo īpaši personu, kas veic platformu darbu, piekļuvi darba uzdevumiem, ienākumus, darba drošību un veselības aizsardzību, darba laiku, paaugstināšanu amatā un līgumisko statusu, tostarp viņu konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu. Papildus tam, kas noteikts Regulā (ES) 2016/679, informācija par šādām sistēmām būtu jāsniedz arī tad, ja lēmumu pamatā nav tikai automatizēta apstrāde, ar noteikumu, ka tos atbalsta automatizētas sistēmas. Būtu arī jāprecizē, kāda informācija par šādām automatizētām sistēmām būtu jāsniedz personām, kas veic platformu darbu, un kā un kad tā būtu jāsniedz. Pārziņa pienākumu saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 13., 14. un 15. pantu sniegt datu subjektam konkrētu informāciju saistībā ar datu subjekta personas datu apstrādi, kā arī piekļuvi šādiem datiem būtu jāturpina piemērot platformu darba kontekstā. Informācija par automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām būtu pēc pieprasījuma jāsniedz arī personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem un valstu darba iestādēm, lai tās varētu veikt savas funkcijas.

(33) Nebūtu jāizvirza pienākums digitālajām darba platformām atklāt savu automatizēto uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu detalizētu darbību, tostarp algoritmus vai citus detalizētus datus, kas satur komercnoslēpumus vai ko aizsargā intelektuālā īpašuma tiesības. Tomēr minētajiem apsvērumiem nevajadzētu būt par iemeslu atteikumam sniegt visu šajā direktīvā prasīto informāciju.

(34) Regulas (ES) 2016/679 5. un 6. pantā ir noteikts, ka personas dati ir jāapstrādā likumīgi, godprātīgi un pārredzami. Tāpēc digitālām darba platformām nebūtu jāļauj apstrādāt nekādus personu, kas veic platformu darbu, personas datus, kas nav nesaraujami saistīti un pilnīgi nepieciešami, lai izpildītu līgumu, kas noslēgts starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu. Šīs direktīvas 6. panta 5. punktā ir paredzēti konkrētāki noteikumi platformu darba kontekstā, tostarp, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darba ņēmēju personas datu apstrādi Regulas (ES) 2016/679 88. panta izpratnē.

(35) Digitālās darba platformas cilvēkresursu pārvaldībā plaši izmanto automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas. Uzraudzība ar elektroniskiem līdzekļiem var būt uzmācīga, un lēmumi, ko pieņem vai atbalsta šādas sistēmas, var tieši ietekmēt personas, kas veic platformas darbu un kurām var nebūt tieša kontakta ar vadītāju (cilvēku). Tāpēc digitālajām darba platformām būtu regulāri jāuzrauga un jānovērtē, kādu ietekmi uz darba nosacījumiem rada atsevišķi lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām. Digitālajām darba platformām šajā nolūkā būtu jānodrošina pietiekami cilvēkresursi. Personām, kurām digitālā darba platforma uzdevusi veikt uzraudzīšanas funkciju, ir jābūt tam nepieciešamajai kompetencei, izglītībai un pilnvarām, un tām jābūt aizsargātām pret atlaišanu, disciplināriem pasākumiem vai citādu nelabvēlīgu attieksmi gadījumos, ja viņas noraida automatizētus lēmumus vai ierosinājumus pieņemt lēmumus. Papildus pienākumiem, kas noteikti Regulas (ES) 2016/679 22. pantā, šīs direktīvas 7. panta 1. un 3. punktā ir paredzēti skaidri noteikti digitālo darba platformu pienākumi attiecībā uz cilvēka veiktu tādu atsevišķu lēmumu ietekmes uzraudzību, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām sistēmām un ko piemēro kā

īpašus noteikumus platformu darba kontekstā, tostarp, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darba ņēmēju personas datu apstrādi Regulas (ES) 2016/679 88. panta izpratnē.

(36) Regulas (ES) 2016/679 22. panta 3. punktā ir noteikts, ka datu pārzinis veic atbilstīgus pasākumus, lai aizsargātu datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses gadījumos, kad uz datu subjektiem attiecas lēmumi, kuru pamatā ir tikai automatizēta apstrāde. Minētajā punktā ir noteikts, ka datu subjektam ir vismaz tiesības panākt cilvēka līdzdalību no pārziņa puses, lai datu subjekts varētu paust savu viedokli un apstrīdēt lēmumu. Minētās prasības attiecas arī uz digitālajām darba platformām. Šīs direktīvas 8. pantā ir paredzēti konkrētāki noteikumi platformu darba kontekstā, tostarp, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darba ņēmēju personas datu apstrādi Regulas (ES) 2016/679 88. panta izpratnē.

(37) Šajā kontekstā personām, kas veic platformu darbu, vajadzētu būt tiesībām saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par lēmumu, lēmumu trūkumu vai tādu lēmumu kopumu, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām sistēmām un kas būtiski ietekmē viņu darba nosacījumus. Šajā nolūkā digitālajai darba platformai būtu jānodrošina viņiem iespēja digitālajā darba platformā ar kontaktpersonu (cilvēku) apspriest un precizēt šādu lēmumu pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus. Turklāt digitālajām darba platformām būtu jāsniedz personai, kas veic platformas darbu, rakstisks pamatojums par iemesliem jebkuram lēmumam ierobežot, apturēt vai izbeigt minētās personas kontu, atteikt atlīdzību par šīs personas veikto darbu vai lēmumu, kas ietekmē personas līgumisko statusu, jo šādi lēmumi, visticamāk, būtiski negatīvi ietekmētu personas, kas veic platformu darbu, jo īpaši viņu potenciālos ienākumus. Ja saņemtais paskaidrojums vai iemesli nav apmierinoši vai ja personas, kas veic platformu darbu, uzskata, ka viņu tiesības ir pārkāptas, viņiem vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt lēmumu un saprātīgā laikposmā saņemt pamatotu atbildi. Ja ar šādiem lēmumiem tiek pārkāptas minēto personu tiesības, piemēram, darba tiesības vai tiesības uz nediskrimināciju, digitālajai darba platformai būtu nekavējoties jālabo šādi lēmumi vai, ja tas nav iespējams, jānodrošina pienācīga kompensācija.

(38) Ar Padomes Direktīvu 89/391/EEK[13] ievieš pasākumus, lai veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darbā, tostarp darba devēju pienākumu novērtēt arodveselības un darba drošības riskus. Tā kā automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, iespējams, var būtiski ietekmēt personu, kas veic platformu darbu, fizisko un garīgo veselību, digitālajām darba platformām būtu jānovērtē šie riski, jāizvērtē, vai sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti minēto risku novēršanai, un jāveic atbilstoši preventīvi un aizsargpasākumi.

(39) Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK[14] izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Savienībā. Automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu ieviešana vai būtiskas izmaiņas to lietošanā, ko veic digitālās darba platformas, tieši ietekmē platformu darba ņēmēju darba organizāciju un individuālos darba nosacījumus. Ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas pirms šādu lēmumu pieņemšanas par to informē platformu

[13] Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

[14] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

darba ņēmējus vai viņu pārstāvjus un apspriežas ar tiem atbilstošā līmenī un, ņemot vērā algoritmiskās pārvaldības sistēmu tehnisko sarežģītību, vajadzības gadījumā saskaņoti ar platformas darba ņēmēju vai viņu pārstāvju izraudzīta eksperta palīdzību.

(40) Būtiska daļa no personām, kas veic platformu darbu, ir personas, kurām nav darba attiecību. Digitālo darba platformu izmantoto automatizēto uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekme uz to darba nosacījumiem un ienākumu gūšanas iespējām ir līdzīga ietekmei, kādu izjūt platformu darba ņēmēji. Tāpēc šīs direktīvas 6., 7. un 8. pantā noteiktās tiesības, kas attiecas uz fizisku personu aizsardzību saistībā ar personas datu apstrādi algoritmiskās pārvaldības kontekstā, proti, tiesības attiecībā uz automatizēto uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu pārredzamību, personas datu apstrādes vai vākšanas ierobežojumiem, cilvēka veiktu uzraudzību un nozīmīgu lēmumu pārskatīšanu, būtu jāpiemēro arī tām personām Savienībā, kas veic platformu darbu un kam nav darba līguma vai darba attiecību. Viņiem nebūtu jāpiemēro tiesības, kas attiecas uz veselību un drošību darbā un platformu darba ņēmēju vai viņu pārstāvju informēšanu un uzklausīšanu un kas ir specifiskas darba ņēmējiem, ņemot vērā Savienības tiesību aktus. Regulā (ES) 2019/1150 ir paredzēti aizsardzības pasākumi attiecībā uz taisnīgumu un pārredzamību pašnodarbinātām personām, kas veic platformu darbu, ar nosacījumu, ka tās tiek uzskatītas par komerciālajiem lietotājiem minētās regulas izpratnē. Ja šādi aizsardzības pasākumi nesader ar šajā direktīvā noteikto īpašo tiesību un pienākumu elementiem, Regulas (ES) 2019/1150 īpašajiem noteikumiem būtu jāprevalē attiecībā uz komerciālajiem lietotājiem.

(41) Lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas ievērot darba tiesību aktus un noteikumus, sociālā nodrošinājuma iemaksu pienākumus, sociālā nodrošinājuma koordināciju un citus attiecīgus noteikumus, jo īpaši, ja tās veic uzņēmējdarbību valstī, kas nav dalībvalsts, kurā platformas darba ņēmējs veic darbu, digitālajām darba platformām būtu jādeklarē platformu darba ņēmēja veiktais darbs tās dalībvalsts kompetentajām darba un sociālās aizsardzības iestādēm, kurā darbs tiek veikts, saskaņā ar attiecīgo dalībvalstu tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem un procedūrām.

(42) Informācija par to personu skaitu, kas regulāri veic platformu darbu, izmantojot digitālās darba platformas, viņu līgumisko vai nodarbinātības statusu un vispārīgajiem noteikumiem, kas piemērojami šīm līgumattiecībām, ir būtiska, lai palīdzētu darba inspekcijām, sociālās aizsardzības struktūrām un citām attiecīgajām iestādēm pareizi noteikt nodarbinātības statusu tām personām, kas veic platformu darbu, un nodrošināt atbilstību juridiskajām saistībām, kā arī to personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem pildot tām uzticētās pārstāvības funkcijas, un tādēļ minētā informācija būtu jādara tām pieejama. Minētajām iestādēm un pārstāvjiem vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajām darba platformām papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju, piemēram, pamatdatus par darba nosacījumiem par darba laiku un atalgojumu.

(43) Savienībā ir izstrādāta plaša sociālās jomas *acquis* izpildes noteikumu sistēma, kuras elementi būtu jāpiemēro šai direktīvai, lai nodrošinātu, ka personām, kas veic platformu darbu, ir piekļuve iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz tiesisko aizsardzību, tostarp pienācīgu kompensāciju. Konkrētāk, ņemot vērā tiesību uz efektīvu juridisko aizsardzību pamatbūtību, personām, kas veic platformu darbu, šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad nodarbinātība vai darba attiecības, ar kurām atbilstoši šai direktīvai, iespējams, ir pārkāptas tiesības, ir beigušās.

(44) Personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem vajadzētu būt iespējai pārstāvēt vienu vai vairākas personas, kas veic platformas darbu, jebkurā tiesas vai administratīvā procedūrā, lai īstenotu tiesības vai pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas. Prasību iesniegšana vairāku personu, kas veic platformu darbu, vārdā vai to atbalstam ir veids, kā atvieglot tiesvedību, kas citādi netiktu celtas procesuālu un finansiālu šķēršļu dēļ vai baidoties no represijām.

(45) Platformu darbam raksturīgas kopīgas darbavietas trūkums, kur darba ņēmēji var iepazīt cits citu un sazināties savā starpā un ar saviem pārstāvjiem, tostarp arī tādēļ, lai aizstāvētu savas intereses attiecībā pret darba devēju. Tāpēc saskaņā ar digitālo darba platformu darba organizāciju ir jāizveido digitāli sakaru kanāli, kuros personas, kas veic platformu darbu, var savstarpēji apmainīties ar informāciju un kuros ar tām var sazināties viņu pārstāvji. Digitālajām darba platformām savā digitālajā infrastruktūrā vai ar līdzīgi iedarbīgiem līdzekļiem būtu jāizveido šādi sakaru kanāli, vienlaikus ievērojot personas datu aizsardzību un atturoties no piekļuves šiem sakariem vai to uzraudzības.

(46) Tiesas vai administratīvajos procesos, kas attiecas uz tādu personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, darba organizācijas elementi, kas ļauj noteikt nodarbinātības statusu, un jo īpaši tas, vai digitālā darba platforma kontrolē konkrētus darba izpildes elementus, var būt digitālās darba platformas rīcībā un nebūt viegli pieejami personām, kas veic platformu darbu, un kompetentajām iestādēm. Tāpēc valstu tiesām vai kompetentajām iestādēm vajadzētu būt iespējai likt digitālajai darba platformai atklāt visus būtiskos pierādījumus, kas ir tās rīcībā, tostarp konfidenciālu informāciju, piemērojot efektīvus pasākumus šādas informācijas aizsardzībai.

(47) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas 6. pantā, 7. panta 1. un 3. punktā un 8. pantā ir paredzēti īpaši noteikumi saistībā ar platformu darbu, lai nodrošinātu darba ņēmēju personas datu aizsardzību Regulas (ES) 2016/679 88. panta izpratnē, un ka ar šīs direktīvas 10. pantu piemēro minētos aizsardzības pasākumus arī personām bez darba līguma vai darba attiecībām, Regulas (ES) 2016/679 51. pantā minētajām valstu uzraudzības iestādēm vajadzētu būt kompetentām uzraudzīt minēto aizsardzības pasākumu piemērošanu. Regulas (ES) 2016/679 VI, VII un VIII nodaļa būtu jāpiemēro minēto aizsardzības pasākumu īstenošanas procesuālajā satvarā, jo īpaši attiecībā uz uzraudzības, sadarbības un konsekvences mehānismiem, tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, atbildību un sodiem, tostarp kompetenci piemērot administratīvos naudas sodus līdz minētās regulas 83. panta 5. punktā minētajai summai.

(48) Automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, ko izmanto platformu darbā, ietver personas datu apstrādi un ietekmē personu, kas veic platformu darbu, darba nosacījumus un tiesības. Tāpēc tās izvirza jautājumus par datu aizsardzības tiesību aktiem, kā arī darba un sociālās aizsardzības tiesību aktiem. Tādēļ datu aizsardzības uzraudzības iestādēm un attiecīgajām darba un sociālās aizsardzības iestādēm būtu jāsadarbojas šīs direktīvas izpildē, tostarp savstarpēji apmainoties ar attiecīgo informāciju, neskarot datu aizsardzības uzraudzības iestāžu neatkarību.

(49) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi, proti, uzlabot darba nosacījumus platformu darbā, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, jo ir jānosaka kopīgas minimālās prasības, bet minēto mērķi var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu

šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.

(50) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki personām, kas veic platformu darbu. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības vai valsts tiesību aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārējo līmeni.

(51) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Dalībvalstīm būtu jānovērtē savu transponēšanas pasākumu ietekme uz jaunuzņēmumiem un uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam. Dalībvalstīm būtu jāpublicē arī šādu novērtējumu rezultāti.

(52) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem. Tām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi būtu arī jāveic atbilstoši pasākumi, lai šīs direktīvas noteikumu īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.

(53) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra Kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem[15] dalībvalstis apņemas gadījumos, kad tas ir pamatoti, ziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota.

(54) Notika apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2018/1725[16] 42. panta 1. punktu, un tas ir sniedzis atzinumu par XX XXXX[17],

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets un darbības joma

---

15 OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

16 Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

17 …

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba nosacījumus personām, kas veic platformu darbu, nodrošinot pareizu viņu nodarbinātības statusa noteikšanu, veicinot pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā platformu darbā un uzlabojot platformu darba pārredzamību, tostarp pārrobežu situācijās, vienlaikus atbalstot nosacījumus digitālo darba platformu ilgtspējīgai izaugsmei Savienībā.

2. Ar šo direktīvu tiek noteikts tiesību minimums, kas, ņemot vērā Tiesas judikatūru, tiek piemērots katrai personai, kas veic platformu darbu Savienībā un kurai ir vai, balstoties uz faktu izvērtējumu, varētu būt darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē.

   Saskaņā ar 10. pantu šajā direktīvā noteiktās tiesības, kas attiecas uz fizisku personu aizsardzību saistībā ar personas datu apstrādi algoritmiskās pārvaldības kontekstā, attiecas arī uz katru personu, kas Savienībā veic platformu darbu un kam nav darba līguma vai darba attiecību.

3. Šo direktīvu piemēro digitālajām darba platformām, kas organizē Savienībā veiktu platformu darbu, neatkarīgi no to uzņēmējdarbības veikšanas vietas un neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem.

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

   1) "digitālā darba platforma" ir fiziska vai juridiska persona, kas sniedz komercpakalpojumus, kuri atbilst visām sekojošajām prasībām:

      (a) pakalpojumu vismaz daļēji nodrošina attālināti, izmantojot elektroniskos līdzekļus, piemēram, tīmekļa vietni vai mobilo lietotni,

      (b) to sniedz pēc pakalpojuma saņēmēja pieprasījuma,

      (c) tas kā nepieciešamu un būtisku elementu ietver personu veiktā darba organizēšanu neatkarīgi no tā, vai šis darbs tiek veikts tiešsaistē vai konkrētā vietā;

   2) "platformu darbs" ir darbs, ko organizē, izmantojot digitālu darba platformu, un ko Savienībā veic persona, pamatojoties uz līgumattiecībām starp digitālo darba platformu un personu, neatkarīgi no tā, vai starp personu un pakalpojuma saņēmēju pastāv līgumattiecības;

   3) "persona, kas veic platformu darbu" ir persona, kas veic platformu darbu neatkarīgi no tā, vai iesaistītās puses līgumiski nosaka attiecības starp minēto personu un digitālo darba platformu;

   4) "platformu darba ņēmējs" ir persona, kas veic platformu darbu un kurai ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru;

   5) "pārstāvji" ir darba ņēmēju organizācijas vai pārstāvji, kā paredzēts valsts tiesību aktos vai praksē, vai abi;

6) “mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi” ir mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi, kā definēts Komisijas Ieteikuma 2003/361/EK[18] pielikumā.

2. Digitālo darba platformu definīcija, kas noteikta 1. punkta 1. apakšpunktā, neietver tāda pakalpojumu sniedzējus, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus. Tā attiecas tikai uz tāda pakalpojuma sniedzējiem, attiecībā uz kuru personas veiktā darba organizācija nav tikai mazsvarīga un atvasināta sastāvdaļa.

II NODAĻA

NODARBINĀTĪBAS STATUSS

3. pants

Nodarbinātības statusa pareiza noteikšana

1. Dalībvalstis ievieš atbilstošas procedūras, lai pārbaudītu un nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu nolūkā pārliecināties, ka pastāv darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un nodrošināt, ka šīm personām ir tiesības, kas izriet no darba ņēmējiem piemērojamiem Savienības tiesību aktiem.

2. Nosakot, vai pastāv darba attiecības, galvenokārt ņem vērā faktus, kas saistīti ar faktisko darba izpildi, ņemot vērā algoritmu izmantošanu platformu darba organizēšanā, neatkarīgi no tā, kā šīs attiecības ir klasificētas jebkurā līgumā, par kuru iesaistītās puses varētu būt vienojušās. Ja darba attiecības tiek konstatētas, pamatojoties uz faktiem, saskaņā ar valsts tiesību sistēmām skaidri identificē personu, kas uzņemas darba devēja pienākumus.

4. pants

Juridiskā prezumpcija

1. Līgumattiecības starp digitālo darba platformu, kas 2. punkta izpratnē kontrolē darba izpildi, un personu, kas veic platformu darbu ar minētās platformas starpniecību, juridiski tiek uzskatītas par darba attiecībām. Šajā nolūkā dalībvalstis izveido pasākumu satvaru saskaņā ar savas valsts tiesisko un tiesu sistēmu.

   Juridisko prezumpciju piemēro visos attiecīgajos administratīvajos un tiesas procesos. Kompetentās iestādes, kas pārbauda atbilstību attiecīgajiem tiesību aktiem vai nodrošina to izpildi, var paļauties uz šo prezumpciju.

2. Darba izpildes kontroli 1. punkta izpratnē uzskata par tādu, ja izpildīti vismaz divi no sekojošajiem kritērijiem:

   (a) atalgojuma līmeņa efektīva noteikšana vai atalgojuma līmeņa griestu noteikšana;

[18] Komisijas Ieteikums (2003. gada 6. maijs) par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju (C(2003)1422) (OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.).

(b) prasības izvirzīšana personai, kas veic platformu darbu, ievērot īpašus, saistošus noteikumus attiecībā uz izskatu, uzvedību pret pakalpojuma saņēmēju vai darba veikšanu;

(c) darba izpildes uzraudzība vai darba rezultātu kvalitātes pārbaude, tostarp izmantojot elektroniskus līdzekļus;

(d) iedarbīga brīvības ierobežošana, tostarp ar sankcijām, organizēt savu darbu, jo īpaši attiecībā uz iespēju izvēlēties savu darba laiku vai prombūtnes laikposmus, pieņemt vai noraidīt uzdevumus vai izmantot apakšuzņēmējus vai aizstājējus;

(e) iedarbīga iespēju ierobežošana veidot klientu bāzi vai veikt darbu jebkuras trešās personas labā.

3. Dalībvalstis veic atbalsta pasākumus, lai nodrošinātu 1. punktā minētās juridiskās prezumpcijas iedarbīgu īstenošanu, vienlaikus ņemot vērā ietekmi uz jaunuzņēmumiem, izvairoties no patiesas pašnodarbinātības un atbalstot digitālo darba platformu ilgtspējīgu izaugsmi. Tās jo īpaši:

(a) nodrošina, ka informācija par juridiskās prezumpcijas piemērošanu ir publiski pieejama skaidrā, visaptverošā un viegli pieejamā veidā;

(b) izstrādā norādījumus digitālajām darba platformām, personām, kas veic platformu darbu, un sociālajiem partneriem, lai izprastu un īstenotu juridisko prezumpciju, tostarp par procedūrām tās atspēkošanai saskaņā ar 5. pantu;

(c) izstrādā norādes izpildiestādēm, lai proaktīvi vērstos pret neatbilstīgām digitālajām darba platformām;

(d) pastiprina kontroli un pārbaudes uz vietas, ko veic darba inspekcijas vai par darba tiesību īstenošanu atbildīgās struktūras, vienlaikus nodrošinot, ka šādas kontroles un pārbaudes ir samērīgas un nediskriminējošas.

4. Attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms un joprojām turpinās 21. panta 1. punktā noteiktajā datumā, 1. punktā minēto juridisko prezumpciju piemēro tikai laikposmam, kas sākas no minētā datuma.

5. pants

Iespēja atspēkot juridisko prezumpciju

Dalībvalstis jebkurai no pusēm nodrošina iespēju tiesas vai administratīvajā procesā, vai abos gadījumos atspēkot 4. pantā minēto juridisko prezumpciju.

Ja digitālā darba platforma apgalvo, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā definēts attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, pierādīšanas pienākumu pilda digitālā darba platforma. Šādai tiesvedībai nav apturoša efekta attiecībā uz juridiskās prezumpcijas piemērošanu.

Ja persona, kas veic platformu darbu, apgalvo, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā definēts attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, digitālajai darba platformai ir jāpalīdz pienācīgi atrisināt tiesvedību, jo īpaši sniedzot visu tās rīcībā esošo saistīto informāciju.

III NODAĻA

ALGORITMISKĀ PĀRVALDĪBA

6. pants

Automatizētās uzraudzības sistēmas un lēmumu pieņemšanas sistēmas pārredzamība un izmantošana

1. Neskarot digitālo darba platformu un platformu darba ņēmēju pienākumus un tiesības saskaņā ar Direktīvu (ES) 2019/1152, dalībvalstis pieprasa digitālajām darba platformām informēt platformu darba ņēmējus par:

   (a) automatizētām uzraudzības sistēmām, ko izmanto, lai ar elektroniskiem līdzekļiem uzraudzītu, pārraudzītu vai novērtētu platformu darba ņēmēju darba rezultātus;

   (b) automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri būtiski ietekmē minēto platformu darba ņēmēju darba nosacījumus, jo īpaši viņu piekļuvi darba uzdevumiem, ienākumus, darba drošību un veselības aizsardzību, darba laiku, paaugstināšanu amatā un līgumisko statusu, tostarp viņu konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu.

2. Informācija, kas minēta 1. punktā, ietver:

   (a) attiecībā uz automatizētām uzraudzības sistēmām:

      i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas,

      ii) darbību kategorijas, ko uzrauga, pārrauga vai novērtē šādas sistēmas, tostarp pakalpojuma saņēmēja novērtējumu;

   (b) attiecībā uz automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām:

      i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas,

      ii) šādu sistēmu pieņemto vai atbalstīto lēmumu kategorijas,

      iii) galvenos parametrus, ko šādas sistēmas ņem vērā, un šo galveno parametru relatīvo nozīmīgumu automatizētajā lēmumu pieņemšanā, tostarp veidu, kādā platformu darba ņēmēju personas dati vai uzvedība ietekmē lēmumus,

      iv) pamatojumu lēmumiem ierobežot, apturēt vai izbeigt platformu darba ņēmēja kontu, atteikt atlīdzību par platformu darba ņēmēja paveikto darbu, par platformu darba ņēmēja līgumisko statusu vai jebkuru lēmumu ar līdzīgu ietekmi.

3. Digitālās darba platformas sniedz 2. punktā minēto informāciju kā dokumentu, kas var būt elektroniskā formā. Tās sniedz minēto informāciju ne vēlāk kā pirmajā darbdienā, kā arī būtisku izmaiņu gadījumā un jebkurā laikā pēc platformu darba ņēmēja pieprasījuma. Informāciju sniedz kodolīgā, pārredzamā, saprotamā un viegli pieejamā veidā, izmantojot skaidru un vienkāršu valodu.

4. Digitālās darba platformas 2. punktā minēto informāciju pēc pieprasījuma dara pieejamu platformu darba ņēmēju pārstāvjiem un valstu darba iestādēm.

5. Digitālās darba platformas neapstrādā nekādus platformu darba ņēmēju personas datus, kas nav nesaraujami saistīti un pilnīgi nepieciešami līguma izpildei starp platformu darba ņēmēju un digitālo darba platformu. Tās, jo īpaši:

   (a) neapstrādā nekādus personas datus par platformu darba ņēmēju emocionālo vai psiholoģisko stāvokli;

   (b) neapstrādā nekādus personas datus saistībā ar platformu darba ņēmēja veselību, izņemot Regulas (ES) 2016/679 9. panta 2. punkta b) līdz j) apakšpunktā minētos gadījumus;

   (c) neapstrādāt nekādus personas datus saistībā ar privātām sarunām, tostarp informācijas apmaiņu ar platformu darba ņēmēju pārstāvjiem;

   (d) nevāc nekādus personas datus, kamēr platformu darba ņēmējs nepiedāvā vai neveic platformu darbu.

7. pants

Cilvēku veikta automatizēto sistēmu uzraudzība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas regulāri uzrauga un novērtē tādu atsevišķu lēmumu ietekmi uz darba nosacījumiem, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, kas minētas 6. panta 1. punktā.

2. Neskarot Padomes Direktīvu 89/391/EEK un saistītās direktīvas darba drošības un veselības aizsardzības jomā, digitālās darba platformas:

   (a) novērtē riskus, ko platformu darba ņēmēju drošībai un veselībai rada automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, tostarp attiecībā uz iespējamiem ar darbu saistītu negadījumu riskiem, psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem,

   (b) izvērtē, vai šo sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti apzinātajiem riskiem, ņemot vērā darba vides īpatnības,

   (c) ievieš atbilstošus preventīvos un aizsardzības pasākumus.

   Tās neizmanto automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas tā, lai tas radītu nepamatotu spiedienu uz platformu darba ņēmējiem vai citādi apdraudētu platformu darba ņēmēju fizisko un garīgo veselību.

3. Dalībvalstis pieprasa digitālajām darba platformām nodrošināt pietiekamus cilvēkresursus, lai uzraudzītu to atsevišķo lēmumu ietekmi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu palīdzību saskaņā ar šo pantu. Personām, kurām digitālā darba platforma ir uzdevusi uzraudzības funkciju, ir tam nepieciešamā kompetence, izglītība un pilnvaras. Šīs personas ir aizsargātas pret atlaišanu, disciplināriem pasākumiem vai citādu nelabvēlīgu attieksmi, ja viņas noraida automatizētus lēmumus vai ierosinājumus pieņemt lēmumus.

8. pants

Cilvēku veikta svarīgu lēmumu pārskatīšana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka platformu darba ņēmējiem ir tiesības saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par jebkuru tādu lēmumu, kas pieņemts vai atbalstīts ar automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu un kas būtiski ietekmē

platformas darba ņēmēja darba nosacījumus, kā minēts 6. panta 1. punkta b) apakšpunktā. Jo īpaši dalībvalstis gādā par to, lai digitālās darba platformas nodrošinātu platformu darba ņēmējiem piekļuvi kontaktpersonai, kuru digitālā darba platforma izraudzījusies, lai apspriestu un precizētu lēmuma pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus. Digitālās darba platformas nodrošina, ka šādām kontaktpersonām ir minētās funkcijas veikšanai nepieciešamā kompetence, izglītība un pilnvaras.

Digitālās darba platformas sniedz platformu darba ņēmējam rakstisku paziņojumu par iemesliem, kā rezultātā automatizēta lēmumu pieņemšanas sistēma pieņēmusi vai atbalstījusi jebkuru lēmumu ierobežot, apturēt vai izbeigt platformu darba ņēmēja kontu, lēmumu atteikt atlīdzību par platformu darba ņēmēja paveikto darbu, lēmumu par platformu darba ņēmēja līgumisko statusu vai jebkuru lēmumu ar līdzīgu ietekmi.

2. Ja platformu darba ņēmēji nav apmierināti ar saņemto paskaidrojumu vai rakstisko paziņojumu par iemesliem vai uzskata, ka ar 1. punktā minēto lēmumu tiek pārkāptas viņu tiesības, viņiem ir tiesības pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt minēto lēmumu. Digitālā darba platforma atbild uz šādu pieprasījumu bez liekas kavēšanās un jebkurā gadījumā vienas nedēļas laikā pēc pieprasījuma saņemšanas, sniedzot platformu darba ņēmējam pamatotu atbildi.

Attiecībā uz tādām digitālajām darba platformām, kas ir mikrouzņēmumi, mazie vai vidējie uzņēmumi, dalībvalstis var paredzēt, ka pirmajā daļā minētais atbildes sniegšanas termiņš tiek pagarināts līdz divām nedēļām.

3. Ja ar 1. punktā minēto lēmumu tiek pārkāptas platformu darba ņēmēja tiesības, digitālā darba platforma nekavējoties labo minēto lēmumu vai, ja šāda labošana nav iespējama, piedāvā pienācīgu kompensāciju.

4. Šis pants neskar valsts tiesību aktos noteiktās atlaišanas procedūras.

9. pants

Informēšana un uzklausīšana

1. Neskarot Direktīvā 2002/14/EK noteiktās tiesības un pienākumus, dalībvalstis saskaņā ar šo pantu nodrošina, ka platformu darba ņēmēju pārstāvjiem vai, ja šādu pārstāvju nav, platformu darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas digitālās darba platformas, tiek nodrošināta informācija un uzklausīšana par lēmumiem, kuru rezultātā varētu tikt ieviesta vai būtiski mainīta 6. panta 1. punktā minēto automatizēto uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošana.

2. Šajā pantā piemēro Direktīvas 2002/14/EK 2. panta f) un g) punktā noteiktās terminu "informēšana" un "uzklausīšana" definīcijas. Piemēro attiecīgi Direktīvas 2002/14/EK 4. panta 1., 3. un 4. punktā, 6. pantā un 7. pantā paredzētos noteikumus.

3. Platformu darba ņēmēju pārstāvjiem vai attiecīgajiem platformu darba ņēmējiem var palīdzēt viņu izvēlēts eksperts, ciktāl tas nepieciešams, lai izskatītu jautājumu, kas ir informēšanas un uzklausīšanas temats, un formulētu atzinumu. Ja digitālajā darba platformā kādā dalībvalstī ir vairāk nekā 500 platformu darba ņēmēju, eksperta izdevumus sedz no digitālās darba platformas ar noteikumu, ka tie ir samērīgi.

10. pants

Personas, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību

1. Šīs direktīvas 6. pantu, 7. panta 1. un 3. punktu un 8. pantu piemēro arī personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba līguma vai darba attiecību.

2. Šis pants neskar Regulu (ES) 2019/1150. Ja šīs direktīvas noteikumi ir pretrunā kādam Regulas (ES) 2019/1150 noteikumam attiecībā uz komerciālajiem lietotājiem minētās regulas izpratnē, minētās regulas noteikums ir noteicošais, un to piemēro minētajiem komerciālajiem lietotājiem. Šīs direktīvas 8. pantu nepiemēro komerciālajiem lietotājiem Regulas (ES) 2019/1150 izpratnē.

IV NODAĻA

PLATFORMU DARBA PĀRREDZAMĪBA

11. pants

Platformu darba deklarēšana

Neskarot Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004[19] un Regulu (EK) Nr. 987/2009[20], dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas, kas ir darba devēji, deklarē platformu darba ņēmēju veikto darbu tās dalībvalsts kompetentajām darba un sociālās aizsardzības iestādēm, kurā darbs veikts, un kopīgo attiecīgos datus ar minētajām iestādēm saskaņā ar attiecīgo dalībvalstu tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem un procedūrām.

12. pants

Piekļuve attiecīgai informācijai par platformu darbu

1. Ja darba, sociālās aizsardzības un citas attiecīgās iestādes pilda savas funkcijas, nodrošinot atbilstību juridiskajiem pienākumiem, kas piemērojami to personu nodarbinātības statusam, kas veic platformu darbu, un ja to personu, kas veic platformu darbu, pārstāvji pilda savas pārstāvības funkcijas, dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas tām dara pieejamu šādu informāciju:

   (a) to personu skaits, kas regulāri veic platformu darbu, izmantojot attiecīgo digitālo darba platformu, un viņu līgumiskais vai nodarbinātības statuss;

   (b) šīm līgumattiecībām piemērojamie vispārīgie noteikumi, ja šos noteikumus vienpusēji nosaka digitālā darba platforma un tie ir piemērojami lielam līgumattiecību skaitam.

2. Informāciju sniedz par katru dalībvalsti, kurā personas veic platformas darbu, izmantojot attiecīgo digitālo darba platformu. Informāciju atjaunina vismaz reizi sešos mēnešos un attiecībā uz 1. punkta b) apakšpunktu — katru reizi, kad noteikumi tiek grozīti.

3. Darba, sociālās aizsardzības un citām attiecīgām iestādēm un personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem ir tiesības pieprasīt digitālajām darba platformām papildu paskaidrojumus un sīkāku informāciju par jebkuru no sniegtajiem datiem.

---

[19] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

[20] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 987/2009 (2009. gada 16. septembris), ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 284, 30.10.2009., 1. lpp.).

Digitālās darba platformas uz šādu pieprasījumu atbild saprātīgā termiņā, sniedzot pamatotu atbildi.

4. Attiecībā uz tādām digitālajām darba platformām, kas ir mikrouzņēmumi, mazie vai vidējie uzņēmumi, dalībvalstis var paredzēt, ka 2. punktā minētais informācijas atjaunināšanas termiņš tiek samazināts līdz reizei gadā.

V NODAĻA

TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN IZPILDE

13. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību

Neskarot Regulas (ES) 2016/679 79. un 82. pantu, dalībvalstis nodrošina, ka personām, kas veic platformu darbu, tostarp personām, kuru nodarbinātība vai citas līgumattiecības ir beigušās, ir piekļuve iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz tiesisko aizsardzību, tostarp pienācīgu kompensāciju, ja tiek pārkāptas viņu tiesības, kas izriet no šīs direktīvas.

14. pants

Procedūras personu, kas veic platformu darbu, vārdā vai to atbalstam

1. Neskarot Regulas (ES) 2016/679 80. pantu, dalībvalstis nodrošina, ka personu, kas veic platformu darbu, pārstāvji vai citas juridiskas personas, kurām saskaņā ar valsts tiesību aktos vai praksē noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses aizstāvēt personu, kas veic platformu darbu, tiesības, var iesaistīties jebkurā tiesas vai administratīvā procedūrā, lai īstenotu jebkuru no tiesībām vai pienākumiem, kas izriet no šīs direktīvas. Ja ir pārkāptas tiesības vai pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas, viņi var rīkoties tādas personas, kas veic platformas darbu, vārdā vai to atbalstot, ar minētās personas piekrišanu.

2. Personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem ir arī tiesības rīkoties vairāku tādu personu, kas veic platformu darbu, vārdā vai tās atbalstot, ar šo personu piekrišanu.

15. pants

Sakaru kanāli personām, kas veic platformu darbu

Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru vai līdzīgus iedarbīgus līdzekļus, rada iespēju personām, kas veic platformu darbu, sazināties un uzturēt savstarpējus sakarus, kā arī iespēju, ka ar tām var sazināties personu, kas veic platformu darbu, pārstāvji, vienlaikus ievērojot Regulā (ES) 2016/679 noteiktos pienākumus. Dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas atturētos no piekļuves šiem sakariem un saziņai, vai to uzraudzības.

16. pants

Piekļuve pierādījumiem

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tiesvedībā, kas attiecas uz prasību par personu, kas veic platformu darbu, pareizu nodarbinātības statusa noteikšanu, valstu tiesas vai

kompetentās iestādes var likt digitālajai darba platformai atklāt visus tās rīcībā esošos attiecīgos pierādījumus.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesām ir pilnvaras izprasīt pierādījumus, kuri satur konfidenciālu informāciju, ja tās uzskata, ka tie ir būtiski attiecībā uz prasību. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesu rīcībā, ja tās izprasa šādu informāciju, ir iedarbīgi pasākumi šādas informācijas aizsardzībai.

3. Šis pants neliedz dalībvalstīm saglabāt vai ieviest noteikumus, kas ir labvēlīgāki personām, kas veic platformu darbu.

17. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai personas, kas veic platformu darbu, ieskaitot viņu pārstāvjus, aizsargātu pret jebkuru tādu digitālās darba platformas nelabvēlīgu attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta digitālajā darba platformā, vai procedūras, kas sāktas ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

18. pants

Aizsardzība pret atlaišanu

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist no darba vai rīkoties līdzvērtīgi un jebkādi gatavoties atlaist vai līdzvērtīgi rīkoties attiecībā uz personām, kas veic platformu darbu, pamatojoties uz to, ka viņas ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības.

2. Personas, kas veic platformu darbu un kas uzskata, ka ir atlaistas vai viņām piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību, pamatojoties uz to, ka viņas ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai digitālā darba platforma atlaišanu vai līdzvērtīgus pasākumus pienācīgi pamato. Digitālā darba platforma šos iemeslus sniedz rakstiski.

3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, kad 2. punktā minētās personas, kas veic platformu darbu, tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana vai tikuši piemēroti līdzvērtīgi pasākumi, digitālajai darba platformai ir jāpierāda, ka atlaišana vai līdzvērtīgi pasākumi notikuši ar citu pamatojumu, nevis 1. punktā minēto pamatojumu.

4. Šā panta 3. punkts dalībvalstīm neliedz ieviest personām, kas veic platformu darbu, labvēlīgākus noteikumus par pierādījumiem.

5. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādai procedūrai, kurā lietas fakti jāizmeklē tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai.

6. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

19. pants

Pārraudzība un sodi

1. Pārraudzības iestāde vai iestādes, kas atbild par Regulas (ES) 2016/679 piemērošanas uzraudzību, ir atbildīgas arī par šīs direktīvas 6. panta, 7. panta 1. un 3. punkta un 8. un 10. panta piemērošanas uzraudzību saskaņā ar attiecīgajiem Regulas (ES) 2016/679 VI, VII un VIII nodaļas noteikumiem. Tās ir kompetentas uzlikt administratīvus naudas sodus apmērā, kas nepārsniedz minētās regulas 83. panta 5. punktā minēto summu.

2. Šā panta 1. punktā minētās iestādes un valstu darba un sociālās aizsardzības iestādes attiecīgā gadījumā sadarbojas šīs direktīvas izpildē savas attiecīgās kompetences ietvaros, jo īpaši gadījumos, kad rodas jautājumi par automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekmi uz darba nosacījumiem vai personu, kas veic platformu darbu, tiesībām. Šajā nolūkā minētās iestādes vai nu pēc pieprasījuma, vai pēc savas iniciatīvas savstarpēji apmainās ar attiecīgo informāciju, tostarp informāciju, kas iegūta saistībā ar pārbaudēm vai izmeklēšanām.

3. Dalībvalstis nosaka noteikumus par sodiem, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem un kas nav 1. punktā minētie vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Paredzētie sodi ir iedarbīgi, samērīgi un atturoši.

VI NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

20. pants

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs.

2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki platformu darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut platformu darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu atbilstoši šīs direktīvas mērķiem. Attiecībā uz personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību, šo punktu piemēro tikai tiktāl, ciktāl šādi valsts noteikumi ir saderīgi ar noteikumiem par iekšējā tirgus darbību.

3. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas personām, kas veic platformu darbu, piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

21. pants

Transponēšana un īstenošana

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais līdz [2 gadi pēc stāšanās spēkā]. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

   Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

3. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi veic atbilstošus pasākumus, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.

4. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

22. pants

Komisijas veikta pārskatīšana

Līdz [5 gadi pēc stāšanās spēkā] Komisija, pēc apspriešanās ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem Savienības līmenī un galvenajām ieinteresētajām personām un ņemot vērā ietekmi uz mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, pārskata šīs direktīvas īstenošanu un attiecīgā gadījumā ierosina leģislatīvus grozījumus.

23. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī.*

24. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā–	*Padomes vārdā–*
priekšsēdētājs	*priekšsēdētājs*