EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2021 12 09
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo

(Tekstas svarbus EEE)

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

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

• Pasiūlymo pagrindimas ir tikslai

Vienas iš Sąjungos tikslų – skatinti savo tautų gerovę ir tvarų Europos vystymąsi, grindžiamą labai konkurencinga socialine rinkos ekonomika, siekiant visiško užimtumo ir socialinės pažangos[1]. Kiekvieno darbuotojo teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas ir darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas yra įtvirtintos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Europos socialinių teisių ramstyje teigiama, kad „[d]arbuotojai, nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, galimybe naudotis socialine apsauga“[2].

Savo politinėse gairėse Pirmininkė U. von der Leyen pabrėžė, kad „dėl skaitmeninės transformacijos vyksta spartūs pokyčiai, kurie veikia mūsų darbo rinkas“, ir įsipareigojo „[įvertinti], kaip būtų galima pagerinti platformų darbuotojų darbo sąlygas“[3]. Siūloma direktyva įgyvendinamas šis įsipareigojimas ir remiamas Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plano, kurį 2021 m. gegužės mėn. Porto socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime patvirtino valstybės narės, socialiniai partneriai ir pilietinė visuomenė, įgyvendinimas, atsižvelgiant į pokyčius, kuriuos darbo rinkose lėmė skaitmeninė transformacija.

Dėl COVID-19 pandemijos paspartėjusi skaitmeninė pertvarka daro didelį poveikį ES ekonomikai ir jos darbo rinkoms. Skaitmeninės darbo platformos[4] tapo svarbiu šios naujos besiformuojančios socialinės ir ekonominės aplinkos elementu. Jos plečiasi toliau – apskaičiuota, kad ES skaitmeninių darbo platformų ekonomikos pajamos per pastaruosius penkerius metus padidėjo maždaug 500 proc.[5] Šiandien skaitmeninėse darbo platformose ES dirba per 28 mln. žmonių. Tikimasi, kad 2025 m. šis skaičius pasieks 43 mln.[6] Skaitmeninės darbo platformos veikia įvairiuose ekonomikos sektoriuose. Kai kurios siūlo paslaugas vietoje, pavyzdžiui, pavėžėjimo, prekių pristatymo, valymo ar priežiūros. Kitos veikia tik internetu ir teikia, pavyzdžiui, duomenų kodavimo, vertimo ar projektavimo paslaugas. Darbas skaitmeninėse platformose skiriasi priklausomai nuo reikiamų įgūdžių lygio, taip pat nuo to, kaip platformos organizuoja ir kontroliuoja darbą.

Skaitmeninės darbo platformos skatina novatoriškas paslaugas ir naujus verslo modelius ir suteikia daug galimybių klientams ir įmonėms. Jos gali padėti veiksmingai derinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, taip pat suteikti galimybių pragyventi arba gauti papildomų pajamų, be kita ko, žmonėms, kuriems kyla kliūčių patekti į darbo rinką, pavyzdžiui, jaunimui, neįgaliesiems, migrantams, rasinių ir etninių mažumų atstovams ar priežiūros pareigų turintiems asmenims. Darbas skaitmeninėse platformose suteikia galimybių kurti arba plėsti klientų bazę, kartais tarpvalstybiniu mastu. Jis įmonėms suteikia daug daugiau galimybių

---

1 Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnis.

2 Europos socialinių teisių ramsčio 5 principas.

3 Kitos kadencijos Europos Komisijos (2019–2024 m.) politinės gairės. „Daugiau siekianti Sąjunga. Mano Europos darbotvarkė.“ Pateikiama internete.

4 Kaip apibrėžta šiame pasiūlyme dėl direktyvos.

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

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

pasiekti vartotojus, įvairinti pajamas, kurti naujas verslo linijas ir taip padėti joms augti. Vartotojams tai reiškia geresnę prieigą prie produktų ir paslaugų, kurias kitu atveju būtų sunku pasiekti, taip pat galimybę rinktis naujas ir įvairesnes paslaugas. Vis dėlto skaitmeninėse darbo platformose diegiamos naujos darbo organizavimo formos, todėl jos kelia pavojų esamoms teisėms ir pareigoms, susijusioms su darbo teise ir socialine apsauga.

Apskaičiuota, kad devyniose iš dešimties šiuo metu ES veikiančių skaitmeninių platformų dirbantys asmenys klasifikuojami kaip savarankiškai dirbantys asmenys[7]. Dauguma iš tokių asmenų tikrai dirba savarankiškai ir darbas skaitmeninėse platformose jiems yra būdas plėtoti savo verslo veiklą[8]. Toks tikrai savarankiškas darbas teigiamai prisideda prie darbo vietų kūrimo, verslo plėtros, inovacijų, paslaugų prieinamumo ir skaitmeninimo ES.

Tačiau daug žmonių yra pavaldūs skaitmeninėms darbo platformoms, kuriose jie dirba, ir susiduria su įvairaus masto kontrole, pavyzdžiui, dėl darbo užmokesčio dydžio arba darbo sąlygų. Remiantis vienu vertinimu, iki penkių su puse milijono skaitmeninėse darbo platformose dirbančių žmonių gali susidurti su rizika, kad jų užimtumo statusas bus klasifikuojamas neteisingai[9]. Ypač tikėtina, kad jie susidurs su prastomis darbo sąlygomis ir nepakankama socialine apsauga[10]. Dėl neteisingo klasifikavimo jie negali naudotis teisėmis ir apsauga, į kuriuos jie turi teisę kaip darbuotojai. Šios teisės apima teisę į minimalų darbo užmokestį, darbo laiko taisykles, darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį ir teisę į mokamas atostogas, taip pat geresnes galimybes naudotis socialine apsauga nuo nelaimingų atsitikimų darbe, nedarbo, ligos ir senatvės.

Skaitmeninėse darbo platformose darbo pasiūlai ir paklausai suderinti naudojamos automatizuotos sistemos. Įvairiai jas naudodamos skaitmeninės platformos skiria užduotis, stebi, vertina ir priima sprendimus dėl jose dirbančių žmonių. Tokia praktika dažnai vadinama algoritminiu valdymu. Nors algoritminis valdymas vis dažniau taikomas platesnėje darbo rinkoje, akivaizdu, kad jis visų pirma būdingas skaitmeninių darbo platformų verslo modeliui. Jis padeda veiksmingiau derinti pasiūlą ir paklausą, tačiau taip pat daro didelį poveikį darbo skaitmeninėse platformose sąlygoms. Algoritminis valdymas padeda nuslėpti, kad egzistuoja skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų subordinacija ir kontrolė. Taikant algoritminį valdymą galimas šališkumas dėl lyties ir diskriminacijos, todėl gali padidėti ir lyčių nelygybė. Labai svarbu suprasti, kokią įtaką algoritmai daro tam tikriems sprendimams (pvz., dėl būsimų darbo galimybių ar premijų, dėl sankcijų taikymo arba dėl galimo paskyrų suspendavimo ar teisių jomis naudotis apribojimo) arba kaip jie tokius sprendimus lemia, atsižvelgiant į tokių sprendimų poveikį skaitmeninėse darbo platformose dirbančių žmonių pajamoms ir darbo sąlygoms. Tačiau šiuo metu tokios automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos yra nepakankamai skaidrios ir žmonės neturi galimybių veiksmingai pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis, kai tokios sistemos priima ar palaiko sprendimus. Algoritminis valdymas yra palyginti naujas ir, išskyrus ES duomenų apsaugos taisykles, iš esmės nereguliuojamas skaitmeninių platformų ekonomikos reiškinys, dėl kurio kyla iššūkių tiek skaitmeninių darbo platformų darbuotojams, tiek jose savarankiškai dirbantiems asmenims.

Taip pat manoma, kad vykdymo užtikrinimo sunkumai ir atsekamumo bei skaidrumo trūkumas, be kita ko, tarpvalstybinėmis aplinkybėmis, dar labiau pablogina padėtį tam tikrais

[7] De Groen W., *et al.* (2021).
[8] PPMI (2021).
[9] *Ibid*.
[10] Žr. pridedamo poveikio vertinimo 2.1 skirsnį. SWD(2021) 396.

atvejais, kai nesudaromos geros darbo sąlygos arba neužtikrinama tinkama socialinė apsauga. Nacionalinės valdžios institucijos ne visada turi pakankamai galimybių susipažinti su duomenimis apie skaitmenines darbo platformas ir jose dirbančius asmenis, tokių kaip reguliariai skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų skaičius, jų sutartinis ar užimtumo statusas arba skaitmeninių darbo platformų nuostatos ir sąlygos. Atsekamumo problema ypač aktuali, kai skaitmeninės platformos veikia tarpvalstybiniu mastu, todėl neaišku, kur ir kas skaitmeninėse platformose dirba. Dėl to atitinkamai nacionalinėms valdžios institucijoms sunku užtikrinti esamų įsipareigojimų vykdymą, be kita ko, socialinio draudimo įmokų srityje.

Bendras siūlomos direktyvos tikslas – pagerinti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų darbo sąlygas ir socialines teises, be kita ko, siekiant paremti tvaraus skaitmeninių darbo platformų augimo Europos Sąjungoje sąlygas.

Konkretūs tikslai, kuriais siekiama bendro tikslo:

(1) užtikrinti, kad skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys turėtų (arba galėtų įgyti) teisingą užimtumo statusą, atsižvelgiant į jų faktinius santykius su skaitmenine darbo platforma, ir turėtų galimybę naudotis taikomomis darbo ir socialinės apsaugos teisėmis;

(2) užtikrinti algoritminio valdymo sąžiningumą, skaidrumą ir atskaitomybę darbo skaitmeninėse platformose kontekste; taip pat

(3) didinti darbo skaitmeninėse platformose pokyčių skaidrumą, atsekamumą ir informuotumą apie juos ir gerinti taikomų taisyklių vykdymo užtikrinimą visiems skaitmeninėse platformose dirbantiems žmonėms, įskaitant tuos, kurie dirba keliose šalyse.

Pirmasis konkretus tikslas bus pasiektas sukūrus išsamią sistemą, skirtą kovoti su neteisingu darbo skaitmeninėse platformose klasifikavimu. Ši sistema apima tinkamas procedūras, kuriomis užtikrinamas teisingas skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statuso nustatymas, laikantis faktų viršenybės principo, taip pat nuginčijamosios darbo santykių prezumpcijos (įskaitant įrodinėjimo pareigos perkėlimą) asmenims, dirbantiems skaitmeninėse darbo platformose, kurios kontroliuoja tam tikrus darbo atlikimo elementus. Ši teisinė prezumpcija būtų taikoma visuose teisiniuose ir administraciniuose procesuose, įskaitant tuos, kuriuos pradeda nacionalinės institucijos, kompetentingos užtikrinti darbo ir socialinės apsaugos taisyklių vykdymą; ji gali būti nuginčyta įrodžius, kad remiantis nacionalinėmis apibrėžtimis darbo santykių nėra. Tikimasi, kad ši sistema bus naudinga tiek fiktyviai, tiek tikrai skaitmeninėse darbo platformose savarankiškai dirbantiems asmenims. Tie asmenys, kurie, teisingai nustačius jų užimtumo statusą, bus pripažinti darbuotojais, galės naudotis geresnėmis darbo sąlygomis, įskaitant sveikatos ir saugos, užimtumo apsaugos, teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio arba kolektyvinių derybų dėl minimalaus darbo užmokesčio ir galimybės mokytis, taip pat galės naudotis socialine apsauga pagal nacionalines taisykles. O skaitmeninėse platformose tikrai savarankiškai dirbantys asmenys netiesiogiai naudosis didesne autonomija ir nepriklausomumu, nes skaitmeninės darbo platformos pritaikys savo praktiką taip, kad būtų išvengta bet kokios perklasifikavimo rizikos. Skaitmeninėms darbo platformoms taip pat bus naudingas didesnis teisinis tikrumas, be kita ko, dėl galimų teisminių ginčų. Kitoms įmonėms, kurios konkuruoja su skaitmeninėmis darbo platformomis ir veikia tame pačiame sektoriuje, bus sudarytos vienodos sąlygos sąnaudų socialinės apsaugos įmokoms atžvilgiu. Valstybės narės gaus daugiau pajamų iš papildomų mokesčių ir socialinės apsaugos įmokų.

Siūloma direktyva siekiama antrojo konkretaus tikslo – užtikrinti algoritminio valdymo sąžiningumą, skaidrumą ir atskaitomybę, nustatant naujas materialines teises skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims. Tai, be kita ko, teisė į automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimo ir veikimo skaidrumą, kuria patikslinamos ir papildomos esamos su asmens duomenų apsauga susijusios teisės. Siūloma direktyva taip pat siekiama užtikrinti, kad žmonės stebėtų tokių automatizuotų sistemų poveikį darbo sąlygoms, siekiant apsaugoti pagrindines darbuotojų teises ir sveikatą bei saugą darbe. Kad būtų užtikrintas svarbių sprendimų, kuriuos priėmė arba palaikė automatizuotos sistemos, sąžiningumas ir atskaitomybė, siūlomoje direktyvoje taip pat numatyta sukurti tinkamus tokių sprendimų diskusijų ir prašymų juos peržiūrėti kanalus. Išskyrus tam tikras išimtis, šios nuostatos taikomos visiems skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims, įskaitant tikrai savarankiškai dirbančius asmenis. Siūloma direktyva darbuotojų atžvilgiu taip pat siekiama skatinti socialinį dialogą dėl algoritminio valdymo sistemų, nustatant kolektyvines teises, taikomas informacijai ir konsultacijoms dėl esminių pokyčių, susijusių su automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimu. Todėl visiems skaitmeninėse platformose dirbantiems žmonėms ir jų atstovams bus užtikrintas didesnis algoritminio valdymo skaidrumas ir supratimas, taip pat bus veiksmingiau užtikrinta galimybė pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis automatizuotų sprendimų atveju, o tai padės pagerinti darbo sąlygas. Šios teisės bus grindžiamos Bendrajame duomenų apsaugos reglamente nustatytomis esamomis apsaugos priemonėmis, taikomomis automatizuotoms sprendimų priėmimo sistemoms tvarkant asmens duomenis, taip pat pasiūlyme dėl DI akto siūlomomis dirbtinio intelekto (DI) sistemų teikėjų ir naudotojų pareigomis, susijusiomis su skaidrumu ir žmogaus atliekama tam tikrų DI sistemų priežiūra, ir tokias apsaugos priemones bei pareigas išplės (daugiau informacijos pateikta toliau).

Be to, siūlomos konkrečios priemonės, kuriomis siekiama trečiojo tikslo – didinti darbo skaitmeninėse platformose skaidrumą ir atsekamumą, siekiant padėti kompetentingoms institucijoms užtikrinti esamų teisių ir pareigų, susijusių su darbo sąlygomis ir socialine apsauga, vykdymą. Tai apima ir skaitmeninių darbo platformų, kurios yra darbdaviai, prievolės deklaruoti darbą skaitmeninėse platformose valstybės narės, kurioje jis atliekamas, kompetentingoms institucijoms, išaiškinimą. Siūloma direktyva taip pat pagerins darbo ir socialinės apsaugos institucijų žinias apie tai, kurios skaitmeninės darbo platformos veikia jų valstybėje narėje, toms institucijoms suteikiant galimybę susipažinti su svarbia pagrindine informacija apie skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų skaičių, jų užimtumo statusą ir standartines sąlygas. Šios priemonės padės toms valdžios institucijoms užtikrinti darbo teisių laikymąsi ir rinkti socialinio draudimo įmokas, taigi ir pagerinti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų darbo sąlygas.

- **Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

Siekdama užkirsti kelią lenktynėms dėl žemesnių užimtumo ir standartų pažeidžiant darbuotojų teises, ES nustatė darbuotojams visose valstybėse narėse taikomą minimalią darbo teisių ribą. ES darbo ir socialiniame *acquis* nustatomi būtiniausi standartai taikant keletą pagrindinių priemonių.

Jų teikiama apsauga taikoma tik tiems darbuotojams, kurie patenka į tokių teisinių priemonių subjektinę taikymo sritį[11]. Savarankiškai dirbantys asmenys, įskaitant tuos, kurie dirba

[11] Kai kuriose priemonėse subjektinė taikymo sritis apibrėžiama remiantis nacionalinėmis darbuotojo arba samdomo darbuotojo apibrėžtimis, o kitose priemonės tokios nuorodos nėra. ESTT išplėtojo išsamią jurisprudenciją, kurioje apibrėžiama šių priemonių subjektinė taikymo sritis.

skaitmeninėse platformose, į tokią taikymo sritį nepatenka ir paprastai šiomis teisėmis nesinaudoja, todėl darbuotojo statusas tampa vartais į ES darbo ir socialinės srities *acquis*. (Vienintelė išimtis yra vienodo požiūrio direktyvos, kurios dėl platesnių teisinių pagrindų taip pat apima galimybę dirbti savarankiškai[12]).

Atitinkamos teisinės priemonės, skirtos skaitmeninėse platformose dirbantiems darbuotojams, yra:

– **Direktyvoje dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų**[13] numatytos priemonės, kuriomis siekiama apsaugoti žmonių, dirbančių nestandartiniuose darbo santykiuose, darbo sąlygas. Tai apima taisykles dėl skaidrumo, teisės į informaciją, bandomojo laikotarpio, lygiagretaus įdarbinimo, minimalaus darbo nuspėjamumo ir priemonių, susijusių su darbo pagal poreikį sutartimis. Šie minimalūs standartai ypač svarbūs skaitmeninėse platformose dirbantiems žmonėms, atsižvelgiant į netipinį jų darbo organizavimą ir modelius. Tačiau, nors direktyva užtikrinamas skaidrumas, susiję su pagrindinėmis darbo sąlygomis, darbdavių pareiga informuoti neapima algoritmų naudojimo darbo vietoje ir jų poveikio atskiriems darbuotojams.

– **Direktyvoje dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros**[14] nustatyti būtiniausi reikalavimai, susiję su vaiko priežiūros, tėvystės ir prižiūrinčiųjų asmenų atostogomis ir lanksčiomis tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų darbo sąlygomis. Ji papildo **Direktyvą dėl nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugos ir sveikatos**[15], kurioje numatytas minimalus motinystės atostogų laikotarpis kartu su kitomis priemonėmis.

– **Darbo laiko direktyvoje**[16] nustatyti būtiniausi darbo laiko organizavimo reikalavimai ir apibrėžiamos tokios sąvokos kaip „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“. Nors pagal tradicinį Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) išaiškinimą sąvoka „darbo laikas“ reiškia, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nustatytoje vietoje, pastaruoju metu Teismas šią sąvoką išplėtė, ypač kai taikoma pasyviojo budėjimo sistema (t. y. kai darbuotojas neprivalo likti savo darbo vietoje, bet turi būti pasirengęs dirbti, kai darbdavys to paprašo). 2018 m. Teismas aiškiai nurodė, kad pasyviojo budėjimo laikas, per kurį darbuotojo galimybės vykdyti kitą veiklą yra gerokai apribotos, turi būti laikomas darbo laiku[17].

– **Direktyvoje dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones**[18] nustatyta bendra sistema, taikoma laikinųjų darbuotojų darbo sąlygoms. Jame įtvirtintas laikinųjų darbuotojų ir įmonės laikinojo darbo naudotojos samdomų darbuotojų nediskriminavimo esminių darbo ir įdarbinimo sąlygų atžvilgiu principas. Dėl paprastai trišalių darbo skaitmeninėse platformose sutartinių santykių ši direktyva gali būti svarbi darbui skaitmeninėse platformose. Priklausomai nuo skaitmeninės darbo platformos verslo modelio ir nuo to, ar jos klientai yra privatūs vartotojai, ar įmonės, skaitmeninė platforma gali būti laikoma laikinojo įdarbinimo įmone,

---

12 Direktyvos 2000/43, 2000/78, 2006/54 ir 2010/41.

13 Direktyva (ES) 2019/1152. Valstybės narės ją turi perkelti į nacionalinę teisę iki 2022 m. rugpjūčio 1 d.

14 Direktyva (ES) 2019/1158.

15 Direktyva 92/85/EEB.

16 Direktyva 2003/88/EB.

17 2018 m. vasario 21 d. Teismo sprendimas Ville de Nivelles / Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; patvirtinta ir išplėtota 2021 m. kovo 9 d. sprendime RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; ir 2021 m. kovo 9 d. sprendime D.J. / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Direktyva 2008/104/EB.

skiriančia savo darbuotojus jos paslaugomis besinaudojančioms įmonėms. Kai kuriais atvejais skaitmeninė platforma gali būti įmonė, besinaudojanti laikinojo įdarbinimo įmonių paskirtų darbuotojų paslaugomis.

– **Darbuotojų sveikatos ir saugos pagrindų direktyvoje**[19] nustatyti pagrindiniai principai, kuriais skatinama gerinti darbuotojų sveikatą ir saugą. Ja užtikrinamos būtinos saugos ir sveikatos sąlygos visoje ES. Prie Pagrindų direktyvos pridedamos kitos direktyvos, kuriose daugiausiai dėmesio skiriama konkretiems darbuotojų saugos ir sveikatos aspektams.

– **Direktyva, kuria nustatoma bendra darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistema**[20], labai padeda skatinti socialinį dialogą, nes joje nustatomi būtiniausi darbuotojų atstovų įmonių lygmeniu informavimo ir konsultavimosi su jais principai, apibrėžtys ir tvarka kiekvienoje valstybėje narėje.

– Priėmus **Direktyvą dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio**[21] bus nustatyta sistema, kuria siekiama pagerinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir padidinti darbuotojų galimybes gauti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą.

– Priėmus siūlomą **Direktyvą dėl darbo užmokesčio skaidrumo** [22] bus griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.

Be to, reglamentai dėl **nacionalinių socialinės apsaugos sistemų koordinavimo** taikomi tiek pagal darbo sutartį, tiek savarankiškai skaitmeninėse platformose tarpvalstybiniu lygiu dirbantiems asmenims[23].

Be to, **Tarybos rekomendacijoje dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių[24]** valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti, kad ir darbuotojai, ir savarankiškai dirbantys asmenys galėtų naudotis veiksminga ir tinkama socialine apsauga. Rekomendacija apima nedarbo, ligos ir sveikatos priežiūros, motinystės ir tėvystės, neįgalumo, senatvės ir maitintojo netekimo išmokas ir išmokas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų.

• **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Esamos ir siūlomos ES vidaus rinkos ir duomenų apsaugos priemonės yra svarbios skaitmeninių darbo platformų veiklai ir jose dirbantiems žmonėms. Vis dėlto šiomis teisinėmis priemonėmis reikiamai sprendžiamos ne visos nustatytos darbo skaitmeninėse platformose problemos. Nors jose tam tikrais aspektais sprendžiami algoritminio valdymo klausimai, jose konkrečiai neaptariamos darbuotojų perspektyvos, darbo rinkos ypatumai ir kolektyvinės darbo teisės.

Atitinkamos ES vidaus rinkos ir duomenų apsaugos priemonės:

---

19 Direktyva 89/391/EEB.
20 Direktyva 2002/14/EB.
21 COM(2020) 682 *final*.
22 COM(2021) 93 *final*.
23 2004 m. gegužės 29 d. Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 ir jo įgyvendinimo reglamentas (EB) Nr. 987/2009.
24 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija (2019/C 387/01).

– Reglamentu dėl verslo klientams teikiamų internetinių tarpininkavimo paslaugų sąžiningumo ir skaidrumo didinimo (**Platformų ir įmonių santykių reglamentas**)[25] siekiama užtikrinti, kad su savarankiškai dirbančiais interneto platformos tarpininkavimo paslaugų „verslo klientais“ būtų elgiamasi skaidriai ir sąžiningai ir kad kilus ginčams jie galėtų pasinaudoti veiksmingomis teisių gynimo priemonėmis. Atitinkamose nuostatose, be kita ko, daugiausiai dėmesio skiriama verslo klientams taikomų sąlygų skaidrumui, procedūrinėms garantijoms teisių naudotis paskyromis apribojimo, paskyrų suspendavimo ir panaikinimo atveju, reitingo nustatymo skaidrumui ir skundų nagrinėjimo mechanizmams. Jie yra susiję su algoritminiu valdymu, tačiau reglamentas neapima kitų pagrindinių aspektų, pavyzdžiui, automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų (išskyrus reitingavimą) skaidrumo, žmogaus vykdomos tokių sistemų stebėsenos ir konkrečių teisių, susijusių su svarbių sprendimų, turinčių įtakos darbo sąlygoms, peržiūra. Reglamentas netaikomas darbo santykiuose esantiems asmenims arba skaitmeninėms darbo platformoms, jei atlikus bendrą vertinimą laikoma, kad jos teikia ne informacinės visuomenės paslaugas, o, pavyzdžiui, transporto paslaugas.

– **Bendrajame duomenų apsaugos reglamente** (BDAR)[26] nustatytos fizinių asmenų apsaugos tvarkant jų asmens duomenis taisyklės. Skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims suteikiama įvairių teisių, susijusių su jų asmens duomenimis, neatsižvelgiant į jų užimtumo statusą. Tokios teisės visų pirma apima teisę į tai, kad nebūtų taikomas sprendimas, grindžiamas tik automatizuotu duomenų tvarkymu, kuris turi teisinių pasekmių duomenų subjektui arba daro jam panašų didelį poveikį (su tam tikromis išimtimis), taip pat teisę į skaidrumą, susijusį su automatizuoto sprendimų priėmimo naudojimu. Kai automatizuotas duomenų tvarkymas leidžiamas pagal išimtis, duomenų valdytojas turi įgyvendinti tinkamas priemones, kad apsaugotų duomenų subjekto teises bei laisves ir teisėtus interesus, bent teisę į tai, kad duomenų valdytojas užtikrintų žmogaus dalyvavimą, pareikšti savo požiūrį ir užginčyti sprendimą. Nors šios teisės ypač svarbios asmenims, dirbantiems skaitmeninėse platformose, kurioms taikomas algoritminis valdymas, naujausiose teismo bylose atkreiptas dėmesys į apribojimus ir sunkumus, su kuriais susiduria darbuotojai, visų pirma skaitmeninių platformų darbuotojai, siekdami apginti savo teises į duomenų apsaugą algoritminio valdymo sąlygomis[27]. Tai visų pirma susiję su tuo, kad sunku atskirti algoritminius sprendimus, kurie daro pakankamai didelį poveikį darbuotojams ir kurie tokio poveikio nedaro. Be to, nors BDAR atitinkamiems asmenims suteikiamos individualios teisės, jis neapima svarbių kolektyvinių aspektų, būdingų darbo teisei, įskaitant aspektus, susijusius su darbuotojų atstovų vaidmeniu, darbuotojų informavimu ir konsultavimusi su jais, taip pat su darbo inspekcijų vaidmeniu užtikrinant darbo teises. Todėl teisės aktų leidėjas numatė galimybę nustatyti konkretesnes taisykles, kuriomis būtų užtikrinta darbuotojų asmens duomenų su darbo santykiais susijusiame kontekste, be kita ko, darbo organizavimo atžvilgiu (BDAR 88 straipsnis).

– Priėmus siūlomą **Dirbtinio intelekto aktą**[28] bus mažinama rizika, susijusi su tam tikrų dirbtinio intelekto sistemų naudojimu. Siūlomu Dirbtinio intelekto aktu

[25] Reglamentas (ES) 2019/1150.
[26] Reglamentas (ES) 2016/679.
[27] ECE, *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (rengiama).
[28] COM(2021) 206 *final*.

siekiama užtikrinti, kad rinkai pateiktos ir ES naudojamos DI sistemos būtų saugios ir kad jas naudojant būtų gerbiamos pagrindinės teisės, pavyzdžiui, vienodo požiūrio principas. Juo sprendžiami klausimai, susiję su DI sistemų kūrimu, diegimu, naudojimu bei reguliavimo priežiūra, ir sprendžiamos būdingos problemos, pavyzdžiui, šališkumo (įskaitant šališkumą dėl lyties) ir nepakankamos atskaitomybės, be kita ko, nustatomi reikalavimai kokybiškiems duomenų rinkiniams ir padedama kovoti su diskriminacijos rizika. Siūlomame DI reglamente išvardytos tam tikros užimtumo, darbuotojų valdymo ir savarankiško darbo srityse naudojamos DI sistemos, kurios laikytinos didelės rizikos sistemomis. Jame nustatomi privalomi reikalavimai, kuriuos turi atitikti didelės rizikos DI sistemos, taip pat tokių sistemų tiekėjų ir naudotojų prievolės. Siūlomame Dirbtinio intelekto akte numatyti konkretūs tam tikrų DI sistemų skaidrumo reikalavimai, be to, juo bus užtikrinta, kad skaitmeninės darbo platformos, kaip didelės rizikos DI sistemų naudotojos, turėtų galimybę susipažinti su informacija, kurios joms reikia, kad sistema jos galėtų naudotis teisėtai ir atsakingai. Tais atvejais, kai skaitmeninės darbo platformos yra didelės rizikos DI sistemų teikėjos, jos savo sistemas turės tinkamai išbandyti ir dokumentuoti. Be to, pasiūlyme dėl DI akto nustatyti reikalavimai DI sistemų tiekėjams sudaryti sąlygas žmogaus vykdomai priežiūrai ir duoti nurodymus šiuo klausimu. Dirbtinio intelekto aktu, kuriuo užtikrinamas didelės rizikos DI sistemų skaidrumas ir atsekamumas, siekiama palengvinti galiojančių pagrindinių teisių apsaugos taisyklių įgyvendinimą visais atvejais, kai tokios DI sistemos naudojamos. Tačiau jame neatsižvelgiama į taisyklių dėl darbo sąlygų įvairiose valstybėse narėse ir sektoriuose įvairovę ir nenumatoma apsaugos priemonių, susijusių su darbo sąlygų užtikrinimu žmonėms, kuriems DI sistemų naudojimas daro tiesioginį poveikį, pvz., darbuotojams.

2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

• Teisinis pagrindas

Siūloma direktyva grindžiama Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsnio 1 dalies b punktu, kuriuo Sąjungai suteikiami įgaliojimai remti ir papildyti valstybių narių veiklą siekiant gerinti darbo sąlygas. Šioje srityje pagal SESV 153 straipsnio 2 dalies b punktą Europos Parlamentas ir Taryba, atsižvelgdami į kiekvienoje valstybėje narėje taikomas sąlygas bei technines taisykles ir laikydamiesi įprastos teisėkūros procedūros, gali priimti direktyvas, nustatančias būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus. Tokiose direktyvose neturi būti nustatomi administraciniai, finansiniai ir teisiniai apribojimai, galintys varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą.

Pagal šį teisinį pagrindą Sąjunga gali nustatyti būtiniausius standartus, taikytinus asmenų, kurie dirba skaitmeninėse platformose, yra darbo santykiuose ir todėl priskiriami prie darbuotojų, darbo sąlygomis. Teismas iš tiesų nusprendė, kad formalus pripažinimas savarankiškai dirbančiu asmeniu pagal nacionalinę teisę nereiškia, kad asmuo negali būti pripažintas darbuotoju pagal Sąjungos teisę, jei jo savarankiškumas yra tik tariamas ir taip dangstomi tikri darbo santykiai[29]. Todėl fiktyviai savarankiškai dirbantiems asmenims taip pat taikomi ES darbo teisės aktai, grindžiami SESV 153 straipsniu.

[29] ESTT, bylos C-256/01, Allonby, ir C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

Siūloma direktyva taip pat grindžiama SESV 16 straipsnio 2 dalimi, kai kalbama apie skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų padėtį, susijusią su automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų tvarkomų jų asmens duomenų apsauga. Šiuo straipsniu Europos Parlamentui ir Tarybai suteikiami įgaliojimai nustatyti fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis taisykles.

- **Subsidiarumo principas (neišimtinės kompetencijos atveju)**

Lankstumas ir nuolatinis verslo modelių pritaikymas yra pagrindinės skaitmeninių platformų ekonomikos, kurios pagrindinės gamybos priemonės yra algoritmai, duomenys ir debesys, ypatybės. Kadangi skaitmeninės darbo platformos nėra susietos su jokiu ilgalaikiu turtu ir patalpomis, jos yra mobilios ir gali vykdyti veiklą tarpvalstybiniu mastu: greitai pradėti veiklą tam tikrose rinkose, kartais nutraukti veiklą dėl verslo ar reguliavimo priežasčių ir ją vėl atnaujinti kitoje šalyje, kurioje taikomos ne tokios griežtos taisyklės.

Nors valstybės narės veikia vienoje bendroje rinkoje, jos laikosi skirtingų požiūrių į tai, ar reikia reguliuoti darbą skaitmeninėse platformose, ir, jei taip, tai kokia kryptimi. Nustatyta, kad valstybėse narėse priimta daugiau kaip 100 teismo sprendimų ir 15 administracinių sprendimų, susijusių su skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statusu; jie skiriasi, tačiau daugiausiai linkstama prie to, kad skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys būtų perkvalifikuojami į darbuotojus[30]. Be teisinio netikrumo, kuris dėl to kyla skaitmeninėms darbo platformoms ir jose dirbantiems asmenims, didelis teismo bylų skaičius rodo, kad sunku užtikrinti, kad valstybės narės, taip pat skaitmeninės darbo platformos bei kitos įmonės galėtų veikti vienodomis sąlygomis, ir išvengti spaudimo mažinti darbo standartus ir bloginti darbo sąlygas. Tam tikros skaitmeninės darbo platformos gali vykdyti nesąžiningą komercinę veiklą kitų įmonių atžvilgiu, pavyzdžiui, nesilaikyti tų pačių taisyklių ir veikti ne tokiomis pačiomis sąlygomis. Todėl reikia imtis ES veiksmų siekiant užtikrinti, kad itin judri ir sparčiai kintanti skaitmeninių platformų ekonomika vystytųsi kartu su skaitmeninėse platformose dirbančių žmonių darbo teisėmis.

Skaitmeninės darbo platformos dažnai yra įsikūrusios vienoje šalyje, o jose dirbantys žmonės yra įsikūrę kitur. 59 proc. visų ES skaitmeninėse platformose dirbančių žmonių dirba su klientais kitoje šalyje[31]. Dėl to sutartiniai santykiai tampa sudėtingesni. Tarpvalstybinėse skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų darbo sąlygos ir socialinė apsauga taip pat neaiškios ir labai priklauso nuo jų užimtumo statuso. Nacionalinės valdžios institucijos (pvz., darbo inspekcijos, socialinės apsaugos institucijos ir mokesčių administratoriai) dažnai nežino, kurios skaitmeninės darbo platformos veikia jų šalyje, kiek jose dirba žmonių ir koks jų užimtumo statusas. Taisyklių nesilaikymo rizika ir kovos su nedeklaruojamu darbu kliūtys yra didesnės tarpvalstybiniais atvejais, ypač kai tai susiję su darbu interneto platformose. Atsižvelgiant į tai, atitinkamų veiksmų, kuriais siekiama spręsti tarpvalstybinius su darbu skaitmeninėse platformose susijusias problemas (įskaitant visų pirma duomenų trūkumo), kad būtų galima geriau užtikrinti taisyklių vykdymą, geriausia imtis ES lygmeniu.

Vien nacionaliniais veiksmais nebūtų pasiekti pagrindiniai Sutartimi grindžiami ES tikslai skatinti tvarų ekonomikos augimą ir socialinę pažangą, nes valstybės narės gali nesiryžti priimti griežtesnes taisykles arba griežtai užtikrinti galiojančių darbo standartų laikymąsi, nes jos konkuruoja tarpusavyje, kad pritrauktų investicijų į skaitmenines darbo platformas.

---

30 ECE, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (2021). Pateikiama internete.

31 PPMI (2021), 7.1 skirsnis.

Tik ES iniciatyva gali būti nustatytos bendros taisyklės, taikomos visoms ES veikiančioms skaitmeninėms darbo platformoms, kartu užkertant kelią sparčiai besivystančios bendrosios skaitmeninių darbo platformų rinkos susiskaidymui. Tai padėtų užtikrinti vienodas sąlygas skirtingose valstybėse narėse veikiančioms skaitmeninėms darbo platformoms darbo sąlygų ir algoritminio valdymo srityje. Todėl konkreti ES pridėtinė vertė yra tai, kad šiose srityse bus nustatyti būtiniausi standartai, kurie paskatins aukštynkryptę užimtumo ir socialinių rezultatų konvergenciją visoje Sąjungoje ir palengvins skaitmeninių platformų ekonomikos plėtrą visoje ES.

- **Proporcingumo principas**

Siūlomoje direktyvoje numatyti būtiniausi standartai; taip užtikrinama, kad siekiant pasiūlymo tikslų intervencijos lygis būtų kuo mažesnis. Valstybėms narėms, kurios jau yra nustačiusios palankesnes nuostatas nei numatytosios siūlomoje direktyvoje, jų keisti ar sumažinti nereikės. Be to, valstybės narės gali nuspręsti nustatyti aukštesnius už siūlomoje direktyvoje išdėstytus būtiniausius standartus.

Atsižvelgiant į nustatytų problemų apimtį ir pobūdį, proporcingumo principo yra laikomasi. Pavyzdžiui, nuginčijamoji prezumpcija, pasiūlyta siekiant spręsti neteisingo užimtumo statuso klasifikavimo problemą, bus taikoma tik skaitmeninėms darbo platformoms, kurios užtikrina tam tikrą atliekamo darbo kontrolę. Todėl kitoms skaitmeninėms darbo platformoms prezumpcija nebus taikoma. Panašiai nuostatomis dėl automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų neviršijama to, kas būtina algoritminio valdymo sąžiningumo, skaidrumo ir atskaitomybės tikslams pasiekti.

- **Priemonės pasirinkimas**

SESV 153 STRAIPSNIO 2 DALIES B PUNKTU KARTU SU 153 STRAIPSNIO 1 DALIES B PUNKTE AIŠKIAI NUMATYTA, KAD DIREKTYVOMIS GALI BŪTI NUSTATYTI BŪTINIAUSI DARBO SĄLYGŲ REIKALAVIMAI, KURIUOS ĮGYVENDINS VALSTYBĖS NARĖS. SESV 16 STRAIPSNIO 2 DALIMI GRINDŽIAMOS TAISYKLĖS TAIP PAT GALI BŪTI NUSTATYTOS DIREKTYVOSE.

3. KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI

- **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

Pagal SESV 154 straipsnį Komisija surengė dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais dėl galimų ES veiksmų darbo skaitmeninėse platformose sąlygoms gerinti. Pirmuoju etapu, 2021 m. vasario 24 d. – balandžio 7 d., Komisija konsultavosi su socialiniais partneriais dėl darbo skaitmeninėse platformose iniciatyvos poreikio ir galimos krypties[32]. Antruoju etapu, 2021 m. birželio 15 d. – rugsėjo 15 d., Komisija konsultavosi su socialiniais partneriais dėl numatomo pasiūlymo turinio ir teisinės priemonės[33].

Tiek profesinės sąjungos, tiek darbdavių organizacijos pritarė bendriesiems uždaviniams, nustatytiems antrojo etapo konsultacijų dokumente, tačiau nuomonės dėl poreikio imtis konkrečių veiksmų ES lygmeniu išsiskyrė.

[32] Konsultacijų dokumentas C(2020) 1127 *final*.

[33] Konsultacijų dokumentas C(2020) 4230 *final*, prie kurio pridėtas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas SWD(2021) 143 *final*.

Profesinės sąjungos paragino priimti direktyvą, grindžiamą SESV 153 straipsnio 2 dalimi, kurioje būtų numatyta nuginčijamoji darbo santykių prezumpcija su prievolės įrodyti perkėlimu ir statuso tikrinimo kriterijai. Jos teigė, kad tokia priemonė turėtų būti taikoma ir internetinėms platformoms, ir platformoms vietoje. Profesinės sąjungos taip pat pritarė naujų teisių, susijusių su algoritminiu valdymu užimtumo srityje, įvedimui ir apskritai prieštaravo, kad skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims būtų suteiktas trečias statusas. Jos pabrėžė socialinio dialogo poreikį.

Darbdavių organizacijos sutiko, kad reikėtų spręsti tam tikrus klausimus, pavyzdžiui, susijusius su darbo sąlygomis, neteisingu užimtumo statuso klasifikavimu arba galimybe gauti informaciją. Tačiau veiksmų kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti imamasi nacionaliniu lygmeniu ir skirtingų nacionalinių socialinių ir darbo santykių sistemų struktūroje. Algoritmų valdymo klausimu jie pabrėžė, kad daugiausiai dėmesio turėtų būti skiriama veiksmingam esamų ir būsimų teisinių priemonių įgyvendinimui ir vykdymo užtikrinimui.

Socialiniams partneriams nepavyko susitarti pradėti derybas dėl susitarimo sudarymo Sąjungos lygmeniu, kaip numatyta SESV 155 straipsnyje.

Be to, Komisija, siekdama pagrįsti šią iniciatyvą, surengė nemažai diskusijų su daugeliu suinteresuotųjų subjektų, įskaitant specialius dvišalius susitikimus su skaitmeninių platformų įmonėmis, skaitmeninių platformų darbuotojų asociacijomis, profesinėmis sąjungomis, valstybių narių atstovais, akademinės bendruomenės ir tarptautinių organizacijų ekspertais bei pilietinės visuomenės atstovais[34]. 2021 m. rugsėjo 20 ir 21 d. Komisija surengė du specialius susitikimus su skaitmeninių platformų operatoriais ir darbuotojų atstovais, kad išklausytų jų nuomonę apie galimas ES veiksmų kryptis.

Europos Parlamentas paragino[35] imtis ryžtingų ES veiksmų neteisingo užimtumo statuso klasifikavimo problemai spręsti, taip pat siekti, kad algoritmų naudojimas būtų skaidresnis, be kita ko, darbuotojų atstovams. ES Ministrų Taryba[36], Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas[37] ir Regionų komitetas taip pat paragino imtis konkrečių veiksmų dėl darbo skaitmeninėse platformose[38].

- **Tiriamųjų duomenų rinkimas ir naudojimas**

Komisija pasamdė išorės ekspertus, kad šie atliktų keletą tyrimų, kuriuose būtų surinkti svarbūs įrodymai ir kuriais remiantis būtų galima atlikti poveikio vertinimą ir parengti šį pasiūlymą:

34 Žr. Poveikio vertinimo (SWD(2021) 396) A.3.1 priedą.

35 Europos Parlamento pranešimas „Dėl sąžiningų darbo sąlygų, teisių ir socialinės apsaugos skaitmeninių platformų darbuotojams. Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra“. (2019/2186(INI)). Pateikiama internete.

36 Tarybos išvados „Darbo ateitis: Europos Sąjunga propaguoja TDO šimtmečio deklaraciją“, 2019 m. spalio mėn.; Pateikiama internete. 2020 m. gruodžio mėn. ES užimtumo ir socialinių reikalų ministrai per debatus dėl darbo skaitmeninėse platformose pripažino, kad darbas skaitmeninėse platformose yra tarpvalstybiniu mastu svarbus tarptautinis reiškinys, todėl ES turi atlikti tam tikrą vaidmenį sprendžiant susijusius uždavinius.

37 EESRK nuomonė „Deramas darbas platformų ekonomikoje“ (tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Vokietijos prašymu). Pateikiama internete.

38 RK nuomonė „Darbas platformose – reguliavimo sunkumai vietos ir regionų lygmeniu“. Pateikiama internete.

– „Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work“ (2021), PPMI[39].

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

– „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers“ (2019), CEPS[41].

Komisija savo vertinimą taip pat grindė Europos kompetencijos centro darbo teisės, užimtumo ir darbo rinkos politikos srityje atliktomis peržiūromis.

– „Thematic Review 2021 on Platform work“ (2021), pagrįsta 27 ES valstybių narių šalių straipsniais[42].

– „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions“ (2021)[43].

– „Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace“ (2021)[44].

Be to, Komisija, siekdama pagrįsti poveikio vertinimą, rėmėsi išorės ekspertų žiniomis ir šiais tyrimais bei ataskaitomis:

– Eurofound ataskaita „Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work“ (2018)[45].

– JRC ataskaitos: „Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey“ (2018)[46] ir „New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey“ (2020)[47].

– TDO ataskaita „The role of digital labour platforms in transforming the world of work“ (2021)[48].

Be to, Komisijos vertinimas taip pat buvo grindžiamas politikos valstybėse narėse žemėlapiu, atitinkama akademine literatūra ir ESTT praktika.

• **Poveikio vertinimas**

2021 m. spalio 27 d. poveikio vertinimą[49] aptarė Reglamentavimo patikros valdyba. Reglamentavimo patikros valdyba pateikė teigiamą nuomonę su pastabomis: išsamiau išaiškintas suderinamumas su susijusiomis iniciatyvomis, paaiškinta, kodėl ir kaip su algoritminiu valdymu susiję klausimai yra ypač svarbūs skaitmeninių platformų ekonomikai, ir geriau atspindėtos įvairių kategorijų suinteresuotųjų subjektų, įskaitant skaitmenines darbo platformas ir jose dirbančius žmones, nuomonės. Šiame pasiūlyme pateikiamų priemonių

39 Pateikiama internete.
40 Pateikiama internete.
41 Pateikiama internete.
42 Sintezė pateikiama internete.
43 Pateikiama internete.
44 Numatoma.
45 Pateikiama internete.
46 Pateikiama internete.
47 Pateikiama internete.
48 Pateikiama internete.
49 SWD(2021) 396.

derinys Poveikio vertinime įvertintas kaip veiksmingiausias ir nuosekliausias. Iš pasirinktų priemonių kiekybinės ir kokybinės analizės matyti, jog tikimasi, kad skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų darbo sąlygos ir galimybės naudotis socialine apsauga iš esmės pagerės. Skaitmeninėms darbo platformoms taip pat bus naudingas didesnis teisinis tikrumas ir tvaraus augimo sąlygos, kaip nustatyta ES socialiniame modelyje. Šalutinis teigiamas poveikis – su skaitmeninėmis darbo platformomis konkuruojančioms kitoms įmonėms bus iš naujo sudarytos vienodos sąlygos.

Tikimasi, kad veiksmai, kuriais siekiama mažinti neteisingo klasifikavimo riziką, padės į darbuotojus perklasifikuoti nuo 1,72 iki 4,1 mln. žmonių (apie 2,35 mln. vietoje ir 1,75 mln. internetu, atsižvelgiant į didesnius prognozuojamus skaičius). Tai jiems suteiktų galimybę naudotis teisėmis ir apsauga pagal nacionalinę ir ES darbo *acquis*. Asmenų, kurie šiuo metu uždirba mažiau už minimalųjį darbo užmokestį, bendras metinis darbo užmokestis taptų iki 484 mln. EUR didesnis, nes jiems taip pat būtų taikomi įstatymai ir (arba) sektoriaus lygmens kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad vienam darbuotojui tektų vidutiniškai 121 EUR per metus, t. y. nuo 0 EUR tiems, kurie jau gauna didesnį nei minimalųjį darbo užmokestį prieš perklasifikavimą, iki 1 800 EUR tiems, kurie uždirba mažiau. Todėl perklasifikavimas ir dėl to pagerėjusios galimybės naudotis socialine apsauga padėtų sumažėti dirbančiųjų skurdą ir nesaugumą. Taigi, padidėtų pajamų stabilumas ir nuspėjamumas. Iki 3,8 mln. žmonių būtų patvirtintas jų savarankiško darbo statusas, be to, dėl skaitmeninių platformų veiksmų, kuriais jos siektų atsisakyti kontrolės, kad išvengtų perklasifikavimo į darbdavius, jiems būtų užtikrintas didesnis savarankiškumas ir lankstumas. Naujos teisės, susijusios su darbo skaitmeninėse platformose algoritminiu valdymu, gali padėti pagerinti darbo sąlygas daugiau kaip 28 mln. asmenų (tiek darbuotojų, tiek savarankiškai dirbančių asmenų) ir padidinti dirbtinio intelekto (DI) naudojimo darbo vietoje skaidrumą, o tai turėtų teigiamą šalutinį poveikį platesnei DI sistemų rinkai. Iniciatyva taip pat padidintų darbo skaitmeninėse platformose skaidrumą ir atsekamumą, be kita ko, tarpvalstybiniais atvejais, ir tai turėtų teigiamą poveikį nacionalinėms valdžios institucijoms, nes būtų geriau užtikrinamas galiojančių darbo ir fiskalinių taisyklių vykdymas, taip pat pagerėtų mokesčių ir socialinės apsaugos įmokų surinkimas. Todėl valstybės narės galėtų gauti iki 4 mlrd. EUR daugiau metinių mokesčių ir socialinės apsaugos įmokų.

Dėl veiksmų, kuriais siekiama mažinti neteisingo klasifikavimo riziką, skaitmeninių darbo platformų sąnaudos per metus gali padidėti iki 4,5 mlrd. EUR. Nuo jų priklausomos įmonės ir vartotojai gali patirti dalį šių išlaidų, priklausomai nuo to, kaip skaitmeninės darbo platformos nusprendžia jas perkelti trečiosioms šalims. Naujos su algoritminiu valdymu susijusios teisės ir numatytos priemonės vykdymo užtikrinimui, skaidrumui ir atsekamumui gerinti reiškia, kad skaitmeninių darbo platformų sąnaudos yra labai mažos arba nedidelės. Iniciatyva gali turėti neigiamos įtakos lankstumui, kuriuo naudojasi skaitmeninėse platformose dirbantys žmonės. Tačiau toks lankstumas, ypač darbo grafikų sudarymo srityje, jau dabar gali būti tik menamas, nes faktinis darbo laikas priklauso nuo paslaugų paklausos realiuoju laiku, darbuotojų pasiūlos ir kitų veiksnių. Nebuvo įmanoma patikimai kiekybiškai įvertinti, kokios įtakos tai turėtų visos darbo dienos ekvivalentų pasikeitimui ir galimam darbo vietų praradimui, atsižvelgiant į labai didelį kintamųjų skaičių, kurį lemtų toks skaičiavimas (pvz., kintanti nacionalinė reglamentavimo aplinka, skaitmeninių platformų investicijų šaltinių pokyčiai, ne visą darbo dieną fiktyviai savarankiškai dirbančių asmenų užduočių perkėlimas visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams). Kai kurių skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų, kurie šiuo metu gauna didesnį nei minimalųjį darbo užmokestį, darbo užmokestis dėl perklasifikavimo gali sumažėti, nes kai kurios skaitmeninės darbo platformos didesnes socialinės apsaugos išlaidas gali kompensuoti mažindamos atlyginimus.

Poveikio vertinime taip pat vertintos šios priemonės: neprivalomos gairės, kaip spręsti neteisingo klasifikavimo atvejus; prievolės įrodyti perkėlimo ir neteisminių administracinių procedūrų, taikomų neteisingo užimtumo statuso kvalifikavimo atveju, derinys; neprivalomos algoritminio valdymo gairės; tik darbuotojų algoritminio valdymo teises; skaitmeninių darbo platformų pareigos užtikrinti duomenų sąveikumą; nacionalinių registrų kūrimas siekiant pagerinti atitinkamų duomenų rinkimą ir stebėti darbo skaitmeninėse platformose pokyčius, be kita ko, tarpvalstybiniais atvejais. Apskritai manoma, kad tokios priemonės yra mažiau veiksmingos bei efektyvios ir menkiau suderintos su nustatytais iniciatyvos tikslais, taip pat su pagrindinėmis ES vertybėmis, tikslais, uždaviniais ir esamomis bei būsimomis iniciatyvomis.

- **Reglamentavimo tinkamumas ir supaprastinimas**

Iniciatyva apima įvairius priemonių rinkinius; kai kuriais iš jų siekiama kuo labiau sumažinti mažųjų ir vidutinių įmonių (MVĮ) reikalavimų laikymosi išlaidas. Nors priemonės, kuriomis mažinama neteisingo klasifikavimo rizika, negali būti sušvelnintos, nes jos tiesiogiai susijusios su pagrindinėmis darbuotojų teisėmis, administracinės procedūros, kurių reikalaujama pagal algoritminio valdymo ir vykdymo užtikrinimo, atsekamumo ir skaidrumo gerinimo priemones, sudaro sąlygas taikyti mažosioms ir vidutinėms įmonėms pritaikytas poveikio švelninimo priemones. Pažymėtina, kad tai, be kita ko, ilgesnių atsakymo į prašymus peržiūrėti algoritminius sprendimus pateikimo terminų nustatymas ir sprendimas sumažinti svarbios atnaujintos informacijos skelbimo dažnumą.

- **Pagrindinės teisės**

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija saugomos įvairios darbo teisės. Tai, be kita ko, darbuotojų teisė į tinkamas ir teisingas darbo sąlygas (31 straipsnis) ir į informaciją bei konsultacijas įmonėje (27 straipsnis), taip pat teisė į asmens duomenų apsaugą (8 straipsnis) ir laisvė užsiimti verslu (16 straipsnis). Siūloma direktyva remiamos Chartijoje numatytos teisės darbo skaitmeninėse platformose kontekste: sprendžiama neteisingo užimtumo statuso klasifikavimo problema ir pateikiamos konkrečias nuostatas dėl automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimo darbui skaitmeninėse platformose. Ja taip pat sustiprinamos skaitmeninių platformų darbuotojų ir jų atstovų teises į informaciją ir konsultacijas dėl sprendimų, kurie gali lemti automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų diegimą arba esminius pakeitimus.

4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Pasiūlymui nereikia papildomų Europos Sąjungos biudžeto išteklių.

5. KITI ELEMENTAI

- **Įgyvendinimo planai ir stebėsena, vertinimas ir ataskaitų teikimo tvarka**

Valstybės narės direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę turi perkelti per dvejus metus nuo jos įsigaliojimo ir naudodamosi MNE duomenų baze pranešti Komisijai apie nacionalines įgyvendinimo priemones. Pagal SESV 153 straipsnio 3 dalį šios direktyvos įgyvendinimą jos gali pavesti socialiniams partneriams. Komisija yra pasirengusi teikti techninę paramą valstybėms narėms, kad jos galėtų įgyvendinti direktyvą.

Praėjus penkeriems metams nuo direktyvos įsigaliojimo Komisija peržiūrės jos įgyvendinimą ir prireikus pasiūlys teisės aktų pakeitimus. Pažanga siekiant iniciatyvos tikslų bus stebima pagal pagrindinius rodiklius (išvardytus poveikio vertinimo ataskaitoje). Šią stebėsenos

sistemą bus galima keisti atsižvelgiant į galutinius teisinius ir įgyvendinimo reikalavimus ir tvarkaraštį.

- **Aiškinamieji dokumentai (direktyvoms)**

Siūlomoje direktyvoje paliečiama darbo teise, patikslinamos ir papildomos duomenų apsaugos taisyklės ir pateikiamos materialinės bei procedūrinės taisyklės. Perkeldamos šią direktyvą į nacionalinę teisę valstybės narės gali taikyti skirtingas teisines priemones. Todėl pagrįsta, kad valstybės narės prie pranešimų apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemones pridėtų vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudėtinių dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. valstybių narių ir Komisijos bendrą politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų[50].

- **Išsamus konkrečių pasiūlymo nuostatų paaiškinimas**

I skyrius. Bendrosios nuostatos

1 straipsnis. Dalykas ir taikymo sritis

Šia nuostata nustatomas direktyvos tikslas – pagerinti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų darbo sąlygas: užtikrinti teisingą jų užimtumo statuso nustatymą, skatinti darbo skaitmeninėse platformose algoritminio valdymo skaidrumą, sąžiningumą bei atskaitomybę ir didinti darbo skaitmeninėse platformose skaidrumą, be kita ko, tarpvalstybiniais atvejais.

Šiuo straipsniu taip pat apibrėžiama subjektinė direktyvos taikymo sritis, kuri apima skaitmeninėse platformose Sąjungoje dirbančius asmenis, neatsižvelgiant į jų užimtumo statusą, tačiau skirtingu mastu, priklausomai nuo atitinkamų nuostatų. Paprastai direktyva taikoma asmenims, kurie yra sudarę arba, įvertinus faktines aplinkybes, gali būti sudarę darbo sutartį arba yra ar gali būti darbo santykiuose, kaip apibrėžta valstybėse narėse galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje, atsižvelgiant į ESTT praktiką. Šis požiūris apima atvejus, kai skaitmeninėje platformoje dirbančio asmens užimtumo statusas nėra aiškus (įskaitant fiktyvaus savarankiško darbo atvejus), kad tą statusą būtų galima teisingai nustatyti.

Tačiau skyriaus dėl algoritminio valdymo nuostatos, susijusios su asmens duomenų tvarkymu ir todėl patenkančios į SESV 16 straipsnio 2 dalies teisinio pagrindo taikymo sritį, taip pat taikomos skaitmeninėse platformose Sąjungoje ne pagal darbo santykius dirbantiems asmenims, t. y. iš tiesų savarankiškai dirbantiems asmenims ir asmenims, turintiems kitą kai kuriose valstybėse narėse galbūt egzistuojantį užimtumo statusą.

Skaitmeninės darbo platformos, kurioms taikomas šis pasiūlymas, yra tos skaitmeninės platformos, kurios organizuoja skaitmeninių platformų darbą Sąjungoje, nepriklausomai nuo jų įsisteigimo vietos ir neatsižvelgiant į kitais atvejais taikytiną teisę. Todėl lemiamas teritorinio taikymo elementas yra vieta, kurioje darbas skaitmeninėse platformose atliekamas, o ne vieta, kurioje yra įsteigta skaitmeninė darbo platforma arba kurioje paslauga gavėjui siūloma ar teikiama.

2 straipsnis. Terminų apibrėžtys

Šia nuostata apibrėžiami tam tikri aiškinant direktyvos nuostatas būtini terminai ir sąvokos, tokie kaip „skaitmeninė darbo platforma“, „darbas skaitmeninėse platformose“ ir „atstovas“. Joje išskiriami skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys, neatsižvelgiant į jų užimtumo statusą, ir skaitmeninių platformų darbuotojai, kurie yra susiję darbo santykiais.

[50] OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

II skyrius. Užimtumo statusas

3 straipsnis. Teisingas užimtumo statuso nustatymas

Šiuo straipsniu reikalaujama, kad valstybės narės nustatytų tinkamas procedūras, skirtas patikrinti ir užtikrinti, kad būtų teisingai nustatytas skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statusas, kad asmenys, kurie gali būti neteisingai klasifikuoti kaip savarankiškai dirbantys asmenys (arba bet kokiu kitu statusu), galėtų nustatyti, ar pagal nacionalines apibrėžtis jie turėtų būti laikomi kaip dirbantys pagal darbo santykius, ir, jei taip, būti perklasifikuoti kaip darbuotojai. Taip bus užtikrinta, kad fiktyviai savarankiškai dirbantys asmenys turėtų galimybę naudotis Sąjungos arba nacionalinės teisės aktuose nustatytomis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į jų tinkamą užimtumo statusą.

Šia nuostata taip pat paaiškinama, kad teisingas užimtumo statuso nustatymas turėtų būti grindžiamas faktų viršenybės principu, t. y. visų pirma vadovaujantis faktais, susijusiais su faktiniu darbo atlikimu ir darbo užmokesčiu, atsižvelgiant į algoritmų naudojimą darbo skaitmeninėse platformose kontekste, o ne tuo, kaip santykiai apibrėžiami sutartyje. Kai darbas atliekamas pagal darbo santykius, taikomose procedūrose taip pat turėtų būti aiškiai nurodyta, kas turi prisiimti darbdavio pareigas.

4 straipsnis. Teisinė prezumpcija

Šia nuostata nustatoma teisinė prezumpcija, kad tarp skaitmeninės darbo platformos ir skaitmeninėje platformoje dirbančio asmens egzistuoja darbo santykiai, jei skaitmeninė darbo platforma kontroliuoja tam tikrus darbo elementus. Valstybės narės turi sukurti sistemą, kuria būtų užtikrinta, kad teisinė prezumpcija būtų taikoma visuose atitinkamuose administraciniuose ir teismo procesuose ir kad vykdymo užtikrinimo institucijos, pavyzdžiui, darbo inspekcijos ar socialinės apsaugos įstaigos, taip pat galėtų remtis ta prezumpcija.

Straipsnyje apibrėžiami kriterijai, rodantys, kad skaitmeninė darbo platforma kontroliuoja darbo atlikimą. Jei įvykdomi bent du rodikliai, prezumpcija turėtų būti taikoma.

Be to, siekdamos užtikrinti veiksmingą teisinės prezumpcijos įgyvendinimą, valstybės narės turi taikyti pagalbines priemones, pavyzdžiui, skleisti informaciją visuomenei, rengti gaires ir stiprinti kontrolę bei patikrinimus vietoje, nes tai būtina siekiant užtikrinti teisinį tikrumą ir skaidrumą visoms susijusioms šalims.

Šia nuostata taip pat paaiškinama, kad teisinė prezumpcija neturėtų būti taikoma atgaline data, t. y. neturėtų būti taikoma faktinėms situacijoms iki direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę termino.

5 straipsnis. Galimybė nuginčyti teisinę prezumpciją

Šia nuostata užtikrinama galimybė nuginčyti teisinę prezumpciją atitinkamuose teisiniuose ir administraciniuose procesuose, t. y. įrodyti, kad atitinkami sutartiniai santykiai iš tikrųjų nėra darbo santykiai pagal atitinkamoje valstybėje narėje galiojančią apibrėžtį. Prievolė įrodyti, kad darbo santykių nėra, teks skaitmeninei darbo platformai.

III skyrius. Algoritminis valdymas

6 straipsnis. Su automatizuotomis stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemomis susijęs skaidrumas ir tų sistemų naudojimas

Šia nuostata reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos informuotų platformų darbuotojus apie automatizuotų stebėsenos sistemų, naudojamų platformų darbuotojų darbo rezultatams stebėti, prižiūrėti ar vertinti elektroninėmis priemonėmis, ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų, kurios naudojamos sprendimams, kurie daro didelį poveikį

platformų darbuotojų darbo sąlygoms, priimti arba palaikyti, naudojimą ir pagrindines ypatybes.

Teiktina informacija apima stebimų, prižiūrimų ir vertinamų (įskaitant kai tai daro klientai) veiksmų kategorijas ir pagrindinius parametrus, į kuriuos tokiose sistemose atsižvelgiama priimant automatizuotus sprendimus. Straipsnyje nurodoma, kokia forma ir kada ši informacija turi būti teikiama ir kad paprašius ji taip pat turėtų būti pateikta darbo institucijoms ir platformų darbuotojų atstovams.

Be to, straipsnyje nustatyta, kad skaitmeninės darbo platformos neturi tvarkyti jokių su platformų darbuotojais susijusių asmens duomenų, kurie nėra iš esmės susiję su jų sutarties vykdymu ir tikrai būtini jai vykdyti. Tai apima duomenis apie privačius pokalbius, duomenis apie skaitmeninės platformos darbuotojo sveikatos būklę, psichologinę ar emocinę būklę ir visus duomenis, kai skaitmeninės platformos darbuotojas nesiūlo ir neatlieka darbo platformose.

7 straipsnis. Žmogaus vykdoma automatizuotų sistemų stebėsena

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos reguliariai stebėtų ir vertintų automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų priimtų arba palaikytų atskirų sprendimų poveikį darbo sąlygoms. Visų pirma skaitmeninės darbo platformos turės įvertinti automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų riziką platformų darbuotojų saugai ir sveikatai ir užtikrinti, kad tokios sistemos jokiu būdu nedarytų pernelyg didelio spaudimo platformų darbuotojams ar kitaip nekeltų pavojaus platformų darbuotojų fizinei ir psichikos sveikatai.

Straipsnyje taip pat nustatyta, kad skaitmeninės darbo platformos turi užtikrinti pakankamus žmogiškuosius išteklius šiai automatizuotų sistemų stebėsenai. Asmenys, kuriems skaitmeninė darbo platforma pavedė vykdyti šias funkcijas, turi turėti reikiamą kompetenciją, kvalifikaciją ir įgaliojimus, kad galėtų vykdyti savo funkcijas, ir turi būti apsaugoti nuo neigiamų pasekmių (pvz., atleidimo iš darbo ar kitų sankcijų) už automatizuotų sistemų sprendimų panaikinimą.

8 straipsnis. Žmogaus atliekama svarbių sprendimų peržiūra

Šia nuostata nustatoma platformų darbuotojų teisė į skaitmeninės darbo platformos paaiškinimą dėl automatizuotų sistemų priimto arba palaikomo sprendimo, kuris daro didelį poveikį jų darbo sąlygoms. Tuo tikslu skaitmeninė darbo platforma jiems turėtų būti suteikti galimybę su kontaktiniu asmeniu aptarti ir išsiaiškinti su šiais sprendimais susijusius faktus, aplinkybes ir priežastis.

Be to, straipsnyje reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos raštu pagrįstų bet kokį sprendimą apriboti teises naudotis skaitmeninės platformos darbuotojo paskyra, ją suspenduoti ar panaikinti, atsisakyti mokėti darbo užmokestį už skaitmeninės platformos darbuotojo atliktą darbą arba daryti poveikį skaitmeninės platformos darbuotojo sutartiniam statusui.

Jei gautas paaiškinimas yra nepatenkinamas arba jei skaitmeninės platformos darbuotojas mano, kad jų teisės pažeistos, jie taip pat turi teisę prašyti, kad skaitmeninė darbo platforma per savaitę peržiūrėtų sprendimą. Skaitmeninės darbo platformos turi nedelsdamos ištaisyti sprendimą arba, jei tai nebeįmanoma, suteikti tinkamą kompensaciją, jei sprendimu pažeidžiamos skaitmeninės platformos darbuotojo teisės.

9 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis

Šia nuostata reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos informuotų platformų darbuotojų atstovus arba, jei atstovų nėra, pačius platformų darbuotojus apie algoritminio

valdymo sprendimus ir su jais konsultuotųsi, pavyzdžiui, jei jie ketina įdiegti naujas automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas arba tas sistemas iš esmės pakeisti. Šios nuostatos tikslas – skatinti socialinį dialogą algoritminio valdymo klausimais. Atsižvelgiant į dalyko sudėtingumą, atitinkamiems atstovams arba platformų darbuotojams gali padėti jų pasirinktas ekspertas. Šiuo straipsniu nedaromas poveikis esamiems informavimo ir konsultavimosi reikalavimams pagal Direktyvą 2002/14/EB.

10 straipsnis. Skaitmeninėse platformose ne pagal darbo santykius dirbantys asmenys

Šia nuostata užtikrinama, kad 6, 7 ir 8 straipsnių nuostatos dėl skaidrumo, žmogaus stebėsenos ir peržiūros, susijusios su asmens duomenų tvarkymu automatizuotose sistemose, taip pat būtų taikomos skaitmeninėse platformose ne pagal darbo sutartį ar darbo santykius dirbantiems asmenims, t. y. iš tikrųjų savarankiškai dirbantiems asmenims. Tai neapima darbuotojams būdingų sveikatos ir saugos darbe nuostatų.

Tai nedaro poveikio Reglamento dėl platformų ir įmonių santykio (2019/1150) nuostatoms. Pastarosios yra viršesnės, jei jos apima konkrečius direktyvos aspektus, susijusius su savarankiškai dirbančiais verslo klientais, kaip apibrėžta reglamente. 8 straipsnis apskritai netaikomas verslo klientams.

IV skyrius. Su darbu skaitmeninėse platformose susijęs skaidrumas

11 straipsnis. Darbo skaitmeninėse platformose deklaravimas

Šia nuostata paaiškinama, kad skaitmeninės darbo platformos, kurios yra darbdaviai, turi deklaruoti platformų darbuotojų darbą valstybės narės, kurioje atliekamas darbas, kompetentingoms darbo ir socialinės apsaugos institucijoms ir dalytis atitinkamais duomenimis su tomis institucijomis pagal nacionalines taisykles ir procedūras. Šis paaiškinimas ypač aktualus skaitmeninėms darbo platformoms, įsteigtoms kitoje šalyje nei ta, kurioje atliekamas darbas skaitmeninėse platformose.

12 straipsnis. Galimybė susipažinti su svarbia informacija apie darbą skaitmeninėse platformose

Šia nuostata reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos užtikrintų, kad tam tikra informacija būtų prieinama darbo, socialinės apsaugos ir kitoms atitinkamoms institucijoms, užtikrinančioms, kad būtų laikomasi teisinių prievolių, taip pat skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovams. Ši informacija apima asmenų, reguliariai dirbančių atitinkamoje skaitmeninėje darbo platformoje, skaičių ir jų sutartinį arba užimtumo statusą, taip pat tiems sutartiniams santykiams taikomas bendrąsias sąlygas. Informacija turėtų būti reguliariai atnaujinama, o paprašius turėtų būti pateikiami papildomi paaiškinimai ir duomenys.

V skyrius. Teisių gynimo priemonės ir vykdymo užtikrinimas

13 straipsnis. Teisė į teisių gynimą

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų galimybę veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus, taip pat teisę į teisių gynimą ir atitinkamais atvejais tinkamą kompensaciją už direktyvoje nustatytų teisių pažeidimus.

14 straipsnis. Procedūros skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų vardu arba jiems remti

Šia nuostata skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims arba kitiems juridiniams asmenims, kurie turi teisėtą interesą ginti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų teises, suteikiama galimybė dalyvauti teisminėse ar administracinėse procedūrose, kad būtų užtikrintas kurios nors iš šiame pasiūlyme nustatytų teisių ar pareigų vykdymas. Tokie

subjektai gavę skaitmeninėse platformose dirbančio asmens sutikimą turėtų turėti teisę tokiose procedūrose veikti tokio asmens vardu arba jo rėmimo tikslais, taip pat pareikšti ieškinius daugiau nei vieno skaitmeninėje platformoje dirbančio asmens vardu. Taip siekiama įveikti procedūrines ir su išlaidomis susijusias kliūtis, su kuriomis susiduria skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys, visų pirma siekdami, kad jų užimtumo statusas būtų teisingai nustatytas.

15 straipsnis. Skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų ryšių kanalai

Šiuo straipsniu reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos jose dirbantiems asmenims suteiktų galimybę susisiekti ir bendrauti tarpusavyje, o taip pat kad su jais galėtų susisiekti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovai, pasinaudodami skaitmeninių darbo platformų skaitmenine infrastruktūra arba panašiomis veiksmingomis priemonėmis. Tikslas – užtikrinti, kad platformų darbą atliekantys asmenys galėtų susipažinti ir bendrauti tarpusavyje, be kita ko, siekdami apginti savo interesus, nepaisant to, kad nėra bendros darbo vietos.

16 straipsnis. Galimybė susipažinti su įrodymais

Šiuo straipsniu užtikrinama, kad nacionaliniai teismai ar kitos kompetentingos institucijos galėtų nurodyti, kad skaitmeninė darbo platforma atskleistų atitinkamus jos kontroliuojamus įrodymus per procesą, susijusį su ieškiniu dėl teisingo darbą platformose dirbančių asmenų užimtumo statuso nustatymo. Tai apima įrodymus, kuriuose yra konfidencialios informacijos, pavyzdžiui, atitinkamus duomenis apie algoritmus, jei manoma, kad jie gali būti aktualūs ieškiniui, su sąlyga, kad taikomos veiksmingos šios informacijos apsaugos priemonės.

17 straipsnis. Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

Šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės asmenims, kurie pateikia skundų dėl pagal direktyvą priimtų nuostatų pažeidimų, suteiktų tinkamą teisminę apsaugą nuo bet kokio priešiško požiūrio ar skaitmeninės darbo platformos pasekmių.

18 straipsnis. Apsauga nuo atleidimo iš darbo

Jei skaitmeninėje platformoje dirbantis asmuo mano, kad buvo atleistas ar jam pritaikytos atleidimui prilygstančios priemonės (pavyzdžiui, paskyros deaktyvavimas) dėl to, kad naudojosi šioje direktyvoje nustatytomis teisėmis, ir turi pakankamus šios prielaidos įrodymus, pagal šio straipsnio nuostatas prievolė įrodyti, kad darbuotojas buvo atleistas ar nepalankiai vertinamas dėl kitų objektyvių priežasčių, tenka darbdaviui.

19 straipsnis. Priežiūra ir sankcijos

Šioje nuostatoje paaiškinama, kad BDAR taisyklių vykdymo užtikrinimo procedūrinė sistema, visų pirma kiek tai susiję su priežiūros, bendradarbiavimo ir nuoseklumo užtikrinimo mechanizmais, teisių gynimo priemonėmis, atsakomybe ir sankcijomis, taikoma nuostatoms dėl algoritminio valdymo, kurios grindžiamos SESV 16 straipsniu, ir kad duomenų apsaugos priežiūros institucijos yra kompetentingos stebėti tų nuostatų taikymą, įskaitant įgaliojimus skirti administracines baudas.

Šia nuostata reikalaujama, kad darbo ir socialinės apsaugos institucijos ir duomenų apsaugos priežiūros institucijos bendradarbiautų, be kita ko, keistųsi svarbia informacija.

Be to, ja reikalaujama, kad valstybės narės už šioje direktyvoje nustatytų prievolių nevykdymą numatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas ir užtikrintų, kad jos būtų taikomos.

VI skyrius. Baigiamosios nuostatos

20 straipsnis. Palankesnės nuostatos

Šia nuostata valstybėms narėms leidžiama užtikrinti aukštesnį darbuotojų apsaugos lygį, nei garantuojamas pagal siūlomą direktyvą, ir užkertamas kelias toje pačioje srityje taikyti galiojančius žemesnius standartus. Tai taikoma savarankiškai dirbantiems asmenims tik tiek, kiek palankesnės taisyklės yra suderinamos su vidaus rinkos taisyklėmis.

21 straipsnis. Įgyvendinimas

Šia nuostata nustatomas ilgiausias terminas, per kurį valstybės narės turi perkelti direktyvą į nacionalinę teisę ir pateikti susijusius tekstus Komisijai. Šis laikotarpis – dveji metai nuo įsigaliojimo. Be to, joje atkreipiamas dėmesys į tai, kad valstybės narės gali pavesti šią direktyvą įgyvendinti socialiniams partneriams, jeigu socialiniai partneriai to paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

22 straipsnis. Komisijos atliekama peržiūra

Tai standartinė nuostata, pagal kurią reikalaujama, kad Komisija peržiūrėtų šios direktyvos įgyvendinimą praėjus penkeriems metams nuo jos įsigaliojimo ir įvertintų poreikį peržiūrėti ir atnaujinti direktyvą.

23 ir 24 straipsniai. Įsigaliojimas ir adresai

Tai nuostatos, kuriomis nustatoma, kad direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Oficialiajame leidinyje ir yra skirta valstybėms narėms.

2021/0414 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalies b punktą kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu ir 16 straipsnio 2 dalimi,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę[1],

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę[2],

laikydamiesi įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

(1) pagal Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnį vienas iš Sąjungos tikslų yra, be kita ko, skatinti savo tautų gerovę ir siekti Europos, kurioje vystymasis būtų tvarus, pagrįstas didelio konkurencingumo socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos;

(2) šia direktyva užtikrinamos pagrindinės teisės ir laikomasi principų, ypač pripažintų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (toliau – Chartija). Visų pirma Chartijos 31 straipsnyje numatyta kiekvieno darbuotojo teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Chartijos 27 straipsniu užtikrinama darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje. Chartijos 8 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas turi teisę į jo asmens duomenų apsaugą. Chartijos 16 straipsnyje pripažįstama laisvė užsiimti verslu;

(3) 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio[3] 5 principu nustatyta, kad darbuotojai, nepriklausomai nuo jų darbo santykių rūšies ir trukmės, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, galimybe naudotis socialine apsauga ir galimybe mokytis, kad, atsižvelgiant į teisės aktus ir kolektyvines sutartis darbdaviams užtikrinamas reikiamas lankstumas, leidžiantis greitai prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių aplinkybių, ir kad turi būti skatinamos novatoriškos darbo formos, kuriomis užtikrinamos geros darbo sąlygos, palaikomas verslumas ir savarankiškas darbas ir sudaromos geresnės profesinio judumo galimybės. 2021 m. gegužės mėn. Porto socialinių reikalų aukščiausiojo lygio

---

1 OL C , , p.

2 OL C , , p. .

3 Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio (OL C 428, 2017 12 13, p. 10).

susitikime kaip socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo gairės palankiai įvertintas prie jo pridėtas veiksmų planas[4];

(4) skaitmeninimas keičia darbo pasaulį, didina našumą ir lankstumą, bet kartu kelia tam tikrą pavojų užimtumui ir darbo sąlygoms. Algoritmais grindžiamos technologijos, įskaitant automatizuotas stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemas, sudarė sąlygas kurti ir plėtoti skaitmenines darbo platformas;

(5) skaitmeninėse darbo platformose fiziniai asmenys dirba naudodamiesi paslaugas klientams teikiančių skaitmeninių darbo platformų skaitmenine infrastruktūra. Priklausomai nuo pasirinkto verslo modelio, skaitmeninės darbo platformos pasinaudodamos algoritmais gali daugiau ar mažiau kontroliuoti darbą, atlyginimą už jį ir klientų bei dirbančių asmenų santykius. Darbas skaitmeninėse platformose gali būti atliekamas tik internetu, naudojantis elektroninėmis priemonėmis (darbas skaitmeninėse platformose internetu), arba mišriu būdu, derinant internetinės komunikacijos procesą su paskesne veikla fizinėje aplinkoje (darbas skaitmeninėse platformose vietoje). Daugelis esamų skaitmeninių darbo platformų yra tarptautiniai verslo subjektai, kurie vykdo veiklą ir įgyvendina verslo modelius keliose valstybėse narėse arba tarpvalstybiniu mastu;

(6) dirbant skaitmeninėse platformose galima lengviau patekti į darbo rinką, gauti papildomų pajamų iš antrinės veiklos arba lanksčiau organizuoti darbo laiką. Tačiau darbas skaitmeninėse platformose kelia ir sunkumų, kadangi taip dirbant gali išnykti ribos tarp darbo santykių ir savarankiškos veiklos ir tarp darbdavių ir darbuotojų atsakomybės. Neteisingas užimtumo statuso klasifikavimas gali turėti neigiamų pasekmių susijusiems asmenims, nes tikėtina, kad dėl to bus apribotos jų galimybės naudotis esamomis darbo ir socialinėmis teisėmis. Be to, taip sukuriamos nevienodos sąlygos įmonėms, kurios savo darbuotojų statusą klasifikuoja teisingai, ir daromas poveikis valstybių narių darbo santykių sistemoms, jų mokesčių bazei ir jų socialinės apsaugos sistemų aprėpčiai bei tvarumui. Šios problemos būdingos ne tik darbui skaitmeninėse platformose, tačiau būtent skaitmeninių platformų ekonomikoje jos ypač opios ir turi būti nedelsiant sprendžiamos;

(7) teismo bylos keliose valstybėse narėse parodė, kad vis dar neteisingai klasifikuojamas tam tikrų rūšių darbo skaitmeninėse platformose užimtumo statusas, visų pirma tuose sektoriuose, kuriuose skaitmeninės darbo platformos tam tikru mastu kontroliuoja darbo užmokestį ir darbo rezultatus. Nors skaitmeninėse darbo platformose dirbantys asmenys dažnai šių platformų klasifikuojami kaip savarankiškai dirbantys asmenys arba nepriklausomi rangovai, daug teismų yra nustatę, kad platformos *de facto* vadovauja tiems asmenims ir juos kontroliuoja – dažnai juos integruoja į savo pagrindinę verslo veiklą ir vienašališkai nustato darbo užmokesčio dydį. Todėl teismai tariamai savarankiškai dirbančius asmenis perklasifikavo į skaitmeninių platformų įdarbintus darbuotojus. Tačiau nacionalinių teismų praktika lėmė skirtingus rezultatus, o skaitmeninės darbo platformos savo verslo modelį taikė įvairiai, todėl vis labiau trūksta teisinio tikrumo dėl užimtumo statuso;

(8) algoritmais grindžiamos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos vis dažniau įmonėse atlieka vadybininkų funkcijas, pavyzdžiui, paskirsto užduotis, duoda nurodymus, vertina atliktą darbą, teikia paskatas ar skiria sankcijas.

[4] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas“, COM(2021) 102 *final*, 2021 3 4.

Skaitmeninėse darbo platformose tokios algoritminės sistemos naudojamos kaip standartinis būdas organizuoti ir valdyti darbą platformose per jų infrastruktūrą. Asmenims, dirbantiems skaitmeninėse platformose, kurioms taikomas toks algoritminis valdymas, dažnai trūksta informacijos apie algoritmų veikimą, apie tai, kokie asmens duomenys naudojami ir kaip jų elgesys daro poveikį automatizuotų sistemų priimamiems sprendimams. Darbuotojų atstovai ir darbo inspekcijos taip pat neturi galimybės susipažinti su šia informacija. Be to, skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys dažnai nežino, dėl kokių priežasčių priimti arba palaikomi automatizuotos sistemos sprendimai, ir neturi galimybės tuos sprendimus aptarti su kontaktiniu asmeniu arba juos užginčyti;

(9) kai skaitmeninės platformos veikia keliose valstybėse narėse arba tarpvalstybiniu mastu, dažnai neaišku, kur ir kas atlieka darbą skaitmeninėje platformoje. Be to, nacionalinės valdžios institucijos neturi galimybės lengvai susipažinti su skaitmeninių darbo platformų duomenimis, tokiais kaip skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų skaičius, jų užimtumo statusas ir darbo sąlygos. Dėl to sunkiau laikytis taikytinų taisyklių, be kita ko, susijusių su darbo teise ir socialine apsauga;

(10) teisinių priemonių visuma numato būtiniausius darbo sąlygų ir darbo teisių standartus visoje Sąjungoje. Tai visų pirma Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152[5] dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB[6] dėl darbo laiko, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB[7] dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ir kitos konkrečios priemonės, be kita ko, susijusios su tokiais aspektais kaip sveikata ir sauga darbe, nėščios darbuotojos, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, darbas pagal terminuotas sutartis, darbas ne visą darbo dieną, darbuotojų komandiravimas, darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais. Šiomis priemonėmis užtikrinamas darbuotojų apsaugos lygis, tačiau jos netaikomos tikrai savarankiškai dirbantiems asmenims;

(11) Tarybos rekomendacijoje 2019/C 387/01[8] dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių valstybėms narėms rekomenduojama imtis priemonių, kuriomis visiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims būtų užtikrinta formali ir veiksminga socialinės apsaugos sistemų aprėptis, tinkamumas ir skaidrumas. Šiuo metu valstybėse narėse savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos lygis yra nevienodas.

(12) Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679[9] (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) užtikrinama fizinių asmenų apsauga tvarkant asmens duomenis ir visų pirma nustatomos tam tikros teisės ir pareigos, taip pat apsaugos priemonės, susijusios su teisėtu, sąžiningu ir skaidriu asmens duomenų tvarkymu, be kita ko, kiek tai susiję su automatizuotu individualių sprendimų priėmimu; Europos Parlamento ir

---

5 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

6 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9).

7 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

8 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių 2019/C 387/01 (OL C 387, 2019 11 15, p. 1).

9 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

Tarybos reglamentu (ES) 2019/1150[10] skatinamas skaitmeninių platformų operatorių verslo klientams teikiamų internetinių tarpininkavimo paslaugų sąžiningumas ir skaidrumas. Europos Komisija pasiūlė papildomų teisės aktų, kuriais nustatomos suderintos taisyklės dirbtinio intelekto sistemų teikėjams ir naudotojams[11];

(13) galiojančiuose arba siūlomuose Sąjungos teisės aktuose numatytos tam tikros bendrosios apsaugos priemonės, tačiau, norint priimti su darbu skaitmeninėse platformose susijusius iššūkius, reikia konkrečių papildomų priemonių. Siekiant tinkamai ir tvariai apibrėžti darbo skaitmeninėse platformose plėtojimą, būtina, kad Sąjunga nustatytų naujus minimaliuosius darbo sąlygų standartus siekiant spręsti dėl darbo skaitmeninėse platformose kylančias problemas. Skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims Sąjungoje turėtų būti suteiktos tam tikros būtiniausios teisės, kuriomis būtų siekiama užtikrinti teisingą jų užimtumo statuso nustatymą, skatinti algoritminio valdymo skaidrumą, sąžiningumą bei atskaitomybę ir didinti darbo skaitmeninėse platformose skaidrumą, be kita ko, tarpvalstybiniais atvejais. Tai turėtų būti daroma siekiant padidinti teisinį tikrumą, sukurti vienodas sąlygas skaitmeninėms darbo platformoms ir neinternetiniams paslaugų teikėjams ir remti tvarų skaitmeninių darbo platformų augimą Sąjungoje;

(14) pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį Komisija surengė dviejų etapų konsultacijas su socialiniais partneriais dėl darbo sąlygų gerinimo skaitmeninėse platformose. Socialiniai partneriai nepasiekė susitarimo pradėti derybų šiais klausimais. Tačiau svarbu imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu šioje srityje dabartinę teisinę sistemą pritaikant prie šio naujo reiškinio – darbo skaitmeninėse platformose;

(15) be to, Komisija aktyviai keitėsi nuomonėmis su atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais, įskaitant skaitmenines darbo platformas, skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų asociacijas, akademinės bendruomenės ekspertus, valstybes nares ir tarptautines organizacijas bei pilietinės visuomenės atstovus;

(16) ši direktyva turėtų būti taikoma visiems skaitmeninėse platformose pagal darbo sutartis ar darbo santykius dirbantiems Sąjungos darbuotojams, kaip jie suprantami pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar taikomą praktiką, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką. Tai turėtų apimti atvejus, kai skaitmeninėse platformose dirbančio asmens užimtumo statusas nėra aiškus, kad tą statusą būtų galima teisingai nustatyti. Su asmens duomenų tvarkymu susijusios nuostatos dėl algoritminio valdymo taip pat turėtų būti taikomos tikrai savarankiškai dirbantiems asmenims ir kitiems skaitmeninėse platformose Sąjungoje ne pagal darbo santykius dirbantiems asmenims;

(17) ši direktyva turėtų būti taikoma visoms skaitmeninėms darbo platformoms nepriklausomai nuo jų įsisteigimo vietos ir neatsižvelgiant į kitais atvejais taikytiną teisę, su sąlyga, kad per tą skaitmeninę darbo platformą organizuojamas darbas skaitmeninėse platformose atliekamas Sąjungoje; Sąjungos lygmeniu turėtų būti nustatytas tikslinis privalomų taisyklių rinkinys, kad būtų užtikrintos būtiniausios teisės į darbo skaitmeninėse platformose sąlygas;

(18) skaitmeninės darbo platformos skiriasi nuo kitų interneto platformų tuo, kad jų organizuojamą darbą fiziniai asmenys atlieka vienkartiniu ar pakartotiniu skaitmeninės

[10] 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1150 dėl verslo klientams teikiamų internetinių tarpininkavimo paslaugų sąžiningumo ir skaidrumo didinimo (OL L 186, 2019 7 11, p. 57).

[11] COM(2021) 206 *final*, 2021 4 21.

platformos teikiamos paslaugos gavėjo prašymu. Fizinių asmenų darbo organizavimas turėtų reikšti, kad bent jau atliekamas svarbus vaidmuo derinant paslaugos paklausą su fizinio asmens, sudariusio sutartinius santykius su skaitmenine darbo platforma ir galinčio atlikti konkrečią užduotį, darbo pasiūla; taip pat gali būti atliekama kita veikla, pavyzdžiui, mokėjimų tvarkymas. Interneto platformos, kurios neorganizuoja fizinių asmenų darbo, o tik užtikrina priemones, kuriomis paslaugų teikėjai gali pasiekti galutinį naudotoją, pavyzdžiui, reklamuoja pasiūlymus ar prašymus teikti paslaugas arba sutelkia ir rodo esamus konkrečios srities paslaugų teikėjus, neturėtų būti laikomos skaitmeninėmis darbo platformomis. Skaitmeninėms darbo platformoms neturėtų būti priskirti paslaugų teikėjai, kurių pagrindinis tikslas yra naudoti turtą arba juo dalytis, pvz., trumpalaikė būsto nuoma. Ši apibrėžtis turėtų būti taikoma tik tiems paslaugų teikėjams, kuriems fizinio asmens darbo organizavimas, pavyzdžiui, asmenų ar prekių vežimas arba valymas, nėra tik smulki papildoma veikla;

(19) siekiant kovoti su fiktyviu savarankišku darbu skaitmeninėse platformose ir sudaryti palankesnes sąlygas teisingai nustatyti užimtumo statusą, valstybės narės turėtų įdiegti tinkamas procedūras, kad užkirstų kelią neteisingam skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statuso klasifikavimui ir spręstų šią problemą. Šiomis procedūromis turėtų būti siekiama nustatyti, ar egzistuoja darbo santykiai, kaip jie suprantami pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, o jei tokie darbo santykiai egzistuoja, užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi darbuotojams taikytinos Sąjungos teisės, taip pat nacionalinės darbo teisės, kolektyvinių sutarčių ir socialinės apsaugos taisyklių. Kai savarankiškos veiklos arba tarpinis užimtumo statusas, kaip apibrėžta nacionaliniu lygmeniu, yra tinkamas užimtumo statusas, turėtų būti taikomos su tuo statusu susijusios teisės ir pareigos;

(20) Teisingumo Teismas savo praktikoje yra nustatęs darbuotojo statuso nustatymo kriterijus[12]. Įgyvendinant šią direktyvą turėtų būti atsižvelgiama į Teisingumo Teismo pateiktą tų kriterijų aiškinimą. Piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje, nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybiniais atvejais yra fiktyviai deklaruojamo darbo forma, dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvaus savarankiško darbo atvejis fiksuojamas tada, kai asmuo nurodo, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus, taip siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokestinių pareigų;

(21) darbo skaitmeninėse platformose sutarties sąlygas dažnai vienašališkai nustato viena šalis, todėl ypač svarbus faktų viršenybės principas, t. y. nustatant, ar egzistuoja darbo santykiai, visų pirma turėtų būti remiamasi su atliekamu darbu susijusiais faktais, įskaitant atlyginimą už jį, o ne šalių pateiktu santykių aprašymu pagal Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. darbo santykių rekomendaciją (Nr. 198);

---

[12] Teisingumo Teismo sprendimai: 1986 m. liepos 3 d., Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, 2010 m. spalio 14 d., Union Syndicale Solidaires Isère / Premier ministre ir kt., byla C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 2014 m. gruodžio 4 d., FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden, byla C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 2015 m. liepos 9 d., Ender Balkaya / Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, byla C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 2016 m. lapkričio 17 d., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH / Ruhrlandklinik gGmbH, byla C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 2020 m. liepos 16 d., UX / Governo della Repubblica italiana, byla C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572 ir 2020 m. balandžio 22 d. Teisingumo Teismo nutartis B / Yodel Delivery Network Ltd, byla C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(22) kai darbo santykių buvimas nustatomas remiantis faktais, turėtų būti aiškiai nurodyta šalis, veikianti kaip darbdavys, ir ta šalis turėtų vykdyti visas su jos, kaip darbdavio, vaidmeniu susijusias pareigas;

(23) teisingo užimtumo statuso nustatymo užtikrinimas neturėtų trukdyti gerinti skaitmeninėse platformose tikrai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų. Jei skaitmeninė darbo platforma savanoriškai arba susitarusi su atitinkamais asmenimis nusprendžia mokėti už toje platformoje savarankiškai dirbančių asmenų socialinę apsaugą, draudimą nuo nelaimingų atsitikimų ar kitokį draudimą, mokymo priemones ar skirti panašias išmokas, neturėtų būti laikoma, kad tokios išmokos yra esminiai darbo santykių egzistavimą patvirtinantys elementai;

(24) kai skaitmeninės darbo platformos kontroliuoja tam tikrus darbo elementus, jos veikia kaip darbdaviai darbo santykiuose. Vadovavimas ir kontrolė arba teisinis pavaldumas yra labai svarbus valstybių narių ir Teisingumo Teismo praktikos apibrėžiamų darbo santykių elementas. Todėl sutartiniai santykiai, kai skaitmeninės darbo platformos tam tikru lygiu kontroliuoja tam tikrus darbo elementus, remiantis teisine prezumpcija turėtų būti laikomi skaitmeninės platformos ir skaitmeninėje platformoje dirbančio fizinio asmens darbo santykiais. Todėl tas fizinis asmuo turėtų būti laikomas darbuotoju, turinčiu visas su šiuo statusu susijusias teises ir pareigas, kaip nustatyta nacionalinėje ir Sąjungos teisėje, kolektyvinėse sutartyse ir praktikoje. Teisinė prezumpcija turėtų būti taikoma visuose atitinkamuose administraciniuose ir teismo procesuose ir turėtų būti naudinga skaitmeninėje platformoje dirbančiam asmeniui. Šia prezumpcija taip pat turėtų galėti remtis už atitinkamų teisės aktų laikymosi tikrinimą arba vykdymo užtikrinimą atsakingos institucijos, pavyzdžiui, darbo inspekcijos, socialinės apsaugos įstaigos ar mokesčių administratoriai. Kad sumažintų bylinėjimąsi ir padidintų teisinį tikrumą, valstybės narės turėtų sukurti nacionalinę sistemą;

(25) kad teisinė prezumpcija būtų veiksminga ir kad būtų lengviau užtikrinti darbuotojų teises, į direktyvą turi būti įtraukti kriterijai, pagal kuriuos skaitmeninė darbo platforma kontroliuoja atliekamą darbą. Tie kriterijai turėtų būti grindžiami Sąjungos ir nacionalinių teismų praktika ir jais turėtų būti atsižvelgiama į nacionalines darbo santykių sampratas. Kriterijai turėtų apimti konkrečius elementus, iš kurių būtų matyti, kad, pavyzdžiui, skaitmeninė darbo platforma ne tik rekomenduoja, bet ir praktiškai nustato darbo sąlygas arba atlygį, teikia nurodymus, kaip turi būti atliekamas darbas, arba užkerta kelią skaitmeninėje platformoje dirbančiam asmeniui plėtoti verslo ryšius su potencialiais klientais. Kad prezumpcija būtų taikoma praktiškai, visada turėtų būti tenkinami du kriterijai. Tačiau kriterijai neturėtų būti taikomi tais atvejais, kai skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys yra tikrai savarankiškai dirbantys asmenys. Tikrai savarankiškai dirbantys asmenys prieš savo klientus patys atsako už tai, kaip atlieka savo darbą, ir už jo rezultatų kokybę. Tikrai savarankiško darbo požymiai yra laisvė pasirinkti darbo valandas ar nebuvimo darbe laikotarpius, atsisakyti atlikti užduotis, pasitelkti subrangovus ar pavaduojančius asmenis arba dirbti bet kuriai trečiajai šaliai. Todėl, jei šis pasirinkimas *de facto* ribojamas keliomis sąlygomis arba taikant sankcijų sistemą, tai taip pat turėtų būti laikoma atliekamo darbo kontrolės elementu. Atliekamo darbo kontrolės elementu taip pat turėtų būti laikoma atidi darbo priežiūra arba išsamus to darbo rezultatų kokybės tikrinimas, be kita ko, elektroninėmis priemonėmis, neapsiribojant tik paslaugos gavėjų atsiliepimais ar reitingais. be to, skaitmeninėms darbo platformoms turėtų būti sudarytos galimybės kurti savo technines sąsajas taip, kad būtų užtikrinta gera vartotojų patirtis. Priemonės ar taisyklės, kurių reikalaujama pagal teisės aktus arba kurios yra būtinos paslaugos

gavėjų sveikatai apsaugoti ir saugai užtikrinti, neturėtų būti suprantamos kaip atliekamo darbo kontrolė;

(26) siekiant užtikrinti teisinį tikrumą ir skaidrumą, visoms susijusioms šalims svarbu užtikrinti veiksmingą teisinės prezumpcijos įgyvendinimą taikant pagalbines priemones, pavyzdžiui, teikiant informaciją visuomenei, rengiant gaires ir stiprinant kontrolę bei patikrinimus vietoje. Taikant šias priemones turėtų būti atsižvelgiama į konkrečią startuolių padėtį, siekiant remti verslumo potencialą ir sąlygas tvariam skaitmeninių darbo platformų augimui Sąjungoje;

(27) siekiant teisinio tikrumo, teisinė prezumpcija neturėtų turėti teisinės galios atgaline data iki šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę dienos ir todėl turėtų būti taikoma tik laikotarpiui, kuris prasideda nuo tos dienos, įskaitant sutartinius santykius, kurie buvo užmegzti iki tos dienos ir tebegalioja tą dieną. Todėl pretenzijos, susijusios su galimu darbo santykių egzistavimu iki tos dienos ir atitinkamos iki tos dienos atsiradusios teisės bei pareigos turėtų būti vertinamos remiantis tik iki šios direktyvos priėmimo galiojusia nacionaline teise ir Sąjungos teise;

(28) skaitmeninėje platformoje dirbančio asmens ir skaitmeninės darbo platformos santykiai gali neatitikti darbo santykių reikalavimų pagal atitinkamos valstybės narės teisėje, kolektyvinėse sutartyse ar praktikoje nustatytą apibrėžtį, kaip tai suprantama pagal Teisingumo Teismo praktiką, net jei skaitmeninė darbo platforma kontroliuoja darbo atlikimą konkrečiu aspektu. Valstybės narės turėtų užtikrinti galimybę remiantis pirmiau pateikta apibrėžtimi nuginčyti teisinę prezumpciją teismo ar administraciniame procese arba abiejuose procesuose įrodant, kad atitinkami santykiai nėra darbo santykiai. Prievolės įrodyti perkėlimas skaitmeninėms darbo platformoms grindžiamas tuo, kad jos turi išsamų visų šį santykį sudarančių faktinių elementų, visų pirma veiklos valdymo algoritmų, vaizdą. Skaitmeninių darbo platformų pradėtas teismo procesas ir administraciniai procesai, kuriais siekiama nuginčyti teisinę prezumpciją, neturėtų stabdyti teisinės prezumpcijos taikymo. Sėkmingas prezumpcijos nuginčijimas administraciniame procese neturėtų trukdyti taikyti prezumpciją vėlesniuose teismo procesuose. Kai skaitmeninėje platformoje dirbantis asmuo, kuriam taikoma prezumpcija, siekia nuginčyti teisinę prezumpciją, turėtų būti reikalaujama, kad skaitmeninė darbo platforma suteiktų pagalbą tam asmeniui, visų pirma pateiktų visą su šiuo asmeniu susijusią platformos turimą svarbią informaciją. Valstybės narės turėtų pateikti reikiamas teisinės prezumpcijos nuginčijimo procedūrų gaires;

(29) Reglamentu (ES) 2016/679 nustatoma bendroji fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis sistema, tačiau būtina nustatyti taisykles, kuriomis būtų sprendžiami konkretūs susirūpinimą keliantys klausimai, susiję su asmens duomenų tvarkymu atliekant darbą skaitmeninėse platformose. Šioje direktyvoje nustatomos konkretesnės darbo skaitmeninėse platformose taisyklės, be kita ko, siekiant užtikrinti teisių ir laisvių apsaugą tvarkant darbuotojų asmens duomenis, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnyje. Atsižvelgiant į tai, šioje direktyvoje vartojami su asmens duomenų apsauga susiję terminai turėtų būti suprantami pagal Reglamente (ES) 2016/679 nustatytas apibrėžtis;

(30) be šioje direktyvoje nustatytų teisių ir pareigų, tvarkant asmens duomenis toliau taikomos Reglamente (ES) 2016/679 nustatytos teisės ir pareigos. Reglamento (ES) 2016/679 13, 14 ir 15 straipsniuose reikalaujama, kad duomenų valdytojai duomenų subjektams užtikrintų asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo skaidrumą. Be to, Reglamento (ES) 2016/679 22 straipsnio 1 dalyje numatyta duomenų subjekto teisė į

tai, kad jam nebūtų taikomas tik automatizuotu duomenų tvarkymu, įskaitant profiliavimą, grindžiamas sprendimas, dėl kurio jam kiltų teisinių pasekmių arba kuris jam panašiai darytų didelį poveikį, išskyrus to straipsnio 2 dalyje numatytas išimtis. Tos prievolės taip pat taikomos skaitmeninėms darbo platformoms;

(31) šia direktyva nedaromas poveikis Reglamento (ES) 2016/679 13, 14, 15 ir 22 straipsniams, išskyrus jo 13 straipsnio 2 dalies f punktą, 14 straipsnio 2 dalies g punktą ir 15 straipsnio 1 dalies h punktą, dėl kurių šios direktyvos 6 straipsnyje numatytos konkretesnės darbo platformose taisyklės, be kita ko, siekiant užtikrinti teisių ir laisvių apsaugą tvarkant darbuotojų asmens duomenis, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnyje;

(32) skaitmeninėms darbo platformoms turėtų būti taikomos skaidrumo prievolės, susijusios su automatizuotomis stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemomis, kurios naudojamos darbui stebėti, prižiūrėti ar vertinti elektroninėmis priemonėmis, ir automatizuotomis sprendimų priėmimo sistemomis, kurios naudojamos priimant arba palaikant sprendimus, darančius didelį poveikį darbo sąlygoms, įskaitant skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų prieigą prie darbo užduočių, jų pajamas, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo laiką, paaukštinimą ir sutartinį statusą, įskaitant teisių naudotis jų paskyra apribojimą, jos suspendavimą arba panaikinimą. Be to, kas numatyta Reglamente (ES) 2016/679, informacija apie tokias sistemas taip pat turėtų būti teikiama tais atvejais, kai sprendimai grindžiami ne vien automatizuotu duomenų tvarkymu, su sąlyga, kad juos palaiko automatizuotos sistemos; Taip pat turėtų būti nurodyta, kokia informacija apie tokias automatizuotas sistemas, kokia forma ir kada turėtų būti teikiama skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims. Duomenų valdytojo pareiga pagal Reglamento (ES) 2016/679 13, 14 ir 15 straipsnius duomenų subjektui suteikti tam tikrą informaciją, susijusią su duomenų subjekto asmens duomenų tvarkymu, taip pat teisę susipažinti su tokiais duomenimis, turėtų būti toliau taikoma darbui skaitmeninėse platformose. Informacija apie automatizuotas stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemas taip pat turėtų būti teikiama skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovams ir nacionalinėms darbo institucijoms jų prašymu, kad jie galėtų vykdyti savo funkcijas;

(33) neturėtų būti reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos atskleistų išsamią informaciją apie savo automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų, įskaitant algoritmus, veikimą, ar pateiktų kitus išsamius duomenis, kuriuose yra komercinių paslapčių arba kurie yra saugomi intelektinės nuosavybės teisių. Tačiau visa tai neturėtų būti pagrindas duomenų subjektui atsisakyti suteikti visą šios direktyvos reikalaujamą informaciją;

(34) Reglamento (ES) 2016/679 5 ir 6 straipsniuose reikalaujama, kad asmens duomenys būtų tvarkomi teisėtai, sąžiningai ir skaidriai. Todėl skaitmeninėms darbo platformoms neturėtų būti leidžiama tvarkyti jokių su skaitmeninėse platformose dirbančiais asmenimis susijusių asmens duomenų, kurie nėra iš esmės susiję ir tikrai būtini vykdant tų asmenų ir skaitmeninės darbo platformos sudarytą sutartį. Šios direktyvos 6 straipsnio 5 dalyje nustatomos konkretesnės darbo skaitmeninėse platformose taisyklės, be kita ko, siekiant užtikrinti teisių ir laisvių apsaugą tvarkant darbuotojų asmens duomenis, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnyje;

(35) valdydamos savo žmogiškuosius išteklius skaitmeninės darbo platformos plačiai naudojasi automatizuotomis stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemomis. Stebėsena elektroninėmis priemonėmis gali būti intervencinė, o tokių sistemų priimami arba palaikomi sprendimai daro tiesioginį poveikį skaitmeninėse platformose dirbantiems

asmenims, kurie gali neturėti tiesioginio kontakto su vadovu ar prižiūrėtoju. Todėl skaitmeninės darbo platformos turėtų reguliariai stebėti ir vertinti automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų priimtų ar palaikomų sprendimų poveikį darbo sąlygoms. Šiuo tikslu skaitmeninės darbo platformos turėtų užtikrinti pakankamus žmogiškuosius išteklius. Asmenys, kuriems skaitmeninės darbo platformos pavesta vykdyti stebėseną, turėtų turėti tai užduočiai vykdyti reikiamą kompetenciją, kvalifikaciją bei įgaliojimus ir turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo, drausminių priemonių ar kitokio priešiško elgesio už automatizuotų sistemų sprendimų panaikinimą ar pasiūlymų dėl sprendimų atmetimą. Be įpareigojimų pagal Reglamento (ES) 2016/679 22 straipsnį, šios direktyvos 7 straipsnio 1 ir 3 dalyse numatytos aiškios su automatizuotų sistemų priimtų arba palaikytų sprendimų poveikio žmonėms stebėsena susijusios skaitmeninių darbo platformų pareigos, kurios taikomos kaip konkrečios su darbu platformose susijusios taisyklės, be kita ko, siekiant užtikrinti teisių ir laisvių apsaugą tvarkant darbuotojų asmens duomenis, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnyje;

(36) Reglamento (ES) 2016/679 22 straipsnio 3 dalyje reikalaujama, kad duomenų valdytojai įgyvendintų tinkamas priemones duomenų subjektų teisėms bei laisvėms ir teisėtiems interesams apsaugoti tais atvejais, kai dėl pastarųjų priimami tik automatizuotu duomenų tvarkymu grindžiami sprendimai. Pagal šią nuostatą reikalaujama bent jau užtikrinti duomenų subjekto teisę reikalauti, kad duomenų valdytojas užtikrintų žmogaus dalyvavimą prireikus pareikšti nuomonę ir užginčyti sprendimą. Šie reikalavimai taip pat taikomi skaitmeninėms darbo platformoms. Šios direktyvos 8 straipsnyje nustatomos konkretesnės darbo skaitmeninėse platformose taisyklės, be kita ko, siekiant užtikrinti teisių ir laisvių apsaugą tvarkant darbuotojų asmens duomenis, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnyje;

(37) tokiomis aplinkybėmis skaitmeninėje platformoje dirbantys asmenys turėtų turėti teisę gauti skaitmeninės darbo platformos paaiškinimą dėl didelį poveikį jų darbo sąlygoms darančio automatizuotų sistemų priimamo ar palaikomo sprendimo, sprendimo nebuvimo arba sprendimų rinkinio. Tuo tikslu skaitmeninė darbo platforma jiems turėtų būti suteikti galimybę su kontaktiniu asmeniu aptarti ir išsiaiškinti su šiais sprendimais susijusius faktus, aplinkybes ir priežastis. Be to, skaitmeninėse darbo platformose dirbančiam asmeniui turėtų būti pateiktas bet kokio sprendimo apriboti teises naudotis jo paskyra, ją suspenduoti ar panaikinti, atsisakyti mokėti atlyginimą už jo atliktą darbą arba daryti poveikį jo sutartiniam statusui motyvų rašytinis išaiškinimas, nes tokie sprendimai gali turėti didelį neigiamą poveikį skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims, visų pirma jų potencialioms pajamoms. Jei gautas paaiškinimas ar priežastys yra nepatenkinami arba jei skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys mano, kad jų teisės pažeistos, jie taip pat turėtų turėti teisę prašyti, kad skaitmeninė darbo platforma peržiūrėtų sprendimą ir per pagrįstą laikotarpį pateiktų pagrįstą atsakymą. Tais atvejais, kai tokiais sprendimais pažeidžiamos tų asmenų teisės, pavyzdžiui, darbo teisės arba teisė į nediskriminavimą, skaitmeninė darbo platforma turėtų nedelsdama ištaisyti tokius sprendimus arba, jei tai neįmanoma, tinkamai atlyginti žalą;

(38) Tarybos direktyva 89/391/EEB[13] nustatomos priemonės, kuriomis skatinama gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, įskaitant darbdavių pareigą įvertinti riziką darbuotojų sveikatai ir saugai. Kadangi automatizuotos stebėsenos ir sprendimų

[13] 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1).

priėmimo sistemos gali daryti didelį poveikį skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų fizinei ir psichikos sveikatai, skaitmeninės darbo platformos turėtų įvertinti tą riziką, nustatyti, ar sistemų apsaugos priemonės yra tinkamos šiai rizikai pašalinti, ir imtis tinkamų prevencinių ir apsaugos priemonių;

(39) Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB[14] Sąjungoje sukuriama bendra darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistema. Įdiegus ar iš esmės pakeitus skaitmeninių darbo platformų automatizuotas stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemas daromas tiesioginis poveikis platformų darbuotojų darbo organizavimui ir individualioms darbo sąlygoms. Būtina imtis papildomų priemonių siekiant užtikrinti, kad prieš priimdamos tokius sprendimus skaitmeninės darbo platformos tinkamu lygmeniu informuotų platformų darbuotojus arba jų atstovus ir su jais konsultuotųsi, o atsižvelgiant į algoritminio valdymo sistemų techninį sudėtingumą, prireikus suderintai pasitelkti platformų darbuotojų arba jų atstovų pasirinktą ekspertą;

(40) didelė dalis skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų dirba ne pagal darbo santykius. Skaitmeninių darbo platformų naudojamų automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų poveikis jų darbo sąlygoms ir jų galimybėms uždirbti yra panašus į poveikį skaitmeninių platformų darbuotojams. Todėl šios direktyvos 6, 7 ir 8 straipsniuose nustatytos teisės, susijusios su fizinių asmenų apsauga tvarkant asmens duomenis algoritminio valdymo kontekste, t. y. teisės, susijusios su automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimo skaidrumu, asmens duomenų tvarkymo ar rinkimo apribojimais, žmogaus vykdoma stebėsena ir svarbių sprendimų peržiūra, taip pat turėtų būti taikomos Sąjungoje esantiems skaitmeninėse platformose ne pagal darbo sutartį ar darbo santykius dirbantiems asmenims. Jiems neturėtų būti taikomos teisės, susijusios su darbuotojų sveikata ir sauga ir su platformų darbuotojų ar jų atstovų informavimu ir konsultavimusi su jais, atsižvelgiant į Sąjungos teisę; Reglamente (ES) 2019/1150 numatytos apsaugos priemonės dėl skaitmeninėse darbo platformose savarankiškai dirbančių asmenų sąžiningumo ir skaidrumo, jeigu jie laikomi verslo klientais, kaip apibrėžta tame reglamente. Jei tokios apsaugos priemonės prieštarauja šioje direktyvoje nustatytoms konkrečioms teisėms ir pareigoms, verslo klientams turėtų būti taikomos konkrečios Reglamento (ES) 2019/1150 nuostatos;

(41) siekiant užtikrinti, kad skaitmeninės darbo platformos laikytųsi darbo teisės aktų ir reglamentų, socialinio draudimo įmokų prievolių, socialinės apsaugos koordinavimo ir kitų atitinkamų taisyklių, visų pirma jei jos yra įsisteigusios kitoje šalyje nei valstybė narė, kurioje dirba skaitmeninės platformos darbuotojas, skaitmeninės darbo platformos, laikydamosi atitinkamos valstybės narės teisėje nustatytų taisyklių ir procedūrų, turėtų deklaruoti platformų darbuotojų darbą valstybės narės, kurioje atliekamas darbas, kompetentingoms darbo ir socialinės apsaugos institucijoms;

(42) informacija apie reguliariai skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų skaičių, jų sutartinį arba užimtumo statusą ir tiems sutartiniams santykiams taikomas bendrąsias sąlygas yra labai svarbi siekiant padėti darbo inspekcijoms, socialinės apsaugos įstaigoms ir kitoms atitinkamoms institucijoms tinkamai nustatyti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statusą ir užtikrinti, kad būtų laikomasi teisinių prievolių; taip pat atstovaujamąsias funkcijas vykdantiems

[14] 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovams ir todėl turėtų būti jiems prieinama. Tos institucijos ir atstovai taip pat turėtų turėti teisę prašyti, kad skaitmeninės darbo platformos pateiktų papildomus paaiškinimus ir išsamesnę informaciją, pavyzdžiui, pagrindinius duomenis apie darbo sąlygas, susijusias su darbo laiku ir darbo užmokesčiu;

(43) sukurtos plačios Sąjungos socialinės *acquis* vykdymo užtikrinimo nuostatų sistemos elementai turėtų būti taikomi šiai direktyvai siekiant užtikrinti, kad skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys turėtų teisę į veiksmingą ir nešališką ginčų sprendimą ir teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą žalos atlyginimą. Konkrečiai atsižvelgiant į teisės į veiksmingą teisinę apsaugą esminį pobūdį, skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims ši apsauga turėtų būti užtikrinta net pasibaigus darbo santykiams, dėl kurių atsirado įtariamas šioje direktyvoje nustatytų darbuotojų teisių pažeidimas;

(44) skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovai turėtų turėti galimybę atstovauti vienam ar keliems skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims bet kurioje teisminėje ar administracinėje procedūroje, kad būtų užtikrintas kurios nors iš šios direktyvos kylančių teisių ar pareigų vykdymas. Pateikiant ieškinį kelių skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų vardu arba juos remiant palengvinamas procesas, kuris kitu atveju nebūtų pradėtas dėl procedūrinių ir finansinių kliūčių arba baimės, kad bus imtasi atsakomųjų veiksmų;

(45) darbui skaitmeninėse platformose būdinga tai, kad nėra bendros darbo vietos, kurioje darbuotojai galėtų susipažinti ir bendrauti tarpusavyje ir su savo atstovais, be kita ko, kad apgintų savo interesus santykiuose su darbdaviu. Todėl, atsižvelgiant į skaitmeninių darbo platformų darbo organizavimą, būtina sukurti skaitmeninius ryšių kanalus, kad skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys galėtų keistis informacija, o jų atstovai galėtų su jais susisiekti. Skaitmeninės darbo platformos tokius ryšių kanalus turėtų sukurti savo skaitmeninėje infrastruktūroje arba pasinaudodamos panašiomis veiksmingomis priemonėmis, o kartu užtikrinti asmens duomenų apsaugą, nesinaudoti prieiga prie tų ryšių ir nevykdyti jų stebėsenos;

(46) su teisingu skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statuso nustatymu susijusiuose administraciniuose ar teismo procesuose darbo organizavimo elementus, leidžiančius nustatyti užimtumo statusą, ir visų pirma tai, ar skaitmeninė darbo platforma kontroliuoja tam tikrus darbo elementus, gali turėti skaitmeninė darbo platforma ir jie gali nebūti lengvai prieinami skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims ir kompetentingoms institucijoms. Todėl nacionaliniai teismai arba kompetentingos institucijos turėtų turėti galimybę nurodyti skaitmeninei darbo platformai atskleisti visus jos kontroliuojamus susijusius duomenis, be kita ko, konfidencialią informaciją, taikant veiksmingas tokios informacijos apsaugos priemones;

(47) atsižvelgiant į tai, kad šios direktyvos 6 straipsnyje, 7 straipsnio 1 ir 3 dalyse ir 8 straipsnyje nustatytos konkrečios su darbu skaitmeninėse platformose susijusios taisyklės siekiant užtikrinti darbuotojų asmens duomenų apsaugą, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnyje, ir į tai, kad šios direktyvos 10 straipsniu tos apsaugos priemonės taikomos ir asmenims, dirbantiems ne pagal darbo sutartį ar darbo santykius, Reglamento (ES) 2016/679 51 straipsnyje nurodytos nacionalinės priežiūros institucijos turėtų būti kompetentingos stebėti, kaip tos apsaugos priemonės taikomos. Reglamento (ES) 2016/679 VI, VII ir VIII skyriai turėtų būti taikomi kaip procedūrinė šių apsaugos priemonių vykdymo užtikrinimo sistema, visų pirma kiek tai susiję su

priežiūros, bendradarbiavimo ir nuoseklumo užtikrinimo mechanizmais, teisių gynimo priemonėmis, atsakomybe ir sankcijomis, įskaitant kompetenciją skirti administracines baudas, neviršijančias to reglamento 83 straipsnio 5 dalyje nurodytos sumos;

(48) skaitmeninėse darbo platformose naudojamos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos apima asmens duomenų tvarkymą ir daro poveikį skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų darbo sąlygoms ir teisėms. Todėl su jomis siejami duomenų apsaugos teisės, taip pat darbo ir socialinės apsaugos teisės klausimai. Todėl užtikrinant šios direktyvos vykdymą turėtų bendradarbiauti duomenų apsaugos priežiūros institucijos ir atitinkamos darbo ir socialinės apsaugos institucijos, be kita ko, tarpusavyje keistis svarbia informacija, nedarant poveikio duomenų apsaugos priežiūros institucijų nepriklausomumui;

(49) kadangi šios direktyvos tikslo, t. y. gerinti skaitmeninių platformų darbo sąlygas, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl poreikio nustatyti bendrus būtiniausius reikalavimus to tikslo būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo, Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina tam tikslui pasiekti;

(50) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą turimos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančioje šios srities Sąjungos ar nacionalinėje teisėje; tai taip pat nėra teisėtas pagrindas bendram šios direktyvos taikymo srityje suteikiamos apsaugos lygiui mažinti;

(51) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Valstybės narės turėtų įvertinti perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikį startuoliams ir mažosioms bei vidutinėms įmonėms, siekdamos užtikrinti, kad joms nebūtų daromas neproporcingas poveikis, ir ypatingą dėmesį skirdamos labai mažoms įmonėms ir administracinei naštai. Be to, valstybės narės turėtų skelbti šių įvertinimų rezultatus;

(52) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai. Jos taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šios direktyvos nuostatas;

(53) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų[15] valstybės narės įsipareigojo pagrįstais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudedamųjų dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Šios direktyvos atveju teisės aktų leidėjas laikosi nuomonės, kad tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas;

[15] OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

(54) vadovaujantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2018/1725[16] 42 straipsnio 1 dalimi, buvo konsultuojamasi su Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnu ir jis XX XXXX pateikė nuomonę[17];

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis

Dalykas ir taikymo sritis

1. Šios direktyvos tikslas – pagerinti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų darbo sąlygas: užtikrinti teisingą jų užimtumo statuso nustatymą, skatinti algoritminio valdymo skaidrumą, sąžiningumą ir atskaitomybę vykdant darbą skaitmeninėse platformose, didinti darbo skaitmeninėse platformose skaidrumą, be kita ko, tarpvalstybiniais atvejais, o kartu remti tvaraus skaitmeninių darbo platformų augimo Sąjungoje sąlygas.

2. Šia direktyva nustatomos būtiniausios teisės, taikomos visiems asmenims, skaitmeninėse platformose Sąjungoje dirbantiems pagal darbo sutartis ar darbo santykius, kaip jie suprantami pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar taikomą praktiką, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką.

   Pagal 10 straipsnį šioje direktyvoje nustatytos teisės, susijusios su fizinių asmenų apsauga tvarkant asmens duomenis algoritminio valdymo kontekste, taip pat taikomos visiems asmenims, skaitmeninėse platformose Sąjungoje dirbantiems ne pagal darbo sutartį ar darbo santykius.

3. Ši direktyva taikoma skaitmeninėms darbo platformoms, organizuojančioms darbą skaitmeninėse platformose Sąjungoje, nepriklausomai nuo jų įsisteigimo vietos ir neatsižvelgiant į kitais atvejais taikytiną teisę.

2 straipsnis

Terminų apibrėžtys

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

   1) skaitmeninė darbo platforma – fizinis arba juridinis asmuo, kuris teikia komercinę paslaugą, atitinkančią visus šiuos reikalavimus:

      (a) paslauga bent iš dalies teikiama nuotoliniu būdu elektroninėmis priemonėmis, pavyzdžiui, naudojantis interneto svetaine arba mobiliaja programėle;

---

16 2018 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1725 dėl fizinių asmenų apsaugos Sąjungos institucijoms, organams, tarnyboms ir agentūroms tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, kuriuo panaikinamas Reglamentas (EB) Nr. 45/2001 ir Sprendimas Nr. 1247/2002/EB (OL L 295, 2018 11 21, p. 39).

17 …

(b) ji teikiama paslaugos gavėjo prašymu;

(c) privalomai apima fizinių asmenų atliekamo darbo organizavimą, nesvarbu, ar tas darbas atliekamas internetu, ar konkrečioje vietoje;

2) darbas skaitmeninėje platformoje – darbas, kuris organizuojamas per skaitmeninę darbo platformą ir kurį Sąjungoje atlieka fizinis asmuo, remdamasis sutartiniais skaitmeninės darbo platformos ir fizinio asmens santykiais, nepriklausomai nuo to, ar tarp fizinio asmens ir paslaugos gavėjo yra sutartiniai santykiai;

3) skaitmeninėje platformoje dirbantis asmuo – asmuo, atliekantis darbą skaitmeninėje platformoje, neatsižvelgiant į to asmens ir skaitmeninės darbo platformos sutartinius santykius, nustatytus šalių;

4) skaitmeninės platformos darbuotojas – asmuo, dirbantis skaitmeninėje platformoje pagal darbo sutartį ar darbo santykius, kaip jie suprantami pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką;

5) atstovai – darbuotojų organizacijos arba atstovai, numatyti nacionalinės teisės aktuose ar praktikoje, arba ir darbuotojų organizacijos, ir atstovai;

6) labai mažos, mažosios ir vidutinės įmonės – labai mažos, mažosios ir vidutinės įmonės, apibrėžtos Komisijos rekomendacijos 2003/361/EB priede[18];

2. 1 dalies 1 punkte pateikta skaitmeninių darbo platformų apibrėžtis neapima paslaugų teikėjų, kurių pagrindinis tikslas – naudoti turtą ar juo dalytis. Ji taikoma tik tiems paslaugų teikėjams, kuriems fizinio asmens atliekamo darbo organizavimas, pavyzdžiui, asmenų ar prekių vežimas arba valymas, nėra tik smulki papildoma veikla.

II SKYRIUS

UŽIMTUMO STATUSAS

3 straipsnis

Teisingas užimtumo statuso nustatymas

1. Valstybės narės nustato tinkamas procedūras, kad patikrintų ir užtikrintų teisingą skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statuso nustatymą, siekdamos nustatyti, ar esama darbo santykių, kaip jie suprantami pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, ir užtikrinti, kad jie galėtų naudotis teisėmis, kylančiomis iš darbuotojams taikomos Sąjungos teisės.

2. Nustatant, ar esama darbo santykių, pirmiausiai remiamasi faktais, susijusiais su faktiniu darbo atlikimu, atsižvelgiant į algoritmų naudojimą organizuojant darbą platformose, nepriklausomai nuo to, kaip santykiai klasifikuojami bet kokiame sutartimi įformintame susitarime, dėl kurio galėjo susitarti šalys. Jeigu darbo

[18] 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacija dėl labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžimo (C(2003) 1422) (OL L 124, 2003 5 20, p. 36).

santykių buvimas nustatomas remiantis faktais, darbdavio pareigas prisiimanti šalis aiškiai nurodoma pagal nacionalinės teisės sistemas.

4 straipsnis

Teisinė prezumpcija

1. Skaitmeninės darbo platformos, kuri kontroliuoja atliekamą darbą, kaip apibrėžta 2 dalyje, ir asmens, kuris toje platformoje atlieka tai, kas vadinama darbu skaitmeninėje platformoje, sutartiniai santykiai teisiškai laikomi darbo santykiais. Tuo tikslu valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teisės ir teismų sistemas, nustato priemonių sistemą.

   Teisinė prezumpcija taikoma visuose atitinkamuose administraciniuose ir teismo procesuose. Ta prezumpcija gali remtis kompetentingos institucijos, tikrinančios, kaip laikomasi atitinkamų teisės aktų, arba užtikrinančios jų vykdymą.

2. Darbo kontrole, kaip apibrėžta 1 dalyje, laikoma veikla, atitinkanti bent du iš šių reikalavimų:

   (a) veiksmingai nustatyti arba apibrėžti viršutines darbo užmokesčio dydžio ribas;

   (b) reikalauti, kad skaitmeninėje platformoje dirbantis asmuo laikytųsi konkrečių privalomų atvykimo į darbą, elgesio su paslaugos gavėju arba darbo atlikimo taisyklių;

   (c) prižiūrėti, kaip atliekamas darbas, arba tikrinti darbo rezultatų kokybę, be kita ko, elektroninėmis priemonėmis;

   (d) veiksmingai, taip pat ir taikant sankcijas, riboti laisvę pačiam asmeniui organizuoti savo darbą, visų pirma galimybę savo nuožiūra pasirinkti darbo valandas ar nebuvimo darbe laikotarpius, priimti ar atsisakyti atlikti užduotis arba pasitelkti subrangovus ar pakaitinius darbuotojus;

   (e) veiksmingai riboti galimybę kurti klientų bazę arba atlikti darbą bet kuriai trečiajai šaliai.

3. Valstybės narės imasi paramos priemonių, kad užtikrintų veiksmingą 1 dalyje nurodytos teisinės prezumpcijos įgyvendinimą, o kartu atsižvelgia į poveikį startuoliams, vengia samdyti tikrai savarankiškai dirbančius asmenis ir remia tvarų skaitmeninių darbo platformų augimą. Visų pirma jos:

   (a) užtikrina, kad informacija apie teisinės prezumpcijos taikymą būtų vieša, aiški, išsami ir lengvai prieinama;

   (b) rengia gaires skaitmeninėms darbo platformoms, skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims ir socialiniams partneriams, kad jie suprastų ir įgyvendintų teisinę prezumpciją, be kita ko, jos nuginčijimo procedūras pagal 5 straipsnį;

   (c) rengia gaires vykdymo užtikrinimo institucijoms, kad jos tikslingai stebėtų ir persekiotų reikalavimų nesilaikančias skaitmenines darbo platformas;

   (d) stiprina darbo inspekcijų arba už darbo teisės aktų vykdymo užtikrinimą atsakingų įstaigų vykdomą kontrolę ir patikrinimus vietoje ir kartu užtikrina, kad tokia kontrolė ir patikrinimai būtų proporcingi ir nediskriminaciniai.

4. Sutartinių santykių, prasidėjusių iki 21 straipsnio 1 dalyje nurodytos dienos ir tą dieną tebesitęsiančių, atžvilgiu 1 dalyje nurodyta teisinė prezumpcija taikoma tik laikotarpiui, prasidedančiam nuo tos dienos.

5 straipsnis

Galimybė nuginčyti teisinę prezumpciją

Valstybės narės bet kuriai iš šalių užtikrina galimybę nuginčyti 4 straipsnyje nurodytą teisinę prezumpciją teismo ar administraciniame procese arba abiejuose procesuose.

Jeigu skaitmeninė darbo platforma teigia, kad atitinkami sutartiniai santykiai nėra darbo santykiai, kaip apibrėžta pagal kiekvienoje valstybėje narėje galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką ir atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, prievolė įrodyti tenka skaitmeninei darbo platformai. Toks procesas nesustabdo teisinės prezumpcijos taikymo.

Jei skaitmeninėje platformoje dirbantis asmuo teigia, kad atitinkami sutartiniai santykiai nėra darbo santykiai, kaip apibrėžta pagal kiekvienoje valstybėje narėje galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką ir atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, skaitmeninė darbo platforma turi padėti tinkamai išspręsti bylą – visų pirma pateikti visą turimą svarbią informaciją.

III SKYRIUS

ALGORITMINIS VALDYMAS

6 straipsnis

Su automatizuotomis stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemomis susijęs skaidrumas ir tų sistemų naudojimas

1. Nedarant poveikio skaitmeninių darbo platformų ir jų darbuotojų pareigoms ir teisėms pagal Direktyvą (ES) 2019/1152, valstybės narės reikalauja, kad skaitmeninės darbo platformos informuotų skaitmeninių platformų darbuotojus apie:

   (a) automatizuotas stebėsenos sistemas, naudojamas skaitmeninių platformų darbuotojų darbo rezultatams stebėti, prižiūrėti ar vertinti elektroninėmis priemonėmis;

   (b) automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, naudojamas priimant arba palaikant didelį poveikį darbo sąlygoms darančius sprendimus, įskaitant skaitmeninių platformų darbuotojų prieigą prie darbo užduočių, jų pajamas, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo laiką, paaukštinimą ir sutartinį statusą, įskaitant teisių naudotis jų paskyra apribojimą, jos suspendavimą arba panaikinimą.

2. 1 dalyje nurodyta informacija yra susijusi su

   (a) automatizuotų stebėsenos sistemų:

      i) naudojimu arba diegimu;

      ii) stebimų, prižiūrimų ar vertinamų veiksmų kategorijomis, įskaitant paslaugos gavėjo atliekamą vertinimą;

(b) automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų:

i) naudojimu arba diegimu;

ii) priimamų ar palaikomų sprendimų kategorijomis;

iii) įvertinamais pagrindiniais parametrais ir santykine tų pagrindinių parametrų svarba automatizuotam sprendimų priėmimui, įskaitant tai, kaip sprendimus veikia skaitmeninės platformos darbuotojo asmens duomenys ar elgesys;

iv) sprendimų apriboti skaitmeninės platformos darbuotojo teises naudotis savo paskyra, ją suspenduoti arba panaikinti, atsisakyti mokėti darbo užmokestį už skaitmeninės platformos darbuotojo atliktą darbą remiantis darbuotojo sutartiniu statusu arba bet kokio panašaus poveikio sprendimo motyvais.

3. Skaitmeninės darbo platformos 2 dalyje nurodytą informaciją teikia kaip dokumentą, kuris gali būti elektroninis. Tą informaciją jos pateikia ne vėliau kaip pirmą darbo dieną, taip pat įvykus esminiams pokyčiams ir bet kuriuo metu skaitmeninės platformos darbuotojų prašymu. Informacija pateikiama glaustai, skaidriai, suprantamai ir yra lengvai prieinama, išdėstyta aiškia ir paprasta kalba.

4. Skaitmeninės darbo platformos 2 dalyje nurodytą informaciją pateikia skaitmeninių platformų darbuotojų atstovams ir nacionalinėms darbo institucijoms jų prašymu.

5. Skaitmeninės darbo platformos netvarko jokių su skaitmeninių platformų darbuotojais susijusių asmens duomenų, kurie nėra iš esmės susiję ar tikrai būtini vykdant skaitmeninės platformos darbuotojo ir skaitmeninės darbo platformos sutartį. Visų pirma jos:

(a) netvarko asmens duomenų, susijusių su skaitmeninės platformos darbuotojo emocine ar psichologine būkle;

(b) netvarko su skaitmeninės platformos darbuotojo sveikata susijusių asmens duomenų, išskyrus Reglamento (ES) 2016/679 9 straipsnio 2 dalies b – j punktuose nurodytus atvejus;

(c) netvarko su privačiais pokalbiais susijusių asmens duomenų, įskaitant keitimąsi informacija su skaitmeninių platformų darbuotojų atstovais;

(d) nerenka asmens duomenų, kol skaitmeninės platformos darbuotojas nesiūlo ir neatlieka darbo skaitmeninėje platformoje.

7 straipsnis

Žmogaus vykdoma automatizuotų sistemų stebėsena

1. Valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos reguliariai stebėtų ir vertintų atskirų sprendimų, priimtų arba palaikomų automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų, kaip nurodyta 6 straipsnio 1 dalyje, poveikį darbo sąlygoms.

2. Nedarant poveikio Tarybos direktyvai 89/391/EEB ir susijusioms direktyvoms darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, skaitmeninės darbo platformos:

(a) įvertina automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų pavojų platformų darbuotojų saugai ir sveikatai, visų pirma dėl galimos nelaimingų atsitikimų darbe, psichosocialinės ir ergonominės rizikos;

(b) įvertina, ar tų sistemų apsaugos priemonės yra tinkamos atsižvelgiant į nustatytą riziką konkrečioje darbo aplinkoje;

(c) nustato tinkamas prevencines ir apsaugos priemones.

Jos automatizuotas stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemas naudoja taip, kad nebūtų daromas nederamas spaudimas skaitmeninių platformų darbuotojams ir kad nekiltų kitokių pavojų skaitmeninių platformų darbuotojų fizinei ir psichikos sveikatai.

3. Valstybės narės reikalauja, kad skaitmeninės darbo platformos užtikrintų pakankamai žmogiškųjų išteklių, kad būtų galima stebėti atskirų sprendimų, priimtų arba palaikomų automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų, poveikį pagal šį straipsnį. Asmenys, kuriems skaitmeninės darbo platformos paveda vykdyti stebėseną, yra kompetentingi, kvalifikuoti ir įgalioti vykdyti šias funkcijas. Jie saugomi nuo atleidimo iš darbo, drausminių priemonių ar kitokio priešiško elgesio už automatizuotų sistemų sprendimų panaikinimą ar pasiūlymų dėl sprendimų atmetimą.

8 straipsnis

Žmogaus atliekama svarbių sprendimų peržiūra

1. Valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninių platformų darbuotojai turėtų teisę į skaitmeninės darbo platformos paaiškinimą dėl bet kokio automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos priimto arba palaikomo sprendimo, kuris daro didelį poveikį skaitmeninės platformos darbuotojo darbo sąlygoms, kaip nurodyta 6 straipsnio 1 dalies b punkte. Visų pirma valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos platformų darbuotojams suteiktų galimybę susisiekti su skaitmeninės darbo platformos paskirtu kontaktiniu asmeniu, taip pat aptarti ir išsiaiškinti su sprendimo priėmimu susijusius faktus, aplinkybes ir priežastis. Skaitmeninės darbo platformos užtikrina, kad tokie kontaktiniai asmenys būtų kompetentingi, kvalifikuoti ir turėtų įgaliojimus vykdyti tokias funkcijas.

   Skaitmeninės darbo platformos raštu pateikia skaitmeninės platformos darbuotojui automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos priimto ar palaikomo sprendimo apriboti skaitmeninės platformos darbuotojo teises naudotis savo paskyra, ją suspenduoti arba panaikinti, sprendimo atsisakyti mokėti darbo užmokestį už skaitmeninės platformos darbuotojo atliktą darbą, sprendimo dėl skaitmeninės platformos darbuotojo sutartinio statuso arba panašaus poveikio sprendimo motyvus.

2. Jei skaitmeninės platformos darbuotojai nėra patenkinti gautu žodiniu ar rašytiniu motyvų paaiškinimu arba mano, kad 1 dalyje nurodytu sprendimu pažeidžiamos jų teisės, jie turi teisę prašyti skaitmeninės darbo platformos peržiūrėti sprendimą. Gavusi tokį prašymą, skaitmeninė darbo platforma nepagrįstai nedelsdama ir bet kuriuo atveju per savaitę nuo prašymo gavimo dienos skaitmeninės platformos darbuotojui pateikia pagrįstą atsakymą.

   Jei skaitmeninės darbo platformos yra labai mažos, mažosios ar vidutinės įmonės, valstybės narės gali pratęsti pirmoje pastraipoje nurodytą atsakymo pateikimo terminą iki dviejų savaičių.

3. Jeigu 1 dalyje nurodytu sprendimu pažeidžiamos skaitmeninės platformos darbuotojo teisės, skaitmeninė darbo platforma nedelsdama ištaiso tą sprendimą arba, jei toks ištaisymas neįmanomas, pasiūlo tinkamą žalos atlyginimą.

4. Šis straipsnis nedaro poveikio nacionalinėje teisėje nustatytoms atleidimo iš darbo procedūroms.

9 straipsnis

Informavimas ir konsultavimasis

1. Nedarant poveikio teisėms ir pareigoms pagal Direktyvą 2002/14/EB, valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos informuotų skaitmeninių platformų darbuotojų atstovus arba, jei tokių atstovų nėra, skaitmeninių platformų darbuotojus apie sprendimus, dėl kurių galėtų būti pradėtos naudoti 6 straipsnio 1 dalyje nurodytos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos arba jų naudojimas iš esmės pasikeistų, ir apie tai su jais konsultuotųsi.
2. Šiame straipsnyje vartojamų terminų „informavimas“ ir „konsultavimasis“ apibrėžtys nustatytos Direktyvos 2002/14/EB 2 straipsnio f ir g punktuose. Atitinkamai taikomos Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 1, 3 ir 4 dalyse, 6 ir 7 straipsniuose nustatytos taisyklės.
3. Jei skaitmeninių platformų darbuotojų atstovams arba atitinkamiems skaitmeninių platformų darbuotojams būtina išnagrinėti klausimą, dėl kurio informuojama ir konsultuojamasi, ir suformuluoti nuomonę, jiems gali padėti jų pasirinktas ekspertas. Jei skaitmeninėje darbo platformoje valstybėje narėje dirba daugiau kaip 500 skaitmeninės platformos darbuotojų, eksperto išlaidas, jei jos yra proporcingos, padengia skaitmeninė darbo platforma.

10 straipsnis

Skaitmeninėse platformose ne pagal darbo santykius dirbantys asmenys

1. 6 straipsnis, 7 straipsnio 1 ir 3 dalys ir 8 straipsnis taikomi ir ne pagal darbo sutartį ar darbo santykius skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims.
2. Šiuo straipsniu nedaromas poveikis Reglamentui (ES) 2019/1150. Jei šios direktyvos nuostatos prieštarauja Reglamento (ES) 2019/1150 nuostatai dėl verslo klientų, kaip apibrėžta tame reglamente, pirmenybė teikiama to reglamento nuostatoms ir jos taikomos tiems verslo klientams. Šios direktyvos 8 straipsnis netaikomas verslo klientams, kaip apibrėžta Reglamente (ES) 2019/1150.

IV SKYRIUS

SU DARBU SKAITMENINĖSE PLATFORMOSE SUSIJĘS SKAIDRUMAS

11 straipsnis

Darbo skaitmeninėse platformose deklaravimas

Nedarant poveikio Europos Parlamento ir Tarybos reglamentams (EB) Nr. 883/2004[19] ir 987/2009[20], valstybės narės reikalauja, kad skaitmeninės darbo platformos, kurios yra

[19] 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (OL L 166, 2004 4 30, p. 1).

darbdaviai, praneštų apie skaitmeninių platformų darbuotojų darbą valstybės narės, kurioje atliekamas darbas, kompetentingoms darbo ir socialinės apsaugos institucijoms ir dalytųsi atitinkamais duomenimis su tomis institucijomis pagal atitinkamų valstybių narių teisėje nustatytas taisykles ir procedūras.

12 straipsnis

Galimybė susipažinti su svarbia informacija apie darbą skaitmeninėse platformose

1. Kai darbo, socialinės apsaugos ir kitos atitinkamos institucijos vykdydamos savo funkcijas užtikrina, kad būtų laikomasi skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statusui taikomų teisinių prievolių, ir kai skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovai vykdo savo atstovaujamąsias funkcijas, valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninės darbo platformos joms pateiktų šią savo turimą informaciją:

   (a) atitinkamoje skaitmeninėje darbo platformoje reguliariai dirbančių asmenų skaičių ir jų sutartinį arba užimtumo statusą;

   (b) šiems sutartiniams santykiams taikomas bendrąsias sąlygas, jeigu tas sąlygas vienašališkai nustato skaitmeninė darbo platforma ir jos taikomos daugeliui sutartinių santykių.

2. Informacija pateikiama iš kiekvienos valstybės narės, kurioje asmenys dirba atitinkamoje skaitmeninėje darbo platformoje. Informacija atnaujinama ne rečiau kaip kas šešis mėnesius, o 1 dalies b punkto atveju – kaskart, kai keičiamos sąlygos.

3. Darbo, socialinės apsaugos bei kitos atitinkamos institucijos ir skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovai turi teisę prašyti, kad skaitmeninės darbo platformos pateiktų papildomus paaiškinimus ir išsamesnę informaciją apie visus pateiktus duomenis. Skaitmeninės darbo platformos į tokį prašymą atsako per pagrįstą laikotarpį ir pateikia pagrįstą atsakymą.

4. Jei skaitmeninės darbo platformos yra labai mažos, mažosios ar vidutinės įmonės, valstybės narės gali nustatyti, kad informacija pagal 2 dalį atnaujinama kartą per metus.

V SKYRIUS

TEISIŲ GYNIMO PRIEMONĖS IR VYKDYMO UŽTIKRINIMAS

13 straipsnis

Teisė į teisių gynimą

Nedarant poveikio Reglamento (ES) 2016/679 79 ir 82 straipsniams, valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai ar kiti sutartiniai santykiai baigėsi, turėtų teisę į veiksmingą ir nešališką ginčų sprendimą ir teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją, jei pažeidžiamos iš šios direktyvos kylančios jų teisės.

---

[20] 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką (OL L 284, 2009 10 30, p. 1).

14 straipsnis

Procedūros skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų vardu arba jiems remti

1. Nedarant poveikio Reglamento (ES) 2016/679 80 straipsniui, valstybės narės užtikrina, kad skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovai arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal nacionalinėje teisėje ar praktikoje nustatytus kriterijus turi teisėtą interesą ginti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų teises, galėtų dalyvauti bet kokioje teisminėje ar administracinėje procedūroje, kad užtikrintų iš šios direktyvos kylančių teisių ar pareigų vykdymą. Gavę skaitmeninėje platformoje dirbančio asmens sutikimą, jie gali veikti šio asmens vardu arba jį remti, jei pažeidžiamos bet kurios iš šios direktyvos kylančios teisės ar pareigos.
2. Gavę tų asmenų sutikimą skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovai taip pat turi teisę veikti kelių skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų vardu arba juos remti.

15 straipsnis

Skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų ryšių kanalai

Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad skaitmeninės darbo platformos jose dirbantiems asmenims suteiktų galimybę susisiekti ir bendrauti tarpusavyje, o taip pat kad su jais galėtų susisiekti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų atstovai, pasinaudodami skaitmeninių darbo platformų skaitmenine infrastruktūra arba panašiomis veiksmingomis priemonėmis ir laikydamiesi Reglamente (ES) 2016/679 nustatytų įpareigojimų. Valstybės narės reikalauja, kad skaitmeninės darbo platformos nesinaudotų prieiga prie tų kontaktų bei ryšių ir jų nestebėtų.

16 straipsnis

Galimybė susipažinti su įrodymais

1. Valstybės narės užtikrina, kad bylose dėl ieškinių, susijusių su teisingu skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statuso nustatymu, nacionaliniai teismai arba kompetentingos institucijos galėtų nurodyti, kad skaitmeninė darbo platforma atskleistų visus svarbius jos valdomus įrodymus.
2. Valstybės narės užtikrina, kad nacionaliniai teismai turėtų įgaliojimus nurodyti atskleisti su konfidencialia informacija susijusius įrodymus, jei mano, kad jie gali būti aktualūs ieškiniui. Jos užtikrina, kad nacionaliniai teismai, nurodydami atskleisti tokią informaciją, turėtų veiksmingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti.
3. Šiuo straipsniu neužkertamas kelias valstybėms narėms toliau taikyti arba nustatyti taisykles, kurios būtų palankesnės skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims.

17 straipsnis

Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių

Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų skaitmeninėse platformose dirbančius asmenis (įskaitant tuos, kurie yra jų atstovai) nuo darbdavio priešiško požiūrio ir neigiamų pasekmių dėl skaitmeninėje darbo platformoje pateikto skundo arba dėl proceso, pradėto siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma šioje direktyvoje numatytų teisių.

18 straipsnis

Apsauga nuo atleidimo iš darbo

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždrausta skaitmeninių platformų darbuotojus atleisti iš darbo arba imtis atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonių ir rengtis jų atleidimui iš darbo, jei tokio atleidimo iš darbo priežastis – jų naudojimasis šioje direktyvoje numatytomis teisėmis.

2. Skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys, kurie mano, kad jie atleisti iš darbo arba kad jiems pritaikytos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje numatytomis teisėmis, gali prašyti darbdavio tinkamai pagrįsti jų atleidimą iš darbo ar lygiaverčio poveikio priemones. Skaitmeninės darbo platformos šį pagrindimą pateikia raštu.

3. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad, kai 2 dalyje nurodyti skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys teismui arba kitai kompetentingai institucijai ar organui pateikia faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jie taip atleisti iš darbo ar jiems pritaikytos atleidimui iš darbo lygiaverčio poveikio priemonės, prievolė įrodyti, kad darbuotojas atleistas ne dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių, tektų skaitmeninei darbo platformai.

4. 3 dalimi netrukdoma valstybėms narėms nustatyti skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims palankesnes įrodinėjimo taisykles.

5. Valstybės narės neprivalo 3 dalies taikyti procesams, kuriuose faktines aplinkybes turi ištirti teismas ar kita kompetentinga institucija ar organas.

6. 3 dalis netaikoma baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės nustatytų kitaip.

19 straipsnis

Priežiūra ir sankcijos

1. Priežiūros institucija ar institucijos, atsakingos už Reglamento (ES) 2016/679 taikymo stebėseną, taip pat atsako už šios direktyvos 6 straipsnio, 7 straipsnio 1 ir 3 dalių, 8 ir 10 straipsnių taikymo stebėseną pagal atitinkamas Reglamento (ES) 2016/679 VI, VII ir VIII skyrių nuostatas. Jos yra kompetentingos skirti administracines baudas, neviršijančias to reglamento 83 straipsnio 5 dalyje nurodytos sumos.

2. 1 dalyje nurodytos institucijos ir nacionalinės darbo ir socialinės apsaugos institucijos atitinkamais atvejais bendradarbiauja, kad užtikrintų šios direktyvos vykdymą pagal savo atitinkamą kompetenciją, visų pirma tais atvejais, kai kyla klausimų dėl automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų poveikio darbo sąlygoms arba skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų teisėms. Tuo tikslu tos institucijos, gavusios prašymą arba savo iniciatyva, tarpusavyje keičiasi svarbia informacija, įskaitant informaciją, gautą atliekant patikrinimus ar tyrimus.

3. Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas (išskyrus nurodytas 1 dalyje) arba kitas jau galiojančias nuostatas, susijusias su teisėmis, kurioms taikoma ši direktyva. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

20 straipsnis

Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai.

2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti skaitmeninių platformų darbuotojams palankesnius įstatymus, taisykles ar administracines nuostatas, arba skatinti ar leisti taikyti skaitmeninių platformų darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis, atsižvelgiant į šios direktyvos tikslus. Skaitmeninėse platformose ne pagal darbo santykius dirbantiems asmenims ši dalis taikoma tik tiek, kiek tokios nacionalinės taisyklės yra suderinamos su vidaus rinkos veikimo taisyklėmis.

3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios kitos teisės, suteiktos skaitmeninių platformų darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

21 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę ir įgyvendinimas

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliotų įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo [2 metai po jos įsigaliojimo]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

   Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

3. Valstybės narės taip pat turėtų, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių įsitraukimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą.

4. Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jeigu socialiniai partneriai to bendrai paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų veiksmų užtikrinti, kad bet kuriuo metu galėtų garantuoti, jog bus pasiekti pagal šią direktyvą siektini rezultatai.

22 straipsnis

Komisijos atliekama peržiūra

Ne vėliau kaip [5 metai po įsigaliojimo] Komisija, pasikonsultavusi su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais Sąjungos lygmeniu ir pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais ir atsižvelgdama į poveikį labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, peržiūri šios direktyvos įgyvendinimą ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.

23 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

24 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu	*Tarybos vardu*
Pirmininkas	*Pirmininkas*