EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 9. 12. 2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy

(Text s významom pre EHP)

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

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Jedným z cieľov Únie je presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku[1]. Právo každého pracovníka na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, ako aj právo pracovníkov na informácie a konzultácie, sú zakotvené v Charte základných práv Európskej únie. V Európskom pilieri sociálnych práv sa stanovuje, že „bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky a prístup k sociálnej ochrane“[2].

Predsedníčka von der Leyenová vo svojich politických usmerneniach zdôraznila, že „digitálna transformácia so sebou prináša rýchlu zmenu, ktorá ovplyvňuje naše trhy práce“ a zaviazala sa „zaoberať spôsobmi, ako zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem“[3]. V navrhovanej smernici sa plní tento záväzok a riešením zmien, ktoré prináša digitálna transformácia na trhy práce, sa podporuje vykonávanie Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý na sociálnom samite v Porte v máji 2021 privítali členské štáty, sociálni partneri a občianska spoločnosť.

Digitálna transformácia, ktorú zrýchlila pandémia ochorenia COVID-19, formuje hospodárstvo EÚ a jeho trhy práce. Digitálne pracovné platformy[4] sa stali významným prvkom týchto nových sociálnych a hospodárskych pomerov. Darí sa im naďalej rozširovať sa, pričom príjmy hospodárstva založeného na digitálnych pracovných platformách v EÚ sa podľa odhadov za posledných päť rokov zvýšili o 500 %[5]. V súčasnosti pracuje prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem v EÚ viac ako 28 miliónov ľudí. V roku 2025 sa očakáva zvýšenie tohto počtu na 43 miliónov[6]. Digitálne pracovné platformy sú prítomné v rôznych hospodárskych odvetviach. Niektoré ponúkajú služby „na mieste“, ako sú jazda na zavolanie, donášky, upratovacie služby alebo služby starostlivosti. Iné pôsobia výlučne online, kde ponúkajú služby ako kódovanie údajov, preklady alebo dizajn. Práca pre platformy sa líši úrovňou požadovaných zručností, ako aj spôsobom, akým platformy organizujú a kontrolujú prácu.

Digitálne pracovné platformy podporujú inovatívne služby a nové obchodné modely a vytvárajú množstvo príležitostí pre spotrebiteľov a podniky. Dokážu efektívne zladiť ponuku práce a dopyt po nej a ponúkajú príležitosti zarábať alebo získať dodatočný príjem, a to aj ľuďom, ktorí sa pri prístupe na trh práce stretávajú s prekážkami, ako sú mladí ľudia,

---

1 Článok 3 Zmluvy o Európskej únii.

2 Zásada č. 5 Európskeho piliera sociálnych práv.

3 Politické usmernenia pre budúcu Európsku komisiu (2019 – 2024). „Ambicióznejšia Únia: Môj plán pre Európu“. K dispozícii online.

4 V zmysle vymedzenia v tomto návrhu smernice.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. a Shamsfakhr F., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitálne pracovné platformy v EÚ: mapovanie a obchodné modely), 2021. K dispozícii online.

6 Štúdia na podporu posúdenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, inštitút PPMI, 2021 K dispozícii online.

ľudia so zdravotným postihnutím, migranti, ľudia s menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom alebo ľudia s povinnosťami v oblasti starostlivosti. Práca pre platformy vytvára príležitosti na vytváranie alebo rozširovanie klientskej základne, v niektorých prípadoch dokonca cezhranične. Podnikom prináša oveľa širší prístup k spotrebiteľom, príležitosti na diverzifikovanie príjmov a rozvoj nových oblastí podnikania, a tým im pomáha rásť. Pre spotrebiteľov znamená lepší prístup k produktom a službám, ktoré by boli inak ťažko dostupné, ako aj prístup k novým a rôznorodejším službám. Ale tým, že digitálne pracovné platformy zavádzajú nové spôsoby organizácie práce, spochybňujú existujúce práva a povinnosti v súvislosti s pracovným právom a sociálnou ochranou.

Podľa odhadov v súčasnosti deväť z desiatich platforiem pôsobiacich v EÚ klasifikuje osoby, ktoré prostredníctvom nich pracujú, ako samostatne zárobkovo činné[7]. Väčšina týchto ľudí je vo svojej práci skutočne nezávislá a môže využívať prácu pre platformy ako spôsob rozvoja svojich podnikateľských činností[8]. Takáto pravá samostatná zárobková činnosť pozitívne prispieva k vytváraniu pracovných miest, rozvoju podnikania, inováciám, dostupnosti služieb a digitalizácii v EÚ.

Sú však aj mnohí takí, ktorí sú vo vzťahu podriadenosti, a vzťahuje sa na nich rôzna miera kontroly zo strany digitálnych pracovných platforiem, prostredníctvom ktorých vyvíjajú svoju činnosť, ako napríklad v súvislosti s úrovňou odmeňovania alebo pracovnými podmienkami. Podľa jedného odhadu môže až päť a pol miliónu ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem hroziť nesprávne klasifikovanie postavenia v zamestnaní[9]. V ich prípade je osobitne vysoká pravdepodobnosť nepriaznivých pracovných podmienok a nedostatočného prístupu k sociálnej ochrane[10]. V dôsledku nesprávneho klasifikovania nemôžu využívať práva a ochranu, na ktorú majú nárok ako pracovníci. Ide o práva ako právo na minimálnu mzdu, reguláciu pracovného času, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rovnakú odmenu za rovnakú prácu mužov a žien a právo na platenú dovolenku, ako aj právo na lepšiu sociálnu ochranu pred nehodami na pracovisku a nezamestnanosťou, právo na nemocenské a starobné dávky.

Digitálne pracovné platformy používajú na zosúladenie ponuky práce a dopytu po nej automatizované systémy. Digitálne platformy ich rôznymi spôsobmi používajú na prideľovanie úloh, monitorovanie, hodnotenie a prijímanie rozhodnutí o ľuďoch, ktorí prostredníctvom nich pracujú. Takéto postupy sa často nazývajú „algoritmické riadenie“. Hoci sa algoritmické riadenie na širšom trhu práce využíva na čoraz viac účelov, jednoznačne je neoddeliteľnou súčasťou obchodného modelu digitálnych pracovných platforiem. Zabezpečuje sa ním efektívnosť pri zosúlaďovaní ponuky a dopytu, má však významný vplyv aj na pracovné podmienky v oblasti práce pre platformy. Za algoritmickým riadením sa okrem toho skrýva aj podriadenosť a kontrola osôb vykonávajúcich prácu vykonávaná digitálnou pracovnou platformou. Potenciál rodového vychýlenia a diskriminácie pri algoritmickom riadení by takisto mohol prehlbovať rodovú nerovnosť. Pochopenie toho, ako algoritmy ovplyvňujú alebo prijímajú niektoré rozhodnutia (napríklad o prístupe k budúcim úlohám alebo prémiám, ukladaní sankcií alebo možnom dočasnom vypnutí alebo obmedzení účtov), je mimoriadne dôležité, keďže má dôsledky na príjem a pracovné podmienky ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem. V súčasnosti však nie sú automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy dostatočne transparentné a ľudia nemajú účinný

[7] De Groen W. a kol. (2021).
[8] PPMI (2021).
[9] Tamže.
[10] Pozri sprievodné posúdenie vplyvu, oddiel 2.1. [SWD(2021) 396 final].

prístup k prostriedkom nápravy proti rozhodnutiam, ktoré tieto systémy prijímajú alebo podporujú. Algoritmické riadenie je relatívnou novinkou a s výnimkou pravidiel EÚ na ochranu údajov je v platformovom hospodárstve v podstate neregulované, čo prináša výzvy pre pracovníkov aj samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem.

Ťažkosti pri presadzovaní a nedostatočná vysledovateľnosť a transparentnosť, a to aj v cezhraničných situáciách, podľa všetkého v niektorých prípadoch prispievajú k nepriaznivým pracovným podmienkam alebo k nedostatočnému prístupu k sociálnej ochrane. Vnútroštátne orgány nemajú vždy dostatočný prístup k údajom o digitálnych pracovných platformách a ľuďoch, ktorí pre ne pracujú, napr. o počte osôb pravidelne pracujúcich pre platformy, ich zmluvnom postavení alebo postavení v zamestnaní, prípadne o podmienkach digitálnych pracovných platforiem. Problém vysledovateľnosti je osobitne významný, keď platformy pôsobia cezhranične, pretože vtedy nie je jasné, kde sa vykonáva práca pre platformy a kto ju vykonáva. Z tohto dôvodu majú vnútroštátne orgány ťažkosti s presadzovaním existujúcich povinností, a to aj v oblasti príspevkov na sociálne zabezpečenie.

Všeobecným cieľom navrhovanej smernice je zlepšenie pracovných podmienok a sociálnych práv ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem, ako aj podpora podmienok na zabezpečenie udržateľného rastu digitálnych pracovných platforiem v Európskej únii.

Osobitné ciele, vďaka ktorým sa dosiahne tento všeobecný cieľ, sú:

1. zabezpečenie toho, aby ľudia pracujúci prostredníctvom platforiem mali alebo mohli získať správne postavenie v zamestnaní podľa svojho skutočného vzťahu s digitálnou pracovnou platformou a prístup k uplatniteľným pracovným právam a právam na sociálnu ochranu;
2. zabezpečenie spravodlivosti, transparentnosti a zodpovednosti v oblasti algoritmického riadenia v kontexte práce pre platformy a
3. posilnenie transparentnosti, vysledovateľnosti a informovanosti o vývoji v oblasti práce pre platformy, ako aj zlepšenie presadzovania uplatniteľných pravidiel na všetkých ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem vrátane tých, ktorí pracujú cezhranične.

Prvý osobitný cieľ sa dosiahne zavedením komplexného rámca na riešenie nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní pri práci pre platformy. Tento rámec obsahuje vhodné postupy na zabezpečenie správneho určenia postavenia v zamestnaní ľudí pracujúcich pre platformy na základe zásady prednosti podstaty pred formou, ako aj vyvrátiteľnej domnienky o pracovnoprávnom vzťahu (vrátane prenesenia dôkazného bremena) osôb pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, ktoré kontrolujú určité prvky vykonávania práce. Táto právna domnienka by sa uplatňovala pri všetkých právnych a správnych konaniach vrátane tých, ktoré začali vnútroštátne orgány príslušné na presadzovanie pracovných pravidiel a pravidiel v oblasti sociálnej ochrany, a možno ju vyvrátiť predložením dôkazu o neexistencii pracovnoprávneho vzťahu podľa vnútroštátneho vymedzenia. Tento rámec by mal byť prínosný pre nepravé aj pravé samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem. Tí, ktorí budú na základe správneho určenia svojho postavenia v zamestnaní uznaní za pracovníkov, budú mať výhodu lepších pracovných podmienok, a to aj v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, ochrany zamestnanosti, zákonne stanovenej alebo kolektívne vyjednanej minimálnej mzdy a prístupu k príležitostiam na odbornú prípravu, a získajú prístup k sociálnej ochrane podľa

vnútroštátnych pravidiel. Na druhej strane to pravým samostatne zárobkovo činným osobám pracujúcim prostredníctvom platforiem prinesie nepriamu výhodu väčšej autonómie a nezávislosti, pretože digitálne pracovné platformy budú musieť prispôsobiť svoje postupy, aby zabránili riziku preklasifikovania. Digitálnym pracovným platformám to prinesie väčšiu právnu istotu, a to aj vo vzťahu k možným súdnym žalobám. Pre ostatné podniky, ktoré konkurujú digitálnym pracovným platformám v tom istom odvetví, budú prínosom rovnaké podmienky v oblasti nákladov na príspevky na sociálne zabezpečenie. Členským štátom sa zvýšia príjmy pochádzajúce z daňových odvodov a príspevkov na sociálne zabezpečenie.

Navrhovaná smernica sa zameriava na plnenie druhého osobitného cieľa, ktorým je zabezpečenie spravodlivosti, transparentnosti a zodpovednosti pri algoritmickom riadení, a to zavedením nových hmotných práv pre ľudí pracujúcich pre platformy. Patrí k nim právo na transparentnosť používania a fungovania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, ktorým sa špecifikujú a dopĺňajú existujúce práva v súvislosti s ochranou osobných údajov. Navrhovaná smernica sa zameriava aj na zabezpečenie monitorovania vykonávaného človekom, ktoré sa týka vplyvu takýchto automatizovaných systémov na pracovné podmienky, pričom cieľom je zabezpečiť základné práva pracovníkov, ako aj bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Na zabezpečenie spravodlivosti a zodpovednosti, pokiaľ ide o dôležité rozhodnutia prijímané alebo podporované automatizovanými systémami, obsahuje navrhovaná smernica aj zavedenie vhodných kanálov na diskusie a žiadosti o preskúmanie takýchto rozhodnutí. S určitými výnimkami sa tieto ustanovenia uplatňujú na všetkých ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem vrátane pravých samostatne zárobkovo činných osôb. Pokiaľ ide o pracovníkov, navrhovaná smernica sa zameriava aj na posilnenie sociálneho dialógu o systémoch algoritmického riadenia, a to zavedením kolektívnych práv týkajúcich sa informácií a konzultácií v súvislosti s podstatnými zmenami používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov. Všetci ľudia pracujúci prostredníctvom platforiem a ich zástupcovia tak budú môcť využívať výhody väčšej transparentnosti a chápania postupov algoritmického riadenia, ako aj účinnejšieho prístupu k prostriedkom nápravy proti automatizovaným rozhodnutiam, čo bude viesť k zlepšeniu pracovných podmienok. Tieto práva budú vychádzať z existujúcich záruk v oblasti spracúvania osobných údajov automatizovanými rozhodovacími systémami, ktoré sú stanovené vo všeobecnom nariadení o ochrane údajov, ako aj z navrhovaných povinností poskytovateľov a používateľov systémov umelej inteligencie (AI) v oblasti transparentnosti a dohľadu vykonávaného človekom pri určitých systémoch AI z návrhu aktu o AI (viac podrobností pozri v ďalšom texte), a budú predstavovať ich rozšírenie.

A napokon sa navrhujú konkrétne opatrenia na plnenie tretieho cieľa posilnenia transparentnosti a vysledovateľnosti práce pre platformy na účely podpory príslušných orgánov pri presadzovaní existujúcich pravidiel a povinností v súvislosti s pracovnými podmienkami a sociálnou ochranou. Zahŕňa to aj objasnenie povinnosti digitálnych pracovných platforiem, ktoré sú zamestnávateľmi, deklarovať prácu pre platformy príslušným orgánom členského štátu, v ktorej sa vykonáva. Navrhovanou smernicou sa okrem toho zlepšia poznatky orgánov práce a sociálnej ochrany o tom, ktoré digitálne pracovné platformy pôsobia v ich členskom štáte, pretože sa im umožní prístup k príslušným základným informáciám o množstve ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, ich postavení v zamestnaní a ich štandardných podmienkach. Tieto opatrenia pomôžu uvedeným orgánom zabezpečovať dodržiavanie pracovných práv a vyberať príspevky na sociálne zabezpečenie, čím sa zlepšia pracovné podmienky ľudí pracujúcich pre platformy.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

S cieľom zabrániť pretekom ku dnu pri postupoch v oblasti zamestnanosti a sociálnych normách na úkor pracovníkov vypracovala EÚ súbor minimálnych práv, ktoré sa uplatňujú na pracovníkov vo všetkých členských štátoch. V pracovnom a sociálnom *acquis* EÚ sa stanovujú minimálne normy prostredníctvom viacerých kľúčových nástrojov.

Len pracovníci, ktorí patria do osobnej pôsobnosti týchto právnych nástrojov, môžu využívať výhody ochrany, ktoré z nich vyplývajú[11]. Samostatne zárobkovo činné osoby, a to vrátane tých, ktoré pracujú prostredníctvom platforiem, nepatria do ich rozsahu pôsobnosti a zvyčajne nemajú tieto práva, postavenie pracovníka im preto otvára dvere k pracovnému a sociálnemu *acquis* EÚ. (Jedinou výnimkou sú smernice o rovnakom zaobchádzaní, ktoré sa majú všeobecnejší právny základ, a preto sa týkajú aj prístupu samostatne zárobkovo činných osôb[12].)

K príslušným právnym nástrojom pre zamestnaných ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem patria:

– **Smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach**[13], ktorá obsahuje opatrenia na ochranu pracovných podmienok ľudí v neštandardných pracovnoprávnych vzťahoch. Patria k nim pravidlá týkajúce sa transparentnosti, práva na informácie, skúšobných lehôt, súbežného zamestnania, minimálnej predvídateľnosti práce a opatrenia v prípade zmlúv o práci na vyžiadanie. Tieto minimálne normy sú vzhľadom na organizáciu ich neštandardnej práce a neštandardný pracovný režim osobitne významné pre ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem. Hoci sa však smernicou zabezpečuje transparentnosť v oblasti základných pracovných podmienok, zamestnávatelia podľa nej nemajú povinnosť informovať o používaní algoritmov na pracovisku a o ich vplyve na jednotlivých pracovníkov.

– **Smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami**[14], v ktorej sa ustanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa rodičovskej, otcovskej a opatrovateľskej dovolenky, ako aj pružné spôsoby organizácie práce rodičov alebo opatrovateľov. Dopĺňa sa ňou **smernica o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok**[15], v ktorej sa okrem iných opatrení stanovuje minimálne trvanie materskej dovolenky.

– **Smernica o pracovnom čase**[16], v ktorej sa ustanovujú minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času a vymedzujú pojmy ako „pracovný čas“ a „čas odpočinku“. Hoci Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „SDEÚ“) tradične vykladá pojem „pracovný čas“ ako čas určený zamestnávateľom, ktorý musí byť pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, v nedávnych veciach rozšíril tento pojem na situácie, keď je zavedený systém pohotovosti (t. j. ak pracovník nemusí zostávať na

---

11 V niektorých nástrojoch sa vymedzuje osobná pôsobnosť odkazom na vnútroštátne vymedzenie pojmov „pracovník“ alebo „zamestnanec“, zatiaľ čo iné takýto odkaz neobsahujú. Súdny dvor Európskej únie vypracoval komplexnú judikatúru, v ktorej sa vymedzuje osobná pôsobnosť týchto nástrojov.

12 Smernice 2000/43, 2000/78, 2006/54 a 2010/41.

13 Smernica (EÚ) 2019/1152. Členské štáty ju musia transponovať do 1. augusta 2022.

14 Smernica (EÚ) 2019/1158.

15 Smernica 92/85/EHS.

16 Smernica 2003/88/ES.

pracovisku, ale musí byť k dispozícii na vykonanie práce, ak ho o to zamestnávateľ požiada). V roku 2018 Súdny dvor objasnil, že čas pohotovosti, počas ktorého sú príležitosti pracovníka na vykonávanie iných činností do značnej miery obmedzené, sa má považovať za pracovný čas[17].

– **Smernica o dočasnej agentúrnej práci**[18], v ktorej sa vymedzuje všeobecný rámec uplatniteľný na pracovné podmienky dočasných agentúrnych zamestnancov. Ustanovuje sa v nej zásada nediskriminácie týkajúca sa základných podmienok práce a zamestnanosti medzi dočasnými agentúrnymi zamestnancami a pracovníkmi, ktorých najala spoločnosť používateľa. Vzhľadom na typicky trojstranný zmluvný vzťah pri práci pre platformy môže byť táto smernica významná aj pre prácu pre platformy. V závislosti od obchodného modelu digitálnej pracovnej platformy a od toho, či sú jej zákazníkmi súkromní spotrebitelia alebo podniky, sa môže platforma považovať za agentúru dočasného zamestnávania, ktorá prideľuje svojich pracovníkov na prácu pre spoločnosti používateľov. V niektorých prípadoch môže byť platforma spoločnosťou používateľa, ktorá využíva služby pracovníkov prideľovaných agentúrami dočasného zamestnávania.

– **Rámcová smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia (BOZP) pri práci**[19], v ktorej sa ustanovujú hlavné zásady podpory zlepšovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zaručujú sa ňou minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v celej EÚ. Rámcovú smernicu dopĺňajú ďalšie smernice zamerané na konkrétne aspekty bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

– **Smernica, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami**[20], ktorá zohráva kľúčovú úlohu pri podpore sociálneho dialógu, pretože sa v nej stanovujú minimálne zásady, vymedzenia a podmienky v oblasti informácií a konzultácií so zástupcami pracovníkov na úrovni spoločnosti v každom členskom štáte.

– Po jej prijatí sa navrhovanou **smernicou o primeraných minimálnych mzdách**[21] zavedie rámec na zlepšenie primeranosti minimálnych miezd a na zlepšenie prístupu pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy.

– Po jej prijatí sa navrhovanou **smernicou o transparentnosti odmeňovania**[22] posilní uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Okrem toho sa na zamestnané a na samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce prostredníctvom platforiem uplatňujú nariadenia o **koordinácii vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia** aj v cezhraničnej situácii[23].

A napokon sa v **odporúčaní Rady týkajúcom sa prístupu pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane**[24] členským štátom odporúča, aby

---

17 Rozsudok Súdneho dvora z 21. februára 2018 vo veci Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; potvrdený a rozpracovaný v rozsudkoch z 9. marca 2021 vo veci RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, a z 9. marca 2021 vo veci D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Smernica 2008/104/ES.

19 Smernica 89/391/EHS.

20 Smernica 2002/14/ES.

21 COM(2020) 682 final.

22 COM(2021) 93 final.

23 Nariadenie (ES) č. 883/2004 z 29. mája 2004 a jeho vykonávacie nariadenie (ES) č. 987/2009.

pracovníkom aj samostatne zárobkovo činným osobám zabezpečili prístup k účinnej a primeranej sociálnej ochrane. Odporúčanie sa týka dávok v nezamestnanosti, nemocenských a nemocenských vecných dávok, dávok v materstve a otcovstve, peňažných dávok v invalidite, starobných a pozostalostných dávok a dávok v prípade nehôd na pracovisku a chorôb z povolania.

- **Súlad s ostatnými politikami Únie**

Pre činnosti digitálnych pracovných platforiem a ľudí, ktorí prostredníctvom nich pracujú, sú dôležité aj existujúce a navrhované nástroje vnútorného trhu EÚ a ochrany údajov. Nie všetky identifikované výzvy spojené s prácou pre platformy sa však v týchto právnych nástrojoch dostatočne riešia. Hoci sa zaoberajú určitými aspektmi algoritmického riadenia, netýkajú sa konkrétne pracovníkov, špecifík trhu práce a kolektívnych pracovných práv.

K dôležitým nástrojom vnútorného trhu EÚ a ochrany údajov patria:

– Nariadenie o podpore spravodlivosti a transparentnosti pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb (alebo **nariadenie o vzťahoch medzi platformami a podnikmi**)[25], ktoré sa zameriava na zabezpečenie transparentného a spravodlivého zaobchádzania so samostatne zárobkovo činnými komerčnými používateľmi sprostredkovateľských služieb online platforiem a ich prístupu k účinným prostriedkom nápravy v prípade sporov. Jeho príslušné ustanovenia sa okrem iného zameriavajú na transparentnosť podmienok pre komerčných používateľov, procesné záruky v prípade obmedzenia, pozastavenia alebo zrušenia účtov, transparentnosť poradia a mechanizmy vybavovania sťažností. Tieto ustanovenia súvisia s algoritmickým riadením, nariadenie sa však netýka iných kľúčových aspektov, ako sú transparentnosť automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov (iných ako týkajúcich sa poradia), monitorovanie takýchto systémov vykonávané človekom a osobitné práva na preskúmanie dôležitých rozhodnutí ovplyvňujúcich pracovné podmienky. Nariadenie sa neuplatňuje na osoby v pracovnoprávnom vzťahu ani na digitálne pracovné platformy, ktoré sa na základe celkového posúdenia považujú za také, ktoré neposkytujú „služby informačnej spoločnosti“, ale napríklad služby prepravy.

– **Všeobecné nariadenie o ochrane údajov** (GDPR)[26], v ktorom sa ustanovujú pravidlá ochrany fyzických osôb pri spracúvaní ich osobných údajov. Ľuďom pracujúcim prostredníctvom platforiem sa v ňom priznávajú rôzne práva týkajúce sa ich osobných údajov, a to bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní. K takýmto právam patrí napríklad právo na to, aby sa na osobu nevzťahovalo rozhodnutie, ktoré je založené výlučne na automatizovanom spracúvaní, a ktoré má na dotknutú osobu právne účinky alebo ju podobným spôsobom významne ovplyvňuje (s určitými výnimkami), ako aj právo na transparentnosť používania automatizovaného rozhodovania. Ak je automatizované spracovanie na základe výnimiek povolené, prevádzkovateľ musí vykonať vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej osoby, a to aspoň práva na zásah vykonaný človekom zo strany prevádzkovateľa, práva vyjadriť svoje stanovisko a práva napadnúť rozhodnutie. Hoci sú tieto práva pre ľudí pracujúcich prostredníctvom

[24] Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 (2019/C 387/01).
[25] Nariadenie (EÚ) 2019/1150.
[26] Nariadenie (EÚ) 2016/679.

platforiem, na ktorých sa vzťahuje algoritmické riadenie, osobitne významné, v nedávnych súdnych konaniach sa upozorňovalo na obmedzenia a ťažkosti, ktorým pracovníci, a najmä osoby pracujúce pre platformy, čelia pri využívaní svojich práv na ochranu údajov v súvislosti s algoritmickým riadením[27]. Týka sa to najmä ťažkostí pri určovaní hranice medzi algoritmickými rozhodnutiami, ktoré majú alebo nemajú dostatočne „významný“ vplyv na pracovníkov. Okrem toho platí, že hoci sa v nariadení GDPR dotknutým osobám priznávajú individuálne práva, nariadenie sa netýka významných kolektívnych aspektov, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou pracovného práva, vrátane tých, ktoré sa týkajú úlohy zástupcov pracovníkov, poskytovania informácií pracovníkom a konzultácií s nimi a úlohy inšpektorátov práce pri presadzovaní pracovných práv. Zákonodarca preto stanovil možnosť stanovenia konkrétnejších pravidiel na zabezpečenie ochrany osobných údajov pracovníkov v súvislosti so zamestnaním, a to aj na účely organizácie práce (článok 88 nariadenia GDPR).

– Po jeho prijatí sa budú v **akte o umelej inteligencii**[28] riešiť riziká spojené s používaním určitých systémov umelej inteligencie (AI). Cieľom navrhovaného aktu o AI je zabezpečiť, aby systémy AI uvádzané na trh a používané v EÚ boli bezpečné a v súlade so základnými právami, akým je zásada rovnakého zaobchádzania. Zaoberá sa problematikou vývoja, zavádzania a používania systémov AI a regulačného dohľadu nad nimi, riešia sa v ňom charakteristické výzvy ako zaujatosť (vrátane rodového vychýlenia) a nedostatočná zodpovednosť a stanovujú sa v ňom požiadavky na vysokokvalitné súbory údajov, čím sa prispieva k riešeniu rizika diskriminácie. V navrhovanom nariadení o AI sa uvádza zoznam systémov AI používaných v oblasti zamestnanosti, riadenia pracovníkov a prístupu k samostatnej zárobkovej činnosti, ktoré sa považujú za vysokorizikové. Uvádzajú sa v ňom povinné požiadavky, ktoré musia spĺňať vysokorizikové systémy AI, ako aj povinnosti poskytovateľov a používateľov týchto systémov. V navrhovanom akte o AI sa stanovujú osobitné požiadavky na transparentnosť určitých systémov AI a bude sa ním zabezpečovať, aby mali digitálne pracovné platformy ako používatelia vysokorizikových systémov AI prístup k informáciám, ktoré potrebujú na zákonné a zodpovedné používanie systému. Ak sú digitálne pracovné platformy poskytovateľmi vysokorizikových systémov AI, budú musieť svoje systémy primerane testovať a dokumentovať. Okrem toho sa v návrhu aktu o AI stanovujú poskytovateľom systémov AI požiadavky na umožnenie dohľadu vykonávaného človekom a vydávanie pokynov v tomto zmysle. Cieľom aktu o AI je zabezpečením transparentnosti a vysledovateľnosti vysokorizikových systémov AI uľahčiť vykonávanie existujúcich pravidiel týkajúcich sa ochrany základných práv pri každom použití systémov AI. Neprihliada sa v ňom však na rozmanitosť pravidiel týkajúcich sa pracovných podmienok v jednotlivých členských štátoch a odvetviach ani sa v ňom neposkytujú záruky v oblasti dodržiavania pracovných podmienok v prípade ľudí, na ktorých má používanie systémov AI priamy vplyv, ako sú napríklad pracovníci.

[27] ECE, *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (Jurisdikcia vnútroštátnych súdov v Európe v oblasti algoritmického riadenia na pracovisku) (pripravuje sa).

[28] COM(2021) 206 final.

2. PRÁVNY ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Navrhovaná smernica vychádza z článku 153 ods. 1 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), v ktorom sa Únii udeľuje právomoc podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti zlepšovania pracovných podmienok. V tejto oblasti sa článkom 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ umožňuje Európskemu parlamentu a Rade prijímať v súlade s riadnym legislatívnym postupom smernice, v ktorých sa stanovujú minimálne požiadavky na ich postupné uskutočňovanie so zreteľom na podmienky a technické predpisy prijímané v každom z členských štátov. Takéto smernice nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

Tento právny základ umožňuje Únii stanovovať minimálne normy týkajúce sa pracovných podmienok ľudí pracujúcich pre platformy, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu, a preto sú klasifikovaní ako „pracovníci“. SDEÚ rozhodol, že „kvalifikovanie za ‚samostatne zárobkovo činnú osobu‘ z hľadiska vnútroštátneho práva nevylučuje, že sa osoba musí v zmysle práva EÚ kvalifikovať ako ‚pracovník‘, ak je jej nezávislosť iba fiktívna, a tak zakrýva skutočný pracovnoprávny vzťah“[29]. Pracovné právne predpisy EÚ sa teda na základe článku 153 ZFEÚ takisto vzťahujú aj na nepravé samostatne zárobkovo činné osoby.

Navrhovaná smernica vychádza aj z článku 16 ods. 2 ZFEÚ, pretože sa zaoberá riešením situácie osôb pracujúcich pre platformy, pokiaľ ide o ochranu ich osobných údajov spracúvaných automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami. Týmto článkom sa udeľuje Európskemu parlamentu a Rade právomoc ustanovovať pravidlá týkajúce sa ochrany jednotlivcov pri spracúvaní ich osobných údajov.

• Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)

Kľúčovými vlastnosťami platformového hospodárstva sú flexibilita a neustále prispôsobovanie obchodných modelov, ktorých výrobnými prostriedkami sú algoritmy, údaje a cloudy. Keďže digitálne pracovné platformy nezávisia od hmotného majetku a priestorov, môžu sa jednoducho premiestňovať a pôsobiť cezhranične, rýchlo začínať vyvíjať činnosti na určitých trhoch, niekedy ukončovať činnosť z obchodných alebo regulačných dôvodov a znovu sa otvárať v inej krajine s voľnejšími pravidlami.

Napriek tomu, že členské štáty pôsobia na jednom jednotnom trhu, zaujímajú rôzne prístupy k tomu, či regulovať prácu pre platformy a akým smerom. V členských štátoch bolo zaznamenaných viac ako 100 súdnych rozhodnutí a 15 správnych rozhodnutí, ktoré sa týkajú postavenia ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem v zamestnaní, a to s rôznymi výsledkami, ale najčastejšie v prospech preklasifikovania ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem na pracovníkov[30]. Okrem toho, že to pre digitálne pracovné platformy a ľudí, ktorí prostredníctvom nich pracujú, znamená právnu neistotu, vysoký počet súdnych konaní poukazuje na ťažkosti pri udržaní rovnakých podmienok medzi členskými štátmi, ako aj medzi digitálnymi pracovnými platformami a ostatnými podnikmi, a pri predchádzaní tlaku na zmierňovanie pracovných noriem a pracovných podmienok. Niektoré digitálne pracovné platformy sa môžu vo vzťahu k ostatným podnikom dopúšťať nekalých obchodných praktík, napríklad tým, že nedodržiavajú spoločné pravidlá a nevyvíjajú svoju činnosť za rovnakých

[29] SDEÚ, veci C-256/01, Allonby, a C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

[30] ECE, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (Judikatúra týkajúca sa klasifikácie pracovníkov platforiem: celoeurópska porovnávacia analýza a predbežné závery), 2021. K dispozícii online.

podmienok. Preto je potrebné opatrenie na úrovni EÚ, aby sa zabezpečil súbežný vývoj vysokomobilného a rýchlo sa meniaceho platformového hospodárstva a pracovných práv ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem.

Digitálne pracovné platformy majú často sídlo v jednej krajine, ale činnosť vyvíjajú prostredníctvom ľudí so sídlom v iných krajinách. 59 % všetkých ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem v EÚ poskytuje služby klientom so sídlom v inej krajine[31]. Tým sa komplikujú zmluvné vzťahy. Pracovné podmienky a sociálne zabezpečenie ľudí pracujúcich pre platformy cezhranične sú rovnako neisté a do veľkej miery závisia od ich postavenia v zamestnaní. Vnútroštátne orgány (ako napríklad inšpektoráty práce, inštitúcie sociálnej ochrany a daňové úrady) často nevedia, aké digitálne pracovné platformy pôsobia v ich krajine, koľko ľudí prostredníctvom nich pracuje a v rámci akého postavenia v zamestnaní sa práca vykonáva. V cezhraničných situáciách existuje vyššie riziko nedodržiavania pravidiel a väčšie prekážky pri riešení nedeklarovanej práce, a to najmä pokiaľ ide o online prácu pre platformy. Vzhľadom na to je najvhodnejšie prijať príslušné opatrenia na riešenie cezhraničných výziev súvisiacich s prácou pre platformy, a to najmä pokiaľ ide o nedostatok údajov na lepšie presadzovanie pravidiel, na úrovni EÚ.

Samotnými opatreniami na vnútroštátnej úrovni by sa nedosiahli základné ciele EÚ vyplývajúce zo zmluvy v oblasti podpory udržateľného hospodárskeho rastu a sociálneho pokroku, keďže členské štáty môžu váhať s prijatím prísnejších pravidiel alebo s prísnym presadzovaním existujúcich pracovných noriem, pretože si navzájom konkurujú pri získavaní investícií do digitálnych pracovných platforiem.

Len prostredníctvom iniciatívy EÚ možno stanoviť spoločné pravidlá, ktoré sa uplatňujú na všetky digitálne pracovné platformy pôsobiace v EÚ, a zároveň zabrániť fragmentácii rýchlo sa rozvíjajúceho jednotného trhu, pokiaľ ide o digitálne pracovné platformy. Zabezpečili by sa ňou rovnaké podmienky v oblasti pracovných podmienok a algoritmického riadenia medzi digitálnymi pracovnými platformami pôsobiacimi v rôznych členských štátoch. Osobitná pridaná hodnota EÚ teda vyplýva zo zavedenia minimálnych noriem v týchto oblastiach, ktorými sa posilní vzostupná konvergencia v zamestnanosti a sociálnych výstupoch v celej Únii a uľahčí rozvoj platformového hospodárstva v celej EÚ.

- **Proporcionalita**

Navrhovanou smernicou sa stanovujú minimálne normy, čím sa zaisťuje, aby miera zásahu neprekročila minimum potrebné na dosiahnutie cieľov návrhu. Členské štáty, ktoré už majú zavedené priaznivejšie ustanovenia, ako sú tie, ktoré obsahuje navrhovaná smernica, nebudú musieť zmeniť ani zmierniť svoje právne predpisy. Členské štáty sa takisto môžu rozhodnúť ísť nad rámec minimálnych noriem stanovených v navrhovanej smernici.

Zásada proporcionality bola vzhľadom na rozsah a povahu identifikovaných problémov dodržaná. Vyvrátiteľná domnienka navrhovaná na riešenie problému nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní sa bude napríklad uplatňovať iba na digitálne pracovné platformy, ktoré majú určitú mieru kontroly nad vykonávaním práce. Ostatných digitálnych pracovných platforiem sa teda táto domnienka týkať nebude. Podobne ani ustanovenia o automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémoch nepresahujú rámec toho, čo je potrebné na plnenie cieľov spravodlivosti, transparentnosti a zodpovednosti pri algoritmickom riadení.

[31] PPMI (2021), oddiel 7.1.

- **Výber nástroja**

V ČLÁNKU 153 ODS. 2 PÍSM. B) ZFEÚ V SPOJENÍ S ČLÁNKOM 153 ODS. 1 PÍSM. B) ZFEÚ SA VÝSLOVNE STANOVUJE, ŽE NA ZAVEDENIE MINIMÁLNYCH POŽIADAVIEK TÝKAJÚCICH SA PRACOVNÝCH PODMIENOK, KTORÉ BUDÚ ČLENSKÉ ŠTÁTY MUSIEŤ VYKONÁVAŤ, MOŽNO POUŽÍVAŤ SMERNICE. V SMERNICIACH MOŽNO USTANOVIŤ AJ PRAVIDLÁ VYCHÁDZAJÚCE Z ČLÁNKU 16 ODS. 2 ZFEÚ.3. VÝSLEDKY KONZULTÁCIÍ SO ZAINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

V súlade s článkom 154 ZFEÚ Komisia uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o možných opatreniach EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. V prvej fáze, od 24. februára do 7. apríla 2021, Komisia konzultovala so sociálnymi partnermi o potrebe iniciatívy v oblasti práce pre platformy a jej možnom smerovaní[32]. V druhej fáze, od 15. júna do 15. septembra 2021, Komisia konzultovala so sociálnymi partnermi o obsahu a právnom nástroji plánovaného návrhu[33].

Odborové zväzy aj organizácie zamestnávateľov súhlasili s celkovými výzvami identifikovanými v konzultačnom dokumente z druhej fázy, líšili sa však v názore na potrebu konkrétnych opatrení na úrovni EÚ.

Odborové zväzy podporili smernicu vychádzajúcu z článku 153 ods. 2 ZFEÚ za predpokladu vyvrátiteľnej domnienky o pracovnoprávnom vzťahu s presunom dôkazného bremena a so súborom kritérií na overenie postavenia. Tvrdili, že takýto nástroj by sa mal uplatňovať na online platformy, ako aj na platformy na mieste. Odborové zväzy podporili aj zavedenie nových práv v oblasti zamestnanosti, ktoré súvisia s algoritmickým riadením, a vo všeobecnosti boli proti tretiemu postaveniu ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem. Zdôrazňovali potrebu sociálneho dialógu.

Organizácie zamestnávateľov súhlasili s existenciou problémov, ktoré treba riešiť, napríklad problémov týkajúcich sa pracovných podmienok, nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní alebo prístupu k informáciám. Opatrenia by sa však podľa nich mali prijímať individuálne na vnútroštátnej úrovni a v rámci rôznych vnútroštátnych sociálnych systémov a systémov pracovnoprávnych vzťahov. V súvislosti s algoritmickým riadením upozorňovali na to, že dôraz by sa mal klásť na účinné vykonávanie a presadzovanie existujúcich a pripravovaných právnych nástrojov.

Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o uzavretí dohody na úrovni Únie, ako sa stanovuje v článku 155 ZFEÚ.

Okrem toho Komisia uskutočnila veľké množstvo výmen s viacerými zainteresovanými stranami s cieľom získať informácie na účely tejto iniciatívy vrátane špecializovaných a dvojstranných stretnutí s platformovými spoločnosťami, združeniami pracovníkov platforiem, odborovými zväzmi, zástupcami členských štátov, odborníkmi z akademickej obce a medzinárodných organizácií a zástupcami občianskej spoločnosti[34]. V dňoch 20.

[32] Konzultačný dokument, C(2020) 1127 final.

[33] Konzultačný dokument, C(2020) 4230 final, ku ktorému je priložený pracovný dokument útvarov Komisie SWD(2021) 143 final.

[34] Pozri prílohu A.3.1 k posúdeniu vplyvu, SWD(2021) 396.

a 21. septembra 2021 Komisia uskutočnila dve špecializované stretnutia s prevádzkovateľmi platforiem a zástupcami pracovníkov platforiem, aby si vypočula ich názory na možné smerovania opatrenia EÚ.

Európsky parlament vyzval[35] na silné opatrenie EÚ v oblasti riešenia nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní a zlepšenia transparentnosti pri používaní algoritmov, a to aj pre zástupcov pracovníkov. Aj Rada ministrov EÚ[36], Európsky hospodársky a sociálny výbor[37] a Výbor regiónov[38] vyzývajú na osobitné opatrenie týkajúce sa práce pre platformy.

- **Získavanie a využívanie odborných znalostí**

Komisia uzavrela zmluvy s externými expertmi na vypracovanie viacerých štúdií, v ktorých sa zhromaždili príslušné dôkazy, a tie sa použili na podporu posúdenia vplyvu a prípravu tohto návrhu:

– *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work* (Štúdia na podporu posúdenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy), inštitút PPMI, 2021[39],

– *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitálne pracovné platformy v EÚ: mapovanie a obchodné modely), CEPS, 2021[40],

– *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Štúdia na získanie dôkazov o pracovných podmienkach pracovníkov platforiem), CEPS, 2019[41].

Pri posudzovaní Komisia vychádzala aj z preskúmaní Európskeho odborného centra pre oblasť pracovného práva, zamestnanosti a politík trhu práce (ECE).

– *Thematic Review 2021 on Platform work* (Tematické preskúmanie práce pre platformy z roku 2021) vychádzajúce z článkov o krajinách za 27 členských štátov EÚ, 2021[42],

– *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (Judikatúra týkajúca sa klasifikácie pracovníkov platforiem: celoeurópska porovnávacia analýza a predbežné závery), 2021[43],

---

35 Uznesenie Európskeho parlamentu o „spravodlivých pracovných podmienkach, právach a sociálnej ochrane pre pracovníkov platforiem – nové formy zamestnávania spojené s digitálnym rozvojom“, [2019/2186(INI)]. K dispozícii online.

36 Závery Rady „Budúcnosť práce: podpora Európskej únie deklarácii MOP prijatej pri príležitosti stého výročia jej vzniku“, október 2019. K dispozícii online. V decembri 2020 uskutočnili ministri EÚ pre zamestnanosť a sociálne veci rozpravu o práci pre platformy, v rámci ktorej uznali, že práca pre platformy je medzinárodným javom so silným cezhraničným rozmerom a že úlohou EÚ je preto riešiť súvisiace výzvy.

37 Stanovisko EHSV: Dôstojná práca v platformovom hospodárstve (prieskumné stanovisko na žiadosť nemeckého predsedníctva Rady EÚ). K dispozícii online.

38 Stanovisko Výboru regiónov: Práca v platformách – miestne a regionálne regulačné výzvy. K dispozícii online.

39 K dispozícii online.

40 K dispozícii online.

41 K dispozícii online.

42 Syntéza k dispozícii online.

43 K dispozícii online.

– *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (Jurisdikcia vnútroštátnych súdov v Európe v oblasti algoritmického riadenia na pracovisku), 2021[44].

Okrem toho Komisia posúdenie vplyvu podložila externými odbornými znalosťami a využila pri ňom tieto štúdie a správy:

– správu Eurofoundu: Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vybraných druhov práce pre platformy, 2018[45],

– správy JRC: Pracovníci platforiem v Európe. Údaje z prieskumu COLLEEM, 2018[46], a Nové údaje o pracovníkoch platforiem v Európe. Výsledky druhého prieskumu COLLEEM, 2020[47],

– správu MOP: *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Úloha digitálnych pracovných platforiem pri transformácii sveta práce), 2021[48].

Posudzovanie Komisie bolo založené aj na svojom zmapovaní politík v členských štátoch, príslušnej odbornej literatúre a judikatúre SDEÚ.

• **Posúdenie vplyvu**

Posúdenie vplyvu[49] bolo prerokované s výborom pre kontrolu regulácie 27. októbra 2021. Výbor pre kontrolu regulácie vydal kladné stanovisko s pripomienkami, ktoré boli vyriešené podrobnejším objasnením súladu so súvisiacimi iniciatívami, vysvetlením toho, prečo a akým spôsobom sú problémy s algoritmickým riadením osobitne významné pre platformové hospodárstvo, a lepším zohľadnením názorov rôznych kategórií zainteresovaných strán vrátane digitálnych pracovných platforiem a ľudí, ktorí prostredníctvom nich pracujú. Kombinácia opatrení predložených v tomto návrhu bola v posúdení vplyvu označená za najúčinnejšiu, najefektívnejšiu a najkoherentnejšiu. Z kvantitatívnej a kvalitatívnej analýzy uprednostňovanej kombinácie opatrení vyplýva, že sa očakáva podstatné zlepšenie pracovných podmienok ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem a ich prístupu k sociálnej ochrane. Digitálne pracovné platformy budú v súlade so sociálnym modelom EÚ využívať aj výhodu vyplývajúcu zo zvýšenej právnej istoty a podmienok na udržateľný rast. Účinkom presahovania bude to, že aj ostatné podniky konkurujúce digitálnym pracovným platformám budú využívať výhody vyplývajúce z novozavedených rovnakých podmienok.

V dôsledku opatrení na riešenie rizika nesprávneho klasifikovania sa očakáva preklasifikovanie 1,72 milióna až 4,1 milióna ľudí na pracovníkov (približne 2,35 milióna pracujúcich „na mieste“ a 1,75 milióna pracujúcich „online“ na základe vyšších odhadov). Získali by tak prístup k právam a ochrane podľa vnútroštátneho pracovného *acquis* a pracovného *acquis* EÚ. Ľudia, ktorí v súčasnosti zarábajú menej ako minimálnu mzdu, by mali prínos zo zvýšenia ročných zárobkov celkovo až o 484 miliónov EUR, keďže sa na nich budú vzťahovať zákonné a/alebo celoodvetvové kolektívne zmluvy. Znamená to priemerný ročný nárast o 121 EUR na pracovníka, a to od 0 EUR v prípade tých, ktorí už pred

44 Pripravuje sa.
45 K dispozícii online.
46 K dispozícii online.
47 K dispozícii online.
48 K dispozícii online.
49 SWD(2021) 396 final.

preklasifikovaním zarábali viac ako minimálnu mzdu, do 1 800 EUR v prípade tých, ktorí zarábajú menej ako minimálnu mzdu. Chudoba a neisté postavenie pracujúcich by sa teda v dôsledku preklasifikovania a výsledného zlepšeného prístupu k sociálnej ochrane znížili. Tým by sa zlepšila aj stabilita a predvídateľnosť príjmov. Približne 3,8 milióna ľudí by získalo potvrdenie svojho postavenia samostatne zárobkovo činnej osoby a v dôsledku opatrení, ktorými sa platformy vzdajú kontroly, aby nemuseli ako zamestnávatelia vykonať preklasifikovanie, by získali väčšiu autonómiu a flexibilitu. Nové práva súvisiace s algoritmickým riadením pri práci pre platformy môžu viesť k zlepšeniu pracovných podmienok pre viac ako 28 miliónov ľudí (pracovníkov aj samostatne zárobkovo činných osôb) a k väčšej transparentnosti pri používaní umelej inteligencie (AI) na pracovisku, pričom budú mať účinok presahovania aj na širší trh so systémami AI. Iniciatívou by sa zlepšila aj transparentnosť a vysledovateľnosť práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách, čo by malo pozitívny účinok na vnútroštátne orgány, ktoré tak by tak mohli lepšie presadzovať existujúce pracovné a fiškálne pravidlá a dôkladnejšie vyberať dane a príspevky na sociálne zabezpečenie. V tomto smere môžu členské štáty ročne dosiahnuť nárast daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie až o 4 miliardy EUR.

Opatrenia na riešenie rizika nesprávneho klasifikovania by mohli priniesť ročný nárast nákladov digitálnych pracovných platforiem až o 4,5 miliardy EUR. Časť týchto nákladov môže byť prenesená na podniky, ktoré od platforiem závisia, ako aj na spotrebiteľov, a to v závislosti od toho, ako sa digitálne pracovné platformy rozhodnú preniesť tieto náklady na tretie strany. Nové práva týkajúce sa algoritmického riadenia a predpokladané opatrenia na zlepšenie presadzovania, transparentnosti a vysledovateľnosti predstavujú pre digitálne pracovné platformy zanedbateľné až nízke náklady. Iniciatíva môže negatívne ovplyvniť flexibilitu ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem. Táto flexibilita, a to najmä v oblasti rozvrhnutia pracovného času, však už v súčasnosti môže byť iba zdanlivá, keďže v skutočnosti pracovný čas závisí od dopytu po službách v reálnom čase, ponuky pracovníkov a ďalších faktorov. Nebolo možné zmysluplne kvantifikovať prínos, pokiaľ ide o zmenu ekvivalentov plného pracovného času a potenciálne straty pracovných miest, keďže pri výpočte by sa muselo pracovať s veľmi vysokým počtom premenných (napr. meniace sa vnútroštátne regulačné prostredia, zmeny investičných zdrojov platforiem, prerozdelenie úloh od nepravých samostatne zárobkovo činných osôb pracujúcich na čiastočný úväzok na zamestnancov na plný pracovný čas). V prípade niektorých ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, ktorí v súčasnosti zarábajú viac ako minimálnu mzdu, by preklasifikovanie mohlo viesť k nižším mzdám, keďže niektoré digitálne pracovné platformy by mohli vyššie náklady na sociálne zabezpečenie kompenzovať znížením miezd.

Pri posudzovaní vplyvu sa zvažovali aj tieto ďalšie opatrenia: nezáväzné usmernenia k riešeniu prípadov nesprávneho klasifikovania; kombinácia prenesenia dôkazného bremena a mimosúdneho správneho konania na riešenie nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní; nezáväzné usmernenia k algoritmickému riadeniu; práva v rámci algoritmického riadenia len pre pracovníkov; povinnosti digitálnych pracovných platforiem v oblasti zabezpečenia interoperability údajov; zavedenie vnútroštátnych registrov na zlepšenie získavania príslušných údajov a sledovanie vývoja v oblasti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách. Celkovo sa považovali za menej efektívne, menej účinné a menej koherentné vzhľadom na stanovené ciele iniciatívy, ako aj všeobecné hodnoty, ciele, zámery a existujúce aj pripravované iniciatívy EÚ.

- **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

Iniciatíva obsahuje rôzne súbory opatrení, z ktorých niektoré sa zameriavajú na minimalizovanie nákladov mikropodnikov a malých a stredných podnikov (MSP) na

dodržiavanie predpisov. Zatiaľ čo opatrenia na riešenie rizika nesprávneho klasifikovania nemožno zmierniť, pretože sa priamo týkajú základných práv pracovníkov, správne postupy, ktoré sa v opatreniach vyžadujú pre oblasť algoritmického riadenia a zlepšovanie presadzovania, vysledovateľnosti a transparentnosti, možno zmierniť na základe potrieb MSP. Ide najmä o dlhšie lehoty na reagovanie na žiadosti o preskúmanie algoritmických rozhodnutí a menej časté aktualizovanie príslušných informácií.

- **Základné práva**

V Charte základných práv Európskej únie sa chráni široký rozsah práv v súvislosti so zamestnanosťou. Ide o právo pracovníkov na spravodlivé a primerané pracovné podmienky (článok 31) a na informácie a konzultácie v rámci podniku (článok 27), ako aj právo na ochranu osobných údajov (článok 8) a slobodu podnikania (článok 16). V navrhovanej smernici sa práva uvedené v charte podporujú v súvislosti s prácou pre platformy, a to riešením nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní a predložením osobitných ustanovení o používaní automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov pri práci pre platformy. Takisto sa v nej posilňujú práva pracovníkov platforiem a ich zástupcov na informácie a konzultácie týkajúce sa rozhodnutí, ktoré budú pravdepodobne viesť k zavedeniu alebo podstatným zmenám používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne ďalšie zdroje z rozpočtu Európskej únie.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Plány vykonávania, spôsob monitorovania, hodnotenia a predkladania správ**

Členské štáty musia smernicu transponovať do dvoch rokov po tom, ako nadobudne účinnosť, a vnútroštátne vykonávacie opatrenia musia Komisii oznámiť prostredníctvom databázy vnútroštátnych vykonávacích opatrení (MNE-Database). V súlade s článkom 153 ods. 3 ZFEÚ môžu vykonávaním smernice poveriť sociálnych partnerov. Komisia je pripravená poskytovať členským štátom technickú podporu pri vykonávaní smernice.

Komisia preskúma vykonávanie smernice päť rokov po tom, ako nadobudne účinnosť, a v prípade potreby navrhne legislatívne zmeny. Pokrok pri dosahovaní cieľov iniciatívy sa bude monitorovať pomocou súboru základných ukazovateľov (uvedených v správe o posudzovaní vplyvu). Tento rámec monitorovania bude predmetom ďalších úprav podľa konečných právnych požiadaviek, požiadaviek na vykonávanie a harmonogramu.

- **Vysvetľujúce dokumenty (v prípade smerníc)**

Navrhovaná smernica sa týka pracovného práva, špecifikuje a dopĺňa pravidlá v oblasti ochrany údajov a obsahuje procesnoprávne aj hmotnoprávne pravidlá. Členské štáty môžu na jej transpozíciu použiť rôzne právne nástroje. Preto je opodstatnené v súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 o vysvetľujúcich dokumentoch[50] žiadať, aby členské štáty k svojim oznámeniam o transpozičných opatreniach pripojili jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov.

[50] Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Kapitola I – Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

V tomto ustanovení sa uvádza účel smernice, ktorým je najmä zlepšiť pracovné podmienky osôb pracujúcich pre platformy zabezpečením správneho určenia ich postavenia v zamestnaní, podporou transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti pri algoritmickom riadení práce pre platformy a zlepšením transparentnosti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách.

V tomto článku sa takisto vymedzuje rozsah osobnej pôsobnosti smernice, ktorý sa týka osôb pracujúcich pre platformy v Únii bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní, hoci v rôznej miere v závislosti od dotknutých ustanovení. Vo všeobecnosti platí, že smernica sa týka osôb, ktoré majú alebo o ktorých na základe posúdenia skutočností možno usúdiť, že majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru SDEÚ. Tento prístup by mal zahŕňať aj situácie, keď postavenie osôb pracujúcich pre platformy v zamestnaní nie je jasné, ako aj prípady nepravej samostatnej zárobkovej činnosti, aby sa umožnilo správne určenie tohto postavenia.

Ustanovenia kapitoly o algoritmickom riadení, ktoré sa týkajú spracúvania osobných údajov, a teda sa na ne vzťahuje právny základ článku 16 ods. 2 ZFEÚ, sa však uplatňujú aj na osoby pracujúce pre platformy v Únii, ktoré nie sú v pracovnoprávnom vzťahu, t. j. na pravé samostatne zárobkovo činné osoby a osoby s iným postavením v zamestnaní, ktoré môže existovať v niektorých členských štátoch.

Digitálne pracovné platformy dotknuté týmto návrhom sú tie, ktoré organizujú prácu pre platformy v Únii, bez ohľadu na ich miesto usadenia a bez ohľadu na právo, ktoré sa na nich inak uplatňuje. Rozhodujúcim prvkom územnej pôsobnosti je preto miesto, kde sa práca pre platformy vykonáva, a nie miesto, kde je digitálna pracovná platforma usadená alebo kde sa ponúka či poskytuje služba príjemcovi.

Článok 2 – Vymedzenie pojmov

V tomto ustanovení sa vymedzuje viacero termínov a pojmov potrebných na výklad ustanovení smernice, ako napríklad „digitálna pracovná platforma“, „práca pre platformy“ a „zástupca“. Rozlišuje sa medzi „osobami pracujúcimi pre platformy“ bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní a „pracovníkmi platforiem“, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu.

Kapitola II – Postavenie v zamestnaní

Článok 3 – Správne určenie postavenia v zamestnaní

V tomto článku sa vyžaduje, aby mali členské štáty zavedené vhodné postupy na overovanie a zabezpečovanie správneho určenia postavenia osôb pracujúcich pre platformy v zamestnaní, čo v prípade osôb, ktoré mohli byť nesprávne klasifikované ako samostatne zárobkovo činné (alebo s iným postavením), umožní určiť, či by sa mali považovať za osoby v pracovnoprávnom vzťahu v súlade s jeho vnútroštátnym vymedzením, a ak áno, preklasifikovať ich na pracovníkov. Tým sa zabezpečí, aby mali nepravé samostatne zárobkovo činné osoby možnosť získať v súlade so svojím správnym postavením v zamestnaní prístup k pracovným podmienkam ustanoveným v práve Únie alebo vo vnútroštátnom práve.

V tomto ustanovení sa objasňuje aj to, že správne určenie postavenia v zamestnaní by malo byť založené na zásade prednosti podstaty pred formou, t. j. malo by sa riadiť predovšetkým

skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce a odmeňovania, pričom by sa malo zohľadňovať používanie algoritmov pri práci pre platformy, a nie spôsob, akým je vzťah vymedzený v zmluve. V prípade existencie pracovnoprávneho vzťahu by malo byť na základe zavedených postupov takisto možné jednoznačne určiť, kto preberá povinnosti zamestnávateľa.

Článok 4 – Právna domnienka

V tomto ustanovení sa zavádza právna domnienka o existencii pracovnoprávneho vzťahu medzi digitálnou pracovnou platformou a osobou pracujúcou pre platformu, ak digitálna pracovná platforma kontroluje určité prvky výkonu práce. Od členských štátov sa vyžaduje vytvorenie rámca na zabezpečenie toho, aby sa právna domnienka uplatňovala vo všetkých príslušných správnych a súdnych konaniach a aby sa orgány presadzovania práva, ako sú inšpektoráty práce alebo orgány sociálnej ochrany, takisto mohli spoľahnúť na túto domnienku.

V tomto článku sa stanovujú kritériá, na základe ktorých možno určiť, že digitálna pracovná platforma kontroluje výkon práce. Domnienka začína platiť, ak sú splnené aspoň dva ukazovatele.

Od členských štátov sa okrem toho vyžaduje, aby zabezpečili účinné vykonávanie právnej domnienky prostredníctvom podporných opatrení, akými sú informovanie verejnosti, vypracovanie usmernenia a posilnenie kontrol a inšpekcií v teréne, ktoré sú základným predpokladom na zabezpečenie právnej istoty a transparentnosti pre všetky zainteresované strany.

V tomto ustanovení sa takisto objasňuje, že právna domnienka by nemala mať spätnú účinnosť, t. j. nemala by sa uplatňovať na skutkové stavy pred uplynutím lehoty na transpozíciu smernice.

Článok 5 – Možnosť vyvrátiť právnu domnienku

Týmto ustanovením sa zabezpečuje možnosť vyvrátiť právnu domnienku v príslušných právnych a správnych konaniach, t. j. dokázať, že príslušný zmluvný vzťah v skutočnosti nie je „pracovnoprávnym vzťahom“ v súlade s vymedzením platným v dotknutom členskom štáte. Dôkazné bremeno o neexistencii pracovnoprávneho vzťahu bude niesť digitálna pracovná platforma.

Kapitola III – Algoritmické riadenie

Článok 6 – Transparentnosť a používanie automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov

V tomto ustanovení sa vyžaduje, aby digitálne pracovné platformy informovali pracovníkov platforiem o používaní a kľúčových funkciách automatizovaných monitorovacích systémov, ktoré sa používajú na monitorovanie a hodnotenie výkonu práce a vykonávanie dozoru nad prácou pracovníkov platforiem elektronickými prostriedkami, a automatizovaných rozhodovacích systémov, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu rozhodnutí s významným vplyvom na pracovné podmienky pracovníkov platforiem.

Informácie, ktoré sa majú poskytovať, zahŕňajú informácie o kategóriách monitorovaných a hodnotených opatrení a opatrení, nad ktorými sa vykonáva dozor (a to aj klientmi), a informácie o hlavných parametroch, na základe ktorých takéto systémy prijímajú automatizované rozhodnutia. V článku sa špecifikuje forma a čas poskytovania týchto informácií, ako aj to, že sa na vyžiadanie majú poskytovať orgánom práce a zástupcom pracovníkov platforiem.

Okrem toho sa v článku stanovuje, že digitálne pracovné platformy nesmú spracúvať žiadne osobné údaje týkajúce sa pracovníkov platforiem, ktoré prirodzene nesúvisia s plnením zmluvy a nie sú naň nevyhnutne potrebné. Ide o údaje týkajúce sa súkromnej konverzácie, zdravotného, psychologického alebo emocionálneho stavu pracovníka platformy a všetky údaje, ktoré nesúvisia s ponukou ani výkonom práce pracovníka pre platformu.

Článok 7 – Monitorovanie automatizovaných systémov vykonávané človekom

V tomto ustanovení sa od digitálnych pracovných platforiem vyžaduje, aby pravidelne monitorovali a hodnotili vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami na pracovné podmienky. Digitálne pracovné platformy budú musieť najmä vyhodnocovať riziká, ktoré automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy predstavujú pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov platforiem, a zabezpečovať, aby tieto systémy žiadnym spôsobom nevyvíjali tlak na pracovníkov platforiem ani inak ohrozovali ich fyzické a duševné zdravie.

V článku sa stanovuje aj to, že je potrebné, aby digitálne pracovné platformy zabezpečovali dostatočné ľudské zdroje na takéto monitorovanie automatizovaných systémov. Osoba, ktorú digitálna pracovná platforma poverí vykonávaním tejto úlohy, musí mať potrebnú kompetenciu, odbornú prípravu a právomoc vykonávať danú funkciu a musí byť chránená pred negatívnymi dôsledkami (napríklad prepustením alebo inými sankciami) zmeny automatizovaných rozhodnutí.

Článok 8 – Preskúmanie významných rozhodnutí vykonávané človekom

V tomto ustanovení sa zavádza právo pracovníkov platforiem na to, aby digitálna pracovná platforma vysvetlila rozhodnutie prijaté alebo podporené automatizovanými systémami, ktoré má významný vplyv na ich pracovné podmienky. Na tento účel by im digitálna pracovná platforma mala poskytnúť možnosť diskutovať a objasniť skutočnosti, okolnosti a dôvody takýchto rozhodnutí s kontaktnou osobou – človekom na digitálnej pracovnej platforme.

Okrem toho sa v článku vyžaduje, aby digitálne pracovné platformy poskytovali písomné vyhlásenie o dôvodoch každého rozhodnutia, ktorým sa obmedzuje, pozastavuje alebo ukončuje účet pracovníka platformy, odmieta odmena za prácu vykonanú pracovníkov platformy alebo ktoré má vplyv na zmluvné postavenie pracovníka platformy.

Ak podané vysvetlenie nie je uspokojivé alebo ak sa pracovníci platformy domnievajú, že boli porušené ich práva, majú aj právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie rozhodnutia, pričom odôvodnená odpoveď musí byť poskytnutá do týždňa. Ak sa rozhodnutím porušili práva pracovníkov platforiem, digitálne pracovné platformy musia rozhodnutie bezodkladne opraviť, alebo ak to už nie je možné, poskytnúť primeranú náhradu.

Článok 9 – Informácie a konzultácie

V tomto ustanovení sa od digitálnych pracovných platforiem vyžaduje, aby informovali zástupcov pracovníkov platforiem, prípadne ak pracovníci nemajú zástupcov, tak samotných pracovníkov platforiem, o rozhodnutiach algoritmického riadenia a konzultovali o nich s nimi, napríklad ak plánujú zaviesť nové automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy alebo podstatné zmeny týchto systémov. Cieľom tohto ustanovenia je podporiť sociálny dialóg o algoritmickom riadení. Vzhľadom na zložitosť tejto záležitosti môže dotknutým zástupcom alebo samotným pracovníkom platforiem pomáhať odborník podľa ich výberu. Týmto článkom nie sú dotknuté existujúce požiadavky na informácie a konzultácie podľa smernice 2002/14/ES.

Článok 10 – Osoby pracujúce pre platformy, ktoré nie sú v pracovnoprávnom vzťahu

Týmto ustanovením sa zabezpečuje, aby sa ustanovenia o transparentnosti, monitorovaní vykonávanom človekom a preskúmaní článkov 6, 7 a 8, ktoré sa týkajú spracúvania osobných údajov automatizovanými systémami, uplatňovali aj na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemajú pracovnú zmluvu alebo nie sú v pracovnoprávnom vzťahu, t. j. na pravé samostatne zárobkovo činné osoby. Toto sa netýka ustanovení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré sa vzťahujú špecificky na pracovníkov.

Platí to bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia nariadenia o vzťahoch medzi platformami a podnikmi (2019/1150). Jeho ustanovenia majú prednosť pri konkrétnych aspektoch smernice týkajúcich sa samostatne zárobkovo činných komerčných používateľov v zmysle nariadenia. Článok 8 sa na komerčných používateľov vôbec neuplatňuje.

Kapitola IV – Transparentnosť práce pre platformy

Článok 11 – Deklarovanie práce pre platformy

V tomto ustanovení sa objasňuje, že digitálne pracovné platformy, ktoré sú zamestnávateľmi, musia deklarovať prácu vykonávanú pracovníkmi platforiem príslušným orgánom práce a orgánom sociálnej ochrany členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, a poskytovať týmto orgánom príslušné údaje v súlade s vnútroštátnymi pravidlami a postupmi. Toto objasnenie je osobitne významné pre digitálne pracovné platformy, ktoré sú usadené v inej krajine, ako je krajina, v ktorej sa vykonáva práca pre platformy.

Článok 12 – Prístup k relevantným informáciám o práci pre platformy

V tomto ustanovení sa vyžaduje, aby digitálne pracovné platformy poskytovali orgánom práce, sociálnej ochrany a ďalším príslušným orgánom, ako aj zástupcom osôb pracujúcich pre platformy, určité informácie, a tým zabezpečovali dodržiavanie právnych povinností. Ide o informácie o počte osôb pravidelne pracujúcich pre platformy prostredníctvom dotknutej digitálnej pracovnej platformy a o ich zmluvnom postavení alebo postavení v zamestnaní, ako aj o všeobecných podmienkach uplatňovaných na tieto pracovnoprávne vzťahy. Tieto informácie by sa mali pravidelne aktualizovať a na požiadanie by sa mali poskytovať ďalšie objasnenia a podrobnosti.

Kapitola V – Opravné prostriedky a vynútiteľnosť práva

Článok 13 – Právny prostriedok nápravy

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili prístup k účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právnemu prostriedku nápravy, prípadne primeranej náhrade, ak došlo k porušeniu práv stanovených touto smernicou.

Článok 14 – Postupy v mene alebo na podporu osôb pracujúcich pre platformy

V tomto ustanovení sa zástupcom osôb pracujúcich pre platformy alebo iným právnym subjektom s oprávneným záujmom na obhajobe práv osôb pracujúcich pre platformy umožňuje zapojiť do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania na presadzovanie akýchkoľvek práv alebo povinností stanovených v tohto návrhu. Takéto subjekty by mali mať právo pri takýchto konaniach na základe súhlasu osoby pracujúcej pre platformy konať v jej mene alebo na jej podporu, ako aj predkladať nároky v mene viacerých osôb pracujúcich pre platformy. Cieľom tohto ustanovenia je prekonať procesné a nákladové prekážky, ktorým osoby pracujúce pre platformy čelia najmä pri snahe o správne určenie svojho postavenia v zamestnaní.

Článok 15 – Komunikačné kanály pre osoby pracujúce pre platformy

V tomto článku sa vyžaduje, aby digitálne pracovné platformy umožňovali, aby sa osoby pracujúce pre platformy navzájom kontaktovali a komunikovali spolu a aby ich mohli kontaktovať zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem alebo podobne účinných prostriedkov. Cieľom tohto článku je napriek neexistencii spoločného pracoviska umožniť osobám pracujúcim pre platformy navzájom sa zoznámiť a komunikovať spolu, a to aj pri obhajobe svojich záujmov.

Článok 16 – Prístup k dôkazom

Týmto článkom sa vnútroštátnym súdom alebo iným príslušným orgánom umožňuje nariadiť digitálnej pracovnej platforme, aby pri konaniach týkajúcich sa nároku na správne určenie postavenia osôb pracujúcich pre platformy v zamestnaní predložila príslušné dôkazy, ktoré má k dispozícii. Patria k nim aj dôkazy obsahujúce dôverné informácie, ako napríklad príslušné údaje o algoritmoch, ak sa považujú za relevantné v rámci nároku, a to za predpokladu, že sa zavedú účinné opatrenia na ochranu týchto informácií.

Článok 17 – Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

V tomto ustanovení sa od členských štátov vyžaduje, aby osobám pracujúcim pre platformy, ktoré sa sťažujú na porušenie ustanovení prijatých podľa tejto smernice, zabezpečili primeranú právnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním alebo dôsledkami zo strany digitálnej pracovnej platformy.

Článok 18 – Ochrana pred prepustením

Ak sa osoba pracujúca pre platformy domnieva, že bola prepustená alebo podobne penalizovaná (napr. deaktiváciou účtu) z dôvodu, že si uplatňuje práva stanovené v tejto smernici, a ak vie toto tvrdenie skutkovo dokázať, týmto ustanovením sa ukladá digitálnej pracovnej platforme dôkazné bremeno, aby potvrdila, že prepustenie alebo údajná ujma bola spôsobená inými objektívnymi dôvodmi.

Článok 19 – Dozor a sankcie

V tomto ustanovení sa objasňuje, že procedurálny rámec presadzovania pravidiel nariadenia GDPR, a to najmä pokiaľ ide o mechanizmy dozoru, spolupráce a konzistentnosti, prostriedky nápravy, zodpovednosť a sankcie, sa uplatňuje na ustanovenia o algoritmickom riadení, ktoré vychádzajú z článku 16 ZFEÚ, a že dozorné orgány pre ochranu údajov sú príslušné monitorovať uplatňovanie týchto ustanovení a majú aj právomoc ukladať správne pokuty.

V ustanovení sa vyžaduje, aby orgány práce a sociálnej ochrany a dozorné orgány pre ochranu údajov spolupracovali, a to aj pri výmene príslušných informácií.

Takisto sa v ňom od členských štátov vyžaduje, aby zaviedli účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností vyplývajúcich z tejto smernice a aby zaistili uplatňovanie týchto sankcií.

Kapitola VI – Záverečné ustanovenia

Článok 20 – Priaznivejšie ustanovenia

Ide o ustanovenie, ktoré členským štátom umožňuje poskytnúť pracovníkom vyššiu úroveň ochrany, než je ochrana zaručená v smernici, a ktoré im zabraňuje zneužiť ju na zníženie

platných noriem v tých istých oblastiach. Na samostatne zárobkovo činné osoby sa uplatňuje iba vtedy, ak sú priaznivejšie pravidlá zlučiteľné s pravidlami vnútorného trhu.

Článok 21 – Vykonávanie

V tomto ustanovení sa zavádza maximálne obdobie, ktoré majú členské štáty k dispozícii na transpozíciu smernice do vnútroštátneho práva a na oznámenie príslušných textov Komisii. Toto obdobie bolo stanovené na dva roky po dátume nadobudnutia účinnosti. Okrem toho sa v ňom zdôrazňuje, že členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri požiadajú a pokiaľ členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 22 – Preskúmanie zo strany Komisie

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa vyžaduje, aby Komisia päť rokov po nadobudnutí jej účinnosti preskúmala vykonávanie tejto smernice a posúdila potrebu jej revízie a aktualizácie.

Články 23 a 24 – Nadobudnutie účinnosti a adresáti

V týchto ustanoveniach sa uvádza, že smernica má nadobudnúť účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v úradnom vestníku a že je určená členským štátom.

2021/0414 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b) a s článkom 16 ods. 2,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru[1],

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov[2],

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

(1) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii patrí medzi ciele Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku.

(2) Touto smernicou sa rešpektujú základné práva a dodržiavajú sa zásady uznané najmä Chartou základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“). Konkrétne v článku 31 charty sa stanovuje právo každého pracovníka na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Článok 27 charty chráni právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku. Článok 8 charty stanovuje, že každý má právo na ochranu osobných údajov, ktoré sa ho týkajú. V článku 16 charty sa uznáva sloboda podnikania.

(3) V zásade č. 5 Európskeho piliera sociálnych práv vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017[3] sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave a že v súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami sa má zabezpečiť nevyhnutná flexibilita pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť meniacim sa hospodárskym podmienkam, a že sa majú podporovať inovatívne spôsoby práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky, že sa má podnecovať podnikanie a samostatná zárobková činnosť a že sa má uľahčovať pracovná mobilita. Na sociálnom samite v

[1] Ú. v. EÚ C , , s. .
[2] Ú. v. EÚ C , , s. .
[3] Vyhlásenie európskeho piliera sociálnych práv (Ú. v. EÚ C 428, 13.12.2017, s. 10).

Porte sa v máji 2021 schválil akčný plán, ktorý sprevádza sociálny pilier[4] ako usmernenie na jeho realizáciu.

(4) Digitalizácia mení svet práce, zlepšuje produktivitu, zvyšuje flexibilitu a zároveň prináša určité riziká, pokiaľ ide o zamestnanosť a pracovné podmienky. Technológie založené na algoritmoch vrátane automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov umožnili vznik a rast digitálnych pracovných platforiem.

(5) Prácu pre platformy vykonávajú jednotlivci prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem, ktoré poskytujú službu svojim zákazníkom. Prostredníctvom algoritmov môžu digitálne pracovné platformy v menšej alebo väčšej miere – v závislosti od svojho obchodného modelu – kontrolovať výkon práce, jej odmeňovanie a vzťah medzi zákazníkmi a osobami vykonávajúcimi prácu. Práca pre platformy sa môže vykonávať výlučne online prostredníctvom elektronických nástrojov („online práca pre platformy“) alebo hybridným spôsobom, ktorý spája online komunikáciu s následnou činnosťou vo fyzickom svete („práca pre platformy na mieste“). Mnohé z existujúcich digitálnych pracovných platforiem sú medzinárodnými podnikateľskými subjektmi, ktoré zavádzajú svoje činnosti a obchodné modely vo viacerých členských štátoch alebo cezhranične.

(6) Práca pre platformy môže byť príležitosťou ako jednoduchšie vstúpiť na trh práce, zarobiť si dodatočný príjem vedľajšou činnosťou alebo využívať určitú flexibilitu pri organizácii pracovného času. Práca pre platformy zároveň prináša výzvy, pretože môže stierať hranice medzi pracovnoprávnym vzťahom a samostatnou zárobkovou činnosťou, ako aj medzi povinnosťami zamestnávateľov a pracovníkov. Nesprávna klasifikácia postavenia v zamestnaní má dôsledky pre dotknuté osoby, keďže je pravdepodobné, že obmedzuje prístup k existujúcim pracovným a sociálnym právam. Takisto vedie k nerovnakým podmienkam, pokiaľ ide o podniky, ktoré svojich pracovníkov klasifikujú správne, a má vplyv na systémy pracovnoprávnych vzťahov v členských štátoch, na ich základ dane a pokrytie a udržateľnosť ich systémov sociálnej ochrany. Hoci majú tieto výzvy širší záber než je práca pre platformy, v platformovom hospodárstve sú obzvlášť naliehavé a závažné.

(7) Súdne konania vo viacerých členských štátoch poukázali pri určitých druhoch práce pre platformy na pretrvávajúcu nesprávnu klasifikáciu postavenia v zamestnaní, najmä v odvetviach, v ktorých digitálne pracovné platformy majú určitú mieru kontroly, pokiaľ ide o odmeňovanie a výkon práce. Zatiaľ čo digitálne pracovné platformy často klasifikujú osoby, ktoré prostredníctvom nich pracujú, ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo „nezávislých dodávateľov“, mnohé súdy zastávali názor, že platformy tieto osoby *de facto* riadia a kontrolujú, pričom ich často integrujú do svojich hlavných obchodných činností a jednostranne určujú úroveň odmeňovania. Tieto súdy preto preklasifikovali údajné samostatne zárobkovo činné osoby na pracovníkov zamestnaných platformami. Vnútroštátna judikatúra však dospela k rôznym výsledkom a digitálne pracovné platformy prispôsobili svoj obchodný model rôznymi spôsobmi, čím sa ešte zvýšila nedostatočná právna istota v súvislosti s postavením v zamestnaní.

(8) Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy riadené algoritmami čoraz viac nahrádzajú funkcie, ktoré v podnikoch zvyčajne vykonávajú manažéri, ako sú

[4] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv [COM(2021) 102 final, 4.3.2021].

prideľovanie úloh, dávanie pokynov, hodnotenie vykonanej práce, poskytovanie stimulov alebo ukladanie sankcií. Digitálne pracovné platformy používajú takéto algoritmické systémy ako štandardný spôsob organizácie a riadenia práce pre platformy prostredníctvom svojej infraštruktúry. Osobám pracujúcim pre platformy, ktoré podliehajú takémuto algoritmickému riadeniu, často chýbajú informácie o tom, ako algoritmy fungujú, ktoré osobné údaje sa používajú a ako ich správanie ovplyvňuje rozhodnutia prijaté automatizovanými systémami. K týmto informáciám nemajú prístup ani zástupcovia pracovníkov a inšpektoráty práce. Okrem toho osoby pracujúce pre platformy často nepoznajú dôvody rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými systémami a nemajú možnosť o týchto rozhodnutiach diskutovať s kontaktnou osobou alebo ich napadnúť.

(9) Keď platformy pôsobia vo viacerých členských štátoch alebo cezhranične, často nie je jasné, kde sa práca pre platformy vykonáva ani kto ju vykonáva. Ani vnútroštátne orgány nemajú ľahký prístup k údajom o digitálnych pracovných platformách vrátane počtu osôb pracujúcich pre platformy, ich postavenia v zamestnaní a ich pracovných podmienok. Komplikuje to presadzovanie platných pravidiel, a to aj v oblasti pracovného práva a sociálnej ochrany.

(10) Súbor právnych nástrojov stanovuje minimálne normy v oblasti pracovných podmienok a pracovných práv v celej Únii. Patrí k nim najmä smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach[5], smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovnom čase[6], smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci[7] a ďalšie osobitné nástroje týkajúce sa aspektov, ako sú bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, tehotné pracovníčky, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, práca na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas, vysielanie pracovníkov, poskytovanie informácií pracovníkom a konzultácie s nimi, ako aj ďalších aspektov. Hoci tieto nástroje poskytujú pracovníkom určitú úroveň ochrany, nevzťahujú sa na pravé samostatne zárobkovo činné osoby.

(11) V odporúčaní Rady 2019/C 387/01[8] o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov aj samostatne zárobkovo činné osoby sa členským štátom odporúča, aby prijali opatrenia na zabezpečenie formálneho a účinného pokrytia, primeranosti a transparentnosti systémov sociálnej ochrany pre všetkých pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby. Členské štáty v súčasnosti poskytujú samostatne zárobkovo činným osobám rôzne stupne sociálnej ochrany.

(12) Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679[9] (ďalej len „všeobecné nariadenie o ochrane údajov“) sa zabezpečuje ochrana fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov, a najmä sa v ňom stanovujú určité práva a povinnosti, ako aj záruky týkajúce sa zákonného, spravodlivého a transparentného spracúvania osobných

---

5 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

6 Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

7 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

8 Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, 2019/C 387/01 (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

9 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

údajov, a to aj pokiaľ ide o automatizované individuálne rozhodovanie. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150[10] podporuje spravodlivosť a transparentnosť pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb poskytovaných prevádzkovateľmi online platforiem. Európska komisia navrhla ďalšie právne predpisy, ktorými sa stanovujú harmonizované pravidlá pre poskytovateľov a používateľov systémov umelej inteligencie[11].

(13) Zatiaľ čo existujúce alebo navrhované právne akty Únie stanovujú určité všeobecné záruky, výzvy v oblasti práci pre platformy si vyžadujú určité ďalšie osobitné opatrenia. V záujme primeraného zarámcovania rozvoja práce pre platformy udržateľným spôsobom je potrebné, aby Únia stanovila nové minimálne normy v oblasti pracovných podmienok s cieľom riešiť výzvy vyplývajúce z práce pre platformy. Osobám pracujúcim pre platformy v Únii by sa malo poskytnúť niekoľko minimálnych práv zameraných na zabezpečenie správneho určenia ich postavenia v zamestnaní, na podporu transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti pri algoritmickom riadení a na zlepšenie transparentnosti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách. Malo by sa to uskutočniť s cieľom zlepšiť právnu istotu, vytvoriť rovnaké podmienky medzi digitálnymi pracovnými platformami a offline poskytovateľmi služieb a podporiť udržateľný rast digitálnych pracovných platforiem v Únii.

(14) Komisia v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie uskutočnila so sociálnymi partnermi dvojfázovú konzultáciu o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o týchto otázkach. Je však dôležité prijať v tejto oblasti opatrenia na úrovni Únie, a to tak, že sa súčasný právny rámec prispôsobí vzniku práce pre platformy.

(15) Komisia okrem toho uskutočnila rozsiahle výmeny s príslušnými zainteresovanými stranami vrátane digitálnych pracovných platforiem, združení osôb pracujúcich pre platformy, odborníkov z akademickej obce, členských štátov a medzinárodných organizácií a zástupcov občianskej spoločnosti.

(16) Táto smernica by sa mala uplatňovať na osoby pracujúce pre platformy v Únii, ktoré majú, alebo o ktorých sa na základe posúdenia skutočností môže usúdiť, že majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. Malo by to zahŕňať situácie, keď postavenie v zamestnaní v prípade osoby pracujúcej pre platformy nie je jasné, aby sa umožnilo správne určenie tohto postavenia. Ustanovenia o algoritmickom riadení, ktoré sa týkajú spracúvania osobných údajov, by sa mali vzťahovať aj na pravé samostatne zárobkovo činné osoby a iné osoby pracujúce pre platformy v Únii, ktoré nemajú pracovnoprávny vzťah.

(17) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetky digitálne pracovné platformy bez ohľadu na ich miesto usadenia a bez ohľadu na inak platné právo za predpokladu, že práca pre platformy organizovaná prostredníctvom tejto digitálnej pracovnej platformy sa vykonáva v Únii. Na úrovni Únie by sa mal stanoviť cielený súbor kogentných

---

[10] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150 z 20. júna 2019 o podpore spravodlivosti a transparentnosti pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 57).

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

právnych noriem s cieľom zabezpečiť minimálne práva v rámci pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy.

(18) Digitálne pracovné platformy sa líšia od iných online platforiem tým, že organizujú prácu vykonávanú jednotlivcami na jednorazovú alebo opakovanú žiadosť príjemcu služby poskytovanej platformou. Organizácia práce vykonávanej jednotlivcami by mala zahŕňať významnú úlohu aspoň pri zosúladení dopytu po službe s ponukou pracovnej sily zo strany jednotlivca, ktorý má zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou a ktorý je k dispozícii na výkon konkrétnej úlohy, a môže zahŕňať aj iné činnosti, ako je spracovanie platieb. Za digitálne pracovné platformy, by sa nemali považovať online platformy, ktoré neorganizujú prácu vykonávanú jednotlivcami, ale poskytujú len prostriedky, ktorými sa poskytovatelia služieb môžu dostať ku koncovému používateľovi, napríklad prostredníctvom inzercie ponúk alebo žiadostí o služby alebo zhromažďovania a zobrazovania dostupných poskytovateľov služieb v konkrétnej oblasti bez akéhokoľvek ďalšieho zapojenia. Vymedzenie digitálnej pracovnej platformy by sa nemalo vzťahovať ani na poskytovateľov služieb, ktorých primárnym účelom je využívanie alebo spoločné využívanie majetku, ako je krátkodobý prenájom ubytovania. Malo by sa obmedziť na poskytovateľov služby, v prípade ktorých organizácia práce vykonávanej jednotlivcom (napr. preprava osôb alebo tovaru alebo čistenie) predstavuje nevyhnutnú a zásadnú, a nie len malú a čisto vedľajšiu zložku.

(19) S cieľom bojovať proti nepravej samostatnej zárobkovej činnosti v oblasti práce pre platformy a uľahčiť správne určenie postavenia v zamestnaní by členské štáty mali mať zavedené vhodné postupy na predchádzanie nesprávnej klasifikácii postavenia v zamestnaní osôb pracujúcich pre platformy, ako aj postupy na jej riešenie. Cieľom týchto postupov by malo byť zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu, ako je vymedzený vo vnútroštátnych právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora a, ak takýto pracovnoprávny vzťah existuje, zabezpečenie úplného súladu s právom Únie, ktoré je uplatniteľné na pracovníkov, ako aj s vnútroštátnym pracovným právom, kolektívnymi zmluvami a predpismi v oblasti sociálnej ochrany. Ak sú samostatná zárobková činnosť alebo akékoľvek hybridné postavenie v zamestnaní – v zmysle vymedzenia na vnútroštátnej úrovni – skutočným postavením v zamestnaní danej osoby, mali by sa uplatňovať práva a povinnosti podľa daného postavenia.

(20) Súdny dvor v judikatúre stanovil kritériá na určenie postavenia pracovníka[12]. Pri vykonávaní tejto smernice by sa mal zohľadniť výklad týchto kritérií Súdnym dvorom. Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, ako je vymedzené vo vnútroštátnych právnych predpisoch, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo deklarovanej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou prácou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne samostatne zárobkovo činná, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú

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

charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam.

(21) Obzvlášť dôležitá v prípade práce pre platformy, keď zmluvné podmienky často jednostranne určuje jedna strana, je zásada prednosti podstaty pred formou, ktorá znamená, že určenie existencie pracovnoprávneho vzťahu by sa malo riadiť predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce vrátane odmeňovania, a nie opisom vzťahu stranami, v súlade s Odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere č. 198 z roku 2006.

(22) Ak sa existencia pracovnoprávneho vzťahu preukáže na základe skutočností, strana konajúca ako zamestnávateľ by mala byť jasne identifikovaná a táto strana by mala plniť všetky povinnosti vyplývajúce z jej úlohy zamestnávateľa.

(23) Zabezpečenie správneho určenia postavenia v zamestnaní by nemalo brániť zlepšeniu pracovných podmienok pravých samostatne zárobkovo činných osôb pracujúcich pre platformy. Ak sa digitálna pracovná platforma rozhodne – na čisto dobrovoľnom základe alebo po dohode s dotknutými osobami – samostatne zárobkovo činným osobám pracujúcim pre danú platformu uhrádzať sociálnu ochranu, úrazové poistenie alebo iné formy poistenia, odbornú prípravu alebo podobné dávky, tieto dávky ako také by sa nemali považovať za určujúce prvky svedčiace o existencii pracovnoprávneho vzťahu.

(24) Keď digitálne pracovné platformy kontrolujú určité prvky výkonu práce, konajú ako zamestnávatelia v pracovnoprávnom vzťahu. Riadenie a kontrola alebo právna podriadenosť predstavujú v členských štátoch a v judikatúre Súdneho dvora základný prvok vymedzenia pracovnoprávneho vzťahu. Zmluvné vzťahy, v ktorých digitálne pracovné platformy vykonávajú určitú úroveň kontroly nad určitými prvkami výkonu práce, by sa preto podľa právnej domnienky mali považovať za pracovnoprávny vzťah medzi platformou a osobou pracujúcou pre platformy prostredníctvom tejto platformy. V dôsledku toho by sa takáto osoba mala klasifikovať ako pracovník, ktorý má všetky práva a povinnosti v súlade s takýmto postavením, ako je stanovené vo vnútroštátnom práve a v práve Únie, kolektívnych zmluvách a zaužívanej praxi. Právna domnienka by sa mala uplatňovať vo všetkých príslušných správnych a súdnych konaniach a mala by byť v prospech osoby pracujúcej pre platformy. Na túto domnienku by mali mať možnosť odvolávať sa aj orgány zodpovedné za overovanie dodržiavania príslušných právnych predpisov alebo ich presadzovanie, ako sú inšpektoráty práce, orgány sociálnej ochrany alebo daňové orgány. Členské štáty by mali zaviesť vnútroštátny rámec na obmedzenie súdnych sporov a zvýšenie právnej istoty.

(25) Kritériá, ktoré naznačujú, že digitálna pracovná platforma kontroluje výkon práce, by sa mali zahrnúť do smernice, aby sa právna domnienka stala funkčnou a aby sa uľahčilo presadzovanie práv pracovníkov. Tieto kritériá by mali byť inšpirované judikatúrou Únie a vnútroštátnou judikatúrou a mali by zohľadňovať vnútroštátne koncepcie pracovnoprávneho vzťahu. Kritériá by mali zahŕňať konkrétne prvky preukazujúce, že digitálna pracovná platforma napríklad v praxi určuje, a nielen odporúča, pracovné podmienky alebo odmeňovanie, alebo oboje, dáva pokyny týkajúce sa toho, ako sa má práca vykonávať, alebo bráni osobe pracujúcej pre platformy rozvíjať obchodné kontakty s potenciálnymi klientmi. Aby to fungovalo v praxi, na uplatnenie domnienky by mali byť vždy splnené aspoň dve kritériá. Kritériá by sa zároveň nemali vzťahovať na situácie, keď sú osoby pracujúce pre platformy pravé samostatne zárobkovo činné osoby. Pravé samostatne zárobkovo činné osoby sú voči svojim zákazníkom samy zodpovedné za to, ako vykonávajú svoju prácu a za

kvalitu svojich výstupov. Pre pravú samostatnú zárobkovú činnosť je charakteristická sloboda zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti, odmietnuť úlohy, využiť subdodávateľov alebo náhradníkov alebo pracovať pre akúkoľvek tretiu stranu. Preto by sa faktické obmedzenie takýchto právomocí viacerými podmienkami alebo systémom sankcií malo tiež považovať za prvok kontroly výkonu práce. Prísny dohľad nad výkonom práce alebo podrobné overovanie kvality výsledkov tejto práce, a to aj elektronickými prostriedkami, ktoré nespočívajú len na využívaní recenzií alebo hodnotení príjemcami služby, by sa preto mali tiež považovať za prvok kontroly výkonu práce. Digitálne pracovné platformy by zároveň mali byť schopné navrhnúť svoje technické rozhranie tak, aby zabezpečili dobrú skúsenosť spotrebiteľov. Ako kontrola výkonu práce by sa nemali chápať opatrenia alebo pravidlá, ktoré vyžaduje zákon alebo ktoré sú potrebné na ochranu zdravia a bezpečnosti príjemcov služby.

(26) Účinné vykonávanie právnej domnienky prostredníctvom vhodných opatrení, ako sú šírenie informácií verejnosti, vypracovanie usmernení a posilnenie kontrol a inšpekcií v teréne, je nevyhnutné na zabezpečenie právnej istoty a transparentnosti pre všetky zúčastnené strany. V rámci týchto opatrení by sa mala zohľadniť osobitná situácia startupov s cieľom podporiť podnikateľský potenciál a podmienky udržateľného rastu digitálnych pracovných platforiem v Únii.

(27) V záujme právnej istoty by právna domnienka nemala mať žiadne retroaktívne právne účinky pred dátumom transpozície tejto smernice, a mala by sa preto uplatňovať len na obdobie začínajúce týmto dátumom, a to aj na zmluvné vzťahy, ktoré vznikli pred uvedeným dátumom a ktoré stále k uvedenému dátumu trvajú. Nároky týkajúce sa možnej existencie pracovnoprávneho vzťahu pred uvedeným dátumom a z toho vyplývajúce práva a povinnosti do uvedeného dátumu by sa preto mali posudzovať len na základe vnútroštátneho práva a práva Únie, ktoré predchádzali tejto smernici.

(28) Vzťah medzi osobou pracujúcou pre platformy a digitálnou pracovnou platformou nemusí spĺňať požiadavky pracovnoprávneho vzťahu v súlade s vymedzením stanoveným v platných právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi príslušného členského štátu, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, hoci digitálna pracovná platforma výkon práce z daného hľadiska kontroluje. Členské štáty by mali zabezpečiť možnosť vyvrátiť právnu domnienku v súdnych alebo správnych konaniach, alebo v oboch, tak, že na základe uvedeného vymedzenia preukážu, že predmetný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom. Presun dôkazného bremena na digitálne pracovné platformy je odôvodnený skutočnosťou, že majú úplný prehľad o všetkých skutkových prvkoch určujúcich vzťah, najmä o algoritmoch, prostredníctvom ktorých riadia svoju činnosť. Súdne konania a správne konania iniciované digitálnymi pracovnými platformami s cieľom vyvrátiť právnu domnienku by nemali mať pozastavujúci účinok na uplatňovanie právnej domnienky. Úspešné vyvrátenie domnienky v správnom konaní by nemalo brániť uplatneniu domnienky v následnom súdnom konaní. Ak sa osoba pracujúca pre platformy, na ktorú sa vzťahuje domnienka, usiluje právnu domnienku vyvrátiť, od digitálnej pracovnej platformy by sa malo vyžadovať, aby tejto osobe pomáhala, a to najmä poskytnutím všetkých relevantných informácií, ktoré platforma má v súvislosti s danou osobou. Členské štáty by mali v súvislosti s konaniami na vyvrátenie právnej domnienky poskytnúť potrebné usmernenia.

(29) Zatiaľ čo v nariadení (EÚ) 2016/679 sa stanovuje všeobecný rámec ochrany fyzických osôb, pokiaľ ide o spracúvanie osobných údajov, je potrebné stanoviť pravidlá na riešenie obáv, ktoré sú špecifické pri spracúvaní osobných údajov v kontexte práce pre platformy. V tejto smernici sa stanovujú konkrétnejšie pravidlá v súvislosti s prácou

pre platformy vrátane zabezpečenia ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracúvaním osobných údajov zamestnancov v zmysle článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679. V tejto súvislosti by sa pojmy týkajúce sa ochrany osobných údajov v tejto smernici mali chápať v zmysle vymedzenia pojmov stanoveného v nariadení (EÚ) 2016/679.

(30) Okrem práv a povinností stanovených v tejto smernici sa pri spracúvaní osobných údajov naďalej uplatňujú práva a povinnosti stanovené v nariadení (EÚ) 2016/679. V článkoch 13, 14 a 15 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa od prevádzkovateľov vyžaduje, aby zabezpečili transparentnosť voči dotknutým osobám, pokiaľ ide o získavanie a spracúvanie osobných údajov. Okrem toho sa v článku 22 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2016/679 stanovuje právo dotknutých osôb na to, aby sa na nich nevzťahovalo rozhodnutie, ktoré je založené výlučne na automatizovanom spracúvaní, vrátane profilovania, a ktoré má právne účinky, ktoré sa ich týkajú alebo ktoré ich podobne významne ovplyvňujú, s výhradou výnimiek stanovených v odseku 2 uvedeného článku. Tieto povinnosti sa vzťahujú aj na digitálne pracovné platformy.

(31) Touto smernicou nie sú dotknuté články 13, 14, 15 a 22 nariadenia (EÚ) 2016/679 s výnimkou jeho článku 13 ods. 2 písm. f), článku 14 ods. 2 písm. g) a článku 15 ods. 1 písm. h), v súvislosti s ktorými sa v článku 6 tejto smernice stanovujú konkrétnejšie pravidlá v kontexte práce pre platformy vrátane zabezpečenia ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracúvaním osobných údajov zamestnancov v zmysle článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679.

(32) Na digitálne pracovné platformy by sa mali vzťahovať povinnosti týkajúce sa transparentnosti v súvislosti s automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami, ktoré sa používajú na monitorovanie alebo hodnotenie pracovného výkonu alebo dozor nad ním elektronickými prostriedkami a v súvislosti s automatizovanými rozhodovacími systémami, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré významne ovplyvňujú pracovné podmienky, vrátane prístupu osôb pracujúcich pre platformy k pracovným úlohám, ich odmeňovania, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovného času, ich povýšenia a zmluvného postavenia vrátane obmedzenia, pozastavenia alebo zrušenia ich účtu. Okrem ustanovení nariadenia (EÚ) 2016/679 by sa informácie týkajúce sa takýchto systémov mali poskytovať aj vtedy, ak rozhodnutia nie sú založené výlučne na automatizovanom spracúvaní údajov, za predpokladu, že sú podporované automatizovanými systémami. Malo by sa tiež spresniť, aký druh informácií by sa mal poskytovať osobám pracujúcim pre platformy v súvislosti s takýmito automatizovanými systémami, ako aj to, v akej forme a kedy by sa mali poskytovať. Povinnosť prevádzkovateľa podľa článkov 13, 14 a 15 nariadenia (EÚ) 2016/679 poskytovať dotknutej osobe určité informácie v súvislosti so spracúvaním osobných údajov týkajúcich sa dotknutej osoby, ako aj s prístupom k takýmto údajom, by sa mala uplatňovať aj v kontexte práce pre platformy. Informácie o automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémoch by sa mali na žiadosť týchto osôb poskytovať aj zástupcom osôb pracujúcich pre platformy a vnútroštátnym orgánom práce, aby mohli vykonávať svoje funkcie.

(33) Od digitálnych pracovných platforiem by sa nemalo vyžadovať, aby zverejňovali podrobné fungovanie svojich automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov vrátane algoritmov alebo iných podrobných údajov, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva alebo sú chránené právami duševného vlastníctva. Výsledkom zohľadnenia uvedených prvkov by však nemalo byť odmietnutie poskytnutia akýchkoľvek informácií požadovaných touto smernicou.

(34) V článkoch 5 a 6 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa vyžaduje, aby sa osobné údaje spracúvali zákonným, spravodlivým a transparentným spôsobom. Digitálnym pracovným platformám by sa preto nemalo umožniť spracúvať akékoľvek osobné údaje týkajúce sa osôb pracujúcich pre platformy, ktoré prirodzene nesúvisia s plnením zmluvy medzi danými osobami a digitálnou pracovnou platformou a nie sú naň nevyhnutne potrebné. V článku 6 ods. 5 tejto smernice sa stanovujú konkrétnejšie pravidlá v kontexte práce pre platformy vrátane zabezpečenia ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracúvaním osobných údajov zamestnancov v zmysle článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679.

(35) Digitálne pracovné platformy pri riadení svojich ľudských zdrojov vo veľkej miere využívajú automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy. Monitorovanie elektronickými prostriedkami môže zasahovať do súkromia a rozhodnutia prijaté alebo podporované takýmito systémami priamo ovplyvňujú osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemusia mať priamy kontakt s manažérom – človekom alebo dozorujúcim pracovníkom – človekom. Digitálne pracovné platformy by preto mali pravidelne monitorovať a hodnotiť vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami, ktoré sa týkajú pracovných podmienok. Digitálne pracovné platformy by mali na tento účel zabezpečiť dostatok ľudských zdrojov. Osoby poverené digitálnou pracovnou platformou monitorovaním by mali mať potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc vykonávať túto funkciu a mali by byť chránené pred prepustením, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním v prípade zrušenia automatizovaných rozhodnutí alebo návrhov rozhodnutí. Okrem povinností podľa článku 22 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa v článku 7 ods. 1 a 3 tejto smernice stanovujú osobitné povinnosti digitálnych pracovných platforiem v súvislosti s monitorovaním vykonávaným človekom, pokiaľ ide o vplyv individuálnych rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými systémami, ktoré sa uplatňujú ako osobitné pravidlá v kontexte práce pre platformy vrátane zabezpečenia ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracúvaním osobných údajov zamestnancov v zmysle článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679.

(36) V článku 22 ods. 3 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa od prevádzkovateľov vyžaduje, aby vykonali vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutých osôb v prípadoch, keď sa na dotknuté osoby vzťahujú rozhodnutia založené výlučne na automatizovanom spracúvaní. Toto ustanovenie vyžaduje aspoň právo dotknutej osoby na zásah vykonaný človekom zo strany prevádzkovateľa, právo vyjadriť svoje stanovisko a právo napadnúť rozhodnutie. Uvedené povinnosti sa vzťahujú aj na digitálne pracovné platformy. V článku 8 tejto smernice sa stanovujú konkrétnejšie pravidlá v kontexte práce pre platformy vrátane zabezpečenia ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracúvaním osobných údajov zamestnancov v zmysle článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679.

(37) V tejto súvislosti by osoby pracujúce pre platformy mali mať právo získať od digitálnej pracovnej platformy vysvetlenie rozhodnutia, absenciu rozhodnutia alebo súboru rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými systémami, ktoré významne ovplyvňujú ich pracovné podmienky. Na tento účel by im digitálna pracovná platforma mala poskytnúť možnosť diskutovať a objasniť skutočnosti, okolnosti a dôvody takýchto rozhodnutí s kontaktnou osobou – človekom na digitálnej pracovnej platforme. Okrem toho by digitálne pracovné platformy mali osobe pracujúcej pre platformu poskytnúť písomné odôvodnenie každého rozhodnutia obmedziť, pozastaviť alebo zrušiť účet tejto osoby, zamietnuť odmenu za prácu, ktorú

táto osoba vykonala, alebo rozhodnutia, ktoré ovplyvňuje jej zmluvné postavenie, keďže takéto rozhodnutia budú mať pravdepodobne výrazný negatívny vplyv na osoby pracujúce pre platformy, najmä na ich potenciálne príjmy. Ak získané vysvetlenie alebo dôvody nie sú uspokojivé alebo ak osoby pracujúce pre platformy považujú svoje práva za porušené, mali by mať aj právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie rozhodnutia a získanie odôvodnenej odpovede v primeranej lehote. Ak takéto rozhodnutia porušujú také práva týchto osôb, ako sú pracovné práva alebo právo na nediskrimináciu, digitálna pracovná platforma by mala takéto rozhodnutia bezodkladne napraviť, alebo ak to nie je možné, poskytnúť primeranú náhradu.

(38) Smernicou Rady 89/391/EHS[13] sa zavádzajú opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci vrátane povinnosti zamestnávateľov posudzovať riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Keďže automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy majú potenciálne významný vplyv na fyzické a duševné zdravie osôb pracujúcich pre platformy, digitálne pracovné platformy by mali vyhodnotiť tieto riziká, posúdiť, či sú záruky systémov vhodné na riešenie týchto rizík, a prijať vhodné preventívne a ochranné opatrenia.

(39) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES[14], ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Únii Zavedenie automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov alebo podstatné zmeny v ich používaní zo strany digitálnych pracovných platforiem priamo ovplyvňujú organizáciu práce a individuálne pracovné podmienky pracovníkov platforiem. Treba dodatočné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že digitálne pracovné platformy budú informovať pracovníkov platforiem alebo ich zástupcov a konzultovať s nimi pred prijatím takýchto rozhodnutí, a to na primeranej úrovni, a vzhľadom na technickú zložitosť systémov algoritmického riadenia v prípade potreby koordinovaným spôsobom a s pomocou experta vybraného pracovníkmi platformy alebo ich zástupcami.

(40) Osoby, ktoré nemajú pracovnoprávny vzťah, tvoria významnú časť osôb pracujúcich pre platformy. Vplyv automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, ktoré využívajú digitálne pracovné platformy, na ich pracovné podmienky a príležitosti zárobku je podobný ako vplyv na pracovníkov platforiem. Preto by sa práva uvedené v článkoch 6, 7 a 8 tejto smernice týkajúce sa ochrany fyzických osôb v súvislosti so spracúvaním osobných údajov v kontexte algoritmického riadenia, najmä práva týkajúce sa transparentnosti automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, obmedzení spracúvania alebo získavania osobných údajov, monitorovania a preskúmania vykonaných človekom, ktoré sa týkajú významného rozhodnutia, mali vzťahovať aj na osoby pracujúce pre platformy v Únii, ktoré nemajú pracovnú zmluvu ani pracovnoprávny vzťah. Práva týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a poskytovania informácií pracovníkom platforiem alebo ich zástupcom a konzultácií s nimi, ktoré sú špecifické pre pracovníkov z hľadiska práva Únie, by sa na nich nemali vzťahovať. V nariadení (EÚ) 2019/1150 sa stanovujú záruky týkajúce sa spravodlivosti a transparentnosti pre samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce pre platformy za predpokladu, že sa považujú za komerčných používateľov v zmysle

---

[13] Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

[14] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

uvedeného nariadenia. Ak sú takéto záruky v rozpore s prvkami osobitných práv a povinností stanovených v tejto smernici, mali by mať v prípade komerčných používateľov prednosť osobitné ustanovenia nariadenia (EÚ) 2019/1150.

(41) S cieľom zabezpečiť, aby digitálne pracovné platformy dodržiavali pracovné právne predpisy a nariadenia, povinnosti týkajúce sa príspevkov na sociálne zabezpečenie, koordináciu sociálneho zabezpečenia a ďalšie príslušné pravidlá, najmä ak sú usadené v inej krajine, než je členský štát, v ktorom pracovník platformy vykonáva prácu, mali by digitálne pracovné platformy deklarovať prácu vykonanú pracovníkmi platforiem príslušným orgánom práce a sociálnej ochrany členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, v súlade s pravidlami a postupmi stanovenými v právnych predpisoch dotknutých členských štátov.

(42) Informácie o počte osôb pravidelne pracujúcich pre platformy prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, o ich zmluvnom postavení alebo postavení v zamestnaní a o všeobecných podmienkach vzťahujúcich sa na tieto zmluvné vzťahy sú nevyhnutné na podporu inšpektorátov práce, orgánov sociálnej ochrany a ďalších príslušných orgánov pri správnom určovaní postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy a pri zabezpečovaní dodržiavania právnych povinností, ako aj na podporu zástupcov osôb pracujúcich pre platformy pri výkone ich zastupiteľských funkcií, a preto by sa im mali sprístupniť. Tieto orgány a zástupcovia by takisto mali mať právo požiadať digitálne pracovné platformy o ďalšie objasnenie a podrobnosti, ako sú základné údaje o pracovných podmienkach týkajúcich sa pracovného času a odmeňovania.

(43) Je vypracovaný rozsiahly systém ustanovení na presadzovanie súboru právnych predpisov EÚ v sociálnej oblasti, ktorého prvky by sa mali uplatňovať na túto smernicu s cieľom zabezpečiť, aby osoby pracujúce pre platformy mali prístup k účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a k právnemu prostriedku nápravy vrátane primeranej náhrady. So zreteľom na zásadnú povahu práva na účinnú právnu ochranu by osoby pracujúce pre platformy mali mať takúto ochranu aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo iného zmluvného vzťahu, v ktorom došlo k údajnému porušeniu práv podľa tejto smernice.

(44) Zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy by mali mať možnosť zastupovať jednu alebo viacero osôb pracujúcich pre platformy v akomkoľvek súdnom alebo správnom konaní s cieľom vymáhať akékoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúce z tejto smernice. Podanie žaloby v mene viacerých osôb pracujúcich pre platformy alebo ich podpora je spôsob, ako uľahčiť konania, ktoré by inak neboli podané z dôvodu procesných a finančných prekážok alebo strachu z represálií.

(45) Práca pre platformy je charakterizovaná neexistenciou spoločného pracoviska, na ktorom sa pracovníci vzájomne spoznávajú a komunikujú medzi sebou a so svojimi zástupcami, a to aj na účely obrany svojich záujmov vo vzťahu k zamestnávateľovi. Preto je potrebné vytvoriť digitálne komunikačné kanály v súlade s organizáciou práce digitálnych pracovných platforiem, v rámci ktorých osoby pracujúce pre platformy môžu navzájom komunikovať a byť kontaktovaní ich zástupcami. Digitálne pracovné platformy by mali takéto komunikačné kanály vytvárať v rámci svojej digitálnej infraštruktúry alebo prostredníctvom podobne účinných prostriedkov, pričom by mali rešpektovať ochranu osobných údajov a zdržať sa prístupu k tejto komunikácii alebo jej monitorovania.

(46) V správnych alebo súdnych konaniach týkajúcich sa správneho určenia postavenia v zamestnaní, pokiaľ ide o osoby pracujúce pre platformy, môžu byť prvky týkajúce sa

organizácie práce, ktoré umožňujú stanoviť postavenie v zamestnaní, a najmä to, či digitálna pracovná platforma kontroluje určité prvky výkonu práce, v držbe digitálnej pracovnej platformy a nie sú ľahko dostupné osobám pracujúcim pre platformy a príslušným orgánom. Vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány by preto mali mať možnosť nariadiť digitálnej pracovnej platforme, aby sprístupnila všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou, vrátane dôverných informácií, s výhradou účinných opatrení na ochranu takýchto informácií.

(47) Vzhľadom na to, že v článku 6, článku 7 ods. 1 a 3 a článku 8 tejto smernice sa stanovujú osobitné pravidlá v súvislosti s prácou pre platformy s cieľom zabezpečiť ochranu osobných údajov zamestnancov v zmysle článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679 a že v článku 10 tejto smernice sa tieto záruky uplatňujú aj v prípade osôb bez pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, vnútroštátne dozorné orgány uvedené v článku 51 nariadenia (EÚ) 2016/679 by mali mať právomoc monitorovať uplatňovanie uvedených záruk. Kapitoly VI, VII a VIII nariadenia (EÚ) 2016/679 by sa mali uplatňovať z hľadiska procesného rámca na presadzovanie uvedených záruk, najmä pokiaľ ide o mechanizmy dozoru, spolupráce a konzistentnosti, prostriedky nápravy, zodpovednosť a sankcie vrátane právomoci ukladať správne pokuty do výšky uvedenej v článku 83 ods. 5 uvedeného nariadenia.

(48) Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy používané v súvislosti s prácou pre platformy zahŕňajú spracúvanie osobných údajov a ovplyvňujú pracovné podmienky a práva osôb pracujúcich pre platformy. Preto v tejto súvislosti vznikajú otázky týkajúce sa práva na ochranu údajov, ako aj pracovného práva a práva v oblasti sociálnej ochrany. Dozorné orgány pre ochranu údajov a príslušné orgány v oblasti práce a sociálnej ochrany by preto mali pri presadzovaní tejto smernice spolupracovať, a to aj prostredníctvom vzájomnej výmeny relevantných informácií bez toho, aby bola dotknutá nezávislosť dozorných orgánov pre ochranu údajov.

(49) Keďže cieľ tejto smernice, konkrétne zlepšiť pracovné podmienky v oblasti práce pre platformy, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu potreby zavedenia spoločných minimálnych požiadaviek ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie uvedeného cieľa.

(50) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov platforiem priaznivejšie. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcom práve Únie alebo vo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica.

(51) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov a malých a stredných podnikov. Členské štáty by mali posúdiť vplyv svojich transpozičných opatrení na startupy a malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerané zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívnemu zaťaženiu. Členské štáty by takisto mali výsledky takýchto posúdení zverejňovať.

(52) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby zabezpečili, že môžu za každých okolností zaručiť výsledky, ktoré táto smernica sleduje. V súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou by zároveň mali prijať primerané opatrenia, aby zabezpečili účinné zapojenie sociálnych partnerov a podporili a posilnili sociálny dialóg s cieľom vykonávať ustanovenia tejto smernice.

(53) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 o vysvetľujúcich dokumentoch[15] sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch k svojim oznámeniam o transpozičných opatreniach pripoja jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené.

(54) V súlade s článkom 42 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725[16] sa uskutočnili konzultácie s Európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal svoje stanovisko XX XXXX[17],

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky osôb pracujúcich pre platformy zabezpečením správneho určenia ich postavenia v zamestnaní, podporou transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti pri algoritmickom riadení práce pre platformy a zlepšením transparentnosti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách, a zároveň podporou podmienok pre udržateľný rast digitálnych pracovných platforiem v Únii.

2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každú osobu pracujúcu pre platformy v Únii, ktorá má, alebo o ktorej sa na základe posúdenia skutočností môže usúdiť, že má, pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

   V súlade s článkom 10 sa práva stanovené v tejto smernici týkajúce sa ochrany fyzických osôb v súvislosti so spracúvaním osobných údajov v kontexte

---

15 Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

16 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

17 …

algoritmického riadenia vzťahujú aj na každú osobu pracujúcu pre platformy v Únii, ktorá nemá pracovnú zmluvu ani nie je v pracovnoprávnom vzťahu.

3. Táto smernica sa vzťahuje na digitálne pracovné platformy, ktoré organizujú prácu pre platformy vykonávanú v Únii, bez ohľadu na ich miesto usadenia a bez ohľadu na inak uplatniteľné právo.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

   1. „digitálna pracovná platforma“ je každá fyzická alebo právnická osoba poskytujúca komerčnú službu, ktorá spĺňa všetky tieto požiadavky:

      a) poskytuje sa aspoň čiastočne na diaľku elektronickými prostriedkami, ako je webové sídlo alebo mobilná aplikácia;

      b) poskytuje sa na žiadosť príjemcu služby;

      c) ako nevyhnutný a podstatný prvok zahŕňa organizáciu práce vykonávanej jednotlivcami bez ohľadu na to, či sa táto práca vykonáva online alebo na určitom mieste;

   2. „práca pre platformy“ je akákoľvek práca organizovaná prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy a vykonávaná v Únii jednotlivcom na základe zmluvného vzťahu medzi digitálnou pracovnou platformou a jednotlivcom bez ohľadu na to, či existuje zmluvný vzťah medzi jednotlivcom a príjemcom služby;

   3. „osoba pracujúca pre platformy“ je každý jednotlivec pracujúci pre platformy bez ohľadu na zmluvné určenie vzťahu medzi uvedeným jednotlivcom a danou digitálnou pracovnou platformou zúčastnenými stranami;

   4. „pracovník platformy“ je každá osoba pracujúca pre platformy, ktorá má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora;

   5. „zástupcovia“ sú organizácie pracovníkov alebo zástupcovia pracovníkov, alebo oboje, ako sa stanovuje vo vnútroštátnom práve alebo postupoch;

   6. „mikropodniky, malé alebo stredné podniky“ sú mikropodniky, malé a stredné podniky, ako sa vymedzuje v prílohe k odporúčaniu Komisie 2003/361/ES[18].

2. Vymedzenie digitálnych pracovných platforiem stanovené v odseku 1 bode 1 nezahŕňa poskytovateľov služby, ktorej primárnym účelom je využívanie alebo spoločné využívanie aktív. Obmedzuje sa na poskytovateľov služby, v prípade ktorých organizácia práce vykonávanej jednotlivcom nie je len malou a čisto vedľajšou zložkou.

[18] Odporúčanie Komisie zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov [K(2003) 1422] (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36).

KAPITOLA II

POSTAVENIE V ZAMESTNANÍ

Článok 3

Správne určenie postavenia v zamestnaní

1. Členské štáty musia mať zavedené vhodné postupy na overenie a zabezpečenie správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy s cieľom zistiť existenciu pracovnoprávneho vzťahu, ako je vymedzený v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a zabezpečiť, aby tieto osoby požívali práva vyplývajúce z práva Únie uplatniteľného na pracovníkov.

2. Určenie existencie pracovnoprávneho vzťahu sa riadi predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce, pričom sa zohľadňuje používanie algoritmov pri organizácii práce pre platformy bez ohľadu na to, ako sa tento vzťah klasifikuje v akýchkoľvek zmluvných dojednaniach, na ktorých sa mohli zúčastnené strany medzi sebou dohodnúť. Ak sa na základe skutočností určí, že pracovnoprávny vzťah existuje, v súlade s vnútroštátnymi právnymi systémami sa jasne identifikuje strana, ktorá preberá povinnosti zamestnávateľa.

Článok 4

Právna domnienka

1. Zmluvný vzťah medzi digitálnou pracovnou platformou, ktorá v zmysle odseku 2 kontroluje výkon práce a osobu pracujúcu pre platformy prostredníctvom danej platformy, sa z právneho hľadiska považuje za pracovnoprávny vzťah. Na tento účel členské štáty stanovia rámec opatrení v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi a súdnymi systémami.

   Právna domnienka sa uplatňuje vo všetkých príslušných správnych a súdnych konaniach. Príslušné orgány, ktoré overujú dodržiavanie alebo presadzovanie príslušných právnych predpisov, sa budú môcť odvolať na túto domnienku.

2. Kontrola výkonu práce v zmysle odseku 1 sa chápe tak, že spĺňa aspoň dve z týchto podmienok:

   a) faktické stanovenie alebo určenie hornej hranice výšky odmeny;

   b) požiadavka, aby osoba pracujúca pre platformy dodržiavala osobitné záväzné pravidlá týkajúce sa vzhľadu, správania voči príjemcovi služby alebo výkonu práce;

   c) dozor nad výkonom práce alebo overovanie kvality výsledkov práce, a to aj elektronickými prostriedkami;

   d) faktické obmedzovanie slobody, a to aj prostredníctvom sankcií, pokiaľ ide o organizáciu vlastnej práce, najmä právomoc zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti, prijať alebo odmietnuť úlohy alebo využiť subdodávateľov alebo náhradníkov;

   e) faktické obmedzenie možnosti vybudovať si klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu stranu.

3. Členské štáty prijmú podporné opatrenia na zabezpečenie účinného vykonávania právnej domnienky uvedenej v odseku 1, pričom zohľadnia vplyv na startupy, zabránia zahrnutiu pravých samostatne zárobkovo činných osôb a podporia udržateľný rast digitálnych pracovných platforiem. Najmä:

   a) zabezpečia, aby sa informácie o uplatňovaní právnej domnienky zverejňovali jasným, komplexným a ľahko dostupným spôsobom;

   b) vypracujú usmernenia pre digitálne pracovné platformy, osoby pracujúce pre platformy a sociálnych partnerov, aby porozumeli právnej domnienke a vykonávali ju vrátane postupov na jej vyvrátenie v súlade s článkom 5;

   c) vypracujú usmernenia pre orgány presadzovania práva, aby sa proaktívne zameriavali na digitálne pracovné platformy, ktoré nedodržiavajú predpisy, a postihovali ich;

   d) posilnia kontroly a inšpekcie v teréne vykonávané inšpektorátmi práce alebo orgánmi zodpovednými za presadzovanie pracovného práva a zároveň zabezpečia, aby takéto kontroly a inšpekcie boli primerané a nediskriminačné.

4. Pokiaľ ide o zmluvné vzťahy, ktoré vznikli pred dátumom stanoveným v článku 21 ods. 1 a ktoré stále k uvedenému dátumu trvajú, právna domnienka uvedená v odseku 1 sa uplatňuje len na obdobie začínajúce uvedeným dátumom.

Článok 5

Možnosť vyvrátiť právnu domnienku

Členské štáty zabezpečia, aby ktorákoľvek zo strán mohla vyvrátiť právnu domnienku uvedenú v článku 4 v súdnom alebo správnom konaní alebo v oboch konaniach.

Ak digitálna pracovná platforma tvrdí, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom v zmysle právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe platných v príslušnom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, dôkazné bremeno spočíva na digitálnej pracovnej platforme. Takéto konanie nemá pozastavujúci účinok na uplatňovanie právnej domnienky.

Ak osoba pracujúca pre platformu tvrdí, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom vymedzeným v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v danom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, od digitálnej pracovnej platformy sa vyžaduje, aby podporovala riadny priebeh a ukončenie konania, najmä poskytnutím všetkých relevantných informácií, ktoré má k dispozícii.

KAPITOLA III

ALGORITMICKÉ RIADENIE

Článok 6

Transparentnosť a používanie automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov

1. Bez toho, aby boli dotknuté povinnosti a práva digitálnych pracovných platforiem a pracovníkov platforiem podľa smernice (EÚ) 2019/1152, členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy informovali pracovníkov platforiem o:

   a) automatizovaných monitorovacích systémoch, ktoré sa používajú na monitorovanie, dozor alebo hodnotenie pracovného výkonu pracovníkov platforiem elektronickými prostriedkami;

   b) automatizovaných rozhodovacích systémoch, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré významne ovplyvňujú pracovné podmienky týchto pracovníkov platforiem, najmä ich prístup k pracovným úlohám, ich odmeny, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovný čas, ich povýšenie a zmluvné postavenie vrátane obmedzenia, pozastavenia alebo zrušenia ich účtu.

2. Informácie uvedené v odseku 1 sa týkajú:

   a) pokiaľ ide o automatizované monitorovacie systémy:

      i) skutočnosti, že takéto systémy sa používajú alebo sa práve zavádzajú;

      ii) kategórií činností monitorovaných, dozorovaných alebo hodnotených týmito systémami vrátane hodnotenia príjemcom služby;

   b) pokiaľ ide o automatizované rozhodovacie systémy:

      i) skutočnosti, že takéto systémy sa používajú alebo sa práve zavádzajú;

      ii) kategórií rozhodnutí, ktoré takéto systémy prijímajú alebo podporujú;

      iii) hlavných parametrov, ktoré takéto systémy zohľadňujú, a relatívneho významu týchto hlavných parametrov v automatizovanom rozhodovaní vrátane spôsobu, akým osobné údaje alebo správanie pracovníka platformy ovplyvňujú dané rozhodnutia;

      iv) dôvodov rozhodnutí o obmedzení, pozastavení alebo zrušení účtu pracovníka platformy, o zamietnutí odmeny za prácu vykonanú pracovníkom platformy, o zmluvnom postavení pracovníka platformy alebo akomkoľvek rozhodnutí s podobnými účinkami.

3. Digitálne pracovné platformy poskytujú informácie uvedené v odseku 2 vo forme dokumentu, ktorý môže byť v elektronickom formáte. Tieto informácie poskytnú najneskôr v prvý pracovný deň, ako aj v prípade podstatných zmien a kedykoľvek na žiadosť pracovníkov platformy. Informácie sa predkladajú v stručnej, transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko dostupnej forme, pričom sa používa jasný a jednoduchý jazyk.

4. Digitálne pracovné platformy sprístupňujú informácie uvedené v odseku 2 zástupcom pracovníkov platforiem a vnútroštátnym orgánom práce na ich žiadosť.

5. Digitálne pracovné platformy nespracúvajú žiadne osobné údaje týkajúce sa pracovníkov platforiem, ktoré prirodzene nesúvisia s plnením zmluvy medzi pracovníkom platformy a digitálnou pracovnou platformou a nie sú naň nevyhnutne potrebné. Členské štáty najmä:

   a) nespracúvajú žiadne osobné údaje o emocionálnom alebo psychickom stave pracovníka platformy;

   b) nespracúvajú žiadne osobné údaje týkajúce sa zdravia pracovníka platformy s výnimkou prípadov uvedených v článku 9 ods. 2 písm. b) až j) nariadenia (EÚ) 2016/679;

c) nespracúvajú žiadne osobné údaje v súvislosti so súkromnými rozhovormi vrátane komunikácie so zástupcami pracovníkov platformy;

d) nezhromažďujú žiadne osobné údaje počas obdobia, keď pracovník platformy neponúka prácu pre platformy ani nepracuje pre platformy.

Článok 7

Monitorovanie automatizovaných systémov vykonávané človekom

1. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy pravidelne monitorovali a hodnotili vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami uvedenými v článku 6 ods. 1 na pracovné podmienky.

2. Bez toho, aby bola dotknutá smernica Rady 89/391/EHS a súvisiace smernice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, digitálne pracovné platformy:

   a) vyhodnotia riziká automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov platforiem, najmä pokiaľ ide o možné riziká pracovných úrazov, psychosociálnych a ergonomických rizík;

   b) posúdia, či sú ochranné opatrenia týchto systémov primerané identifikovaným rizikám vzhľadom na osobitné charakteristiky pracovného prostredia;

   c) zavedú vhodné preventívne a ochranné opatrenia.

   Nepoužívajú automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy žiadnym spôsobom, ktorý vytvára neprimeraný tlak na pracovníkov platforiem alebo inak ohrozuje fyzické a duševné zdravie pracovníkov platforiem.

3. Členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy zabezpečili dostatok ľudských zdrojov na monitorovanie vplyvu jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami v súlade s týmto článkom. Osoby, ktoré digitálna pracovná platforma poverí funkciou monitorovania, musia mať potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc na výkon tejto funkcie. Požívajú ochranu pred prepustením, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním v prípade zmeny automatizovaných rozhodnutí alebo návrhov rozhodnutí.

Článok 8

Preskúmanie významných rozhodnutí vykonávané človekom

1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovníci platforiem mali právo získať od digitálnej pracovnej platformy vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom, ktoré významne ovplyvňuje pracovné podmienky pracovníka platformy, ako sa uvádza v článku 6 ods. 1 písm. b). Členské štáty predovšetkým zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy poskytovali pracovníkom platforiem prístup ku kontaktnej osobe, ktorú určí digitálna pracovná platforma, na diskusiu a objasnenie skutočností, okolností a dôvodov, ktoré viedli k rozhodnutiu. Digitálne pracovné platformy zabezpečia, aby tieto kontaktné osoby mali potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc vykonávať túto funkciu.

Digitálne pracovné platformy poskytujú pracovníkovi platformy písomné odôvodnenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom o obmedzení, pozastavení alebo zrušení účtu pracovníka platformy, akéhokoľvek rozhodnutia o zamietnutí odmeny za prácu vykonanú pracovníkom platformy, akéhokoľvek rozhodnutia o zmluvnom postavení pracovníka platformy alebo akéhokoľvek rozhodnutia s podobnými účinkami.

2. Ak pracovníci platforiem nie sú spokojní so získaným vysvetlením alebo písomným odôvodnením alebo sa domnievajú, že rozhodnutie uvedené v odseku 1 porušuje ich práva, majú právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie tohto rozhodnutia. Digitálna pracovná platforma reaguje na takúto žiadosť tak, že pracovníkovi platformy poskytne odôvodnenú odpoveď bez zbytočného odkladu a v každom prípade do jedného týždňa od prijatia žiadosti.

   Pokiaľ ide o digitálne pracovné platformy, ktoré sú mikropodnikmi, malými alebo strednými podnikmi, členské štáty môžu stanoviť, že lehota na odpoveď uvedená v prvom pododseku sa predĺži na dva týždne.

3. Ak rozhodnutie uvedené v odseku 1 porušuje práva pracovníka platformy, digitálna pracovná platforma bezodkladne vykoná jeho nápravu, alebo ak takáto náprava nie je možná, ponúkne primeranú náhradu.

4. Týmto článkom nie sú dotknuté postupy prepúšťania stanovené vo vnútroštátnom práve.

Článok 9

Informácie a konzultácie

1. Bez toho, aby boli dotknuté práva a povinnosti podľa smernice 2002/14/ES, členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy poskytovali zástupcom pracovníkov platforiem alebo, ak takíto zástupcovia neexistujú, dotknutým pracovníkom platforiem informácie a zabezpečili konzultácie s nimi o rozhodnutiach, ktoré by mohli viesť k zavedeniu automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov uvedených v článku 6 ods. 1 alebo k podstatným zmenám v ich používaní, v súlade s týmto článkom.

2. Na účely tohto článku sa uplatňuje vymedzenie pojmov „informovanie“ (ďalej len „informácie“) a „porada“ (ďalej len „konzultácie“) stanovené v článku 2 písm. f) a g) smernice 2002/14/ES. Pravidlá stanovené v článku 4 ods. 1, 3 a 4, článku 6 a článku 7 smernice 2002/14/ES sa uplatňujú zodpovedajúcim spôsobom.

3. Zástupcom pracovníkov platformy alebo dotknutým pracovníkom platformy môže pomáhať odborník podľa ich výberu, v rozsahu, v akom je to pre nich potrebné na preskúmanie záležitosti, ktorá je predmetom informácií a konzultácií, a na formulovanie stanoviska. Ak má digitálna pracovná platforma v členskom štáte viac ako 500 pracovníkov platformy, náklady na odborníka znáša digitálna pracovná platforma za predpokladu, že sú primerané.

Článok 10

Osoby pracujúce pre platformy, ktoré nie sú v pracovnoprávnom vzťahu

1. Článok 6, článok 7 ods. 1 a 3 a článok 8 sa uplatňujú aj na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemajú pracovnú zmluvu ani nie sú v pracovnoprávnom vzťahu.

2. Týmto článkom nie je dotknuté nariadenie (EÚ) 2019/1150. Ak sú ustanovenia tejto smernice v rozpore s ustanovením nariadenia (EÚ) 2019/1150, pokiaľ ide o komerčných používateľov v zmysle uvedeného nariadenia, ustanovenie uvedeného nariadenia má prednosť a uplatňuje sa na týchto komerčných používateľov. Článok 8 tejto smernice sa neuplatňuje na komerčných používateľov v zmysle nariadenia (EÚ) 2019/1150.

KAPITOLA IV

TRANSPARENTNOSŤ PRÁCE PRE PLATFORMY

Článok 11

Deklarovanie práce pre platformy

Bez toho, aby boli dotknuté nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004[19] a č. 987/2009[20], členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy, ktoré sú zamestnávateľmi, deklarovali prácu vykonávanú pracovníkmi platformy príslušným orgánom práce a sociálnej ochrany členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, a poskytovali týmto orgánom príslušné údaje v súlade s pravidlami a postupmi stanovenými v právnych predpisoch dotknutých členských štátov.

Článok 12

Prístup k relevantným informáciám o práci pre platformy

1. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy orgánom práce, sociálnej ochrany a iným príslušným orgánom pri vykonávaní ich funkcií, pokiaľ ide o zabezpečenie dodržiavania právnych povinností vzťahujúcich sa na postavenie v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy, a zástupcom osôb pracujúcich pre platformy pri vykonávaní ich zastupiteľských funkcií sprístupnili tieto informácie:

   a) počet osôb pravidelne pracujúcich pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy, a ich zmluvné postavenie alebo postavenie v zamestnaní;

   b) všeobecné podmienky uplatniteľné na tieto zmluvné vzťahy, pokiaľ sú tieto podmienky jednostranne určené digitálnou pracovnou platformou a uplatňujú sa na veľký počet zmluvných vzťahov.

2. Informácie sa poskytujú za každý členský štát, v ktorom osoby pracujú pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy. Informácie sa aktualizujú aspoň každých šesť mesiacov a, pokiaľ ide o odsek 1 písm. b), vždy, keď sa zmenia podmienky.

3. Orgány práce, sociálnej ochrany a iné príslušné orgány a zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy majú právo požiadať digitálne pracovné platformy o

---

[19] Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

[20] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 284, 30.10.2009, s. 1).

ďalšie objasnenia a podrobnosti týkajúce sa akýchkoľvek poskytnutých údajov. Digitálne pracovné platformy odpovedajú na takúto žiadosť v primeranej lehote poskytnutím odôvodnenej odpovede.

4. Pokiaľ ide o digitálne pracovné platformy, ktoré sú mikropodnikmi, malými alebo strednými podnikmi, členské štáty môžu stanoviť, že frekvencia aktualizácie informácií v súlade s odsekom 2 sa zníži na jedenkrát za rok.

KAPITOLA V

OPRAVNÉ PROSTRIEDKY A VYNÚTITEĽNOSŤ PRÁVA

Článok 13

Právny prostriedok nápravy

Bez toho, aby boli dotknuté články 79 a 82 nariadenia (EÚ) 2016/679, členské štáty zabezpečia, aby osoby pracujúce pre platformy vrátane tých, ktorých pracovnoprávny alebo iný zmluvný vzťah sa skončil, mali prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právnemu prostriedku nápravy vrátane primeranej náhrady v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.

Článok 14

Postupy v mene alebo na podporu osôb pracujúcich pre platformy

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 80 nariadenia (EÚ) 2016/679, členské štáty zabezpečia, aby sa zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy alebo iných právnych subjektov, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnom práve alebo praxi oprávnený záujem, pokiaľ ide o ochranu práv osôb pracujúcich pre platformy, mohli zapojiť do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania na presadzovanie akýchkoľvek práv alebo povinností vyplývajúcich z tejto smernice. Môžu konať v mene alebo na podporu osoby pracujúcej pre platformy v prípade porušenia akéhokoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúcej z tejto smernice so súhlasom tejto osoby.

2. Zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy majú takisto právo konať v mene alebo na podporu viacerých osôb pracujúcich pre platformy so súhlasom týchto osôb.

Článok 15

Komunikačné kanály pre osoby pracujúce pre platformy

Členské štáty prijmú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby digitálne pracovné platformy vytvorili možnosti, aby sa osoby pracujúce pre platformy navzájom kontaktovali a komunikovali spolu a aby ich mohli kontaktovať zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem alebo podobne účinných prostriedkov, pričom sa dodržiavajú povinnosti podľa nariadenia (EÚ) 2016/679. Členské štáty vyžadujú, aby sa digitálne pracovné platformy zdržali prístupu k týmto kontaktom a komunikáciám alebo ich monitorovania.

Článok 16

Prístup k dôkazom

1. Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach týkajúcich sa nároku na správne určenie postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy mohli vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány nariadiť digitálnej pracovnej platforme, aby sprístupnila všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou.

2. Členské štáty zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to považujú za relevantné so zreteľom na nárok. Zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií.

3. Tento článok nebráni členským štátom zachovať alebo zaviesť pravidlá, ktoré sú priaznivejšie pre osoby pracujúce pre platformy.

Článok 17

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu osôb pracujúcich pre platformy vrátane osôb, ktoré sú ich zástupcami, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany digitálnej pracovnej platformy alebo pred akýmikoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti voči digitálnej pracovnej platforme alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici.

Článok 18

Ochrana pred prepustením

1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetkých príprav na prepustenie alebo postup s rovnocenným účinkom pracovníkov pracujúcich pre platformy z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici.

2. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré sa domnievajú, že boli prepustené alebo boli predmetom opatrení s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici, môžu digitálnu pracovnú platformu požiadať o riadne odôvodnenie ich prepustenia alebo rovnocenných opatrení. Digitálna pracovná platforma poskytne toto odôvodnenie písomne.

3. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že osoby pracujúce pre platformy uvedené v odseku 2 predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu alebo rovnocenným opatreniam, digitálna pracovná platforma musela dokázať, že k prepusteniu alebo rovnocenným opatreniam došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 1.

4. Odsek 3 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá vykonávania dôkazov, ktoré sú pre osoby pracujúce pre platformy priaznivejšie.

5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu.

6. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konanie, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 19

Dozor a sankcie

1. Dozorný orgán alebo orgány zodpovedné za monitorovanie uplatňovania nariadenia (EÚ) 2016/679 sú zodpovedné aj za monitorovanie uplatňovania článku 6, článku 7 ods. 1 a 3 a článkov 8 a 10 tejto smernice v súlade s príslušnými ustanoveniami kapitol VI, VII a VIII nariadenia (EÚ) 2016/679. Majú právomoc ukladať správne pokuty do výšky uvedenej v článku 83 ods. 5 uvedeného nariadenia.

2. Orgány uvedené v odseku 1 a vnútroštátne orgány práce a sociálnej ochrany v relevantných prípadoch spolupracujú pri presadzovaní tejto smernice v rámci svojich príslušných právomocí, najmä ak vzniknú otázky týkajúce sa vplyvu automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov na pracovné podmienky alebo práva osôb pracujúcich pre platformy. Na tento účel si uvedené orgány navzájom vymieňajú relevantné informácie vrátane informácií získaných v súvislosti s inšpekciami alebo vyšetrovaniami, a to buď na požiadanie, alebo z vlastnej iniciatívy.

3. Členské štáty stanovia pravidlá týkajúce sa sankcií za prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa ustanovení tejto smernice iných ako ustanovení uvedených v odseku 1 alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

KAPITOLA VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 20

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v členských štátoch.

2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov platforiem priaznivejšie, alebo podporovať či dovoliť prijímanie kolektívnych dohôd, ktoré sú pre pracovníkov platforiem priaznivejšie, v súlade s cieľmi tejto smernice. Pokiaľ ide o osoby pracujúce pre platformy, ktoré nie sú v pracovnoprávnom vzťahu, tento odsek sa uplatňuje len v rozsahu, v akom sú takéto vnútroštátne pravidlá zlučiteľné s pravidlami fungovania vnútorného trhu.

3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných osobám pracujúcim pre platformy na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 21

Transpozícia a vykonávanie

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [2 rokov po nadobudnutí účinnosti]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

3. V súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijmú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať túto smernicu.

4. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 22

Preskúmanie zo strany Komisie

Komisia po konzultácii s členskými štátmi, so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a s kľúčovými zainteresovanými stranami a zohľadniac vplyv na mikropodniky, malé a stredné podniky do [5 rokov po nadobudnutí účinnosti] preskúma vykonávanie tejto smernice a v náležitých prípadoch navrhne legislatívne zmeny.

Článok 23

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 24

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

Za Európsky parlament	*Za Radu*
predseda	*predseda*