

V Bruseli 7. decembra 2022
(OR. en)

**Medziinštitucionálny spis:
2021/0414(COD)**

**15338/1/22
REV 1**

**SOC 654
EMPL 453
MI 875
DATAPROTECT 338
CODEC 1859**

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy – <i>všeobecné smerovanie</i>

I. ÚVOD

Komisia 9. decembra 2021 predložila návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy¹. Cieľom tohto návrhu je:

1. zlepšiť pracovné podmienky osôb pracujúcich pre platformy uľahčením správneho určenia ich postavenia v zamestnaní prostredníctvom vyvrátiteľnej právnej domnienky (kapitola II);

¹ ST 14450/21.

2. zlepšiť ochranu osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy zlepšením transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti pri používaní automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov (kapitola III);
3. zlepšiť transparentnosť práce pre platformy (kapitola IV) a zaviesť určité opravné prostriedky a opatrenia na vynútiteľnosť práva (kapitola V).

Podľa príslušných právnych základov, t. j. článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) a článkom 16 ods. 2 ZFEÚ, sa Rada uznáva kvalifikovanou väčšinou v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky parlament zatiaľ svoju pozíciu v prvom čítaní nezaujal. V súčasnom harmonograme v EP sa predpokladá schválenie správy spravodajcu 12. decembra 2022 výborom EMPL, po ktorom bude nasledovať schválenie na januárovom pléne.

Hospodársky a sociálny výbor prijal stanovisko na plenárnom zasadnutí 23. marca 2022².

Výbor regiónov prijal stanovisko na plenárnom zasadnutí 30. júna 2022³.

Európsky dozorný úradník pre ochranu údajov poskytol svoje formálne pripomienky 2. februára 2022⁴.

² ST 11378/22.

³ ST 11328/22.

⁴ ST 5966/22.

II. ROKOVANIA POČAS ČESKÉHO PREDSEDNÍCTVA

Práca českého predsedníctva Rady vychádzala z pokroku, ktorý sa dosiahol počas slovinského a francúzskeho predsedníctva, ako sa uvádza v správe o pokroku predloženej Rade EPSCO v júni tohto roku⁵.

České predsedníctvo uskutočnilo päť zasadnutí pracovnej skupiny pre sociálne otázky s cieľom preskúmať návrh. Obavy členských štátov sa riešili v piatich po sebe nasledujúcich kompromisných zneniach predsedníctva⁶. Coreper znenia preskúmal 23. a 30. novembra, ako aj 7. decembra 2022.

Na hľadanie kompromisných riešení, ktoré zohľadnia rôzne obavy delegácií, sa vynaložilo intenzívne úsilie s cieľom nájsť správnu rovnováhu v znení a získať podporu veľkej väčšiny členských štátov. Predsedníctvo vo všeobecnosti uplatňovalo tento prístup:

1. České predsedníctvo na základe práce, ktorú vykonalo francúzske predsedníctvo v súvislosti s dvojítým právnym základom, vymedzilo a objasnilo otázku rozsahu osobnej pôsobnosti v celom texte, pričom rozlišovalo medzi dvoma kategóriami osôb. Prvá kategória sa týka osôb v pracovnoprávnom vzťahu, t. j. pracovníkov platforiem, a riadi sa článkom 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ a článkom 153 ods. 2 písm. b). Druhá kategória, t. j. osoby pracujúce pre platformy, sa týka tak osôb v pracovnoprávnom vzťahu, ako aj samostatne zárobkovo činných osôb a riadi sa článkom 16 ZFEÚ.

⁵ ST 9227/1/22.

⁶ ST 11593/22, 13303/22, 13830/22, 14514/22 a 14990/22.

2. Predsedníctvo si plne uvedomuje ústrednú úlohu právnej domnienky v návrhu a snažilo sa nájsť rovnováhu medzi riešením obáv členských štátov, ktoré sú znepokojené, že by sa na príliš veľa pravých samostatne zárobkovo činných osôb vzťahovala právna domnienka, a ochranou funkcie domnienky pri uľahčovaní správnej klasifikácie nepravnej samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Hlavné otázky, o ktorých sa rokovalo v pracovnej skupine pre sociálne otázky, sú zhrnuté v dokumente 14514/22 a hlavné otázky, o ktorých sa rokovalo na zasadnutí Coreperu 23. novembra 2022, sa uvádzajú v dokumente 14990/22.

III. KOMPROMISNÉ ZNENIE PREDSEDNÍCTVA

Predsedníctvo je presvedčené, že znenie uvedené v prílohe predstavuje vyváženú odpoveď na rozdielne požiadavky členských štátov a predstavuje ťažisko medzi delegáciami. Znenie vo veľkej miere zodpovedá zneniu, ktoré sa 30. novembra predložilo Coreperu ako dokument 14990/22. Znenie v tomto dokumente REV obsahuje niekoľko obmedzených zmien, ktoré sa zaviedli po zasadnutí Coreperu 7. decembra 2022. Nový text v tomto dokumente REV je zvýraznený **tučnou kurzívou**, vypustenia sú označené symbolom [...].

Hlavné zmeny v porovnaní s návrhom Komisie sú uvedené nižšie:

Kapitola I: Rozsah pôsobnosti a účel

Po smerovaní zvolenom počas francúzskeho predsedníctva s cieľom jasne rozlišovať medzi týmito dvoma právnymi základmi sa české predsedníctvo ďalej usilovalo rozlišovať medzi ustanoveniami týkajúcimi sa zlepšenia pracovných podmienok *pracovníkov platforiem* (na základe článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ – pracovné podmienky) a ustanoveniami týkajúcimi sa zlepšenia ochrany osobných údajov pracovníkov aj samostatne zárobkovo činných osôb, t. j. *osôb pracujúcich pre platformy* (na základe článku 16 ZFEÚ).

Predsedníctvo ďalej formovalo rozsah pôsobnosti smernice doplnením ďalšieho kritéria do vymedzenia digitálnej pracovnej platformy s cieľom zahrnúť len tie platformy, ktoré poskytujú svoje služby prostredníctvom automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov. Účelom je vylúčiť z rozsahu pôsobnosti tie podniky, najmä mikropodniky, malé a stredné podniky, ktoré na vykonávanie svojej podnikateľskej činnosti používajú len veľmi základné elektronické prostriedky, ako je webové sídlo.

Predsedníctvo s cieľom riešiť skutočnosť, ktorú uviedli delegácie, že niektoré digitálne pracovné platformy sa snažia vyhnúť uplatňovaniu vnútroštátnych právnych predpisov a právomoci náborom osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom sprostredkovateľov, doplnilo ustanovenie o sprostredkovateľov. Vzhľadom na rôzne formy subdodávok a sprostredkovania v kombinácii s agilitou digitálnych pracovných platforiem pri prispôbovaní sa meniacemu regulačnému prostrediu sa týmto ustanovením členským štátom ukladá povinnosť zabezpečiť rovnakú úroveň ochrany aj v prípade sprostredkovania, pričom voľba vhodných opatrení sa ponecháva na členských štátoch. Tieto môžu v prípade potreby zahŕňať vytvorenie systémov spoločnej zodpovednosti.

Kapitola II: Právna domnienka

V reakcii na výzvu delegácií, aby sa objasnil spôsob, akým právna domnienka a jej vyvrátenie funguje, predsedníctvo zmenilo štruktúru kapitoly II, pričom ponechalo väčšinu pôvodného znenia Komisie. V novom znení sa v článku 4 stanovujú vecné podmienky uplatňovania právnej domnienky, v článku 4a procesné aspekty vrátane jej vyvrátenia a v článku 4b podporné opatrenia, ktoré majú členské štáty prijať.

Kritériá na uplatnenie domnienky

Pokiaľ ide o vecné podmienky právnej domnienky, predsedníctvo sa riadilo výzvou delegácií, aby boli kritériá jasnejšie a ľahšie sa uplatňovali. Preto sa vykonali určité malé úpravy znenia a jednotlivé prvky obsiahnuté v otvorenom zozname v predchádzajúcom kritériu v článku 4 písm. d) sa rozdelili na tri odlišné kritériá, čím sa zvýšil počet kritérií z piatich na sedem. V dôsledku toho sa počet kritérií, ktoré musia byť splnené na uplatnenie domnienky, zmenil z dvoch na tri.

Ďalej sa objasnilo (presunutím znenia z odôvodnenia 25 do normatívnej časti), že platforma sa nepovažuje za platformu spĺňajúcu kritérium, ak koná len v záujme splnenia zákonnej povinnosti vrátane povinnosti vyplývajúcej z kolektívnych zmlúv.

Uplatnenie domnienky a jej vyvrátenie

Domnienka sa uplatňuje vo všetkých príslušných konaniach, v ktorých ide o postavenie v zamestnaní. Práve v týchto konaniach, v ktorých sa uplatňuje právna domnienka, by malo byť možné vyvrátenie na základe vymedzenia pracovnoprávneho vzťahu vo vnútroštátnom práve, v kolektívnych zmluvách a v platnej praxi s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

Hoci sa má domnienka uplatňovať v čo najširšej miere, v smernici sa berie do úvahy, že druhy konaní, ako aj vymedzenie pojmu „pracovník“ sa v jednotlivých oblastiach práva líšia. Právna domnienka sa neuplatňuje v daňových, trestných a sociálnych konaniach, pokiaľ sa tak nerozhodnú členské štáty. Smernica zároveň nebráni členským štátom, aby rozšírili právne účinky rozhodnutia o preklasifikovaní prijatého na základe uplatnenia domnienky na akúkoľvek inú oblasť práva a v akomkoľvek inom konaní.

Diskrečná právomoc orgánov presadzovania práva

Aby sa predišlo zbytočnej administratívnej záťaži a preťaženiu, ktoré by orgánom presadzovania práva bránilo v plnení ich ostatných povinností, orgány presadzovania práva majú diskrečnú právomoc, či uplatnia právnu domnienku, ak je splnená dvojité podmienka, že konajú z úradnej moci a že je zrejmé, že vyvrátenie by bolo úspešné.

Pozastavujúci účinok

Hoci účinky rozhodnutia založeného na uplatnení právnej domnienky by sa nemali odkladať v dôsledku začatia súdnych alebo odvolacích konaní, predsedníctvo muselo zohľadniť, že ustanovenie vylučujúce pozastavujúci účinok v odvolacích konaniach by predstavovalo silný zásah do vnútroštátneho procesného práva a spôsobovalo by značné ťažkosti pri jeho vykonávaní. Článok 4a ods. 5 sa preto zmenil na doložku o možnosti.

Kapitola III: Automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy

Druhým stavebným prvkom návrhu je ochrana osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, ktoré podliehajú používaniu automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov digitálnou pracovnou platformou. Automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy sa vymedzili v článku 2.

Články 6 až 8, v ktorých sa stanovujú pravidlá ochrany osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, sa zjednodušili a zlepšila sa ich štruktúra. Na tento účel predsedníctvo najmä upravilo pôvodný článok 6 ods. 5 a presunulo ho ako nový článok 5a. Ustanovenie je teraz jednoduchšie a zakazuje spracúvanie určitých druhov osobných údajov prostredníctvom automatizovaného monitorovania alebo rozhodovania. Poskytuje tak vyššiu úroveň ochrany, než je úroveň stanovená vo všeobecnom nariadení o ochrane údajov. V článkoch 6 až 8 sa stanovujú pravidlá, ktoré sa majú uplatňovať popri všeobecnom nariadení o ochrane údajov. Zlepšili sa právomoci a ochrana osôb zabezpečujúcich ľudské monitorovanie automatizovaného monitorovania alebo rozhodovania tým, že sa im priznalo právo zrušiť automatizované rozhodnutia a že sa im poskytla ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním pri výkone ich funkcií.

Okrem toho sa ustanovenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci presunuli z pôvodného článku 7 ods. 2 do nového článku 8a, ktorý sa teraz zaoberá vzťahom tejto smernice k smernici 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

Zjednodušil a sprehľadnil sa vzťah k nariadeniu (EÚ) 2019/1150 o komerčných používateľoch online sprostredkovateľských služieb (v článku 8 ods. 5) a smernici 2002/14/ES (v článku 9) o informovaní a porade so zamestnancami v súvislosti s automatizovanými monitorovacími alebo rozhodovacími systémami.

Kapitola IV: Transparentnosť práce pre platformy

V kapitole o transparentnosti práce pre platformy sa objasnil vzťah novej povinnosti platformy deklarovať prácu vykonanú pre platformy členskému štátu, v ktorom sa práca vykonáva, s už existujúcimi povinnosťami podľa práva Únie. Okrem toho sa pre digitálne pracovné platformy zaviedla povinnosť informovať vnútroštátne orgány o sprostredkovateľoch, s ktorými pracujú.

ZÁVER

Rada sa vyzýva, aby dosiahla všeobecné smerovanie ku kompromisnému zneniu uvedenému v prílohe k tomuto dokumentu a poverila predsedníctvo začatím rokovaní o tomto spise so zástupcami Európskeho parlamentu.

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 výboru⁷,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov⁸,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

⁷ Ú. v. EÚ C , , s. .

⁸ Ú. v. EÚ C , , s. .

keďže:

- (1) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii patrí medzi ciele Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku.
- (2) V článku 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) 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 2017⁹ 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 prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam; 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; a že sa má zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. Na sociálnom samite v Porte sa v máji 2021 schválil akčný plán, ktorý sprevádza sociálny pilier¹⁰.

⁹ Vyhlásenie európskeho piliera sociálnych práv (Ú. v. EÚ C 428, 13.12.2017, s. 10).

¹⁰ 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].

- (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 alebo 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 sa zároveň rýchlo vyvíja, čo vedie k novým obchodným modelom a formám zamestnania, ktoré niekedy uniknú existujúcim modelom. Príkladom takýchto novín je právo Únie v oblasti hospodárskej súťaže, kde Komisia prijala usmernenia o jeho uplatňovaní na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov. Z týchto dôvodov je dôležité doplniť tento proces o primerané záruky pre osoby pracujúce pre platformy bez ohľadu na povahu zmluvného vzťahu, zabrániť diskriminácii a podporovať nové príležitosti.*** Práca pre platformy [...] môže ***predovšetkým*** 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 právam. Takisto vedie k nerovnakým podmienkam, pokiaľ ide o podniky, ktoré svojich pracovníkov klasifikujú správne, a má vplyv na systémy pracovnoprávných 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.
- (8) Automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy riadené algoritmami čoraz viac nahrádzajú funkcie, ktoré v podnikoch zvyčajne vykonávajú manažéri, ako sú 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. To komplikuje presadzovanie platných pravidiel.

- (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 podmienkach¹¹, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovnom čase¹², smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci¹³ 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, ako aj ďalších aspektov.
- (11) V odporúčaní Rady 2019/C 387/01¹⁴ 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.
- (12) Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679¹⁵ (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 údajov, a to aj pokiaľ ide o automatizované individuálne rozhodovanie.

¹¹ 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).

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

¹⁵ 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).

- (12a) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150¹⁶ 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]¹⁷.
- (12b) Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, sa ustanovuje všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v Únii.
- (13) Zatiaľ čo existujúce právne akty Únie stanovujú určité všeobecné záruky, výzvy v oblasti práce pre platformy si vyžadujú určité ďalšie osobitné opatrenia. V záujme primeraného zarámcovania rozvoja práce pre platformy udržateľným spôsobom je potrebné, aby Únia stanovila minimálne normy s cieľom riešiť výzvy vyplývajúce z práce pre platformy. Mali by sa zaviesť opatrenia uľahčujúce správne určenie postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy v Únii a mala by sa zlepšiť transparentnosť práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách. Okrem toho by sa osobám pracujúcim pre platformy malo poskytnúť niekoľko práv zameraných na podporu transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti pri algoritmickom riadení. Malo by sa to uskutočniť s cieľom zlepšiť právnu istotu a usilovať sa o rovnaké podmienky medzi digitálnymi pracovnými platformami a offline poskytovateľmi služieb a podporiť udržateľný rast digitálnych pracovných platforiem v Únii.

¹⁶ 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).

¹⁷ [COM(2021) 206 final, 21.4.2021.]

- (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.
- (15a) Cieľom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem a chrániť osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy reguláciou používania algoritmickeho riadenia v kontexte práce pre platformy. Oba ciele sa sledujú súčasne a zatiaľ čo sa navzájom posilňujú a sú navzájom neoddeliteľne prepojené, jeden nie je podriadený druhému. Pokiaľ ide o článok 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ, v tejto smernici sa stanovujú pravidlá zamerané na podporu správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy a na zlepšenie transparentnosti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách. Pokiaľ ide o článok 16 ZFEÚ, touto smernicou sa stanovuje rámec na zlepšenie ochrany fyzických osôb pracujúcich pre platformy, pokiaľ ide o spracúvanie ich osobných údajov, a to zvýšením transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti príslušných postupov algoritmickeho riadenia pri práci pre platformy.

- (16) Táto smernica by sa mala uplatňovať na osoby pracujúce pre platformy v Únii, a to nezávisle od ich postavenia v zamestnaní.
- (17) Touto smernicou by sa mali stanoviť záväzné pravidlá, ktoré sa budú vzťahovať 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.
- (18) Digitálne pracovné platformy sa líšia od iných online platforiem tým, že na účely organizácie práce vykonávanej jednotlivcami na jednorazovú alebo opakovanú žiadosť príjemcu služby poskytovanej platformou používajú automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy. Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy zbierajú osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy a prijímajú alebo podporujú rozhodnutia, ktoré majú vplyv na pracovné podmienky. Organizácia práce vykonávanej jednotlivcami by mala zahŕňať významnú úlohu aspoň pri zosúladení dopytu po službe s ponukou práce zo strany jednotlivca, ktorý má zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou a ktorý je k dispozícii na výkon konkrétnej úlohy. Môže to 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 využívať alebo spoločne využívať aktíva, ako je krátkodobý prenájom ubytovania, alebo ďalej predávať tovar alebo služby, ani na tých, ktorí organizujú činnosti dobrovoľníkov. 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.

- (18a) V niektorých prípadoch osoby pracujúce pre platformy nemajú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou, ale sú vo vzťahu so sprostredkovateľom, prostredníctvom ktorého vykonávajú prácu pre platformy prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy. Takýto spôsob organizovania práce pre platformy často vedie **k širokej škále rôznych a zložitých trojstranných vzťahov, ako aj** k tomu, že v prípade práce pre platformy nie sú jasné zodpovednosti digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľov. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú prostredníctvom sprostredkovateľov, sú z hľadiska nesprávnej klasifikácie postavenia v zamestnaní a automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov vystavené rovnakým rizikám ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú priamo pre digitálnu pracovnú platformu. Členské štáty by preto mali **stanoviť primerané opatrenia, a to v prípade potreby aj zriadením systémov spoločnej zodpovednosti, s cieľom** zabezpečiť, aby sa na základe tejto smernice na ne vzťahovala rovnaká úroveň ochrany ako na osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou.
- (19) S cieľom bojovať proti nepravnej 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 a kolektívnymi zmluvami. 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 pracovníka¹⁸. Pri vykonávaní tejto smernice by sa mal zohľadniť výklad týchto kritérií Súdny dvorom. Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, 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 charakteristické pre pracovnoprávny vzťah. Súdny dvor rozhodol¹⁹, že kvalifikovanie za samostatne zárobkovo činnú osobu z hľadiska vnútroštátneho práva nevylučuje, že sa daná osoba musí v zmysle práva Únie kvalifikovať ako pracovník, ak je jej nezávislosť iba fiktívna, a tak zakrýva skutočný pracovnoprávny vzťah.

¹⁸ 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.

¹⁹ Rozsudky Súdneho dvora z 13. januára 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; z 11. novembra 2010, Dita Danosa/LKB Lízings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 a zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (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 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) Riadenie a kontrola alebo právna podriadenosť predstavujú v členských štátoch a v judikatúre Súdneho dvora základný prvok vymedzenia pracovnoprávneho vzťahu. Keď digitálne pracovné platformy kontrolujú výkon práce, konajú ako zamestnávatelia v pracovnoprávnom vzťahu. Zmluvné vzťahy takéhoto druhu by sa preto mali na základe právnej domnienky považovať za pracovnoprávny vzťah medzi platformou a osobou pracujúcou pre platformy, ktorá pracuje prostredníctvom tejto platformy. Digitálna pracovná platforma by preto mala zaobchádzať s osobou pracujúcou pre platformy ako s pracovníkom, ktorý má všetky práva a povinnosti v súlade s týmto postavením, ako sa stanovuje v príslušnom práve Únie, vnútroštátnom práve, kolektívnych zmluvách a praxi, pokiaľ digitálna pracovná platforma túto domnienku úspešne nevyvráti.

- (25) Kritériá, ktoré naznačujú, že digitálna pracovná platforma kontroluje vykonávanie práce a že osoba pracujúca pre platformy je pravdepodobne v pracovnoprávnom vzťahu, by sa mali zahrnúť do smernice, aby sa právna domnienka stala funkčnou a aby sa uľahčilo presadzovanie práv pracovníkov. Tieto kritériá by mali vychádzať z únijnej a vnútroštátnej judikatúry. Kritériá by mali zahŕňať konkrétne prvky preukazujúce, že digitálna pracovná platforma určuje hornú hranicu výšky odmeňovania alebo jeho rozsah, vyžaduje dodržiavanie pravidiel týkajúcich sa vzhl'adu alebo správania, dáva pokyny, ako sa má práca vykonávať, [...] obmedzuje právomoc zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti, odmietnuť úlohy, využiť subdodávateľov alebo náhradníkov alebo bráni osobe pracujúcej pre platformy rozvíjať obchodné kontakty s potenciálnymi klientmi, a to aj využívaním viacerých podmienok alebo prostredníctvom systému sankcií. **Kritériá by mali zahŕňať aj konkrétne prvky preukazujúce, že digitálna pracovná platforma úzko dohliada na výkon práce, a to aj prostredníctvom dôkladného overovania kvality výsledkov práce osôb pracujúcich pre platformy. Patrí sem posudzovanie alebo pravidelné získavanie prehľadu o pracovnom výkone alebo napredovaní, ktoré možno vykonávať aj elektronickými prostriedkami, ako je sledovanie kamerou, sledovanie polohy, počítanie úderov na klávesnici alebo snímanie obrazoviek či používanie iných funkcií v počítačoch alebo smartfónoch. Dohľad naopak nezahŕňa používanie elektronických nástrojov na prirad'ovanie osoby pracujúcej pre platformy k príjemcovi služby, na požiadanie príjemcov služby alebo osoby pracujúcej pre platformy, aby potvrdili úspešné splnenie úlohy s cieľom uvoľniť platbu, alebo na umožnenie zákazníkom recenzovať alebo ohodnotiť službu, len na navrhnutie trasy cesty alebo doručenia alebo na poskytnutie zákazníkovi alebo osobe pracujúcej pre platformy možnosti nahlásiť akékoľvek ťažkosti, s ktorými sa stretli, najmä v súvislosti s bezpečnosťou.** 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. Za jednu z charakteristík pravej samostatnej zárobkovej činnosti sa považuje sloboda zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti, odmietnuť úlohy, využiť subdodávateľov alebo náhradníkov alebo nebyť obmedzený v možnosti pracovať pre akúkoľvek tretiu stranu.

- (25a) Členské štáty by mali v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi a súdnymi systémami vytvoriť rámec podporných opatrení na zabezpečenie účinného vykonávania právnej domnienky. Na to, aby bola domnienka v praxi účinná a mohla sa uplatniť, by vždy mali byť splnené tri z kritérií, ktoré naznačujú, že osoba pracujúca pre platformy bude pravdepodobne považovaná za osobu v pracovnoprávnom vzťahu. Účelom týchto kritérií je poskytnúť súbor ľahko zrozumiteľných údajov, ktoré poukazujú na pravdepodobnú existenciu pracovnoprávneho vzťahu a tým uľahčujú prístup osoby pracujúcej pre platformy k príslušným právam vyplývajúcim z existencie pracovnoprávneho vzťahu prostredníctvom právnej domnienky.
- (25b) Hoci je kľúčové minimalizovať riziko ohrozenia účinného uplatňovania právnej domnienky, kritérium, ktoré digitálna pracovná platforma spĺňa výlučne v dôsledku súladu s požiadavkami podľa práva Únie, vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv, najmä pokiaľ ide o zdravie a bezpečnosť príjemcov služby, by sa nemalo chápať tak, že kritériá právnej domnienky sú v zmysle tejto smernice splnené.
- (25c) Aby sa zabezpečil prístup k právu Únie vzťahujúcemu sa na pracovníkov, mala by sa právna domnienka uplatňovať vo všetkých príslušných správnych alebo súdnych konaniach, ak ide o postavenie v zamestnaní v prípade osoby pracujúcej pre platformy. ***Hoci sa touto smernicou členským štátom neukladá žiadna povinnosť uplatňovať právnu domnienku v daňových konaniach, trestných konaniach a konaniach v oblasti sociálneho zabezpečenia, nič v tejto smernici by nemalo členským štátom brániť v tom, aby ako záležitosť vnútroštátneho práva uplatňovali túto domnienku v týchto alebo iných správnych alebo súdnych konaniach alebo aby uznávali výsledky konaní, v ktorých sa domnienka uplatnila na účely priznania práv pre preklasifikovaných pracovníkov podľa iných oblastí práva.***

(26) [...]

(27) [...]

(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 z kritérií vyplýva, že osoba pracujúca pre platformy je pravdepodobne v pracovnoprávnom vzťahu. V súdnych alebo správnych konaniach, v ktorých sa uplatňuje právna domnienka, by členské štáty mali zabezpečiť možnosť vyvrátiť právnu domnienku tak, že na základe uvedeného vymedzenia preukážu, že predmetný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom. Digitálne pracovné platformy majú úplný prehľad o všetkých skutkových prvkoch určujúcich právnu povahu vzťahu, najmä o algoritmoch, prostredníctvom ktorých riadia svoje operácie. Preto by mali niesť dôkazné bremeno, ak tvrdia, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom. Okrem toho, 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. Úspešné vyvrátenie domnienky v súdnych alebo správnych konaniach by nemalo brániť uplatneniu domnienky v následných súdnych konaniach alebo odvolaniach v súlade s vnútroštátnym procesným právom.

- (28a) Zatiaľ čo právna domnienka by sa mala uplatňovať v konaniach začatých osobou pracujúcou pre platformy, ak ide o postavenie v zamestnaní, orgány zodpovedné za overovanie dodržiavania alebo presadzovanie príslušných právnych predpisov konajúce z vlastnej iniciatívy, ako sú inšpektoráty práce, by mali mať možnosť neuplatňovať túto domnienku, ak je zrejmé, že by táto domnienka bola úspešne vyvrátená. Dôležitý je vnútroštátny rámec na obmedzenie súdnych sporov a zvýšenie právnej istoty.
- (28b) Členské štáty by mali mať možnosť stanoviť, že súdne alebo správne konania začaté digitálnymi pracovnými platformami na účely napadnutia rozhodnutia súdneho alebo správneho orgánu prijatého na základe uplatnenia právnej domnienky nemajú na príslušné rozhodnutie pozastavujúci účinok.
- (28c) 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.
- (28d) Účinné vykonávanie právnej domnienky prostredníctvom vhodných opatrení, ako sú šírenie informácií verejnosti, vypracovanie usmernení a zabezpečenie účinných kontrol a inšpekcií, je nevyhnutné na zabezpečenie právnej istoty a transparentnosti pre všetky zúčastnené strany. V rámci týchto opatrení by sa malo zabrániť preklasifikovaniu pravých samostatne zárobkovo činných osôb a mala by sa zohľadniť osobitná situácia startupov s cieľom podporiť podnikateľský potenciál a podmienky udržateľného rastu digitálnych pracovných platforiem v Únii.

(29) V kontexte práce pre platformy sa na osoby pracujúce pre platformy často vzťahujú rozhodnutia prijímané prostredníctvom automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov alebo s ich podporou. Súhlas osôb pracujúcich pre platformy so spracúvaním osobných údajov sa nie vždy poskytuje slobodne, keďže osoby pracujúce pre platformy nemajú systematicky možnosť skutočnej slobodnej voľby alebo možnosť odmietnuť alebo odvolať súhlas bez utrpenia ujmy týkajúcej sa ich zmluvného vzťahu, a to napriek tomu, že takýto súhlas nie je potrebný na vykonávanie práce pre platformy, a tiež existuje nerovnováha medzi osobou pracujúcou pre platformy a digitálnou pracovnou platformou, ktorá prevádzkuje automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy. Zatiaľ čo v nariadení (EÚ) 2016/679 sa stanovuje všeobecný rámec ochrany fyzických osôb, pokiaľ ide o spracúvanie osobných údajov, je potrebné stanoviť konkrétne pravidlá na riešenie obáv, ktoré sú špecifické pre spracúvanie osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov v kontexte práce pre platformy. Digitálne pracovné platformy by predovšetkým nemali spracúvať žiadne osobné údaje o emocionálnom alebo psychickom stave osoby pracujúcej pre platformy, spracúvať žiadne osobné údaje v súvislosti s ich súkromnými konverzáciami a nemali by zbierať žiadne osobné údaje počas obdobia, keď osoba pracujúca pre platformy neponúka ani nevykonáva prácu pre platformy. 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) [...]

(31) [...]

- (32) Bez toho, aby boli dotknuté práva a povinnosti vyplývajúce z nariadenia (EÚ) 2016/679, sa v tejto smernici stanovujú dodatočné záruky týkajúce sa používania automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov v kontexte práce pre platformy. Na digitálne pracovné platformy by sa mali vzťahovať povinnosti týkajúce sa transparentnosti v súvislosti s automatizovanými monitorovacími alebo rozhodovacími systémami, ktoré sa používajú na zber údajov, na dozor nad pracovným výkonom alebo na jeho hodnotenie prostredníctvom elektronických prostriedkov; a v súvislosti s automatizovanými rozhodovacími systémami, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré významne ovplyvňujú pracovné podmienky osôb pracujúcich pre platformy, okrem iného aj ich prístup k pracovným úlohám, ich príjmy, ich bezpečnosť a ochranu zdravia, ich pracovný čas, ich povýšenie a ich zmluvné postavenie 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. Informácie o automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémoch by sa mali poskytovať aj zástupcom pracovníkov platforiem a vnútroštátnym orgánom práce, aby mohli vykonávať svoje funkcie.
- (33) Táto informačná povinnosť by nemala spôsobiť, aby sa od digitálnych pracovných platforiem vyžadovalo, aby zverejňovali podrobné fungovanie svojich automatizovaných monitorovacích alebo 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) [...]
- (35) Digitálne pracovné platformy vo veľkej miere využívajú automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy pri riadení osôb pracujúcich pre platformy. Monitorovanie elektronickými prostriedkami môže zasahovať do súkromia a rozhodnutia prijaté alebo podporované takýmito systémami, napríklad tie, ktoré sa týkajú ponuky pridelovania úloh, príjmov, ich bezpečnosti a ochrany zdravia, pracovného času, prístupu k odbornej príprave, povýšenia alebo postavenia v rámci organizácie a zmluvného postavenia, môžu mať priamy vplyv na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemusia mať priamy kontakt s manažérom alebo nadriadeným – človekom. Digitálne pracovné platformy by preto mali monitorovať a pravidelne hodnotiť vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími alebo rozhodovacími systémami, ktoré sa týkajú pracovných podmienok. Digitálne pracovné platformy by mali na tento účel zabezpečiť dostatok ľudských zdrojov. Osoby, ktoré digitálna pracovná platforma poverí funkciou monitorovania, by mali mať potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc vykonávať túto funkciu, a najmä právo zrušiť automatizované rozhodnutia. Pri výkone svojich funkcií by mali byť chránení pred prepustením, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním. Okrem povinností podľa článku 22 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa v článku 7 ods. 1 a 3 tejto smernice stanovujú určité povinnosti, ktoré sa uplatňujú v kontexte práce pre platformy.

- (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.
- (37) V tejto smernici sa v kontexte algoritmickeho riadenia v prípade práce pre platformy stanovujú dodatočné pravidlá k nariadeniu 2016/679. Osoby pracujúce pre platformy by mali mať právo získať od digitálnej pracovnej platformy vysvetlenie rozhodnutia, absenciu rozhodnutia alebo súboru rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými systémami, ktoré ich významne ovplyvňujú. 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, ak digitálna pracovná platforma obmedzí, pozastaví alebo zruší účet osoby pracujúcej pre platformy, zamietne odmenu za prácu vykonanú touto osobou alebo ovplyvní jej zmluvné postavenie, digitálna pracovná platforma by mala osobe pracujúcej pre platformy poskytnúť písomné odôvodnenie uvedeného rozhodnutia, keďže takéto rozhodnutia budú mať pravdepodobne mimoriadne výrazný negatívny vplyv na osoby pracujúce pre platformy, najmä na ich potenciálne príjmy. Ak získané vysvetlenie alebo dôvody nie sú uspokojivé alebo ak sa osoby pracujúce pre platformy domnievajú, že ich práva boli porušené akýmkoľvek rozhodnutím, ktoré ich výrazne ovplyvňuje, mali by mať aj právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie rozhodnutia a bez zbytočného odkladu získať odôvodnenú odpoveď. Ak takéto rozhodnutia porušujú také práva uvedených osôb, ako sú pracovné práva, právo na nediskrimináciu alebo právo na ochranu ich osobných údajov, digitálna pracovná platforma by mala takéto rozhodnutia bez zbytočného odkladu opraviť, alebo ak to nie je možné, poskytnúť náhradu za vzniknutú škodu a prijať potrebné opatrenia, aby sa v budúcnosti zabránilo podobným rozhodnutiam.

- (38) Smernicou Rady 89/391/EHS²⁰ sa zavádzajú opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci vrátane povinnosti zamestnávateľov minimalizovať riziká a posudzovať riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Keďže automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy môžu mať významný vplyv na fyzické a duševné zdravie pracovníkov platforiem, 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. Mali by zabrániť tomu, aby používanie takýchto systémov viedlo k neprimeranému tlaku na pracovníkov alebo aby ohrozilo ich zdravie. V záujme posilnenia účinnosti týchto ustanovení by digitálna pracovná platforma mala svoje hodnotenie rizík a posúdenie zmierňujúcich opatrení sprístupniť pracovníkom platforiem, ich zástupcom a príslušným orgánom.
- (39) Keďže zavedenie automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov alebo podstatné zmeny v ich používaní zo strany digitálnych pracovných platforiem priamo ovplyvňujú organizáciu práce a individuálne pracovné podmienky pracovníkov platforiem, je kľúčové zabezpečiť, aby práva a povinnosti týkajúce sa informovania a konzultácií, a najmä práva a povinnosti stanovené v smernici 2002/14/ES, mohli priamo vykonávať zástupcovia pracovníkov platforiem, a ak neexistujú zástupcovia, pracovníci 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 algoritmickeho riadenia v prípade potreby koordinovaným spôsobom a s pomocou experta vybraného pracovníkmi platformy alebo ich zástupcami. Táto smernica nemá vplyv na opatrenia týkajúce sa informovania a konzultácií uvedené v smernici 2002/14/ES.

²⁰ 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).

- (40) Osoby, ktoré nemajú pracovnoprávny vzťah, tvoria významnú časť osôb pracujúcich pre platformy. Vplyv automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov, ktoré využívajú digitálne pracovné platformy, na ochranu ich osobných údajov a ich príležitosti zárobku je podobný ako vplyv na pracovníkov platformami. 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 alebo 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, ktoré nemajú pracovnoprávny vzťah. Práva týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a poskytovania informácií pracovníkom platformami 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 uvedeného nariadenia. Pokiaľ ide o preskúmanie významných rozhodnutí vykonané človekom, v prípade komerčných používateľov by mali mať prednosť osobitné ustanovenia nariadenia (EÚ) 2019/1150.
- (41) S cieľom zabezpečiť, aby digitálne pracovné platformy dodržiavali pracovné právne predpisy a nariadenia, 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 platformami príslušným orgánom členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva. Táto povinnosť by nemala nahrádzať povinnosti týkajúce sa vyhlásenia alebo oznámenia stanovené inými nástrojmi Únie.

- (42) Informácie o počte osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, informácie o ich zmluvnom postavení alebo postavení v zamestnaní a o všeobecných podmienkach vzťahujúcich sa na tieto zmluvné vzťahy sú nevyhnutné na podporu príslušných orgánov pri správnom určovaní postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy a pri zabezpečovaní dodržiavania právnych povinností, ako aj zástupcov pracovníkov platforiem 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 týkajúce sa poskytnutých informácií.
- (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 náhrady vzniknutej škody. 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 v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou možnosť zastupovať jednu alebo viacero osôb pracujúcich pre platformy v akomkoľvek súdnom alebo správnom konaní s cieľom presadzovať 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 digitálnej pracovnej platforme. 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 zástupcami pracovníkov platforiem. 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 článkoch 5a, 6, 7 a 8 tejto smernice sa stanovujú dodatočné pravidlá k nariadeniu (EÚ) 2016/679 v kontexte práce pre platformy s cieľom zabezpečiť ochranu osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, vnútroštátne dozorné orgány uvedené v článku 51 nariadenia (EÚ) 2016/679 by mali mať právomoc monitorovať uplatňovanie uvedených záruk. Na presadzovanie dodatočných pravidiel tejto smernice by sa mal uplatňovať procesný rámec nariadenia (EÚ) 2016/679, 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 alebo rozhodovacie systémy používané v kontexte práce pre platformy zahŕňajú spracúvanie osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy a v rámci nich ovplyvňujú pracovné podmienky a práva pracovníkov platforiem, čo vyvoláva otázky týkajúce sa práva na ochranu údajov, ako aj súvisiacich oblastí práva, ako je pracovné právo. Dozorné orgány pre ochranu údajov a iné príslušné orgány by preto mali pri presadzovaní tejto smernice spolupracovať, a to aj prostredníctvom vzájomnej výmeny relevantných informácií bez toho, aby bola ovplyvnená nezávislosť dozorných orgánov pre ochranu údajov.
- (48a) Na to, aby bola ochrana podľa tejto smernice účinná, je nevyhnutné chrániť osoby pracujúce pre platformy, ktoré uplatňujú svoje príslušné práva priznané touto smernicou, pred prepustením a rovnocennými opatreniami.
- (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 osoby pracujúce pre platformy 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.
- (50a) Musí sa rešpektovať autonómia sociálnych partnerov. Sociálni partneri by preto mali mať možnosť zvážiť, že v osobitných situáciách týkajúcich sa pracovných podmienok pracovníkov platforiem sú na účely dosiahnutia účelu tejto smernice vhodnejšie iné ustanovenia ako určité normy stanovené v článkoch 8a, 9, 11 a 12 tejto smernice. Členské štáty by preto mali mať možnosť umožniť sociálnym partnerom ponechať v platnosti, dohadovať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy, ktoré sa odlišujú od niektorých ustanovení obsiahnutých v uvedených článkoch, pričom sa bude rešpektovať celková ochrana pracovníkov platforiem.
- (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 neprimerane zasiahnuté, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať mikropodnikom a administratívne 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 dokumentoch²¹ 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) 2018/1725²² sa uskutočnili konzultácie s Európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal svoje stanovisko 2. 2. 2022²³,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

²¹ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

²² 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).

²³ ST 5966/22.