

Bruxelles, 7. lipnja 2023.
(OR. en)

10107/23

**Međuinstitucijski predmet:
2021/0414(COD)**

**EMPL 294
SOC 422
CODEC 1011**

NAPOMENA

Od:	Odbor stalnih predstavnika (dio 1.)
Za:	Vijeće
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme – opći pristup

I. UVOD

Komisija je 9. prosinca 2021. podnijela Prijedlog direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme¹. Prijedlogom se nastoji:

1. poboljšati radne uvjete radnika koji rade putem platforme olakšavanjem ispravnog utvrđivanja njihova radnog statusa s pomoću oborive pravne pretpostavke (poglavlje II.),
2. poboljšati zaštitu osobnih podataka osoba koje rade putem platforme poboljšanjem transparentnosti, pravednosti i odgovornosti u upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka (poglavlje III.),
3. poboljšati transparentnost rada putem platforme (poglavlje IV.) i uvesti određene pravne lijekove i mjere o izvršenju (poglavlje V.).

¹ Dokument 14450/21.

Na temelju relevantnih pravnih osnova, tj. članka 153. stavka 2. točke (b) UFEU-a, u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) i člankom 16. stavkom 2. UFEU-a, Vijeće odlučuje kvalificiranom većinom, u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom.

Europski parlament još nije donio svoje stajalište u prvom čitanju. Na plenarnoj sjednici Europskog parlamenta 2. veljače potvrđena je odluka Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (Odbor EMPL) o stupanju u pregovore na temelju izvješća Elisabette Gualmini koje je Odbor EMPL donio 12. prosinca 2022.²

Gospodarski i socijalni odbor donio je mišljenje na plenarnoj sjednici 23. ožujka 2022.³

Odbor regija svoje je mišljenje donio na plenarnoj sjednici 30. lipnja 2022.⁴

Europski nadzornik za zaštitu podataka dao je svoje formalne komentare 2. veljače 2022.⁵

II. STANJE TIJEKOM ČEŠKOG PREDSJEDANJA

Češko predsjedništvo predstavilo je 8. prosinca 2022. Vijeću (ESPCO) kompromisni prijedlog⁶ za postizanje općeg pristupa Vijeća. Iako su se delegacije složile s najvećim dijelom tog teksta (posebice s poglavljima od III. do V.), i dalje su postojale velike razlike u stajalištima, osobito o poglavlju II. koje se odnosi na radni status.

Nakon početne rasprave u Vijeću pokazalo se da taj tekst neće dobiti potrebnu potporu te je predsjedništvo nastavilo raditi s delegacijama na pronalaženju kompromisa. Predsjedništvo je na istom sastanku predstavilo izmjene svojeg početnog prijedloga⁷. Unatoč tim naporima, izmijenjeni tekst nije postigao potrebnu kvalificiranu većinu među delegacijama.

² A9-0301/2022.

³ 11378/22.

⁴ 11328/22.

⁵ 5966/22.

⁶ 15338/22 REV1.

⁷ 15836/22.

III. RAD TIJEKOM ŠVEDSKOG PREDSJEDANJA

Švedsko predsjedništvo vratilo je predmet na tehničku razinu kako bi se postavili čvrsti temelji za budući kompromis. Organizirana su tri sastanka Radne skupine, i to 13. veljače, 27. ožujka i 24. travnja 2023., nakon čega su održane rasprave u Odboru stalnih predstavnika (dio I.) 24. svibnja, 31. svibnja i 7. lipnja 2023. Predsjedništvo je od delegacija posebice zatražilo da dostave činjenične informacije o nekoliko pitanja povezanih s glavnim neriješenim pitanjima⁸. Švedsko predsjedništvo koje je ovaj predmet preuzelo od češkog izradilo je nove kompromisne tekstove uzimajući u obzir bojazni delegacija.

Iako u Odboru stalnih predstavnika nije postignut konačan dogovor o tekstu, napori predsjedništva dobivaju sve veću potporu te se općenito smatra da tekst predstavlja točku kojoj gravitiraju različita stajališta delegacija.

IV. KOMPROMISNI PRIJEDLOG PREDSJEDNIŠTVA

Prijedlogom, kako je izmijenjen u najnovijem kompromisnom prijedlogu predsjedništva navedenom u Prilogu ovoj napomeni, predviđaju se važni i snažni alati za poboljšanje radnih uvjeta radnika koji rade putem platforme i zaštitu osoba koje rade putem platforme u pogledu obrade njihovih osobnih podataka upotrebom automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka.

Poglavlje I.: područje primjene i svrha

U prvom poglavlju navodi se opći okvir direktive. Njime se utvrđuju predmet i područje primjene te ono sadržava definicije i međusektorsku odredbu o posrednicima.

⁸ Dokument 5273/23.

U skladu sa smjerom koji su odredila prethodna predsjedništva, tj. francusko i češko predsjedništvo, u tekstu se razlikuju odredbe povezane s poboljšanjem radnih uvjeta *radnika koji rade putem platforme* (na temelju članka 153. stavka 1. točke (b), koji je osnova za donošenje mjera u području radnih uvjeta, i članka 153. stavka 2. točke (b) UFEU-a) od onih koje se odnose na poboljšanje zaštite osobnih podataka radnika i samozaposlenih osoba, tj. *osoba koje rade putem platforme* (na temelju članka 16. UFEU-a).

Direktivom se uvode obveze za digitalne radne platforme, koje svoje usluge pružaju upotrebom automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka. Time bi se iz područja primjene isključila ona poduzeća, uglavnom MSP-ovi, koja se u svome poslovanju služe samo vrlo osnovnim elektroničkim sredstvima kao što je web-mjesto.

Kako bi se uzela u obzir činjenica, o kojoj su izvijestile delegacije, da neke digitalne radne platforme putem posrednika zapošljavaju osobe koje rade putem platforme, pri čemu je, između ostalog, moguće da na taj način žele izbjeći usklađenost s nacionalnim zakonodavstvom, dodan je članak 2.a. S obzirom na različite oblike podugovaranja i posredovanja u kombinaciji s fleksibilnošću digitalnih radnih platformi u pogledu prilagodbe regulatornom okruženju koje se brzo mijenja, tom se odredbom države članice obvezuje da istu razinu zaštite osiguraju i u slučaju posredovanja, pri čemu im se prepušta odabir odgovarajućih mjera kako bi to postigle. Te mjere mogu uključivati utvrđivanje zajedničke odgovornosti ako država članica to smatra primjerenim.

Poglavlje II.: radni status

Politički najosjetljiviji dio Prijedloga jest poglavlje II., koje se bavi ispravnim utvrđivanjem radnog statusa osoba koje rade putem platforme. Švedsko predsjedništvo nadovezalo se na kvalitetan rad češkog predsjedništva na tom poglavlju.

Države članice obvezne su uspostaviti odgovarajuće postupke za utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme. Nakon što se utvrdi radni status, radnici koji rade putem platforme uživaju povezana prava koja proizlaze iz tog radnog odnosa. Tom se odredbom uzima u obzir da u nekim državama članicama postoje različite definicije radnog odnosa i da se prava koja uživaju radnici mogu razlikovati u tim radnim odnosima.

Jedan od odgovarajućih postupaka za utvrđivanje postojanja radnog odnosa jest uvođenje pravne pretpostavke o postojanju radnog odnosa (članak 4.).

Pravna pretpostavka primjenjuje se ako su na temelju jednostrano utvrđenih uvjeta poslovanja digitalne radne platforme ili njezina djelovanja u praksi ispunjena najmanje tri od sedam kriterija utvrđenih u članku 4. stavku 1., što upućuje na to da digitalna radna platforma kontrolira ili usmjerava osobu koja radi putem platforme. U tom se slučaju stoga pretpostavlja da je ta osoba u radnom odnosu. To ujedno znači da ako digitalna radna platforma samo ispunjava pravnu obvezu, uključujući obvezu koja proizlazi iz kolektivnog ugovora, ta se činjenica ne smatra ispunjavanjem jednog ili više kriterija za aktiviranje pretpostavke.

Pravna pretpostavka primjenjuje se u svim relevantnim upravnim ili sudskim postupcima u kojima se radni status mora ispravno utvrditi. Međutim, primjena pretpostavke u poreznim i kaznenim postupcima te postupcima socijalnog osiguranja nije obvezna, ali države članice same mogu odlučiti u tim postupcima primijeniti pravnu pretpostavku u skladu s nacionalnim pravom. Države članice također mogu nacionalnim tijelima dati diskrecijsko pravo da ne primjenjuju pretpostavku ako ta tijela djeluju na vlastitu inicijativu i ako je očito da dotična osoba nije radnik koji radi putem platforme.

Pravnu pretpostavku može oboriti bilo koja stranka u postupku. U slučajevima u kojima digitalna radna platforma nastoji oboriti pretpostavku, ona mora dokazati da radni odnos ne postoji u skladu s nacionalnim pravom i praksom, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije.

Uvođenjem pravne pretpostavke na temelju ove Direktive ne ograničava se mogućnost država članica da zadrže ili uvedu povoljnije odredbe od članka 4., primjerice niži prag za aktiviranje pravne pretpostavke. Pravna pretpostavka postupovni je instrument kojim se olakšava pristup ispravnom utvrđivanju radnog statusa. Kao takva, ne zadire u materijalnu odluku nacionalnih tijela i sudova o utvrđivanju postojanja radnog odnosa jer se ta odluka temelji isključivo na zakonu, kolektivnim ugovorima ili praksi na snazi u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije.

Poglavlje III.: automatizirani sustavi praćenja ili donošenja odluka

Druga važna sastavnica prijedloga odnosi se na zaštitu osobnih podataka osoba koje rade putem platforme i podliježu upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka od strane digitalne radne platforme. Taj dio predstavlja prvi prijedlog zakonodavstva na razini Unije kojim se uređuje upotreba umjetne inteligencije na radnom mjestu. Kao takav može poslužiti kao preteča zakonodavstvu sa znatno širom primjenom.

S obzirom na posebnu osjetljivost područja, prijedlogom se djelomice predviđa viša razina zaštite od Opće uredbe o zaštiti podataka jer se njime zabranjuje obrada određenih vrsta osobnih podataka automatiziranim praćenjem ili donošenjem odluka, primjerice podataka o emocionalnom i psihološkom stanju osobe, ili prikupljanje podataka dok osoba ne radi.

Prijedlogom se isto tako osigurava veća transparentnost automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka te se utvrđuju informacije koje treba pružiti osobama koje rade putem platforme. Nadalje, potrebno je osigurati ljudsko praćenje automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka. Osobe koje obavljaju tu funkciju osobito imaju ovlast poništavanja automatiziranih odluka te su pri izvršavanju svojih funkcija zaštićene od nepovoljnog postupanja. Na zahtjev, važne odluke koje utječu na osobe koje rade putem platforme također podliježu ljudskom pregledu, a u mnogim slučajevima radnik ima pravo na pisano obrazloženje.

Predstavnici radnika koji rade putem platforme ili, ako takvi predstavnici ne postoje, sami radnici obavješćuju se te se s njima obavlja savjetovanje o uvođenju ili znatnim promjenama u upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka.

Poglavlje IV.: transparentnost rada putem platforme

Kako bi se nadležnim tijelima pružila potpora u provedbi postojećih prava i obveza u pogledu radnih uvjeta, konkretnim mjerama poboljšava se transparentnost i sljedivost rada putem platforme. To uključuje obvezu digitalnih radnih platformi kao poslodavaca da prijavljuju rad putem platformi nadležnim tijelima države članice u kojoj se taj rad obavlja, u skladu s nacionalnim pravilima.

Digitalne radne platforme također će morati obavijestiti nadležna nacionalna tijela i predstavnike radnika koji rade putem platforme o relevantnim osnovnim informacijama kao što su broj osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi, njihov radni status, standardni uvjeti poslovanja platforme te posrednici s kojima platforma surađuje. Time će se nadležnim tijelima pružiti potpora u provedbi postojećih prava i obveza te pomoći predstavnicima u obrani interesa radnika.

Poglavlje V.: pravni lijekovi i izvršavanje

Ovo poglavlje odnosi se na pravo na pravnu zaštitu, kazne, zaštitu od nepovoljnog postupanja i otpuštanje, kao i neke odredbe kojima se rješavaju posebni problemi ekonomije platformi. Primjeri tih odredbi su obveza platformi da osiguraju kanale za međusobnu komunikaciju osoba koje rade putem platforme i odredba kojom se nacionalnim sudovima i tijelima omogućuje da digitalnoj radnoj platformi nalože da otkrije sve relevantne dokaze.

Poglavlje VI.: završne odredbe

Ovom se Direktivom osigurava minimalno usklađivanje i utvrđuju minimalni standardi. U završnim odredbama posebice je istaknuto da Direktiva ne predstavlja valjan razlog za smanjenje opće razine zaštite te da se njome osobito ne utječe na postojeća nacionalna pravila kojima se predviđaju postupci reklasifikacije koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme od onih navedenih u Direktivi.

V. ZAKLJUČAK

Vijeće se poziva da donese opći pristup o kompromisnom tekstu kako je naveden u Prilogu ovome dokumentu i ovlasti predsjedništvo da započne pregovore o ovome predmetu s predstavnicima Europskog parlamenta.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) i člankom 16. stavkom 2.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora⁹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija¹⁰,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

⁹ SL C , , str.

¹⁰ SL C , , str. .

budući da:

- (1) Na temelju članka 3. Ugovora o Europskoj uniji ciljevi su Unije, među ostalim, promicanje dobrobiti njezinih naroda i rad na održivom razvoju Europe koji se temelji na visokokonkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, s ciljem pune zaposlenosti i društvenog napretka.
- (2) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”) navodi se da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Člankom 27. Povelje štiti se pravo radnika na informiranje i savjetovanje u poduzeću. Člankom 8. Povelje predviđeno je da svatko ima pravo na zaštitu osobnih podataka koji se na njega odnose. Člankom 16. Povelje priznaje se sloboda poduzetništva.
- (3) Načelom br. 5. europskog stupa socijalnih prava, proglašenog u Göteborgu 17. studenoga 2017.¹¹, navodi se da radnici, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa, imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanja; da, u skladu sa zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima, treba osigurati potrebnu fleksibilnost za poslodavce kako bi se mogli brzo prilagoditi promjenama u gospodarskim okolnostima; da treba poticati inovativne oblike zapošljavanja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti, kao i poduzetništvo i samozapošljavanje, te olakšavati profesionalnu mobilnost; da treba sprečavati radne odnose koji dovode do nesigurnih radnih uvjeta, među ostalim zabranom zlouporabe nestandardnih ugovora. Na socijalnom samitu u Portu u svibnju 2021. pozdravljen je akcijski plan priložen europskom stupu socijalnih prava¹².

¹¹ Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava (SL C 428, 13.12.2017., str. 10.).

¹² Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava”, COM(2021) 102 final, 4.3.2021.

- (4) Digitalizacija mijenja svijet rada, poboljšava produktivnost i povećava fleksibilnost te istodobno donosi određene rizike za zapošljavanje i radne uvjete. Tehnologije temeljene na algoritmima, uključujući automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka, omogućuju nastanak i rast digitalnih radnih platformi.
- (5) Rad putem platforme obavljaju pojedinci putem digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi koje pružaju uslugu svojim korisnicima. S pomoću algoritama digitalne radne platforme mogu u manjoj ili većoj mjeri, ovisno o svojem poslovnom modelu, kontrolirati rad, naknadu za rad i odnos između svojih klijenata i osoba koje obavljaju rad. Rad putem platforme može se obavljati isključivo na internetu s pomoću elektroničkih alata („rad putem internetske platforme”) ili na hibridan način, tj. kombiniranjem internetskog komunikacijskog procesa s naknadnom aktivnošću u fizičkom svijetu („rad putem platforme na lokaciji”). Mnoge od postojećih digitalnih radnih platformi međunarodni su poslovni subjekti koji provode svoje aktivnosti i poslovne modele u nekoliko država članica ili preko granica.

- (6) Rad putem platforme može omogućiti jednostavniji pristup tržištu rada, ostvarivanje dodatnog dohotka od sekundarne djelatnosti ili fleksibilnost u organizaciji radnog vremena. Istodobno se rad putem platforme brzo razvija te rezultira novim poslovnim modelima i oblicima zapošljavanja različitima od postojećih paradigmi. Primjer za takve nove pojave mogu se pronaći u području prava tržišnog natjecanja Unije, u kojem je Komisija donijela Smjernice za primjenu prava Unije o tržišnom natjecanju na kolektivne ugovore u pogledu uvjeta rada samozaposlenih osoba bez zaposlenika. Zbog toga je važno taj proces popratiti odgovarajućim zaštitnim mjerama za osobe koje rade putem platforme, neovisno o prirodi ugovornog odnosa, izbjegavajući diskriminaciju i promičući nove mogućnosti. Rad putem platforme osobito može izbrisati granice između radnog odnosa i samozaposlenosti te između odgovornosti poslodavaca i radnika. Pogrešna klasifikacija radnog statusa ima posljedice za pogrešno klasificirane osobe jer im se tako vjerojatno ograničava pristup postojećim radnim pravima. To dovodi i do neravnopravnih uvjeta u odnosu na poduzeća koja ispravno klasificiraju svoje radnike te utječe na sustave radnih odnosa država članica, njihovu poreznu osnovicu te obuhvat i održivost njihovih sustava socijalne zaštite. Iako su ti izazovi prisutni i šire od rada putem platforme, posebno su ozbiljni u gospodarstvu platformi.

- (7) Sudski predmeti u nekoliko država članica pokazali su da i dalje postoji pogrešna klasifikacija radnog statusa u određenim vrstama rada putem platforme, posebno u sektorima u kojima digitalne radne platforme imaju određeni stupanj kontrole nad naknadama za rad i radom. Iako digitalne radne platforme često klasificiraju osobe koje putem njih rade kao samozaposlene osobe ili „neovisne ugovaratelje”, mnogi sudovi utvrdili su da platforme de facto usmjeravaju i kontroliraju te osobe, često ih integriraju u svoje glavne poslovne aktivnosti i jednostrano određuju visinu naknade za rad. Stoga su ti sudovi reklasificirali navodno samozaposlene osobe u radnike koji su zaposlenici platforme.
- (8) Automatizirani sustavi praćenja ili donošenja odluka koji se temelje na algoritmima sve više zamjenjuju funkcije koje upravitelji obično obavljaju u poduzećima, kao što su dodjela poslova, davanje uputa, ocjenjivanje obavljenog rada, pružanje poticaja ili uvođenje sankcija. Digitalne radne platforme upotrebljavaju takve algoritamske sustave kao standardni način organizacije rada putem platforme i upravljanja njime putem svoje infrastrukture. Osobe koje rade putem platforme i koje podliježu takvom algoritamskom upravljanju često nemaju informacije o tome kako funkcioniraju algoritmi, koji se osobni podaci upotrebljavaju i kako njihovo ponašanje utječe na odluke koje donose automatizirani sustavi. Ni predstavnici radnika ni inspektorati rada nemaju pristup tim informacijama. Nadalje, osobe koje rade putem platforme često ne znaju razloge za odluke koje se donose ili podržavaju automatiziranim sustavima i nemaju mogućnost raspravljati o tim odlukama s osobom za kontakt ili ih osporiti.
- (9) Kada platforme djeluju u nekoliko država članica ili prekogranično, često je nejasno gdje se obavlja rad putem platforme i tko ga obavlja. Osim toga, nacionalna tijela nemaju jednostavan pristup podacima o digitalnim radnim platformama, uključujući broj osoba koje rade putem platforme, njihov radni status i radne uvjete. Time se otežava izvršavanje primjenjivih pravila.

- (10) Skupom pravnih instrumenata predviđaju se minimalni standardi u pogledu radnih uvjeta i radnih prava u cijeloj Uniji. To posebno uključuje Direktivu (EU) 2019/1152, Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹³, Direktivu 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹⁴ i druge posebne instrumente o aspektima kao što su zdravlje i sigurnost na radu, trudne radnice, ravnoteža između poslovnog i privatnog života, rad na određeno vrijeme, rad na nepuno radno vrijeme, upućivanje radnika.
- (11) U Preporuci Vijeća 2019/C 387/01¹⁵ državama članicama preporučuje se da poduzmu mjere kojima se osigurava formalna i učinkovita pokrivenost, primjerenost i transparentnost sustava socijalne zaštite za sve radnike i samozaposlene osobe.
- (12) Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća¹⁶ („Opća uredba o zaštiti podataka”) osigurava se zaštita fizičkih osoba u pogledu obrade osobnih podataka, a posebno se predviđaju određena prava i obveze te zaštitne mjere u pogledu zakonite, poštene i transparentne obrade osobnih podataka, među ostalim u pogledu automatiziranog pojedinačnog donošenja odluka.

¹³ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

¹⁴ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

¹⁵ Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti 2019/C 387/01 (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

¹⁶ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

- (12a) Uredbom (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća¹⁷ promiče se pravednost i transparentnost za „poslovne korisnike” usluga internetskog posredovanja koje nude operatori internetskih platformi. [Europska komisija predložila je daljnje zakonodavstvo kojim se utvrđuju usklađena pravila za pružatelje i korisnike sustava umjetne inteligencije]¹⁸.
- (12b) Direktivom 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹⁹ uspostavlja se opći okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u poduzećima ili pogonima u Uniji.
- (13) Iako se postojećim pravnim aktima Unije predviđaju određene opće zaštitne mjere, za izazove u radu putem platforme potrebne su dodatne posebne mjere. Kako bi se razvoj rada putem platforme oblikovao na održiv način, potrebno je da Unija utvrdi minimalne standarde kako bi riješila probleme koji proizlaze iz rada putem platforme. Trebalo bi uvesti mjere kojima se olakšava ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme u Uniji te poboljšati transparentnost rada putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama. Osim toga, osobama koje rade putem platforme trebalo bi osigurati niz prava u cilju promicanja transparentnosti, pravednosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju. To bi trebalo učiniti s ciljem poboljšanja pravne sigurnosti i postizanja jednakih uvjeta za digitalne radne platforme i pružatelje usluga izvan interneta te podupiranja održivog rasta digitalnih radnih platformi u Uniji.

¹⁷ Uredba (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (SL L 186, 11.7.2019., str. 57.).

¹⁸ [COM(2021) 206 final, 21.4.2021.]

¹⁹ Direktiva 2002/14/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).

- (14) Komisija je provela savjetovanje sa socijalnim partnerima u dvije faze, u skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme. Socijalni partneri nisu se sporazumjeli o ulasku u pregovore o tim pitanjima. Međutim, važno je u tom području poduzeti mjere na razini Unije prilagodbom postojećeg pravnog okvira novoj vrsti rada putem platforme.
- (15) Osim toga, Komisija je opsežno raspravljala s relevantnim dionicima, uključujući digitalne radne platforme, udruženja osoba koje rade putem platforme, stručnjake iz akademske zajednice, država članica i međunarodnih organizacija te predstavnike civilnog društva.
- (15a) Cilj je ove Direktive poboljšati radne uvjete radnika koji rade putem platforme i zaštititi osobne podatke osoba koje rade putem platforme uređenjem upotrebe algoritamskog upravljanja u kontekstu rada putem platforme. Oba se cilja nastoje postići istodobno i, iako se međusobno osnažuju i neodvojivo su povezani, jedan nije sporedan u odnosu na drugi. Što se tiče članka 153. stavka 1. točke (b) UFEU-a ovom se Direktivom utvrđuju pravila čiji je cilj poduprijeti ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme i poboljšati transparentnost rada putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama. Što se tiče članka 16. UFEU-a ovom se Direktivom uspostavlja okvir za poboljšanje zaštite fizičkih osoba koje rade putem platforme u pogledu obrade njihovih osobnih podataka povećanjem transparentnosti, pravednosti i odgovornosti relevantnih postupaka algoritamskog upravljanja u radu putem platforme.
- (16) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na osobe koje rade putem platforme u Uniji, neovisno o njihovu radnom statusu.

- (17) Ovom bi se Direktivom trebala utvrditi obvezna pravila koja se primjenjuju na sve digitalne radne platforme, neovisno o njihovom mjestu poslovnog nastana i pravu koje se inače primjenjuje, pod uvjetom da je rad putem platforme organiziran putem te digitalne radne platforme obavlja u Uniji.
- (18) Digitalne radne platforme razlikuju se od drugih internetskih platformi po tome što upotrebljavaju automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka kako bi organizirale rad koji pojedinci obavljaju na jednokratni ili višekratni zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma. Automatizirani sustavi praćenja i donošenja odluka prikupljaju osobne podatke osoba koje rade putem platforme te donose ili podupiru odluke koje utječu na radne uvjete. Organizacija rada koji obavljaju pojedinci trebala bi u najmanju ruku podrazumijevati važnu ulogu u usklađivanju potražnje za uslugom s ponudom posla pojedinca koji je u ugovornom odnosu s digitalnom radnom platformom i koji je dostupan za obavljanje određene zadaće. To može uključivati druge aktivnosti kao što je obrada plaćanja. Internetske platforme koje ne organiziraju rad pojedinaca, nego samo osiguravaju načine na koje pružatelji usluga mogu doći do krajnjeg korisnika, na primjer ponudama oglašavanja ili zahtjevima za usluge ili objedinjavanjem i prikazivanjem dostupnih pružatelja usluga u određenom području, bez daljnjeg sudjelovanja, ne bi se trebale smatrati digitalnom radnom platformom. Definicija digitalnih radnih platformi ne bi trebala uključivati pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa, kao što je kratkoročni najam smještaja, ili preprodaja robe ili usluga, kao ni one koji organiziraju aktivnosti volontera. Trebala bi biti ograničena na pružatelje usluga za koje organizacija rada koji obavlja pojedinac, kao što je prijevoz osoba ili robe ili čišćenje, predstavlja nužnu i osnovnu, a ne samo manju i isključivo pomoćnu komponentu.

- (18a) U nekim slučajevima osobe koje rade putem platforme nemaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom, ali su u odnosu s posrednikom preko kojeg rade putem digitalne radne platforme. Takav način organizacije rada putem platforme često dovodi do širokog raspona različitih i složenih trostranih odnosa, kao i nejasnih odgovornosti između digitalne radne platforme i posrednikâ u pogledu rada putem platforme. Osobe koje rade putem platforme preko posrednika izložene su istim rizicima u smislu pogrešne klasifikacije njihova radnog statusa i automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka kao i osobe koje rade putem platforme izravno za digitalnu radnu platformu. Države članice stoga bi trebale utvrditi odgovarajuće mjere, među ostalim uspostavom sustava zajedničke odgovornosti, prema potrebi, kako bi se osiguralo da takve osobe na temelju ove Direktive uživaju istu razinu zaštite kao i osobe koje rade putem platforme i koje imaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom.
- (19) Kako bi se suzbilo lažno samozapošljavanje u radu putem platforme i olakšalo ispravno utvrđivanje radnog statusa, države članice trebale bi uspostaviti odgovarajuće postupke za sprečavanje i rješavanje problema pogrešne klasifikacije radnog statusa osoba koje rade putem platforme. Cilj tih postupaka trebao bi biti utvrđivanje postojanja radnog odnosa kako je definiran nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom uzimajući u obzir sudsku praksu Suda i time osigurati da radnici koji rade putem platforme uživaju prava povezana s tim radnim odnosom koja proizlaze iz relevantnog prava Unije, nacionalnog prava i kolektivnih ugovora. Ako je status samozaposlene osobe ili privremeni radni status – kako su definirani na nacionalnoj razini – ispravan radni status, primjenjuju se prava i obveze u skladu s tim statusom.

- (20) Sud je u svojoj praksi odredio kriterije za utvrđivanje statusa radnika²⁰. Pri provedbi ove Direktive trebalo bi uzeti u obzir tumačenje tih kriterija od strane Suda. Zloupotreba statusa samozaposlene osobe, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Lažno samozapošljavanje događa se kada se osoba prijavi kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos. Sud je presudio²¹ da status „samozaposlene osobe” sukladno nacionalnom pravu ne isključuje to da neku osobu treba kvalificirati „radnikom” u smislu prava Unije ako je njezina neovisnost samo fiktivna, tako da zapravo prikriva radni odnos.
- (21) Načelo prvenstva činjenica, što znači da bi se utvrđivanje postojanja radnog odnosa ponajprije trebalo temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarni rad, uključujući naknadu za rad, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos, u skladu s Preporukom o radnom odnosu (br. 198) Međunarodne organizacije rada iz 2006., osobito je relevantno u slučaju rada putem platforme u kojem ugovorne uvjete često jednostrano određuje jedna strana.

²⁰ Presude Suda Europske unije od 3. srpnja 1986., Deborah Lawrie-Blum protiv Savezne zemlje Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14. listopada 2010., Union Syndicale Solidaires Isère protiv premijera i ostalih, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media protiv Nizozemske, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 9. srpnja 2015., Ender Balkaya protiv Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 17. studenoga 2016., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH protiv Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 16. srpnja 2020., UX protiv Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; i Rješenje Suda od 22. travnja 2020., B protiv Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

²¹ Presude Suda od 13. siječnja 2004., Debra Allonby protiv Accrington & Rossendale College, 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; 11. studenoga 2010., Dita Danosa protiv LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 i 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411

- (22) Ako je postojanje radnog odnosa utvrđeno na temelju činjenica, strana koja djeluje kao poslodavac trebala bi biti jasno određena i ta bi strana trebala ispuniti sve obveze koje proizlaze iz njezine uloge poslodavca.
- (23) Osiguravanje ispravnog utvrđivanja radnog statusa ne bi trebalo spriječiti poboljšanje uvjeta stvarno samozaposlenih osoba koje rade putem platforme. Ako digitalna radna platforma odluči, na isključivo dobrovoljnoj osnovi ili u dogovoru s dotičnim osobama, platiti socijalnu zaštitu, osiguranje od nezgode ili druge oblike osiguranja, mjere osposobljavanja ili slična davanja samozaposlenim osobama koje rade putem te platforme, ta se davanja kao takva ne bi trebala smatrati odlučujućim elementima koji upućuju na postojanje radnog odnosa.
- (24) Usmjeravanje i kontrola ili pravna podređenost bitan su element definicije radnog odnosa u državama članicama i sudskoj praksi Suda. Kontrola osoba koje rade putem platforme i usmjeravanje tih osoba mogu se izvršavati širokim rasponom sredstava i u različitim okolnostima, kao što su to utvrdili nacionalni sudovi i Sud. Kada digitalne radne platforme kontroliraju izvršenje rada, one djeluju kao poslodavci u radnom odnosu. Osim toga, neke uvjete poslovanja koji se primjenjuju na osobe koje rade putem platforme digitalna radna platforma u praksi obično utvrđuje i uvodi jednostrano, pri čemu se osobi koja radi putem platforme ne ostavlja mogućnost da utječe na sadržaj takvih uvjeta poslovanja. Stoga bi se ugovorni odnosi takve vrste, na temelju pravne pretpostavke, trebali smatrati radnim odnosom između platforme i osobe koja preko nje radi putem platforme ako digitalna radna platforma, bilo na temelju uvjeta poslovanja koji se primjenjuju na dotični ugovorni odnos ili na temelju svojeg djelovanja u praksi, ostvaruje određenu razinu usmjeravanja i kontrole, što se ogleda u ispunjavanju najmanje triju kriterija za pokretanje primjene pretpostavke.

- (24a) Ako digitalna radna platforma poštuje mjere ili pravila propisane zakonom ili kolektivnim ugovorima, koji se primjenjuju na stvarne samozaposlene osobe bez zaposlenika, to se samo po sebi ne smatra ispunjavanjem jednog ili više kriterija za aktiviranje pravne pretpostavke na temelju ove Direktive.
- (24b) Komisija u smjernicama o primjeni prava tržišnog natjecanja Unije na kolektivne ugovore u pogledu radnih uvjeta samozaposlenih osoba bez zaposlenika pojašnjava da, prema njezinu mišljenju, kolektivni ugovori samozaposlenih osoba bez zaposlenika koji se nalaze u situaciji usporedivoj s onom u kojoj se nalaze radnici nisu obuhvaćeni područjem primjene članka 101. UFEU-a. Važno je da države članice uzmu u obzir mogućnosti navedene u Smjernicama o primjeni prava tržišnog natjecanja Unije na kolektivne ugovore u pogledu radnih uvjeta stvarnih samozaposlenih osoba bez zaposlenika, koje je objavila Europska komisija²². Komisija smatra da kolektivni ugovori između samozaposlenih osoba bez zaposlenika i digitalnih radnih platformi koji se odnose na radne uvjete nisu obuhvaćeni područjem primjene članka 101. UFEU-a jer se njima omogućuje poboljšanje radnih uvjeta takvih samozaposlenih osoba bez zaposlenika, posebice onih koje rade putem platforme. Međutim, ti kolektivni ugovori ne bi smjeli ugroziti ciljeve ove Direktive, posebno ispravnu klasifikaciju osoba koje rade putem platforme u pogledu njihova radnog statusa.

²² C(2022) 6846 final.

- (25) U Direktivu bi trebalo uključiti kriterije koji upućuju na to da digitalna radna platforma kontrolira izvršenje rada i da je osoba koja radi putem platforme vjerojatno u radnom odnosu kako bi pravna pretpostavka postala operativna i kako bi se olakšalo izvršenje prava radnikâ. Ti kriteriji trebali bi se temeljiti na sudskoj praksi Unije i nacionalnoj sudskoj praksi. Trebali bi uključivati konkretne elemente koji pokazuju da digitalna radna platforma određuje gornje granice razine naknade za rad ili njezin raspon, zahtijeva poštovanje pravila i daje upute u pogledu izgleda, ponašanja prema primatelju usluge ili obavljanja rada, ograničava diskrecijsku ovlast u pogledu odabira radnog vremena ili razdobljâ odsutnosti, odbijanja poslova ili angažiranja podugovarateljâ ili zamjenikâ, ili sprečava osobu koja radi putem platforme da razvije poslovne kontakte s potencijalnim klijentima, među ostalim primjenom niza uvjeta ili sustava sankcija. Kriteriji bi ujedno trebali sadržavati konkretne elemente koji pokazuju da digitalna radna platforma pomno nadzire obavljeni rad, među ostalim temeljitom provjerom kvalitete rezultata rada osoba koje rade putem platforme. To uključuje procjenu ili redovit pregled obavljenog rada ili napretka u radu koji se mogu obavljati i elektroničkim sredstvima, kao što je videonadzor, praćenje lokacije, evidentiranje broja pritisaka na tipke ili snimanje sadržaja zaslona ili upotreba drugih funkcija na računalima ili pametnim telefonima. Naprotiv, nadzor ne uključuje upotrebu elektroničkih alata za povezivanje osobe koja radi putem platforme i primatelja usluge. Ti kriteriji ne bi trebali istodobno obuhvaćati situacije u kojima su osobe koje rade putem platforme stvarno samozaposlene osobe. Stvarne samozaposlene osobe same su prema svojim klijentima odgovorne za način na koji obavljaju svoj posao i za kvalitetu svojih rezultata. Jednom od značajki stvarnog samozapošljavanja trebalo bi smatrati osobito slobodu odabira radnog vremena ili razdoblja odsutnosti, mogućnost odbijanja radnih zadataka, upotrebu usluga podizvoditelja ili zamjenika, ili izostanak bilo kakvih ograničenja u pogledu mogućnosti rada za bilo koju treću osobu. Ograničavanje takve slobode može poprimiti različite oblike jer se model ekonomije platformi stalno razvija.

- (25a) Države članice trebale bi, u skladu sa svojim nacionalnim pravnim i pravosudnim sustavima, uspostaviti okvir mjera potpore kako bi se osigurala učinkovita provedba pravne pretpostavke. Takva je provedba relevantna za sve strane koje su uključene u ispravno utvrđivanje radnog statusa, kao što su radnik, digitalna radna platforma i organizacije socijalnih partnera. Kako bi pretpostavka bila učinkovita u praksi trebalo bi u radi početka njezine primjene uvijek ispuniti tri kriterija koji ukazuju na to da će se za osobu koja radi putem platforme vjerojatno smatrati da je u radnom odnosu. Svrha je tih kriterija osigurati je niz lako razumljivih naznaka koje ukazuju na vjerojatno postojanje radnog odnosa i time osobi koja radi putem platforme olakšati pristup relevantnim pravima koja proizlaze iz postojanja radnog odnosa na temelju pravne pretpostavke.
- (25c) U skladu s ciljem ove Direktive da se poboljšaju radni uvjeti radnika koji rade putem platforme ispravnim utvrđivanjem njihova radnog odnosa i time osigura da uživaju relevantna prava koja proizlaze iz prava Unije, nacionalnog prava i kolektivnih ugovora, pravna pretpostavka trebala bi se primjenjivati u svim relevantnim upravnim ili sudskim postupcima ako se radi o radnom statusu osobe koja radi putem platforme. Iako se ovom Direktivom državama članicama ne nameće obveza primjene pravne pretpostavke u poreznim i kaznenim postupcima te postupcima povezanim sa socijalnim osiguranjem, ništa u ovoj Direktivi ne bi trebalo sprečavati države članice da, kao pitanje nacionalnog prava, primijene tu pretpostavku u tim ili drugim upravnim ili sudskim postupcima ili da priznaju rezultate postupaka u kojima je pretpostavka primijenjena u svrhu osiguravanja prava reklasificiranih radnika u okviru drugih pravnih područja.
- (26) [...]
- (27) [...]

- (28) Odnos između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme možda neće ispunjavati zahtjeve radnog odnosa u skladu s definicijom utvrđenom u zakonu, kolektivnim ugovorima ili praksi na snazi u predmetnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, iako kriteriji ukazuju na to da je osoba koja radi putem platforme vjerojatno u radnom odnosu. U sudskim ili upravnim postupcima, u kojima se primjenjuje pravna pretpostavka, države članice trebale bi osigurati mogućnost osporavanja pravne pretpostavke dokazivanjem, na temelju navedene definicije, da dotični odnos nije radni odnos. Digitalne radne platforme imaju potpun pregled nad svim činjeničnim elementima kojima se utvrđuje pravna priroda odnosa, osobito nad algoritmima s pomoću kojih upravljaju svojim poslovanjem. Stoga bi trebale snositi teret dokazivanja kada tvrde da dotični ugovorni odnos nije radni odnos. Osim toga, ako osoba koja radi putem platforme i koja je predmet pretpostavke nastoji osporiti pravnu pretpostavku, digitalna radna platforma trebala bi biti obvezna pomoći toj osobi, posebno pružanjem svih relevantnih informacija o toj osobi kojima platforma raspolaze. Uspješno osporavanje pretpostavke u sudskim ili upravnim postupcima ne bi trebalo spriječiti primjenu pretpostavke u kasnijim sudskim postupcima ili žalbama, u skladu s nacionalnim postupovnim pravom.
- (28a) Iako bi se pravna pretpostavka trebala primjenjivati u postupcima koje pokreće osoba koja radi putem platforme i koji se odnose na radni status, države članice nadležnim nacionalnim upravnim tijelima zaduženima za provjeru usklađenosti s relevantnim zakonodavstvom ili izvršavanje relevantnog zakonodavstva, kao što su inspektorati rada, mogu dati diskrecijsku ovlast da ne primjenjuju tu pretpostavku ako djeluju na vlastitu inicijativu i ako je očito da osoba koja radi putem platforme nije radnik kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Važan je nacionalni okvir za smanjenje broja sudskih sporova i povećanje pravne sigurnosti.

- (28b) Države članice trebale bi moći predvidjeti da sudski ili upravni postupci koje pokreću digitalne radne platforme kako bi osporile odluku pravosudnog ili upravnog tijela donesenu na temelju primjene pravne pretpostavke nemaju suspenzivni učinak na relevantnu odluku.
- (28c) U interesu pravne sigurnosti pravna pretpostavka ne bi trebala imati retroaktivne pravne učinke prije datuma prenošenja ove Direktive te bi se stoga trebala primjenjivati samo na razdoblje koje počinje od tog datuma, uključujući za ugovorne odnose koji su sklopljeni prije tog datuma i koji na taj datum još traju. Zahtjevi koji se odnose na moguće postojanje radnog odnosa prije tog datuma te prava i obveze koji iz toga proizlaze do tog datuma trebali bi se stoga ocjenjivati samo na temelju nacionalnog prava i prava Unije koji su prethodili ovoj Direktivi.
- (28d) Učinkovita provedba pravne pretpostavke putem odgovarajućih mjera, kao što su upoznavanje javnosti s informacijama, razvoj smjernica te osiguravanje učinkovita nadzora i inspekcija, ključna je za osiguravanje pravne sigurnosti i transparentnosti za sve uključene strane. Tim bi se mjerama trebala izbjeći reklasifikacija stvarnih samozaposlenih osoba, uzeti u obzir posebna situacija *start-up* poduzeća kako bi se podržao poduzetnički potencijal i uvjeti za održiv rast digitalnih radnih platformi u Uniji.

- (29) U kontekstu rada putem platforme, osobe koje rade putem platforme često podliježu odlukama koje se donose putem automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka ili uz njihovu potporu. Privola osoba koje rade putem platforme za obradu osobnih podataka ne daje se uvijek dobrovoljno jer osobe koje rade putem platforme nemaju sustavno stvarnu slobodu izbora ili odbijanja ili povlačenja privole bez ugrožavanja svojeg ugovornog odnosa, unatoč tome što takva privola nije potrebna za rad putem platforme; ujedno postoji neravnoteža između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme koja upravlja automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka. Iako se Uredbom (EU) 2016/679 uspostavlja opći okvir za zaštitu fizičkih osoba u vezi s obradom osobnih podataka, potrebno je utvrditi posebna pravila za rješavanje problema koji su povezani s obradom osobnih podataka putem automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka u kontekstu rada putem platforme. Digitalne radne platforme posebice ne bi trebale obrađivati osobne podatke o emocionalnom ili psihološkom stanju osobe koja radi putem platforme ni osobne podatke povezane s njezinim privatnim razgovorima te ne bi trebale prikupljati osobne podatke dok osoba koja radi putem platforme ne nudi ili ne obavlja rad putem platforme. U tom kontekstu pojmove koji se odnose na zaštitu osobnih podataka u ovoj Direktivi trebalo bi tumačiti s obzirom na definicije utvrđene u Uredbi (EU) 2016/679.
- (30) [...]
- (31) [...]

- (32) Ne dovodeći u pitanje prava i obveze koji proizlaze iz Uredbe (EU) 2016/679, ovom se Direktivom predviđaju dodatne zaštitne mjere u pogledu upotrebe automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka u kontekstu rada putem platforme. Digitalne radne platforme trebale bi podlijegati obvezama transparentnosti u vezi sa automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka koji se upotrebljavaju za prikupljanje podataka, nadzor ili evaluaciju uspješnosti rada elektroničkim putem; i sustavima automatiziranog donošenja odluka koji se upotrebljavaju za donošenje ili podržavanje odluka koje znatno utječu na radne uvjete osoba koje rade putem platforme, uključujući njihov pristup radnim zadaćama, njihovu zaradu, sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, njihovo promaknuće i ugovorni status, uključujući ograničenje, suspenziju ili zatvaranje njihova računa. Uz ono što je predviđeno Uredbom (EU) 2016/679, informacije o takvim sustavima trebalo bi pružati i ako se odluke ne temelje isključivo na automatiziranoj obradi, pod uvjetom da ih podržavaju automatizirani sustavi. Trebalo bi i odrediti koja bi se vrsta informacija trebala pružiti osobama koje rade putem platforme u vezi s takvim automatiziranim sustavima, kao i u kojem obliku i kada bi ih trebalo pružiti. Informacije o automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka trebalo bi pružiti predstavnicima radnika koji rade putem platforme i nacionalnim tijelima nadležnima za rad kako bi im se omogućilo izvršavanje njihovih funkcija.
- (33) Tom obvezom informiranja ne bi se od digitalnih radnih platformi trebalo zahtijevati da otkriju detaljno funkcioniranje svojih automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka, uključujući algoritme, ili drugih detaljnih podataka koji sadržavaju poslovne tajne ili su zaštićeni pravima intelektualnog vlasništva. Rezultat tih razmatranja ipak ne bi smjelo biti odbijanje pružanja svih informacija propisanih ovom Direktivom.
- (34) [...]

- (35) Digitalne radne platforme u velikoj se mjeri koriste automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka u upravljanju osobama koje rade putem platforme. Praćenje elektroničkim sredstvima može predstavljati zadiranje u privatnost osoba koje rade putem platforme, a odluke koje se donose ili podupiru takvim sustavima, kao što su one koje se odnose na ponudu za dodjelu zadaća, zaradu, njihovu sigurnost i zdravlje, njihovo radno vrijeme, pristup osposobljavanju, njihovo napredovanje ili status u okviru organizacije te ugovorni status, izravno utječu na te osobe, a koje možda nisu u izravnom kontaktu s upraviteljem ili nadzornikom koji je stvarna osoba. Digitalne radne platforme stoga bi trebale pratiti i redovito evaluirati učinak pojedinačnih odluka koje se donose ili podržavaju automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka na radne uvjete. Digitalne radne platforme bi u tu svrhu trebale osigurati dostatne ljudske resurse. Osobe koje je digitalna radna platforma zadužila za funkciju praćenja trebaju imati potrebnu stručnost, osposobljenost i autoritet za izvršavanje te funkcije, a posebice pravo da otkazu automatizirane odluke. Trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja, stegovnih mjera ili drugog nepovoljnog postupanja zbog obnašanja svojih dužnosti. Uz obveze na temelju Uredbe (EU) 2016/679, ovom Direktivom predviđaju se zasebne obveze koje se primjenjuju u kontekstu rada putem platforme.
- (36) Uredbom (EU) 2016/679 od voditelja obrade podataka zahtijeva se da provode odgovarajuće mjere zaštite prava i sloboda te legitimnih interesa ispitanika u slučajevima u kojima se na njih primjenjuju odluke koje se isključivo temelje na automatiziranoj obradi. Tom se odredbom zahtijeva barem pravo ispitanika na ljudsku intervenciju voditelja obrade, izražavanje vlastitog stajališta i osporavanje odluke.

- (37) Ovom se Direktivom predviđaju dodatna pravila u odnosu na Uredbu 2016/679 u kontekstu algoritamskog upravljanja u radu putem platforme. Osobe koje rade putem platforme trebale imati pravo na dobivanje objašnjenja od digitalne radne platforme za odluku, izostanak odluke ili niz odluka koje su donesene ili podržane automatiziranim sustavima, a koje znatno utječu na njih. U tu svrhu digitalna radna platforma trebala bi im omogućiti da s osobom za kontakt na digitalnoj radnoj platformi rasprave i razjasne činjenice, okolnosti i razloge za takve odluke. Uz navedeno, ako digitalna radna platforma ograniči, suspendira ili zatvori račun osobe koja radi putem platforme, odbije naknadu za rad koji je ta osoba obavila ili utječe na njezin ugovorni status, digitalna radna platforma trebala bi osobi koja radi putem platforme dostaviti pisano obrazloženje te odluke jer će takve odluke vjerojatno imati osobito važne negativne učinke na osobe koje rade putem platforme, posebno na njihovu potencijalnu zaradu. Ako dobiveno objašnjenje ili razlozi nisu zadovoljavajući ili ako osobe koje rade putem platforme smatraju da su njihova prava prekršena bilo kojom odlukom koja na njih znatno utječe, trebale bi imati i pravo zatražiti od digitalne radne platforme da preispita odluku i bez nepotrebne odgode dobiju obrazloženi odgovor. Ako se takvim odlukama krše prava tih osoba, kao što su radna prava, pravo na nediskriminaciju ili na zaštitu njihovih osobnih podataka, digitalna radna platforma trebala bi ispraviti takve odluke bez nepotrebne odgode ili, ako to nije moguće, osigurati naknadu pretrpljene štete i poduzeti potrebne korake za izbjegavanje sličnih odluka u budućnosti.

- (38) Direktivom Vijeća 89/391/EEZ²³ uvode se mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, uključujući obvezu poslodavaca da minimiziraju rizike i procijene rizike za zdravlje i sigurnost na radu. Budući da automatizirani sustavi praćenja ili donošenja odluka mogu znatno utjecati na fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platforme, digitalne radne platforme trebale bi evaluirati te rizike, procijeniti jesu li zaštitne mjere sustava primjerene za uklanjanje tih rizika i poduzeti odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere. Trebale bi izbjegavati da upotreba takvih sustava dovede do nepotrebnog pritiska na radnike ili ugrožava njihovo zdravlje. Kako bi se povećala učinkovitost tih odredaba, digitalna radna platforma trebala bi radnicima koji rade putem platforme, njihovim predstavnicima i nadležnim tijelima staviti na raspolaganje evaluaciju rizika i procjenu mjera za ublažavanje rizika.
- (39) Budući da uvođenje ili znatne promjene u upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka od strane digitalnih radnih platformi imaju izravan učinak na organizaciju rada i pojedinačne radne uvjete radnika koji rade putem platforme, ključno je osigurati da predstavnici radnika koji rade putem platforme i, ako nema predstavnika, radnici koji rade putem platforme mogu izravno ostvarivati prava i obveze u pogledu informiranja i savjetovanja, a posebno one utvrđene u Direktivi 2002/14/EZ. Potrebne su dodatne mjere kako bi se osiguralo da digitalne radne platforme informiraju radnike koji rade putem platforme ili njihove predstavnike i savjetuju se s njima prije donošenja tih odluka, na odgovarajućoj razini i, s obzirom na tehničku složenost sustava algoritamskog upravljanja, uz pomoć stručnjaka kojeg na usklađen način odaberu radnici koji rade putem platforme ili, prema potrebi, njihovi predstavnici. Ova Direktiva ne utječe na mjere obavješćivanja i savjetovanja sadržane u Direktivi 2002/14/EZ.

²³ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

- (40) Veliki dio osoba koje rade putem platforme čine osobe koje nisu u radnom odnosu. Učinak automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka, koje digitalne radne platforme upotrebljavaju, na zaštitu njihovih osobnih podataka i mogućnosti zarade sličan je učinku na radnike koji rade putem platforme. Stoga bi se prava iz ove Direktive koja se odnose na zaštitu fizičkih osoba u vezi s obradom osobnih podataka u kontekstu algoritamskog upravljanja, posebno ona koja se odnose na transparentnost automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka, ograničenja obrade ili prikupljanja osobnih podataka, ljudsko praćenje i preispitivanje važnih odluka, trebala primjenjivati i na osobe koje rade putem platforme i koje nisu u radnom odnosu. Prava koja se odnose na zdravlje i sigurnost na radu te obavješćivanje i savjetovanje s radnicima koji rade putem platforme ili njihovim predstavnicima, koja su specifična za radnike s obzirom na pravo Unije, na njih se ne bi trebala primjenjivati. Uredbom (EU) 2019/1150 predviđaju se zaštitne mjere u pogledu pravednosti i transparentnosti za samozaposlene osobe koje rade putem platforme, pod uvjetom da se smatraju poslovnim korisnicima u smislu te uredbe. Kad je riječ o preispitivanju važnih odluka koje provodi stvarna osoba, trebale bi, u odnosu na poslovne korisnike, prevladavati posebne odredbe Uredbe (EU) 2019/1150.
- (41) Kako bi se osiguralo da digitalne radne platforme poštuju radno zakonodavstvo i propise, posebno ako imaju poslovni nastan u zemlji koja nije država članica u kojoj radnik koji radi putem platforme obavlja svoj posao, digitalne radne platforme trebale bi prijaviti radnike koji rade putem platforme nadležnim tijelima države članice u kojoj se rad obavlja. Ta obveza ne bi trebala zamijeniti obveze prijavljivanja ili obavješćivanja utvrđene drugim instrumentima Unije.

- (42) Informacije o broju osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi, informacije o njihovom ugovornom ili radnom statusu i općim uvjetima koji se primjenjuju na te ugovorne odnose ključne su kako bi se relevantnim tijelima pomoglo u ispravnom utvrđivanju radnog statusa osoba koje rade putem platforme i osiguravanju usklađenosti s pravnim obvezama, a predstavnicima radnika koji rade putem platforme u izvršavanju njihovih predstavničkih funkcija te bi im stoga te informacije trebale biti dostupne. Ta tijela i predstavnici bi isto tako trebali imati pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi s pruženim informacijama.
- (43) Razvijen je opsežan sustav odredaba o izvršenju pravne stečevine Unije u području socijalnih prava, čiji bi se elementi trebali primjenjivati na ovu Direktivu kako bi se osiguralo da osobe koje rade putem platforme imaju pristup učinkovitom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući naknadu za pretrpljenu štetu. Posebno, imajući na umu da je pravo na učinkovitu pravnu zaštitu temeljno pravo, osobe koje rade putem platforme bi i dalje trebale imati takvu zaštitu čak i nakon prestanka radnog odnosa ili drugog ugovornog odnosa iz kojeg je proizašlo navodno kršenje prava prema ovoj Direktivi.
- (44) Predstavnici osoba koje rade putem platforme trebali bi moći, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, zastupati jednu ili više osoba koje rade putem platforme u bilo kojem sudskom ili upravnom postupku kako bi ostvarili prava ili izvršili obveze koje proizlaze iz ove Direktive. Podnošenje tužbi u ime ili podupiranje nekoliko osoba koje rade putem platforme način je za olakšavanje postupaka koji inače ne bi bili pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od osвете.

- (45) Rad putem platforme obilježen je nedostatkom zajedničkog radnog mjesta na kojem se radnici mogu upoznati i komunicirati jedni s drugima i sa svojim predstavnicima, među ostalim i kako bi zaštitili svoje interese u odnosu s digitalnom radnom platformom. Stoga je potrebno stvoriti digitalne komunikacijske kanale, u skladu s organizacijom rada digitalnih radnih platformi, na kojima osobe koje rade putem platforme mogu razmjenjivati informacije i stupiti u kontakt s predstavnicima radnika koji rade putem platforme. Digitalne radne platforme trebale bi stvarati takve komunikacijske kanale u okviru svoje digitalne infrastrukture ili s pomoću podjednako učinkovitih sredstava, poštujući pritom zaštitu osobnih podataka i suzdržavajući se od pristupa tim komunikacijama ili njihova praćenja.
- (46) U upravnim ili sudskim postupcima koji se odnose na ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme, elementi povezani s organizacijom rada kojima se omogućuje utvrđivanje radnog statusa, a posebno činjenica kontrolira li digitalna radna platforma određene elemente rada mogu biti u posjedu digitalne radne platforme i nisu lako dostupni osobama koje rade putem platforme i nadležnim tijelima. Nacionalni sudovi ili nadležna tijela stoga bi trebali moći naložiti digitalnoj radnoj platformi da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže, uključujući povjerljive informacije, podložno učinkovitim mjerama za zaštitu takvih informacija.
- (47) S obzirom na to da su ovom Direktivom predviđena dodatna pravila u odnosu na Uredbu (EU) 2016/679 u kontekstu rada putem platforme radi osiguravanja zaštite osobnih podataka osoba koje rade putem platforme, nacionalna nadzorna tijela iz Uredbe (EU) 2016/679 trebala bi biti nadležna za praćenje primjene tih zaštitnih mjera. Postupovni okvir Uredbe (EU) 2016/679 trebao bi se primjenjivati na izvršavanje dodatnih pravila ove Direktive, posebno u pogledu mehanizama nadzora, suradnje i konzistentnosti, pravnih lijekova, odgovornosti i sankcija, uključujući nadležnost za izricanje upravnih novčanih kazni do iznosa iz te uredbe.

- (48) Automatizirani sustavi praćenja ili donošenja odluka koji se upotrebljavaju u kontekstu rada putem platforme uključuju obradu osobnih podataka osoba koje rade putem platforme i utječu na radne uvjete i, među njima, prava radnika koji rade putem platforme, što otvara pitanja prava o zaštiti podataka i povezanih područja prava, kao što je radno pravo. Nadzorna tijela za zaštitu podataka i druga nadležna tijela trebala bi zato surađivati u izvršenju ove Direktive, među ostalim međusobnom razmjenom relevantnih informacija, ne dovodeći u pitanje neovisnost nadzornih tijela za zaštitu podataka.
- (48a) Kako bi zaštita na temelju ove Direktive bila djelotvorna, ključno je da osobe koje rade putem platforme i ostvaruju svoja prava dodijeljena Direktivom budu zaštićene od otpuštanja, što se tiče radnika koji rade putem platforme, ili raskida ugovora, što se tiče samozaposlenih osoba, i istovjetnih mjera.
- (49) S obzirom na to da cilj ove Direktive, odnosno poboljšanje radnih uvjeta u radu putem platforme, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog potrebe za uspostavom zajedničkih minimalnih zahtjeva on na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.

- (50) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i zadržavanja odredaba koje su povoljnije za osobe koje rade putem platforme. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, posebno u pogledu mehanizama za utvrđivanje postojanja radnog odnosa, osim ako se ovom Direktivom ne uvide povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može predstavljati valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite u području obuhvaćenom ovom Direktivom.
- (50a) Treba poštovati samostalnost socijalnih partnera. Stoga bi socijalni partneri trebali moći smatrati da su u posebnim okolnostima povezanim s radnim uvjetima radnika koji rade putem platforme drukčije odredbe prikladnije za ostvarivanje svrhe ove Direktive od određenih standarda navedenih u ovoj Direktivi. Države članice stoga bi trebale socijalnim partnerima dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora koji se razlikuju od određenih odredaba sadržanih u tim člancima, poštujući pritom opću zaštitu radnika koji rade putem platforme.
- (51) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Države članice trebale bi procijeniti učinak svojih mjera za prenošenje na start-up poduzeća te mala i srednja poduzeća kako bi osigurale da učinak na njih ne bude nerazmjeran, uz posvećivanje posebne pozornosti mikropoduzećima i administrativnom opterećenju. Države članice trebale bi i objaviti rezultate tih procjena.

- (52) Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom. Osim toga bi, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale da socijalni partneri budu istinski uključeni te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe odredaba ove Direktive.
- (53) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima²⁴, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava veza između sastavnih dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive zakonodavac smatra opravdanim dostavljanje takvih dokumenata.
- (54) Provedeno je savjetovanje s Europskim nadzornikom za zaštitu podataka u skladu s člankom 42. stavkom 1. Uredbe (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća²⁵, koji je dostavio mišljenje 2. veljače 2022.²⁶,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

²⁴ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

²⁵ Uredba (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

²⁶ Dokument 5966/22.

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Predmet i područje primjene

1. Svrha je ove Direktive poboljšati radne uvjete radnika koji rade putem platforme i zaštitu osoba koje rade putem platforme u pogledu obrade njihovih osobnih podataka upotrebom automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka.
 - 1.a Ti se ciljevi ostvaruju:
 - uvođenjem mjera za olakšavanje ispravnog utvrđivanja radnog statusa osoba koje rade putem platforme;
 - poboljšanjem transparentnosti, pravednosti i odgovornosti u upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka za osobe koje rade putem platforme; i
 - poboljšanjem transparentnosti rada putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama.
2. [...]
3. Ova se Direktiva primjenjuje na osobe koje rade putem platforme u Uniji, na digitalne radne platforme koje organiziraju rad putem platforme koji se obavlja u Uniji, bez obzira na mjesto njihova poslovnog nastana i neovisno o pravu koje se inače primjenjuje.
4. Kada je riječ o predstavnicima osoba koje rade putem platforme, a koje nisu predstavnici radnika koji rade putem platforme, ova se Direktiva primjenjuje samo u onoj mjeri u kojoj je zastupanje osoba koje rade putem platforme predviđeno nacionalnim pravom i praksama.

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:
 1. „digitalna radna platforma” znači svaka fizička ili pravna osoba koja pruža uslugu koja ispunjava sve sljedeće zahtjeve:
 - (a) pruža se, barem djelomično, na daljinu putem elektroničkih sredstava kao što su internetske stranice ili mobilna aplikacija;
 - (b) pruža se na zahtjev primatelja usluge;
 - (c) njezina je nužna i ključna sastavnica organizacija rada koji pojedinci obavljaju uz naknadu, neovisno o tome obavlja li se taj posao na internetu ili na određenoj lokaciji;
 - (d) To obuhvaća upotrebu automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka.
 2. „rad putem platforme” znači svaki rad koji putem digitalne radne platforme obavlja pojedinac u Uniji na temelju ugovornog odnosa između digitalne radne platforme i pojedinca ili posrednika, bez obzira na to postoji li ugovorni odnos između pojedinca ili posrednika i primatelja usluge;

3. „osoba koja radi putem platforme” znači svaki pojedinac koji radi putem platforme, bez obzira na to kakva je priroda ugovornog odnosa ili kako su ga uključene strane odredile;
4. „radnik koji radi putem platforme” znači svaki pojedinac koji radi putem platforme i ima ugovor o radu ili se smatra da je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda;
- 4.a „posrednik” znači svaka fizička ili pravna osoba koja uspostavlja ugovorni odnos, među ostalim podugovaranjem, s osobom koja radi putem platforme ili digitalnom radnom platformom u svrhu stavljanja na raspolaganje rada putem te digitalne radne platforme;
- 4.b „uvjeti poslovanja” znači svaki uvjet ili specifikacija, neovisno o njihovu nazivu ili obliku, kojima se uređuje ugovorni odnos između digitalne radne platforme i osobe koja radi putem platforme i koje jednostrano određuje digitalna radna platforma.
5. [...]
6. [...]
- 6.a „automatizirani sustavi praćenja” znači sustavi koji se upotrebljavaju za prikupljanje osobnih podataka o osobama koje rade putem platforme te za nadzor ili evaluaciju njihova rada elektroničkim putem;

6.b „automatizirani sustavi donošenja odluka” znači sustavi koji se upotrebljavaju za donošenje ili podržavanje odluka koje znatno utječu na osobe koje rade putem platforme, osobito na ponudu ili dodjelu zadaća, njihovu zaradu, sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, pristup osposobljavanju i njihov ugovorni status, uključujući ograničenje, suspenziju ili ukidanje njihova računa.

2. Definicija digitalnih radnih platformi utvrđena u stavku 1. točki 1. ne uključuje pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.

Članak 2.a

Posrednici

Države članice osiguravaju da korištenje posrednika ne dovede do smanjenja zaštite koja se ovom Direktivom pruža osobama koje rade putem platforme.

POGLAVLJE II.

RADNI STATUS

Članak 3.

Ispravno utvrđivanje radnog statusa

1. Države članice uspostavljaju odgovarajuće postupke kako bi provjerile i osigurale ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme, s ciljem utvrđivanja postojanja radnog odnosa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, te kako bi osigurale da radnici koji rade putem platforme uživaju prava povezana s tim radnim odnosom.
2. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa temelji se prvenstveno na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje posla, uzimajući u obzir upotrebu automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka u organizaciji rada putem platforme, bez obzira na to kako je odnos klasificiran u ugovornom aranžmanu kojeg su uključene strane eventualno dogovorile. Ako se na temelju činjenica utvrdi postojanje radnog odnosa, strana koja preuzima obveze poslodavca mora se u skladu s nacionalnim pravnim sustavima jasno odrediti.

Članak 4.

Pravna pretpostavka

1. Osim ako države članice ne predvide povoljnije odredbe u skladu s člankom 20., za odnos između digitalne radne platforme i osobe koja radi putem te platforme vrijedi pravna pretpostavka da se radi o radnom odnosu ako digitalna radna platforma kontrolira i usmjerava obavljanje posla te osobe.

Za potrebe prethodnog podstavka smatra se da kontroliranje i usmjeravanje ispunjavaju, bilo na temelju primjenjivih uvjeta poslovanja ili u praksi, najmanje tri od sljedećih kriterija:

- (a) digitalna radna platforma određuje gornje granice razine naknade;
- (b) digitalna radna platforma od osobe koja radi putem platforme zahtijeva da poštuje posebna pravila u pogledu izgleda, ponašanja prema primatelju usluge ili obavljanja rada;
- (c) digitalna radna platforma nadzire obavljanje rada, među ostalim elektroničkim putem;
- (d) digitalna radna platforma ograničava slobodu organiziranja vlastitog rada, među ostalim i sankcijama, ograničavanjem diskrecijskog prava pri odabiru radnog vremena ili razdoblja odsutnosti;
- (da) digitalna radna platforma ograničava slobodu organiziranja vlastitog rada, među ostalim i sankcijama, ograničavanjem diskrecijskog prava na prihvaćanje ili odbijanje radnih zadataka;
- (db) digitalna radna platforma ograničava slobodu organiziranja vlastitog rada, među ostalim i sankcijama, ograničavanjem diskrecijskog prava na angažiranje podugovaratelja ili zamjena;
- (e) digitalna radna platforma ograničava mogućnost izgradnje baze klijenata ili rada za treću stranu.

- 1.a Pravila utvrđena u ovom članku i članku 4.a ne utječu na diskrecijsko pravo sudova i nadležnih tijela da utvrde postojanje radnog odnosa, kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, neovisno o broju ispunjenih kriterija.

2. [...]
3. [...]
4. [...]

Članak 4.a

Primjena pretpostavke i njezino obaranje

1. Pravna pretpostavka primjenjuje se u svim relevantnim upravnim ili sudskim postupcima u kojima je u pitanju ispravno utvrđivanje radnog statusa osobe koja radi putem platforme.

Pravna pretpostavka ne primjenjuje se na porezne i kaznene postupke te postupke povezane sa socijalnim osiguranjem. Međutim, države članice mogu primijeniti pravnu pretpostavku u tim postupcima kao pitanje nacionalnog prava.

2. Države članice mogu nadležnim nacionalnim upravnim tijelima dati diskrecijsku ovlast da ne primjenjuju pretpostavku u sljedećim slučajevima:
 - (a) ta tijela provjeravaju usklađenost s relevantnim zakonodavstvom ili izvršavaju relevantno zakonodavstvo na vlastitu inicijativu i
 - (b) očito je da osoba koja radi putem platforme nije radnik koji radi putem platforme.

3. Države članice osiguravaju, u postupcima u kojima se primjenjuje pretpostavka, mogućnost bilo koje od stranaka da obori pravnu pretpostavku.

S tim ciljem:

- (a) ako digitalna radna platforma tvrdi da predmetni ugovorni odnos nije radni odnos u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, teret dokazivanja je na digitalnoj radnoj platformi;
 - (b) ako osoba koja radi putem platforme tvrdi da predmetni ugovorni odnos nije radni odnos u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom koji su primjenjivi u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, digitalna radna platforma dužna je pomoći u pravilnom rješavanju postupka, osobito pružanjem svih relevantnih informacija kojima raspolaže.
4. U pogledu ugovornih odnosa koji su sklopljeni prije datuma utvrđenog u članku 21. stavku 1. i koji još traju, pravna pretpostavka iz članka 4. primjenjuje se samo na razdoblje koje počinje od tog datuma.
5. Ako digitalna radna platforma ospori upravnu ili sudsku odluku kojom se utvrđuje radni status osobe koja radi putem platforme na temelju primjene pretpostavke, države članice mogu predvidjeti da takav postupak nema suspenzivni učinak na tu odluku.

Članak 4.b

Okvir mjera potpore

Države članice uspostavljaju okvir mjera potpore kako bi osigurale učinkovitu provedbu pravne pretpostavke iz članka 4. Pritom osobito:

- (a) osiguravaju da informacije o primjeni pravne pretpostavke budu javno dostupne na jasan, sveobuhvatan i lako dostupan način;
- (b) izrađuju smjernice za digitalne radne platforme, osobe koje rade putem platforme i socijalne partnere kako bi razumjele i provele pravnu pretpostavku, uključujući njezino obaranje;
- (c) u skladu s nacionalnim pravom ili praksom izrađuju smjernice za nadležna nacionalna tijela kako bi se proaktivno usmjerila na neusklađene digitalne radne platforme i radile na njima;
- (d) u skladu s nacionalnim pravom ili praksom osiguravaju učinkovite kontrole i inspekcije koje provode nacionalna tijela, osiguravajući pritom da takve kontrole i inspekcije budu razmjerne i nediskriminirajuće.

Članak 5.

[...]

POGLAVLJE III.

UPRAVLJANJE S POMOĆU AUTOMATIZIRANIH SUSTAVA PRAĆENJA ILI DONOŠENJA ODLUKA

Članak 5.a

Ograničenja obrade osobnih podataka s pomoću automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka

1. Digitalne radne platforme s pomoću automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka ne smiju:
 - (a) obrađivati nikakve osobne podatke o emocionalnom ili psihološkom stanju osobe koja radi putem platforme;
 - (b) obrađivati nikakve osobne podatke povezane s privatnim razgovorima; uključujući razmjene s predstavnicima radnika koji rade putem platforme;
 - (c) prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem osoba koja radi putem platforme ne nudi rad putem platforme ili ga ne obavlja.

Članak 6.

Transparentnost u pogledu automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka

1. Države članice od digitalnih radnih platformi zahtijevaju da osobe koje rade putem platforme obavijeste o upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka.

Te se informacije odnose na:

- (a) automatizirane sustave praćenja:
 - i. činjenicu da su takvi sustavi u uporabi ili su u postupku uvođenja;
 - ii. kategorije aktivnosti koje se u okviru takvih sustava nadziru, evaluiraju ili za koje se prikupljaju podaci, uključujući evaluaciju koju provodi primatelj usluge;

(b) automatizirane sustave donošenja odluka:

- i. činjenicu da su takvi sustavi u uporabi ili su u postupku uvođenja;
- ii. kategorije odluka koje se tim sustavima donose ili podržavaju;
- iii. glavne parametre koji se tim sustavima uzimaju u obzir i relativnu važnost tih glavnih parametara u automatiziranom donošenju odluka, uključujući način na koji osobni podaci ili ponašanje osobe koja radi putem platforme utječu na odluke;
- iv. razloge za odluke o ograničenju, obustavi ili zatvaranju računa osobe koji radi putem platforme, o odbijanju isplate naknade za rad koji obavlja radnik koji radi putem platforme, kao i za odluke o njihovom ugovornom statusu ili o bilo kojoj odluci sa sličnim učincima.

3. Digitalne radne platforme pružaju informacije iz stavka 1. u obliku pisanog dokumenta koji može biti u elektroničkom obliku. Te informacije dostavljaju se najkasnije prvog radnog dana, kao i u slučaju znatnih promjena te u bilo kojem trenutku na zahtjev osobe koja radi putem platforme. Informacije se prikazuju u sažetom, transparentnom, razumljivom i lako dostupnom obliku, na jasnem i jednostavnom jeziku.
4. Digitalne radne platforme ujedno stavljaju informacije iz stavka 1. na raspolaganje predstavnicima radnika koji rade putem platforme. Te informacije ujedno stavljaju na raspolaganje nadležnim nacionalnim tijelima na njihov zahtjev.
5. [...]

Članak 7.

Ljudsko praćenje automatiziranih sustava

1. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme prate i redovito evaluiraju učinak pojedinačnih odluka, koje se donose ili podržavaju automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka na osobe koje rade putem platforme.
2. [...]
3. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da osiguraju dostatne ljudske resurse za praćenje i evaluiranje učinka pojedinačnih odluka koje se donose ili podržavaju automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka. Osobe koje je digitalna radna platforma zadužila za funkciju praćenja i evaluacije imaju potrebnu stručnost, osposobljenost i autoritet za izvršavanje te funkcije, među ostalim za poništavanje automatiziranih odluka. Uživaju zaštitu od razrješenja ili jednakovrijednih mjera, disciplinskih mjera ili drugog nepovoljnog postupanja zbog obnašanja svojih dužnosti.
4. Informacije o evaluaciji na temelju stavka 1. stavljaju se na raspolaganje osobama koje rade putem platforme i predstavnicima radnika koji rade putem platforme. Te informacije ujedno stavljaju na raspolaganje nadležnim nacionalnim tijelima na njihov zahtjev.

Članak 8.

Ljudsko preispitivanje važnih odluka

1. Države članice osiguravaju da osobe koje rade putem platforme imaju pravo bez nepotrebne odgode dobiti objašnjenje od digitalne radne platforme za sve odluke donesene ili podržane automatiziranim sustavom donošenja odluka koje na njih znatno utječu. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme osobama koje rade putem platforme omogućuju pristup osobi za kontakt koju je digitalna radna platforma odredila da raspravi i pojasni činjenice, okolnosti i razloge koji su doveli do te odluke. Digitalne radne platforme osiguravaju da te osobe za kontakt imaju potrebnu stručnost, osposobljene su i imaju ovlasti za izvršavanje te funkcije.

Digitalne radne platforme osobi koji radi putem platforme bez nepotrebnog odlaganja dostavljaju pisanu izjavu o razlozima za svaku odluku donesenu ili podržanu automatiziranim sustavom donošenja odluka o ograničenju, obustavi ili zatvaranju računa osobe koja radi putem platforme, o svim odlukama o odbijanju isplate naknade za rad koji je ta osoba obavila, o svim odlukama o ugovornom statusu osobe koja radi putem platforme ili o svim odlukama sa sličnim učincima.

2. Ako osobe koje rade putem platforme nisu zadovoljne dobivenim objašnjenjem ili pisanim obrazloženjem ili smatraju da se odlukom iz stavka 1. krše njihova prava, imaju pravo od digitalne radne platforme zatražiti da preispita tu odluku. Digitalna radna platforma odgovara na takav zahtjev tako da osobi koja radi putem platforme pruži obrazložen odgovor bez nepotrebnog odgađanja, a u svakom slučaju u roku od tjedan dana od primitka zahtjeva u roku od dva tjedna nakon podnošenja zahtjeva.

3. Ako se odlukom iz stavka 1. krše prava osobe koja radi putem platforme, digitalna radna platforma ispravlja tu odluku bez odgode te u svakom slučaju u roku od dva tjedna ili, ako takav ispravak nije moguć, nudi naknadu za pretrpljenu štetu. Digitalna radna platforma poduzima potrebne korake, uključujući, prema potrebi, izmjenu automatiziranog sustava donošenja odluka, kako bi se takve odluke ubuduće izbjegle.
4. Ovaj članak ne utječe na disciplinske postupke i postupke otpuštanja utvrđene nacionalnim pravom, praksom i kolektivnim ugovorima.
5. Ovaj članak ne primjenjuje se na osobe koje rade putem platforme i koje su i „poslovni korisnici” u smislu Uredbe (EU) 2019/1150.

Članak 8.a

Sigurnost i zdravlje

1. Ne utječući na Direktivu Vijeća 89/391/EEZ i s njom povezane direktive u području sigurnosti i zdravlja na radu, u pogledu radnika koji rade putem platforme, digitalne radne platforme:
 - (a) evaluiraju rizike automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka za njihovu sigurnost i zdravlje, osobito u pogledu mogućih rizika od nesreća na radu te psihosocijalnih i ergonomskih rizika;
 - (b) ocjenjuju jesu li zaštitne mjere tih sustava primjerene utvrđenim rizicima s obzirom na posebne značajke radnog okruženja;
 - (c) uvode odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.
2. Digitalne radne platforme ne smiju upotrebljavati automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka ni na koji način kojim se stvara neprimjeren pritisak na radnike koji rade putem platforme ili na drugi način ugrožava fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platforme.

Članak 9.

Obavješćivanje i savjetovanje

1. Ne utječući prava i obveze na temelju Direktive 2002/14/EZ države članice osiguravaju da digitalne radne platforme obavješćuju predstavnike radnika koji rade putem platforme i savjetuju se s njima ili, ako takvi predstavnici ne postoje, dotične radnike koji rade putem platforme o odlukama koje bi mogle dovesti do uvođenja znatnih promjena u upotrebu automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka.
2. [...]
3. Predstavnicima radnika koji rade putem platforme ili dotičnim radnicima koji rade putem platforme može pomagati stručnjak po njihovu izboru u mjeri u kojoj je to potrebno kako bi razmotrili pitanje koje je predmet obavješćivanja i savjetovanja te oblikovali mišljenje. Ako digitalna radna platforma zapošljava više od 500 radnika u dotičnoj državi članici, troškove stručnjaka snosi digitalna radna platforma, pod uvjetom da su razmjerni. Države članice mogu odrediti učestalost zahtjeva za stručnjaka i gornju granicu troškova koje snosi digitalna radna platforma, istodobno osiguravajući učinkovitost pomoći.

Članak 10.

[...]

POGLAVLJE IV.

TRANSPARENTNOST RADA PUTEM PLATFORME

Članak 11.

Prijava rada putem platforme

Države članice od digitalnih radnih platformi koje su poslodavci zahtijevaju da rad koji obavljaju radnici koji rade putem platforme prijavljuju nadležnim tijelima države članice u kojoj se posao obavlja, u skladu s pravilima i postupcima utvrđenima u pravu dotičnih država članica. To ne utječe na posebne obveze u skladu s pravom Unije prema kojima se rad prijavljuje relevantnim tijelima države članice u prekograničnim situacijama.

Članak 12.

Pristup relevantnim informacijama o radu putem platforme

1. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme nadležnim nacionalnim tijelima i predstavnicima radnika koji rade putem platforme stave na raspolaganje sljedeće informacije:
 - (a) broj osoba koje redovito rade putem predmetne digitalne radne platforme i njihov ugovorni ili radni status;
 - (b) opće uvjete, koje utvrđuje digitalna radna platforma, primjenjive na te ugovorne odnose, koji se primjenjuju na velik broj ugovornih odnosa;
 - (c) posrednike s kojima digitalna radna platforma ima ugovorni odnos.

2. Informacije se pružaju za svaku državu članicu u kojoj osobe koje rade putem predmetne digitalne radne platforme. Informacije se ažuriraju najmanje svakih šest mjeseci, a u pogledu stavka 1. točke (b) svaki put kad se znatno izmijene uvjeti.
3. Nadležna tijela navedena u stavku 1. i predstavnici radnika koji rade putem platforme imaju pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti o svim dostavljenim informacijama. Digitalne radne platforme na takav zahtjev odgovaraju u razumnom roku dostavljanjem obrazloženog odgovora.
4. Kad je riječ o digitalnim radnim platformama koje su mikropoduzeća te mala ili srednja poduzeća, države članice mogu predvidjeti da se periodičnost ažuriranja informacija u skladu sa stavkom 2. smanji na jednom godišnje.

POGLAVLJE V.

PRAVNI LIJEKOVI I IZVRŠENJE

Članak 13.

Pravo na pravnu zaštitu

Ne utječući na članke 79. i 82. Uredbe (EU) 2016/679 države članice osiguravaju da osobe koje rade putem platforme, uključujući one čiji je radni ili drugi ugovorni odnos prestao, imaju pristup učinkovitom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući naknadu za pretrpljenu štetu, u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.

Članak 14.

Postupci u ime osoba koje rade putem platforme ili postupci kojima se podupiru osobe koje rade putem platforme

1. Ne utječući na članak 80. Uredbe (EU) 2016/679 države članice osiguravaju da predstavnici osoba koje rade putem platforme i drugi pravni subjekti koji, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, imaju legitiman interes u obrani prava osoba koje rade putem platforme, mogu sudjelovati u svakom sudskom ili upravnom postupku za ostvarenje prava ili izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive. Oni mogu djelovati u ime jedne ili više osoba koje rade putem platforme ili kao njihova potpora u slučaju kršenja bilo kojeg prava ili obveze koja proizlazi iz ove Direktive, u skladu s nacionalnim pravom i praksom.
2. [...]

- 2.a Ako je to potrebno radi zaštite prava osoba koje rade putem platforme u pogledu zaštite njihovih osobnih podataka, digitalne radne platforme stavljaju informacije iz članka 6., stavka 4. i članka 7. stavka 4. na raspolaganje predstavnicima osoba koje rade putem platforme, osim predstavnicima radnika koji rade putem platforme.

Članak 15.

Komunikacijski kanali za osobe koje rade putem platforme

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da digitalne radne platforme omogućе osobama koje putem njih rade da uspostave kontakt jedni s drugima i komuniciraju te da stupe u kontakt s predstavnicima radnika i komuniciraju s njima putem digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi ili podjednako učinkovitih sredstava, uz istodobno poštovanje obveza iz Uredbe (EU) 2016/679 i Direktive 2002/58/EZ. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da se suzdrže od pristupa tim kontaktima i komunikaciji s njima ili od njihova praćenja.

Članak 16.

Pristup dokazima

1. Države članice osiguravaju da u postupcima iz članka 4.a nacionalni sudovi ili nadležna tijela mogu naložiti digitalnoj radnoj platformi da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže.
2. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi imaju ovlasti naložiti otkrivanje dokaza koji sadržavaju povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za postupak. One osiguravaju da pri davanju naloga za otkrivanje takvih informacija nacionalni sudovi imaju na raspolaganju učinkovite mjere zaštite takvih informacija.
3. [...]

Članak 17.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica

Države članice uvode mjere nužne za zaštitu osoba koje rade putem platforme, uključujući one među njima koje su njihovi predstavnici, od nepovoljnog postupanja digitalne radne platforme i negativnih posljedica koje proizlaze iz bilo koje pritužbe upućene digitalnoj radnoj platformi ili koje proizlaze iz bilo kojih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.

Članak 18.

Zaštita od otpuštanja ili raskida ugovora

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje, raskid ugovora ili istovjetno postupanje te sve pripreme za otpuštanje, raskid ugovora ili istovjetno postupanje prema osobama koje rade putem platforme na temelju toga što su ostvarivale prava predviđena ovom Direktivom.
2. Osobe koje rade putem platforme koje smatraju da su otpuštene, da je njihov ugovor raskinut ili da su pretrpjele postupanje sa sličnim učinkom na temelju toga što su ostvarivale prava predviđena ovom Direktivom, mogu od digitalne radne platforme zatražiti da propisno opravda razloge za otpuštanje, raskid ugovora ili bilo koju sličnu mjeru. Digitalna radna platforma navodi te razloge u pisanom obliku bez nepotrebne odgode.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada osobe koje rade putem platforme navedene u stavku 2. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ili organom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja, raskida ugovora ili sličnih mjera, digitalna radna platforma mora dokazati da su se otpuštanje, raskid ugovora ili slične mjere temeljili na razlogu drukčijem od razloga iz stavka 1.

4. [...]
5. Od država članica neće se tražiti primjena stavka 3. na postupke u kojima su sud ili drugo nadležno tijelo ili organ dužni ispitati činjenično stanje.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica ne odredi drukčije.

Članak 19.

Nadzor i kazne

1. Nadzorno tijelo ili tijela odgovorna za praćenje primjene Uredbe (EU) 2016/679 odgovorna su i za praćenje i izvršavanje primjene članaka od 5.a do 8. ove Direktive, u skladu s relevantnim odredbama iz poglavlja VI., VII. i VIII. Uredbe (EU) 2016/679. Gornja granica za administrativne novčane kazne iz članka 83. stavka 5. te Uredbe primjenjuje se na kršenja članaka od 5.a do 8. ove Direktive.
2. Tijela iz stavka 1. i druga nadležna nacionalna tijela, prema potrebi, surađuju u izvršenju ove Direktive u okviru svojih nadležnosti, osobito ako se pojave pitanja o učinku automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka na osobe koje rade putem platforme. U tu svrhu ta tijela međusobno razmjenjuju relevantne informacije, uključujući informacije dobivene u kontekstu inspekcija ili istraga, na zahtjev ili na vlastitu inicijativu.
3. Ne dovodeći u pitanje stavak 1. države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s odredbama ove Direktive ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

POGLAVLJE VI.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 20.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjenje opće razine zaštite koja se već pruža radnicima koji rade putem platforme u državama članicama, među ostalim u pogledu uspostavljenih postupaka za ispravno utvrđivanje statusa zaposlenika osoba koje rade putem platforme. Posebice se pravnom pretpostavkom navedenom u članku 4. ne utječe na postojeća nacionalna pravila kojima se predviđaju postupci reklasifikacije koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme, u skladu s ciljevima ove Direktive. U pogledu osoba koje rade putem platforme, a koje nisu u radnom odnosu, ovaj se stavak primjenjuje u mjeri u kojoj su takva nacionalna pravila u skladu s pravilima o funkcioniranju unutarnjeg tržišta.
3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja osobe koje rade putem platforme imaju na temelju drugih pravnih akata Unije.

Članak 20.a

Države članice mogu zakonom ili kolektivnim ugovorima predvidjeti detaljnija pravila kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka, na temelju članaka 6., 7. i 8. ove Direktive, osoba koje rade putem platforme. Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršenje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz poštovanje opće zaštite radnika koji rade putem platforme, određuju aranžmani u vezi s radom putem platforme koji se razlikuju od onih iz članaka 8.a, 9., 11. i 12. ove Direktive.

Članak 21.

Prenošenje i provedba

1. Države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom najkasnije [2 godine nakon stupanja na snagu]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Kada države članice donose te odredbe, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.

2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
3. Države članice, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.
4. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se žele postići ovom Direktivom.

Članak 22.

Preispitivanje koje obavlja Komisija

Do [5 godina nakon stupanja na snagu] Komisija nakon savjetovanja s državama članicama, socijalnim partnerima na razini Unije i glavnim dionicima, uzimajući u obzir učinak na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, preispituje primjenu ove Direktive i, kad je to primjereno, predlaže zakonodavne izmjene. U okviru takvog preispitivanja Komisija posebnu pozornost posvećuje učinku korištenja posrednika na sveukupnu provedbu ove Direktive.

Članak 23.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 24.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u

Za Europski parlament

Za Vijeće

Predsjednik/Predsjednica

Predsjednik/Predsjednica