



Briselē, 2023. gada 7. jūnijā
(OR. en)

10107/23

Starpiestāžu lieta:
2021/0414(COD)

EMPL 294
SOC 422
CODEC 1011

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā – vispārēja pieeja

I. IEVADS

Komisija 2021. gada 9. decembrī iesniedza priekšlikumu direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā ¹. Priekšlikuma mērķi ir šādi:

- 1) uzlabot darba nosacījumus platformu darba ņēmējiem, atvieglojot viņu nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, izmantojot atspēkojamu juridisko prezumpciju (II nodaļa);
- 2) uzlabot personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, uzlabojot pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanā (III nodaļa);
- 3) uzlabot platformu darba pārredzamību (IV nodaļa) un ieviest konkrētus tiesiskās aizsardzības līdzekļus un izpildes pasākumus (V nodaļa).

¹ Dot. 14450/21.

Saskaņā ar attiecīgo juridisko pamatu, t. i., LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punktu b) apakšpunktu un LESD 16. panta 2. punktu, Padomei lēmums ir jāpieņem ar kvalificētu balsu vairākumu saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru.

Eiropas Parlaments vēl nav pieņēmis savu nostāju pirmajā lasījumā. EP 2. februārī plenārsēdē apstiprināja Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas lēmumu sākt sarunas, pamatojoties uz *Elisabetta Gualmini* ziņojumu, ko komiteja pieņēma 2022. gada 12. decembrī ².

Ekonomikas un sociālo lietu komiteja pieņēma atzinumu savā plenārsēdē 2022. gada 23. martā ³.

Reģionu komiteja atzinumu pieņēma savā plenārsēdē 2022. gada 30. jūnijā ⁴.

Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītājs savus oficiālos komentārus sniedza 2022. gada 2. februārī ⁵.

II. PAŠREIZĒJAIS STĀVOKLIS ČEHIJAS PREZIDENTŪRAS LAIKĀ

Padomes prezidentvalsts Čehija 2022. gada 8. decembrī *EPSCO* padomei iesniedza kompromisa priekšlikumu ⁶, lai panāktu Padomes vispārēju pieeju. Lai gan lielākā daļa teksta (jo īpaši III–V nodaļa) delegācijām bija pieņemama, joprojām pastāvēja lielas viedokļu atšķirības, jo īpaši par II nodaļu, kas attiecas uz nodarbinātības statusu.

Pēc tam, kad sākotnējās diskusijās Padomē atklājās, ka šim tekstam nebūs vajadzīgā atbalsta, prezidentvalsts turpināja sadarboties ar delegācijām, lai rastu kompromisus. Vēl tajā pašā sanāksmē prezidentvalsts nāca klajā ar grozījumiem sākotnējā priekšlikumā ⁷. Neraugoties uz šiem centieniem, grozītais teksts no delegācijām nesaņēma vajadzīgo kvalificēto balsu vairākumu.

² Dok. A9-0301/2022.

³ Dok. 11378/22.

⁴ Dok. 11328/22.

⁵ Dok. 5966/22.

⁶ Dok. 15338/22 REV 1.

⁷ Dok. 15836/22.

III. ZVIEDRIJAS PREZIDENTŪRAS LAIKĀ PAVEIKTAIS DARBS

Lai izveidotu stingru pamatu turpmākam kompromisam, prezidentvalsts Zviedrija no jauna atsāka darbu ar dosjē tehniskā līmenī. Tā rīkoja trīs darba grupas sanāksmes – 2023. gada 13. februārī, 27. martā un 24. aprīlī, kam sekoja diskusijas Pastāvīgo pārstāvju komitejā (I) 2023. gada 24. maijā, 31. maijā un 7. jūnijā. Prezidentvalsts jo īpaši lūdza delegācijas sniegt ieguldījumu faktu veidā par dažiem jautājumiem, kas saistīti ar galvenajiem šķēršļiem, kuri vēl nav atrisināti ⁸. Kad prezidentvalsts Čehijas atbildība par dosjē bija beigusies, darbu turpināja prezidentvalsts Zviedrija, un tā sagatavoja jaunus kompromisa tekstus, ņemot vērā delegāciju paustās bažas.

Lai gan galīga vienošanās par tekstu Pastāvīgo pārstāvju komitejā vēl nav panākta, prezidentvalsts centieni ir piesaistījuši arvien lielāku atbalstu, un pastāv plašs uzskats, ka esošais teksts atspoguļo delegāciju atšķirīgo viedokļu smaguma centru.

IV. PREZIDENTVALSTS KOMPROMISA PRIEKŠLIKUMS

Grozītajā priekšlikumā, kas izklāstīts šīs piezīmes pielikumā pievienotajā jaunākajā prezidentvalsts kompromisa priekšlikumā, ir paredzēti svarīgi un iedarbīgi instrumenti platformu darba ņēmēju darba nosacījumu uzlabošanai un personu, kas veic platformu darbu, aizsardzībai attiecībā uz viņu personas datu apstrādi, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas.

I nodaļa. Darbības joma un mērķis

Pirmajā nodaļā ir izklāstīts direktīvas vispārējais satvars. Tajā ir definēts priekšmets un darbības joma, kā arī izklāstītas definīcijas un iekļauts transversāls noteikums par starpniekiem.

⁸ Dok. 5273/23.

Turpinot iepriekšējo prezidentvalstu Francijas un Čehijas izvēlēto ceļu, tekstā ir nošķirti noteikumi, kas attiecas uz platformu *darba ņēmēju* darba nosacījumu uzlabošanu (pamatojoties uz LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu, kas nodrošina pamatu pasākumu pieņemšanai darba apstākļu jomā, un 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu), un noteikumi, kas attiecas gan uz darba ņēmēju, gan pašnodarbinātu personu, t. i., *personu, kas veic platformu darbu*, personas datu aizsardzības uzlabošanu (pamatojoties uz LESD 16. pantu).

Direktīvā ir noteikti pienākumi digitālajām darba platformām, kas sniedz savus pakalpojumus, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas. Tas ļauj izslēgt no darbības jomas tos uzņēmumus, galvenokārt MVU, kuri savas uzņēmējdarbības veikšanai izmanto tikai pavisam vienkāršus elektroniskos līdzekļus, piemēram, tīmekļa vietni.

Lai pievērstos delegāciju paziņotajam faktam, ka dažas digitālās darba platformas pieņem darbā personas, kas veic platformu darbu, izmantojot starpniekus, gadījumos, kad viens no iemesliem varētu būt izvairīšanās no valsts tiesību aktu ievērošanas, tika pievienots 2.a pants. Ņemot vērā dažādos apakšlīgumu un starpniecības veidus apvienojumā ar digitālo darba platformu elastību, pielāgojoties ātri mainīgajai regulatīvajai videi, šis noteikums uzliek dalībvalstīm pienākumu nodrošināt tādu pašu aizsardzības līmeni arī starpniecības gadījumā, vienlaikus ļaujot dalībvalstīm pašām izvēlēties piemērotus pasākumus, kā to paveikt. Tie var ietvert kopīgas atbildības noteikšanu, ja dalībvalsts to uzskata par piemērotu.

II nodaļa. Nodarbinātības statuss

Priekšlikuma politiski visjutīgākā daļa ir II nodaļa, kas attiecas uz to personu nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, kuras veic platformu darbu. Prezidentvalsts Zviedrija ir turpinājusi prezidentvalsts Čehijas labo darbu saistībā ar šo nodaļu.

Dalībvalstīm ir pienākums izveidot atbilstošas procedūras, lai noteiktu to personu nodarbinātības statusu, kuras veic platformu darbu. Kad nodarbinātības statuss ir noteikts, platformu darba ņēmējiem ir saistītās tiesības, kas izriet no minētajām darba attiecībām. Šajā noteikumā ir ņemts vērā, ka dažās dalībvalstīs pastāv atšķirīgas darba attiecību definīcijas un ka darba ņēmēju tiesības var atšķirties atkarībā no šīm darba attiecībām.

Viena no atbilstošām procedūrām, lai noteiktu, vai pastāv darba attiecības, ir juridiskas prezumpcijas ieviešana darba attiecību pastāvēšanai (4. pants).

Juridisko prezumpciju piemēro, ja vismaz trīs no septiņiem 4. panta 1. punktā noteiktajiem kritērijiem ir izpildīti, pamatojoties uz digitālās darba platformas vienpusēji noteiktajiem noteikumiem vai tās faktisko rīcību, tādējādi norādot, ka digitālā darba platforma kontrolē vai vada personu, kas veic platformu darbu. Līdz ar to tiek prezumēts, ka minētā persona ir darba attiecībās. Tas arī nozīmē, ka, ja digitālā darba platforma tikai izpilda juridisku pienākumu, tostarp pienākumu, kas izriet no koplīguma, netiek uzskatīts, ka ir izpildīts viens vai vairāki prezumpcijas piemērošanas kritēriji.

Juridisko prezumpciju piemēro visos attiecīgajos administratīvajos vai tiesas procesos, kuros tiek skarts jautājums par nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu. Tomēr nav pienākuma piemērot prezumpciju procesiem, kas saistīti ar nodokļiem, krimināltiesībām un sociālo nodrošinājumu, bet dalībvalstis var brīvi lemt par juridiskās prezumpcijas piemērošanu šajos procesos saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Dalībvalstis var arī piešķirt valsts iestādēm rīcības brīvību nepiemērot prezumpciju, ja šīs iestādes rīkojas pēc savas iniciatīvas un ja ir acīmredzams, ka attiecīgā persona nav platformas darba ņēmējs.

Procesā juridisko prezumpciju var atspēkot jebkura no pusēm. Gadījumos, kad digitālā darba platforma atspēko prezumpciju, tai ir jāsniedz pierādījumi, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi un, ņemot vērā Tiesas judikatūru, darba attiecības nepastāv.

Juridiskās prezumpcijas ieviešana ar šo direktīvu neierobežo dalībvalstu iespēju saglabāt vai ieviest labvēlīgākus noteikumus nekā 4. pants, piemēram, zemāku sliekšni juridiskās prezumpcijas piemērošanai. Juridiskā prezumpcija ir procesuāls instruments, kas atvieglo piekļuvi pareizai nodarbinātības statusa noteikšanai. Tādējādi tā neskar valsts iestāžu un tiesu lēmumu pēc būtības par darba attiecību esamības noteikšanu, jo šā lēmuma pamatā ir tikai attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošie tiesību akti, koplīgumi vai prakse, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

III nodaļa. Automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas

Otrs svarīgs priekšlikuma pamatelements ir to personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzība, ja digitālā darba platforma attiecībā uz tām izmanto automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas. Šī daļa ir pirmais priekšlikums, kas ar Savienības līmeņa tiesību aktu reglamentē mākslīgā intelekta izmantošanu darbavietā. Tādējādi tas varētu kļūt par prekursoru tiesību aktiem ar daudz plašāku piemērošanas jomu.

Ņemot vērā īpašo sensitivitāti, priekšlikumā daļēji ir paredzēta lielāka aizsardzība nekā Vispārīgajā datu aizsardzības regulā, jo tas aizliedz dažu veidu personas datu apstrādi, izmantojot automatizētu uzraudzību vai lēmumu pieņemšanu, piemēram, datus par personas emocionālo un psiholoģisko stāvokli vai datu vākšanu, kamēr persona nestrādā.

Priekšlikums arī paredz lielāku pārredzamību attiecībā uz automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām, nosakot, kādu informāciju sniedz personām, kuras veic platformu darbu. Turklāt ir jānodrošina cilvēka veikta automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu uzraudzība. Personām, kuras pilda šo funkciju, jo īpaši ir tiesības noraidīt automatizētus lēmumus, un tās ir aizsargātas pret nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar savu funkciju pildīšanu. Pēc pieprasījuma nozīmīgus lēmumus, kas skar personas, kuras veic platformu darbu, pārskata arī cilvēks, un daudzos gadījumos darba ņēmējam ir tiesības saņemt rakstisku pamatojumu.

Platformu darba ņēmēju pārstāvjus vai, ja šādu pārstāvju nav, pašus darba ņēmējus informē par automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu ieviešanu vai būtiskām izmaiņām to izmantošanā un ar viņiem apspriežas par minēto.

IV nodaļa. Platformu darba pārredzamība

Lai palīdzētu kompetentajām iestādēm nodrošināt to spēkā esošo tiesību un pienākumu izpildi, kas saistītas ar darba nosacījumiem, ir paredzēti konkrēti pasākumi platformu darba pārredzamības un izsekojamības uzlabošanai. Tas ietver arī pienākumu digitālajām darba platformām, kas ir darba devēji, deklarēt platformu darbu tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā darbs tiek veikts, saskaņā ar valsts noteikumiem.

Digitālajām darba platformām būs arī pienākums sniegt kompetentajām valsts iestādēm un platformu darba ņēmēju pārstāvjiem būtisko pamatinformāciju, piemēram, to cilvēku skaits, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas, viņu nodarbinātības statuss un viņu standarta noteikumi, kā arī starpnieki, ar kuriem platforma strādā. Tas palīdzēs kompetentajām iestādēm nodrošināt spēkā esošo tiesību un pienākumu izpildi un palīdzēs pārstāvjiem aizstāvēt darba ņēmēju intereses.

V nodaļa. Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un izpilde

Šajā nodaļā ir ietvertas tiesības uz tiesisko aizsardzību, sankcijas, aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi un atlaišanu, kā arī daži noteikumi, kas risina konkrētas platformu ekonomikas problēmas. Kā šādu noteikumu piemēri jāmin platformu pienākums izveidot sakaru kanālus personām, kas veic platformu darbu, un noteikums, kas nodrošina, ka valstu tiesām un iestādēm ir iespējams uzdot digitālajai darba platformai sniegt visus attiecīgos pierādījumus.

VI nodaļa. Nobeiguma noteikumi

Šī direktīva paredz minimālu saskaņošanu un tādējādi nosaka minimālus standartus. Nobeiguma noteikumos ir īpaši uzsvērts, ka direktīva nav atbilstošs pamats, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, un tā jo īpaši neietekmē spēkā esošos valstu noteikumus, kuros paredzētas pārklassificēšanas procedūras, kas platformu darba ņēmējiem ir labvēlīgākas nekā direktīvā noteiktās.

V. NOBEIGUMS

Padome tiek aicināta pieņemt vispārēju pieeju par šā dokumenta pielikumā izklāstīto kompromisa tekstu un pilnvarot prezidentvalsti sākt sarunas par šo dosjē ar Eiropas Parlamenta pārstāvjiem.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ¹⁰,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

⁹ OV C [...], [...], [...] lpp.

¹⁰ OV C [...], [...], [...] lpp.

tā kā:

- (1) Atbilstoši Līguma par Eiropas Savienību 3. pantam Savienības mērķi citu starpā ir veicināt savu tautu labklājību un gādāt par Eiropas ilgtspējīgu attīstību, kas balstīta uz sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir pilnīga nodarbinātība un sociālā attīstība.
- (2) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 31. pantā ir paredzētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Hartas 27. pants aizsargā darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā. Hartas 8. pantā ir noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz savu personas datu aizsardzību. Hartas 16. pantā ir atzīta darījumdarbības brīvība.
- (3) 2017. gada 17. novembrī Ģēteborgā pieņemtā Eiropas sociālo tiesību pīlāra ¹¹ 5. principā ir noteikts, ka neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba nosacījumi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība; ka saskaņā ar tiesību aktiem un kolektīviem līgumiem darbiniekiem nodrošina elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām; ka jāsekmē novatoriskas darba formas, kas nodrošina kvalitatīvus darba apstākļus, jāstimulē uzņēmējdarbība un pašnodarbinātība un jāveicina profesionālā mobilitāte; un ka jānovērš tādas nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp jāaizliedz nestandarta līgumu izmantošana. Portu sociālajā samītā 2021. gada maijā tika apstiprināts rīcības plāns, kas pievienots sociālajam pīlāram ¹².

¹¹ Iestāžu kopīgā proklamācija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (OV C 428, 13.12.2017., 10. lpp.).

¹² Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns" (COM(2021)102 final, 4.3.2021.).

- (4) Digitalizācija maina darba pasauli, uzlabojot ražīgumu un palielinot elastīgumu, vienlaikus radot arī dažus riskus attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem. Uz algoritmiem balstītas tehnoloģijas, tostarp automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir veicinājušas digitālo darba platformu rašanos un izaugsmi.
- (5) Platformu darbu veic privātpersonas, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru, kas sniedz pakalpojumus saviem klientiem. Izmantojot algoritmus, digitālās darba platformas atkarībā no to uzņēmējdarbības modeļa lielākā vai mazākā mērā var kontrolēt darba izpildi, atalgojumu un attiecības starp saviem klientiem un personām, kas veic darbu. Platformu darbu var veikt tikai tiešsaistē, izmantojot elektroniskos rīkus ("tiešsaistes platformu darbs"), vai hibrīdveidā, apvienojot tiešsaistes saziņas procesu ar turpmāku darbību fiziskajā pasaulē ("platformu darbs fiziskajā darba vietā"). Daudzas no esošajām digitālajām darba platformām ir starptautiskas uzņēmējdarbības jomas dalībnieces, kas savas darbības un uzņēmējdarbības modeļus īsteno vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām.

- (6) Platformu darbs sniedz iespējas vieglāk piekļūt darba tirgum, gūt papildu ienākumus no sekundāras darbības vai izmantot zināmu elastību darba laika organizēšanā. Vienlaikus platformu darbs strauji attīstās, radot jaunus uzņēmējdarbības modeļus un nodarbinātības veidus, kas dažkārt neatbilst esošajām paradigmām. Šādu jauninājumu piemēri ir atrodamī Savienības konkurences tiesību jomā, kurā Komisija ir pieņēmusi pamatnostādnes par to piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi. Šo iemeslu dēļ ir svarīgi šo procesu papildināt ar pienācīgiem aizsardzības pasākumiem personām, kas veic platformu darbu, neatkarīgi no līgumattiecību veida, nepieļaujot diskrimināciju un veicinot jaunas iespējas. Jo īpaši platformu darbs var mazināt robežas starp darba attiecībām un pašnodarbinātību, kā arī darba devēju un darba ņēmēju atbildību. Nodarbinātības statusa nepareiza klasifikācija rada sekas skartajiem cilvēkiem, jo tā var ierobežot piekļuvi esošajām darba tiesībām. Tas arī rada nevienlīdzīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem, kas savus darba ņēmējus klasificē pareizi, un ietekmē dalībvalstu industriālo attiecību sistēmas, nodokļu bāzi un to sociālās aizsardzības sistēmu tvērumu un ilgtspēju. Lai gan šādas problēmas pastāv plašākā mērogā, ne tikai platformu darbā, platformu ekonomikā tās ir īpaši akūtas un neatliekamas.

- (7) Tiesas lietas vairākās dalībvalstīs ir parādījušas, ka dažos platformu darba veidos nodarbinātības statuss joprojām tiek klasificēts nepareizi, jo īpaši nozarēs, kurās digitālās darba platformas zināmā mērā kontrolē darba izpildi un atalgojumu par to. Lai gan digitālās darba platformas bieži klasificē personas, kas strādā ar to starpniecību, kā pašnodarbinātos vai "neatkarīgus līgumslēdzējus", daudzas tiesas ir konstatējušas, ka šīs platformas de facto vada un kontrolē šīs personas, bieži vien integrējot tās savā pamatdarbībā un vienpusēji nosakot atlīdzības līmeni. Līdz ar to šīs tiesas ir pārkvalificējušas norādītās pašnodarbinātās personas par platformu darba ņēmējiem.
- (8) Ar algoritmiem darbināmas automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas arvien vairāk aizstāj funkcijas, ko uzņēmumos parasti veic vadītāji, piemēram, uzdevumu sadali, norādījumu sniegšanu, paveiktā darba novērtēšanu, stimulu nodrošināšanu vai sankciju piemērošanu. Digitālās darba platformas izmanto šādas algoritmiskās sistēmas par standarta veidu, kā organizēt un pārvaldīt platformu darbu, izmantojot savu infrastruktūru. Personām, kas veic platformu darbu, uz ko attiecas šāda algoritmiskā pārvaldība, bieži trūkst informācijas par to, kā algoritmi darbojas, kādi person dati tiek izmantoti un kā viņu uzvedība ietekmē automatizēto sistēmu pieņemtos lēmumus. Šī informācija nav pieejama arī darba ņēmēju pārstāvjiem un darba inspekcijām. Turklāt personas, kas veic platformu darbu, bieži nezina automatizēto sistēmu pieņemto vai atbalstīto lēmumu iemeslus un tām nav iespējas apspriest šos lēmumus ar kontaktpersonu vai apstrīdēt tos.
- (9) Ja platformas darbojas vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām, bieži vien nav skaidrs, kur un kas veic platformu darbu. Turklāt valstu iestādēm nav viegli piekļūt datiem par digitālajām darba platformām, tostarp par to personu skaitu, kas regulāri veic platformu darbu, viņu nodarbinātības statusu un darba nosacījumiem. Tas sarežģī piemērojamo noteikumu izpildi.

- (10) Juridisko instrumentu kopums paredz minimālos standartus attiecībā uz darba nosacījumiem un darba tiesībām visā Savienībā. Tas jo īpaši ietver Direktīvu (ES) 2019/1152, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK ¹³, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/104/EK ¹⁴ un citus īpašus instrumentus par tādiem aspektiem kā drošība un veselības aizsardzība darbā, strādājošas grūtnieces, darba un privātās dzīves līdzsvars, darbs uz noteiktu laiku, nepilna laika darbs, darba ņēmēju norīkošana darbā.
- (11) Padomes Ieteikumā 2019/C 387/01 ¹⁵ dalībvalstīm ieteikts veikt pasākumus, lai visiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām nodrošinātu sociālās aizsardzības shēmu formālu un iedarbīgu segumu, adekvātumu un pārredzamību.
- (12) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 ¹⁶ ("Vispārīgā datu aizsardzības regula") nodrošina fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un jo īpaši paredz konkrētas tiesības un pienākumus, kā arī aizsardzības pasākumus attiecībā uz likumīgu, godīgu un pārredzamu personas datu apstrādi, tostarp attiecībā uz automatizētu individuālu lēmumu pieņemšanu.

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

¹⁵ Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (2019/C 387/01)(OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

¹⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

- (12.a) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1150¹⁷ veicina taisnīgumu un pārredzamību komerciālajiem lietotājiem, kas izmanto tiešsaistes platformu operatoru sniegtos tiešsaistes starpniecības pakalpojumus. [Eiropas Komisija ir ierosinājusi turpmākus tiesību aktus, ar ko paredz saskaņotus noteikumus mākslīgā intelekta sistēmu nodrošinātājiem un lietotājiem]¹⁸.
- (12.b) Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK¹⁹ ir izveidota vispārēja sistēma, kurā noteiktas minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklausišanu Savienības uzņēmumos vai iestādēs.
- (13) Lai gan spēkā esošajos Savienības tiesību aktos ir paredzēti daži vispārīgi aizsardzības pasākumi, problēmām platformu darbā ir vajadzīgi daži konkrēti papildu pasākumi. Nolūkā pienācīgi strukturēt ilgtspējīgu platformu darba attīstību, Savienībai ir jānosaka minimālie standarti, lai pievērstos izaicinājumiem, ko rada platformu darbs. Būtu jāievieš pasākumi, kas atvieglo to personu nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, kuras Savienībā veic platformu darbu, un būtu jāuzlabo platformu darba pārredzamība, tostarp pārrobežu situācijās. Turklāt personām, kas veic platformu darbu, būtu jānodrošina vairākas tiesības, kuru mērķis ir veicināt pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā. Tas būtu jādara nolūkā uzlabot juridisko noteiktību un censties panākt vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp digitālajām darba platformām un bezsaistes pakalpojumu sniedzējiem, kā arī atbalstīt digitālo darba platformu ilgtspējīgu izaugsmi Savienībā.

¹⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1150 (2019. gada 20. jūnijs) par taisnīguma un pārredzamības veicināšanu komerciālajiem lietotājiem paredzētos tiešsaistes starpniecības pakalpojumos (OV L 186, 11.7.2019., 57. lpp.).

¹⁸ [COM(2021) 206 final, 21.4.2021.]

¹⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/ES (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

- (14) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. pantu Komisija ir sākusi divpakāpju apspriešanos ar sociālajiem partneriem par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā. Sociālie partneri nav vienojušies sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu platformu darba parādīšanās faktam.
- (15) Turklāt Komisija rīkoja plašu informācijas apmaiņu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp digitālajām darba platformām, tādu personu, kas veic platformu darbu, apvienībām, dalībvalstu pārstāvjiem, akadēmisko aprindu un starptautisko organizāciju ekspertiem un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem.
- (15.a) Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot platformu darba ņēmēju darba apstākļus un aizsargāt to personu personas datus, kuras veic platformu darbu, reglamentējot algoritmiskās pārvaldības izmantošanu platformu darba kontekstā. Abi mērķi tiek īstenoti vienlaikus, un, esot savstarpēji pastiprinoši un nesaraujami saistīti, tie ir vienlīdz svarīgi. Attiecībā uz LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu šajā direktīvā ir izklāstīti noteikumi, kuru mērķis ir atbalstīt to personu nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, kuras veic platformu darbu, un uzlabot platformu darba pārredzamību, tostarp pārrobežu situācijās. Attiecībā uz LESD 16. pantu ar šo direktīvu izveido regulējumu, kura mērķis ir uzlabot to fizisko personu aizsardzību, kuras veic platformu darbu, attiecībā uz to personas datu apstrādi, palielinot attiecīgo algoritmiskās pārvaldības procedūru pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību platformu darbā.
- (16) Šī direktīva būtu jāpiemēro personām, kas Savienībā veic platformu darbu, neatkarīgi no to nodarbinātības statusa.

- (17) Ar šo direktīvu būtu jānosaka obligāti noteikumi, ko piemēro visām digitālajām darba platformām neatkarīgi no to uzņēmējdarbības veikšanas vietas un neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem, ar noteikumu, ka platformas darbs, ko organizē ar minētās digitālās darba platformas starpniecību, tiek veikts Savienībā.
- (18) Digitālās darba platformas atšķiras no citām tiešsaistes platformām ar to, ka tās izmanto automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, lai organizētu darbu, ko pēc platformas sniegtā pakalpojuma saņēmēja vienreizēja vai atkārtota pieprasījuma veic privātpersonas. Automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas vāc to personu personas datus, kuri veic platformu darbu, un pieņem vai atbalsta lēmumus, kas ietekmē darba apstākļus. Privātpersonu veiktā darba organizēšanā kā nozīmīgs elements būtu vismaz jāparedz pieprasījumu pēc pakalpojuma savietošana ar darbaspēka piedāvājumu, ko veic persona, kurai ir līgumattiecības ar digitālo darba platformu un kura ir pieejama konkrēta uzdevuma veikšanai. Tas var ietvert citas darbības, piemēram, maksājumu apstrādi. Tiešsaistes platformas, kas neorganizē privātpersonu veiktu darbu, bet tikai nodrošina līdzekļus, ar kuriem pakalpojumu sniedzēji var sasniegt galalietotāju, piemēram, reklamējot piedāvājumus vai pakalpojumu pieprasījumus vai apkopojot un demonstrējot pieejamos pakalpojumu sniedzējus konkrētā jomā bez jebkādas turpmākas iesaistes, nebūtu jāuzskata par digitālu darba platformu. Digitālo darba platformu definīcijā nebūtu jāiekļauj tāda pakalpojuma sniedzēji, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus, piemēram, izmitināšanas vietu īstermiņa īre, vai tālākpārdot preces vai pakalpojumus, kā arī tie pakalpojuma sniedzēji, kas organizē brīvprātīgo darbības. Tai būtu jāattiecas tikai uz tāda pakalpojuma sniedzējiem, attiecībā uz kuru personas veiktā darba, piemēram personu pārvadājumu vai tīrīšanas pakalpojumu, organizācija ir būtiska, nevis tikai mazsvarīga un atvasināta sastāvdaļa.

- (18.a) Dažos gadījumos personām, kas veic platformu darbu, nav tiešu līgumattiecību ar digitālo darba platformu, bet tām ir attiecības ar starpnieku, ar kura starpniecību tās veic platformu darbu, izmantojot digitālo darba platformu. Šāds platformu darba organizēšanas veids bieži vien rada plašu klāstu dažādu un sarežģītu trīspusēju attiecību, kā arī izraisa to, ka attiecībā uz platformu darbu ir neskaidri noteikti digitālo darba platformu un starpnieku pienākumi. Personas, kas veic platformu darbu, izmantojot starpniekus, attiecībā uz sava nodarbinātības statusa nepareizu klasifikāciju un automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām ir pakļautas tādiem pašiem riskiem kā personas, kas platformu darbu digitālās darba platformas vajadzībām veic tieši. Tāpēc dalībvalstīm būtu jānosaka atbilstīgi pasākumi, tostarp, attiecīgā gadījumā izveidojot kopīgas atbildības sistēmas, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar šo direktīvu tām ir tāds pats aizsardzības līmenis kā personām, kas veic platformu darbu un kam ir tiešas līgumattiecības ar digitālo darba platformu.
- (19) Lai apkarotu viltus pašnodarbinātību platformu darbā un atvieglotu pareizu nodarbinātības statusa noteikšanu, dalībvalstīs vajadzētu būt atbilstošām procedūrām, ar kurām novērš un risina personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa nepareizu klasifikāciju. Minēto procedūru mērķim vajadzētu būt pārliecināties, ka pastāv darba attiecības, kā noteikts valsts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un tādējādi nodrošināt, ka platformu darba ņēmējiem ir tiesības, kas saistītas ar darba attiecībām un izriet no attiecīgajiem Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem. Ja pašnodarbinātība vai pagaidu nodarbinātības statuss – kā noteikts valsts līmenī – ir pareizais nodarbinātības statuss, piemēro tiesības un pienākumus, kas atbilst minētajam statusam.

- (20) Tiesa savā judikatūrā ir noteikusi kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai ²⁰. Šīs direktīvas īstenošanā būtu jāņem vērā tas, kā minētos kritērijus interpretē Tiesa. Pašnodarbinātā statusa ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži vien tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Viltus pašnodarbinātība ir tad, kad persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet darbs, ko šī persona veic, atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba attiecībām. Tiesa ir atzinusi ²¹, ka klasifikācija par "pašnodarbinātu personu" valsts tiesībās neliedz šo persona kvalificēt par "darba ņēmēju" Savienības tiesību aktu izpratnē, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva, tādējādi slēpjot darba attiecības.
- (21) Prioritāro faktu princips, kas nozīmē, ka darba attiecību pastāvēšanas noteikšanā galvenokārt jābalstās uz faktiem, kas saistīti ar faktisko darba izpildi, tostarp, atalgojumu, nevis pušu attiecību aprakstu saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas 2006. gada Ieteikumu par darba tiesiskajām attiecībām (Nr. 198), ir īpaši būtisks platformu darba gadījumā, kur līguma nosacījumus bieži vien vienpusēji nosaka viena puse.

²⁰ Tiesas 1986. gada 3. jūlija spriedums *Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 2010. gada 14. oktobra spriedums, *Union Syndicale Solidaires Isère / Premier ministre and Others*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 2014. gada 4. decembra spriedums, *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 2015. gada 9. jūlija spriedums, *Ender Balkaya / Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 2016. gada 17. novembra spriedums, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH / Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 2020. gada 16. jūlija spriedums, *UX / Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; un Tiesas 2020. gada 22. aprīļa rīkojums *B / Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

²¹ Tiesas 2004. gada 13. janvāra spriedumi, *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; 2010. gada 11. novembra spriedums, *Dita Danosa / LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, un 2014. gada 4. decembra spriedums, *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (22) Ja, pamatojoties uz faktiem, darba attiecības tiek konstatētas, skaidri identificē pusi, kas uzņemas darba devēja lomu, un minētajai pusei jāpilda visi no darba devēja statusa izrietošie pienākumi.
- (23) Nodarbinātības statusa pareizas noteikšanas nodrošināšanai nevajadzētu kavēt patiesi pašnodarbinātu personu, kas veic platformu darbu, nosacījumu uzlabošanu. Ja digitālā darba platforma, pilnīgi brīvprātīgi vai vienojoties ar attiecīgajām personām, nolēmj maksāt par sociālo aizsardzību, nelaimes gadījumu apdrošināšanu vai cita veida apdrošināšanu, apmācību vai līdzīgiem pasākumiem pašnodarbinātajiem, kas strādā, izmantojot minēto platformu, šie pasākumi kā tādi nebūtu jāuzskata par noteicošiem elementiem, kas norāda uz darba attiecību esamību.
- (24) Dalībvalstīs un Tiesas judikatūrā vadība un kontrole vai juridiskā pakļautība ir būtisks elements darba attiecību definēšanā. Personu, kas veic platformu darbu, kontroli un vadību var īstenot ar dažādiem līdzekļiem un dažādos apstākļos, kā to ir konstatējušas gan valsts tiesas, gan Tiesa. Ja digitālās darba platformas kontrolē darba izpildi, tās darbojas kā darba devēji darba attiecībās. Turklāt dažus noteikumus, kas piemērojami personām, kuras veic platformu darbu, praksē parasti vienpusēji izstrādā un nosaka digitālā darba platforma, nesniedzot personai, kas veic platformu darbu, iespēju ietekmēt šādu noteikumu būtību. Tādēļ šāda veida līgumattiecības saskaņā ar juridisku prezumpciju būtu jāuzskata par darba attiecībām starp platformu un personu, kas ar tās starpniecību veic platformu darbu, ja digitālā darba platforma – vai nu izmantojot tās noteikumus, kas piemērojami attiecīgajām līgumattiecībām, vai tās faktisko rīcību – īsteno noteiktu vadības un kontroles līmeni, ko izsaka, izpildot vismaz trīs kritērijus prezumpcijas piemērošanai.

- (24.a) Ja digitālā darba platforma atbilst tiesību aktos vai koplīgumos paredzētiem pasākumiem vai noteikumiem, kas piemērojami patiesām individuālajām pašnodarbinātajām personām, to neuzskata par tādu, kas atbilst vienam vai vairākiem kritērijiem, kas ļauj piemērot juridisko prezumpciju saskaņā ar šo direktīvu.
- (24.b) Pamatnostādnēs par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi, Komisija precizē, ka, pēc tās domām, uz koplīgumiem, ko noslēgušas individuālas pašnodarbinātās personas, kuras ir salīdzināmā situācijā ar darba ņēmējiem, LESD 101. pants neattiecas. Ir svarīgi, lai dalībvalstis ņemtu vērā iespējas, kas izklāstītas Eiropas Komisijas publicētajās Pamatnostādnēs par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi ²². Komisija uzskata, ka koplīgumi starp individuālām pašnodarbinātām personām un digitālajām darba platformām par darba nosacījumiem neietilpst LESD 101. panta darbības jomā, sniedzot iespēju uzlabot šādu individuālo pašnodarbināto personu, jo īpaši to, kas veic platformu darbu, darba nosacījumus. Tomēr šiem koplīgumiem nevajadzētu apdraudēt šīs direktīvas mērķus, jo īpaši personu, kas veic platformu darbu, pareizu klasifikāciju pēc viņu nodarbinātības statusa.

²² C(2022) 6846 final

- (25) Lai juridiskā prezumpcija būtu darbotiespējīga un atvieglotu darba ņēmēju tiesību īstenošanu, direktīvā būtu jāiekļauj kritēriji, kas norāda, ka digitālā darba platforma kontrolē darba izpildi un ka persona, kas veic platformu darbu, visticamāk, ir darba attiecībās. Šiem kritērijiem būt jābalstās uz Savienības un valstu judikatūru. Kritērijos būtu jāiekļauj konkrēti elementi, kas parāda, ka digitālā darba platforma nosaka atalgojuma līmeņa vai tā diapazona augšējo robežu, pieprasa ievērot noteikumus un sniedz norādījumus attiecībā uz izskatu, uzvedību pret pakalpojuma saņēmēju vai darba veikšanu, ierobežo rīcības brīvību izvēlēties savu darba laiku vai prombūtnes laikposmus, noraidīt uzdevumus, izmantot apakšuzņēmējus vai aizstājējus vai liedz personai, kas veic platformu darbu, veidot darījumu kontaktus ar potenciālajiem klientiem, tostarp, izmantojot vairākus nosacījumus vai izmantojot sankciju sistēmu. Kritērijos būtu jāietver arī konkrēti elementi, kas rāda, ka digitālā darba platforma cieši uzrauga darba izpildi, arī rūpīgi pārbaudot to personu darba rezultātu kvalitāti, kuras veic platformu darbu. Tas ietver darba izpildes vai darba progresu novērtēšanu vai regulāru izvērtēšanu, ko var veikt arī ar elektroniskiem līdzekļiem, piemēram, novērošanas kamerām, atrašanās vietas izsekošanu, taustiņsitieni skaitīšanu vai ekrānu uzņēmumu ņemšanu, vai citu funkciju izmantošanu datoros vai viedtālruņos. Uzraudzība, gluži pretēji, neietver elektronisko rīku izmantošanu, lai sameklētu personu, kas veic platformas darbu, un pakalpojuma saņēmēju. Tajā pašā laikā kritērijiem nebūtu jāattiecas uz situācijām, kad personas, kas veic platformu darbu, ir acīmredzami patiesi pašnodarbinātie. Patiesi pašnodarbinātie paši ir atbildīgi pret saviem klientiem par darba veikšanu un paveiktā darba rezultātu kvalitāti. Brīvība, jo īpaši izvēlēties darba laiku vai prombūtnes laikposmus, atteikties veikt uzdevumus, izmantot apakšuzņēmējus vai aizstājējus vai neierobežoti strādāt jebkuras trešās personas labā ir uzskatāma par vienu no patiesas pašnodarbinātības iezīmēm. Šādas brīvības ierobežošana var izpausties dažādos veidos, ņemot vērā to, ka platformu ekonomikas modelis pastāvīgi attīstās.

- (25.a) Dalībvalstīm saskaņā ar savas valsts tiesisko un tiesu sistēmu būtu jāizveido atbalsta pasākumu sistēma, lai nodrošinātu juridiskās prezumpcijas efektīvu īstenošanu. Šāda īstenošana attiecas uz visām pusēm, kas ir iesaistītas nodarbinātības statusa pareizā noteikšanā, piemēram, darba ņēmēju, digitālo darba platformu un sociālo partneru organizācijām. Lai prezumpcija praksē būtu efektīva un to varētu piemērot, vienmēr būtu jāizpilda trīs kritēriji, kuri norāda, ka persona, kas veic platformu darbu, visticamāk, būtu jāuzskata par tādu, kas ir darba tiesiskajās attiecībās. Šo kritēriju mērķis ir sniegt viegli saprotamu pazīmju kopumu, kas norāda uz iespējamu darba attiecību pastāvēšanu, un tādējādi, izmantojot juridisko prezumpciju, atvieglot personas, kas veic platformu darbu, piekļuvi attiecīgajām tiesībām, kas izriet no darba attiecību pastāvēšanas.
- (25.c) Saskaņā ar šīs direktīvas mērķi uzlabot platformu darba ņēmēju darba nosacījumus, pareizi nosakot viņu darba attiecības un tādējādi nodrošinot, ka viņiem ir attiecīgās tiesības, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem, juridiskā prezumpcija būtu jāpiemēro visos attiecīgajos administratīvajos vai tiesas procesos, kuros ir skarts personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statuss. Lai gan šī direktīva neuzliek dalībvalstīm pienākumu piemērot juridisko prezumpciju procesiem, kas saistīti ar nodokļiem, krimināltiesībām un sociālo nodrošinājumu, nekam šajā direktīvā nebūtu jāliedz dalībvalstīm saskaņā ar valsts tiesību aktiem piemērot minēto prezumpciju minētajos vai citos administratīvos procesos vai tiesvedībā vai atzīt tādu procesu rezultātus, kuros prezumpcija ir piemērota, lai nodrošinātu tiesības pārklasificētiem darba ņēmējiem saskaņā ar citām tiesību jomām.
- (26) [...]
- (27) [...]

- (28) Pat ja kritēriji liecina, ka persona, kas veic platformu darbu, varētu būt darba attiecībās, attiecības starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu var neatbilst darba attiecību prasībām saskaņā ar definīciju, kas noteikta attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru. Tiesas vai administratīvajā procesā, uz kuru attiecas juridiskā prezumpcija, dalībvalstīm būtu jānodrošina iespēja atspēkot juridisko prezumpciju, pamatojoties uz iepriekš minēto definīciju, pierādot, ka attiecīgās attiecības nav darba attiecības. Digitālajām darba platformām ir pilnīgs pārskats par visiem faktiskajiem elementiem, kas nosaka attiecību juridisko raksturu, jo īpaši algoritmiem, ar kuru palīdzību tās pārvalda savas darbības. Tāpēc tām vajadzētu būt pierādīšanas pienākumam, ja tās apgalvo, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba tiesiskās attiecības. Turklāt, ja persona, kas veic platformu darbu, un uz kuru attiecas prezumpcija, cenšas atspēkot juridisko prezumpciju, būtu jāprasa, lai digitālā darba platforma palīdzētu šai personai, konkrēti – sniedzot visu platformas rīcībā esošo attiecīgo informāciju par minēto personu. Veiksmīgai prezumpcijas atspēkošanai tiesas vai administratīvajā procesā nevajadzētu liegt piemērot prezumpciju turpmākajās tiesvedībās vai pārsūdzībās saskaņā ar valsts procesuālajiem tiesību aktiem.
- (28.a) Lai gan juridiskā prezumpcija būtu jāpiemēro procesos, ko ierosina persona, kas veic platformu darbu, ja ir skarts nodarbinātības statuss, dalībvalstis varētu piešķirt valsts kompetentajām administratīvajām iestādēm, kas atbild par attiecīgo tiesību aktu ievērošanas pārbaudi vai izpildi, piemēram, darba inspekcijām, rīcības brīvību nepiemērot minēto prezumpciju, ja tās rīkojas pēc savas iniciatīvas un ja ir acīmredzams, ka persona, kura veic platformu darbu, nav darba ņēmējs, kā definēts attiecīgās dalībvalsts spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru. Ir svarīgi izveidot valsts regulējumu, lai samazinātu tiesvedību un palielinātu juridisko noteiktību.

- (28.b) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai noteikt, ka tiesas vai administratīvajam procesam, ko ierosinājušas digitālās darba platformas, lai apstrīdētu tiesu vai administratīvas iestādes lēmumu, kas pieņemts, pamatojoties uz juridiskās prezumpcijas piemērošanu, nav apturošas ietekmes uz attiecīgo lēmumu.
- (28.c) Juridiskās noteiktības labad juridiskajai prezumpcijai nevajadzētu būt ar atpakaļejošu spēku pirms šīs direktīvas transponēšanas datuma, un tāpēc tā būtu jāpiemēro tikai laikposmam, kas sākas no minētās dienas, tostarp attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms tās un minētajā datumā joprojām turpinās. Tāpēc prasības, kas saistītas ar iespējamu darba attiecību pastāvēšanu pirms minētā datuma un no tām izrietošajām tiesībām un pienākumiem līdz minētajam datumam, būtu jāizvērtē, pamatojoties tikai uz valsts tiesību aktiem un Savienības tiesību aktiem, kas bija spēkā pirms šīs direktīvas.
- (28.d) Lai visām iesaistītajām pusēm nodrošinātu juridisko noteiktību un pārredzamību, ir būtiska iedarbīga juridiskās prezumpcijas īstenošana, izmantojot atbilstošus pasākumus, piemēram, izplatot informāciju sabiedrībai, izstrādājot norādījumus un nodrošinot efektīvu kontroli un pārbaudes. Šajos pasākumos būtu jāizvairās no patiesi pašnodarbinātu personu pārklasificēšanas, jāņem vērā jaunuzņēmumu īpašā situācija, lai atbalstītu uzņēmējdarbības potenciālu un nosacījumus digitālo darba platformu ilgtspējīgai izaugsmei Savienībā.

- (29) Platformu darba kontekstā uz personām, kas veic platformu darbu, bieži attiecas lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu palīdzību. Personu, kas veic platformu darbu, piekrišana personas datu apstrādei ne vienmēr tiek dota brīvi, jo personām, kas veic platformu darbu, sistēmiski nav patiesi brīvas izvēles vai tās nevar atteikt vai atsaukt piekrišanu, nekaitējot savām līgumattiecībām, neraugoties uz to, ka šāda piekrišana nav nepieciešama, lai veiktu platformu darbu, un pastāv nelīdzsvarotība starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu, kas izmanto automatizētās uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas. Lai gan ar Regulu (ES) 2016/679 ir izveidots vispārējs regulējums fizisku personu aizsardzībai attiecībā uz personas datu apstrādi, ir jāparedz konkrēti noteikumi, ar kuriem novērš bažas, kas platformu darba kontekstā, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir saistītas ar personas datu apstrādi. Konkrēti, digitālajām darba platformām nebūtu jāapstrādā nekādi personas dati par personas, kas veic platformu darbu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli, nebūtu jāapstrādā nekādi personas dati saistībā ar tās privātajām sarunām un nebūtu jāvāc nekādi personas dati, kamēr persona, kas veic platformu darbu, nepiedāvā vai neveic platformu darbu. Šajā kontekstā termini, kas šajā direktīvā attiecas uz personas datu aizsardzību, būtu jāsaprot, ņemot vērā Regulā (ES) 2016/679 noteiktās definīcijas.
- (30) [...]
- (31) [...]

- (32) Neskarot tiesības un pienākumus, kas izriet no Regulas (ES) 2016/679, šajā direktīvā ir paredzēti papildu aizsardzības pasākumi attiecībā uz automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu platformu darba kontekstā. Uz digitālajām darba platformām būtu jāattiecinā pārredzamības pienākumi attiecībā uz automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto, lai ar elektroniskiem līdzekļiem vāktu, pārraudzītu vai novērtētu darba izpildi; automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri būtiski ietekmē personu, kas veic platformu darbu, darba nosacījumus, tostarp to piekļuvi darba uzdevumiem, ienākumus, darba drošību un veselības aizsardzību, darba laiku, paaugstināšanu amatā un līgumisko statusu, tostarp viņu konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu. Papildus tam, kas noteikts Regulā (ES) 2016/679, informācija par šādām sistēmām būtu jāsniedz arī tad, ja lēmumu pamatā nav tikai automatizēta apstrāde, ar noteikumu, ka tos atbalsta automatizētas sistēmas. Būtu arī jāprecizē, kāda informācija par šādām automatizētām sistēmām būtu jāsniedz personām, kas veic platformu darbu, un kā un kad tā būtu jāsniedz. Informācija par automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām būtu jāsniedz arī platformu darba ņēmēju pārstāvjiem un valstu darba iestādēm, lai tās varētu veikt savas funkcijas.
- (33) Ar šo pienākumu sniegt informāciju nebūtu jāprasa, lai digitālās darba platformas atklātu savu automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu detalizētu darbību, tostarp algoritmus vai citus detalizētus datus, kas satur komercnoslēpumus vai ko aizsargā intelektuālā īpašuma tiesības. Tomēr minētajiem apsvērumiem nevajadzētu būt par iemeslu atteikumam sniegt visu šajā direktīvā prasīto informāciju.
- (34) [...]

- (35) Digitālās darba platformas personu, kas veic platformu darbu, pārvaldībā plaši izmanto automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas. Uzraudzība ar elektroniskiem līdzekļiem var būt uzmācīga, un lēmumi, ko pieņem vai atbalsta šādas sistēmas, piemēram, lēmumi, kas saistīti ar uzdevumu sadales piedāvājumu, ienākumiem, to drošību un veselību, to darba laiku, to piekļuvi apmācībai, to paaugstināšanu amatā vai statusu organizācijā un līgumisko statusu, tieši ietekmē personas, kuras veic platformu darbu un kurām varētu nebūt tieša kontakta ar vadītāju (cilvēku). Tāpēc digitālajām darba platformām būtu jāuzrauga un regulāri jānovērtē, kādu ietekmi uz darba nosacījumiem rada atsevišķi lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām. Digitālajām darba platformām šajā nolūkā būtu jānodrošina pietiekami cilvēkresursi. Personām, kurām digitālā darba platforma ir uzdevusi uzraudzības funkciju, vajadzētu būt kompetencei, izglītībai un pilnvarām, kas nepieciešama, lai veiktu minēto funkciju, un jo īpaši tiesībām atcelt automatizētus lēmumus. Tām vajadzētu būt aizsargātām pret atlaišanu, disciplināriem pasākumiem vai citādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar savu funkciju pildīšanu. Papildus pienākumiem, kas noteikti Regulā (ES) 2016/679, šajā direktīvā ir paredzēti skaidri noteikti pienākumi, ko piemēro platformu darba kontekstā.
- (36) Regulā (ES) 2016/679 ir noteikts, ka datu pārzinis veic atbilstīgus pasākumus, lai aizsargātu datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses gadījumos, kad uz datu subjektiem attiecas lēmumi, kuru pamatā ir tikai automatizēta apstrāde. Minētajā punktā ir noteikts, ka datu subjektam ir vismaz tiesības panākt cilvēka līdzdalību no pārziņa puses, lai datu subjekts varētu paust savu viedokli un apstrīdēt lēmumu.

- (37) Šajā direktīvā papildus Regulai 2016/679 ir paredzēti noteikumi saistībā ar algoritmisko pārvaldību platformu darbā. Personām, kas veic platformu darbu, vajadzētu būt tiesībām saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par lēmumu, lēmumu trūkumu vai tādu lēmumu kopumu, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām sistēmām un kas tās būtiski ietekmē. Šajā nolūkā digitālajai darba platformai būtu jānodrošina viņiem iespēja digitālajā darba platformā ar kontaktpersonu (cilvēku) apspriest un precizēt šādu lēmumu pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus. Turklāt, ja digitālā darba platforma ierobežo, aptur vai izbeidz personas, kas veic platformu darbu, kontu, atsaka atlīdzību par šīs personas veikto darbu vai ietekmē tās līgumisko statusu, digitālajai darba platformai būtu jāsniedz personai, kas veic platformu darbu, rakstisks pamatojums par minētā lēmuma iemesliem, jo šādi lēmumi, visticamāk, īpaši būtiski negatīvi ietekmētu personas, kas veic platformu darbu, jo īpaši viņu potenciālos ienākumus. Ja saņemtais paskaidrojums vai iemesli nav apmierinoši vai ja personas, kas veic platformu darbu, uzskata, ka jebkurš lēmums, kas tās būtiski ietekmē, pārkāpj to tiesības, tām vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt lēmumu un bez liekas kavēšanās saņemt pamatotu atbildi. Ja ar šādiem lēmumiem tiek pārkāptas minēto personu tiesības, piemēram, darba tiesības, tiesības uz nediskrimināciju vai uz to personas datu aizsardzību, digitālajai darba platformai būtu bez liekas kavēšanās jālabo šādi lēmumi vai, ja tas nav iespējams, jānodrošina kompensācija par nodarīto kaitējumu un jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nākotnē izvairītos no līdzīgiem lēmumiem.

- (38) Ar Padomes Direktīvu 89/391/EEK ²³ ievieš pasākumus, lai veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darbā, tostarp darba devēju pienākumu līdz minimumam samazināt riskus un novērtēt arodveselības un darba drošības riskus. Tā kā automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, iespējams, var būtiski ietekmēt platformu darba ņēmēju fizisko un garīgo veselību, digitālajām darba platformām būtu jānovērtē šie riski, jāizvērtē, vai sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti minēto risku novēršanai, un jāveic atbilstoši preventīvi un aizsargpasākumi. Tām būtu jāizvairās no tā, ka šādu sistēmu izmantošana rada nepamatotu spiedienu uz darba ņēmējiem vai apdraud viņu veselību. Lai stiprinātu šo noteikumu efektivitāti, digitālajai darba platformai savs riska novērtējums un riska mazināšanas pasākumu novērtējums būtu jā dara pieejams platformu darba ņēmējiem, viņu pārstāvjiem un kompetentajām iestādēm.
- (39) Automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu ieviešana vai būtiskas izmaiņas to lietošanā, ko veic digitālās darba platformas, tieši ietekmē platformu darba ņēmēju darba organizāciju un individuālos darba nosacījumus, tāpēc ir svarīgi nodrošināt, ka tiesības un pienākumus attiecībā uz informēšanu un uzklauššanu, jo īpaši tos, kas noteikti Direktīvā 2002/14/EK, var tieši īstenot platformu darba ņēmēju pārstāvji un, ja nav pārstāvju, platformu darbinieki. Ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas pirms šādu lēmumu pieņemšanas par to informē platformu darba ņēmējus vai viņu pārstāvjus un apspriežas ar tiem atbilstošā līmenī un, ņemot vērā algoritmiskās pārvaldības sistēmu tehnisko sarežģītību, vajadzības gadījumā saskaņoti ar platformas darba ņēmēju vai viņu pārstāvju izraudzīta eksperta palīdzību. Šī direktīva neskar Direktīvā 2002/14/EK ietvertos informēšanas un uzklauššanas pasākumus.

²³ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

- (40) Būtiska daļa no personām, kas veic platformu darbu, ir personas, kurām nav darba attiecību. Digitālo darba platformu izmantoto automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekme uz to personas datu aizsardzību un to ienākumu gūšanas iespējām ir līdzīga ietekmei, kādu izjūt platformu darba ņēmēji. Tāpēc šajā direktīvā noteiktās tiesības, kas attiecas uz fizisku personu aizsardzību saistībā ar personas datu apstrādi algoritmiskās pārvaldības kontekstā, proti, tiesības attiecībā uz automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu pārredzamību, personas datu apstrādes vai vākšanas ierobežojumiem, cilvēka veiktu uzraudzību un nozīmīgu lēmumu pārskatīšanu, būtu jāpiemēro arī tām personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību. Viņiem nebūtu jāpiemēro tiesības, kas attiecas uz veselību un drošību darbā un platformu darba ņēmēju vai viņu pārstāvju informēšanu un uzklauššanu un kas ir specifiskas darba ņēmējiem, ņemot vērā Savienības tiesību aktus. Regulā (ES) 2019/1150 ir paredzēti aizsardzības pasākumi attiecībā uz taisnīgumu un pārredzamību pašnodarbinātām personām, kas veic platformu darbu, ar nosacījumu, ka tās tiek uzskatītas par komerciālajiem lietotājiem minētās regulas izpratnē. Attiecībā uz cilvēku veiktu svarīgu lēmumu pārskatīšanu Regulas (ES) 2019/1150 īpašajiem noteikumiem būtu jāprevalē attiecībā uz komerciālajiem lietotājiem.
- (41) Lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas ievērot darba tiesību aktus un noteikumus, jo īpaši, ja tās veic uzņēmējdarbību valstī, kas nav dalībvalsts, kurā platformas darba ņēmējs veic darbu, digitālajām darba platformām būtu jādeklarē platformu darba ņēmēja veiktais darbs tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā darbs tiek veikts. Šim pienākumam nevajadzētu aizstāt deklarēšanas vai paziņošanas pienākumus, kas noteikti ar citiem Savienības instrumentiem.

- (42) Informācija par to personu skaitu, kas regulāri veic platformu darbu, informācija par to līgumisko vai nodarbinātības statusu un vispārīgajiem noteikumiem, kas piemērojami šīm līgumattiecībām, ir būtiska, lai palīdzētu attiecīgajām iestādēm pareizi noteikt nodarbinātības statusu tām personām, kas veic platformu darbu, un nodrošināt atbilstību juridiskajām saistībām, kā arī to platformu darba ņēmēju pārstāvjiem pildot tām uzticētās pārstāvības funkcijas, un tādēļ minētā informācija būtu jādara tām pieejama. Minētajām iestādēm un pārstāvjiem vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajām darba platformām papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju saistībā ar sniegto informāciju.
- (43) Savienībā ir izstrādāta plaša sociālās jomas *acquis* izpildes noteikumu sistēma, kuras elementi būtu jāpiemēro šai direktīvai, lai nodrošinātu, ka personām, kas veic platformu darbu, ir piekļuve iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz tiesisko aizsardzību, tostarp kompensāciju par nodarīto kaitējumu. Konkrētāk, ņemot vērā tiesību uz efektīvu juridisko aizsardzību pamatbūtību, personām, kas veic platformu darbu, šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad nodarbinātība vai darba attiecības, ar kurām atbilstoši šai direktīvai, iespējams, ir pārkāptas tiesības, ir beigušās.
- (44) Personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem vajadzētu būt iespējai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi pārstāvēt vienu vai vairākas personas, kas veic platformas darbu, jebkurā tiesas vai administratīvā procesā, lai īstenotu tiesības vai pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas. Prasību iesniegšana vairāku personu, kas veic platformu darbu, vārdā vai to atbalstam ir veids, kā atvieglot tiesvedību, kas citādi netiktu celtas procesuālu un finansiālu šķēršļu dēļ vai baidoties no represijām.

- (45) Platformu darbam raksturīgas kopīgas darbavietas trūkums, kur darba ņēmēji var iepazīt cits citu un sazināties savā starpā un ar saviem pārstāvjiem, tostarp arī tādēļ, lai aizstāvētu savas intereses attiecībā pret digitālo darba platformu. Tāpēc saskaņā ar digitālo darba platformu darba organizāciju ir jāizveido digitāli sakaru kanāli, kuros personas, kas veic platformu darbu, var savstarpēji apmainīties ar informāciju un kuros ar tām var sazināties platformu darba ņēmēju pārstāvji. Digitālajām darba platformām savā digitālajā infrastruktūrā vai ar līdzīgi iedarbīgiem līdzekļiem būtu jāizveido šādi sakaru kanāli, vienlaikus ievērojot personas datu aizsardzību un atturoties no piekļuves šiem sakariem vai to uzraudzības.
- (46) Tiesas vai administratīvajos procesos, kas attiecas uz tādu personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu, darba organizācijas elementi, kas ļauj noteikt nodarbinātības statusu, un jo īpaši tas, vai digitālā darba platforma kontrolē konkrētus darba izpildes elementus, var būt digitālās darba platformas rīcībā un nebūt viegli pieejami personām, kas veic platformu darbu, un kompetentajām iestādēm. Tāpēc valstu tiesām vai kompetentajām iestādēm vajadzētu būt iespējai likt digitālajai darba platformai atklāt visus būtiskos pierādījumus, kas ir tās rīcībā, tostarp konfidenciālu informāciju, piemērojot efektīvus pasākumus šādas informācijas aizsardzībai.
- (47) Ņemot vērā to, ka šajā direktīvā papildus Regulai (ES) 2016/679 ir paredzēti noteikumi saistībā ar platformu darbu, lai nodrošinātu personas, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, Regulā (ES) 2016/679 minētajām valstu uzraudzības iestādēm vajadzētu būt kompetentām uzraudzīt minēto aizsardzības pasākumu piemērošanu. Regulas (ES) 2016/679 procesuālais satvars būtu jāpiemēro šīs direktīvas papildu noteikumu izpildei, jo īpaši attiecībā uz uzraudzības, sadarbības un konsekvences mehānismiem, tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, atbildību un sodiem, tostarp kompetenci piemērot administratīvos naudas sodus līdz summai, kas norādīta minētajā regulā.

- (48) Automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, ko izmanto platformu darbā, ietver personu, kas veic platformu darbu, personas datu apstrādi un ietekmē platformu darba ņēmēju darba nosacījumus un tiesības, un tas izvirza jautājumus par datu aizsardzības tiesību aktiem, kā arī par saistītām tiesību jomām, piemēram, darba tiesībām. Tādēļ datu aizsardzības uzraudzības iestādēm un citām kompetentajām iestādēm būtu jāsadarbojas šīs direktīvas izpildē, tostarp, savstarpēji apmainoties ar attiecīgo informāciju, neskarot datu aizsardzības uzraudzības iestāžu neatkarību.
- (48.a) Lai šajā direktīvā paredzētā aizsardzība būtu efektīva, ir būtiski aizsargāt personas, kas veic platformu darbu un kas īsteno savas attiecīgās ar šo direktīvu piešķirtās tiesības, pret atlaišanu, ciktāl tas attiecas uz platformu darba ņēmējiem, vai līguma laušanu, ciktāl tas attiecas uz pašnodarbinātām personām, un no līdzvērtīgiem pasākumiem.
- (49) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi, proti, uzlabot darba nosacījumus platformu darbā, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, jo ir jānosaka kopīgas minimālās prasības, bet minēto mērķi var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.

- (50) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki personām, kas veic platformu darbu. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, jo īpaši attiecībā uz mehānismiem, ar ko nosaka darba attiecību pastāvēšanu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības vai valsts tiesību aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārējo līmeni.
- (50.a) Ir jāievēro sociālo partneru autonomija. Tāpēc sociālajiem partneriem vajadzētu būt iespējai uzskatīt, ka konkrētās situācijās, kas saistītas ar platformu darbinieku darba apstākļiem, šīs direktīvas mērķa sasniegšanai piemērotāki ir atšķirīgi noteikumi, nevis konkrēti standarti, kas noteikti šajā direktīvā. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai atļaut sociālajiem partneriem uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt un noslēgt tādus koplīgumus un panākt to izpildi, kuri atšķiras no minētajos pantos ietvertajiem noteikumiem, vienlaikus ievērojot platformu darbinieku vispārējo aizsardzību.
- (51) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Dalībvalstīm būtu jānovērtē savu transponēšanas pasākumu ietekme uz jaunuzņēmumiem un uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam. Dalībvalstīm būtu jāpublicē arī šādu novērtējumu rezultāti.

- (52) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem. Tām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi būtu arī jāveic atbilstoši pasākumi, lai šīs direktīvas noteikumu īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
- (53) Saskaņā ar Dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem ²⁴ dalībvalstis ir apņēmušās, paziņojot savus transponēšanas pasākumus, pamatos gadījumos pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un atbilstīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota.
- (54) Notika apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2018/1725 ²⁵ 42. panta 1. punktu, un 2022. gada 2. februārī tas ir sniedzis atzinumu ²⁶,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

²⁴ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

²⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

²⁶ Dot. 5966/22.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets un darbības joma

1. Šīs direktīvas mērķi ir uzlabot platformu darba ņēmēju darba apstākļus un personu, kas veic platformu darbu, aizsardzību attiecībā uz to personas datu apstrādi, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas.
- 1.a Šos mērķus īsteno:
 - ieviešot pasākumus nolūkā atvieglot personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu;
 - uzlabojot pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanā attiecībā uz personām, kas veic platformu darbu; un
 - uzlabojot platformu darba pārredzamību, tostarp pārrobežu situācijās.
2. [...]
3. Šo direktīvu piemēro personām, kas veic platformu darbu Savienībā, digitālajām darba platformām, kas organizē Savienībā veiktu platformu darbu, neatkarīgi no platformas uzņēmējdarbības veikšanas vietas un neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem.
4. Attiecībā uz personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem, kuri nepārstāv platformu darba ņēmējus, šo direktīvu piemēro tikai tiktāl, ciktāl personu, kas veic platformu darbu, pārstāvība ir paredzēta valsts tiesību aktos un praksē.

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) "digitālā darba platforma" ir fiziska vai juridiska persona, kas sniedz pakalpojumus, kuri atbilst visām sekojošajām prasībām:
 - a) pakalpojumu vismaz daļēji nodrošina attālināti, izmantojot elektroniskos līdzekļus, piemēram, tīmekļa vietni vai mobilo lietotni;
 - b) to sniedz pēc pakalpojuma saņēmēja pieprasījuma;
 - c) tas kā nepieciešamu un būtisku elementu ietver personu par atlīdzību veiktā darba organizēšanu neatkarīgi no tā, vai šis darbs tiek veikts tiešsaistē vai konkrētā vietā;
 - d) tas ietver automatizētās uzraudzības sistēmas vai lēmumu pieņemšanas sistēmas izmantošanu;
- 2) "platformu darbs" ir darbs, ko organizē, izmantojot digitālu darba platformu, un ko Savienībā veic persona, pamatojoties uz līgumattiecībām starp digitālo darba platformu un personu vai starpnieku, neatkarīgi no tā, vai starp personu vai starpnieku un pakalpojuma saņēmēju pastāv līgumattiecības;

- 3) "persona, kas veic platformu darbu" ir persona, kas veic platformu darbu neatkarīgi no līgumattiecību rakstura vai tā, vai iesaistās puses tās ir noteikušas;
- 4) "platformu darba ņēmējs" ir persona, kura veic platformu darbu un kurai ir darba līgums vai kuru uzskata par tādu, kam ir darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru;
- 4.a) "starpnieks" ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas izveido līgumattiecības, tostarp, slēdzot apakšuzņēmuma līgumu, ar personu, kas veic platformu darbu, vai digitālo darba platformu, lai platformu darbu darītu pieejamu ar minētās digitālās darba platformas starpniecību;
- 4.b) "noteikumi" ir visi noteikumi vai specifikācijas neatkarīgi no to nosaukuma vai formas, kuri reglamentē līgumattiecības starp digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu, un kurus vienpusēji nosaka digitālā darba platforma;
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6.a) "automatizētas uzraudzības sistēmas" ir sistēmas, ko izmanto, lai ar elektroniskiem līdzekļiem vāktu personas datus par personām, kas veic platformu darbu, pārraudzītu vai novērtētu to darba izpildi;

6.b) "automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas" ir sistēmas, ko izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri būtiski ietekmē personas, kas veic platformu darbu, jo īpaši uzdevumu piedāvājumu vai sadali tām, to ienākumus, to drošību un veselību, to darba laiku, to piekļuvi apmācībai un to līgumisko statusu, tostarp to konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu.

2. Digitālo darba platformu definīcija, kas noteikta 1. punkta 1. apakšpunktā, neietver tāda pakalpojumu sniedzējus, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus vai tālākpārdot preces vai pakalpojumus.

2.a pants

Starpnieki

Dalībvalstis nodrošina, ka starpnieku izmantošana nesamazina aizsardzību, ko šī direktīva sniedz personām, kuras veic platformu darbu.

II NODAĻA

NODARBINĀTĪBAS STATUSS

3. pants

Nodarbinātības statusa pareiza noteikšana

1. Dalībvalstis ievieš atbilstīgas procedūras, lai pārbaudītu un nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu nolūkā pārliecināties, ka pastāv darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un nodrošināt, ka platformu darba ņēmējiem ir tiesības, kas saistītas ar minētajām darba attiecībām.
2. Nosakot, vai pastāv darba attiecības, galvenokārt ņem vērā faktus, kas saistīti ar faktisko darba izpildi, ņemot vērā automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu platformu darba organizēšanā, neatkarīgi no tā, kā šīs attiecības ir klasificētas jebkurā līgumā, par kuru iesaistītās puses varētu būt vienojušās. Ja darba attiecības tiek konstatētas, pamatojoties uz faktiem, saskaņā ar valsts tiesību sistēmām skaidri identificē personu, kas uzņemas darba devēja pienākumus.

4. pants

Juridiskā prezumpcija

1. Ja vien dalībvalstis neparedz labvēlīgākus noteikumus saskaņā ar 20. pantu, attiecības starp digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu ar minētās platformas starpniecību, juridiski tiek uzskatītas par darba attiecībām, ja digitālā darba platforma kontrolē un vada attiecīgās personas veiktā darba izpildi.

Iepriekšējās daļas nolūkā uzskata, ka kontrole un vadība nozīmē vai nu ar piemērojamiem noteikumiem, vai praksē izpildīt vismaz trīs no turpmāk minētajiem kritērijiem:

- a) digitālā darba platforma nosaka atalgojuma līmeņa augšējo robežu;
 - b) digitālā darba platforma izvirza prasību personai, kas veic platformu darbu, ievērot īpašus noteikumus attiecībā uz izskatu, uzvedību pret pakalpojuma saņēmēju vai darba veikšanu;
 - c) digitālā darba platforma pārrauga darba izpildi, tostarp, izmantojot elektroniskus līdzekļus;
 - d) digitālā darba platforma ierobežo brīvību, tostarp ar sankcijām, organizēt savu darbu, ierobežojot rīcības brīvību izvēlēties savu darba laiku vai prombūtnes laikposmus;
 - da) digitālā darba platforma ierobežo brīvību, tostarp ar sankcijām, organizēt savu darbu, ierobežojot rīcības brīvību pieņemt vai atteikt uzdevumus;
 - db) digitālā darba platforma ierobežo brīvību, tostarp ar sankcijām, organizēt savu darbu, ierobežojot rīcības brīvību izmantot apakšuzņēmējus vai aizstājējus;
 - e) digitālā darba platforma ierobežo iespēju veidot klientu bāzi vai veikt darbu jebkuras trešās personas labā.
- 1.a Šajā pantā un 4.a pantā paredzētie noteikumi neietekmē tiesu un kompetento iestāžu rīcības brīvību pārliecināties par darba attiecību pastāvēšanu, kā noteikts attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, neatkarīgi no izpildīto kritēriju skaita.

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

4.a pants

Prezumpcijas piemērošana un atspēkošana

1. Juridisko prezumpciju piemēro visos attiecīgajos administratīvajos vai tiesas procesos, kuros tiek skarts jautājums par personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu.

Juridiskā prezumpcija neattiecas uz procesiem, kas saistīti ar nodokļiem, krimināltiesībām un sociālo nodrošinājumu. Tomēr minētajos procesos dalībvalstis var piemērot juridisko prezumpciju saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

2. Dalībvalstis var piešķirt kompetentajām valsts administratīvajām iestādēm rīcības brīvību nepiemērot prezumpciju gadījumos, kad:
 - a) minētās iestādes pēc savas iniciatīvas pārbauda atbilstību attiecīgajiem tiesību aktiem vai to izpildes nodrošināšanu, un
 - b) ir acīmredzams, ka persona, kas veic platformu darbu, nav platformu darba ņēmējs.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka procesos, uz kuriem attiecas prezumpcija, jebkurai no pusēm ir iespēja atspēkot juridisko prezumpciju.

Šajā nolūkā:

- a) ja digitālā darba platforma apgalvo, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā definēts attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, pierādīšanas pienākumu pilda minētā digitālā darba platforma;
 - b) ja persona, kas veic platformu darbu, apgalvo, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā definēts attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, digitālajai darba platformai ir jāpalīdz pienācīgi atrisināt tiesvedību, jo īpaši sniedzot visu tās rīcībā esošo saistīto informāciju.
4. Attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms un joprojām turpinās 21. panta 1. punktā noteiktajā datumā, 4. pantā minēto juridisko prezumpciju piemēro tikai laikposmam, kas sākas no minētā datuma.
 5. Ja digitālā darba platforma apstrīd administratīvu vai tiesas lēmumu, ar ko, pamatojoties uz prezumpcijas piemērošanu, nosaka personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusu, dalībvalstis var noteikt, ka šāds process neaptur minēto lēmumu.

4.b pants

Atbalsta pasākumu sistēma

Dalībvalstis izveido atbalsta pasākumu sistēmu, lai nodrošinātu 4. pantā minētās juridiskās prezumpcijas efektīvu īstenošanu. Tās jo īpaši:

- a) nodrošina, ka informācija par juridiskās prezumpcijas piemērošanu ir publiski pieejama skaidrā, visaptverošā un viegli pieejamā veidā;
- b) digitālajām darba platformām, personām, kas veic platformu darbu, un sociālajiem partneriem izstrādā norādījumus, kas ļautu izprast un īstenot praksē juridisko prezumpciju, tostarp tās atspēkošanu;
- c) saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi izstrādā norādes kompetentajām valsts iestādēm, lai proaktīvi vērstos pret neatbilstīgām digitālajām darba platformām;
- d) saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi paredz efektīvas kontroles un inspekcijas, ko veic valsts iestādes, vienlaikus nodrošinot, ka šādas kontroles un inspekcijas ir samērīgas un nediskriminējošas.

5. pants

[...]

III NODAĻA

PĀRVALDĪBA, IZMANTOJOT AUTOMATIZĒTAS UZRAUDZĪBAS VAI LĒMUMU PIEŅEMŠANAS SISTĒMAS

5.a pants

Ierobežojumi attiecībā uz personas datu apstrādi, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas

1. Digitālās darba platformas, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas:
 - a) neapstrādā nekādus personas datus par personas, kas veic platformu darbu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli;
 - b) neapstrādā nekādus personas datus saistībā ar privātām sarunām; tostarp informācijas apmaiņu ar platformu darba ņēmēju pārstāvjiem;
 - c) nevāc nekādus personas datus, kamēr persona, kas veic platformu darbu, nepiedāvā vai neveic platformu darbu.

6. pants

Automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu pārredzamība

1. Dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas informētu personas, kas veic platformu darbu, par automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu.

Šī informācija ietver:

- a) attiecībā uz automatizētām uzraudzības sistēmām:
 - i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas,
 - ii) darbību kategorijas, ko pārrauga, novērtē vai par kurām datus ievāc šādas sistēmas, tostarp pakalpojuma saņēmēja novērtējumu;

- b) attiecībā uz automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām:
- i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas,
 - ii) šādu sistēmu pieņemto vai atbalstīto lēmumu kategorijas,
 - iii) galvenos parametrus, ko šādas sistēmas ņem vērā, un šo galveno parametru relatīvo nozīmīgumu automatizētajā lēmumu pieņemšanā, tostarp veidu, kādā personas, kas veic platformu darbu, personas dati vai rīcība ietekmē lēmumus,
 - iv) pamatojumu lēmumiem ierobežot, apturēt vai izbeigt personas, kas veic platformu darbu, kontu, atteikt samaksu par tās paveikto darbu, kā arī lēmumiem par tās līgumisko statusu vai jebkuram lēmumam ar līdzīgu ietekmi.
3. Digitālās darba platformas sniedz 1. punktā minēto informāciju kā rakstisku dokumentu, kas var būt elektroniskā formātā. Tās sniedz minēto informāciju ne vēlāk kā pirmajā darbdienā, kā arī būtisku izmaiņu gadījumā un jebkurā laikā pēc personas, kas veic platformu darbu, pieprasījuma. Informāciju sniedz kodolīgā, pārredzamā, saprotamā un viegli pieejamā veidā, izmantojot skaidru un vienkāršu valodu.
4. Digitālās darba platformas 1. punktā minēto informāciju dara pieejamu arī platformu darba ņēmēju pārstāvjiem. Tie šo informāciju dara pieejamu arī kompetentajām valsts iestādēm pēc to pieprasījuma.
5. [...]

Cilvēku veikta automatizēto sistēmu uzraudzība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas uzrauga un regulāri novērtē tādu atsevišķu lēmumu ietekmi uz personām, kuras veic platformu darbu, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām.
2. [...]
3. Dalībvalstis pieprasa digitālajām darba platformām nodrošināt pietiekamus cilvēkresursus, lai uzraudzītu un novērtētu tādu atsevišķu lēmumu ietekmi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām. Personām, kurām digitālā darba platforma ir uzticējusi uzraudzības un novērtēšanas funkciju, ir tam nepieciešamā kompetence, apmācība un pilnvaras veikt šo funkciju, tostarp attiecībā uz automatizēto lēmumu noraidīšanu. Tās ir aizsargātas pret atlaišanu vai līdzvērtīgām darbībām, disciplināriem pasākumiem vai citādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar savu funkciju pildīšanu.
4. Informāciju par novērtēšanu saskaņā ar 1. punktu dara pieejamu personām, kas veic platformu darbu, un platformu darba ņēmēju pārstāvjiem. Tie šo informāciju dara pieejamu arī kompetentajām valsts iestādēm pēc to pieprasījuma.

Cilvēku veikta svarīgu lēmumu pārskatīšana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka personām, kas veic platformu darbu, ir tiesības bez liekas kavēšanās saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par jebkuru tādu lēmumu, kas pieņemts vai atbalstīts ar automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu un kas tās būtiski ietekmē. Dalībvalstis gādā par to, lai digitālās darba platformas nodrošinātu personām, kas veic platformu darbu, piekļuvi kontaktpersonai, kuru digitālā darba platforma izraudzījies, lai apspriestu un precizētu lēmuma pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus. Digitālās darba platformas nodrošina, ka šādām kontaktpersonām ir minētās funkcijas veikšanai nepieciešamā kompetence, izglītība un pilnvaras.

Digitālās darba platformas bez liekas kavēšanās sniedz personai, kas veic platformu darbu, rakstisku paziņojumu par iemesliem, kā rezultātā automatizēta lēmumu pieņemšanas sistēma pieņēmusi vai atbalstījusi jebkuru lēmumu ierobežot, apturēt vai izbeigt minētās personas kontu, lēmumu atteikt samaksu par paveikto darbu, lēmumu par personas, kas veic platformu darbu, līgumisko statusu vai jebkuru lēmumu ar līdzīgu ietekmi.

2. Ja personas, kas veic platformu darbu, nav apmierinātas ar saņemto paskaidrojumu vai rakstisko paziņojumu par iemesliem vai uzskata, ka ar 1. punktā minēto lēmumu tiek pārkāptas to tiesības, tām ir tiesības pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt minēto lēmumu. Digitālā darba platforma atbild uz šādu pieprasījumu bez liekas kavēšanās un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas, sniedzot personai, kas veic platformu darbu, pamatotu atbildi rakstiska dokumenta veidā, kas var būt elektroniskā formātā.

3. Ja ar 1. punktā minēto lēmumu tiek pārkāptas personas, kas veic platformu darbu, tiesības, digitālā darba platforma nekavējoties un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā labo minēto lēmumu vai, ja šāda labošana nav iespējama, piedāvā kompensāciju par nodarīto kaitējumu. Digitālā darba platforma veic nepieciešamos pasākumus, tostarp attiecīgā gadījumā veic izmaiņas automatizētajā lēmumu pieņemšanas sistēmā, lai nākotnē izvairītos no šādiem lēmumiem.
4. Šis pants neskar disciplinārās un atļaušanas procedūras, kas noteiktas valsts tiesību aktos un praksē, un koplīgumos.
5. Šo pantu nepiemēro personām, kas veic platformu darbu un kuras ir arī "komerciālie lietotāji" Regulas (ES) 2019/1150 nozīmē.

8.a pants

Drošums un veselība

1. Neskarot Padomes Direktīvu 89/391/EEK un saistītās direktīvas darba aizsardzības jomā, digitālās darba platformas attiecībā uz platformu darba ņēmējiem:
 - a) novērtē riskus, ko to drošībai un veselībai rada automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, tostarp attiecībā uz iespējamiem ar darbu saistītu negadījumu riskiem, psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem;
 - b) izvērtē, vai šo sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti apzinātajiem riskiem, ņemot vērā darba vides īpatnības;
 - c) ievieš atbilstošus preventīvos un aizsardzības pasākumus.
2. Digitālās darba platformas neizmanto automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas tā, lai tas radītu nepamatotu spiedienu uz platformu darba ņēmējiem vai citādi apdraudētu platformu darba ņēmēju fizisko un garīgo veselību.

9. pants

Informēšana un uzklauššana

1. Neskarot Direktīvā 2002/14/EK noteiktās tiesības un pienākumus, dalībvalstis nodrošina, ka platformu darba ņēmēju pārstāvjiem vai, ja šādu pārstāvju nav, platformu darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas digitālās darba platformas, tiek nodrošināta informācija un uzklauššana par lēmumiem, kuru rezultātā varētu tikt ieviesta vai būtiski mainīta automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošana.
2. [...]
3. Platformu darba ņēmēju pārstāvjiem vai attiecīgajiem platformu darba ņēmējiem var palīdzēt viņu izvēlēts eksperts, ciktāl tas nepieciešams, lai izskatītu jautājumu, kas ir informēšanas un uzklauššanas temats, un formulētu atzinumu. Ja digitālā darba platforma attiecīgajā dalībvalstī nodarbina vairāk nekā 500 darba ņēmēju, eksperta izdevumus sedz no digitālās darba platformas ar noteikumu, ka tie ir samērīgi. Dalībvalstis var noteikt ekspertu pieaicināšanas biežumu un digitālās darba platformas izdevumu maksimālo apmēru, vienlaikus nodrošinot palīdzības efektivitāti.

10. pants

[...]

IV NODAĻA

PLATFORMU DARBA PĀRREDZAMĪBA

11. pants

Platformu darba deklarēšana

Dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas, kas ir darba devēji, saskaņā ar attiecīgo dalībvalstu tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem un procedūrām deklarētu platformu darbinieku veikto darbu tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā darbs tiek veikts. Tas neietekmē konkrētus Savienības tiesību aktos paredzētus pienākumus, saskaņā ar kuriem pārrobežu situācijās darbu deklarē attiecīgajām dalībvalsts struktūrām.

12. pants

Pieklūve attiecīgai informācijai par platformu darbu

1. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas kompetentajām valsts iestādēm, kā arī platformu darba ņēmēju pārstāvjiem dara pieejamu šādu informāciju:
 - a) to personu skaits, kas regulāri veic platformu darbu, izmantojot attiecīgo digitālo darba platformu, un viņu līgumiskais vai nodarbinātības statuss;
 - b) vispārīgie noteikumi, ko noteikusi digitālā darba platforma, kas piemērojami minētajām līgumattiecībām un kas attiecas uz lielu skaitu līgumattiecību;
 - c) starpnieki, ar kuriem digitālajai darba platformai ir līgumattiecības.

2. Informāciju sniedz par katru dalībvalsti, kurā personas veic platformas darbu, izmantojot attiecīgo digitālo darba platformu. Informāciju atjaunina vismaz reizi sešos mēnešos un attiecībā uz 1. punkta b) apakšpunktu – katru reizi, kad noteikumi tiek būtiski grozīti.
3. Kompetentajām iestādēm, kas minētas 1. punktā, un platformu darba ņēmēju pārstāvjiem ir tiesības pieprasīt digitālajām darba platformām papildu paskaidrojumus un sīkākas ziņas par jebkuru sniegto informāciju. Digitālās darba platformas uz šādu pieprasījumu atbild saprātīgā termiņā, sniedzot pamatotu atbildi.
4. Attiecībā uz tādām digitālajām darba platformām, kas ir mikrouzņēmumi, mazie vai vidējie uzņēmumi, dalībvalstis var paredzēt, ka 2. punktā minētais informācijas atjaunināšanas termiņš tiek samazināts līdz reizei gadā.

V NODAĻA

TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN IZPILDE

13. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību

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

14. pants

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

1. Neskarot Regulas (ES) 2016/679 80. pantu, dalībvalstis nodrošina, ka personu, kas veic platformu darbu, pārstāvji un citas juridiskas personas, kurām saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi ir likumīgas intereses aizstāvēt personu, kas veic platformu darbu, tiesības, var iesaistīties jebkurā tiesas vai administratīvā procedūrā, lai īstenotu jebkuru no tiesībām vai pienākumiem, kas izriet no šīs direktīvas. Ja ir pārkāptas tiesības vai pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas, viņi var rīkoties vienas vai vairāku tādu personu vārdā, kas veic platformas darbu, vai tās atbalstot.
2. [...]

- 2.a Ja tas nepieciešams personu, kas veic platformu darbu, tiesību aizstāvībai saistībā ar viņu personas datu aizsardzību, digitālās darba platformas 6. panta 4. punktā un 7. panta 4. punktā minēto informāciju dara pieejamu personu, kuras veic platformu darbu, pārstāvjiem, izņemot platformu darba ņēmēju pārstāvjus.

15. pants

Sakaru kanāli personām, kas veic platformu darbu

Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru vai līdzīgus iedarbīgus līdzekļus, rada iespēju personām, kas veic platformu darbu, sazināties un uzturēt savstarpējus sakarus, kā arī sazināties un uzturēt sakarus ar darba ņēmēju pārstāvjiem, vienlaikus ievērojot Regulā (ES) 2016/679 un Direktīvā 2002/58/EK noteiktos pienākumus. Dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas atturētos no piekļuves šiem sakariem un saziņai, vai to uzraudzības.

16. pants

Piekļuve pierādījumiem

1. Dalībvalstis nodrošina, ka 4.a pantā minētajos procesos valstu tiesas vai kompetentās iestādes var uzdot digitālajai darba platformai atklāt visus tās rīcībā esošos attiecīgos pierādījumus.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesām ir pilnvaras izprasīt pierādījumus, kuri satur konfidenciālu informāciju, ja tās uzskata, ka tie ir būtiski attiecībā uz procesu. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesu rīcībā, ja tās izprasa šādu informāciju, ir iedarbīgi pasākumi šādas informācijas aizsardzībai.
3. [...]

17. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai personas, kas veic platformu darbu, tostarp viņu pārstāvjus no viņu pašu aprindām, aizsargātu pret jebkuru tādu digitālās darba platformas nelabvēlīgu attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta digitālajā darba platformā, vai procesi, kas sākti ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

18. pants

Aizsardzība pret atlaišanu vai līguma laušanu

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist no darba, lauzt līgumu vai rīkoties līdzvērtīgi un jebkādi gatavoties atlaist, lauzt līgumu vai līdzvērtīgi rīkoties attiecībā uz personām, kas veic platformu darbu, pamatojoties uz to, ka viņas ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības.
2. Personas, kas veic platformu darbu un kas uzskata, ka ir atlaistas, viņu līgums ir laužts vai viņām piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu iedarbību, pamatojoties uz to, ka viņas ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai digitālā darba platforma atlaišanu, līguma laušanu vai jebkādus līdzvērtīgus pasākumus pienācīgi pamato. Digitālā darba platforma bez liekas kavēšanās šos iemeslus sniedz rakstiski.
3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, kad 2. punktā minētās personas, kas veic platformu darbu, tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana, līguma laušana vai tikuši piemēroti līdzvērtīgi pasākumi, digitālajai darba platformai ir jāpierāda, ka atlaišana, līguma laušana vai līdzvērtīgi pasākumi notikuši ar citu pamatojumu, nevis 1. punktā minēto pamatojumu.

4. [...]
5. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādām procesam, kurā lietas fakti jāizmeklē tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai.
6. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

19. pants

Pārraudzība un sodi

1. Pārraudzības iestāde vai iestādes, kas atbild par Regulas (ES) 2016/679 piemērošanas uzraudzību, ir atbildīgas arī par šīs direktīvas 5.a–8. panta piemērošanas uzraudzību un izpildes panākšanu saskaņā ar attiecīgajiem Regulas (ES) 2016/679 VI, VII un VIII nodaļas noteikumiem. Par šīs direktīvas 5.a–8. panta pārkāpumiem piemēro minētās regulas 83. panta 5. punktā minēto administratīvo naudas sodu maksimālo apjomu.
2. Šā panta 1. punktā minētās iestādes un citas valsts iestādes attiecīgā gadījumā sadarbojas šīs direktīvas izpildē savas attiecīgās kompetences ietvaros, jo īpaši gadījumos, kad rodas jautājumi par automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekmi uz personām, kas veic platformu darbu. Šajā nolūkā minētās iestādes vai nu pēc pieprasījuma, vai pēc savas iniciatīvas savstarpēji apmainās ar attiecīgo informāciju, tostarp informāciju, kas iegūta saistībā ar pārbaudēm vai izmeklēšanām.
3. Neskarot 1. punktu, dalībvalstis nosaka noteikumus par sodiem, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti, ievērojot šīs direktīvas noteikumus, vai jau agrāk spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Paredzētie sodi ir efektīvi, samērīgi un atturoši.

VI NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

20. pants

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas platformu darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs, tostarp attiecībā uz izveidotajām procedūrām, ar ko pareizi nosaka to personu nodarbinātības statusu, kuras veic platformu darbu. Jo īpaši 4. pantā noteiktā juridiskā prezumpcija neietekmē spēkā esošos valsts noteikumus, kuros paredzētas pārklasificēšanas procedūras, kas platformu darba ņēmējiem ir labvēlīgākas.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki platformu darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut platformu darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu atbilstoši šīs direktīvas mērķiem. Attiecībā uz personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību, šo punktu piemēro tiktāl, ciktāl šādi valsts noteikumi ir saderīgi ar noteikumiem par iekšējā tirgus darbību.
3. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas personām, kas veic platformu darbu, piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

20.a pants

Dalībvalstis, izmantojot tiesību aktus vai koplīgumus, var paredzēt konkrētākus noteikumus, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz to personu personas datu apstrādi, kuras veic platformu darbu, saskaņā ar šīs direktīvas 6., 7. un 8. pantu. Dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt un noslēgt tāds koplīgums un panākt to izpildi, kuros, vienlaikus ievērojot vispārējo darba ņēmēju aizsardzību, nosaka kārtību attiecībā uz platformu darbu, kas atšķiras no šīs direktīvas 8.a, 9., 11. un 12. pantā minētās kārtības.

21. pants

Transponēšana un īstenošana

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

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

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
3. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi veic atbilstošus pasākumus, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
4. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

22. pants

Komisijas veikta pārskatīšana

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

23. pants

Stāšanās spēkā

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

24. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

[Vieta], ...

Eiropas Parlamenta vārdā –

priekšsēdētāja

Padomes vārdā –

priekšsēdētājs