

Bruselj, 7. junij 2023
(OR. en)

10107/23

Medinstitucionalna zadeva:
2021/0414(COD)

EMPL 294
SOC 422
CODEC 1011

DOPIS

Pošiljatelj:	Odbor stalnih predstavnikov (1. del)
Prejemnik:	Svet
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu – splošni pristop

I. UVOD

Komisija je 9. decembra 2021 predložila predlog direktive o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu¹. Namen predloga je:

- 1) izboljšati delovne pogoje platformnih delavcev z olajšanjem pravilne določitve njihovega zaposlitvenega statusa na podlagi izpodbojne pravne domneve (poglavje II),
- 2) izboljšati varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, z večjo preglednostjo, pravičnostjo in odgovornostjo pri uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja (poglavje III),
- 3) izboljšati preglednost platformnega dela (poglavje IV) ter uvesti nekatera pravna sredstva in izvršilne ukrepe (poglavje V).

¹ Dok. 14450/21.

V skladu z ustrežno pravno podlago, tj. členom 153(2) PDEU v povezavi s členom 153(1), točka (b), ter členom 16(2) PDEU, Svet odloča s kvalificirano večino po rednem zakonodajnem postopku.

Evropski parlament še ni sprejel stališča v prvi obravnavi. Evropski parlament je na plenarnem zasedanju 2. februarja potrdil odločitev Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve o začetku pogajanj, ki jo je ta odbor sprejel 12. decembra 2022 na podlagi poročila Elisabeth Gualmini².

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na plenarnem zasedanju 23. marca 2022³.

Odbor regij je mnenje sprejel na plenarnem zasedanju 30. junija 2022⁴.

Evropski nadzornik za varstvo podatkov je uradne pripombe predložil 2. februarja 2022⁵.

II. TRENTNO STANJE MED ČEŠKIM PREDSEDOVANJEM

Češko predsedstvo Sveta je 8. decembra 2022 Svetu (EPSCO) predložilo kompromisni predlog⁶ za dogovor o splošnem pristopu Sveta. Delegacije so se strinjale z večino besedila (zlasti poglavji III do V), vendar so se mnenja, zlasti glede poglavja II, ki obravnava zaposlitveni status, še vedno močno razlikovala.

Po začetni razpravi v Svetu se je izkazalo, da to besedilo ne bi dobilo potrebne podpore, zato je predsedstvo nadaljevalo delo z delegacijami, da bi našlo kompromise. Predsedstvo je na isti seji predstavilo spremembe svojega prvotnega predloga⁷. Kljub tem prizadevanjem spremenjeno besedilo ni dobilo potrebne kvalificirane večine med delegacijami.

² Dok. A9-0301/2022.

³ Dok. 11378/22.

⁴ Dok. 11328/22.

⁵ Dok. 5966/22.

⁶ Dok. 15338/22 REV1.

⁷ Dok. 15836/22.

III. DELO V OKVIRU ŠVEDSKEGA PREDSEDSTVA

Švedsko predsedstvo je zadevo vrnilo na tehnično raven, da bi postavilo trdne temelje za prihodnji kompromis. Delovna skupina se je sestala trikrat, 13. februarja, 27. marca in 24. aprila 2023, temu pa so sledile razprave v Odboru stalnih predstavnikov (1. del) 24. maja, 31. maja in 7. junija 2023. Predsedstvo je zlasti pozvalo delegacije, naj predložijo stvarni prispevek v zvezi z nekaterimi vprašanji, povezanimi z glavnimi, še nerešenimi vprašanji⁸. Švedsko predsedstvo, ki je zadevo prevzelo od češkega predsedstva, je pripravilo nova kompromisna besedila, v katerih je upoštevalo pomisleke delegacij.

Čeprav Odbor stalnih predstavnikov ni dosegel dokončnega dogovora o besedilu, so prizadevanja predsedstva deležna vse večje podpore in splošno mnenje je, da besedilo predstavlja težišče med različnimi stališči delegacij.

IV. KOMPROMISNI PREDLOG PREDSEDSTVA

Predlog, kot je bil spremenjen v zadnjem kompromisnem predlogu predsedstva iz priloge k temu dopisu, zagotavlja pomembna in učinkovita orodja za izboljšanje delovnih pogojev platformnih delavcev in varstva oseb, ki opravljajo platformno delo, kar zadeva obdelavo njihovih osebnih podatkov z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja.

Poglavje I: področje uporabe in predmet urejanja

Prvo poglavje določa splošni okvir direktive. Opredeljuje predmet urejanja in področje uporabe ter vsebuje opredelitve pojmov in medsektorsko določbo o posrednikih.

⁸ Dokument 5273/23.

V skladu z usmeritvijo, za katero sta se odločili predhodni (češko in francosko) predsedstvi, besedilo razlikuje med določbami, ki se nanašajo na izboljšanje delovnih pogojev *platformnih delavcev* (na podlagi člena 153(1)(b), ki je osnova za sprejemanje ukrepov na področju delovnih pogojev, in člena 153(2)(b) PDEU), in določbami, ki se nanašajo na izboljšanje varstva osebnih podatkov delavcev in samozaposlenih oseb, tj. *oseb, ki opravljajo platformno delo* (na podlagi člena 16 PDEU).

Direktiva uvaja obveznosti za digitalne platforme dela, ki svoje storitve zagotavljajo z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja. S tem naj bi bila iz področja uporabe izključena podjetja, zlasti MSP, ki za poslovanje uporabljajo le zelo osnovna elektronska sredstva, kot je spletno mesto.

Da bi obravnavali dejstvo, o katerem so poročale delegacije, da nekatere digitalne platforme dela osebe, ki opravljajo platformno delo, zaposlujejo prek posrednikov, pri čemer je možno, da se želijo na ta način izogniti upoštevanju nacionalne zakonodaje, je bil dodan člen 2a. Glede na različne oblike podizvajanja in posredovanja ter prožnost digitalnih platform dela pri prilagajanju hitro spreminjajočemu se regulativnemu okolju ta določba države članice zavezuje, da zagotovijo enako raven varstva tudi v primeru posredovanja, pri čemer jim prepušča izbiro ustreznih ukrepov. Ti lahko vključujejo določitev skupne odgovornosti, če država članica meni, da je to primerno.

Poglavje II: zaposlitveni status

Politično najbolj občutljiv del predloga je poglavje II, ki obravnava pravilno določitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo. Švedsko predsedstvo je nadaljevalo dobro opravljeno delo češkega predsedstva v zvezi s tem poglavjem.

Države članice morajo vzpostaviti ustrezne postopke za ugotavljanje zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo. Ko je zaposlitveni status ugotovljen, platformni delavci uživajo povezane pravice, ki izhajajo iz navedenega delovnega razmerja. Pri tej določbi se upošteva, da v nekaterih državah članicah obstajajo različne opredelitve delovnega razmerja in da se lahko pravice, ki jih uživajo delavci, med temi delovnimi razmerji razlikujejo.

Eden od ustreznih postopkov za ugotavljanje obstoja delovnega razmerja je uvedba pravne domneve o obstoju delovnega razmerja (člen 4).

Pravna domneva se uporablja, če so na podlagi enostransko določenih pogojev poslovanja digitalne platforme dela ali njenega delovanja v praksi izpolnjena vsaj tri od sedmih meril iz člena 4(1), kar pomeni, da digitalna platforma dela nadzoruje ali usmerja osebo, ki opravlja platformno delo. Za to osebo se torej domneva, da je v delovnem razmerju. To pomeni tudi, da če digitalna platforma dela zgolj izpolnjuje pravno obveznost, vključno z obveznostjo, ki izhaja iz kolektivne pogodbe, se ne predpostavlja, da izpolnjuje eno ali več meril za uporabo domneve.

Pravna domneva se uporablja v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, v katerih je treba pravilno določiti zaposlitveni status. Kljub temu uporaba domneve v davčnih in kazenskih postopkih ter postopkih socialne varnosti ni obvezna, vendar se lahko države članice same odločijo, da bodo v teh postopkih uporabile pravno domnevo v skladu z nacionalnim pravom. Prav tako lahko države članice nacionalnim organom podelijo diskrecijsko pravico, da ne uporabijo domneve, če ti organi delujejo na lastno pobudo in če je očitno, da zadevna oseba ni platformni delavec.

Pravno domnevo lahko ovrže katera koli stranka v postopku. Kadar digitalna platforma dela izpodbija domnevo, mora predložiti dokaz, da delovno razmerje v skladu z nacionalnim pravom in prakso ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije ne obstaja.

Uvedba pravne domneve na podlagi te direktive ne omejuje možnosti držav članic, da ohranijo ali uvedejo določbe, ki so ugodnejše od člena 4, na primer nižji prag za uporabo pravne domneve. Pravna domneva je postopkovno orodje, ki olajšuje dostop do pravilne ugotovitve zaposlitvenega statusa. Kot taka ne posega v vsebinsko odločitev nacionalnih organov in sodišč, da ugotovijo obstoj delovnega razmerja, saj ta odločitev temelji izključno na veljavnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije.

Poglavje III: avtomatizirani sistemi spremljanja ali odločanja

Drugi pomemben gradnik predloga je varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, v zvezi s katerimi digitalna platforma dela uporablja avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja. Ta del je prvi zakonodajni predlog na ravni Unije, ki ureja uporabo umetne inteligence na delovnem mestu. Kot tak bi lahko služil kot predhodnik zakonodaje z veliko širšim obsegom uporabe.

Zaradi posebne občutljivosti področja predlog delno zagotavlja višjo raven varstva kot splošna uredba o varstvu podatkov, saj prepoveduje obdelavo nekaterih vrst osebnih podatkov z avtomatiziranim spremljanjem ali odločanjem, na primer podatkov o čustvenem in psihološkem stanju osebe, ali zbiranje podatkov, ko oseba ne dela.

Predlog prav tako zagotavlja večjo preglednost avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, pri čemer določa informacije, ki jih je treba zagotoviti osebam, ki opravljajo platformno delo. Poleg tega je treba zagotoviti človekovo spremljanje avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja. Osebe, ki opravljajo to funkcijo, imajo zlasti pooblastilo, da razveljavijo avtomatizirane odločitve, pri čemer so zaščitene pred neugodno obravnavo zaradi opravljanja svojih funkcij. Tudi pomembne odločitve, ki vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, na zahtevo pregleda človek, v številnih primerih pa ima delavec pravico do pisne obrazložitve.

Predstavniki platformnih delavcev ali, če teh predstavnikov ni, delavci sami so obveščeni in se z njimi izvede posvetovanje o uvedbi ali bistvenih spremembah pri uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja.

Poglavje IV: preglednost platformnega dela

Da bi podprli pristojne organe pri uveljavljanju obstoječih pravic in obveznosti v zvezi z delovnimi pogoji, konkretni ukrepi krepijo preglednost in sledljivost platformnega dela. To vključuje obveznost digitalnih platform dela, ki so delodajalci, da platformno delo prijavijo pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja, in sicer v skladu z nacionalnimi pravili.

Digitalne platforme dela bodo morale pristojne nacionalne organe in predstavnike platformnih delavcev obveščati tudi o ustreznih osnovnih informacijah, kot so število ljudi, ki delajo prek digitalnih platform dela, njihov zaposlitveni status in standardni pogoji ter posredniki, s katerimi platforma dela. To bo pristojnim organom pomagalo pri uveljavljanju obstoječih pravic in obveznosti ter predstavnikom pomagalo braniti interese delavcev.

Poglavje V: pravna sredstva in izvrševanje

To poglavje zajema pravico do pravnega varstva, kazni, zaščito pred škodljivim ravnanjem in odpovedjo ter nekatere določbe, ki obravnavajo posebne težave v zvezi s platformnim gospodarstvom. Primera teh določb sta obveznost platform, da zagotovijo medsebojne komunikacijske kanale, in določba, ki zagotavlja, da lahko nacionalna sodišča in organi digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov.

POGLAVJE VI: končne določbe

S to direktivo se zagotavlja minimalna harmonizacija in s tem minimalni standardi. V končnih določbah je posebej poudarjeno, da Direktiva ni upravičen razlog za znižanje splošne ravni varstva in zlasti ne vpliva na obstoječa nacionalna pravila o določitvi postopkov za preračunavanje, ki so za platformne delavce ugodnejši od tistih, določenih v tej direktivi.

V. ZAKLJUČEK

Svet naj sprejme splošni pristop glede kompromisnega besedila iz priloge k temu dopisu in predsedstvo pooblasti, da začne pogajanja o zadevi s predstavniki Evropskega parlamenta.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), in členom 16(2) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora⁹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij¹⁰,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

⁹ UL C , , str.

¹⁰ UL C , , str. .

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji so cilji Unije med drugim krepiti blaginjo njenih narodov in si prizadevati za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek.
- (2) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa pravico vsakega delavca do zdravih, varnih in dostojanstvenih delovnih pogojev. Člen 27 Listine varuje pravico delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju. Člen 8 Listine določa, da ima vsakdo pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanašajo nanj. Člen 16 Listine priznava svobodo gospodarske pobude.
- (3) Načelo št. 5 evropskega stebra socialnih pravic, razglašenega 17. novembra 2017 v Göteborgu¹¹, določa, da imajo delavci ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem; da je treba v skladu z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami zagotoviti potrebno prožnost, da se delodajalci lahko hitro prilagodijo na spremembe v gospodarskem okolju; da je treba spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje, da je treba spodbujati podjetništvo in samozaposlovanje ter olajševati delovno mobilnost, ter da je treba preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi. Udeleženci socialnega vrha v Portu maja 2021 so pozdravili spremljevalni akcijski načrt za socialni steber¹².

¹¹ Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic (UL C 428, 13.12.2017, str. 10).

¹² Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic“ (COM(2021) 102 final), 4.3.2021.

- (4) Digitalizacija spreminja svet dela, izboljšuje produktivnost in povečuje prožnost, hkrati pa prinaša nekatera tveganja za zaposlitvene in delovne pogoje. Tehnologije, ki temeljijo na algoritmih, vključno z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja, so omogočile nastanek in rast digitalnih platform dela.
- (5) Platformno delo opravljajo posamezniki prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela, ki svojim strankam zagotavljajo storitev. Z algoritmi lahko digitalne platforme dela v manjši ali večji meri – odvisno od njihovega poslovnega modela – nadzorujejo izvajanje dela, njegovo plačilo in razmerje med svojimi strankami in osebami, ki opravljajo delo. Platformno delo se lahko opravlja izključno na spletu prek elektronskih orodij (v nadaljnjem besedilu: spletno platformno delo) ali na hibridni način, ki združuje postopek spletne komunikacije in poznejšo dejavnost v fizičnem svetu (v nadaljnjem besedilu: platformno delo na lokaciji). Številne obstoječe digitalne platforme dela so mednarodni poslovni akterji, ki svoje dejavnosti in poslovne modele uporabljajo v več državah članicah ali čezmejno.

- (6) Platformno delo lahko omogoči lažji dostop do trga dela, dodaten dohodek v okviru sekundarne dejavnosti ali določeno prožnost pri organizaciji delovnega časa. Hkrati se platformno delo hitro razvija, zaradi česar nastajajo novi poslovni modeli in oblike zaposlovanja, ki se včasih izognejo obstoječim paradigmam. Primer tovrstnih novosti je področje konkurenčnega prava Unije, na katerem je Komisija sprejela smernice o uporabi zadevnega prava za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih. Zato je pomembno, da se v ta proces vključijo ustrezni zaščitni ukrepi za osebe, ki opravljajo platformno delo, ne glede na naravo pogodbenega razmerja, ter da se s tem preprečuje diskriminacija in spodbujajo nove priložnosti. Platformno delo lahko zlasti zabriše meje med delovnim razmerjem in samozaposlitvijo ter odgovornostmi delodajalcev in delavcev. Napačna razvrstitev po zaposlitvenem statusu ima posledice za zadevne osebe, saj bo verjetno omejila dostop do obstoječih pravic iz dela. Prav tako povzroča neenake konkurenčne pogoje za podjetja, ki pravilno razvrščajo svoje delavce, in vpliva na sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci držav članic, njihovo davčno osnovo ter pokritost in vzdržnost njihovih sistemov socialne zaščite. Čeprav so takšni izzivi širši od platformnega dela, so še posebej pereči v platformnem gospodarstvu.

- (7) Sodni postopki v več državah članicah so pokazali, da pri nekaterih vrstah platformnega dela še vedno prihaja do napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu, zlasti v sektorjih, v katerih digitalne platforme dela izvajajo določeno stopnjo nadzora nad plačilom in opravljanjem dela. Čeprav digitalne platforme dela osebe, ki delajo prek njih, pogosto uvrščajo med samozaposlene ali „neodvisne izvajalce“, so številna sodišča ugotovila, da platforme dejansko usmerjajo in nadzorujejo te osebe, pri čemer jih pogosto vključujejo v svoje glavne poslovne dejavnosti in enostransko določajo višino plačila. Navedena sodišča so torej domnevno samozaposlene osebe prerazvrstila med delavce, ki jih zaposlujejo platforme.
- (8) Avtomatizirani sistemi spremljanja ali odločanja, ki jih poganjajo algoritmi, vse bolj nadomeščajo menedžerske funkcije v podjetjih, npr. dodeljevanje nalog, dajanje navodil, ocenjevanje opravljenega dela, zagotavljanje spodbud ali nalaganje sankcij. Digitalne platforme dela take algoritmične sisteme uporabljajo kot standardni način organiziranja in upravljanja platformnega dela prek svoje infrastrukture. Osebe, ki opravljajo platformno delo, pri katerem se uporablja tako algoritmično upravljanje, pogosto nimajo informacij o tem, kako algoritmi delujejo, kateri osebni podatki se uporabljajo in kako njihovo vedenje vpliva na odločitve, ki jih sprejemajo avtomatizirani sistemi. Tudi predstavniki delavcev in inšpektorati za delo nimajo dostopa do teh informacij. Poleg tega osebe, ki opravljajo platformno delo, pogosto ne poznajo razlogov za odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranimi sistemi, in nimajo možnosti, da bi o teh odločitvah razpravljale s kontaktno osebo ali jih izpodbijale.
- (9) Kadar platforme poslujejo v več državah članicah ali čezmejno, pogosto ni jasno, kje se opravlja platformno delo in kdo ga opravlja. Poleg tega nacionalni organi nimajo enostavnega dostopa do podatkov o digitalnih platformah dela, vključno s številom oseb, ki opravljajo platformno delo, njihovim zaposlitvenim statusom in delovnimi pogoji, kar otežuje izvrševanje veljavnih pravil.

- (10) Sklop pravnih instrumentov določa minimalne standarde na področju delovnih pogojev in pravic iz dela po vsej Uniji. To vključuje zlasti Direktivo (EU) 2019/1152, Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹³, Direktivo 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹⁴ in druge posebne instrumente o vidikih, kot so med drugim zdravje in varnost pri delu, noseče delavke, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom in napotitev delavcev.
- (11) Priporočilo Sveta 2019/C 387/01¹⁵ državam članicam priporoča, naj sprejmejo ukrepe za zagotovitev formalnega in učinkovitega kritja ter ustreznosti in preglednosti sistemov socialne zaščite za vse delavce in samozaposlene.
- (12) Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta¹⁶ (v nadaljnjem besedilu: splošna uredba o varstvu podatkov) zagotavlja varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov ter zlasti določa nekatere pravice in obveznosti ter zaščitne ukrepe v zvezi z zakonito, pošteno in pregledno obdelavo osebnih podatkov, tudi glede avtomatiziranega sprejemanja posameznih odločitev.

¹³ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

¹⁴ Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

¹⁵ Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite, 2019/C 387/01 (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

¹⁶ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

- (12a) Uredba (EU) 2019/1150 Evropskega parlamenta in Sveta¹⁷ spodbuja pravičnost in preglednost za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev, ki jih zagotavljajo operaterji spletnih platform. [Evropska komisija je predlagala nadaljnjo zakonodajo o določitvi harmoniziranih pravil za ponudnike in uporabnike umetnointeligenčnih sistemov]¹⁸.
- (12b) Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹⁹ vzpostavlja splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Uniji.
- (13) Medtem ko obstoječi pravni akti Unije določajo nekatere splošne zaščitne ukrepe, so za izzive, povezane s platformnim delom, potrebni nekateri dodatni posebni ukrepi. Za ustrezen in trajnosten razvoj platformnega dela mora Unija določiti minimalne standarde, da bi obravnavala izzive, ki izhajajo iz platformnega dela. Uvesti bi bilo treba ukrepe za lažjo pravilno opredelitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo v Uniji, in izboljšati preglednost platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih. Poleg tega bi bilo treba osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotoviti več pravic, namenjenih spodbujanju preglednosti, pravičnosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju. To bi bilo treba storiti, da bi izboljšali pravno varnost in ustvarili enake konkurenčne pogoje za digitalne platforme dela in nespletne ponudnike storitev ter podprli trajnostno rast digitalnih platform dela v Uniji.

¹⁷ Uredba (EU) 2019/1150 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o spodbujanju pravičnosti in preglednosti za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev (UL L 186, 11.7.2019, str. 57).

¹⁸ [COM(2021) 206 final, 21.4.2021.]

¹⁹ Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

- (14) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) opravila dvostopenjsko posvetovanje s socialnimi partnerji o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je pomembno, da se na tem področju ukrepa na ravni Unije, tako da se sedanji pravni okvir prilagodi pojavu platformnega dela.
- (15) Poleg tega je Komisija opravila obsežne izmenjave z ustreznimi deležniki, vključno z digitalnimi platformami dela, združenji oseb, ki opravljajo platformno delo, strokovnjaki iz akademskih krogov, držav članic in mednarodnih organizacij ter predstavniki civilne družbe.
- (15a) Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje platformnih delavcev in zaščititi osebne podatke oseb, ki opravljajo platformno delo, z zakonsko ureditvijo uporabe algoritmičnega upravljanja v okviru platformnega dela. Oba cilja se uresničujeta hkrati in čeprav se medsebojno krepi in sta neločljivo povezana, nobeden od njiju ni drugotnega pomena. Kar zadeva člen 153(1)(b) PDEU, ta direktiva določa pravila, namenjena podpiranju pravilne opredelitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in izboljšanju preglednosti platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih. Kar zadeva člen 16 PDEU, ta direktiva vzpostavlja okvir za izboljšanje varstva posameznikov, ki opravljajo platformno delo, pri obdelavi njihovih osebnih podatkov s povečanjem preglednosti, pravičnosti in odgovornosti ustreznih postopkov algoritmičnega upravljanja pri platformnem delu.
- (16) Ta direktiva bi se morala uporabljati za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji, ne glede na njihov zaposlitveni status.

- (17) Ta direktiva bi morala določiti obvezna pravila, ki se uporabljajo za vse digitalne platforme dela, ne glede na njihov sedež in ne glede na pravo, ki se sicer uporablja, pod pogojem, da se platformno delo, organizirano prek njih, izvaja v Uniji.
- (18) Digitalne platforme dela se od drugih spletnih platform razlikujejo po tem, da uporabljajo avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja za organiziranje dela, ki ga posamezniki opravljajo na enkratno ali večkratno zahtevo prejemnika storitve, ki jo zagotavlja platforma. Avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja zbirajo osebne podatke oseb, ki opravljajo platformno delo, in sprejemajo ali podpirajo odločitve, ki vplivajo na delovne pogoje. Organiziranje dela, ki ga opravljajo posamezniki, naj bi pomenilo vsaj ključno vlogo pri usklajevanju povpraševanja po storitvi in ponudbe dela posameznika, ki je v pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela in je na voljo za opravljanje določene naloge. To lahko vključuje druge dejavnosti, kot je obdelava plačil. Spletne platforme, ki ne organizirajo dela, ki ga opravljajo posamezniki, temveč zgolj zagotavljajo sredstva, s katerimi lahko ponudniki storitev dosežejo končnega uporabnika, na primer z oglaševanjem ponudb ali zahtev za storitve ali združevanjem in prikazovanjem razpoložljivih ponudnikov storitev na določenem področju/območju, brez nadaljnjega posredovanja, se ne bi smele šteti za digitalne platforme dela. Opredelitev digitalnih platform dela ne bi smela vključevati ponudnikov storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev, kot je kratkoročni najem nastanitve, ali nadaljnja prodaja blaga ali storitev, niti tistih, ki organizirajo dejavnosti prostovoljcev. Omejena bi morala biti na ponudnike storitev, pri katerih je organizacija dela, ki ga opravlja posameznik, kot je prevoz oseb ali blaga ali čiščenje, nujna in bistvena ter ne le manjša in povsem pomožna komponenta.

- (18a) V nekaterih primerih osebe, ki opravljajo platformno delo, nimajo neposrednega pogodbenega razmerja z digitalno platformo dela, ampak so v razmerju s posrednikom, prek katerega opravljajo platformno delo prek digitalne platforme dela. Pogosto je posledica takega načina organizacije platformnega dela širok nabor različnih in kompleksnih tristranskih razmerij ter nejasna delitev odgovornosti med digitalno platformo dela in posredniki v zvezi s platformnim delom. Osebe, ki opravljajo platformno delo prek posrednikov, so izpostavljene enakim tveganjem v smislu napačne opredelitve njihovega zaposlitvenega statusa in avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja kot osebe, ki opravljajo platformno delo neposredno za digitalno platformo dela. Države članice bi zato morale določiti ustrezne ukrepe, tudi z vzpostavitvijo sistemov skupne odgovornosti, če je to ustrezno, da bi zagotovile, da v skladu s to direktivo navedene osebe uživajo enako raven zaščite kot osebe, ki opravljajo platformno delo in so v neposrednem pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela.
- (19) Za boj proti navidezni samozaposlitvi pri platformnem delu in olajšanje pravilne določitve zaposlitvenega statusa bi morale države članice imeti vzpostavljene ustrezne postopke za preprečevanje in odpravljanje napačne razvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo, po zaposlitvenem statusu. Cilj teh postopkov bi moral biti, da se ugotovi obstoj delovnega razmerja, kot je opredeljeno v nacionalnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, in s tem zagotovi, da platformni delavci uživajo pravice, povezane s tem delovnim razmerjem, ki izhajajo iz ustreznega prava Unije, nacionalnega prava in kolektivnih pogodb. Kadar je samozaposlitev ali vmesni zaposlitveni status – kot je opredeljen na nacionalni ravni – dejanski zaposlitveni status, veljajo pravice in obveznosti v skladu s tem statusom.

- (20) Sodišče je v svoji sodni praksi določilo merila za opredelitev statusa delavca²⁰. Pri izvajanju te direktive bi bilo treba upoštevati, kako Sodišče razlaga ta merila. Zloraba statusa samozaposlene osebe bodisi na nacionalni ravni bodisi v čezmejnih primerih je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Navidezna samozaposlitev nastopi, kadar je oseba prijavljena kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje. Sodišče je pojasnilo²¹, da status samozaposlene osebe po nacionalnem pravu ne izključuje, da je treba neko osebo opredeliti kot delavca v smislu prava Unije, če je njena neodvisnost le fiktivna, tako da gre dejansko za prikrito delovno razmerje.
- (21) Načelo primarnosti dejstev, po katerem mora določitev obstoja delovnega razmerja temeljiti predvsem na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, vključno s plačilom, in ne na opisu razmerja s strani strank, v skladu s Priporočilom Mednarodne organizacije dela o delovnem razmerju (št. 198) iz leta 2006, je zlasti pomembno v primeru platformnega dela, pri katerem pogodbene pogoje pogosto enostransko določi ena stranka.

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

²¹ Sodbe Sodišča z dne 13. januarja 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; z dne 11. novembra 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, in z dne 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (22) Kadar je obstoj delovnega razmerja ugotovljen na podlagi dejstev, bi bilo treba jasno opredeliti stranko, ki deluje kot delodajalec, ta stranka pa bi morala izpolnjevati vse obveznosti, ki izhajajo iz njene vloge delodajalca.
- (23) Zagotavljanje pravilne opredelitve zaposlitvenega statusa ne bi smelo preprečiti izboljšanja pogojev resnično samozaposlenih oseb, ki opravljajo platformno delo. Kadar se digitalna platforma dela – povsem prostovoljno ali v dogovoru z zadevnimi osebami – odloči, da bo samozaposlenim osebam, ki delajo prek platforme, plačala socialno zaščito, nezgodno zavarovanje ali druge oblike zavarovanja, usposabljanje ali podobne ugodnosti, se te dajatve kot take ne bi smele šteti za odločilne elemente, ki kažejo na obstoj delovnega razmerja.
- (24) Usmerjanje in nadzor ali pravna podrejenost sta bistvena elementa opredelitve delovnega razmerja v državah članicah in v sodni praksi Sodišča. Nadzor in usmerjanje oseb, ki opravljajo platformno delo, se lahko izvajata na različne načine in v različnih okoliščinah, kot so ugotovili nacionalna sodišča in Sodišče. Kadar digitalne platforme dela nadzorujejo opravljanje dela, delujejo kot delodajalci v delovnem razmerju. Poleg tega nekatere pogoje, ki se uporabljajo za osebe, ki opravljajo platformno delo, v praksi običajno enostransko določi in uvede digitalna platforma dela, tako da oseba, ki opravlja platformno delo, nima možnosti, da bi vplivala na vsebino takih pogojev. Zato bi bilo treba tovrstna pogodbeno razmerja na podlagi pravne domneve šteti za delovno razmerje med platformo in osebo, ki prek nje opravlja platformno delo, če digitalna platforma dela bodisi na podlagi pogojev, ki se uporabljajo za zadevno pogodbeno razmerje, bodisi na podlagi svojega delovanja v praksi izvaja določeno raven usmerjanja in nadzora, pri čemer izpolnjuje vsaj tri merila za uporabo domneve.

- (24a) Če digitalna platforma dela deluje skladno z ukrepi ali pravili, določenimi s pravom ali kolektivnimi pogodbami, ki se uporabljajo za resnično samozaposlene osebe brez zaposlenih, se to samo po sebi ne sme razumeti kot izpolnjevanje enega ali več meril za uporabo pravne domneve iz te direktive.
- (24b) Komisija v svojih smernicah o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih pojasnjuje, da po njenem mnenju kolektivne pogodbe samozaposlenih oseb brez zaposlenih, ki so v položaju, primerljivem s položajem delavcev, ne spadajo na področje uporabe člena 101 PDEU. Pomembno je, da države članice upoštevajo možnosti, opredeljene v smernicah o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji resnično samozaposlenih oseb brez zaposlenih, ki jih je objavila Evropska komisija²². Po mnenju Komisije kolektivne pogodbe med samozaposlenimi osebami brez zaposlenih in digitalnimi platformami dela v zvezi z delovnimi pogoji ne spadajo na področje uporabe člena 101 PDEU, saj omogočajo izboljšanje delovnih pogojev takih samozaposlenih oseb brez zaposlenih, zlasti tistih, ki opravljajo platformno delo. Vendar te kolektivne pogodbe ne bi smele ogrozati ciljev te direktive, zlasti pravilne razvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo, glede na njihov zaposlitveni status.

²² C(2022) 6846 final.

- (25) V direktivo bi bilo treba vključiti merila, ki kažejo na to, da digitalna platforma dela nadzoruje opravljanje dela in da je oseba, ki opravlja platformno delo, verjetno v delovnem razmerju, da bi pravna domneva postala operativna in da bi se olajšalo uveljavljanje pravic delavcev. Ta merila bi se morala zgledovati po sodni praksi Unije in nacionalni sodni praksi. Vključevati bi morala konkretne elemente, ki kažejo, da digitalna platforma dela določa zgornje meje višine plačila ali njegov razpon, zahteva spoštovanje pravil in daje navodila v zvezi z videzom, obnašanjem do prejemnika storitve ali opravljanjem dela, omejuje diskrecijsko pravico glede izbire delovnega časa ali obdobja odsotnosti, zavrnitve nalog ter uporabe podizvajalcev ali namestnikov ali osebi, ki opravlja platformno delo, preprečuje, da bi vzpostavila poslovne stike s potencialnimi strankami, vključno z uporabo več pogojev ali sistema sankcij. Merila bi morala zajemati tudi konkretne elemente, ki kažejo, da digitalna platforma dela strogo nadzira opravljanje dela, tudi s temeljitim preverjanjem kakovosti rezultatov dela oseb, ki opravljajo platformno delo. To vključuje ocenjevanje ali redno pregledovanje opravljenega dela ali napredka pri delu, ki se lahko izvaja tudi z elektronskimi sredstvi, kot so videonadzor, sledenje lokaciji, štetje udarcev na tipke ali zajetje zaslonov oziroma uporaba drugih funkcij v računalnikih ali pametnih telefonih. Po drugi strani pa nadzor ne vključuje uporabe elektronskih orodij za povezovanje osebe, ki opravlja platformno delo, in prejemnika storitve. Hkrati merila ne bi smela zajemati primerov, ko so osebe, ki opravljajo platformno delo, resnično samozaposlene. Resnično samozaposleni so v odnosu do svojih strank sami odgovorni za to, kako opravljajo svoje delo, in za kakovost rezultatov. Za eno od značilnosti resnične samozaposlitve se šteje zlasti svobodna izbira glede delovnega časa ali obdobja odsotnosti, zavrnitve nalog, uporabe podizvajalcev ali namestnikov ali tega, da oseba ni omejena na delo za katero koli tretjo osebo. Omejevanje take svobode se lahko pojavlja v različnih oblikah, saj se model platformnega gospodarstva nenehno razvija.

- (25a) Države članice bi morale v skladu s svojimi nacionalnimi pravnimi in pravosodnimi sistemi vzpostaviti okvir podpornih ukrepov za zagotovitev učinkovite uporabe pravne domneve. Taka uporaba je pomembna za vse strani, ki jih zadeva pravilna določitev zaposlitvenega statusa, kot so delavec, digitalna platforma dela in organizacije socialnih partnerjev. Da bi bila domneva učinkovita v praksi, bi morala biti za začetek njene uporabe vedno izpolnjena tri merila, ki kažejo, da bo oseba, ki opravlja platformno delo, verjetno obravnavana kot v delovnem razmerju. Namen teh meril je zagotoviti sklop enostavno razumljivih indicev, ki kažejo na verjeten obstoj delovnega razmerja, in tako osebi, ki opravlja platformno delo, olajšati dostop do ustreznih pravic, ki izhajajo iz obstoja delovnega razmerja, na podlagi pravne domneve.
- (25c) V skladu s ciljem te direktive, da se izboljšajo delovni pogoji za platformne delavce, tako da se pravilno določi njihovo delovno razmerje in s tem zagotovi, da uživajo ustrezne pravice, ki izhajajo iz prava Unije, nacionalnega prava in kolektivnih pogodb, bi se morala pravna domneva uporabljati v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, kadar gre za zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo. Čeprav ta direktiva državam članicam ne nalaga nobene obveznosti glede uporabe pravne domneve v davčnih in kazenskih postopkih ter postopkih socialne varnosti, nič v tej direktivi državam članicam ne bi smelo preprečevati, da v skladu z nacionalnim pravom to domnevo uporabijo v navedenih ali drugih upravnih ali sodnih postopkih ali priznajo rezultate postopkov, v katerih je bila domneva uporabljena za namene zagotavljanja pravic prerazvrščenim delavcem v okviru drugih pravnih področij.
- (26) [...]
- (27) [...]

- (28) Razmerje med osebo, ki opravlja platformno delo, in digitalno platformo dela morda ne izpolnjuje zahtev delovnega razmerja v skladu z opredelitvijo iz zakonodaje, kolektivnih pogodb ali prakse, ki veljajo v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, čeprav merila kažejo, da je oseba, ki opravlja platformno delo, verjetno v delovnem razmerju. V sodnih ali upravnih postopkih, v katerih se uporablja pravna domneva, bi morale države članice zagotoviti možnost izpodbijanja pravne domneve tako, da se na podlagi navedene opredelitve dokaže, da zadevno razmerje ni delovno razmerje. Digitalne platforme dela imajo popoln pregled nad vsemi dejanskimi elementi, ki določajo pravno naravo razmerja, zlasti nad algoritmi, prek katerih upravljajo svoje dejavnosti. Zato bi morali nositi dokazno breme, kadar trdijo, da zadevno pogodbeno razmerje ni delovno razmerje. Poleg tega bi bilo treba v primeru, ko oseba, ki opravlja platformno delo in za katero velja domneva, želi izpodbijati pravno domnevo, od digitalne platforme dela zahtevati, da tej osebi pomaga, zlasti z zagotavljanjem vseh ustreznih informacij, ki jih ima platforma v zvezi s to osebo. Uspešno izpodbijanje domneve v sodnem ali upravnem postopku ne bi smelo preprečiti uporabe domneve v poznejših sodnih postopkih ali pritožbah v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom.
- (28a) Čeprav bi se morala pravna domneva uporabljati v postopkih, ki jih začne oseba, ki opravlja platformno delo, ko gre za zaposlitveni status, lahko države članice pristojnim nacionalnim upravnim organom, odgovornim za preverjanje skladnosti z zadevno zakonodajo ali njeno izvrševanje, kot so inšpektorati za delo, podelijo diskrecijsko pravico, da te domneve ne uporabijo, če delujejo na lastno pobudo ali če je očitno, da oseba, ki opravlja platformno delo, ni delavec, kot je opredeljeno v veljavnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Pomemben je nacionalni okvir za zmanjšanje števila pravnih postopkov in povečanje pravne varnosti.

- (28b) Države članice bi morale imeti možnost zagotoviti, da sodni ali upravni postopki, ki jih sprožijo digitalne platforme dela za izpodbijanje odločitve sodnega ali upravnega organa, sprejete na podlagi uporabe pravne domneve, nimajo odločilnega učinka na zadevno odločitev.
- (28c) Zaradi pravne varnosti pravna domneva ne bi smela imeti retroaktivnih pravnih učinkov pred datumom prenosa te direktive in bi se zato morala uporabljati le za obdobje, ki se začne s tem datumom, tudi za pogodbeni razmerja, ki so bila sklenjena pred navedenim datumom in na ta datum še vedno obstajajo. Zahteve v zvezi z morebitnim obstojem delovnega razmerja pred tem datumom ter iz tega izhajajočimi pravicami in obveznostmi do tega datuma bi bilo zato treba presoјati le na podlagi nacionalnega prava in prava Unije, ki sta veljala pred to direktivo.
- (28d) Učinkovito izvajanje pravne domneve z ustreznimi ukrepi, kot so razširjanje informacij javnosti, oblikovanje smernic ter zagotavljanje učinkovitega nadzora in inšpekcijskih pregledov, je bistveno za zagotovitev pravne varnosti in preglednosti za vse udeležene strani. Ti ukrepi ne bi smeli povzročiti prerazvrstitve resnično samozaposlenih oseb, hkrati pa bi morali upoštevati poseben položaj zagonskih podjetij, da bi podprli podjetniški potencial in pogoje za trajnostno rast digitalnih platform dela v Uniji.

- (29) Pri platformnem delu se v zvezi z osebami, ki tako delo opravljajo, pogosto sprejemajo odločitve prek avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja ali z njihovo podporo. Privolitev oseb, ki opravljajo platformno delo, v obdelavo osebnih podatkov ni vedno prostovoljna, saj te osebe sistematično nimajo resnične možnosti svobodne izbire oziroma možnosti, da zavrnejo ali prekličejo privolitev, ne da bi to škodovalo njihovemu pogodbenemu razmerju, čeprav taka privolitev za opravljanje platformnega dela ni potrebna; poleg tega obstaja neravnovesje med osebo, ki opravlja platformno delo, in digitalno platformo dela, ki upravlja avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja.
- Uredba (EU) 2016/679 določa splošni okvir za varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov, treba pa je določiti tudi posebna pravila, ki obravnavajo pomisleke, povezane z obdelavo osebnih podatkov z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja v okviru platformnega dela. Digitalne platforme dela zlasti ne bi smele obdelovati osebnih podatkov o čustvenem ali psihološkem stanju osebe, ki opravlja platformno delo, in osebnih podatkov v zvezi z njenimi zasebnimi pogovori ter zbirati osebnih podatkov v času, ko oseba, ki opravlja platformno delo, slednjega ne ponuja ali opravlja. V tem kontekstu bi bilo treba izraze v zvezi z varstvom osebnih podatkov v tej direktivi razumeti ob upoštevanju opredelitev pojmov iz Uredbe (EU) 2016/679.
- (30) [...]
- (31) [...]

- (32) Ta direktiva tako brez poseganja v pravice in obveznosti, ki izhajajo iz Uredbe (EU) 2016/679, določa dodatne zaščitne ukrepe v zvezi z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja v okviru platformnega dela. Za digitalne platforme dela bi morale veljati obveznosti glede preglednosti v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja, ki se uporabljajo za zbiranje podatkov ter nadzor ali ocenjevanje opravljanja dela z elektronskimi sredstvi, kot tudi v zvezi z avtomatiziranimi sistemi odločanja, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki znatno vplivajo na delovne pogoje oseb, ki opravljajo platformno delo, tudi kar zadeva njihov dostop do delovnih nalog, njihove zaslužke, njihovo varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihovo napredovanje in njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa. Poleg tistega, kar je določeno v Uredbi (EU) 2016/679, bi bilo treba informacije v zvezi s takimi sistemi zagotoviti tudi, kadar odločitve ne temeljijo zgolj na avtomatizirani obdelavi, če so podprte z avtomatiziranimi sistemi. Prav tako bi bilo treba določiti, katere vrste informacij bi bilo treba zagotoviti osebam, ki opravljajo platformno delo, v zvezi s takimi avtomatiziranimi sistemi, ter v kakšni obliki in kdaj. Informacije o avtomatiziranih sistemih spremljanja ali odločanja bi bilo treba zagotoviti tudi predstavnikom platformnih delavcev in nacionalnim organom za delo, da se jim omogoči izvajanje njihovih funkcij.
- (33) S to obveznostjo obveščanja se od digitalnih platform dela ne bi smelo zahtevati, da razkrijejo podrobno delovanje svojih avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, vključno z algoritmi, ali drugih podrobnih podatkov, ki vsebujejo poslovne skrivnosti ali so zaščiteni s pravicami intelektualne lastnine. Navedeni pomisleki pa ne bi smeli povzročiti zavrnitve dostopa do vseh informacij, ki se zahtevajo s to direktivo.
- (34) [...]

- (35) Digitalne platforme dela pri obravnavanju oseb, ki opravljajo platformno delo, obsežno uporabljajo avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja. Spremljanje z elektronskimi sredstvi je lahko vsiljivo, odločitve, sprejete ali podprte s takimi sistemi, kot so tiste v zvezi s ponudbo ali dodelitvijo nalog, njihovimi zaslužki, njihovo varnostjo in zdravjem, njihovim delovnim časom, njihovim dostopom do usposabljanja, njihovim napredovanjem ali statusom v okviru organizacije in pogodbenim statusom, pa neposredno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo in morda nimajo neposrednega stika z dejansko odgovorno osebo ali nadzornikom. Digitalne platforme dela bi zato morale spremljati in redno ocenjevati učinek posameznih odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja, na delovne pogoje. V ta namen bi morale zagotoviti zadostne človeške vire. Osebe, ki jih digitalna platforma dela zadolži za spremljanje, bi morale imeti potrebne kompetence in pooblastila ter biti ustrezno usposobljene za opravljanje te funkcije, zlasti pa pravico, da prekličejo avtomatizirane odločitve. Pri izvajanju njihovih funkcij bi morale biti zaščitene pred odpovedjo, disciplinskimi ukrepi ali drugim škodljivim ravnanjem. Ta direktiva poleg obveznosti iz Uredbe (EU) 2016/679 določa ločene obveznosti, ki se uporabljajo v okviru platformnega dela.
- (36) Uredba (EU) 2016/679 od upravljavcev podatkov zahteva, da izvajajo ustrezne ukrepe za zaščito pravic in svoboščin ter zakonitih interesov posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki, kadar za njih veljajo odločitve, ki temeljijo zgolj na avtomatizirani obdelavi. Navedena določba zahteva vsaj pravico posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, do osebne posredovanja upravljavca, do izražanja lastnega stališča in do izpodbijanja odločitev.

- (37) Ta direktiva določa pravila v okviru algoritmičnega upravljanja pri platformnem delu, ki dopolnjujejo Uredbo (EU) 2016/679. Osebe, ki opravljajo platformno delo, bi morale imeti pravico, da od digitalne platforme dela dobijo pojasnilo za odločitve, neodločitve ali niz odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi, ki znatno vplivajo nanje. V ta namen bi jim morala digitalna platforma dela omogočiti, da s kontaktno osebo na digitalni platformi dela razpravljajo o dejstvih in okoliščinah take odločitve ter razlogih zanje ter da jih razjasnijo. Poleg tega bi morala digitalna platforma dela, če omeji, začasno ukine ali zapre račun osebe, ki opravlja platformno delo, zavrne plačilo za delo, ki ga je opravila, ali vpliva na njen pogodbeni status, osebi, ki opravlja platformno delo, zagotoviti pisno obrazložitev razlogov za to odločitev, saj bodo take odločitve verjetno imele še posebej občutne negativne učinke na osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti na njihove morebitne zasluge. Kadar pridobljena razlaga ali razlogi niso zadovoljivi ali kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, menijo, da so z neko odločitvijo, ki znatno vpliva nanje, njihove pravice kršene, bi morale imeti tudi pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo, da se brez nepotrebnega odlašanja odločitev pregleda in da pridobijo utemeljen odgovor. Kadar so s takimi odločitvami kršene pravice teh oseb, kot so pravice iz dela, pravica do nediskriminacije ali pravica do varstva njihovih osebnih podatkov, bi jih morala digitalna platforma dela brez nepotrebnega odlašanja popraviti ali pa jim, kadar to ni mogoče, zagotoviti odškodnino za nastalo škodo in sprejeti potrebne ukrepe, da bi se v prihodnosti izognila podobnim odločitvam.

- (38) Direktiva Sveta 89/391/EGS²³ uvaja ukrepe za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, vključno z obveznostjo delodajalcev, da čim bolj zmanjšajo tveganja ter da ocenijo tveganja za zdravje in varnost pri delu. Ker lahko avtomatizirani sistemi spremljanja ali odločanja znatno vplivajo na telesno in duševno zdravje platformnih delavcev, bi morale digitalne platforme dela ta tveganja ovrednotiti, oceniti, ali so zaščitni ukrepi sistemov ustrezni za obravnavanje teh tveganj, ter sprejeti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe. Izogibati bi se morale temu, da bi uporaba takih sistemov ustvarila nepotreben pritisk na delavce ali ogrozila njihovo zdravje. Da bi se povečala učinkovitost teh določb, bi morala digitalna platforma dela platformnim delavcem, njihovim predstavnikom in pristojnim organom dati na voljo svojo oceno tveganj in oceno blažilnih ukrepov.
- (39) Ker uvedba uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja s strani digitalnih platform dela ali bistvene spremembe pri tovrstni uporabi neposredno vplivajo na organizacijo dela in individualne delovne pogoje platformnih delavcev, je ključnega pomena, da se zagotovi, da lahko pravice in obveznosti v zvezi z obveščanjem in posvetovanjem, zlasti tiste iz Direktive 2002/14/ES, neposredno uveljavljajo predstavniki platformnih delavcev in, kadar predstavnikov ni, platformni delavci sami. Potrebni so dodatni ukrepi za zagotovitev, da digitalne platforme dela platformne delavce ali njihove predstavnike pred sprejetjem takih odločitev obveščajo ter se z njimi posvetujejo na ustrezni ravni in, odvisno od tehnične zapletenosti sistemov algoritmičnega upravljanja, s pomočjo strokovnjaka, ki ga izberejo platformni delavci ali njihovi predstavniki, po potrebi na usklajen način. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2002/14/ES.

²³ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).

- (40) Pomemben delež oseb, ki opravljajo platformno delo, predstavljajo osebe, ki niso v delovnem razmerju. Učinek avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, ki jih uporabljajo digitalne platforme dela, na varstvo njihovih osebnih podatkov in njihove priložnosti za zaslužek je podoben učinku, ki ga imajo na platformne delavce. Zato bi se morale pravice iz te direktive, ki se nanašajo na varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v okviru algoritmičnega upravljanja, tj. pravice glede preglednosti avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, glede omejitev obdelave ali zbiranja osebnih podatkov, glede človekovega spremljanja in glede pregleda pomembnih odločitev, uporabljati tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju. Pravice v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu ter obveščanjem platformnih delavcev ali njihovih predstavnikov in posvetovanjem z njimi, ki so specifične za delavce z vidika prava Unije, se zanje ne bi smele uporabljati. Uredba (EU) 2019/1150 določa zaščitne ukrepe v zvezi s pravičnostjo in preglednostjo za samozaposlene osebe, ki opravljajo platformno delo, če se štejejo za poslovne uporabnike v smislu navedene uredbe. Kar zadeva človekovo pregledovanje pomembnih odločitev, bi morale v zvezi s poslovnimi uporabniki prevladati posebne določbe Uredbe (EU) 2019/1150.
- (41) Da se zagotovi skladnost digitalnih platform dela z delovno zakonodajo in predpisi, zlasti če imajo sedež v državi, ki ni država članica, v kateri platformni delavec opravlja delo, bi morale digitalne platforme dela pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja, prijaviti delo, ki so ga opravili platformni delavci. Ta obveznost ne bi smela nadomestiti obveznosti prijave ali obvestila, določenih v drugih instrumentih Unije.

- (42) Informacije o številu oseb, ki opravljajo platformno delo prek digitalnih platform dela, njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu ter splošnih pogojih, ki se uporabljajo za ta pogodbeni razmerja, so bistvene tako za podporo ustreznim organom pri pravilni opredelitvi zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in pri zagotavljanju skladnosti z zakonskimi obveznostmi kot za podporo predstavnikom platformnih delavcev pri opravljanju njihovih predstavniških funkcij, zato bi jim morale biti dostopne. Navedeni organi in predstavniki bi morali imeti tudi pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti v zvezi z zagotovljenimi informacijami.
- (43) Razvit je bil obsežen sistem določb o izvrševanju socialnega pravnega reda v Uniji, katerega elemente bi bilo treba uporabiti za to direktivo, da se zagotovi, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z odškodnino za nastalo škodo. Natančneje, glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi morale biti osebe, ki opravljajo platformno delo, še naprej upravičene do takega varstva, tudi po prenehanju delovnega ali drugega pogodbenega razmerja, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic na podlagi te direktive.
- (44) Predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morali imeti v skladu z nacionalnim pravom in prakso možnost zastopati eno ali več oseb, ki opravljajo platformno delo, v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uveljavljanje katerih koli pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Vlaganje zahtevkov v imenu več oseb, ki opravljajo platformno delo, ali podpiranje teh oseb je eden od načinov za olajšanje postopkov, ki zaradi postopkovnih in finančnih ovir ali strahu pred povračilnimi ukrepi sicer ne bi bili sproženi.

- (45) Za platformno delo je značilno, da ni skupnega delovnega mesta, na katerem bi se delavci lahko spoznali ter komunicirali med seboj in s svojimi predstavniki, tudi z namenom zaščite svojih interesov v odnosu do digitalne platforme dela. Zato je treba v skladu z organizacijo dela digitalnih platform dela vzpostaviti digitalne komunikacijske kanale, po katerih lahko osebe, ki opravljajo platformno delo, komunicirajo in po katerih lahko v stik z njimi stopijo predstavniki platformnih delavcev. Digitalne platforme dela bi morale take komunikacijske kanale vzpostaviti znotraj svoje digitalne infrastrukture ali na podobno učinkovit način, pri čemer bi morale spoštovati varstvo osebnih podatkov in se vzdržati dostopa do teh komunikacij ali njihovega spremljanja.
- (46) V upravnih ali sodnih postopkih v zvezi s pravilno opredelitvijo zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, so elementi v zvezi z organizacijo dela, ki omogočajo določitev zaposlitvenega statusa, zlasti pa podatki o tem, ali digitalna platforma dela nadzoruje nekatere elemente opravljanja dela, morda v lasti digitalne platforme dela in niso enostavno dostopni osebam, ki opravljajo platformno delo, in pristojnim organom. Nacionalna sodišča ali pristojni organi bi zato morali imeti možnost, da digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, ki so pod njenim nadzorom, vključno z zaupnimi informacijami, ob upoštevanju učinkovitih ukrepov za varstvo takih informacij.
- (47) Ker ta direktiva določa pravila, ki dopolnjujejo Uredbo (EU) 2016/679, da se v kontekstu platformnega dela zagotovi varstvo osebnih podatkov osebe, ki opravlja platformno delo, bi morali biti nacionalni nadzorni organi iz Uredbe (EU) 2016/679 pristojni za spremljanje uporabe navedenih zaščitnih ukrepov. Postopkovni okvir Uredbe (EU) 2016/679 bi se moral uporabljati za izvrševanje dodatnih pravil iz te direktive, zlasti kar zadeva mehanizme za nadzor, sodelovanje in skladnost, pravna sredstva, odgovornost in kazni, vključno s pristojnostjo za nalaganje upravnih glob do zneska iz navedene uredbe.

- (48) Avtomatizirani sistemi spremljanja ali odločanja, ki se uporabljajo v okviru platformnega dela, vključujejo obdelavo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, ter vplivajo na delovne pogoje in pravice platformnih delavcev med njimi, kar odpira vprašanja v zvezi z zakonodajo o varstvu podatkov in povezanimi pravnimi področji, kot je delovno pravo. Nadzorni organi za varstvo podatkov in drugi pristojni organi bi zato morali sodelovati pri izvrševanju te direktive, tudi z medsebojno izmenjavo ustreznih informacij, ne da bi to vplivalo na neodvisnost nadzornih organov za varstvo podatkov.
- (48a) Da bi bila zaščita s to direktivo učinkovita, je bistveno, da so osebe, ki opravljajo platformno delo in uveljavljajo svoje pravice, ki jih zagotavlja Direktiva, zaščitene pred odpovedjo, kar zadeva platformne delavce, ali prekinitvijo pogodbe, kar zadeva samozaposlene osebe, in pred enakovrednimi ukrepi.
- (49) Ker cilja te direktive, in sicer izboljšanja delovnih pogojev pri platformnem delu, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi potrebe po vzpostavitvi skupnih minimalnih zahtev lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja.

- (50) Ta direktiva določa minimalne zahteve in tako ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za osebe, ki opravljajo platformno delo, ugodnejše. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, zlasti kar zadeva mehanizme za ugotavljanje obstoja delovnega razmerja, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za krčenje obstoječih pravic iz obstoječega prava Unije ali nacionalnega prava na tem področju niti ne more ta direktiva biti upravičen razlog za znižanje splošne ravni varstva na področju, ki ga zajema ta direktiva.
- (50a) Spoštovati je treba avtonomijo socialnih partnerjev. Zato bi morali imeti socialni partnerji možnost presoditi, ali so v posebnih primerih, povezanih z delovnimi pogoji platformnih delavcev, za doseganje namena te direktive ustrežnejše drugačne določbe, ki se razlikujejo od nekaterih standardov iz te direktive. Države članice bi zato morale imeti možnost, da socialnim partnerjem dovolijo, da ob upoštevanju splošnega varstva platformnih delavcev ohranijo kolektivne pogodbe, ki se razlikujejo od nekaterih določb iz navedenih členov, oziroma se o njih pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo.
- (51) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj mikro-, malih in srednjih podjetij. Zato bi morale oceniti učinek svojih ukrepov za prenos na zagonska, mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer se posebna pozornost nameni mikropodjetjem in upravnemu bremenu. Rezultate takih ocen bi morale tudi objaviti.

- (52) Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla. V skladu z nacionalnim pravom in prakso bi morale sprejeti tudi ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujale in krepile socialni dialog z namenom izvajanja določb te direktive.
- (53) V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih²⁴ se države članice zavezujejo, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih se pojasni razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takih dokumentov v primeru te direktive upravičeno.
- (54) V skladu s členom 42(1) Uredbe (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta²⁵ je bilo opravljeno posvetovanje z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov, ki je mnenje podal 2. februarja 2022²⁶ –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

²⁴ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

²⁵ Uredba (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2018 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah, organih, uradih in agencijah Unije in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 45/2001 in Sklepa št. 1247/2002/ES (UL L 295, 21.11.2018, str. 39).

²⁶ Dok. 5966/22.

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

1. Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje platformnih delavcev in varstvo oseb, ki opravljajo platformno delo, pri obdelavi njihovih osebnih podatkov z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja.
 - 1a. Ta namen se uresničuje:
 - z uvedbo ukrepov za lažjo pravilno opredelitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo;
 - z izboljšanjem preglednosti, pravičnosti in odgovornosti pri uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja za osebe, ki opravljajo platformno delo, ter
 - z izboljšanjem preglednosti platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih.
2. [...]
3. Ta direktiva se uporablja za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji, in za digitalne platforme dela, ki organizirajo platformno delo, ki se opravlja v Uniji, ne glede na sedež platforme in ne glede na pravo, ki se sicer uporablja.
4. Kar zadeva predstavnike oseb, ki opravljajo platformno delo, razen tistih, ki zastopajo platformne delavce, se ta direktiva uporablja le, kolikor je zastopanje oseb, ki opravljajo platformno delo, določeno v nacionalni zakonodaji in praksi.

Člen 2

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:
 - (1) „digitalna platforma dela“ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki zagotavlja storitev, ki izpolnjuje vse naslednje zahteve:
 - (a) vsaj delno se zagotavlja na daljavo z elektronskimi sredstvi, kot je spletno mesto ali mobilna aplikacija;
 - (b) zagotavlja se na zahtevo prejemnika storitve;
 - (c) kot nujno in bistveno sestavino vključuje organizacijo dela, ki ga opravljajo posamezniki za plačilo, ne glede na to, ali se delo opravlja na spletu ali na določeni lokaciji;
 - (d) vključuje uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja;
 - (2) „platformno delo“ pomeni vsako delo, ki se organizira prek digitalne platforme dela in ga v Uniji opravi posameznik na podlagi pogodbenega razmerja med njim ali posrednikom in digitalno platformo dela, ne glede na to, ali obstaja pogodbeno razmerje med posameznikom ali posrednikom in prejemnikom storitve;

- (3) „oseba, ki opravlja platformno delo“ pomeni vsakega posameznika, ki opravlja platformno delo, ne glede na naravo pogodbenega razmerja ali njegovo opredelitev s strani udeleženih strank;
- (4) „platformni delavec“ pomeni vsakega posameznika, ki opravlja platformno delo in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali se zanj šteje, da je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča;
- (4a) „posrednik“ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki vzpostavi pogodbeno razmerje, vključno s podizvajalci, z osebo, ki opravlja platformno delo, ali digitalno platformo dela za namene dajanja platformnega dela na voljo prek te digitalne platforme dela;
- (4b) „pogoji“ pomenijo vse pogoje ali specifikacije, ne glede na njihovo ime ali obliko, ki urejajo pogodbeno razmerje med digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo, ter jih enostransko določi digitalna platforma dela;
- (5) [...]
- (6) [...]
- (6a) „avtomatizirani sistemi spremljanja“ pomenijo sisteme, ki se uporabljajo za zbiranje osebnih podatkov o osebah, ki opravljajo platformno delo, nadzor ali ocenjevanje njihovega opravljanja dela z elektronskimi sredstvi;

(6b) „avtomatizirani sistemi odločanja“ pomenijo sisteme, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki znatno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti na ponudbo in dodelitev nalog njim, njihove zasluške, njihovo varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihov dostop do usposabljanja in njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa.

2. Opredelitev digitalnih platform dela iz odstavka 1, točka (1), ne vključuje ponudnikov storitev, katerih glavni namen je bodisi izkoriščanje ali delitev sredstev bodisi nadaljnja prodaja blaga ali storitev.

Člen 2a

Posredniki

Države članice zagotovijo, da uporaba posrednikov ne povzroči zmanjšanja zaščite, ki jo ta direktiva zagotavlja osebam, ki opravljajo platformno delo.

POGLAVJE II

ZAPOSLOTIVENI STATUS

Člen 3

Pravilna določitev zaposlitvenega statusa

1. Države članice imajo vzpostavljene ustrezne postopke za preverjanje in zagotavljanje pravilne določitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, da bi ugotovile obstoj delovnega razmerja, kot ga opredeljujejo veljavno pravo, kolektivne pogodbe ali praksa v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, in zagotovile, da platformni delavci uživajo pravice, povezane s tem delovnim razmerjem.
2. Obstoj delovnega razmerja se določa predvsem na podlagi dejstev, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, ob upoštevanju uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja pri organizaciji platformnega dela, ne glede na to, kako je razmerje opredeljeno v morebitnem pogodbenem dogovoru, ki sta ga morda sklenili udeleženi stranki. Če se na podlagi dejstev ugotovi obstoj delovnega razmerja, se stranka, ki prevzame obveznosti delodajalca, jasno opredeli v skladu z nacionalnimi pravnimi sistemi.

Člen 4

Pravna domneva

1. Razen če države članice določijo ugodnejše določbe na podlagi člena 20, za razmerje med digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo prek te platforme, velja pravna domneva, da gre za delovno razmerje, če digitalna platforma dela nadzoruje in usmerja delo, ki ga opravlja ta oseba.

Za namene prejšnjega pododstavka se izvajanje nadzora in usmerjanja razume tako, da bodisi na podlagi veljavnih pogojev bodisi v praksi izpolnjuje vsaj tri od spodnjih meril:

- (a) digitalna platforma dela določa zgornje meje višine plačila;
- (b) digitalna platforma dela zahteva, da oseba, ki opravlja platformno delo, spoštuje posebna pravila glede videza, obnašanja do prejemnika storitve ali opravljanja dela;
- (c) digitalna platforma dela nadzoruje opravljanje dela, tudi z elektronskimi sredstvi;
- (d) digitalna platforma dela omejuje, tudi s sankcijami, svobodo organiziranja dela, tako da omejuje diskrecijsko pravico glede izbire delovnega časa ali obdobja odsotnosti;
- (da) digitalna platforma dela omejuje, tudi s sankcijami, svobodo organiziranja dela, tako da omejuje diskrecijsko pravico glede sprejemanja ali zavrnitve nalog;
- (db) digitalna platforma dela omejuje, tudi s sankcijami, svobodo organiziranja dela, tako da omejuje diskrecijsko pravico glede uporabe podizvajalcev ali namestnikov;
- (e) digitalna platforma dela omejuje možnost oblikovanja baze strank ali opravljanja dela za katero koli tretjo osebo.

- 1a. Pravila iz tega člena in člena 4a ne vplivajo na diskrecijsko pravico sodišč in pristojnih organov, da ugotovijo obstoj delovnega razmerja, kot je opredeljeno z veljavnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, ne glede na število izpolnjenih meril.

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

Člen 4a

Uporaba domneve in izpodbijanje

1. Pravna domneva se uporablja v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, v katerih je treba pravilno določiti zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo.

Pravna domneva se ne uporablja za davčne in kazenske postopke ter postopke socialne varnosti. Vendar lahko države članice v skladu z nacionalnim pravom v teh postopkih uporabijo pravno domnevo.

2. Države članice lahko pristojnim nacionalnim upravnim organom podelijo diskrecijsko pravico, da ne uporabijo domneve, kadar:
 - (a) ti organi na lastno pobudo preverjajo skladnost z ustrežno zakonodajo ali njeno izvrševanje in
 - (b) je očitno, da oseba, ki opravlja platformno delo, ni platformni delavec.

3. Države članice v postopkih, v katerih se uporablja pravna domneva, vsem strankam zagotovijo možnost, da jo izpodbijajo.

V ta namen:

- (a) kadar digitalna platforma dela trdi, da zadevno pogodbeno razmerje ni delovno razmerje, kot je opredeljeno v zakonodaji, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, dokazno breme nosi digitalna platforma dela;
 - (b) kadar oseba, ki opravlja platformno delo, trdi, da zadevno pogodbeno razmerje ni delovno razmerje, kot je opredeljeno v zakonodaji, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, mora digitalna platforma dela pomagati pri ustreznem reševanju postopkov, zlasti z zagotavljanjem vseh ustreznih informacij, s katerimi razpolaga.
4. V zvezi s pogodbenimi razmerji, ki so bila sklenjena pred datumom iz člena 21(1) in na ta datum še vedno obstajajo, se pravna domneva iz člena 4 uporablja samo za obdobje, ki se začne z navedenim datumom.
5. Kadar digitalna platforma dela izpodbija upravno ali sodno odločitev, ki določa zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo, na podlagi uporabe domneve, lahko države članice določijo, da tak postopek nima odložilnega učinka na zadevno odločitev.

Člen 4b

Okvir podpornih ukrepov

Države članice vzpostavijo okvir podpornih ukrepov za zagotovitev učinkovite uporabe pravne domneve iz člena 4. Zlasti:

- (a) zagotovijo, da so informacije o uporabi pravne domneve na voljo javnosti na jasen, celovit in lahko dostopen način;
- (b) oblikujejo smernice za digitalne platforme dela, osebe, ki opravljajo platformno delo, in socialne partnerje, da bi zagotovile razumevanje in izvrševanje pravne domneve, vključno z njenim izpodbijanjem;
- (c) v skladu z nacionalnim pravom ali prakso oblikujejo smernice za pristojne nacionalne organe za proaktivno ciljno ukrepanje proti neskladnim digitalnim platformam dela;
- (d) v skladu z nacionalnim pravom ali prakso zagotovijo učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede s strani nacionalnih organov, hkrati pa tudi sorazmernost in nediskriminatornost takega nadzora in inšpekcijskih pregledov.

Člen 5

[...]

POGLAVJE III

UPRAVLJANJE Z AVTOMATIZIRANIMI SISTEMI SPREMLJANJA ALI ODLOČANJA

Člen 5a

Omejitve pri obdelavi osebnih podatkov s pomočjo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja

1. Digitalne platforme dela z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja ne smejo:
 - (a) obdelovati nobenih osebnih podatkov o čustvenem ali psihološkem stanju osebe, ki opravlja platformno delo;
 - (b) obdelovati nobenih osebnih podatkov v zvezi z zasebnimi pogovori, vključno z izmenjavami s predstavniki platformnih delavcev;
 - (c) zbirati nobenih osebnih podatkov v času, ko oseba, ki opravlja platformno delo, slednjega ne ponuja ali opravlja.

Člen 6

Preglednost avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja

1. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da osebe, ki opravljajo platformno delo, obveščajo o uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja.

Te informacije se nanašajo na:

- (a) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja:
 - (i) dejstvo, da se taki sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja;
 - (ii) kategorije dejavnosti, ki jih takšni sistemi nadzirajo ali ocenjujejo oziroma v zvezi z njimi zbirajo podatke, vključno z oceno s strani prejemnika storitve;

(b) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi odločanja:

- (i) dejstvo, da se taki sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja;
- (ii) kategorije odločitev, ki jih taki sistemi sprejemajo ali podpirajo;
- (iii) glavne parametre, ki jih taki sistemi upoštevajo, in relativni pomen teh glavnih parametrov pri avtomatiziranem odločanju, vključno z načinom, kako osebni podatki ali vedenje osebe, ki opravlja platformno delo, vplivajo na odločitve;
- (iv) razloge za odločitve o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa osebe, ki opravlja platformno delo, zavrnitvi plačila za delo, ki ga je opravila, pa tudi za odločitve o njenem pogodbenem statusu ali kakršno koli odločitev s podobnimi učinki.

- 3. Digitalne platforme dela zagotovijo informacije iz odstavka 1 v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki. Te informacije zagotovijo najpozneje prvi delovni dan, v primeru bistvenih sprememb in kadar koli na zahtevo osebe, ki opravlja platformno delo. Informacije so predstavljene v jedrnatih, preglednih, razumljivih in lahko dostopnih oblikah ter v jasnem in preprostem jeziku.
- 4. Digitalne platforme dela dajo informacije iz odstavka 1 na voljo tudi predstavnikom platformnih delavcev. Te informacije dajo na zahtevo na voljo tudi pristojnim nacionalnim organom.
- 5. [...]

Člen 7

Človekovo spremljanje avtomatiziranih sistemov

1. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela spremljajo in redno ocenjujejo učinek posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja, na osebe, ki opravljajo platformno delo.
2. [...]
3. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da zagotovijo zadostne človeške vire za spremljanje in ocenjevanje učinka posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja. Osebe, ki jih digitalna platforma dela pooblasti za spremljanje in ocenjevanje, imajo potrebne kompetence in pooblastila ter so ustrezno usposobljene za opravljanje te funkcije, med drugim tudi za razveljavitev avtomatizirane odločitve. Pri izvajanju svojih funkcij bi morale biti zaščitene pred odpovedjo oziroma podobnim ukrepom, disciplinskimi ukrepi ali drugim neugodni obravnavi.
4. Informacije o oceni v skladu z odstavkom 1 se dajo na voljo osebam, ki opravljajo platformno delo, in predstavnikom platformnih delavcev. Te informacije dajo na zahtevo na voljo tudi pristojnim nacionalnim organom.

Človekovo pregledovanje pomembnih odločitev

1. Države članice zagotovijo, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, pravico, da od digitalne platforme dela brez nepotrebnega odlašanja dobijo pojasnilo za vse odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranim sistemom odločanja, ki znatno vplivajo nanje. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotavljajo dostop do kontaktne osebe, ki jo digitalna platforma dela imenuje za razpravo o dejstvih, okoliščinah in razlogih, na podlagi katerih je bila sprejeta odločitev, in njihovo pojasnjevanje. Digitalne platforme dela zagotovijo, da imajo take kontaktne osebe potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila za opravljanje te funkcije.

Digitalne platforme dela osebi, ki opravlja platformno delo, brez nepotrebnega odlašanja zagotovijo pisno obrazložitev razlogov za vsako odločitev, sprejeto ali podprto z avtomatiziranim sistemom odločanja, o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju njenega računa, vsako odločitev o zavrnitvi plačila za delo, ki ga je opravila, vsako odločitev o njenem pogodbenem statusu ali vsako odločitev s podobnimi učinki.

2. Če osebe, ki opravljajo platformno delo, niso zadovoljne s prejetim pojasnilom ali pisno obrazložitvijo razlogov ali menijo, da odločitev iz odstavka 1 krši njihove pravice, imajo pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled zadevne odločitve. Digitalna platforma dela se na tako zahtevo odzove tako, da osebi, ki opravlja platformno delo, brez nepotrebnega odlašanja, v vsakem primeru pa v dveh tednih od prejema zahteve, posreduje utemeljen odgovor v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki.

3. Kadar odločitev iz odstavka 1 krši pravice osebe, ki opravlja platformno delo, digitalna platforma dela to odločitev nemudoma, v vsakem primeru pa v dveh tednih, popravi oziroma, če to ni mogoče, ponudi odškodnino za nastalo škodo. Digitalna platforma dela sprejme potrebne ukrepe, po potrebi tudi s spremembo avtomatiziranega sistema odločanja, da bi se v prihodnje izognila takim odločitvam.
4. Ta člen ne vpliva na disciplinske in odpovedne postopke, določene v nacionalnem pravu in praksah ter kolektivnih pogodbah.
5. Ta člen se ne uporablja za osebe, ki opravljajo platformno delo in so hkrati „poslovni uporabniki“ v smislu Uredbe (EU) 2019/1150.

Člen 8a

Varnost in zdravje

1. Brez poseganja v Direktivo Sveta 89/391/EGS in povezane direktive s področja varnosti in zdravja pri delu digitalne platforme dela v zvezi s platformnimi delavci:
 - (a) ocenijo tveganja avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja za njihovo varnost in zdravje, zlasti morebitna tveganja za nezgode, povezane z delom, ter psihosocialna in ergonomska tveganja;
 - (b) ocenijo, ali so zaščitni ukrepi teh sistemov primerni za ugotovljena tveganja glede na posebne značilnosti delovnega okolja;
 - (c) uvedejo ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe.
2. Digitalne platforme dela avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja ne uporabljajo na način, ki bi ustvarjal nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogrožal njihovo telesno in duševno zdravje.

Člen 9

Obveščanje in posvetovanje

1. Brez poseganja v pravice in obveznosti iz Direktive 2002/14/ES države članice zagotovijo obveščanje predstavnikov platformnih delavcev ali, kadar takih predstavnikov ni, platformnih delavcev, ki jih zadevajo digitalne platforme dela, ter posvetovanje z njimi o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja.
2. [...]
3. Predstavnikom platformnih delavcev ali zadevnim platformnim delavcem lahko pomaga strokovnjak po njihovi izbiri, če je to potrebno, da lahko preučijo zadevo, ki je predmet obveščanja in posvetovanja, ter oblikujejo mnenje. Kadar digitalna platforma dela v zadevni državi članici zaposluje več kot 500 delavcev, stroške strokovnjaka, če so sorazmerni, krije sama. Države članice lahko določijo pogostost prošenj za strokovnjaka in zgornjo mejo stroškov, ki jih krije digitalna platforma dela, pri čemer je treba zagotoviti učinkovitost pomoči.

Člen 10

[...]

POGLAVJE IV

PREGLEDNOST PLATFORMNEGA DELA

Člen 11

Prijava platformnega dela

Države članice od digitalnih platform dela, ki so delodajalci, zahtevajo, da pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja, prijavijo delo, ki ga opravljajo platformni delavci, v skladu s pravili in postopki, določenimi v zakonodaji zadevnih držav članic. To ne vpliva na konkretne obveznosti na podlagi prava Unije, v skladu s katerimi se v čezmejnih primerih delo prijavi ustreznim organom države članice.

Člen 12

Dostop do ustreznih informacij o platformnem delu

1. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela pristojnim nacionalnim organom in predstavnikom platformnih delavcev dajo na voljo informacije o:
 - (a) številu oseb, ki redno opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela, in njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu;
 - (b) splošnih pogojih, ki jih določi digitalna platforma dela in veljajo za zadevna pogodbeni razmerja, uporabljajo pa se za veliko število pogodbenih razmerij;
 - (c) posrednikih, s katerimi je digitalna platforma dela v pogodbenem razmerju.

2. Informacije se zagotovijo za vsako državo članico, v kateri osebe opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela. Informacije se posodobijo vsaj vsakih šest mesecev, v zvezi z odstavkom 1, točka (b), pa vsakič, ko se pogoji bistveno spremenijo.
3. Pristojni organi iz odstavka 1 in predstavniki platformnih delavcev imajo pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti v zvezi s katerimi koli zagotovljenimi podatki. Digitalne platforme dela se na tako zahtevo odzovejo v razumnem roku in predložijo utemeljen odgovor.
4. V zvezi z digitalnimi platformami dela, ki so mikro, mala ali srednja podjetja, lahko države članice določijo, da se pogostost posodabljanja informacij v skladu z odstavkom 2 zmanjša na enkrat letno.

POGLAVJE V

PRAVNA SREDSTVA IN IZVRŠEVANJE

Člen 13

Pravica do pravnega varstva

Brez poseganja v člena 79 in 82 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje ali drugo pogodbeno razmerje je prenehalo, v primeru kršitev njihovih pravic, ki izhajajo iz te direktive, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z odškodnino za nastalo škodo.

Člen 14

Postopki v imenu oseb, ki opravljajo platformno delo, ali v njihovo podporo

1. Brez poseganja v člen 80 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da lahko predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, in drugi pravni subjekti, ki imajo v skladu z nacionalnim pravom ali prakso zakoniti interes za varstvo pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, sodelujejo v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uveljavljanje katerih koli pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. V primeru kršitve katere koli pravice ali obveznosti, ki izhaja iz te direktive, lahko delujejo v imenu ali v podporo ene ali več oseb, ki opravljajo platformno delo, v skladu z nacionalnim pravom in prakso.
2. [...]

- 2a. Kadar je to potrebno za ohranjanje pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, do varstva njihovih osebnih podatkov, dajo digitalne platforme dela informacije iz člena 6, odstavek 4, in člena 7, odstavek 4, na voljo predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, razen predstavnikom platformnih delavcev.

Člen 15

Komunikacijski kanali za osebe, ki opravljajo platformno delo

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, omogočijo, da navežejo stik in med seboj komunicirajo ter da prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela ali podobno učinkovitih sredstev stopijo v stik in komunicirajo s predstavniki delavcev, ob upoštevanju obveznosti iz Uredbe (EU) 2016/679 in Direktive 2002/58/ES. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da se vzdržijo dostopa do teh komunikacij ali njihovega spremljanja.

Člen 16

Dostop do dokazov

1. Države članice zagotovijo, da lahko nacionalna sodišča ali pristojni organi v postopkih iz člena 4a digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, s katerimi razpolagajo.
2. Države članice zagotovijo, da so nacionalna sodišča pristojna za odreditev razkritja dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za postopek. Zagotovijo tudi, da imajo nacionalna sodišča pri odreditvi razkritja takih informacij na voljo učinkovite ukrepe za varstvo takšnih informacij.
3. [...]

Člen 17

Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za zaščito oseb, ki opravljajo platformno delo, vključno s tistimi med njimi, ki so njihovi predstavniki, pred vsakršno neugodno obravnavo s strani digitalne platforme dela in pred kakršnimi koli škodljivimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri digitalni platformi dela, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

Člen 18

Zaščita pred odpovedjo ali prekinitvijo pogodbe

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved, prekinitev pogodbe ali enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved, prekinitev pogodbe ali enakovreden ukrep osebam, ki opravljajo platformno delo, ker so uveljavljale pravice iz te direktive.
2. Osebe, ki opravljajo platformno delo in menijo, da so bile zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive odpuščene, da je bila njihova pogodba prekinjena ali da so bili proti njim uvedeni ukrepi z enakovrednim učinkom, lahko od digitalne platforme dela zahtevajo, da razloge za odpoved, prekinitev pogodbe ali morebitne enakovredne ukrepe ustrezno utemelji. Digitalna platforma dela te razloge brez nepotrebnega odlašanja zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora digitalna platforma dela, kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom ali telesom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpovedi, prekinitve pogodbe ali enakovrednih ukrepov, dokazati, da vzrok za odpoved, prekinitev pogodbe ali enakovredne ukrepe niso razlogi iz odstavka 1.

4. [...]
5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali drugega pristojnega organa ali telesa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.
6. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 19

Nadzor in kazni

1. Nadzorni organ ali organi, odgovorni za spremljanje uporabe Uredbe (EU) 2016/679, so odgovorni tudi za spremljanje in uveljavljanje uporabe členov 5a do 8 te direktive v skladu z ustreznimi določbami iz poglavij VI, VII in VIII Uredbe (EU) 2016/679. Za kršitve členov 5a do 8 te direktive se uporablja zgornja meja za upravne globe iz člena 83(5) navedene uredbe.
2. Organi iz odstavka 1 ter drugi pristojni nacionalni organi po potrebi sodelujejo pri izvrševanju te direktive v okviru svojih pristojnosti, zlasti kadar se pojavijo vprašanja o vplivu avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja na osebe, ki opravljajo platformno delo. V ta namen si ti organi na zahtevo ali na lastno pobudo izmenjujejo ustrezne informacije, vključno z informacijami, pridobljenimi v okviru inšpekcijskih pregledov ali preiskav.
3. Države članice brez poseganja v odstavek 1 določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi določb iz te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

POGLAVJE VI
KONČNE DOLOČBE

Člen 20

Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni upravičen razlog za zniževanje splošne ravni varstva, ki se platformnim delavcem že zagotavlja v državah članicah, tudi v zvezi z uveljavljenimi postopki za pravilno določitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo. Zlasti pravna domneva iz člena 4 ne vpliva na obstoječa nacionalna pravila o določitvi postopkov za prerazvrstitev, ki so ugodnejši za platformne delavce.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da v skladu s cilji te direktive uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za platformne delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za platformne delavce ugodnejše. Za osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju, se ta odstavek uporablja, kolikor so taka nacionalna pravila združljiva s pravili o delovanju notranjega trga.
3. Ta direktiva ne posega v kakršne koli druge pravice, ki jih imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 20a

Države članice lahko z zakonom ali kolektivnimi pogodbami določijo podrobnejša pravila za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, v skladu s členi 6, 7 in 8 te direktive. Države članice lahko socialnim partnerjem dovolijo, da v skladu z nacionalnim pravom ali prakso ohranijo kolektivne pogodbe, ki ob upoštevanju splošnega varstva platformnih delavcev določajo ureditve glede platformnega dela, drugačne od tistih iz členov 8a, 9, 11 in 12 te direktive, da se o teh pogodbah pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo.

Člen 21

Prenos in izvajanje

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje v [2 letih po začetku veljavnosti]. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice Komisiji sporočijo besedila temeljnih predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
3. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujajo in krepijo socialni dialog z namenom izvajanja te direktive.
4. Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.

Člen 22

Pregled s strani Komisije

Komisija do [5 let po začetku veljavnosti] po posvetovanju z državami članicami, socialnimi partnerji na ravni Unije in ključnimi deležniki ter ob upoštevanju vpliva na mikro-, mala in srednja podjetja pregleda izvajanje te direktive in po potrebi predlaga potrebne zakonodajne spremembe. Pri tem pregledu Komisija posebno pozornost nameni vplivu uporabe posrednikov na splošno izvajanje te direktive.

Člen 23

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v Uradnem listu Evropske unije.

Člen 24

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V ...,

Za Evropski parlament

Za Svet

predsednik/predsednica

predsednik/predsednica
