

Brusel 10. prosince 2021
(OR. en)

14450/21

Interinstitucionální spis:
2021/0414(COD)

SOC 704
EMPL 549
MI 937
DATAPROTECT 289

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	9. prosince 2021
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2021) 762 final
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2021) 762 final.

Příloha: COM(2021) 762 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem

(Text s významem pro EHP)

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

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

• Odůvodnění a cíle návrhu

Jedním z cílů Unie je podporovat blahobyt svých obyvatel a udržitelný rozvoj Evropy, založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku¹. Právo každého pracovníka na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a právo zaměstnanců na informování a projednávání jsou zakotveny v Listině základních práv Evropské unie. Evropský pilíř sociálních práv stanoví, že „bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně“².

Předsedkyně von der Leyenová ve svých politických směrech zdůraznila, že „digitální transformace přináší rychlé změny, které mají dopad na evropské trhy práce“, a zavázala se „zabývat způsoby, jak zlepšit pracovní podmínky pracovníků platform“³. Navržená směrnice tento závazek naplňuje a podporuje realizaci Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv, který členské státy, sociální partneři a občanská společnost uvítali na sociálním summitu v Portu v květnu 2021, protože řeší změny, které na trhy práce přináší digitální transformace.

Digitální transformace, kterou urychlila pandemie COVID-19, formuje ekonomiku EU a její trhy práce. Důležitým prvkem tohoto nově vznikajícího sociálního a hospodářského prostředí se staly digitální pracovní platformy⁴. Jejich velikost nadále roste, přičemž se odhaduje, že příjmy v ekonomice digitálních pracovních platform v EU vzrostly v posledních pěti letech přibližně o 500 %⁵. V současnosti pracuje v EU prostřednictvím digitálních pracovních platform přes 28 milionů osob. Očekává se, že v roce 2025 jejich počet dosáhne 43 milionů⁶. Digitální pracovní platformy jsou přítomny v řadě hospodářských odvětví. Některé nabízejí služby „na místě“, jako je odvoz autem na zavolání, dodávky zboží, úklid nebo pečovatelské služby. Jiné působí pouze online a poskytují služby, jako je kódování dat, překlad nebo design. Práce prostřednictvím platformy se liší, pokud jde o úroveň požadovaných dovedností i o způsob, jakým platformy práci organizují a mají nad ní kontrolu.

Digitální pracovní platformy podporují inovativní služby a nové obchodní modely a vytvářejí mnoho příležitostí pro spotřebitele a podniky. Jsou schopny efektivně sladovat nabídku a poptávku po pracovní síle a poskytují příležitosti k živobytí nebo získání doplňkového příjmu, a to i pro osoby, které čelí překážkám v přístupu na trh práce, jako jsou mladí lidé, osoby se zdravotním postižením, migranti, osoby menšinového rasového a etnického původu nebo osoby s pečovatelskými povinnostmi. Práce prostřednictvím platformy vytváří příležitosti k vytvoření nebo rozšíření klientské základny, někdy i přes hranice. Přináší podnikům mnohem širší přístup ke spotřebitelům, příležitosti k diverzifikaci příjmů a rozvoji nových linií

¹ Článek 3 Smlouvy o Evropské unii.

² Zásada 5 evropského pilíře sociálních práv.

³ Politické směry pro příští Evropskou komisi, 2019–2024. „Unie, která si klade vyšší cíle. Moje agenda pro Evropu.“ Dostupné [online](#).

⁴ Jak jsou definovány v tomto návrhu směrnice.

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. a Shamsfakhr F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. Dostupné [online](#).

⁶ PPMI (2021). Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work. Dostupné [online](#).

podnikání, a pomáhá jim tak růst. Pro spotřebitele to znamená lepší přístup k výrobkům a službám, které by jinak byly obtížně dosažitelné, i přístup k novému a rozmanitějšímu výběru služeb. Avšak tím, že digitální pracovní platformy zavádějí nové formy organizace práce, zpochybňují stávající práva a povinnosti související s pracovním právem a sociální ochranou.

Odhaduje se, že devět z deseti platform působících v EU v současnosti klasifikuje osoby, které jejich prostřednictvím pracují, jako samostatně výdělečně činné⁷. Většina těchto osob je ve své práci skutečně nezávislá a může využívat práci prostřednictvím platformy jako způsob, jak rozvíjet svou podnikatelskou činnost⁸. Tato skutečná samostatná výdělečná činnost pozitivně přispívá k vytváření pracovních míst, rozvoji podnikání, inovacím, dostupnosti služeb a digitalizaci v EU.

Na druhé straně je ale také mnoho osob vůči digitálním pracovním platformám, jejichž prostřednictvím vykonávají svou činnost, ve vztahu podřízenosti a tyto platformy nad nimi mají různou míru kontroly, například pokud jde o úroveň jejich platu nebo pracovní podmínky. Podle jednoho odhadu existuje až u pěti a půl milionu osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform riziko, že je jejich postavení v zaměstnání chybně klasifikováno⁹. U těchto osob je obzvláště pravděpodobné, že se budou potýkat se špatnými pracovními podmínkami a nedostatečným přístupem k sociální ochraně¹⁰. V důsledku uvedené chybné klasifikace nemohou požívat práv a ochrany, na něž by měli jako zaměstnanci nárok. Mezi tato práva patří právo na minimální mzdu, předpisy upravující pracovní dobu, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stejná odměna pro muže a ženy, právo na placenou dovolenou i lepší přístup k sociální ochraně v případě pracovních úrazů, nezaměstnanosti, nemoci a stáří.

Digitální pracovní platformy používají pro sladění nabídky a poptávky po práci automatizované systémy. Digitální platformy tyto systémy, i když v různé míře, využívají k přidělování úkolů, monitorování, hodnocení a vyvozování důsledků pro osoby, které jejich prostřednictvím pracují. Tyto postupy se často označují jako „algoritmické řízení“. Ačkoli se algoritmické řízení používá stále více způsoby na širším trhu práce, je jednoznačně nedílnou součástí obchodního modelu digitálních pracovních platform. Zajišťuje při práci prostřednictvím platformy efektivitu při sladění nabídky a poptávky, má však také významný dopad na pracovní podmínky. Algoritmické řízení rovněž zakrývá skutečnost, že osoby vykonávající tuto práci jsou vůči digitální pracovní platformě v pozici podřízenosti a tato platforma nad nimi má kontrolu. Potenciál genderové předpojatosti a diskriminace v algoritmickém řízení by rovněž mohl prohlubovat nerovnosti mezi ženami a muži. Pochopení toho, jak algoritmy ovlivňují nebo určují určitá rozhodnutí (například přístup k budoucím pracovním příležitostem nebo bonusům, ukládání sankcí nebo možné pozastavení či omezení účtů), je vzhledem k důsledkům pro příjmy a pracovní podmínky osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform prvořadé. V současnosti však tyto automatizované monitorovací a rozhodovací systémy nejsou dostatečně transparentní a lidé nemají v případě rozhodnutí, která tyto systémy přijmou nebo podpoří, účinný přístup k právní ochraně. Algoritmické řízení v ekonomice platform je relativně novým a – kromě pravidel EU pro ochranu údajů – do značné míry neregulovaným jevem, který představuje problémy jak pro zaměstnance, tak pro osoby samostatně výdělečně činné pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform.

⁷ De Groen W., et al. (2021).

⁸ PPMI (2021).

⁹ Tamtéž.

¹⁰ Viz doprovodné posouzení dopadů, oddíl 2.1. SWD(2021) 396.

Rovněž se má za to, že některé případy špatných pracovních podmínek nebo nedostatečného přístupu k sociální ochraně jsou zhoršovány obtížemi při vymáhání pravidel a nedostatečnou sledovatelností a transparentností, a to i v přeshraničních situacích. Vnitrostátní orgány nemají k údajům o digitálních pracovních platformách a osobách, které jejich prostřednictvím pracují, vždy dostatečný přístup; například o počtu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy pravidelně, o jejich smluvním postavení nebo postavení v zaměstnání nebo o podmínkách, které si tyto digitální pracovní platformy stanovují. Problém sledovatelnosti je obzvláště relevantní v případech, kdy platformy působí přeshraničně, takže není jasné, kde a kým je práce prostřednictvím platformy vykonávána. To vnitrostátním orgánům ztěžuje vymáhání stávajících povinností, včetně příspěvků na sociální zabezpečení.

Obecným cílem navržené směrnice je zlepšit pracovní podmínky a sociální práva osob pracujících prostřednictvím platform, mimo jiné s cílem podpořit podmínky pro udržitelný růst digitálních pracovních platform v Evropské unii.

Specifické cíle, jejichž prostřednictvím bude obecného cíle dosaženo, jsou tyto:

- 1) zajistit, aby osoby pracující prostřednictvím platform měly – nebo mohly získat – správné postavení v zaměstnání podle jejich skutečného vztahu s digitální pracovní platformou a aby získaly přístup k příslušným pracovním právům a právům na sociální ochranu;
- 2) zajistit při algoritmickém řízení v kontextu práce prostřednictvím platformy spravedlnost, transparentnost a odpovědnost a
- 3) zvýšit transparentnost, sledovatelnost a informovanost o vývoji práce prostřednictvím platformy a zlepšit vymáhání platných pravidel pro všechny osoby pracující prostřednictvím platform, včetně osob působících přeshraničně.

Prvního specifického cíle bude dosaženo vytvořením uceleného rámce, jímž bude řešena chybná klasifikace postavení v zaměstnání při práci prostřednictvím platformy. Tento rámec zahrnuje vhodné postupy, které zajistí u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy správné určení jejich postavení v zaměstnání v souladu se zásadou nadřazenosti faktů, i vyvratitelnou domněnku existence pracovního poměru (včetně obrácení důkazního břemene) u osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform, které mají nad určitými prvky výkonu jejich práce kontrolu. Tato právní domněnka by se použila ve všech právních a správních řízeních, včetně řízení zahájených vnitrostátními orgány příslušnými pro vymáhání pracovněprávních pravidel a pravidel sociální ochrany, a mohla by být vyvrácena prokázáním neexistence pracovního poměru odkazem na definice ve vnitrostátním právu. Očekává se, že z tohoto rámce budou mít prospěch jak osoby falešně, tak skutečně samostatně výdělečně činné, které pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform. Osoby, které budou v důsledku správného určení svého postavení v zaměstnání uznány jako zaměstnanci, budou mít lepší pracovní podmínky – včetně bezpečnosti, a ochrany zdraví, ochrany zaměstnání, zákonných nebo kolektivně vyjednaných minimálních mezd a přístupu k dalšímu vzdělávání – a získají přístup k sociální ochraně podle vnitrostátních pravidel. Skutečně samostatně výdělečně činné osoby pracující prostřednictvím platform budou mít nepřímý prospěch z větší autonomie a nezávislosti v důsledku toho, že digitální pracovní platformy přizpůsobí své postupy tak, aby se předešlo jakémukoli riziku změny klasifikace. Větší právní jistota bude užitečná také pro digitální pracovní platformy, i s ohledem na případné soudní žaloby. Jiné podniky, které digitálním pracovním platformám konkurují tím, že působí ve stejném odvětví, budou mít prospěch z rovných podmínek, pokud jde o náklady spojené s příspěvky na sociální ochranu. Členskými státy to přinese vyšší příjmy ve formě dalších daní a příspěvků na sociální ochranu.

Navržená směrnice zamýšlí druhého specifického cíle, jímž je zajistit při algoritmickém řízení spravedlnost, transparentnost a odpovědnost, dosáhnout tím, že pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy zavede nová hmotná práva. Mezi ně bude patřit právo na transparentnost při používání a fungování automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, jímž budou upřesněna a doplněna stávající práva v souvislosti s ochranou osobních údajů. Účelem navržené směrnice je rovněž zajistit, aby dopad těchto automatizovaných systémů na pracovní podmínky monitorovali lidé s cílem zaručit základní práva zaměstnanců a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V zájmu zajištění spravedlnosti a odpovědnosti v případě významných rozhodnutí, která jsou přijímána nebo podporována automatizovanými systémy, zahrnuje navržená směrnice rovněž zavedení vhodných kanálů pro projednávání těchto rozhodnutí a podávání žádostí o jejich přezkum. S určitými výjimkami se tato ustanovení vztahují na všechny osoby pracující prostřednictvím platform, včetně osob skutečně samostatně výdělečně činných. Pokud jde o zaměstnance, cílem navržené směrnice je rovněž podpořit sociální dialog o systémech algoritmického řízení zavedením kolektivních práv ohledně informování o podstatných změnách používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů a jejich projednání. V důsledku toho budou mít všechny osoby pracující prostřednictvím platform a jejich zástupci zajištěnou lepší transparentnost a pochopení postupů algoritmického řízení i účinnější přístup k právní ochraně před automatizovanými rozhodnutími, což povede ke zlepšení pracovních podmínek. Těmito právy budou rozvinuty a rozšířeny stávající záruky týkající se zpracování osobních údajů automatizovanými rozhodovacími systémy stanovené v obecném nařízení o ochraně osobních údajů i navržené povinnosti pro poskytovatele a uživatele systémů umělé inteligence, pokud jde o transparentnost a lidský dohled nad určitými systémy umělé inteligence v návrhu aktu o umělé inteligenci (další podrobnosti viz níže).

V neposlední řadě jsou navržena konkrétní opatření k dosažení třetího cíle, jímž je zvýšení transparentnosti a sledovatelnosti práce prostřednictvím platformy, se záměrem podpořit příslušné orgány při vymáhání stávajících práv a povinností v souvislosti s pracovními podmínkami a sociální ochranou. Patří sem objasnění povinnosti digitálních pracovních platform, které jsou zaměstnavateli, nahlásit práci, která je jejich prostřednictvím vykonávána, příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána. Díky navržené směrnici se rovněžlepší poznatky orgánů práce a sociální ochrany o tom, které digitální pracovní platformy působí v jejich členském státě, protože těmto orgánům bude umožněn přístup k příslušným základním informacím o počtu osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform, jejich postavení v zaměstnání a jejich standardních podmínkách. Tato opatření uvedeným orgánům pomohou zajistit dodržování pracovních práv a vybírat příspěvky na sociální zabezpečení, a tím zlepšit pracovní podmínky osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy.

- **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

Aby zabránila závodům o co nejnižší úroveň v praktikách zaměstnávání a sociálních normách na úkor zaměstnanců, stanovila EU minimální standard pracovních práv, která se vztahují na zaměstnance ve všech členských státech. Pracovní a sociální *acquis* EU stanoví minimální normy prostřednictvím řady klíčových nástrojů.

Ochrany, kterou tyto právní nástroje poskytují, požívají pouze zaměstnanci, kteří spadají do jejich osobní působnosti¹¹. Osoby samostatně výdělečně činné, včetně těch, které pracují prostřednictvím platform, do uvedené působnosti nespádají a obvykle těchto práv nepožívají, čímž se postavení zaměstnance stává vstupní branou k pracovnímu a sociálnímu *acquis* EU. (Jedinou výjimkou jsou směrnice o rovném zacházení, které se v důsledku širších právních základů vztahují i na přístup k samostatné výdělečné činnosti¹².)

Mezi příslušné právní nástroje pro zaměstnané osoby pracující prostřednictvím platform patří:

- **Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách**¹³ stanoví opatření na ochranu pracovních podmínek osob, které pracují v nestandardních pracovněprávních vztazích. Patří sem pravidla týkající se transparentnosti, práva na informace, zkušební doby, souběžného zaměstnání, minimální předvídatelnosti práce a opatření pro smlouvy na vyžádání. Tyto minimální normy jsou pro osoby pracující prostřednictvím platform vzhledem k jejich atypické organizaci a vzorcům práce obzvláště relevantní. Ačkoli uvedená směrnice zajišťuje transparentnost základních pracovních podmínek, informační povinnost zaměstnavatelů se nevztahuje na používání algoritmů na pracovišti a na to, jak mají dopad na jednotlivé zaměstnance.
- **Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob**¹⁴ stanoví minimální požadavky týkající se rodičovské, otcovské a pečovatelské dovolené a pružného uspořádání práce pro rodiče nebo pečující osoby. Doplňuje **směrnici o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň**¹⁵, která vedle dalších opatření stanoví minimální dobu mateřské dovolené.
- **Směrnice o pracovní době**¹⁶ stanoví minimální požadavky na úpravu pracovní doby a definuje pojmy jako „pracovní doba“ a „doba odpočinku“. Zatímco Soudní dvůr Evropské unie pojem „pracovní doba“ tradičně vykládá v tom smyslu, že vyžaduje, aby byl zaměstnanec fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, v nedávných případech tento pojem rozšířil, zejména pokud je zaveden systém pracovní pohotovosti (tj. pokud zaměstnanec nemusí být přítomen na pracovišti, ale musí zůstat k dispozici pro práci, pokud o to zaměstnavatel požádá). V roce 2018 Soudní dvůr objasnil, že doba pracovní pohotovosti, během níž jsou výrazně omezeny možnosti zaměstnance vykonávat jiné činnosti, se považuje za pracovní dobu¹⁷.
- **Směrnice o agenturním zaměstnávání**¹⁸ vymezuje obecný rámec pro pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce. Pokud jde o základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, stanoví zásadu zákazu diskriminace mezi zaměstnanci

¹¹ Některé nástroje vymezují osobní působnost odkazem na definici „zaměstnance“ ve vnitrostátním právu, zatímco jiné takové odkazy neobsahují. Soudní dvůr EU vypracoval ucelenou judikaturu, která vymezuje osobní působnost uvedených nástrojů.

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

¹³ Směrnice (EU) 2019/1152. Členské státy ji musí ve svém vnitrostátním právu provést do 1. srpna 2022.

¹⁴ Směrnice (EU) 2019/1158.

¹⁵ Směrnice 92/85/EHS.

¹⁶ Směrnice 2003/88/ES.

¹⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. února 2018 ve věci *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; potvrzen a rozpracován v rozsudcích ze dne 9. března 2021 ve věci *RJ v. Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183 a ze dne 9. března 2021 ve věci *D.J. v. Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

¹⁸ Směrnice 2008/104/ES.

agentur práce a zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání uživatelskou společností. Vzhledem k typicky třístrannému smluvnímu vztahu práce prostřednictvím platformy může být tato směrnice pro takovou práci relevantní. V závislosti na obchodním modelu digitální pracovní platformy a na tom, zda jsou jejími zákazníky soukromí spotřebitelé, nebo podniky, by mohla být platforma považována za agenturu práce, která přiděluje své zaměstnance uživatelským společnostem. V některých případech může být platforma uživatelskou společností, která využívá služeb zaměstnanců přidělených agenturami práce.

- **Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci**¹⁹ stanoví hlavní zásady pro podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaručuje minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví v celé EU. Tuto rámcovou směrnici doprovázejí další směrnice zaměřené na specifické aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- **Směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci**²⁰, hraje klíčovou úlohu při podpoře sociálního dialogu, protože stanoví minimální zásady, definice a opatření pro informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi na úrovni společnosti v každém členském státě.
- Jakmile bude přijata, vytvoří navržená **směrnice o přiměřených minimálních mzdách**²¹ rámec pro zlepšení přiměřenosti minimálních mezd a zvýšení přístupu zaměstnanců k ochraně formou minimální mzdy.
- Jakmile bude přijata, posílí navržená **směrnice o transparentnosti odměňování**²² uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Kromě toho se nařízení o **koordinaci vnitrostátních systémů sociálního zabezpečení** vztahují jak na zaměstnané osoby, tak na osoby samostatně výdělečně činné, které pracují prostřednictvím platform v přeshraniční situaci²³.

Doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně²⁴ doporučuje členským státům, aby zajistily, že zaměstnanci i osoby samostatně výdělečně činné budou mít přístup k účinné a přiměřené sociální ochraně. Doporučení se vztahuje na dávky v nezaměstnanosti, nemocenské dávky a dávky zdravotní péče, dávky v mateřství a otcovské dávky, dávky v invaliditě, dávky ve stáří a pozůstalostní dávky a dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

• **Soulad s ostatními politikami Unie**

Pro fungování digitálních pracovních platform a pro osoby, které jejich prostřednictvím pracují, jsou relevantní stávající a navržené nástroje EU pro vnitřní trh a ochranu údajů. Nicméně ne všechny zjištěné problémy při práci prostřednictvím platformy jsou uvedenými právními nástroji dostatečně řešeny. Ačkoli se zmíněné nástroje zabývají v určitých ohledech algoritmickým řízením, neřeší konkrétně perspektivu zaměstnanců, specifika trhu práce a kolektivní pracovní práva.

¹⁹ Směrnice 89/391/EHS.

²⁰ Směrnice 2002/14/ES.

²¹ COM(2020) 682 final.

²² COM(2021) 93 final.

²³ Nařízení (ES) č. 883/2004 ze dne 29. května 2004 a jeho prováděcí nařízení (ES) č. 987/2009.

²⁴ Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 (2019/C 387/01).

Mezi relevantní nástroje EU pro vnitřní trh a ochranu údajů patří:

- Nařízení o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (neboli „**nařízení o vztazích mezi platformami a podniky**“)²⁵, jehož cílem je zajistit, aby bylo se samostatně výdělečně činnými „podnikatelskými uživateli“ zprostředkovatelských služeb, které jsou poskytovány prostřednictvím online platformy, zacházeno transparentně a spravedlivě a aby měli v případě sporů přístup k účinné nápravě. Příslušná ustanovení se zaměřují mimo jiné na transparentnost podmínek pro podnikatelské uživatele, procesní záruky v případě omezení, pozastavení a zrušení účtů, transparentnost při hodnocení a mechanismy pro vyřizování stížností. Výše uvedené souvisí s algoritmickým řízením, ale nařízení se nevztahuje na další klíčové aspekty, jako je transparentnost automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů (jiných než k hodnocení), lidské monitorování těchto systémů a zvláštní práva týkající se přezkumu významných rozhodnutí ovlivňujících pracovní podmínky. Nařízení se nevztahuje na osoby v pracovním poměru ani na digitální pracovní platformy, u nichž se na základě celkového posouzení má za to, že neposkytují „služby informační společnosti“, ale například dopravní služby.
- **Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR)**²⁶ stanoví pravidla pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním jejich osobních údajů. Poskytuje osobám pracujícím prostřednictvím platform řadu práv týkajících se jejich osobních údajů bez ohledu na jejich postavení v zaměstnání. Mezi tato práva patří zejména právo nebýt předmětem žádného rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, které má pro subjekt údajů právní účinky nebo se ho obdobným způsobem významně dotýká (s určitými výjimkami), i právo na transparentnost při používání automatizovaného rozhodování. Je-li automatizované zpracování v rámci výjimek povoleno, musí správce údajů provést vhodná opatření na ochranu práv a svobod a oprávněných zájmů subjektu údajů, alespoň práva na lidský zásah ze strany správce, práva vyjádřit svůj názor a práva dané rozhodnutí napadnout. Ačkoli jsou tato práva pro osoby pracující prostřednictvím platform, které podléhají algoritmickému řízení, obzvláště relevantní, nedávné soudní případy poukázaly na omezení a obtíže, s nimiž se pracovníci – a zejména osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy – potýkají při vymáhání svých práv na ochranu údajů v kontextu algoritmického řízení²⁷. Jedná se zejména o obtížné vymezení hranice mezi algoritmickými rozhodnutími, která na pracovníky mají, nebo nemají dostatečně „významný“ dopad. Kromě toho, ačkoli nařízení GDPR přiznává dotčeným osobám individuální práva, nezahrnuje důležité kolektivní aspekty, které jsou nedílnou součástí pracovního práva, včetně aspektů souvisejících s úlohou zástupců zaměstnanců, informováním zaměstnanců a projednávání s nimi a s úlohou inspektorátů práce při vymáhání pracovních práv. Normotvůrce proto stanovil k zajištění ochrany osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním možnost specifitějších pravidel, a to i pokud jde o organizaci práce (článek 88 nařízení GDPR).

²⁵ Nařízení (EU) 2019/1150.

²⁶ Nařízení (EU) 2016/679.

²⁷ ECE. Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (připravuje se ke zveřejnění).

- Po svém přijetí bude navržený **akt o umělé inteligenci**²⁸ řešit rizika spojená s používáním určitých systémů umělé inteligence. Cílem navrženého aktu o umělé inteligenci je zajistit, aby systémy umělé inteligence uváděné na trh a používané v EU byly bezpečné a respektovaly základní práva, jako je zásada rovného zacházení. Uvedený akt upravuje záležitosti související s vývojem, zaváděním, používáním a regulačním dohledem nad systémy umělé inteligence a řeší inherentní problémy, jako jsou předpojatost (včetně genderové předpojatosti) a nedostatečná odpovědnost, mimo jiné tím, že stanoví požadavky na vysoce kvalitní datové soubory, což pomáhá řešit riziko diskriminace. Navržené nařízení o umělé inteligenci uvádí výčet systémů umělé inteligence používaných při zaměstnávání, řízení pracovníků a přístupu k samostatné výdělečné činnosti, které mají být považovány za vysoce rizikové. Obsahuje povinné požadavky, které musí vysoce rizikové systémy umělé inteligence splňovat, a povinnosti poskytovatelů a uživatelů těchto systémů. Navržený akt o umělé inteligenci stanoví pro některé systémy umělé inteligence specifické požadavky na transparentnost a zajistí, aby digitální pracovní platformy jakožto uživatelé vysoce rizikových systémů umělé inteligence měly přístup k informacím, které potřebují k používání těchto systémů zákonným a odpovědným způsobem. Pokud jsou digitální pracovní platformy poskytovateli vysoce rizikových systémů umělé inteligence, budou muset své systémy řádně testovat a dokumentovat. Kromě toho návrh aktu o umělé inteligenci ukládá poskytovatelům systémů umělé inteligence požadavky, aby umožnili lidský dohled a vydali za tímto účelem pokyny. Akt o umělé inteligenci zajistí transparentnost a sledovatelnost vysoce rizikových systémů umělé inteligence, čímž usnadní provádění stávajících pravidel ochrany základních práv při každém použití těchto systémů umělé inteligence. Nicméně nebere v úvahu rozmanitost pravidel týkajících se pracovních podmínek v různých členských státech a odvětvích a neposkytuje záruky ohledně dodržování pracovních podmínek u osob, které jsou používáním systémů umělé inteligence přímo dotčeny, jako jsou například pracovníci.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právní základ

Navržená směrnice je založena na čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie, který zmocňuje Unii podporovat a doplňovat činnosti členských států s cílem zlepšit pracovní podmínky. V této oblasti umožňuje čl. 153 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování EU Evropskému parlamentu a Radě přijímat – v souladu s řádným legislativním postupem – směrnice stanovící minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. Tyto směrnice nesmí ukládat správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Tento právní základ umožňuje Unii stanovit minimální normy týkající se pracovních podmínek osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, pokud jsou v pracovním poměru, a jsou tedy klasifikovány jako „zaměstnanci“. Soudní dvůr EU upřesnil, že kvalifikace „osoby samostatně výdělečně činné“ z hlediska vnitrostátního práva nevylučuje, že určitá osoba musí být kvalifikována jako „zaměstnanec“ ve smyslu unijního práva, pokud je její nezávislost pouze fiktivní, a maskuje tak skutečný pracovní poměr²⁹. Na falešně

²⁸ COM(2021) 206 final.

²⁹ Soudní dvůr EU, věci C-256/01, Allonby a C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

samostatně výdělečně činné osoby se tedy rovněž vztahují pracovněprávní předpisy EU založené na článku 153 Smlouvy o fungování EU.

Navržená směrnice je rovněž založena na čl. 16 odst. 2 Smlouvy o fungování EU, protože se zabývá situací osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v souvislosti s ochranou jejich osobních údajů zpracovávaných automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy. Tento článek zmocňuje Evropský parlament a Radu ke stanovení pravidel týkajících se ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů.

- **Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)**

Flexibilita a neustálé přizpůsobování obchodních modelů jsou klíčovými prvky ekonomiky platform, jejímiž hlavními způsoby produkce jsou algoritmy, data a cloudy. Vzhledem k tomu, že digitální pracovní platformy nejsou vázány na žádná stálá aktiva a prostory, mohou se snadno přemísťovat a působit přes hranice, jsou schopny rychle zahájit činnost na určitých trzích, někdy činnost z obchodních nebo regulačních důvodů zastaví a znovu ji zahájí v jiné zemi s mírnějšími pravidly.

Členské státy sice působí na jednom jednotném trhu, ale ohledně regulace práce prostřednictvím platformy a směřování této regulace zaujaly různé přístupy. V členských státech bylo zaznamenáno přes 100 soudních rozhodnutí a 15 správních rozhodnutí zabývajících se postavením v zaměstnání v případě osob pracujících prostřednictvím platform, která dospěla k různým výsledkům, ale převážně ve prospěch změny klasifikace osob pracujících prostřednictvím platform na zaměstnance³⁰. Kromě právní nejistoty, kterou tato situace přináší digitálním pracovním platformám a osobám, které jejich prostřednictvím pracují, je vysoký počet soudních případů dokladem toho, jak obtížné je zachovat rovné podmínky mezi členskými státy i mezi digitálními pracovními platformami a dalšími podniky a zamezit tlaku na zhoršování pracovních norem a pracovních podmínek. Některé digitální pracovní platformy se mohou ve vztahu k jiným podnikům dopouštět nekalých obchodních praktik, například tím, že nedodržují stejná pravidla a nepůsobí za stejných podmínek. Proto je potřeba přijmout na úrovni EU opatření k zajištění toho, aby se vysoce mobilní a rychle se měnící ekonomika platform rozvíjela souběžně s pracovními právy osob pracujících prostřednictvím platform.

Digitální pracovní platformy mají často sídlo v jedné zemi, ale fungují prostřednictvím osob usazených jinde. 59 % všech osob pracujících prostřednictvím platform v EU má klienty usazené v jiné zemi³¹. To zvyšuje složitost smluvních vztahů. Pracovní podmínky a rozsah sociální ochrany osob vykonávajících přeshraniční práci prostřednictvím platformy jsou stejně nejisté a silně závisí na jejich postavení v zaměstnání. Vnitrostátní orgány (jako jsou inspektoráty práce, orgány sociální ochrany a daňové orgány) často nevědí, které digitální pracovní platformy v jejich zemi působí, kolik osob prostřednictvím těchto platform pracuje a na základě jakého postavení v zaměstnání je práce vykonávána. Rizika nedodržování pravidel a překážky při řešení problematiky nehlášené práce jsou v přeshraničních situacích větší, zejména pokud jde o práci prostřednictvím online platform. V této souvislosti je nejlepší přijmout příslušná opatření zaměřená na řešení přeshraničních problémů spojených s prací prostřednictvím platformy, včetně zejména nedostatku údajů, které by umožnily lepší vymáhání pravidel, na úrovni EU.

³⁰ ECE. Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (2021). Dostupné [online](#).

³¹ PPMI (2021), oddíl 7.1.

Opatření na vnitrostátní úrovni by sama o sobě nedosáhla hlavních cílů EU vycházejících ze Smlouvy, jimiž je podpora udržitelného hospodářského růstu a sociálního pokroku, protože členské státy mohou váhat, zda mají přijmout přísnější pravidla nebo přísně vymáhat stávající pracovní normy za situace, kdy si navzájem konkurují, aby přilákaly od digitálních pracovních platforem investice.

Společná pravidla, která se budou vztahovat na všechny digitální pracovní platformy působící v EU a zároveň zabrání roztržičnosti rychle se rozvíjejícího jednotného trhu digitálních pracovních platforem, může stanovit pouze iniciativa EU. To by zajistilo rovné podmínky v oblasti pracovních podmínek a algoritmického řízení mezi digitálními pracovními platformami působícími v různých členských státech. Specifická přidaná hodnota EU tedy spočívá v tom, že v těchto oblastech budou stanoveny minimální normy, které podpoří vzestupnou konvergenci v oblasti zaměstnanosti a sociálních výsledků v celé Unii a usnadní rozvoj ekonomiky platforem v celé EU.

- **Proporcionalita**

Navržená směrnice stanoví minimální normy, čímž se zajistí, že míra zásahu se omezí na minimum nezbytné k dosažení cílů návrhu. Členské státy, které již zavedly příznivější pravidla než ta, která jsou uvedena v navržené směrnici, je nebudou muset měnit nebo zmírňovat. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v navržené směrnici.

Zásada proporcionality je s ohledem na rozsah a povahu zjištěných problémů dodržena. Například vyvratitelná domněnka navržená k řešení problému chybné klasifikace postavení v zaměstnání se bude vztahovat pouze na digitální pracovní platformy, které nad odváděnou práci vykonávají určitou úroveň kontroly. Tato domněnka se tedy na jiné digitální pracovní platformy nebude vztahovat. Obdobně ustanovení o automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémech nepřekračují rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů spravedlnosti, transparentnosti a odpovědnosti při algoritmickém řízení.

- **Volba nástroje**

V ČL. 153 ODS. 2 PÍSM. B) VE SPOJENÍ S ČL. 153 ODS. 1 PÍSM. B) SMLOUVY O FUNGOVÁNÍ EU JE VÝSLOVNĚ UVEDENO, ŽE KE STANOVENÍ MINIMÁLNÍCH POŽADAVKŮ TÝKAJÍCÍCH SE PRACOVNÍCH PODMÍNEK, KTERÉ MAJÍ ČLENSKÉ STÁTY UPLATŇOVAT, LZE POUŽÍT SMĚRNICE. PRAVIDLA ZALOŽENÁ NA ČL. 16 ODS. 2 SMLOUVY O FUNGOVÁNÍ EU LZE ROVNĚŽ STANOVIT VE SMĚRNICÍCH.³
VÝSLEDKY KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU provedla Komise ohledně možných opatření EU ke zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery. V první fázi, která proběhla od 24. února do 7. dubna 2021, konzultovala Komise se sociálními partnery potřebu iniciativy týkající se práce prostřednictvím platformy a jejího možného směřování³². Ve druhé fázi, která proběhla

³² Konzultační dokument C(2020) 1127 final.

od 15. června do 15. září 2021, konzultovala Komise se sociálními partnery obsah a právní nástroj zamýšleného návrhu³³.

Odborové svazy i organizace zaměstnavatelů s problémy uvedenými v dokumentu z druhé fáze konzultace celkově souhlasily, ale měly odlišné názory na potřebu konkrétních opatření na úrovni EU.

Odborové svazy vyzvaly k přijetí směrnice založené na čl. 153 odst. 2 Smlouvy o fungování EU, která by stanovila vyvratitelnou domněnku pracovního poměru s obráceným důkazním břemenem a souborem kritérií pro ověření postavení v zaměstnání. Trvaly na tom, že tento nástroj by se měl vztahovat jak na online platformy, tak na platformy na místě. Odborové svazy rovněž podpořily zavedení nových práv souvisejících s algoritmickým řízením v oblasti zaměstnanosti a obecně se postavily proti tomu, aby byl pro osoby pracující prostřednictvím platforem zaveden třetí typ postavení v zaměstnání. Zdůraznily potřebu sociálního dialogu.

Organizace zaměstnavatelů se shodly na tom, že existují záležitosti, které je potřeba řešit, například pracovní podmínky, chybná klasifikace postavení v zaměstnání nebo přístup k informacím. Opatření by však měla být přijímána na vnitrostátní úrovni případ od případu a v rámci různých vnitrostátních systémů sociálních a pracovněprávních vztahů. Pokud jde o algoritmické řízení, vyzdvihly skutečnost, že důraz by měl být kladen na účinné provádění a vymáhání stávajících a budoucích právních nástrojů.

Sociální partneři se neshodli na zahájení jednání o uzavření dohody na úrovni Unie, jak je stanovena v článku 155 Smlouvy o fungování EU.

Kromě toho Komise s cílem shromáždit k této iniciativě informace vedla intenzivní dialog s mnoha zúčastněnými stranami, mimo jiné prostřednictvím specializovaných a dvoustranných setkání se společnostmi provozujícími platformy, sdruženími zaměstnanců platforem, odborovými svazy, představiteli členských států, odborníky z akademické obce a mezinárodních organizací a zástupci občanské společnosti³⁴. Ve dnech 20. a 21. září 2021 uspořádala Komise dvě specializovaná setkání s provozovateli platforem a zástupci zaměstnanců platforem, aby si vyslechla jejich názory na možné směřování činnosti EU.

Evropský parlament vyzval³⁵ k přijetí důrazných opatření EU pro řešení chybné klasifikace postavení v zaměstnání a pro zvýšení transparentnosti při používání algoritmů, a to i pro zástupce zaměstnanců. K přijetí konkrétních opatření v oblasti práce prostřednictvím

³³ Konzultační dokument C(2020) 4230 final, doprovázený pracovním dokumentem útvarů Komise SWD(2021) 143 final.

³⁴ Viz příloha A.3.1 posouzení dopadů, SWD(2021) 396.

³⁵ Zpráva Evropského parlamentu o spravedlivých pracovních podmínkách, právech a sociální ochraně pracovníků platforem – nové formy zaměstnanosti související s digitálním rozvojem (2019/2186(INI)). Dostupné [online](#).

platformy rovněž vyzvaly Rada ministrů EU³⁶, Evropský hospodářský a sociální výbor³⁷ a Výbor regionů³⁸.

- **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Komise najala externí odborníky, aby vypracovali několik studií, jejichž účelem bylo shromáždit relevantní poznatky a které byly použity na podporu posouzení dopadů a přípravu tohoto návrhu:

- „Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work“ (2021), PPMI³⁹.
- „Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models“ (2021), CEPS⁴⁰.
- „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers“ (2019), CEPS⁴¹.

Komise své posouzení rovněž založila na přezkumech Evropského expertního centra v oblasti pracovního práva, zaměstnanosti a politik trhu práce (ECE).

- „Thematic Review 2021 on Platform work“ (2021) na základě článků o situaci ve 27 členských státech EU⁴².
- „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions“ (2021)⁴³.
- „Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace“ (2021)⁴⁴.

Komise navíc čerpala z externích odborných poznatků a na podporu posouzení dopadů použila tyto studie a zprávy:

- Zprávy nadace Eurofound: „Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work“ (2018)⁴⁵.
- Zprávy Společného výzkumného střediska: „Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey“ (2018)⁴⁶ a „New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey“ (2020)⁴⁷.

³⁶ Závěry Rady „Budoucnost práce: podpora Evropské unie deklaraci přijaté u příležitosti 100. výročí založení MOP“, říjen 2019. Dostupné [online](#). V prosinci 2020 vedli unijní ministři práce a sociálních věcí o práci prostřednictvím platformy rozpravu, v níž uznali, že práce prostřednictvím platformy je mezinárodním jevem se silným přeshraničním rozměrem, a proto by měla EU přispět k řešení souvisejících problémů.

³⁷ Stanovisko EHSV: Spravedlivé pracovní podmínky v ekonomice platform (průzkumné stanovisko na žádost německého předsednictví). Dostupné [online](#).

³⁸ Stanovisko VR: Práce prostřednictvím platformy – výzvy v oblasti regulace na místní a regionální úrovni. Dostupné [online](#).

³⁹ Dostupné [online](#).

⁴⁰ Dostupné [online](#).

⁴¹ Dostupné [online](#).

⁴² Souhrn je k dispozici [online](#).

⁴³ Dostupné [online](#).

⁴⁴ Připravuje se ke zveřejnění.

⁴⁵ Dostupné [online](#).

⁴⁶ Dostupné [online](#).

- Zpráva MOP: „The role of digital labour platforms in transforming the world of work“ (2021)⁴⁸.

Posouzení Komise se opíralo také o zmapování politik v členských státech, příslušné akademické literatury a judikatury Soudního dvora EU.

• **Posouzení dopadů**

Posouzení dopadů⁴⁹ bylo projednáno s Výborem pro kontrolu regulace (RSB) dne 27. října 2021. Výbor pro kontrolu regulace vydal kladné stanovisko s připomínkami, které byly vypořádány dalším objasněním souladu se souvisejícími iniciativami, vysvětlením, proč a jak jsou záležitosti týkající se algoritmického řízení pro ekonomiku platform obzvláště důležité, a lepším zohledněním názorů různých kategorií zúčastněných stran, včetně digitálních pracovních platform a osob, které jejich prostřednictvím pracují. Kombinace opatření uvedená v tomto návrhu byla v posouzení dopadů vyhodnocena jako nejúčinnější, nejúčelnější a nejsoudržnější. Kvantitativní a kvalitativní analýza upřednostněné kombinace opatření ukazuje, že se u osob pracujících prostřednictvím platform očekává podstatné zlepšení pracovních podmínek a přístupu k sociální ochraně. Digitální pracovní platformy budou mít rovněž prospěch ze zvýšené právní jistoty a podmínek pro udržitelný růst v souladu se sociálním modelem EU. Jako vedlejší efekt budou mít z nových rovných podmínek prospěch i jiné podniky, které digitálním pracovním platformám konkurují.

V důsledku opatření k řešení rizika chybné klasifikace se očekává, že 1,72 milionu až 4,1 milionu osob bude překlasifikováno na zaměstnance (vezme-li se v úvahu vyšší odhad, bude se jednat přibližně o 2,35 milionu na místě a 1,75 milionu online). Tím jim bude umožněn přístup k právům a ochraně podle vnitrostátních a unijních pracovněprávních předpisů. Lidé, jejichž výdělek v současnosti nedosahuje minimální mzdy, by si úhrnem ročně vydělali až o 484 milionů EUR více, protože by se na ně vztahovaly i příslušné právní předpisy a/nebo celoodvětvové kolektivní smlouvy. To by znamenalo průměrný roční nárůst o 121 EUR na zaměstnance, v rozmezí od 0 EUR u těch, jejichž výdělek byl již před změnou klasifikace vyšší než minimální mzda, po 1 800 EUR u těch, jejichž výdělek byl nižší než minimální mzda. V důsledku změny klasifikace a z toho vyplývajícího lepšího přístupu k sociální ochraně by se tak snížila chudoba pracujících a prekarita. Tím by se zlepšila stabilita a předvídatelnost příjmů. Až 3,8 milionu osob by obdrželo potvrzení o svém postavení jakožto osob samostatně výdělečně činných a v důsledku opatření platform, jejichž cílem bude upustit od kontroly nad těmito osobami, aby se platformy nemusely překlasifikovat na zaměstnavatele, by tyto osoby získaly větší autonomii a flexibilitu. Nová práva související s algoritmickým řízením práce prostřednictvím platformy by mohla vést ke zlepšení pracovních podmínek pro více než 28 milionů osob (zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných) a k větší transparentnosti při používání umělé inteligence na pracovišti, což bude mít pozitivní vedlejší efekt pro širší trh systémů umělé inteligence. Tato iniciativa by rovněž zlepšila transparentnost a sledovatelnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích, což by vnitrostátním orgánům pomohlo při vymáhání stávajících pracovněprávních a daňových pravidel i výběru daní a příspěvků na sociální ochranu. Za tímto účelem by členské státy mohly ve formě vyššího objemu vybraných daní a příspěvků na sociální ochranu získat ročně až 4 miliardy EUR.

⁴⁷ Dostupné [online](#).

⁴⁸ Dostupné [online](#).

⁴⁹ SWD(2021) 396.

Opatření k řešení rizika chybné klasifikace by mohla pro digitální pracovní platformy představovat zvýšení nákladů až o 4,5 miliardy EUR ročně. S částí těchto nákladů by mohly být konfrontovány podniky využívající jejich služeb a spotřebitelé v závislosti na tom, do jaké míry se digitální pracovní platformy rozhodnou tyto náklady přenést na třetí strany. Nová práva související s algoritmickým řízením a plánovaná opatření ke zlepšení vymáhání pravidel, transparentnosti a sledovatelnosti budou pro digitální pracovní platformy znamenat zanedbatelné až nízké náklady. Tato iniciativa může negativně ovlivnit flexibilitu, již osoby pracující prostřednictvím platform požívají. Tato flexibilita, zejména pokud jde o úpravu rozvrhů pracovní doby, však může být již nyní pouze zdánlivá, protože skutečná pracovní doba závisí na poptávce po službách v reálném čase, nabídce ze strany pracovníků a dalších faktorech. Vzhledem k velmi vysokému počtu proměnných, které by tento výpočet musel zohlednit (například vyvíjející se vnitrostátní regulační prostředí, přesun zdrojů investic platform, realokace práce z falešně samostatně výdělečně činných osob pracujících na částečný úvazek na zaměstnance pracující na plný úvazek), nebylo možné smysluplně kvantifikovat, jak by se to promítlo do změn v ekvivalentech plných pracovních úvazků a potenciální ztráty pracovních míst. U některých osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform, jejichž výdělek je v současnosti vyšší než minimální mzda, by změna klasifikace mohla vést k nižší mzdě, protože některé digitální pracovní platformy by mohly vyšší náklady na sociální ochranu kompenzovat snížením platů.

Další opatření zvažovaná v posouzení dopadů zahrnovala: nezávazné pokyny k řešení případů chybné klasifikace; kombinaci přesunu důkazního břemene s mimosoudními správními postupy pro řešení chybné klasifikace postavení v zaměstnání; nezávazné pokyny k algoritmickému řízení; práva algoritmického řízení pouze pro zaměstnance; povinnosti digitálních pracovních platform týkající se interoperability údajů; zřízení vnitrostátních registrů pro lepší sběr příslušných údajů a sledování vývoje práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích. Uvedená opatření byla s ohledem na stanovené cíle iniciativy i souladu s celkovými hodnotami, záměry, cíli a stávajícími a budoucími iniciativami EU považována celkově za méně účinná, méně účelná a méně soudržná.

- **Účelnost právních předpisů a zjednodušení**

Iniciativa zahrnuje různé soubory opatření, z nichž některá mají za cíl minimalizovat náklady mikropodniků a malých a středních podniků na jejich dodržování. Opatření řešící riziko chybné klasifikace sice zmírnit nelze, protože jsou přímo napojena na základní práva zaměstnanců, avšak správní postupy v důsledku opatření, která se týkají algoritmického řízení a zlepšení vymáhání pravidel, sledovatelnosti a transparentnosti, umožňují zmírnění zohledňující situaci malých a středních podniků. Jedná se například o delší lhůty pro poskytnutí odpovědí na žádosti o přezkum algoritmických rozhodnutí a snížení četnosti aktualizace příslušných informací.

- **Základní práva**

Listina základních práv Evropské unie zaručuje v pracovněprávním kontextu širokou škálu práv. Patří mezi ně právo pracovníků na slušné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31) a na informování a projednávání v podniku (článek 27) i právo na ochranu osobních údajů (článek 8) a svoboda podnikání (článek 16). Navržená směrnice práva obsažená v Listině v kontextu práce prostřednictvím platformy podporuje tím, že řeší chybnou klasifikaci postavení v zaměstnání a stanoví konkrétní ustanovení týkající se používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů při práci prostřednictvím platformy. Posiluje rovněž práva zaměstnanců platform a jejich zástupců na informování o

rozhodnutích, která pravděpodobně povedou k zavedení podstatných změn v používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, a jejich projednání.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu Evropské unie.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Členské státy musí směrnici provést ve vnitrostátním právu dva roky po jejím vstupu v platnost a prostřednictvím databáze MNE musí Komisi sdělit vnitrostátní prováděcí opatření. V souladu s čl. 153 odst. 3 Smlouvy o fungování EU mohou prováděním směrnice pověřit sociální partnery. Komise je připravena poskytnout členským státům při provádění směrnice technickou podporu.

Komise provádění směrnice pět let po jejím vstupu v platnost přezkoumá a případně navrhne legislativní změny. Pokrok při dosahování cílů iniciativy bude monitorován řadou klíčových ukazatelů (uvedených ve zprávě o posouzení dopadů). Rámec monitorování bude ještě upraven podle konečných právních a prováděcích požadavků a lhůt.

- **Informativní dokumenty (u směrnic)**

Navržená směrnice se dotýká pracovního práva, upřesňuje a doplňuje pravidla pro ochranu údajů a obsahuje hmotněprávní i procesní pravidla. Členské státy mohou k jejímu provedení ve vnitrostátním právu použít různé právní nástroje. Je proto odůvodněné, aby členské státy v souladu se Společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech⁵⁰ doplnily sdělení o opatření k provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými prvky směrnice a odpovídajícími částmi vnitrostátních prováděcích nástrojů.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

Kapitola I – Obecná ustanovení

Článek 1 – Předmět a oblast působnosti

Toto ustanovení stanoví účel směrnice, totiž zlepšit pracovní podmínky osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy tím, že se zajistí správné určení jejich postavení v zaměstnání, podpoří transparentnost, spravedlnost a odpovědnost při algoritmickém řízení práce prostřednictvím platformy alepší transparentnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích.

Tento článek rovněž vymezuje osobní působnost směrnice, která zahrnuje osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii bez ohledu na jejich postavení v zaměstnání, i když v různé míře v závislosti na dotčených ustanoveních. Směrnice se obecně vztahuje na osoby, které uzavřely nebo u nichž na základě posouzení skutečností lze mít za to, že uzavřely pracovní smlouvu, nebo jsou nebo u nichž na základě posouzení skutečností lze mít za to, že jsou v pracovním poměru, jak jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora EU. Tento přístup má zahrnovat situace, kdy postavení v zaměstnání v případě osoby

⁵⁰ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

vykonávající práci prostřednictvím platformy není jasné, včetně případů falešné samostatné výdělečné činnosti, aby bylo možné toto postavení správně určit.

Ustanovení kapitoly o algoritmickém řízení, která se týkají zpracování osobních údajů, a tudíž se na ně vztahuje právní základ čl. 16 odst. 2 Smlouvy o fungování EU, se však vztahují i na osoby vykonávající v Unii práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovním poměru, tj. skutečně samostatně výdělečně činné osoby a osoby s jiným postavením v zaměstnání, které může v některých členských státech existovat.

Digitálními pracovními platformami, jichž se tento návrh týká, jsou platformy, které v Unii organizují práci prostřednictvím platformy, bez ohledu na místo jejich usazení a bez ohledu na jinak použitelné právo. Rozhodujícím prvkem pro územní použitelnost je tedy místo, kde je práce prostřednictvím platformy vykonávána, a nikoli místo, kde je digitální pracovní platforma usazena nebo kde je služba příjemci nabízena či poskytována.

Článek 2 – Definice

Toto ustanovení definuje řadu pojmů a konceptů nezbytných pro výklad ustanovení směrnice, včetně „digitální pracovní platformy“, „práce prostřednictvím platformy“ a „zástupce“. Rozlišuje mezi „osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy“ – bez ohledu na jejich postavení v zaměstnání – a „zaměstnanci platformy“, kteří jsou v pracovním poměru.

Kapitola II – Postavení v zaměstnání

Článek 3 – Správné určení postavení v zaměstnání

Podle tohoto článku mají členské státy zavést vhodné postupy k ověření a zajištění správného určení postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, aby osoby, které jsou případně nesprávně klasifikovány jako osoby samostatně výdělečně činné (nebo v jakémkoli jiném postavení), mohly zjistit, zda by měly být považovány za osoby v pracovním poměru – v souladu s definicemi ve vnitrostátním právu – a pokud ano, aby byly překlasifikovány na zaměstnance. Tím se zajistí, aby falešně samostatně výdělečně činné osoby měly možnost získat přístup k pracovním podmínkám stanoveným v unijních nebo vnitrostátních právních předpisech v souladu se svým správným postavením v zaměstnání.

Ustanovení rovněž objasňuje, že správné určení postavení v zaměstnání by mělo být založeno na zásadě nadřazenosti faktů, tj. mělo by se řídit především fakty souvisejícími se skutečným výkonem práce a odměňováním s přihlédnutím k používání algoritmů při práci prostřednictvím platformy, a nikoli tím, jak je daný poměr vymezen ve smlouvě. Pokud pracovní poměr existuje, měly by zavedené postupy rovněž jasně určit, kdo má převzít povinnosti zaměstnavatele.

Článek 4 – Právní domněnka

Toto ustanovení stanoví právní domněnku, že pokud digitální pracovní platforma má nad určitými prvky výkonu práce kontrolu, tak mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy existuje pracovní poměr. Členské státy jsou povinny vytvořit rámec, který zajistí, aby se tato právní domněnka uplatňovala ve všech příslušných správních a soudních řízeních a aby se o ni mohly opřít i donucovací orgány, jako jsou inspektoráty práce nebo orgány sociální ochrany.

Článek vymezuje kritéria, která naznačují, že digitální pracovní platforma má nad výkonem práce kontrolu. K uplatnění uvedené domněnky by mělo vést splnění alespoň dvou ukazatelů.

Členské státy jsou povinny účinné uplatňování uvedené právní domněnky zajistit rovněž prostřednictvím podpůrných opatření, jako je informování veřejnosti, vypracování pokynů a

posílení kontrol a inspekci v terénu, které jsou nezbytné pro zajištění právní jistoty a transparentnosti pro všechny zúčastněné strany.

Ustanovení rovněž objasňuje, že právní domněnka by neměla mít zpětné účinky, tj. neměla by se vztahovat na faktické situace před uplynutím lhůty pro provedení směrnice ve vnitrostátním právu.

Článek 5 – Možnost právní domněnku vyvrátit

Toto ustanovení zajišťuje možnost právní domněnku v příslušných právních a správních řízeních vyvrátit, tj. prokázat, že daný smluvní vztah není ve skutečnosti „pracovním poměrem“ v souladu s definicí platnou v dotčeném členském státě. Důkazní břemeno o neexistenci pracovního poměru bude spočívat na digitální pracovní platformě.

Kapitola III – Algoritmické řízení

Článek 6 – Transparentnost a používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů

Toto ustanovení vyžaduje, aby digitální pracovní platformy informovaly zaměstnance platformy o používání a klíčových prvcích automatizovaných monitorovacích systémů – které se používají k monitorování výkonu práce zaměstnanců platformy, dozoru nad ním nebo jeho hodnocení pomocí elektronických prostředků – a automatizovaných rozhodovacích systémů, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, jež významně ovlivňují pracovní podmínky zaměstnanců platformy.

Informace, které mají být poskytnuty, zahrnují kategorie činností, jež jsou monitorovány, nad nimiž je vykonáván dozor a jež jsou hodnoceny (včetně ze strany klientů), a hlavní parametry, které tyto systémy při automatizovaných rozhodnutích zohledňují. Článek upřesňuje, v jaké formě a v jakém okamžiku mají být tyto informace poskytnuty a že by měly být na požádání rovněž zpřístupněny orgánům práce a zástupcům zaměstnanců platformy.

Článek dále stanoví, že digitální pracovní platformy nesmí zpracovávat žádné osobní údaje týkající se zaměstnanců platformy, které nejsou neoddělitelně spojeny s plněním jejich smlouvy a nejsou pro něj nezbytně nutné. Patří sem údaje o soukromých rozhovorech, o zdravotním, psychickém nebo emočním stavu zaměstnance platformy a veškeré údaje vztahující se k době, kdy zaměstnanec platformy práci prostřednictvím platformy nenabízí ani nevykonává.

Článek 7 – Lidské monitorování automatizovaných systémů

Toto ustanovení vyžaduje, aby digitální pracovní platformy dopad jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy na pracovní podmínky pravidelně monitorovaly a vyhodnocovaly. Digitální pracovní platformy budou muset zejména vyhodnocovat rizika automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců platformy a zajistit, aby tyto systémy nevyvíjely na zaměstnance platformy žádným způsobem nepřiměřený tlak ani jinak neohrožovaly jejich fyzické a duševní zdraví.

V článku je rovněž stanoveno, že digitální pracovní platformy musí pro toto monitorování automatizovaných systémů zajistit dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma tímto úkolem pověří, musí mít k výkonu své funkce nezbytnou způsobilost, školení a pravomoc a musí být chráněny před negativními následky (například před propuštěním nebo jinými sankcemi) za to, že automatizovaná rozhodnutí zvrátí.

Článek 8 – Lidský přezkum významných rozhodnutí

Toto ustanovení stanoví právo zaměstnanců platformy získat od digitální pracovní platformy vysvětlení rozhodnutí přijatého nebo podpořeného automatizovanými systémy, které významně ovlivňuje jejich pracovní podmínky. Za tímto účelem by jim digitální pracovní platforma měla umožnit, aby skutečnosti, okolnosti a důvody těchto rozhodnutí projednali a vyjasnili s lidskou kontaktní osobou na digitální pracovní platformě.

Kromě toho tento článek vyžaduje, aby digitální pracovní platformy poskytly písemné odůvodnění jakéhokoli rozhodnutí omezit, pozastavit nebo zrušit zaměstnanci platformy účet, odmítnout vyplatit mu odměnu za vykonanou práci nebo rozhodnutí ovlivňujícího jeho smluvní postavení.

Pokud získané vysvětlení není uspokojivé nebo pokud se zaměstnanci platformy domnívají, že jejich práva byla porušena, mají rovněž právo digitální pracovní platformu požádat, aby své rozhodnutí přezkoumala a poskytla jim do jednoho týdne odůvodněnou odpověď. Digitální pracovní platformy musí dané rozhodnutí neprodleně napravit, nebo pokud to již není možné, poskytnout přiměřené odškodnění, porušuje-li rozhodnutí práva zaměstnance platformy.

Článek 9 – Informování a projednávání

Toto ustanovení vyžaduje, aby digitální pracovní platformy informovaly zástupce zaměstnanců platformy nebo, pokud žádné zástupce nemají, přímo zaměstnance platformy o rozhodnutích vyplývajících z algoritmického řízení a projednávaly je s nimi, například pokud mají v úmyslu zavést nové automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy nebo provést v těchto systémech podstatné změny. Cílem tohoto ustanovení je podpořit sociální dialog o algoritmickém řízení. Vzhledem ke složitosti dané problematiky může být dotčeným zástupcům nebo zaměstnancům platformy nápomocen odborník podle jejich výběru. Tímto článkem nejsou dotčeny stávající požadavky na informování a projednávání podle směrnice 2002/14/ES.

Článek 10 – Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovním poměru

Tento článek zajišťuje, aby se ustanovení o transparentnosti, lidském monitorování a přezkumu v článcích 6, 7 a 8 – která se týkají zpracování osobních údajů automatizovanými systémy – vztahovala i na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nemají pracovní smlouvu nebo nejsou v pracovním poměru, tj. na osoby skutečně samostatně výdělečně činné. Nejsou zahrnuta ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která jsou specifická pro zaměstnance.

Tím nejsou dotčena ustanovení nařízení o vztazích mezi platformami a podniky (2019/1150). Jeho ustanovení mají přednost, týkají-li se zvláštních aspektů směrnice, pokud jde o samostatně výdělečně činné „podnikatelské uživatele“ ve smyslu uvedeného nařízení. Článek 8 se na „podnikatelské uživatele“ nevztahuje vůbec.

Kapitola IV – Transparentnost práce prostřednictvím platformy

Článek 11 – Nahlášení práce prostřednictvím platformy

Toto ustanovení objasňuje, že digitální pracovní platformy, které jsou zaměstnavateli, musí nahlásit práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům práce a sociální ochrany v členském státě, v němž je práce vykonávána, a sdílet s těmito orgány příslušné údaje v souladu s vnitrostátními pravidly a postupy. Toto objasnění je obzvláště důležité pro digitální pracovní platformy, které jsou usazeny v jiné zemi, než je země, kde je práce prostřednictvím platformy vykonávána.

Článek 12 – Přístup k příslušným informacím o práci prostřednictvím platformy

Toto ustanovení vyžaduje, aby digitální pracovní platformy zpřístupnily orgánům práce, sociální ochrany a dalším příslušným orgánům zajišťujícím dodržování právních povinností a zástupcům osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy určité informace. Tyto informace zahrnují počet osob vykonávajících práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy pravidelně a jejich smluvní postavení či postavení v zaměstnání a obecné podmínky, které se na tyto smluvní vztahy vztahují. Informace by měly být pravidelně aktualizovány a na požádání by měla být poskytnuta další objasnění a podrobnosti.

Kapitola V – Právní ochrana a vymáhání

Článek 13 – Právo na nápravu

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy zajistily přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu a v příslušném případě přiměřené odškodnění za porušení práv stanovených touto směrnicí.

Článek 14 – Řízení jménem nebo na podporu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy

Toto ustanovení umožňuje, aby se zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo jiné právní subjekty, které mají na ochraně práv osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy oprávněný zájem, účastnili jakéhokoli soudního nebo správního řízení za účelem vymáhání jakýchkoli práv nebo povinností podle tohoto návrhu. Tyto subjekty by měly mít právo jednat v těchto řízeních jménem nebo na podporu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, pokud k tomu dá daná osoba souhlas, a rovněž jménem více než jedné osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy uplatnit nároky. Cílem je překonat procesní překážky a překážky související s náklady, jimž osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy čelí, zejména když usilují o správné určení svého postavení v zaměstnání.

Článek 15 – Komunikační kanály pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy

Podle tohoto článku mají digitální pracovní platformy vytvořit příležitost k tomu, aby se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly vzájemně kontaktovat a komunikovat spolu a aby je mohli kontaktovat zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, a to prostřednictvím digitální infrastruktury digitálních pracovních platform nebo podobně účinných prostředků. Cílem je zajistit, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly možnost se vzájemně poznat a komunikovat spolu, mimo jiné proto, aby mohly bránit své zájmy, a to i přesto, že nemají společné pracoviště.

Článek 16 – Přístup k důkazům

Tento článek zajišťuje, aby vnitrostátní soudy nebo jiné příslušné orgány mohly digitální pracovní platformě nařídit, aby během řízení týkajících se nároku na správné určení postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy zpřístupnila relevantní důkazy, jimiž disponuje. Patří sem důkazy obsahující důvěrné informace – jako jsou příslušné údaje o algoritmech – pokud to považují pro daný nárok za relevantní, za předpokladu, že jsou na ochranu těchto informací zavedena účinná opatření.

Článek 17 – Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy poskytly osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy, které si stěžují na porušení ustanovení přijatých podle této

směrnice, přiměřenou soudní ochranu před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo následky ze strany digitální pracovní platformy.

Článek 18 – Ochrana před propuštěním

Pokud se osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy domnívá, že byla propuštěna nebo jí byla způsobena rovnocenná újma (například deaktivace účtu) z důvodu, že uplatňuje práva stanovená ve směrnici, a je schopna prokázat skutečnosti, které toto tvrzení podporují, ukládá toto ustanovení digitální pracovní platformě důkazní břemeno, aby prokázala, že propuštění nebo údajné škodlivé zacházení bylo založeno na jiných objektivních důvodech.

Článek 19 – Dozor a sankce

Toto ustanovení objasňuje, že procesní rámec pro vymáhání pravidel nařízení GDPR, zejména pokud jde o mechanismy dozoru, spolupráce a jednotnosti, právní ochranu, odpovědnost a sankce, se vztahuje na ustanovení o algoritmickém řízení, která jsou založena na článku 16 Smlouvy o fungování EU, a že k monitorování uplatňování těchto ustanovení, včetně pravomoci ukládat správní pokuty, jsou příslušné dozorové úřady pro ochranu údajů.

Toto ustanovení vyžaduje, aby orgány práce a sociální ochrany a dozorové úřady pro ochranu údajů spolupracovaly, a to i prostřednictvím výměny příslušných informací.

Rovněž požaduje, aby členské státy stanovily za porušení povinností vyplývajících z této směrnice účinné, přiměřené a odrazující sankce a zajistily jejich uplatňování.

Kapitola VI – Závěrečná ustanovení

Článek 20 – Příznivější ustanovení

Toto ustanovení umožňuje členským státům poskytnout zaměstnancům vyšší úroveň ochrany, než je úroveň zaručená touto směrnicí, a zabránit jejímu použití ke snížení stávajících norem ve stejných oblastech. Na osoby samostatně výdělečně činné se toto vztahuje, pouze pokud jsou příznivější pravidla slučitelná s pravidly vnitřního trhu.

Článek 21 – Provedení

Toto ustanovení členským státům ukládá maximální lhůtu pro provedení směrnice ve vnitrostátním právu a pro sdělení znění příslušných předpisů Komisi. Tato lhůta je stanovena v délce dvou let ode dne vstupu v platnost. Kromě toho zdůrazňuje, že členské státy mohou prováděním směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit.

Článek 22 – Přezkum Komisí

Jedná se o standardní ustanovení, které vyžaduje, aby Komise pět let po vstupu této směrnice v platnost její provádění přezkoumala a posoudila potřebu její revize a aktualizace.

Články 23 a 24 – Vstup v platnost a určení

Tato ustanovení uvádí, že směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku a je určena členským státům.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a na čl. 16 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii patří mezi cíle Unie podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku.
- (2) Tato směrnice dodržuje základní práva a ctí zásady uznávané zejména Listinou základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“). Konkrétně článek 31 Listiny stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Článek 27 Listiny chrání právo zaměstnanců na informování a projednávání v podniku. Článek 8 Listiny stanoví, že každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají. Článek 16 Listiny uznává svobodu podnikání.
- (3) Zásada č. 5 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017³, stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, že v souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami má být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace, a že se mají podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky a podnikání a samostatná výdělečná činnost a že se má usnadňovat profesní mobilita. Sociální

¹ Úř. věst. C , , s. .

² Úř. věst. C , , s. .

³ Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv (Úř. věst. C 428, 13.12.2017, s. 10).

summit v Portu v květnu 2021 uvítal akční plán doprovázející sociální pilíř⁴ jako vodítko pro jeho provádění.

- (4) Digitalizace mění svět práce, zlepšuje produktivitu a zvyšuje flexibilitu, ale zároveň přináší určitá rizika pro zaměstnanost a pracovní podmínky. Technologie založené na algoritmech, včetně automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, umožnily vznik a růst digitálních pracovních platforem.
- (5) Práci prostřednictvím platformy vykonávají osoby prostřednictvím digitální infrastruktury digitálních pracovních platforem, které poskytují službu svým zákazníkům. Prostřednictvím algoritmů mohou mít digitální pracovní platformy – v závislosti na svém obchodním modelu – v menší či větší míře kontrolu nad výkonem práce, odměňováním za ni a vztahem mezi svými zákazníky a osobami vykonávajícími práci. Práci prostřednictvím platformy lze vykonávat buď výhradně online prostřednictvím elektronických nástrojů („práce prostřednictvím platformy online“), nebo hybridním způsobem, který kombinuje proces online komunikace s následnou činností ve fyzickém světě („práce prostřednictvím platformy na místě“). Mnohé ze stávajících digitálních pracovních platforem jsou mezinárodními podnikatelskými subjekty, které zavádějí své činnosti a obchodní modely v několika členských státech nebo přeshraničně.
- (6) Práce prostřednictvím platformy může poskytovat příležitosti ke snazšímu vstupu na trh práce, získání doplňkového příjmu z vedlejší činnosti nebo využívání určité flexibility při organizaci pracovní doby. Práce prostřednictvím platformy zároveň přináší problémy, protože může stírat hranice mezi pracovním poměrem a samostatnou výdělečnou činností a mezi povinnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Chybná klasifikace postavení v zaměstnání má pro dotčené osoby následky, protože pravděpodobně omezí jejich přístup ke stávajícím pracovním a sociálním právům. Vede rovněž k nerovným podmínkám vůči podnikům, které své zaměstnance klasifikují správně, a má důsledky pro systémy pracovněprávních vztahů členských států, jejich daňovou základnu a rozsah a udržitelnost jejich systémů sociální ochrany. Ačkoli se tyto problémy netýkají jen práce prostřednictvím platformy, jsou v ekonomice platforem obzvláště akutní a naléhavé.
- (7) Soudní případy v několika členských státech ukázaly, že u některých typů práce prostřednictvím platformy přetrvává chybná klasifikace postavení v zaměstnání, zejména v odvětvích, kde digitální pracovní platformy vykonávají nad odměňováním a výkonem práce určitou míru kontroly. Zatímco digitální pracovní platformy často klasifikují osoby pracující jejich prostřednictvím jako osoby samostatně výdělečně činné nebo „nezávislé poskytovatele“, řada soudů zjistila, že platformy tyto osoby *de facto* řídí a mají nad nimi kontrolu, často je začleňují do svých hlavních podnikatelských činností a jednostranně určují výši jejich odměny. Uvedené soudy tedy překlasifikovaly osoby údajně samostatně výdělečně činné na pracovníky zaměstnané platformami. Vnitrostátní judikatura však vedla k různým výsledkům a digitální pracovní platformy své obchodní modely různými způsoby přizpůsobily, čímž se nedostatečná právní jistota ohledně postavení v zaměstnání ještě zvýšila.
- (8) Automatizované monitorovací a rozhodovací systémy určované algoritmy stále více nahrazují funkce, které v podnicích obvykle vykonávají vedoucí pracovníci, jako je přidělování úkolů, vydávání pokynů, hodnocení vykonané práce, poskytování

⁴

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv“, COM(2021) 102 final, 4. 3. 2021.

motivace nebo ukládání sankcí. Digitální pracovní platformy používají tyto algoritmické systémy jako standardní způsob organizace a řízení práce prostřednictvím platformy pomocí své infrastruktury. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, která je předmětem takového algoritmického řízení, často postrádají informace o tom, jak tyto algoritmy fungují, jaké osobní údaje se používají a jak jejich chování ovlivňuje rozhodnutí přijímaná automatizovanými systémy. K těmto informacím nemají přístup ani zástupci zaměstnanců a inspektoráty práce. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy navíc často neznají důvody rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými systémy a nemají možnost tato rozhodnutí projednat s kontaktní osobou nebo je napadnout.

- (9) Pokud platformy působí v několika členských státech nebo přeshraničně, často není jasné, kde a kým je práce prostřednictvím platformy vykonávána. K údajům o digitálních pracovních platformách, mimo jiné o počtu osob vykonávajících práci jejich prostřednictvím, jejich postavení v zaměstnání a jejich pracovních podmínkách, nemají snadný přístup ani vnitrostátní orgány. To komplikuje vymáhání platných pravidel, i pokud jde o pracovní právo a sociální ochranu.
- (10) Minimální normy v oblasti pracovních podmínek a pracovních práv v celé Unii stanoví soubor právních nástrojů. Mezi ně patří zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách⁵, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovní době⁶, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání⁷ a další zvláštní nástroje týkající se aspektů, jako jsou bezpečnost a ochrana zdraví při práci, těhotné zaměstnankyně, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, práce na dobu určitou, práce na částečný úvazek, vysílání pracovníků, informování zaměstnanců a projednávání s nimi. I když tyto nástroje poskytují zaměstnancům určitou úroveň ochrany, nevztahují se na osoby skutečně samostatně výdělečně činné.
- (11) Doporučení Rady 2019/C 387/01 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně⁸ doporučuje členským státům, aby přijaly opatření zajišťující pro všechny zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné formální a efektivní sociální zabezpečení a přiměřenost a transparentnost systémů sociální ochrany. Členské státy v současnosti poskytují osobám samostatně výdělečně činným různou míru sociální ochrany.
- (12) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679⁹ („obecné nařízení o ochraně osobních údajů“) zajišťuje ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, a zejména stanoví určitá práva a povinnosti i záruky týkající se zákonného, korektního a transparentního zpracování osobních údajů, i pokud jde o automatizované individuální rozhodování. Nařízení Evropského parlamentu a Rady

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁸ Doporučení Rady 2019/C 387/01 ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

(EU) 2019/1150¹⁰ podporuje spravedlnost a transparentnost pro „podnikatelské uživatele“ online zprostředkovatelských služeb, které poskytují provozovatelé online platform. Evropská komise navrhla další právní předpis, který stanoví harmonizovaná pravidla pro poskytovatele a uživatele systémů umělé inteligence¹¹.

- (13) Stávající nebo navržené právní akty Unie sice stanoví určité obecné záruky, ale problémy při práci prostřednictvím platformy vyžadují některá další konkrétní opatření. Aby bylo možné rozvoj práce prostřednictvím platformy udržitelným způsobem regulovat, je nezbytné, aby Unie stanovila pro pracovní podmínky nové minimální normy, které budou problémy vyplývající z práce prostřednictvím platformy řešit. Osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy v Unii by měla být poskytnuta řada minimálních práv, aby se zajistilo správné určení jejich postavení v zaměstnání, podpořila transparentnost, spravedlnost a odpovědnost v algoritmickém řízení a zlepšila transparentnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích. Cílem je zlepšit právní jistotu, vytvořit pro digitální pracovní platformy i offline poskytovatele služeb rovné podmínky a podpořit udržitelný růst digitálních pracovních platform v Unii.
- (14) Komise ohledně zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy provedla v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery. Sociální partneři se na zahájení jednání o uvedených věcech neshodli. Je však důležité přijmout v této oblasti opatření na úrovni Unie přizpůsobením stávajícího právního rámce novému typu práce prostřednictvím platformy.
- (15) Kromě toho Komise vedla rozsáhlý dialog s příslušnými zúčastněnými stranami, včetně digitálních pracovních platform, sdružení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, odborníků z akademické obce, členských států a mezinárodních organizací a zástupců občanské společnosti.
- (16) Tato směrnice by se měla vztahovat na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, které uzavřely nebo u nichž na základě posouzení skutečností lze mít za to, že uzavřely pracovní smlouvu, nebo jsou nebo u nichž na základě posouzení skutečností lze mít za to, že jsou v pracovním poměru, jak jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Měly by být zahrnuty situace, kdy postavení v zaměstnání v případě osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy není jasné, aby bylo možné toto postavení správně určit. Ustanovení o algoritmickém řízení, která souvisejí se zpracováním osobních údajů, by se měla vztahovat i na skutečně samostatně výdělečně činné osoby a další osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, které nejsou v pracovním poměru.
- (17) Tato směrnice by se měla vztahovat na všechny digitální pracovní platformy bez ohledu na místo jejich usazení a bez ohledu na jinak použitelné právo, pokud je práce organizovaná prostřednictvím dané digitální pracovní platformy vykonávána v Unii. Na úrovni Unie by měl být stanoven cílený soubor povinných pravidel, aby byla při

¹⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 57).

¹¹ COM(2021) 206 final, 21.4.2021.

práci prostřednictvím platformy zajištěna minimální práva ohledně pracovních podmínek.

- (18) Digitální pracovní platformy se od ostatních online platforem liší tím, že organizují práci vykonávanou osobami na jednorázovou nebo opakovanou žádost příjemce služby poskytované platformou. Organizace práce vykonávané osobami by měla spočívat přinejmenším ve významné úloze při sladování poptávky po službě s nabídkou práce osobou, která má s digitální pracovní platformou smluvní vztah a je k dispozici pro plnění konkrétního úkolu, a může zahrnovat i další činnosti, jako je zpracování plateb. Za digitální pracovní platformu by neměly být považovány online platformy, které práci vykonávanou osobami neorganizují, ale pouze poskytují prostředky, jimiž se poskytovatelé služeb mohou dostat ke koncovému uživateli, například propagací nabídek či žádostí o služby nebo agregací a zobrazováním dostupných poskytovatelů služeb v určité oblasti bez dalšího zapojení. Definice digitálních pracovních platforem by neměla zahrnovat poskytovatele služby, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva, jako je krátkodobý pronájem ubytování. Měla by být omezena na poskytovatele služby, u nichž organizace práce vykonávané danou osobou, jako například přeprava osob či zboží nebo úklid, představuje nezbytnou a zásadní, nikoliv pouze nevýznamnou a čistě pomocnou složku.
- (19) Aby při práci prostřednictvím platformy nedocházelo k falešné samostatné výdělečné činnosti a usnadnilo se správné určení postavení v zaměstnání, by členské státy měly mít za účelem prevence a řešení nesprávné klasifikace postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy zavedeny vhodné postupy. Cílem uvedených postupů by mělo být zjistit existenci pracovního poměru vymezeného vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a pokud takový pracovní poměr existuje, zajistit plný soulad s právem Unie vztahujícím se na zaměstnance i s vnitrostátním pracovním právem, kolektivními smlouvami a pravidly sociální ochrany. Pokud je samostatná výdělečná činnost nebo mezilehlé postavení v zaměstnání – jak jsou vymezeny na vnitrostátní úrovni – správným postavením v zaměstnání, měly by se uplatnit práva a povinnosti, které z uvedeného postavení vyplývají.
- (20) Soudní dvůr stanovil kritéria pro určení postavení zaměstnance ve své judikatuře¹². Při provádění této směrnice by měl být výklad Soudního dvora týkající se uvedených kritérií zohledněn. Zneužívání postavení samostatně výdělečně činných osob, jak je vymezeno ve vnitrostátním právu, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, která je často spojena s nehlášenou prací. K falešné samostatné výdělečné činnosti dochází, pokud je osoba při splnění podmínek charakteristických pro pracovní poměr nahlášena jako osoba samostatně výdělečně činná, aby se nemuselo dostat určitým právním nebo daňovým povinnostem.

¹² Rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; ze dne 9. července 2015, Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; ze dne 16. července 2020, UX v. Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572 a usnesení Soudního dvora ze dne 22. dubna 2020, B v. Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (21) V případě práce prostřednictvím platformy, kde smluvní podmínky často jednostranně určuje jedna strana, je obzvláště relevantní zásada nadřazenosti faktů, která znamená, že určení existence pracovního poměru by se mělo v souladu s doporučením Mezinárodní organizace práce (č. 198) z roku 2006 o pracovním poměru řídit především fakty souvisejícími se skutečným výkonem práce, včetně jejího odměňování, a nikoli popisem vztahu stranami.
- (22) Je-li na základě faktů zjištěna existence pracovního poměru, měla by být jasně určena strana jednající jako zaměstnavatel a tato strana by měla plnit všechny povinnosti, které z její úlohy zaměstnavatele vyplývají.
- (23) Zajištění správného určení postavení v zaměstnání by nemělo bránit zlepšení pracovních podmínek skutečně samostatně výdělečně činných osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Pokud se digitální pracovní platforma rozhodne – na čistě dobrovolném základě nebo po dohodě s dotčenými osobami – hradit osobám samostatně výdělečně činným, které prostřednictvím této platformy pracují, sociální ochranu, úrazové pojištění nebo jiné formy pojištění, vzdělávací opatření nebo podobné dávky, neměly by být uvedené dávky jako takové považovány za určující prvky naznačující existenci pracovního poměru.
- (24) Když mají digitální pracovní platformy nad určitými prvky výkonu práce kontrolu, jednají jako zaměstnavatelé v pracovním poměru. Řízení a kontrola nebo právní podřízenost jsou základním prvkem definice pracovního poměru v členských státech a v judikatuře Soudního dvora. Smluvní vztahy, při nichž digitální pracovní platformy mají nad určitými prvky výkonu práce určitou míru kontroly, by proto měly být na základě právní domněnky považovány za pracovní poměr mezi platformou a osobou, která jejím prostřednictvím vykonává práci. V důsledku toho by uvedená osoba měla být klasifikována jako zaměstnanec, který má v souladu s uvedeným postavením všechna práva a povinnosti, jak je stanoví vnitrostátní a unijní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti. Uvedená právní domněnka by se měla vztahovat na všechna příslušná správní a soudní řízení a měla by být pro osobu vykonávající práci prostřednictvím platformy prospěšná. Možnost se na uvedenou domněnku odvolat by rovněž měly mít orgány pověřené ověřováním souladu s příslušnými právními předpisy nebo jejich vymáháním, jako jsou inspektoráty práce, orgány sociální ochrany nebo daňové orgány. Za účelem omezení soudních sporů a zvýšení právní jistoty by členské státy měly zavést vnitrostátní rámec.
- (25) Aby uvedená právní domněnka fungovala a usnadnila vymáhání práv zaměstnanců, měla by být do směrnice zahrnuta kritéria naznačující, že digitální pracovní platforma má nad výkonem práce kontrolu. Uvedená kritéria by měla vycházet z unijní a vnitrostátní judikatury a měla by zohledňovat vnitrostátní koncepce pracovního poměru. Kritéria by měla zahrnovat konkrétní prvky prokazující, že digitální pracovní platforma například v praxi pracovní podmínky nebo odměňování či obojí určuje, a nikoli pouze doporučuje, vydává pokyny, jak má být práce vykonávána, nebo brání osobě, která jejím prostřednictvím vykonává práci, rozvíjet obchodní kontakty s potenciálními klienty. Aby byla uvedená domněnka účinná v praxi, měla by být pro její uplatnění vždy splněna dvě kritéria. Tato kritéria by se ale zároveň neměla vztahovat na situace, kdy osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy jsou skutečně samostatně výdělečně činné. Osoby skutečně samostatně výdělečně činné jsou vůči svým zákazníkům za způsob, jakým svou práci vykonávají, a za kvalitu svých výsledků odpovědné samy; Pro skutečnou samostatnou výdělečnou činnost je charakteristická svoboda zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, odmítnout úkoly, využívat subdodavatele či náhradníky nebo pracovat pro jakoukoli třetí osobu.

Faktické omezení těchto diskrečních pravomocí řadou podmínek nebo prostřednictvím systému sankcí by proto mělo být rovněž považováno za prvek kontroly nad výkonem práce. Přísný dozor nad výkonem práce nebo důkladné ověřování kvality výsledků této práce, a to i pomocí elektronických prostředků, nespočívající pouze v používání recenzí nebo hodnocení ze strany příjemců služby by proto měly být také považovány za prvek kontroly výkonu práce. Zároveň by digitální pracovní platformy měly mít možnost navrhnout svá technická rozhraní tak, aby byla zajištěna dobrá zkušenost spotřebitelů. Opatření nebo pravidla, která jsou vyžadována právními předpisy nebo která jsou nezbytná pro ochranu zdraví a bezpečnosti příjemců služby, by neměla být chápána jako kontrola nad výkonem práce.

- (26) Účinné uplatňování uvedené právní domněnky prostřednictvím vhodných opatření, jako je informování veřejnosti, vypracování pokynů a posílení kontrol a inspekci v terénu, je nezbytné pro zajištění právní jistoty a transparentnosti pro všechny zúčastněné strany. Tato opatření by měla zohlednit specifickou situaci začínajících podniků s cílem podpořit podnikatelský potenciál a podmínky pro udržitelný růst digitálních pracovních platform v Unii.
- (27) V zájmu právní jistoty by uvedená právní domněnka neměla mít žádné zpětné právní účinky před datem provedení této směrnice ve vnitrostátním právu, a měla by se proto vztahovat pouze na období počínající uvedeným datem, a to i u smluvních vztahů, které byly uzavřeny před uvedeným datem a k uvedenému datu stále trvají. Nároky týkající se možné existence pracovního poměru před uvedeným datem a z toho vyplývající práva a povinnosti do uvedeného data by proto měly být posuzovány pouze na základě vnitrostátních a unijních právních předpisů, které této směrnicí předcházely.
- (28) Vztah mezi osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou nemusí splňovat požadavky pracovního poměru v souladu s definicí, kterou stanoví platné právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo zvyklosti příslušného členského státu s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, i když digitální pracovní platforma má nad výkonem práce v určitém aspektu kontrolu. Členské státy by měly zajistit možnost uvedenou právní domněnku vyvrátit v soudním nebo správním řízení nebo v obou řízeních tím, že na základě výše uvedené definice prokáží, že daný vztah není pracovním poměrem. Přesun důkazního břemene na digitální pracovní platformy je odůvodněn tím, že mají úplný přehled o všech skutečnostech určujících daný vztah, zejména o algoritmech, jejichž prostřednictvím řídí své operace. Soudní a správní řízení zahájená digitálními pracovními platformami s cílem uvedenou právní domněnku vyvrátit by neměla mít odkladný účinek na její uplatnění. Úspěšné vyvrácení domněnky ve správním řízení by nemělo bránit jejímu uplatnění v následném soudním řízení. Pokud se osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, na kterou se uvedená právní domněnka vztahuje, snaží tuto domněnku vyvrátit, měla by být digitální pracovní platforma povinna být této osobě nápomocna, zejména tím, že poskytne veškeré příslušné informace, které má ve vztahu k uvedené osobě k dispozici. Členské státy by měly pro řízení k vyvrácení této právní domněnky poskytnout nezbytné pokyny.
- (29) Nařízení (EU) 2016/679 sice zavedlo obecný rámec pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, avšak je nezbytné stanovit pravidla pro řešení záležitostí, které jsou specifické při zpracovávání osobních údajů v kontextu práce prostřednictvím platformy. Tato směrnice stanoví v kontextu práce prostřednictvím platformy specifičtější pravidla, včetně zajištění ochrany práv a svobod v souvislosti se zpracováním osobních údajů zaměstnanců ve smyslu článku

88 nařízení (EU) 2016/679. V tomto kontextu by pojmy týkající se ochrany osobních údajů v této směrnici měly být chápány ve světle definic stanovených v nařízení (EU) 2016/679.

- (30) Kromě práv a povinností stanovených v této směrnici se na zpracování osobních údajů nadále vztahují práva a povinnosti stanovené v nařízení (EU) 2016/679. Články 13, 14 a 15 nařízení (EU) 2016/679 vyžadují, aby správci údajů zajistili při shromažďování a zpracovávání osobních údajů vůči subjektům údajů transparentnost. Kromě toho čl. 22 odst. 1 nařízení (EU) 2016/679 stanoví právo subjektů údajů nebýt předmětem žádného rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, včetně profilování, které má pro něho právní účinky nebo se ho obdobným způsobem významně dotýká, s výhradou výjimek stanovených v odstavci 2 uvedeného článku. Uvedené povinnosti se vztahují i na digitální pracovní platformy.
- (31) Touto směrnicí nejsou dotčeny články 13, 14, 15 a 22 nařízení (EU) 2016/679, s výjimkou čl. 13 odst. 2 písm. f), čl. 14 odst. 2 písm. g) a čl. 15 odst. 1 písm. h) uvedeného nařízení, ve vztahu k nimž článek 6 této směrnice stanoví v kontextu práce prostřednictvím platformy specifitější pravidla, včetně zajištění ochrany práv a svobod v souvislosti se zpracováním osobních údajů zaměstnanců ve smyslu článku 88 nařízení (EU) 2016/679.
- (32) Digitální pracovní platformy by měly podléhat povinnostem transparentnosti, pokud jde o automatizované monitorovací a rozhodovací systémy, které se používají k monitorování výkonu práce, doзору nad ním nebo jeho hodnocení pomocí elektronických prostředků, a automatizované rozhodovací systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, která významně ovlivňují pracovní podmínky, mimo jiné přístup osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy k pracovním úkolům, jejich výdělků, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní dobu, kariérní postup a smluvní postavení, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu. Kromě toho, co je stanoveno v nařízení (EU) 2016/679, by informace týkající se těchto systémů měly být poskytnuty i v případech, kdy rozhodnutí nejsou založena výhradně na automatizovaném zpracování, za předpokladu, že jsou automatizovanými systémy podporována. Mělo by být rovněž upřesněno, jaký druh informací by měl být osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy v souvislosti s těmito automatizovanými systémy poskytnut a v jaké formě a kdy by měly být informace poskytnuty. Povinnost správce podle článků 13, 14 a 15 nařízení (EU) 2016/679 poskytnout subjektu údajů v souvislosti se zpracováním osobních údajů, které se jej týkají, určité informace a přístup k těmto údajům by měla v kontextu práce prostřednictvím platformy platit i nadále. Informace o automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémech by měly být na jejich žádost poskytnuty rovněž zástupcům osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a vnitrostátním orgánům práce, aby jim bylo umožněno vykonávat jejich funkce.
- (33) Digitální pracovní platformy by neměly mít povinnost zveřejňovat podrobné informace o fungování svých automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, včetně algoritmů, nebo jiné podrobné údaje, které obsahují obchodní tajemství nebo jsou chráněny právy duševního vlastnictví. Výsledkem uvedených ohledů by však nemělo být odmítnutí poskytnout všechny informace požadované touto směrnicí.
- (34) Články 5 a 6 nařízení (EU) 2016/679 vyžadují, aby byly osobní údaje zpracovávány zákonným, korektním a transparentním způsobem. Digitálními pracovními platformami by proto nemělo být dovoleno zpracovávat žádné osobní údaje týkající se osob

vykonávajících práci prostřednictvím platformy, které nejsou neoddělitelně spjaty s plněním smlouvy mezi uvedenými osobami a digitální pracovní platformou a nejsou k plnění této smlouvy nezbytně nutné. V čl. 6 odst. 5 této směrnice jsou v kontextu práce prostřednictvím platformy stanovena specifitější pravidla, včetně zajištění ochrany práv a svobod v souvislosti se zpracováním osobních údajů zaměstnanců ve smyslu článku 88 nařízení (EU) 2016/679.

- (35) Digitální pracovní platformy používají při řízení svých lidských zdrojů ve velké míře automatizované monitorovací a rozhodovací systémy. Monitorování elektronickými prostředky může zasahovat do soukromí a rozhodnutí přijímaná nebo podporovaná těmito systémy mají přímý vliv na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které případně nemají přímý kontakt s vedoucím pracovníkem nebo kontrolorem. Digitální pracovní platformy by proto měly dopad jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy na pracovní podmínky pravidelně monitorovat a vyhodnocovat. Za tímto účelem by digitální pracovní platformy měly zajistit dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma touto monitorovací funkcí pověří, musí mít k výkonu své funkce nezbytnou způsobilost, školení a pravomoc a musí být chráněny před propuštěním, disciplinárními opatřeními nebo jiným nepříznivým zacházením za to, že automatizovaná rozhodnutí nebo návrhy rozhodnutí zvrátí. Kromě povinností, které jsou stanoveny v článku 22 nařízení (EU) 2016/679, stanoví čl. 7 odst. 1 a 3 této směrnice specifické povinnosti digitálních pracovních platform ve vztahu k lidskému monitorování dopadu jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými systémy, které se použijí jako zvláštní pravidla v kontextu práce prostřednictvím platformy, mimo jiné za účelem zajištění ochrany práv a svobod v souvislosti se zpracováním osobních údajů zaměstnanců ve smyslu článku 88 nařízení (EU) 2016/679.
- (36) Ustanovení čl. 22 odst. 3 nařízení (EU) 2016/679 vyžaduje, aby správci údajů provedli vhodná opatření na ochranu práv a svobod a oprávněných zájmů subjektů údajů v případech, kdy se na ně vztahují rozhodnutí založená výhradně na automatizovaném zpracování. Uvedené ustanovení vyžaduje alespoň právo subjektu údajů na lidský zásah ze strany správce, právo vyjádřit svůj názor a právo dané rozhodnutí napadnout. Uvedené požadavky se vztahují i na digitální pracovní platformy. V článku 8 této směrnice jsou v kontextu práce prostřednictvím platformy stanovena specifitější pravidla, včetně zajištění ochrany práv a svobod v souvislosti se zpracováním osobních údajů zaměstnanců ve smyslu článku 88 nařízení (EU) 2016/679.
- (37) V uvedeném kontextu by osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly mít právo obdržet od digitální pracovní platformy vysvětlení rozhodnutí, neexistence rozhodnutí nebo souboru rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými systémy, které významně ovlivňují jejich pracovní podmínky. Za tímto účelem by jim digitální pracovní platforma měla umožnit, aby skutečnosti, okolnosti a důvody těchto rozhodnutí projednali a vyjasnili s lidskou kontaktní osobou na digitální pracovní platformě. Kromě toho by digitální pracovní platformy měly osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy poskytnout písemné odůvodnění každého rozhodnutí omezit, pozastavit nebo zrušit její účet, odmítnout vyplatit jí odměnu za vykonanou práci nebo rozhodnutí ovlivňujícího její smluvní postavení, protože je pravděpodobné, že taková rozhodnutí budou mít na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy významné negativní dopady, zejména na jejich potenciální výdělky. Pokud získané vysvětlení nebo odůvodnění není uspokojivé nebo pokud se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy domnívají, že jejich práva byla

porušena, měly by mít rovněž právo digitální pracovní platformu požádat, aby dané rozhodnutí přezkoumala a poskytla jim v přiměřené lhůtě odůvodněnou odpověď. Pokud taková rozhodnutí porušují práva uvedených osob, jako jsou pracovní práva nebo právo na nediskriminaci, měla by digitální pracovní platforma tato rozhodnutí neprodleně napravit nebo, není-li náprava možná, poskytnout přiměřené odškodnění.

- (38) Směrnice Rady 89/391/EHS¹³ zavádí opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, včetně povinnosti zaměstnavatelů posuzovat rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vzhledem k tomu, že automatizované monitorovací a rozhodovací systémy mohou mít významný dopad na fyzické a duševní zdraví osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, měly by digitální pracovní platformy uvedená rizika vyhodnotit, posoudit, zda jsou záruky těchto systémů k řešení uvedených rizik vhodné, a přijmout vhodná preventivní a ochranná opatření.
- (39) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES¹⁴ stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Unii. Zavedou-li digitální pracovní platformy automatizované monitorovací a rozhodovací systémy nebo podstatné změny v jejich používání, má to přímý dopad na organizaci práce a individuální pracovní podmínky zaměstnanců platformy. Jsou nezbytná další opatření, aby se zajistilo, že digitální pracovní platformy před přijetím takových rozhodnutí informují zaměstnance platformy nebo jejich zástupce a projednají je s nimi, a to na příslušné úrovni a s ohledem na technickou složitost systémů algoritmického řízení v případě potřeby za pomoci odborníka, jehož si zaměstnanci platformy nebo jejich zástupci ve vzájemné shodě vyberou.
- (40) Podstatnou část osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy představují osoby, které nejsou v pracovním poměru. Dopad automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, které digitální pracovní platformy používají, na pracovní podmínky uvedených osob a jejich příležitosti k výdělku je podobný dopadu na zaměstnance platformy. Práva uvedená v článcích 6, 7 a 8 této směrnice týkající se ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů v kontextu algoritmického řízení, konkrétně práva na transparentnost automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, omezení zpracování nebo sběru osobních údajů, lidské monitorování a přezkum významných rozhodnutí, by se proto měla vztahovat i na osoby v Unii vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nemají pracovní smlouvu ani nejsou v pracovním poměru. Práva na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a informování zaměstnanců platformy nebo jejich zástupců a projednávání s nimi, která jsou s ohledem na právo Unie specifická pro zaměstnance, by se na uvedené osoby vztahovat neměla. Nařízení (EU) 2019/1150 stanoví záruky týkající se spravedlnosti a transparentnosti pro samostatně výdělečně činné osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za předpokladu, že jsou považovány za podnikatelské uživatele ve smyslu uvedeného nařízení. Pokud jsou tyto záruky v rozporu s prvky zvláštních práv a povinností stanovených v této směrnici, měla by mít ve vztahu k podnikatelským uživatelům přednost zvláštní ustanovení nařízení (EU) 2019/1150.

¹³ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

¹⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

- (41) Aby se zajistilo, že digitální pracovní platformy dodržují pracovněprávní předpisy, povinnosti přispívat na sociální zabezpečení, pravidla koordinace sociálního zabezpečení a další příslušná pravidla, zejména jsou-li usazeny v jiné zemi, než je členský stát, v němž zaměstnanec platformy práci vykonává, měly by digitální pracovní platformy nahlásit práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům práce a sociální ochrany členského státu, v němž je práce vykonávána, v souladu s pravidly a postupy stanovenými v právních předpisech dotčených členských států.
- (42) Informace o počtu osob, které pravidelně vykonávají práci prostřednictvím digitálních pracovních platform, jejich smluvním postavení nebo postavení v zaměstnání a obecných podmínkách, které se na uvedené smluvní vztahy vztahují, jsou nezbytné pro podporu inspektorátů práce, orgánů sociální ochrany a dalších příslušných orgánů, aby mohly u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy správně určit jejich postavení v zaměstnání a zajistit dodržení právních závazků, i zástupců osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, aby mohli vykonávat své zastupitelské funkce, a proto by jim uvedené informace měly být zpřístupněny. Uvedené orgány a zástupci by rovněž měli mít právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a podrobnosti, jako jsou základní údaje o pracovních podmínkách týkajících se pracovní doby a odměňování.
- (43) V Unii byl pro sociální *acquis* vyvinut rozsáhlý systém donucovacích ustanovení, jehož prvky by se měly na tuto směrnici vztahovat, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně přiměřeného odškodnění. Zejména s ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu by osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly této ochrany požívat i po skončení pracovního poměru nebo jiného smluvního vztahu, který vedl k údajnému porušení práv podle této směrnice.
- (44) Zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy by měli mít možnost zastupovat jednu nebo i více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v jakémkoli soudním nebo správním řízení s cílem vymáhat jakákoli práva nebo povinnosti vyplývající z této směrnice. Uplatnění nároků jménem více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo jejich podpora je způsobem, jak usnadnit řízení, která by jinak nebyla zahájena z důvodu procesních a finančních překážek nebo obav z odvetných opatření.
- (45) Práce prostřednictvím platformy se vyznačuje neexistencí společného pracoviště, kde by se zaměstnanci mohli vzájemně poznat a komunikovat spolu a se svými zástupci, a to i s cílem hájit své zájmy vůči zaměstnavateli. Je proto nezbytné v souladu s organizací práce digitálních pracovních platform vytvořit digitální komunikační kanály, v jejichž rámci by si osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly vzájemně vyměňovat informace a být kontaktováni svými zástupci. Digitální pracovní platformy by měly tyto komunikační kanály vytvořit v rámci své digitální infrastruktury nebo prostřednictvím podobně účinných prostředků, přičemž by měly respektovat ochranu osobních údajů a neměly by si k těmto komunikacím opatřovat přístup nebo je monitorovat.
- (46) Ve správních nebo soudních řízeních týkajících se správného určení postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy může digitální pracovní platforma disponovat informacemi o organizaci práce umožňujícími stanovit postavení v zaměstnání, zejména o tom, zda má nad určitými prvky výkonu práce kontrolu, které nejsou osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a

příslušným orgánům snadno přístupné. Vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány by proto měly mít možnost digitální pracovní platformě nařídit, aby zpřístupnila veškeré relevantní důkazy, jimiž disponuje, včetně důvěrných informací, pokud existují účinná opatření na ochranu těchto informací.

- (47) Vzhledem k tomu, že článek 6, čl. 7 odst. 1 a 3 a článek 8 této směrnice stanoví v kontextu práce prostřednictvím platformy zvláštní pravidla s cílem zajistit ochranu osobních údajů zaměstnanců ve smyslu článku 88 nařízení (EU) 2016/679 a že článek 10 této směrnice uplatňuje uvedené záruky i v případě osob, které nemají pracovní smlouvu ani nejsou v pracovním poměru, měly by mít vnitrostátní dozorové úřady uvedené v článku 51 nařízení (EU) 2016/679 pravomoc uplatňování uvedených záruk monitorovat. Kapitoly VI, VII a VIII nařízení (EU) 2016/679 by se měly použít, pokud jde o procesní rámec pro vymáhání uvedených záruk, zejména pokud jde o mechanismy dozoru, spolupráce a jednotnosti, právní ochranu, odpovědnost a sankce, včetně pravomoci ukládat správní pokuty až do výše uvedené v čl. 83 odst. 5 uvedeného nařízení.
- (48) Automatizované monitorovací a rozhodovací systémy používané v kontextu práce prostřednictvím platformy zahrnují zpracování osobních údajů a ovlivňují pracovní podmínky a práva osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Vyvolávají proto otázky dotýkající se právních předpisů v oblasti ochrany údajů, práce a sociální ochrany. Dozorové úřady pro ochranu údajů a příslušné orgány práce a sociální ochrany by proto měly při vymáhání této směrnice spolupracovat, mimo jiné tím, že si budou vzájemně vyměňovat příslušné informace, aniž by byla dotčena nezávislost dozorových úřadů pro ochranu údajů.
- (49) Jelikož cíle této směrnice, totiž zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy jednotlivě, ale spíše jej z důvodu potřeby stanovit společné minimální požadavky lze lépe dosáhnout na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je pro dosažení tohoto cíle nezbytné.
- (50) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a ponechává tak členským státům výsadu zavést a zachovat ustanovení, která jsou pro zaměstnance platformy příznivější. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení stávajících práv stanovených ve stávajících unijních nebo vnitrostátních právních předpisech v této oblasti ani nemůže představovat platný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany v oblasti, na kterou se tato směrnice vztahuje.
- (51) Při provádění této směrnice by členské státy neměly ukládat správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy by měly posoudit dopad opatření, jimiž tuto směrnici provedou ve svém vnitrostátním právu, na začínající podniky a na malé a střední podniky, aby zajistily, že tyto podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována mikropodnikům a administrativní zátěži. Členské státy by rovněž měly výsledky těchto posouzení zveřejnit.
- (52) Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři společně požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit. Za účelem provádění ustanovení této směrnice by měly rovněž v souladu s

vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi přijmout vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu.

- (53) Členské státy se v souladu se Společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech¹⁵ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní sdělení o opatření k provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými prvky směrnice a odpovídajícími částmi vnitrostátních prováděcích nástrojů. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné.
- (54) V souladu s čl. 42 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725¹⁶ byl konzultován evropský inspektor ochrany údajů, který vydal stanovisko dne XX XXXX¹⁷,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět a oblast působnosti

1. Účelem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy tím, že se zajistí správné určení jejich postavení v zaměstnání, podpoří transparentnost, spravedlnost a odpovědnost při algoritmickeém řízení práce prostřednictvím platformy a zlepši transparentnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích, a zároveň podpoří podmínky pro udržitelný růst digitálních pracovních platforem v Unii.
2. Tato směrnice stanoví minimální práva vztahující se na každou osobu vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, která uzavřela nebo u níž na základě posouzení skutečností lze mít za to, že uzavřela pracovní smlouvu, nebo je nebo u níž na základě posouzení skutečností lze mít za to, že je v pracovním poměru, jak jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

V souladu s článkem 10 se práva stanovená v této směrnici týkající se ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů v kontextu algoritmickeého řízení vztahují rovněž na každou osobu vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, která neuzavřela pracovní smlouvu ani není v pracovním poměru.

¹⁵ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

¹⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39).

¹⁷ ...

3. Tato směrnice se vztahuje na digitální pracovní platformy, které organizují práci prostřednictvím platformy vykonávanou v Unii, bez ohledu na místo jejich usazení a bez ohledu na jinak použitelné právo.

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
- 1) „digitální pracovní platformou“ jakákoli fyzická nebo právnická osoba poskytující obchodní službu, která splňuje všechny tyto požadavky:
 - a) je alespoň zčásti poskytována na dálku pomocí elektronických prostředků, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace;
 - b) je poskytována na žádost příjemce služby;
 - c) zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané osobami bez ohledu na to, zda je uvedená práce vykonávána online, nebo na určitém místě;
 - 2) „prací prostřednictvím platformy“ práce organizovaná prostřednictvím digitální pracovní platformy a vykonávaná v Unii osobou na základě smluvního vztahu mezi digitální pracovní platformou a osobou bez ohledu na to, zda mezi osobou a příjemcem služby existuje smluvní vztah;
 - 3) „osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy“ jakákoli osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy bez ohledu na smluvní určení vztahu mezi uvedenou osobou a digitální pracovní platformou zúčastněnými stranami;
 - 4) „zaměstnancem platformy“ jakákoli osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, která uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru, jak jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora;
 - 5) „zástupci“ organizace nebo zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, nebo obojí;
 - 6) „mikropodniky a malými nebo středními podniky“ mikropodniky a malé a střední podniky definované v příloze doporučení Komise 2003/361/ES¹⁸.
2. Definice digitálních pracovních platform stanovená v odst. 1 bodě 1 nezahrnuje poskytovatele služby, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva. Je omezena na poskytovatele služby, u nichž organizace práce vykonávané danou osobou představuje nikoliv pouze nevýznamnou a čistě pomocnou složku.

¹⁸ Doporučení Komise C(2003) 1422 ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků (Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36).

POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

Článek 3

Správné určení postavení v zaměstnání

1. Členské státy musí mít zavedeny vhodné postupy k ověření a zajištění správného určení postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s cílem zjistit existenci pracovního poměru, jak je vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a zajistit, aby dané osoby požívaly práv vyplývajících z právních předpisů Unie vztahujících se na zaměstnance.
2. Určení existence pracovního poměru se řídí především skutečnostmi týkajícími se skutečného výkonu práce s přihlédnutím k používání algoritmů při organizaci práce prostřednictvím platformy, bez ohledu na to, jak je tento poměr klasifikován v jakémkoli smluvním ujednání, na němž se zúčastněné strany případně dohodly. Je-li na základě skutečností zjištěna existence pracovního poměru, musí být v souladu s vnitrostátními právními systémy jasně identifikována strana, která přebírá povinnosti zaměstnavatele.

Článek 4

Právní domněnka

1. Smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou, která má ve smyslu odstavce 2 kontrolu nad výkonem práce, a osobou, která prostřednictvím uvedené platformy vykonává práci, se právně považuje za pracovní poměr. Za tímto účelem vytvoří členské státy v souladu se svými vnitrostátními právními a soudními systémy rámec opatření.

Uvedená právní domněnka se použije ve všech příslušných správních a soudních řízeních. Příslušné orgány, které ověřují dodržování nebo vymáhání příslušných právních předpisů, se mohou na tuto domněnku odvolávat.
2. Kontrolou výkonu práce ve smyslu odstavce 1 se rozumí splnění alespoň dvou z těchto skutečností:
 - a) faktické určení výše odměny nebo stanovení jejích horních limitů;
 - b) požadavek, aby osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy dodržovala zvláštní závazná pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce;
 - c) dozor nad výkonem práce nebo ověřování kvality výsledků práce, a to i elektronickými prostředky;
 - d) faktické omezení svobody, a to i prostřednictvím sankcí, organizovat si svou práci, zejména pokud jde o možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, přijmout, či odmítnout úkoly nebo využít subdodavatele či náhradníky;
 - e) faktické omezení možnosti budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.

3. Aby členské státy zajistily účinné uplatňování právní domněnky uvedené v odstavci 1, přijmou podpůrná opatření, přičemž zohlední dopad na začínající podniky, aby se zabránilo zahrnování osob skutečně samostatně výdělečně činných a podpořil se udržitelný růst digitálních pracovních platform. Zejména:
- a) zajistí, aby informace o uplatňování uvedené právní domněnky byly zveřejněny jasným, úplným a snadno přístupným způsobem;
 - b) vypracují pokyny pro digitální pracovní platformy, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a sociální partnery, aby uvedenou právní domněnku mohli pochopit a uplatnit, včetně postupů pro její vyvrácení v souladu s článkem 5;
 - c) vypracují pokyny pro donucovací orgány, aby se mohly na digitální pracovní platformy, které nedodržují právní předpisy, proaktivně zaměřit a stíhat je;
 - d) posílí kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo orgány odpovědnými za vymáhání pracovního práva, přičemž zajistí, aby tyto kontroly a inspekce byly přiměřené a nediskriminační.
4. Pokud jde o smluvní vztahy uzavřené před datem stanoveným v čl. 21 odst. 1 a k uvedenému datu stále trvající, vztahuje se právní domněnka uvedená v odstavci 1 pouze na období počínající uvedeným datem.

Článek 5

Možnost právní domněnku vyvrátit

Členské státy zajistí, aby každá ze stran mohla právní domněnku uvedenou v článku 4 vyvrátit v soudním nebo správním řízení nebo v obou řízeních.

Pokud pracovní digitální platforma tvrdí, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem, jak je vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, nese důkazní břemeno digitální pracovní platforma. Taková řízení nemají na uplatnění právní domněnky odkladný účinek.

Pokud osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy tvrdí, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem, jak je vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, je digitální pracovní platforma povinna být nápomocna řádnému vyústění řízení, zejména tím, že poskytne veškeré příslušné informace, které má k dispozici.

KAPITOLA III

ALGORITMICKÉ ŘÍZENÍ

Článek 6

Transparentnost a používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů

1. Aniž jsou dotčeny povinnosti a práva digitálních pracovních platform a zaměstnanců platformy podle směrnice (EU) 2019/1152, členské státy stanoví, aby digitální pracovní platformy informovaly zaměstnance platformy o:
 - a) automatizovaných monitorovacích systémech, které se používají k monitorování výkonu práce zaměstnanců platformy, dozoru nad ním nebo jeho hodnocení pomocí elektronických prostředků;
 - b) automatizovaných rozhodovacích systémech, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, která významně ovlivňují pracovní podmínky uvedených zaměstnanců platformy, zejména jejich přístup k pracovním úkolům, výdělky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní dobu, kariérní postup a smluvní postavení, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu.
2. Informace uvedené v odstavci 1 se vztahují na:
 - a) pokud jde o automatizované monitorovací systémy:
 - i) skutečnost, že se takové systémy používají nebo jsou zaváděny;
 - ii) kategorie činností, které tyto systémy monitorují, nad nimiž vykonávají dozor nebo je hodnotí, včetně hodnocení příjemcem služby;
 - b) pokud jde o automatizované rozhodovací systémy:
 - i) skutečnost, že se takové systémy používají nebo jsou zaváděny;
 - ii) kategorie rozhodnutí, která jsou těmito systémy přijímána nebo podporována;
 - iii) hlavní parametry, které tyto systémy zohledňují, a relativní význam uvedených hlavních parametrů při automatizovaném rozhodování, včetně způsobu, jakým jsou uvedená rozhodnutí ovlivňována osobními údaji nebo chováním zaměstnance platformy;
 - iv) důvody pro rozhodnutí omezit, pozastavit nebo zrušit zaměstnanci platformy účet, odmítnout vyplatit mu odměnu za vykonanou práci, rozhodnutí ohledně jeho smluvního postavení nebo jakéhokoli rozhodnutí s podobnými účinky.
3. Digitální pracovní platformy poskytnou informace uvedené v odstavci 2 ve formě dokumentu, který může být v elektronickém formátu. Uvedené informace poskytnou nejpozději první pracovní den, v případě podstatných změn a kdykoli na žádost zaměstnanců platformy. Informace musí být předloženy ve stručné, transparentní, srozumitelné a snadno přístupné formě za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.
4. Digitální pracovní platformy zpřístupní informace uvedené v odstavci 2 na jejich žádost zástupcům zaměstnanců platformy a vnitrostátním orgánům práce.
5. Digitální pracovní platformy nesmí zpracovávat žádné osobní údaje týkající se zaměstnanců platformy, které nejsou neoddělitelně spjaté s plněním smlouvy mezi zaměstnancem platformy a digitální pracovní platformou a nejsou k plnění této smlouvy nezbytně nutné. Zejména nesmí:
 - a) zpracovávat žádné osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu zaměstnance platformy;

- b) zpracovávat žádné osobní údaje o zdravotním stavu zaměstnance platformy, s výjimkou případů uvedených v čl. 9 odst. 2 písm. b) až j) nařízení (EU) 2016/679;
- c) zpracovávat žádné osobní údaje v souvislosti se soukromými rozhovory, včetně komunikace se zástupci zaměstnanců platformy;
- d) shromažďovat žádné osobní údaje v době, kdy zaměstnanec platformy práci prostřednictvím platformy nenabízí ani nevykonává.

Článek 7

Lidské monitorování automatizovaných systémů

1. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy dopad jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy uvedenými v čl. 6 odst. 1 na pracovní podmínky pravidelně monitorovaly a vyhodnocovaly.
2. Aniž je dotčena směrnice Rady 89/391/EHS a související směrnice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, digitální pracovní platformy musí:
 - a) vyhodnotit rizika automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců platformy, zejména pokud jde o možná rizika pracovních úrazů a psychosociální a ergonomická rizika;
 - b) posoudit, zda jsou záruky uvedených systémů pro zjištěná rizika vhodné s ohledem na specifické vlastnosti pracovního prostředí;
 - c) zavést vhodná preventivní a ochranná opatření.

Nesmí automatizované monitorovací a rozhodovací systémy používat žádným způsobem, který by na zaměstnance platformy vyvíjel nepřiměřený tlak nebo jinak ohrožoval jejich fyzické a duševní zdraví.
3. Členské státy stanoví, aby digitální pracovní platformy pro monitorování dopadu jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy na pracovní podmínky v souladu s tímto článkem zajistily dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma funkcí monitorování pověří, musí mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, školení a pravomoc. Musí požívat ochrany před propuštěním, disciplinárními opatřeními nebo jiným nepříznivým zacházením za to, že automatizovaná rozhodnutí nebo návrhy rozhodnutí zvrátí.

Článek 8

Lidský přezkum významných rozhodnutí

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnanci platformy měli právo obdržet od digitální pracovní platformy vysvětlení jakéhokoli rozhodnutí přijatého nebo podpořeného automatizovaným rozhodovacím systémem, které významně ovlivňuje pracovní podmínky zaměstnance platformy, jak je uvedeno v čl. 6 odst. 1 písm. b). Členské státy zejména zajistí, aby digitální pracovní platformy poskytly zaměstnancům platformy přístup ke kontaktní osobě určené digitální pracovní platformou za účelem projednání a objasnění skutečností, okolností a důvodů, které k uvedenému rozhodnutí vedly. Digitální pracovní platformy zajistí, aby tyto kontaktní osoby měly k výkonu uvedené funkce nezbytnou způsobilost, školení a pravomoc.

Digitální pracovní platformy poskytnou zaměstnanci platformy písemné odůvodnění jakéhokoli rozhodnutí přijatého nebo podpořeného automatizovaným rozhodovacím systémem omezit, pozastavit nebo zrušit jeho účet, jakéhokoli rozhodnutí odmítnout vyplatit mu odměnu za vykonanou práci, jakéhokoli rozhodnutí o jeho smluvním postavení nebo jakéhokoli rozhodnutí s podobnými účinky.

2. Pokud zaměstnanci platformy nejsou s obdrženým vysvětlením nebo písemným odůvodněním spokojeni nebo se domnívají, že rozhodnutí uvedené v odstavci 1 porušuje jejich práva, mají právo požádat digitální pracovní platformu, aby uvedené rozhodnutí přezkoumala. Digitální pracovní platforma tuto žádost vyřídí tak, že zaměstnanci platformy poskytnou bez zbytečného prodlení a v každém případě do jednoho týdne od obdržení žádosti odůvodněnou odpověď.

Pokud jde o digitální pracovní platformy, které jsou mikropodniky a malými nebo středními podniky, mohou členské státy stanovit, že lhůta pro odpověď uvedená v prvním pododstavci se prodlouží na dva týdny.

3. Pokud rozhodnutí uvedené v odstavci 1 porušuje práva zaměstnance platformy, digitální pracovní platforma uvedené rozhodnutí neprodleně napraví, nebo není-li taková náprava možná, poskytne přiměřené odškodnění.
4. Tímto článkem nejsou dotčeny postupy pro propuštění stanovené vnitrostátními právními předpisy.

Článek 9

Informování a projednávání

1. Aniž jsou dotčena práva a povinnosti podle směrnice 2002/14/ES, členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy v souladu s tímto článkem informovaly zástupce zaměstnanců platformy, nebo pokud takoví zástupci neexistují, dotčené zaměstnance platformy o rozhodnutích, která by mohla vést k zavedení automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů uvedených v čl. 6 odst. 1 nebo k podstatným změnám v jejich používání, a aby s nimi uvedená rozhodnutí projednaly.
2. Pro účely tohoto článku se použijí definice „informování“ a „projednávání“ stanovené v čl. 2 písm. f) a g) směrnice 2002/14/ES. Odpovídajícím způsobem se použijí pravidla stanovená v čl. 4 odst. 1, 3 a 4 a člancích 6 a 7 směrnice 2002/14/ES.
3. Zástupcům zaměstnanců platformy nebo dotčeným zaměstnancům platformy může být nápomocen odborník podle jejich výběru, pokud je to nezbytné k tomu, aby záležitost, která je předmětem informování a projednávání, posoudili a vyjádřili se k ní. Pokud má digitální pracovní platforma v členském státě více než 500 zaměstnanců, hradí náklady na odborníka digitální pracovní platforma za předpokladu, že jsou přiměřené.

Článek 10

Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovním poměru

1. Článek 6, čl. 7 odst. 1 a 3 a článek 8 se vztahují rovněž na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nemají pracovní smlouvu ani nejsou v pracovním poměru.

2. Tímto článkem není dotčeno nařízení (EU) 2019/1150. Jsou-li ustanovení této směrnice v rozporu s ustanovením nařízení (EU) 2019/1150, pokud jde o podnikatelské uživatele ve smyslu uvedeného nařízení, má ustanovení uvedeného nařízení přednost a vztahuje se na uvedené podnikatelské uživatele. Článek 8 této směrnice se na podnikatelské uživatele ve smyslu nařízení (EU) 2019/1150 nevztahuje.

KAPITOLA IV

TRANSPARENTNOST PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM PLATFORMY

Článek 11

Nahlášení práce prostřednictvím platformy

Aniž jsou dotčena nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004¹⁹ a č. 987/2009²⁰, členské státy stanoví, aby digitální pracovní platformy, které jsou zaměstnavateli, nahlášovaly práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům práce a sociální ochrany členského státu, v němž je práce vykonávána, a aby s uvedenými orgány sdílely příslušné údaje v souladu s pravidly a postupy stanovenými v právních předpisech dotčených členských států.

Článek 12

Přístup k příslušným informacím o práci prostřednictvím platformy

1. Pokud orgány práce, sociální ochrany a další příslušné orgány vykonávají své funkce zajišťování souladu s právními povinnostmi vztahujícími se na postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a pokud zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy vykonávají své zastupitelské funkce, členské státy zajistí, aby jim digitální pracovní platformy zpřístupnily tyto informace:
 - a) počet osob vykonávajících práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy pravidelně a jejich smluvní postavení nebo postavení v zaměstnání;
 - b) všeobecné podmínky vztahující se na uvedené smluvní vztahy, pokud jsou uvedené podmínky jednostranně stanoveny digitální pracovní platformou a vztahují se na velký počet smluvních vztahů.
2. Informace se poskytnou za každý členský stát, v němž osoby práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy vykonávají. Informace se aktualizují nejméně každých šest měsíců a v případě odst. 1 písm. b) pokaždé, když jsou podmínky změněny.
3. Orgány práce, sociální ochrany a další příslušné orgány a zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy mají právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a podrobnosti týkající se kteréhokoli z

¹⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 166, 30.4.2004, s. 1).

²⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1).

poskytnutých údajů. Digitální pracovní platformy tuto žádost vyřídí v přiměřené lhůtě poskytnutím odůvodněné odpovědi.

4. Pokud jde o digitální pracovní platformy, které jsou mikropodniky a malými nebo středními podniky, mohou členské státy stanovit, že periodicita aktualizace informací v souladu s odstavcem 2 se sníží na jednu ročně.

KAPITOLA V

PRÁVNÍ OCHRANA A VYMÁHÁNÍ

Článek 13

Právo na nápravu

Aniž jsou dotčeny články 79 a 82 nařízení (EU) 2016/679, členské státy zajistí, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, včetně těch, jejichž pracovní poměr nebo jiný smluvní vztah skončil, měly v případě porušení svých práv vyplývajících z této směrnice přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně přiměřeného odškodnění.

Článek 14

Řízení jménem nebo na podporu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy

1. Aniž je dotčen článek 80 nařízení (EU) 2016/679, členské státy zajistí, aby se zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo jiné právní subjekty, které mají v souladu s kritérii stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na ochraně práv osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy oprávněný zájem, mohli účastnit jakéhokoli soudního nebo správního řízení za účelem vymáhání jakýchkoli práv nebo povinností vyplývajících z této směrnice. V případě porušení jakéhokoli práva nebo povinnosti vyplývajících z této směrnice mohou jednat jménem nebo na podporu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, pokud k tomu dá uvedená osoba souhlas.
2. Zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy mají rovněž právo jednat jménem nebo na podporu více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, pokud k tomu dají uvedené osoby souhlas.

Článek 15

Komunikační kanály pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby digitální pracovní platformy vytvořily příležitost k tomu, aby se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly vzájemně kontaktovat a komunikovat spolu a aby je mohli kontaktovat zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, a to prostřednictvím digitální infrastruktury digitálních pracovních platforem nebo podobně účinných prostředků, při dodržení povinností podle nařízení (EU) 2016/679. Členské státy stanoví, aby si digitální pracovní platformy neopatřovaly k uvedeným kontaktům a komunikaci přístup ani je nemonitorovaly.

Článek 16

Přístup k důkazům

1. Členské státy zajistí, aby v řízeních týkajících se nároku na správné určení postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy mohly vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány nařídit, aby digitální pracovní platforma zpřístupnila veškeré relevantní důkazy, jimiž disponuje.
2. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídit zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, považují-li je pro daný nárok za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.
3. Tento článek nebrání členským státům v tom, aby zachovaly nebo zavedly pravidla, která jsou pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy příznivější.

Článek 17

Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Členské státy zavedou opatření nezbytná k ochraně osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, včetně těch, které jsou jejich zástupci, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany digitální pracovní platformy a před jakýmkoli nepříznivými následky vyplývajících ze stížnosti podané u digitální pracovní platformy nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování práv stanovených v této směrnici.

Článek 18

Ochrana před propuštěním

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo rovnocenné opatření i veškeré přípravy jejich propuštění nebo rovnocenného opatření z důvodu, že uvedené osoby uplatnily práva stanovená v této směrnici.
2. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které se domnívají, že byly propuštěny nebo byly předmětem opatření s rovnocenným účinkem z důvodu, že uplatnily práva stanovená v této směrnici, mohou požádat digitální pracovní platformu o poskytnutí řádného odůvodnění svého propuštění nebo rovnocenného opatření. Digitální pracovní platforma poskytne uvedené důvody písemně.
3. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v případě, že osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy uvedené v odstavci 2 předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo rovnocennému opatření došlo, příslušelo digitální pracovní platformě prokázat, že propuštění nebo rovnocenné opatření bylo založeno na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1.
4. Odstavec 3 nebrání členským státům v tom, aby zavedly dokazovací pravidla, která jsou pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy příznivější.
5. Členské státy nemusí použít odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu.
6. Odstavec 3 se nepoužije na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

Článek 19

Dozor a sankce

1. Dozorový úřad nebo úřady odpovědné za monitorování uplatňování nařízení (EU) 2016/679 jsou rovněž odpovědné za monitorování uplatňování článku 6, čl. 7 odst. 1 a 3 a článků 8 a 10 této směrnice v souladu s příslušnými ustanoveními kapitol VI, VII a VIII nařízení (EU) 2016/679. Mají pravomoc ukládat správní pokuty až do výše uvedené v čl. 83 odst. 5 uvedeného nařízení.
2. Úřady uvedené v odstavci 1 a vnitrostátní orgány práce a sociální ochrany v příslušném případě při vymáhání této směrnice v rámci svých příslušných pravomocí spolupracují, zejména pokud vyvstanou otázky ohledně dopadu automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů na pracovní podmínky nebo na práva osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Za tímto účelem si uvedené úřady a orgány navzájem vyměňují příslušné informace, včetně informací získaných v souvislosti s inspekcemi nebo šetřeními, a to buď na požádání, nebo z vlastního podnětu.
3. Členské státy stanoví pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých na základě jiných ustanovení této směrnice, než jsou ustanovení uvedená v odstavci 1 nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA VI

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 20

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované zaměstnancům v členských státech.
2. Touto směrnicí není dotčena výsada členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance platformy příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro zaměstnance platformy příznivější, v souladu s cíli této směrnice. Pokud jde o osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovním poměru, použije se tento odstavec, pouze pokud jsou tato vnitrostátní pravidla slučitelná s pravidly fungování vnitřního trhu.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva přiznaná osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy jinými právními akty Unie.

Článek 21

Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dvou let po vstupu této směrnice v platnost]. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
3. Za účelem provádění této směrnice členské státy v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi přijmou vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu.
4. Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři společně požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit.

Článek 22

Přezkum Komisi

Do [pěti let po vstupu v platnost] Komise po konzultaci s členskými státy, sociálními partnery na úrovni Unie a klíčovými zúčastněnými stranami a s přihlédnutím k dopadu na mikropodniky a malé a střední podniky provádění této směrnice přezkoumá a v příslušném případě navrhne legislativní změny.

Článek 23

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 24

Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament
předseda/předsedkyně*

*Za Radu
předseda/předsedkyně*