

Brusel 8. března 2024
(OR. en)

7212/24
ADD 1

Interinstitucionální spis:
2021/0414(COD)

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor stálých zástupců (část I)
Příjemce:	Rada
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem – <i>rozbor konečného kompromisního znění za účelem dosažení dohody</i>

Delegace naleznou v příloze předběžnou dohodu o výše uvedeném návrhu, s výhradou odsouhlasení Radou. Cílem je dosáhnout dohody s Evropským parlamentem v prvním čtení.

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) .../...

ze dne ...

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 postupem³,

¹ Úř. věst. C 290, 29.7.2022, s. 95.

² Úř. věst. C 375, 30.9.2022, s. 45.

³ Postoj Evropského parlamentu ze dne ... (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii (Smlouva o EU) patří mezi cíle Unie podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku.
- (2) V článku 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) je stanoveno, že každý pracovník má právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Článek 27 Listiny chrání právo pracovníků na informování a na projednávání v podniku. Článek 8 Listiny stanoví, že každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají. Článek 12 Listiny stanoví, že každý má právo na svobodu shromažďování a sdružování na všech úrovních. Článek 16 Listiny uznává svobodu podnikání. Článek 21 Listiny stanoví zákaz diskriminace.

- (3) Zásada č. 5 evropského pilíře sociálních práv (dále jen „pilíř“) vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017⁴ 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 musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám v hospodářské situaci, že se musí podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky; že se musí podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost, že musí být usnadněna profesní mobilita a že se musí zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zásada č. 7 pilíře stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního vztahu písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního vztahu, že před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba a že mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně odpovídající náhrady. Zásada č. 10 stanoví, že pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo na ochranu svých osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním. Sociální summit v Portu v květnu 2021 uvítal akční plán doprovázející pilíř⁵.

⁴ Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv (Úř. věst. C 428, 13.12.2017, s. 10).

⁵ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv“, COM(2021) 102.

- (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 nebo rozhodovacích systémů, umožnily vznik a růst digitálních pracovních platform. Nové formy digitální interakce a nové technologie ve světě práce, budou-li řádně regulovány a prováděny, mohou vytvořit příležitosti pro přístup k důstojným a kvalitním pracovním místům pro ty, kteří tento přístup tradičně neměli. Nejsou-li však regulovány, mohou rovněž vést k dohledu podporovanému technologiemi, zvýšit nerovnováhu sil a neprůhlednost rozhodování, jakož i rizika pro důstojné pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné zacházení a právo na soukromí.
- (5) Práci prostřednictvím platformy vykonávají osoby pomocí digitální infrastruktury digitálních pracovních platform, které poskytují službu svým zákazníkům. Vyskytuje se v široké škále oblastí a vyznačuje se vysokou mírou různorodosti typů digitálních pracovních platform, zúčastněných odvětví a vykonávaných činností, jakož i profilů osob, které práci prostřednictvím platformy vykonávají. Prostřednictvím algoritmů digitální pracovní platformy – v závislosti na svém obchodním modelu – v menší či větší míře organizují výkon práce, odměňování za ni a vztah 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 platform 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. Většina osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy má zároveň jiné zaměstnání nebo jiný zdroj příjmů a obvykle je málo placená a práce prostřednictvím platformy se rychle vyvíjí, což vede k novým obchodním modelům a formám zaměstnání, které někdy unikají stávajícím systémům ochrany. Je proto důležité doplnit tento proces odpovídajícími zárukami pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy bez ohledu na povahu smluvního vztahu. Práce prostřednictvím platformy může zejména vést k nepředvídatelnosti pracovní doby a 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 pracovníky 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 platform 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 určitou míru řízení nebo 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 a často je začleňují do svých hlavních podnikatelských činností. Uvedené soudy tedy překlasifikovaly osoby údajně samostatně výdělečně činné na pracovníky zaměstnané platformami.

- (8) Automatizované monitorovací a rozhodovací systémy určené algoritmy stále více nahrazují funkce, které v podnicích obvykle vykonávají vedoucí pracovníci, jako je přidělování úkolů, stanovení ceny jednotlivých úkolů, určování pracovní doby, vydávání pokynů, hodnocení vykonané práce, poskytování motivace nebo ukládání sankcí. Digitální pracovní platformy zejména používají tyto algoritmičké systémy jako standardní způsob organizace a řízení práce prostřednictvím platformy pomocí své infrastruktury. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, která je předmětem takového algoritmičkého řízení, často nemají přístup k informacím 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, jiní zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, inspektoráty práce a jiné příslušné orgány. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy navíc často neznají důvody rozhodnutí přijatých nebo podporovaných automatizovanými systémy a nemají možnost získat vysvětlení daných rozhodnutí, projednat tato rozhodnutí s kontaktní osobou nebo je napadnout a domáhat se změny a případně nápravy.
- (9) Pokud platformy působí v několika členských státech nebo přeshraničně, často není jasné, kde a kým je práce prostřednictvím platformy vykonávána, zejména pokud jde o práci prostřednictvím platformy online. 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.

- (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 podmínkách⁶, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovní době⁷, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání⁸ 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 a vysílání pracovníků. Kromě toho Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) rozhodl, že dobu „pracovní pohotovosti“, během níž jsou výrazně omezeny možnosti pracovníka vykonávat jiné činnosti, je třeba považovat za pracovní dobu⁹. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES¹⁰ vymezuje obecný rámec, v němž se stanoví minimální požadavky na právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech v Unii.
- (11) V doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně¹¹ se členským státům doporučuje, aby přijaly opatření, která pro všechny pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné zajistí formální a efektivní sociální zabezpečení a přiměřenost a transparentnost systémů sociální ochrany.

⁶ 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).

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82.)

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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).

¹¹ Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1.

- (12) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679¹² 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.
- (13) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150¹³ podporuje spravedlnost a transparentnost pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb, které poskytují provozovatelé online platform.
- (14) Stávající 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 minimální práva pro zaměstnance platform a pravidla ke zlepšení ochrany osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s cílem řešit problémy, které z práce prostřednictvím platformy vyplývají. Měla by být zavedena opatření usnadňující správné určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících v Unii práci prostřednictvím platformy a měla by se zlepšit transparentnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích. Kromě toho by osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy měla být přiznána práva zaměřená na podporu transparentnosti, spravedlnosti a odpovědnosti. Tato práva by rovněž měla být zaměřena na ochranu pracovníků a zlepšení pracovních podmínek při algoritmickeém řízení, včetně provádění kolektivního vyjednávání. To by mělo být provedeno s cílem zlepšit právní jistotu a usilovat o rovné podmínky mezi digitálními pracovními platformami a poskytovateli služeb offline a podpořit udržitelný růst digitálních pracovních platform v Unii.

¹² 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).

¹³ 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).

- (15) Komise ohledně zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy provedla v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (Smlouva o fungování EU) 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, včetně používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů.
- (16) Kromě toho Komise vedla rozsáhlý dialog s příslušnými zúčastněnými stranami, včetně digitálních pracovních platforem, sdružení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, odborníků z akademické obce, členských států a mezinárodních organizací a zástupců občanské společnosti.
- (17) Cílem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platforem a chránit osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platforem. O dosažení obou cílů se usiluje současně, a i když se oba vzájemně posilují a jsou neoddělitelně spjaté, žádný z nich není ve vztahu k druhému druhořadý. Pokud jde o čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování EU, tato směrnice stanoví pravidla, jejichž cílem je podpořit správné určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platforem a zlepšit pracovní podmínky a transparentnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích, jakož i chránit pracovníky v kontextu algoritmického řízení. Pokud jde o článek 16 Smlouvy o fungování EU, tato směrnice stanoví pravidla pro zlepšení ochrany fyzických osob vykonávajících práci prostřednictvím platforem, pokud jde o zpracování jejich osobních údajů, a to zvýšením transparentnosti, spravedlnosti a odpovědnosti příslušných postupů algoritmického řízení při práci prostřednictvím platformy.

- (18) Tato směrnice by se měla vztahovat na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, nebo u nichž se na základě posouzení skutečností má za to, že uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, jak jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Ustanovení o algoritmickém řízení, která se týkají zpracování osobních údajů, by se měla vztahovat i na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nemají pracovní smlouvu ani nejsou v pracovním poměru.
- (19) Tato směrnice by měla stanovit povinná pravidla, která se budou 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.
- (20) Digitální pracovní platformy se od jiných online platforem liší tím, že při organizaci práce, kterou vykonávají osoby na jednorázovou nebo opakovanou žádost příjemce služby poskytované platformou, využívají automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy. Automatizované monitorovací a rozhodovací systémy zpracovávají osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a přijímají nebo podporují rozhodnutí, která mají mimo jiné vliv na pracovní podmínky. Tyto prvky činí z digitálních pracovních platforem odlišnou formu organizace poskytování služeb nezávislými profesionály ve srovnání s tradičnějšími formami organizace poskytování služeb, jako jsou tradiční formy jízdy na zavolání nebo vypravování dopravních služeb. Zvýšená složitost strukturální organizace digitálních pracovních platforem jde navíc ruku v ruce s jejich rychlým vývojem, který často vytváří systémy s proměnným uspořádáním organizace práce. Mohly by například nastat případy, kdy digitální pracovní platformy poskytují službu, jejímž příjemcem je samotná digitální pracovní platforma nebo samostatná obchodní jednotka v rámci téže skupiny podniků, nebo organizují práci takovým způsobem, že se ztrácejí tradiční vzorce, které jsou v systémech poskytování služeb obvykle rozpoznatelné.

Tak tomu může být i v případě platform mikropáce nebo „crowdwork“, které jsou typem online digitální pracovní platformy, která podnikům a dalším klientům poskytuje přístup k velké a flexibilní pracovní síle za účelem splnění malých úkolů, které lze provádět na dálku pomocí počítače a internetového připojení, jako je označování („tagging“). Úkoly jsou rozděleny a distribuovány velkému počtu osob (tzv. „crowd“), které je mohou plnit asynchronně.

- (21) Organizace práce vykonávané jednotlivými osobami by měla zahrnovat přinejmenším významnou úlohu při sladění poptávky po službě s nabídkou práce osobou, která má s digitální pracovní platformou smluvní vztah, bez ohledu na jeho účel nebo povahu, a která je k dispozici pro plnění konkrétního úkolu. Může zahrnovat i další činnosti, jako je zpracování plateb. Za digitální pracovní platformu by neměly být považovány online platformy, které práci vykonávanou jednotlivými osobami neorganizují, ale pouze poskytují prostředky, jimiž se poskytovatelé služeb mohou dostat ke koncovému uživateli, aniž by se platforma jakkoli dále zapojovala, jako je například propagace nabídek či žádosti o služby nebo agregace a zobrazování dostupných poskytovatelů služeb v určité oblasti. Definice digitálních pracovních platform by neměla zahrnovat poskytovatele služby, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva, jako je krátkodobý pronájem ubytování, nebo umožňovat osobám, které nejsou profesionály, dále prodávat zboží či služby, ani poskytovatele služby, kteří organizují činnosti dobrovolníků. 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.
- (22) Uspořádání a procesy zastoupení pracovníků se v jednotlivých členských státech liší, což odráží jejich příslušnou historii, institucionální rámce a ekonomickou a politickou situaci. Mezi základní podmínky dobře fungujícího sociálního dialogu patří existence silných a nezávislých odborů a organizací zaměstnavatelů, které mají přístup k relevantním informacím nezbytným pro účast na sociálním dialogu a dodržování základních práv svobody sdružování a kolektivního vyjednávání.

- (23) Podle úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135 z roku 1971 o zástupcích pracovníků, kterou aktuálně ratifikovalo 24 členských států, mohou být zástupci pracovníků osoby, jež jsou jako takové uznávány vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, ať to jsou zástupci odborů, tj. zástupci jmenovaní nebo zvolení odbory nebo členy těchto odborů, nebo zvolení zástupci, tj. zástupci, kteří jsou svobodně zvoleni pracovníky podniku podle ustanovení vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv a jejichž funkce nezahrnuje činnost, která se v příslušné zemi uznává za výlučnou pravomoc odborů. Tato úmluva upřesňuje, že pokud v témže podniku existují jak zástupci odborových svazů, tak volení zástupci, není toto zastoupení využíváno k narušení postavení dotčených odborů nebo jejich zástupců a že je třeba podporovat spolupráci mezi zvolenými zástupci a dotčenými odborovými svazy nebo jejich zástupci.
- (24) Členské státy ratifikovaly úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 98 z roku 1949 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, podle níž se kroky, jejichž účelem je prosazovat zakládání organizací pracovníků pod vlivem zaměstnavatelů nebo organizací zaměstnavatelů, nebo podporovat organizace pracovníků finančně či jinými způsoby s cílem, aby tyto organizace byly pod kontrolou zaměstnavatelů nebo organizací zaměstnavatelů, považují za zásahy, proti nimž musí členské státy Mezinárodní organizace práce chránit organizace pracovníků. Je důležité zaměřovat se na takové kroky, aby zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců při nastavování nebo provádění praktických opatření pro informování a projednávání podle této směrnice pracovali v duchu spolupráce a s náležitým ohledem na svá vzájemná práva a povinnosti a zohledňovali přitom zájmy podniku nebo pobočky i zaměstnanců.

- (25) V některých případech osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nemají přímý smluvní vztah s digitální pracovní platformou, ale jsou ve vztahu se zprostředkovatelem, s jehož pomocí práci prostřednictvím platformy vykonávají. Takový způsob organizace práce prostřednictvím platformy často vede k široké škále různých a složitých vztahů mezi různými stranami, včetně subdodavatelských řetězců, a také k tomu, že jsou nejasně vymezeny povinnosti digitální pracovní platformy a zprostředkovatelů. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za pomoci zprostředkovatelů jsou vystaveny stejným rizikům souvisejícím s chybnou klasifikací jejich postavení v zaměstnání a využíváním automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, jako osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy přímo pro digitální pracovní platformu. Členské státy by proto měly stanovit vhodná opatření, aby podle této směrnice takové osoby požívaly stejné úrovně ochrany jako osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které mají smluvní vztah přímo s digitální pracovní platformou. Členské státy by měly stanovit vhodné mechanismy, případně i prostřednictvím systémů společné a nerozdílné odpovědnosti.
- (26) Aby při práci prostřednictvím platformy nedocházelo k falešné samostatné výdělečné činnosti a usnadnilo se správné určení postavení v zaměstnání, měly by členské státy 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, jak je vymezený vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a zajistit tak, aby zaměstnanci platformy plně požívali stejných zaměstnaneckých práv jako jiní zaměstnanci, v souladu s příslušnými právními předpisy Unie, vnitrostátními právními předpisy a kolektivními smlouvami. Je-li na základě skutečností zjištěna existence pracovního poměru, měla by být jasně určena strana nebo strany jednající jako zaměstnavatel a měly by dodržovat odpovídající povinnosti zaměstnavatelů podle práva Unie, vnitrostátního práva a kolektivních smluv platných v dotčeném odvětví.

- (27) Pokud je určitý subjekt shledán zaměstnavatelem a splňuje podmínky pro to, aby byl považován za agenturu práce v souladu se směrnicí 2008/104/ES, uplatní se povinnosti podle uvedené směrnice.
- (28) 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.

- (29) Zneužívání postavení samostatně výdělečně činných osob, 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 nahlášena jako osoba samostatně výdělečně činná, ačkoliv splňuje podmínky charakteristické pro pracovní poměr. Toto falešné nahlášení se často provádí s cílem vyhnout se určitým právním nebo daňovým povinnostem a vytvořit konkurenční výhodu ve srovnání se společnostmi, které dodržují právní předpisy. Soudní dvůr rozhodl¹⁴, že klasifikace „osoby samostatně výdělečně činné“ z hlediska vnitrostátního práva nevyklučuje, aby určitá osoba byla klasifikována jako „zaměstnanec“ ve smyslu práva unijního¹⁵, pokud je její nezávislost pouze fiktivní, a maskuje se tak skutečný pracovní poměr.

¹⁴ Rozsudky Soudního dvora ze dne 13. ledna 2004, Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, ze dne 11. listopadu 2010, Dita Danosa proti LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 a ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

¹⁵ Rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum proti 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 ze dne 22. dubna 2020, B v. Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (30) Zajištění správného určení postavení v zaměstnání by nemělo bránit zlepšení podmínek skutečně samostatně výdělečně činných osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Za tímto účelem může jako užitečné vodítko sloužit sdělení Komise ze dne 30. září 2022, které obsahuje pokyny k uplatňování práva Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců a v němž se uvádí, že podle Komise kolektivní smlouvy mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a digitálními pracovními platformami týkající se pracovních podmínek nespádají do oblasti působnosti článku 101 Smlouvy o fungování EU. Je však zásadní, aby zavádění takových kolektivních smluv neohrožovalo cíle této směrnice, zejména správnou klasifikaci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s ohledem na jejich postavení v zaměstnání.

- (31) Kontrola a řízení mohou mít v praxi různé podoby vzhledem k tomu, že model ekonomiky platformem se neustále vyvíjí; digitální pracovní platforma by například mohla vykonávat řízení a kontrolu nejen přímými prostředky, ale také uplatněním sankcí nebo jiných forem nepříznivého zacházení či vyvíjením tlaku. V souvislosti s prací prostřednictvím platformy je pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy často obtížné mít odpovídající přístup k nástrojům a informacím potřebným k tomu, aby mohly u příslušného orgánu apelovat na skutečnou povahu svého smluvního vztahu a uplatnit práva z něj vyplývající. Kromě toho se řízení osob vykonávajících práci prostřednictvím automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů vyznačuje neprůhledným tokem informací z digitální pracovní platformy. Tyto rysy práce prostřednictvím platform zapříčiňují, že nadále dochází k nesprávné klasifikaci jakožto falešné samostatné výdělečné činnosti, což brání tomu, aby bylo správně určeno postavení zaměstnanců platformem v zaměstnání a zajištěn jejich přístup k důstojným životním a pracovním podmínkám. Členské státy by proto měly stanovit opatření, které osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy zajistí účinné usnadnění postupů při zjišťování správného určení jejich postavení v zaměstnání. V této souvislosti je domněnka pracovního poměru ve prospěch osob vykonávajících práci prostřednictvím platform účinným nástrojem, který významně přispívá ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců platformem. Daný vztah by proto měl být z právního hlediska považován za pracovní poměr ve smyslu právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, jsou-li zjištěny skutečnosti naznačující, že dochází ke kontrole a řízení.

- (32) Účinná právní domněnka vyžaduje, aby vnitrostátní právní předpisy účinně usnadnily osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy mít z domněnky prospěch. Požadavky podle právní domněnky by neměly být zatěžující a měly by osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy ulehčit poskytování důkazů o existenci pracovního poměru v situaci nerovnováhy sil ve vztahu k digitální pracovní platformě. Účelem domněnky je účinně řešit a napravit nerovnováhu sil mezi osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou. Podmínky uplatňování právní domněnky by měly stanovit členské státy za předpokladu, že zajistí zavedení účinné vyvratitelné právní domněnky o existenci pracovního poměru, která představuje usnadnění postupů ve prospěch osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a nevede ke zvýšení zátěže spojené s požadavky na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jejich zástupce v řízeních o zjištění jejich postavení v zaměstnání. Uplatnění právní domněnky by nemělo automaticky vést k reklasifikaci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Pokud digitální pracovní platforma usiluje o vyvrácení této právní domněnky, mělo by být na digitální pracovní platformě, aby prokázala, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem ve smyslu právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členských státech, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

- (33) V souladu s cílem této směrnice, jímž je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platform správným určením jejich pracovního poměru, a tím zajistit, aby tito pracovníci požívali příslušných práv vyplývajících z práva Unie, vnitrostátního práva a kolektivních smluv, by se právní domněnka měla uplatnit ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy o její postavení v zaměstnání. Ačkoli tato směrnice neukládá členským státům žádnou povinnost uplatňovat právní domněnku v daňových a trestních řízeních a řízeních v oblasti sociálního zabezpečení, je zásadní, aby byla tato domněnka podle této směrnice účinně uplatňována ve všech členských státech. Nic v této směrnici by zejména nemělo členským státům bránit v tom, aby podle svého vnitrostátního práva tuto domněnku použily v těchto nebo jiných správních nebo soudních řízeních nebo aby uznaly výsledky řízení, v nichž byla domněnka uplatněna, pro účely toho, aby byla reklasifikovaným pracovníkům uznána práva v rámci jiné právní oblasti.
- (34) V zájmu právní jistoty by uvedená právní domněnka neměla mít žádné zpětné právní účinky, a měla by se proto vztahovat pouze na období počínající ... *[datum provedení této směrnice ve vnitrostátním právu]*, 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 právních předpisů a právních předpisů Unie, včetně směrnice (EU) 2019/1152, které této směrnici předcházely.

- (35) 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. Členské státy by měly zajistit možnost uvedenou právní domněnku vyvrátit tím, že na základě výše uvedené definice prokáží, že daný vztah není pracovním poměrem. Digitální pracovní platformy mají úplný přehled o všech faktických prvcích určujících právní povahu vztahu, zejména o algoritmech, jejichž prostřednictvím řídí své operace. Měly by tedy nést důkazní břemeno, jestliže tvrdí, že dotčený smluvní vztah není pracovním poměrem. Úspěšné vyvrácení domněnky v soudním nebo správním řízení by v souladu s vnitrostátním procesním právem nemělo bránit jejímu uplatnění v následných soudních řízeních či odvoláních.
- (36) Účinné uplatňování uvedené právní domněnky prostřednictvím rámce podpůrných opatření je nezbytné pro zajištění právní jistoty a transparentnosti pro všechny zúčastněné strany. Tato opatření by měla zahrnovat šíření komplexních informací veřejnosti, vypracování pokynů v podobě konkrétních a praktických doporučení pro digitální pracovní platformy, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, sociální partnery a příslušné vnitrostátní orgány a provádění účinných kontrol a inspekcí v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, případně i stanovení cílů pro tyto kontroly a inspekce.
- (37) Příslušné vnitrostátní orgány členských států by měly využívat vzájemné spolupráce, mimo jiné prostřednictvím výměny informací, jak je stanoveno ve vnitrostátních právních předpisech a zvyklostech, za účelem zajištění správného určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy.

- (38) Tato opatření by měla podpořit správné určení existence pracovního poměru, jak je vymezený právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, včetně případného potvrzení kvalifikace jako osoby skutečně samostatně výdělečně činné. Aby tyto orgány mohly plnit své úkoly při prosazování ustanovení této směrnice a zároveň byla zdůrazněna pravomoc členských států rozhodovat o personálním obsazení vnitrostátních orgánů, je třeba, aby tyto orgány měly odpovídající personální obsazení. To vyžaduje odpovídající lidské zdroje pro příslušné vnitrostátní orgány, které mají požadované dovednosti a přístup k odpovídající odborné přípravě a zajistí dostupnost technických odborných znalostí v oblasti algoritmického řízení. V úmluvě Mezinárodní organizace práce o inspekci práce č. 81 z roku 1947 je uvedeno, jak určit dostatečný počet inspektorů práce pro účinné plnění jejich povinností. Příslušné vnitrostátní orgány by měly při rozhodování o inspekcích a kontrolách, které mají v úmyslu provést, zohlednit rozhodnutí příslušného vnitrostátního orgánu, které vede ke změně postavení v zaměstnání osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

- (39) V nařízení (EU) 2016/679 byl sice zaveden obecný rámec pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, avšak v souvislosti s prací prostřednictvím platformy je nezbytné stanovit konkrétní pravidla pro řešení záležitostí, které se týkají zpracovávání osobních údajů s využitím automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů. Článek 88 nařízení (EU) 2016/679 již stanoví, že členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním. Tato směrnice stanoví konkrétnější záruky týkající se zpracování osobních údajů prostřednictvím automatizovaných systémů v souvislosti s prací prostřednictvím platformy, čímž zajišťuje vyšší úroveň ochrany osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Tato směrnice zejména stanoví konkrétnější pravidla ve vztahu k nařízení (EU) 2016/679, pokud jde o používání a transparentnost automatizovaného rozhodování. Tato směrnice rovněž stanoví dodatečná opatření k nařízení (EU) 2016/679 v souvislosti s prací prostřednictvím platformy s cílem zajistit ochranu osobních údajů osob vykonávajících tuto práci, zejména pokud jsou rozhodnutí přijímána nebo podporována automatizovaným zpracováním osobních údajů. V daném kontextu by pojmy týkající se ochrany osobních údajů v této směrnici měly být chápány ve světle definic stanovených v nařízení (EU) 2016/679.

- (40) Články 5 a 9 nařízení (EU) 2016/679 vyžadují, aby byly osobní údaje zpracovávány zákonným, korektním a transparentním způsobem. Z toho vyplývají určitá omezení způsobu, jakým mohou digitální pracovní platformy zpracovávat osobní údaje prostřednictvím automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů. V konkrétním případě práce prostřednictvím platformy však nelze souhlas osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy se zpracováním jejich osobních údajů považovat za svobodný. Vzhledem k nerovnováze sil mezi osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy často nemají skutečnou svobodnou volbu nebo nemohou poskytnutí souhlasu odmítnout nebo odvolat, aniž by to poškodilo jejich smluvní vztah. Digitální pracovní platformy by proto neměly zpracovávat osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy na základě toho, že osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy udělila souhlas se zpracováním svých osobních údajů.
- (41) Digitální pracovní platformy by neměly prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů ani jakéhokoli automatizovaného systému, který se používá k podpoře nebo přijímání rozhodnutí týkajících se osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, zpracovávat žádné osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, zpracovávat osobní údaje v souvislosti s jejími soukromými hovory, shromažďovat osobní údaje v době, kdy daná osoba nenabízí ani nevykonává práci prostřednictvím platformy, zpracovávat osobní údaje s cílem předvídat výkon základních práv, včetně práva na sdružování, práva na kolektivní vyjednávání a akce nebo práva na informování a na projednávání, jak jsou definována v Listině, a neměly by zpracovávat osobní údaje s cílem odvodit rasový nebo etnický původ, migrační status, politické názory, náboženské nebo filozofické přesvědčení, zdravotní postižení, zdravotní stav, včetně chronického onemocnění nebo HIV, emoční nebo psychický stav, členství v odborových organizacích, sexuální život nebo sexuální orientaci dané osoby.

- (42) Digitální pracovní platformy by neměly zpracovávat biometrické údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy pro účely identifikace, konkrétně zjištění totožnosti osoby porovnáním jejích biometrických údajů s uloženými biometrickými údaji o vícero osobách v databázi (identifikace „jedna k mnoha“). Tím není dotčena možnost, aby digitální pracovní platformy prováděly biometrické ověření, konkrétně ověření totožnosti osoby porovnáním jejích biometrických údajů s údaji, které tato osoba dříve poskytla (identifikace nebo autentizace „jedna k jedné“), pokud je takové zpracování osobních údajů jinak zákonné podle nařízení (EU) 2016/679 a jiných příslušných unijních a vnitrostátních právních předpisů.
- (43) Biometrické údaje jsou osobní údaje, které vyplývají ze specifického technického zpracování fyzických, fyziologických nebo behaviorálních znaků, signálů nebo charakteristik fyzické osoby, jako jsou výrazy obličeje, pohyby, frekvence pulzu, hlas, stisky kláves nebo chůze, které mohou nebo nemusí umožnit nebo potvrdit identifikaci fyzické osoby.
- (44) Zpracování osobních údajů prostřednictvím automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů používaných digitálními pracovními platformami pravděpodobně povede k vysokému riziku pro práva a svobody osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Digitální pracovní platformy by proto měly vždy provádět posouzení vlivu na ochranu osobních údajů v souladu s požadavky stanovenými v článku 35 nařízení (EU) 2016/679. S ohledem na účinky, které mají rozhodnutí přijatá automatizovanými rozhodovacími systémy na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, a zejména na zaměstnance platformy, stanoví tato směrnice konkrétnější pravidla týkající se konzultací s osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy a jejich zástupci v souvislosti s posuzováním vlivu na ochranu osobních údajů.

- (45) Kromě toho, co je stanoveno v nařízení (EU) 2016/679, by se na digitální pracovní platformy měly vztahovat povinnosti transparentnosti a informování v souvislosti s automatizovanými monitorovacími systémy a automatizovanými systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, která mají dopad na osoby vykonávající práci prostřednictvím platform, včetně pracovních podmínek zaměstnanců platformy, jako je jejich přístup k pracovním úkolům, jejich výdělky, bezpečnost a zdraví, pracovní doba, kariérní postup nebo jeho obdoba a jejich smluvní postavení, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu. Mělo by být rovněž upřesněno, jaký druh informací by měl být osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platform v souvislosti s těmito automatizovanými systémy poskytnut a v jaké formě a kdy by měly být informace poskytnuty. V zájmu účinného informování jednotlivých zaměstnanců platformy by tito zaměstnanci měli tyto informace obdržet ve stručné, jednoduché a srozumitelné formě, pokud se systémy a jejich vlastnosti dotýkají jich samotných a případně jejich pracovních podmínek. Měli by mít rovněž právo požadovat komplexní a podrobné informace o všech příslušných systémech. Komplexní a podrobné informace o takových automatizovaných systémech by měly být na jejich žádost poskytnuty rovněž zástupcům osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, jakož i vnitrostátním příslušným orgánům, aby jim bylo umožněno vykonávat jejich funkce.
- (46) Kromě práva na přenositelnost osobních údajů, které subjekt údajů poskytl správci v souladu s článkem 20 nařízení (EU) 2016/679, by osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly mít právo obdržet snadno a ve strukturovaném, běžně používaném a strojově čitelném formátu veškeré osobní údaje vytvořené na základě výkonu jejich práce v souvislosti s automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy digitální pracovní platformy, včetně ratingů a přezkumů, za účelem jejich předání třetí straně, včetně jiné digitální pracovní platformy. Digitální pracovní platformy by měly osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy poskytnout nástroje k usnadnění účinné bezplatné přenositelnosti údajů za účelem výkonu jejich práv podle této směrnice a nařízení (EU) 2016/679.

- (47) V některých případech digitální pracovní platformy formálně neukončují svůj vztah s osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy, ale omezují účet dané osoby. To je třeba chápat jako jakékoli omezení možnosti vykonávat práci prostřednictvím platformy prostřednictvím účtu, včetně omezení přístupu k účtu nebo přístupu k pracovním úkolům.
- (48) Digitální pracovní platformy používají při řízení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy ve velké míře automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy. Monitorování elektronickými prostředky může zasahovat do soukromí a rozhodnutí přijatá nebo podporovaná těmito systémy, jako jsou rozhodnutí týkající se nabídky přidělování úkolů, výdělků, bezpečnosti a ochrany zdraví, pracovní doby, přístupu k odborné přípravě, kariérního postupu nebo postavení v rámci organizace a smluvního postavení, se přímo dotýkají osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, které nemusí mít přímý kontakt s vedoucím pracovníkem nebo kontrolorem. Digitální pracovní platformy by tudíž měly zajistit lidský dohled a pravidelně, alespoň každé dva roky provádět hodnocení dopadů jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími nebo rozhodovacími systémy na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, případně včetně jejich pracovních podmínek a rovného zacházení na pracovišti. Do procesu hodnocení by měli být zapojeni zástupci zaměstnanců.

Za tímto účelem by digitální pracovní platformy měly zajistit dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma funkcí přezkumu pověří, by měly mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, odbornou přípravu a pravomoc, a zejména právo automatizovaná rozhodnutí zvrátit. Měly by být chráněny před propuštěním, disciplinárními opatřeními nebo jiným nepříznivým zacházením za výkon svých funkcí. Kromě toho je důležité, aby digitální pracovní platformy řešily systematické nedostatky týkající se využívání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů. Pokud jsou tedy na základě činností dohledu odhalena vysoká rizika diskriminace na pracovišti nebo porušování práv osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, měly by digitální pracovní platformy přijmout vhodná opatření k jejich řešení, včetně možnosti ukončit používání daných systémů.

- (49) 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 zásah člověka ze strany správce, právo vyjádřit svůj názor a právo dané rozhodnutí napadnout. Kromě toho, co stanoví nařízení (EU) 2016/679, v souvislosti s algoritmickým řízením a s ohledem na to, jak závažný dopad mají na osobu vykonávající práci prostřednictvím platformy rozhodnutí o omezení, pozastavení nebo ukončení smluvního vztahu nebo účtu dané osoby nebo jakékoli rozhodnutí s rovnocennými nepříznivými důsledky, by tato rozhodnutí měla být vždy přijímána člověkem. Kromě toho, co stanoví nařízení (EU) 2016/679, by v souvislosti s algoritmickým řízením práce prostřednictvím platformy měly mít osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy právo získat od digitální pracovní platformy bez zbytečného odkladu vysvětlení rozhodnutí, neexistence rozhodnutí nebo souboru rozhodnutí podporovaných nebo případně přijatých automatizovanými rozhodovacími systémy.

Za tímto účelem by jim digitální pracovní platforma měla umožnit, aby skutečnosti, okolnosti a důvody těchto rozhodnutí projednaly a vyjasnily s kontaktní osobou na digitální pracovní platformě. Vzhledem k tomu, že některá rozhodnutí budou mít pravděpodobně obzvláště významný nepříznivý dopad na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, zejména na jejich potenciální příjmy, pokud digitální pracovní platforma omezí, pozastaví nebo ukončí účet osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, odmítne vyplacení odměny za práci vykonanou touto osobou nebo ovlivní základní aspekty smluvního vztahu, měla by digitální pracovní platforma dané osobě co nejdříve a nejpozději v den, kdy dané rozhodnutí nabude účinku, poskytnout písemné odůvodnění tohoto rozhodnutí. Pokud získané vysvětlení nebo odůvodnění není uspokojivé nebo pokud se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy domnívají, že jejich práva byla nějakým rozhodnutím porušena, měly by mít rovněž právo digitální pracovní platformu požádat, aby dané rozhodnutí přezkoumala a poskytla jim odůvodněnou odpověď bez zbytečného prodlení, v každém případě však do dvou týdnů od obdržení dané žádosti.

Pokud tato rozhodnutí porušují práva těchto osob, jako jsou pracovní práva, právo na nediskriminaci nebo na ochranu jejich osobních údajů, měla by digitální pracovní platforma tato rozhodnutí bez zbytečného odkladu napravit, nebo není-li to možné, poskytnout odpovídající náhradu vzniklé škody a podniknout nezbytné kroky, aby se v budoucnu podobným rozhodnutím vyhnula, včetně možnosti přestat využívat automatizovaný rozhodovací systém. Pokud jde o přezkum rozhodnutí člověkem, měla by mít ve vztahu k podnikatelským uživatelům přednost zvláštní ustanovení nařízení (EU) 2019/1150.

- (50) Směrnice Rady 89/391/EHS¹⁶ zavádí opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, včetně povinnosti zaměstnavatelů posuzovat rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a stanoví obecné zásady prevence, které mají zaměstnavatelé uplatňovat. Automatizované monitorovací a rozhodovací systémy mohou mít významný dopad na bezpečnost a fyzické a duševní zdraví pracovníků platform.

Algoritmické řízení, vyhodnocování a sankce zintenzivňují pracovní úsilí tím, že posilují monitorování, zvyšují tempo vyžadované od pracovníků, minimalizují mezery v pracovním procesu a prodlužují pracovní činnost nad rámec běžného pracoviště a pracovní doby. Omezené učení na pracovišti a vliv na úkoly v důsledku používání netransparentních algoritmů, intenzifikace práce a nejistota, na které bylo poukázáno výše, pravděpodobně zvýší stres a úzkost pracovníků. Digitální pracovní platformy by proto měly tato rizika vyhodnotit, posoudit, zda jsou záruky systémů vhodné k řešení těchto rizik, a přijmout vhodná preventivní a ochranná opatření. Ta by měla zabránit tomu, aby používání těchto systémů vedlo k nepřiměřenému tlaku na zaměstnance nebo ohrožovalo jejich zdraví. V zájmu posílení účinnosti těchto ustanovení by digitální pracovní platforma měla své hodnocení rizik a posouzení zmírňujících opatření zpřístupnit zaměstnancům platform, jejich zástupcům a příslušným orgánům.

¹⁶ 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).

- (51) Klíčem k podpoře účinného sociálního dialogu je informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi, které jsou regulovány na úrovni Unie směrnicí 2002/14/ES. Vzhledem k tomu, že zavedení nebo podstatné změny používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů digitálními pracovními platformami mají přímý dopad na organizaci práce a individuální pracovní podmínky pracovníků platformy, jsou nezbytná další opatření k zajištění toho, aby digitální pracovní platformy informovaly zástupce zaměstnanců platformy a účinně s nimi projednávaly před přijetím takových rozhodnutí na příslušné úrovni. Vzhledem k technické složitosti systémů algoritmického řízení by informace měly být poskytovány včas, aby se zástupci zaměstnanců platformy mohli připravit na projednávání, v případě potřeby s pomocí odborníka vybraného zaměstnanci platformy nebo jejich zástupci ve vzájemné shodě. Opatření v oblasti informování a projednávání obsažená ve směrnicí 2002/14/ES zůstávají touto směrnicí nedotčena.
- (52) Jestliže není k dispozici zástupce zaměstnanců, mělo by být možné, aby byli pracovníci přímo informováni digitální pracovní platformou o každém takovém zavedení nebo podstatné změně, pokud jde o automatizované monitorovací a rozhodovací systémy.

- (53) Mezi osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy patří též osoby samostatně výdělečně činné. Dopad automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, které digitální pracovní platformy používají, na ochranu jejich osobních údajů a jejich příležitosti k výdělku je podobný dopadu na zaměstnance platformy. Práva uvedená v této směrnici týkající se ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů v souvislosti s algoritmickým řízením, konkrétně práva na transparentnost automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, omezení zpracování nebo shromažďování osobních údajů, monitorování a přezkum významných rozhodnutí člověkem, by se proto měla vztahovat i na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovním poměru. Práva na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a informování zaměstnanců platforem nebo jejich zástupců a projednávání s nimi, která jsou s ohledem na právní předpisy 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 platforem za předpokladu, že jsou považovány za podnikatelské uživatele ve smyslu uvedeného nařízení. Pokud jde o přezkum významných rozhodnutí člověkem, měla by mít ve vztahu k podnikatelským uživatelům přednost zvláštní ustanovení nařízení (EU) 2019/1150.
- (54) Povinnosti digitálních pracovních platforem, včetně informování a projednávání v souvislosti s automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy, platí bez ohledu na to, zda jsou automatizované monitorovací a rozhodovací systémy spravovány samotnou digitální pracovní platformou nebo externím poskytovatelem služeb, který provádí zpracování údajů jménem digitální pracovní platformy.

- (55) S cílem umožnit příslušným vnitrostátním orgánům, aby zajistily, aby digitální pracovní platformy dodržovaly pracovněprávní předpisy, 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 členského státu, v němž je práce vykonávána. Systematický a transparentní informační systém, a to i na přeshraniční úrovni, má rovněž zásadní význam pro předcházení nekalé hospodářské soutěži mezi digitálními pracovními platformami. Tato povinnost by neměla nahrazovat ohlašovací nebo oznamovací povinnosti stanovené jinými nástroji Unie.
- (56) Evropský orgán pro pracovní záležitosti přispívá k zajištění spravedlivé mobility pracovních sil v celé Unii, zejména usnadňuje spolupráci a výměnu informací mezi členskými státy za účelem jednotného, účinného a účelného uplatňování a prosazování příslušných právních předpisů Unie, koordinuje a podporuje koordinované a společné inspekce, provádí analýzy a posuzování rizik v otázkách přeshraniční mobility pracovní síly a podporuje členské státy při řešení problematiky nehlášené práce. Hraje proto důležitou úlohu při řešení výzev spojených s přeshraničními činnostmi mnoha digitálních pracovních platforem, jakož i s nehlášenou prací při práci prostřednictvím platforem.
- (57) Informace o práci digitálních pracovních platforem vykonávané osobami prostřednictvím platformy, o jejich počtu, o jejich smluvním postavení nebo postavení v zaměstnání a obecných podmínkách, které se na uvedené smluvní vztahy vztahují, jsou nezbytné pro podporu příslušných orgánů, aby mohly u osob vykonávajících práci prostřednictvím platforem správně určit jejich postavení v zaměstnání a zajistit dodržování právních závazků, jakož i podporu zástupců zaměstnanců platforem, aby mohli vykonávat své zastupitelské funkce. Uvedené orgány a zástupci by rovněž měli mít právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a o podrobnosti ohledně poskytnutých informací.

- (58) V několika členských státech bylo prokázáno využívání nehlášené práce v rámci dodavatelských platforem. Tato praxe se realizuje prostřednictvím pronajaté totožnosti, kdy osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy s právem pracovat, které se na platformě registrují, pronajímají své účty migrantům bez dokladů a nezletilým osobám. To s sebou nese nedostatečnou ochranu daných osob, včetně neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, jejichž situace často vede k omezení přístupu ke spravedlnosti ze strachu z odvety nebo rizika vyhoštění. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES¹⁷ stanoví minimální normy pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Povinnosti týkající se transparentnosti a pravidla pro zprostředkovatele stanovená v této směrnici spolu se směrnicí 2009/52/ES významně přispívají k řešení problematiky nehlášené práce při práci prostřednictvím platforem. Kromě toho je klíčové, aby digitální pracovní platformy zajistily spolehlivé ověřování totožnosti pracovníků platforem.
- (59) 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 včasnému, účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně odpovídající náhrady vzniklé škody. Zejména s ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu by osoby vykonávající práci prostřednictvím platforem měly této ochrany požívat i po skončení pracovního poměru nebo jiného smluvního vztahu, který vedl k údajnému porušení práv podle této směrnice.
- (60) Zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy by měli mít v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi možnost zastupovat jednu nebo i více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v jakémkoli soudním nebo správním řízení s cílem vymáhat veškerá 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.

¹⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (Úř. věst. L 168, 30.6.2009, s. 24).

- (61) Práce prostřednictvím platformy se vyznačuje neexistencí společného pracoviště, kde by se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly vzájemně poznat a komunikovat spolu a se svými zástupci, a to i s cílem hájit své zájmy vůči digitální pracovní platformě. 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 soukromě a zabezpečeným způsobem vzájemně vyměňovat informace a být kontaktovány 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.
- (62) Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy jsou vystaveny, zejména při práci na místě, riziku násilí a obtěžování, aniž by měly fyzické pracoviště, kde by své stížnosti mohly řešit. Obtěžování a sexuální obtěžování může mít negativní dopad na zdraví a bezpečnost pracovníků platform. Pokud jde o práci prostřednictvím platform, měly by členské státy stanovit preventivní opatření, včetně zavedení účinných kanálů pro oznamování. Členské státy se rovněž vyzývají, aby podporovaly účinná opatření pro boj proti násilí a obtěžování při práci prostřednictvím platform, a zejména aby zavedly vhodné kanály pro oznamování pro osoby samostatně výdělečně činné.
- (63) Ve správních nebo soudních řízeních týkajících se práv a povinností stanovených touto směrnicí může digitální pracovní platforma disponovat informacemi o organizaci práce umožňujícími určit postavení v zaměstnání, zejména o tom, zda platforma kontroluje nebo řídí určité prvky výkonu práce, jakož i jinými informacemi týkajícími se využívání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, 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 nařídít, aby zpřístupnila veškeré relevantní důkazy, jimiž disponuje, včetně důvěrných informací, pokud existují účinná opatření na ochranu těchto informací.

- (64) Vzhledem k tomu, že tato směrnice v souvislosti s prací prostřednictvím platformy stanoví konkrétnější a doplňující pravidla k těm, která byla stanovena v nařízení (EU) 2016/679, s cílem zajistit ochranu osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, měly by být k monitorování uplatňování těchto záruk příslušné vnitrostátní dozorové úřady uvedené v nařízení (EU) 2016/679. Pro vymáhání doplňujících pravidel této směrnice, 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 nařízení (EU) 2016/679, by se měl použít procesní rámec uvedeného nařízení, zejména jeho kapitoly VI, VII a VIII.
- (65) Automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy používané v souvislosti s prací prostřednictvím platformy zahrnují zpracování osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a ovlivňují pracovní podmínky a práva jednotlivých zaměstnanců platformy, což vyvolává otázky týkající se právních předpisů v oblasti ochrany údajů, jakož i jiných oblastí práva, jako je pracovní právo. Dozorové úřady pro ochranu údajů a jiné příslušné orgány by proto měly při vymáhání této směrnice spolupracovat, a to i na přeshraniční úrovni, mimo jiné tím, že si budou vzájemně vyměňovat příslušné informace, aniž by byla dotčena nezávislost dozorových úřadů pro ochranu údajů.
- (66) Aby byla ochrana podle této směrnice účinná, je nezbytné chránit osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy při výkonu jejich příslušných práv udělených touto směrnicí před propuštěním, pokud jde o zaměstnance, nebo ukončením smlouvy, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, a jinými rovnocennými opatřeními, včetně pozastavení účtu.

- (67) Jelikož dvojího cíle této směrnice, totiž zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy a ochrany osobních údajů, 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.
- (68) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a ponechává tak členským státům výsadu zavést a zachovat ustanovení, která jsou pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy příznivější. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, a to i pokud jde o mechanismy zjišťování existence pracovního poměru, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení stávajících práv stanovených ve stávajících právních předpisech Unie 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, ani stávajících oprávnění udělených zástupcům.
- (69) Má být respektována nezávislost sociálních partnerů. Členské státy by měly mít možnost povolit za určitých podmínek, aby sociální partneři zachovali, sjednávali, uzavírali a vymáhali kolektivní smlouvy, jež se liší od některých ustanovení, pokud zůstane zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců platformem.
- (70) Při provádění této směrnice by členské státy neměly ukládat zbytečná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Členské státy se tudíž vyzývají, aby posoudily dopad svých prováděcích opatření aktu na malé a střední podniky a zajistily, že tyto podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a věnovaly přitom zvláštní pozornost mikropodnikům a administrativní zátěži.

- (71) 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.
- (72) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech¹⁸ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné.
- (73) V souladu s čl. 42 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725¹⁹ byl konzultován evropský inspektor ochrany údajů, který vydal stanovisko dne 2. února 2022²⁰,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

¹⁸ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

¹⁹ 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).

²⁰ Úř. věst. ...

KAPITOLA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět a oblast působnosti

1. Účelem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky a ochranu osobních údajů při práci prostřednictvím platform:
 - a) zavedením opatření k usnadnění správného určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platform;
 - b) podporou transparentnosti, spravedlnosti, lidského dohledu, bezpečnosti a odpovědnosti při algoritmickém řízení práce prostřednictvím platform; a
 - c) zlepšením transparentnosti práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích.
2. Tato směrnice stanoví minimální práva vztahující se na každou osobu vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, která uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru, nebo u níž se na základě posouzení skutečností má za to, že 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.

Tato směrnice rovněž stanoví pravidla pro zlepšení ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním jejich osobních údajů stanovením opatření týkajících se algoritmického řízení, která se vztahují na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, včetně osob, které nemají pracovní smlouvu ani nejsou v pracovním poměru.
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 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 za úplatu, bez ohledu na to, zda je uvedená práce vykonávána online, nebo na určitém místě;
 - d) zahrnuje používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů;
- 2) „prací prostřednictvím platformy“ práce organizovaná prostřednictvím digitální pracovní platformy a vykonávaná v Unii osobou na základě smluvního vztahu mezi digitální pracovní platformou nebo zprostředkovatelem a touto osobou bez ohledu na to, zda mezi touto osobou nebo zprostředkovatelem a příjemcem služby existuje smluvní vztah;
- 3) „osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy“ jakákoli osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, bez ohledu na povahu smluvního vztahu nebo jeho určení zúčastněnými stranami;
- 4) „zaměstnancem platformy“ jakákoli osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, která uzavřela pracovní smlouvu nebo o níž se má 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;

- 5) „zprostředkovatelem“ fyzická nebo právnická osoba, která za účelem zpřístupnění práce digitální pracovní platformě nebo prostřednictvím takové platformy:
- a) naváže smluvní vztah s touto digitální pracovní platformou a s osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy; nebo
 - b) je v subdodavatelském řetězci mezi touto digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy;
- 6) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců platformy, jako jsou odbory a zástupci, kteří jsou zaměstnanci platformy svobodně voleni v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi;
- 7) „zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy“ zástupci zaměstnanců, a pokud to stanoví vnitrostátní právo a zvyklosti, zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiných než zaměstnanci platformy;
- 8) „automatizovanými monitorovacími systémy“ systémy, které se používají pro monitorování, dohled nebo hodnocení pracovního výkonu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo činností prováděných v pracovním prostředí nebo uvedené činnosti podporují, mimo jiné shromažďováním osobních údajů, a to elektronickými prostředky;
- 9) „automatizovanými rozhodovacími systémy“ systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře, elektronickými prostředky, rozhodnutí, která významně ovlivňují osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, včetně pracovních podmínek zaměstnanců platformy, zejména rozhodnutí ovlivňujících jejich nábor, přístup k jejich pracovním úkolům a jejich organizaci, jejich výdělky včetně stanovení ceny jednotlivých úkolů, jejich bezpečnost a zdraví, jejich pracovní dobu, jejich přístup ke školení, kariérní postup nebo jeho obdobu, jejich smluvní postavení, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu.

2. Definice digitálních pracovních platform stanovená v odst. 1 bodě 1 nezahrnuje poskytovatele služby, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva nebo která umožňuje fyzickým osobám, které nejsou profesionály, dále prodávat zboží či služby.

Článek 3

Zprostředkovatelé

Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby v případě, že digitální pracovní platforma využívá zprostředkovatele, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které mají smluvní vztah se zprostředkovatelem, požívaly stejné úrovně ochrany poskytované podle této směrnice, jako osoby, které mají s digitální pracovní platformou přímý smluvní vztah. *Za tímto účelem* přijmou členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi opatření k zavedení vhodných mechanismů, které případně zahrnují systémy společné a nerozdílné odpovědnosti.

KAPITOLA II

POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

Článek 4

Správné určení postavení v zaměstnání

1. Členské státy musí mít zavedeny vhodné a účinné 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, mimo jiné uplatněním domněnky pracovního poměru v souladu s článkem 5.
2. Určení existence pracovního poměru se řídí především skutečnostmi týkajícími se skutečného výkonu práce, mimo jiné používáním automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů 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.
3. Je-li zjištěna existence pracovního poměru, musí být v souladu s vnitrostátními právními systémy jasně identifikována strana či strany, které přebírají povinnosti zaměstnavatele.

Článek 5

Právní domněnka

1. Použije se právní domněnka, že smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy je pracovním poměrem, pokud jsou zjištěny skutečnosti naznačující, že dochází se kontrole a řízení, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech a s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Pokud digitální pracovní platforma usiluje o vyvrácení této právní domněnky, je na digitální pracovní platformě, aby prokázala, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem ve smyslu právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členských státech, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.
2. Za tímto účelem členské státy stanoví účinnou vyvratitelnou právní domněnku pracovního poměru, která představuje usnadnění postupů ve prospěch osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, a dále zajistí, aby tato právní domněnka neměla za následek zvýšení zátěže spojené s požadavky na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jejich zástupce v řízeních o určení jejich postavení v zaměstnání.
3. Právní domněnka se uplatní ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde o správné určení postavení v zaměstnání u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

Nevztahuje se na řízení týkající se daňových a trestních věcí a sociálního zabezpečení. Členské státy však mohou v těchto řízeních tuto právní domněnku uplatňovat podle vnitrostátních právních předpisů.

4. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a – v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi – jejich zástupci mají právo zahájit řízení uvedené v odst. 3 prvním pododstavci za účelem správného určení postavení v zaměstnání u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.
5. Pokud se příslušný vnitrostátní orgán domnívá, že by osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy mohla být nesprávně klasifikována, zahájí v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření nebo řízení s cílem určit postavení v zaměstnání uvedené osoby.
6. Pokud jde o smluvní vztahy uzavřené před datem stanoveným v čl. 29 odst. 1 a k uvedenému datu stále trvající, vztahuje se právní domněnka uvedená v tomto článku pouze na období počínající uvedeným datem.

Článek 6

Rámec podpůrných opatření

Členské státy stanoví rámec pro podpůrná opatření za účelem zajištění účinného uplatňování právní domněnky a souladu s ní. Zejména:

- a) vypracují vhodné pokyny, mimo jiné ve formě konkrétních a praktických doporučení, aby digitální pracovní platformy, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a sociální partneři právní domněnce porozuměli a uplatňovali ji, včetně postupů pro její vyvrácení;
- b) v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vypracují pokyny a zavedou vhodné postupy pro příslušné vnitrostátní orgány a pro spolupráci mezi různými příslušnými vnitrostátními orgány s cílem proaktivně identifikovat digitální pracovní platformy, které nedodržují pravidla ohledně správného určení postavení v zaměstnání, zaměřit se na tyto platformy a sankcionovat je;

- c) v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi stanoví účinné kontroly a inspekce prováděné vnitrostátními orgány a zejména případně stanoví kontroly a inspekce konkrétních digitálních pracovních platforem, pokud příslušný vnitrostátní orgán určil existenci postavení v zaměstnání u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, přičemž zajistí, aby tyto kontroly a inspekce byly přiměřené a nediskriminační.
- d) zajistí odpovídající odbornou přípravu pro příslušné vnitrostátní orgány a zajistí dostupnost technických odborných znalostí v oblasti algoritmického řízení, aby tyto orgány mohly plnit úkoly uvedené v písmeni b).

KAPITOLA III

ALGORITMICKÉ ŘÍZENÍ

Článek 7

Omezení zpracování osobních údajů pomocí automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů

1. Digitální pracovní platformy nesmějí pomocí automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů:
 - a) zpracovávat žádné osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy;
 - b) zpracovávat žádné osobní údaje v souvislosti se soukromými rozhovory, včetně komunikace s jinými osobami vykonávající práci prostřednictvím platformy a jejich zástupci;
 - c) shromažďovat žádné osobní údaje v době, kdy osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy práci prostřednictvím platformy nenabízí ani nevykonává;
 - d) zpracovávat osobní údaje s cílem předpovědět výkon základních práv, včetně práva na sdružování se, práva na kolektivní vyjednávání a akce a práva na informování a na projednávání ve smyslu Listiny;
 - e) zpracovávat žádné osobní údaje s cílem odvodit rasový nebo etnický původ, migrační status, politické názory, náboženské nebo filozofické přesvědčení, zdravotní postižení, zdravotní stav, včetně chronického onemocnění nebo HIV, emoční nebo psychický stav, členství v odborových organizacích, sexuální život nebo sexuální orientaci dané osoby;
 - f) zpracovávat žádné biometrické údaje ve smyslu čl. 4 bodu 14 nařízení (EU) 2016/679 osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za účelem zjištění totožnosti této osoby porovnáním uvedených údajů s biometrickými údaji osob uloženými v databázi.

2. Ustanovení tohoto článku se vztahují na všechny osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy od začátku náboru nebo výběrového řízení.
3. Kromě automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů se tento článek vztahuje rovněž na digitální pracovní platformy, pokud používají automatizované systémy podporující nebo přijímající rozhodnutí, která jakýmkoli způsobem ovlivňují osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

Článek 8

Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů

1. Zpracování osobních údajů digitální pracovní platformou prostřednictvím automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů je druhem zpracování, které může mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob ve smyslu čl. 35 odst. 1 nařízení (EU) 2016/679. Při provádění posouzení vlivu zpracování osobních údajů prostřednictvím automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů na ochranu osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy podle čl. 35 odst. 1 uvedeného nařízení, včetně omezení zpracování stanovených v článku 7 této směrnice, si digitální pracovní platformy jednající jako správci ve smyslu čl. 4 bodu 7 uvedeného nařízení vyžádají názory osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a jejich zástupců.
2. Digitální pracovní platformy poskytnou dané posouzení zástupcům zaměstnanců.

Článek 9

Transparentnost ohledně automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů

1. Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy informovaly osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, zástupce zaměstnanců platformy a na jejich žádost i příslušné vnitrostátní orgány o používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů.

Tyto informace se vztahují na:

- a) veškeré druhy rozhodnutí podporovaných nebo přijímaných automatizovanými rozhodovacími systémy, včetně případů, kdy tyto systémy podporují nebo přijímají rozhodnutí, která osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy významně neovlivňují;
- b) pokud jde o automatizované monitorovací systémy:
 - i) skutečnost, že se takové systémy používají nebo jsou zaváděny;
 - ii) kategorie dat a činností, které tyto systémy monitorují, nad nimiž vykonávají dozor nebo je hodnotí, včetně hodnocení příjemcem služby;
 - iii) cíl monitorování a způsob, jakým jej systém dosáhne;
 - iv) příjemce nebo kategorie příjemců osobních údajů zpracovávaných těmito systémy a jakékoli předávání nebo převod těchto osobních údajů, a to i v rámci skupiny podniků;
- c) 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) kategorie údajů a 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 osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy;
 - iv) důvody pro rozhodnutí omezit, pozastavit nebo zrušit osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy účet nebo odmítnout vyplatit jí odměnu za vykonanou práci, jakož i pro rozhodnutí ohledně jejího smluvního postavení nebo jakéhokoli rozhodnutí s rovnocenným nebo nepříznivým účinkem.

2. Digitální pracovní platformy poskytnou informace uvedené v odstavci 1 ve formě písemného dokumentu, který může být v elektronickém formátu. Informace musí být předloženy v transparentní, srozumitelné a snadno přístupné formě za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.
3. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy obdrží stručné informace o systémech a jejich prvcích, které je přímo ovlivňují, případně včetně jejich pracovních podmínek, a to nejpozději v první pracovní den před zavedením změn ovlivňujících pracovní podmínky, organizaci práce nebo monitorování pracovního výkonu, nebo kdykoli na jejich žádost. Na svou žádost obdrží rovněž komplexní a podrobné informace o všech relevantních systémech a jejich funkcích.
4. Zástupci zaměstnanců obdrží komplexní a podrobné informace o všech relevantních systémech a jejich funkcích. Tyto informace obdrží před použitím uvedených systémů nebo před zavedením změn ovlivňujících pracovní podmínky, organizaci práce nebo monitorování pracovního výkonu nebo kdykoli na svou žádost. Příslušné vnitrostátní orgány obdrží na svou žádost kdykoli komplexní a podrobné informace.
5. Digitální pracovní platformy poskytují informace uvedené v odstavci 1 osobám, které procházejí nábořem nebo výběrovým řízením. Tyto informace se poskytují v souladu s odstavcem 2, musí být stručné a týkají se pouze automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů používaných v rámci daného řízení a musí být poskytnuty před jeho zahájením.

6. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mají právo na přenositelnost osobních údajů vytvořených při výkonu jejich práce ve spojení s automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy digitální pracovní platformy, včetně hodnocení a přezkumů, aniž by byla nepříznivě dotčena práva příjemce služby podle nařízení (EU) 2016/679. Digitální pracovní platforma poskytne osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy bezplatně nástroje, které usnadní účinný výkon jejich práv na přenositelnost údajů, jak je uvedeno v článku 20 nařízení (EU) 2016/679 a v první větě tohoto odstavce. Na žádost osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy předá digitální pracovní platforma tyto osobní údaje přímo třetí straně.

Článek 10

Lidský dohled nad automatizovanými systémy

1. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy vykonávaly dohled a se zapojením zástupců zaměstnanců pravidelně a v každém případě každé dva roky prováděly hodnocení dopadů jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy používanými digitální pracovní platformou na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, případně včetně jejich pracovních podmínek a rovného zacházení na pracovišti.
2. Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy pro účinný dohled a hodnocení dopadů jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími nebo rozhodovacími systémy zajistily dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma funkcí dohledu a hodnocení pověří, musí mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, odbornou přípravu a pravomoc, včetně pravomoci automatizovaná rozhodnutí zvrátit. Požívají ochrany před propuštěním nebo rovnocenným opatřením, disciplinárními opatřeními nebo jiným nepříznivým zacházením za výkon svých funkcí.

3. Pokud dohled nebo hodnocení uvedené v odstavci 1 zjistí vysoké riziko diskriminace na pracovišti při používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů nebo zjistí, že individuální rozhodnutí přijatá nebo podporovaná automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémy porušila práva osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, přijme digitální pracovní platforma nezbytné kroky, včetně případné změny automatizovaného monitorovacího a rozhodovacího systému nebo ukončení jeho používání, aby se takovým rozhodnutím v budoucnu zabránilo.
4. Informace o hodnocení podle odstavce 1 se předají zástupcům zaměstnanců platformy. Digitální pracovní platformy tyto informace rovněž zpřístupní osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a příslušným vnitrostátním orgánům na jejich žádost.
5. Jakékoli rozhodnutí o omezení, pozastavení nebo ukončení smluvního vztahu nebo účtu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jakékoli rozhodnutí s rovnocenně nepříznivým účinkem přijímá člověk.

Článek 11

Přezkum člověkem

1. Členské státy zajistí, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly právo obdržet od digitální pracovní platformy bez zbytečného prodlení vysvětlení jakéhokoli rozhodnutí přijatého nebo podpořeného automatizovaným rozhodovacím systémem. Toto vysvětlení v ústní nebo písemné podobě musí být předloženo transparentním a srozumitelným způsobem za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy poskytly osobám vykonávajícím práci prostřednictvím 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 osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy písemné odůvodnění jakéhokoli rozhodnutí podporovaného nebo případně přijatého automatizovaným rozhodovacím systémem o omezení, pozastavení nebo ukončení účtu dané osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, jakéhokoli rozhodnutí odmítnout vyplatit odměnu za práci vykonanou danou osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy, jakéhokoli rozhodnutí o smluvním postavení dané osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, jakéhokoli rozhodnutí s podobnými účinky nebo jakéhokoli jiného rozhodnutí s dopadem na základní aspekty pracovního poměru nebo jiných smluvních vztahů, a to bez zbytečného odkladu a nejpozději v den, kdy nabude účinku.

2. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a – v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi – zástupci jednající jménem osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy mají právo požádat digitální pracovní platformu o přezkum rozhodnutí uvedených v odstavci 1. Digitální pracovní platforma tuto žádost vyřídí tak, že osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy poskytne bez zbytečného prodlení a v každém případě do dvou týdnů od obdržení žádosti dostatečně konkrétní a náležitě odůvodněnou odpověď ve formě písemného dokumentu, který může být v elektronickém formátu.

3. Pokud rozhodnutí uvedené v odstavci 1 porušuje práva osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, digitální pracovní platforma uvedené rozhodnutí neprodleně a v každém případě do dvou týdnů od přijetí daného rozhodnutí napraví. Pokud taková náprava není možná, nabídne digitální pracovní platforma odpovídající náhradu vzniklé škody. Digitální pracovní platforma přijme v každém případě nezbytné kroky, včetně případné úpravy automatizovaného rozhodovacího systému nebo ukončení jeho používání, aby se takovým rozhodnutím v budoucnu zabránilo.
4. Tímto článkem nejsou dotčena disciplinární řízení a postupy pro propouštění stanovené vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a kolektivními smlouvami.
5. Tento článek se nevztahuje na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které jsou rovněž podnikatelskými uživateli ve smyslu čl. 2 bodu 1 nařízení (EU) 2019/1150.

Článek 12

Bezpečnost a zdraví

1. Aniž je dotčena směrnice Rady 89/391/EHS a související směrnice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, digitální pracovní platformy v souvislosti se zaměstnanci platformy:
 - a) vyhodnocují rizika automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů pro jejich bezpečnost a ochranu zdraví, zejména pokud jde o možná rizika pracovních úrazů a psychosociální a ergonomická rizika;
 - b) posuzují, zda jsou záruky uvedených systémů pro zjištěná rizika vhodné s ohledem na specifické vlastnosti daného pracovního prostředí;
 - c) zavádějí vhodná preventivní a ochranná opatření.

2. Ve vztahu k požadavkům podle odstavce 1 tohoto článku digitální pracovní platformy zajistí účinné informování zaměstnanců platformy nebo jejich zástupců, projednání s nimi a jejich účast v souladu s články 10 a 11 směrnice Rady 89/391/EHS.
3. Digitální pracovní platformy nesmí automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy používat žádným způsobem, který by na zaměstnance platformy vyvíjel nepřiměřený tlak nebo jinak ohrožoval jejich bezpečnost a jejich fyzické a duševní zdraví.
4. Kromě automatizovaných rozhodovacích systémů se tento článek uplatní rovněž v případech, kdy digitální pracovní platformy používají automatizované systémy podporující nebo přijímající rozhodnutí, která jakýmkoli způsobem ovlivňují zaměstnance platformy.
5. V zájmu zajištění bezpečnosti a zdraví pracovníků platform, a to i před násilím a obtěžováním, členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy přijaly preventivní opatření, včetně účinných kanálů pro oznamování.

Článek 13

Informování a projednávání

1. Touto směrnicí není dotčena směrnice 89/391/EHS, pokud jde o informování a projednávání, ani směrnice 2002/14/ES a 2009/38/ES.
2. Kromě souladu se směrnicemi uvedenými v odstavci 1 tohoto článku členské státy zajistí, aby informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi ve smyslu čl. 2 písm. f) a g) směrnice 2002/14/ES ze strany digitálních pracovních platform zahrnovaly rovněž rozhodnutí, která pravděpodobně povedou k zavedení automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů nebo k podstatným změnám v jejich používání. Pro účely tohoto odstavce se informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi provádí za stejných podmínek, pokud jde o výkon práv na informování a projednávání, jaké jsou stanoveny ve směrnici 2002/14/ES.

3. Zástupcům zaměstnanců 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 dotyčném členském státě více než 250 zaměstnanců, hradí náklady na odborníka digitální pracovní platforma za předpokladu, že jsou přiměřené. Členské státy mohou stanovit četnost žádostí o odborníka, přičemž zajistí účinnost této pomoci.

Článek 14

Informování zaměstnanců

Pokud zaměstnanci platformy nejsou zastoupeni, členské státy zajistí, aby digitální pracovní platforma dotčené pracovníky platformy přímo informovala o rozhodnutích, která pravděpodobně povedou k zavedení automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů nebo k podstatným změnám v jejich používání. Informace se poskytují ve formě písemného dokumentu, který může mít elektronickou podobu a je předkládán v transparentní, srozumitelné a snadno přístupné formě za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.

Článek 15

Zvláštní opatření pro zástupce osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiných než zástupci zaměstnanců platformy

Zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiní než zástupci zaměstnanců mohou vykonávat práva poskytnutá zástupcům zaměstnanců podle čl. 8 odst. 2, čl. 9 odst. 1 a 4, čl. 10 odst. 4 a čl. 11 odst. 2, pouze pokud jednají jménem osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, které nejsou zaměstnanci platformy, pokud jde o ochranu jejich osobních údajů.

KAPITOLA IV

TRANSPARENTNOST PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM PLATFORMY

Článek 16

Nahlášení práce prostřednictvím platformy

Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy nahlášovaly práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána, a to v souladu s pravidly a postupy stanovenými v právních předpisech dotčených členských států.

Tím nejsou dotčeny zvláštní povinnosti podle právních předpisů Unie, podle nichž se práce v přeshraničních situacích nahláší příslušným orgánům členského státu.

Článek 17

Přístup k relevantním informacím o práci prostřednictvím platformy

1. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy příslušným orgánům a zástupcům osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy zpřístupnily tyto informace:
 - a) počet osob vykonávajících práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy v rozčlenění podle míry činnosti a jejich smluvního postavení nebo postavení v zaměstnání;
 - b) obecné podmínky stanovené digitální pracovní platformou a použitelné na tyto smluvní vztahy;

- c) průměrnou dobu trvání činnosti, průměrný počet hodin odpracovaných týdně jednou osobou a průměrný příjem z činnosti osob, které pravidelně vykonávají práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy;
 - d) zprostředkovatele, s nimiž má digitální pracovní platforma smluvní vztah.
- 2. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy poskytovaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o práci vykonávané osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy a o jejich postavení v zaměstnání.
 - 3. Informace uvedené v odstavci 1 se poskytnou za každý členský stát, v němž osoby práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy vykonávají. Pokud jde o odst. 1 písm. c), tyto informace se poskytují pouze na vyžádání. Informace se aktualizují nejméně každých šest měsíců a v případě odst. 1 písm. b) pokaždé, když se obecné podmínky podstatně změní.
 - 4. Příslušné orgány uvedené v odstavci 1 a zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy mají právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a podrobnosti týkající se kterýchkoli poskytnutých informací, včetně podrobností o pracovní smlouvě. Digitální pracovní platformy na tuto žádost odpoví bez zbytečného odkladu poskytnutím odůvodněné odpovědi.
 - 5. Pokud jde o digitální pracovní platformy, které jsou mikropodniky a malými nebo středními podniky, mohou členské státy stanovit, že se periodicita aktualizace informací v souladu s odstavcem 3 sníží na jednou ročně.

KAPITOLA V

PRÁVNÍ OCHRANA A VYMÁHÁNÍ

Článek 18

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 ke včasnému, účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně odpovídající náhrady vzniklé škody.

Článek 19

Řízení jménem nebo na podporu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy

Aniž je dotčen článek 80 nařízení (EU) 2016/679, členské státy zajistí, aby se zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a 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 jedné nebo více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

Článek 20

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 v rámci soukromé a zabezpečené komunikace vzájemně kontaktovat a komunikovat spolu a aby mohly kontaktovat zástupce osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a být těmito zástupci kontaktovány, 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 21

Přístup k důkazům

1. Členské státy zajistí, aby v řízeních týkajících se ustanovení této směrnice 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 dané řízení za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.

Článek 22

Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

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

Článek 23

Ochrana před propuštěním

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, ukončení smlouvy nebo rovnocenné opatření i veškeré přípravy jejich propuštění, ukončení smlouvy 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, byla ukončena jejich smlouva 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, ukončení smlouvy nebo jakéhokoli rovnocenného opatření. Digitální pracovní platforma poskytne uvedené důvody písemně a bez zbytečného prodlení.
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, ukončení smlouvy nebo rovnocennému opatření došlo, příslušelo digitální pracovní platformě prokázat, že propuštění, ukončení smlouvy nebo rovnocenné opatření bylo založeno na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1.

4. Členské státy nemusí použít odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu.
5. Odstavec 3 se nepoužije na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

Článek 24

Dozor a sankce

1. Dozorový úřad nebo úřady odpovědné za monitorování uplatňování nařízení (EU) 2016/679 jsou rovněž odpovědné za monitorování a vymáhání uplatňování článků 7 až 11 této směrnice, pokud jde o záležitosti ochrany údajů, v souladu s příslušnými ustanoveními kapitol VI, VII a VIII nařízení (EU) 2016/679. V případě porušení článků 7 až 11 této směrnice se použije strop pro výši správních pokut stanovený v čl. 83 odst. 5 uvedeného nařízení.
2. Úřady uvedené v odstavci 1 a jiné příslušné vnitrostátní orgány ve vhodných případech při vymáhání této směrnice v rámci svých příslušných pravomocí spolupracují, zejména pokud vyvstanou otázky ohledně dopadu automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy. Za tímto účelem si uvedené úřady navzájem vyměňují příslušné informace, včetně informací získaných v souvislosti s inspekcemi nebo šetřeními, a to buď na požádání, nebo z vlastního podnětu.
3. Příslušné vnitrostátní orgány spolupracují s podporou Evropské komise prostřednictvím výměny relevantních informací a osvědčených postupů při uplatňování právní domněnky.

4. Pokud osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy vykonávají práci prostřednictvím platformy v jiném členském státě, než ve kterém je digitální pracovní platforma usazena, vyměňují si příslušné orgány uvedených členských států informace pro účely prosazování této směrnice.
5. Aniž je dotčen odstavec 1, stanoví členské státy pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých na základě ustanovení této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Sankce musí být účinné, odrazující a přiměřené povaze, závažnosti a době trvání protiprávního jednání podniku a počtu dotčených pracovníků.
6. V případě protiprávního jednání souvisejícího s odmítnutím digitálních pracovních platforem vyhovět právnímu rozhodnutí, kterým se určuje postavení v zaměstnání osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, stanoví členské státy sankce, jež mohou zahrnovat finanční sankce.

KAPITOLA VI

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 25

Podpora kolektivního vyjednávání v oblasti práce prostřednictvím platformy

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů a s přihlédnutím k rozmanitosti vnitrostátních postupů, přijmou členské státy vhodná opatření na podporu úlohy sociálních partnerů a na podporu výkonu práva na kolektivní vyjednávání v oblasti práce prostřednictvím platformy, včetně opatření ke správnému určení postavení pracovníků platformy v zaměstnání a k usnadnění výkonu jejich práv souvisejících s algoritickým řízením stanovených v kapitole III této směrnice.

Článek 26

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany již poskytované zaměstnancům platform v členských státech, a to ani pokud jde o zavedené postupy pro správné určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a o stávající oprávnění jejich zástupců.
2. Touto směrnicí není dotčena výsada členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance platform příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro zaměstnance platform příznivější, v souladu s cíli této směrnice.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva přiznaná osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy jinými právními akty Unie.

Článek 27

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici spolu s příslušnými již platnými ustanoveními týkajícími se předmětu uvedeného v článku 1, včetně informací o uplatňování právní domněnky, byla oznámena osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a digitálním pracovním platformám, včetně malých a středních podniků, jakož i široké veřejnosti. Tyto informace se poskytnou jasným, komplexním a snadno přístupným způsobem, a to i osobám se zdravotním postižením.

Článek 28

Kolektivní smlouvy a zvláštní pravidla ohledně zpracování osobních údajů

Členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy podle článků 9, 10 a 11, a to na základě čl. 26 odst. 1. Členské státy mohou sociálním partnerům umožnit zachovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, kolektivní smlouvy, které stanoví ujednání o práci prostřednictvím platformy, jež se liší od ustanovení článků 12 a 13, a v případě, že prováděním pověří sociální partnery podle čl. 29 odst. 4, od ustanovení článku 17, pokud zůstane zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců platformy.

Článek 29

Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování

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

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnicí 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, která 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 30

Přezkum Komisí

Do dne ... [pět let ode dne vstupu této směrnice 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. Při tomto přezkumu věnuje Komise zvláštní pozornost dopadu využívání zprostředkovatelů na celkové provádění této směrnice, jakož i účinnosti vyvratitelné domněnky zaměstnání zavedené na základě článku 5.

Článek 31

Vstup v platnost

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

Článek 32

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V ... dne ...

Za Evropský parlament
předseda/předsedkyně

Za Radu
předseda/předsedkyně
