

Bruxelles, 8. ožujka 2024.
(OR. en)

Međuinstitucijski predmet:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

NAPOMENA

Od:	Odbor stalnih predstavnika (dio 1.)
Za:	Vijeće
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme – <i>analiza konačnog kompromisnog teksta s ciljem postizanja dogovora</i>

Za delegacije se u prilogu nalazi privremeni dogovor o navedenom prijedlogu, podložno suglasnosti Vijeća, s ciljem postizanja dogovora u prvom čitanju s Europskim parlamentom.

DIREKTIVA (EU) .../...
EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od ...

o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

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

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija²,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom³,

¹ SL C 290, 29.7.2022., str. 95.

² SL C 375, 30.9.2022., str. 45.

³ Stajalište Europskog parlamenta od ... (još nije objavljeno u Službenom listu) i odluka Vijeća od

budući da:

- (1) Na temelju članka 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) ciljevi su Unije, među ostalim, promicanje dobrobiti njezinih naroda i rad na održivom razvoju Europe koji se temelji na uravnoteženom gospodarskom rastu i izrazito konkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, s ciljem pune zaposlenosti i društvenog napretka.
- (2) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”) navodi se da svaki radnik ima pravo na poštene i pravične radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Člankom 27. Povelje štiti se pravo radnika na informiranje i savjetovanje u poduzeću. Člankom 8. Povelje predviđeno je da svatko ima pravo na zaštitu osobnih podataka koji se na njega odnose. Člankom 12. Povelje predviđeno je da svatko ima pravo na slobodu okupljanja i udruživanja na svim razinama. Člankom 16. Povelje priznaje se sloboda poduzetništva. Člankom 21. Povelje predviđa se pravo na nediskriminaciju.

- (3) Načelom br. 5. europskog stupa socijalnih prava, proglašenog u Göteborgu 17. studenoga 2017.⁴, navodi se da radnici, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa, imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanja; da, u skladu sa zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima, treba osigurati potrebnu fleksibilnost za poslodavce kako bi se mogli brzo prilagoditi promjenama u gospodarskim okolnostima; da treba poticati inovativne oblike zapošljavanja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti, kao i poduzetništvo i samozapošljavanje; da treba olakšati profesionalnu mobilnost te da treba sprečavati radne odnose koji dovode do nesigurnih radnih uvjeta, među ostalim zabranom zlouporabe nestandardnih ugovora. Načelom br. 7. europskog stupa socijalnih prava predviđeno je da radnici trebaju imati pravo da na početku zaposlenja dobiju informacije u pisanom obliku o svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa i da prije eventualnog otpuštanja radnici imaju pravo da budu obaviješteni o razlozima i da im se odobri razuman otkazni rok, kao i pravo na pristup učinkovitom i nepristranom rješavanju sporova, a u slučaju neopravdanog otkaza i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu. Načelom br. 10 stupa predviđeno je da radnici imaju pravo na visoku razinu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te pravo na zaštitu svojih osobnih podataka u kontekstu zaposlenja. Na socijalnom samitu u Portu u svibnju 2021. pozdravljen je akcijski plan priložen europskom stupu socijalnih prava⁵.

⁴ Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava (SL C 428, 13.12.2017., str. 10.).

⁵ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava”, COM(2021)0102.

- (4) Digitalizacija mijenja svijet rada, poboljšava produktivnost i povećava fleksibilnost te istodobno donosi određene rizike za zapošljavanje i radne uvjete. Tehnologije temeljene na algoritmima, uključujući automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka, omogućuju nastanak i rast digitalnih radnih platformi. Novi oblici digitalne interakcije i nove tehnologije u svijetu rada, ako se dobro reguliraju i primjenjuju, mogu stvoriti prilike za pristup dostojanstvenim i kvalitetnim radnim mjestima za osobe koje tradicionalno nisu imale takav pristup. Međutim, ako nisu regulirani, mogu dovesti i do tehnološki omogućenog nadzora, povećanja neravnoteže moći i netransparentnosti u pogledu donošenja odluka te rizika za dostojanstvene radne uvjete, zdravlje i sigurnost na radu, jednako postupanje i pravo na privatnost.
- (5) Rad putem platforme obavljaju pojedinci putem digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi koje pružaju uslugu svojim klijentima. Odvija se u vrlo različitim područjima i obilježen je velikom raznovrsnošću digitalnih radnih platformi, obuhvaćenih sektora i aktivnosti koje se obavljaju, kao i profila pojedinaca koji rade putem platforme. S pomoću algoritama, digitalne radne platforme u manjoj ili većoj mjeri, ovisno o svojem poslovnom modelu, organiziraju rad, naknadu za rad i odnos između svojih klijenata i osoba koje obavljaju rad. Rad putem platforme može se obavljati isključivo na internetu s pomoću elektroničkih alata („rad putem internetske platforme”) ili na hibridan način, tj. kombiniranjem internetskog komunikacijskog procesa s naknadnom aktivnošću u fizičkom svijetu („rad putem platforme na lokaciji”). Mnoge postojeće digitalne radne platforme međunarodni su poslovni subjekti koji provode svoje aktivnosti i poslovne modele u nekoliko država članica ili preko granica.

- (6) Rad putem platforme može omogućiti jednostavniji pristup tržištu rada, ostvarivanje dodatnog dohotka od sekundarne djelatnosti ili fleksibilnost u organizaciji radnog vremena. Istodobno, osobe koje rade putem platforme u najvećem dijelu imaju drugi posao ili drugi izvor prihoda i obično su slabo plaćene, a rad putem platformi brzo se razvija, što dovodi do novih poslovnih modela i oblika zaposlenja koji ponekad nisu obuhvaćeni postojećim sustavima zaštite. Zbog toga je važno taj proces popratiti odgovarajućim zaštitnim mjerama za osobe koje rade putem platforme, neovisno o prirodi ugovornog odnosa. Rad putem platforme osobito može dovesti do nepredvidivosti radnog vremena i izbrisati granice između radnog odnosa i samozaposlenosti te između odgovornosti poslodavaca i radnikâ. Pogrešna klasifikacija radnog statusa ima posljedice za pogrešno klasificirane osobe jer im se tako vjerojatno ograničava pristup postojećim radnim i socijalnim pravima. To dovodi i do neravnopravnih uvjeta u odnosu na poduzeća koja ispravno klasificiraju svoje radnike te utječe na sustave radnih odnosa država članica, njihovu poreznu osnovicu te obuhvat i održivost njihovih sustava socijalne zaštite. Iako su ti izazovi prisutni i šire od rada putem platforme, posebno su ozbiljni u gospodarstvu platformi.
- (7) Sudski predmeti u nekoliko država članica pokazali su da i dalje postoji pogrešna klasifikacija radnog statusa u određenim vrstama rada putem platforme, posebno u sektorima u kojima digitalne radne platforme imaju određeni stupanj usmjeravanja ili kontrole. Iako digitalne radne platforme često klasificiraju osobe koje putem njih rade kao samozaposlene osobe ili „neovisne ugovaratelje”, mnogi sudovi utvrdili su da platforme de facto usmjeravaju i kontroliraju te osobe i često ih integriraju u svoje glavne poslovne aktivnosti. Stoga su ti sudovi reklasificirali navodno samozaposlene osobe u radnike koji su zaposlenici platforme.

- (8) Automatizirani sustavi praćenja i donošenja odluka koji se temelje na algoritmima sve više zamjenjuju funkcije koje upravitelji obično obavljaju u poduzećima, kao što su dodjela poslova, određivanje cijene pojedinačnih zadaća, utvrđivanje rasporeda rada, davanje uputa, evaluiranje obavljenog rada, pružanje poticaja ili izricanje sankcija. Digitalne radne platforme osobito upotrebljavaju takve algoritamske sustave kao standardni način organizacije rada putem platforme i upravljanja njime putem svoje infrastrukture. Osobe koje rade putem platforme i koje podliježu takvom algoritamskom upravljanju često nemaju pristup informacijama o tome kako funkcioniraju algoritmi, koji se osobni podaci upotrebljavaju i kako njihovo ponašanje utječe na odluke koje donose automatizirani sustavi. Predstavnici radnika, drugi predstavnici osoba koje rade putem platforme te inspektorati rada i druga nadležna tijela također nemaju pristup tim informacijama. Nadalje, osobe koje rade putem platforme često ne znaju razloge za odluke koje se donose ili podupiru automatiziranim sustavima i nemaju mogućnost dobiti obrazloženje tih odluka, raspravljati o tim odlukama s osobom za kontakt ili ih osporiti te zatražiti ispravak i, prema potrebi, pravnu zaštitu.
- (9) Kada platforme djeluju u nekoliko država članica ili prekogranično, često je nejasno gdje se obavlja rad putem platforme i tko ga obavlja, osobito kad je riječ o radu putem internetskih platformi. Osim toga, nacionalna tijela nemaju jednostavan pristup podacima o digitalnim radnim platformama, uključujući broj osoba koje rade putem platforme, njihov radni status i radne uvjete. Time se otežava izvršavanje primjenjivih pravila.

- (10) Skupom pravnih instrumenata predviđaju se minimalni standardi u pogledu radnih uvjeta i radnih prava u cijeloj Uniji. To posebno uključuje Direktivu (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća⁶ o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima, Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁷ o radnom vremenu, Direktivu 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁸ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i druge posebne instrumente o aspektima kao što su zdravlje i sigurnost na radu, trudne radnice, ravnoteža između poslovnog i privatnog života, rad na određeno vrijeme, rad na nepuno radno vrijeme, upućivanje radnika. Uz navedeno, Sud Europske unije („Sud”) presudio je da se vrijeme „pripravnosti”, tijekom kojeg su mogućnosti radnika za obavljanje drugih aktivnosti znatno ograničene, treba smatrati radnim vremenom⁹. Direktivom 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹⁰ uspostavlja se opći okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u poduzećima ili pogonima u Uniji.
- (11) U Preporuci Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti¹¹ preporučuje se državama članicama da poduzmu mjere kojima se osigurava formalna i učinkovita pokrivenost, primjerenost i transparentnost sustava socijalne zaštite za sve radnike i samozaposlene osobe.

⁶ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).

⁷ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

⁸ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

⁹ Presuda Suda od 21. veljače 2018. u predmetu Ville de Nivelles protiv Rudyja Matzaka, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82).

¹⁰ Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).

¹¹ SL C 387, 15.11.2019., str. 1.

- (12) Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća¹² osigurava se zaštita fizičkih osoba u pogledu obrade osobnih podataka, a posebno se predviđaju određena prava i obveze te zaštitne mjere u pogledu zakonite, poštene i transparentne obrade osobnih podataka, među ostalim u pogledu automatiziranog pojedinačnog donošenja odluka.
- (13) Uredbom (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća¹³ promiče se pravednost i transparentnost za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja koje nude operatori internetskih platformi.
- (14) Iako se postojećim pravnim aktima Unije predviđaju određene opće zaštitne mjere, za izazove u radu putem platforme potrebne su dodatne posebne mjere. Kako bi se razvoj rada putem platforme oblikovao na održiv način, potrebno je da Unija utvrdi minimalna prava radnika koji rade putem platforme i pravila za poboljšanje zaštite osobnih podataka osoba koje rade putem platforme kako bi riješila probleme koji proizlaze iz rada putem platforme. Trebalo bi uvesti mjere kojima se olakšava ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme u Uniji te poboljšati transparentnost rada putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama. Osim toga, osobama koje rade putem platforme trebalo bi osigurati prava u cilju promicanja transparentnosti, pravednosti i odgovornosti. Ta bi prava trebala biti usmjerena i na zaštitu radnika i poboljšanje radnih uvjeta u algoritamskom upravljanju, uključujući kolektivno pregovaranje. To bi trebalo učiniti s ciljem poboljšanja pravne sigurnosti i postizanja jednakih uvjeta za digitalne radne platforme i pružatelje usluga izvan interneta te podupiranja održivog rasta digitalnih radnih platformi u Uniji.

¹² Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

¹³ Uredba (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (SL L 186, 11.7.2019., str. 57.).

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

- (18) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na osobe koje u Uniji rade putem platforme i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Odredbe o algoritamskom upravljanju koje su povezane s obradom osobnih podataka trebale bi se primjenjivati i na osobe koje rade putem platforme i koje nemaju ugovor o radu niti su u radnom odnosu.
- (19) Ovom bi se Direktivom trebala utvrditi obvezna pravila koja se primjenjuju na sve digitalne radne platforme, neovisno o njihovom mjestu poslovnog nastana i pravu koje se inače primjenjuje, pod uvjetom da se rad putem platforme koji je organiziran putem te digitalne radne platforme obavlja u Uniji.
- (20) Digitalne radne platforme razlikuju se od drugih internetskih platformi po tome što upotrebljavaju automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka kako bi organizirale rad koji pojedinci obavljaju na jednokratni ili višekratni zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma. Automatizirani sustavi praćenja i donošenja odluka obrađuju osobne podatke osoba koje rade putem platforme te donose ili podupiru odluke koje utječu, među ostalim, na radne uvjete. Zbog tih su značajki digitalne radne platforme poseban oblik organizacije usluga koje pružaju neovisni profesionalci u usporedbi s tradicionalnijim oblicima organizacije pružanja usluga, kao što su tradicionalni oblici naručivanja prijevoza ili dispečerskih usluga prijevoza. Nadalje, sve veća složenost strukturne organizacije digitalnih radnih platformi usko je povezana s njihovim brzim razvojem, što često dovodi do stvaranja sustavâ s „varijabilnom geometrijom” u organizaciji rada. Na primjer, mogli bi postojati slučajevi u kojima digitalne radne platforme pružaju uslugu čiji je primatelj sama digitalna radna platforma ili zaseban poslovni subjekt unutar iste grupe poduzeća, ili organiziraju rad na način da nestaju tradicionalni obrasci koji su obično prepoznatljivi u sustavima pružanja usluga.

To bi mogao biti slučaj i s platformama za mikrorad ili masovni rad, koje su vrsta internetske digitalne radne platforme koja poduzećima i drugim klijentima omogućuje pristup velikoj i fleksibilnoj radnoj snazi za obavljanje malih zadataka koje se mogu obavljati na daljinu s pomoću računala i internetske veze, kao što je označivanje (eng. *tagging*). Zadaci se dijele i raspodjeljuju na velik broj, ili „masu” pojedinaca koji ih mogu obaviti asinkrono.

- (21) Organizacija rada koji obavljaju pojedinci trebala bi u najmanju ruku podrazumijevati važnu ulogu u usklađivanju potražnje za uslugom s ponudom posla pojedinca koji je u ugovornom odnosu, bez obzira na njegovu oznaku i prirodu, s digitalnom radnom platformom i koji je dostupan za obavljanje određene zadatke. To može uključivati druge aktivnosti kao što je obrada plaćanja. Internetske platforme koje ne organiziraju rad pojedinaca, nego samo osiguravaju načine na koje pružatelji usluga mogu doći do krajnjeg korisnika, bez daljnjeg sudjelovanja platforme, na primjer ponudama oglašavanja ili zahtjevima za usluge ili objedinjavanjem i prikazivanjem dostupnih pružatelja usluga u određenom području ne bi se trebale smatrati digitalnom radnom platformom. Definicija digitalnih radnih platformi ne bi trebala uključivati pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa, kao što je kratkoročni najam smještaja, ili omogućavanje pojedincima koji se time ne bave profesionalno da preprodaju robu, kao ni one koji organiziraju aktivnosti volontera. Trebala bi biti ograničena na pružatelje usluga za koje organizacija rada koji obavlja pojedinac, kao što je prijevoz osoba ili robe ili čišćenje, predstavlja nužnu i osnovnu, a ne samo manju i isključivo pomoćnu komponentu.
- (22) Aranžmani i procesi povezani s predstavljanjem radnika razlikuju se među državama članicama, što je odraz njihove povijesti, institucija i njihove gospodarske i političke situacije. Među uvjetima koji omogućuju dobro funkcioniranje socijalnog dijaloga nalaze se snažni, neovisni sindikati i organizacije poslodavaca koji imaju pristup relevantnim informacijama potrebnima za sudjelovanje u socijalnom dijalogu i poštovanje temeljnih prava slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja.

- (23) U skladu s Konvencijom Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 135 (1971.) o predstavnicima radnika, koju su dosad ratificirale 24 države članice, predstavnici radnika mogu biti osobe koje su kao takve priznate na temelju nacionalnog prava ili prakse, bez obzira na to jesu li predstavnici sindikata, odnosno predstavnici koje su imenovali ili izabrali sindikati ili članovi takvih sindikata; ili su izabrane da budu predstavnici, odnosno predstavnici koje slobodno biraju radnici poduzeća u skladu s odredbama nacionalnih zakona ili propisa ili kolektivnih ugovora i čije funkcije ne uključuju aktivnosti koje su priznate kao isključivo pravo sindikata u dotičnoj zemlji. U toj se konvenciji navodi da se, ako istodobno postoje i predstavnici sindikata i izabrani predstavnici u istom poduzeću, takvo predstavljanje ne upotrebljava za potkopavanje položaja dotičnih sindikata ili njihovih predstavnika te da treba poticati suradnju između izabranih predstavnika i dotičnih sindikata ili njihovih predstavnika.
- (24) Države članice ratificirale su Konvenciju MOR-a br. 98 (1949.) o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje prema kojoj se akti koji su određeni za promicanje osnivanja organizacija radnika, koje su u podređenom položaju u odnosu na poslodavce ili organizacije poslodavaca, ili za potporu organizacijama radnika financijskim ili drugim sredstvima, s ciljem stavljanja tih organizacija pod kontrolu poslodavaca ili organizacija poslodavaca, smatraju radnjama uplitanja od kojih države članice MOR-a-a moraju zaštititi organizacije radnika. Važno je da se takvi akti rješavaju kako bi se osiguralo da pri definiranju ili provedbi praktičnih aranžmana za obavješćivanje i savjetovanje u okviru ove Direktive poslodavci i predstavnici radnika rade u duhu suradnje i uz dužno poštovanje uzajamnih prava i obveza, uzimajući u obzir interese poduzeća ili osnovanih organizacija i radnika.

- (25) U nekim slučajevima osobe koje rade putem platforme nemaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom, ali su u odnosu s posrednikom preko kojeg rade putem platforme. Taj način organizacije rada putem platforme često dovodi do širokog raspona različitih i složenih višestраниh odnosa, uključujući lance podugovaranja, kao i nejasnih odgovornosti između digitalne radne platforme i posrednikâ. Osobe koje rade putem platforme preko posrednika izložene su istim rizicima povezanim s pogrešnom klasifikacijom njihova radnog statusa i uporabom automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka kao i osobe koje rade putem platforme izravno za digitalnu radnu platformu. Države članice stoga bi trebale utvrditi odgovarajuće mjere kako bi se osiguralo da takve osobe na temelju ove Direktive uživaju istu razinu zaštite kao i osobe koje rade putem platforme i koje imaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom. Države članice trebale bi utvrditi odgovarajuće mehanizme, među ostalim, prema potrebi, putem sustavâ solidarne odgovornosti.
- (26) Kako bi se suzbilo lažno samozapošljavanje u radu putem platforme i olakšalo ispravno utvrđivanje radnog statusa, države članice trebale bi uspostaviti odgovarajuće postupke za sprečavanje i rješavanje problema pogrešne klasifikacije radnog statusa osoba koje rade putem platforme. Cilj tih postupaka trebao bi biti utvrđivanje postojanja radnog odnosa kako je definiran nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, i time osigurati da radnici koji rade putem platforme u potpunosti uživaju jednaka prava iz radnog odnosa kao drugi radnici u skladu s relevantnim pravom Unije, nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima. Ako se postojanje radnog odnosa utvrdi na temelju činjenica, stranku ili stranke koje djeluju kao poslodavac trebalo bi jasno utvrditi te bi one trebale poštovati povezane obveze poslodavaca u okviru prava Unije, nacionalnog prava i kolektivnih ugovora primjenjivih u sektoru djelatnosti.

- (27) Ako se utvrdi da je stranka poslodavac i ispunjava uvjete za status poduzeća za privremeno zapošljavanje u skladu s Direktivom 2008/104/EZ, primjenjuju se obveze iz te Direktive.
- (28) Načelo prvenstva činjenica, što znači da bi se utvrđivanje postojanja radnog odnosa ponajprije trebalo temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarni rad, uključujući naknadu za rad, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos, u skladu s Preporukom MOR-a br. 198 (2006.) o radnom odnosu, osobito je relevantno u slučaju rada putem platforme u kojem ugovorne uvjete često jednostrano određuje jedna strana.

- (29) Zlouporaba statusa samozaposlene osobe, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Lažno samozapošljavanje postoji kada je osoba prijavljena kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos. Takva lažna izjava često se daje kako bi se izbjegle određene pravne ili fiskalne obveze i ostvarila konkurentska prednost u odnosu na poduzeća koja poštuju zakone. Sud je presudio¹⁴ da status „samozaposlene osobe” u okviru nacionalnog prava ne isključuje to da neku osobu treba kvalificirati „radnikom” u smislu prava Unije¹⁵ ako je njezina neovisnost samo fiktivna, tako da zapravo prikriva radni odnos.

¹⁴ Presude Suda od 13. siječnja 2004., Debra Allonby protiv Accrington & Rossendale College, Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; 11. studenoga 2010., Dita Danosa protiv LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 i 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

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

- (30) Osiguravanje ispravnog utvrđivanja radnog statusa ne bi trebalo spriječiti poboljšanje uvjeta stvarno samozaposlenih osoba koje rade putem platforme. U tu svrhu kao korisna smjernica može poslužiti Komunikacija Komisije od 30. rujna 2022., koja sadržava Smjernice za primjenu prava Unije o tržišnom natjecanju na kolektivne ugovore u pogledu uvjeta rada samozaposlenih osoba bez zaposlenika i u kojoj se navodi da, prema Komisiji, kolektivni ugovori između samozaposlenih osoba bez zaposlenika i digitalnih radnih platformi koji se odnose na uvjete rada nisu obuhvaćeni područjem primjene članka 101. UFEU-a. Međutim, ključno je da se uvođenjem tih kolektivnih ugovora ne ugrožavaju ciljevi ove Direktive, posebno ispravna klasifikacija osoba koje rade putem platforme u pogledu njihova radnog statusa.

- (31) Kontrola i usmjeravanje mogu poprimiti različite oblike u praksi jer se model ekonomije platformi stalno mijenja; na primjer, digitalna radna platforma može usmjeravati i kontrolirati ne samo izravnim sredstvima, već i primjenom sankcija ili drugih oblika nepovoljnog postupanja ili pritiska. U kontekstu rada putem platforme osobama koje rade putem platforme često je teško imati odgovarajući pristup alatima i informacijama potrebnima za utvrđivanje, pred nadležnim tijelom, stvarne prirode svojeg ugovornog odnosa i prava koja iz njega proizlaze. Osim toga, upravljanje osobama koje rade putem platforme s pomoću automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka obilježeno je netransparentnim protokom informacija od strane digitalne radne platforme. Te značajke rada putem platforme nastavljaju poticati pojavu pogrešne klasifikacije kao lažnog samozapošljavanja, čime se otežava ispravno utvrđivanje radnog statusa i pristup dostojanstvenim životnim i radnim uvjetima za radnike koji rade putem platforme. Države članice stoga bi trebale utvrditi mjere kojima se osobama koje rade putem platforme omogućuje učinkovito postupovno olakšavanje radi osiguravanja ispravnog utvrđivanja njihova radnog statusa. Stoga je pretpostavka radnog odnosa u korist osoba koje rade putem platforme učinkovit instrument koji uvelike doprinosi poboljšanju životnih i radnih uvjeta radnika koji rade putem platforme. Stoga bi za takav odnos trebala vrijediti pravna pretpostavka da on predstavlja radni odnos kako je definiran pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, kada se utvrde činjenice koje upućuju na kontrolu i usmjerenje.

- (32) Učinkovita pravna pretpostavka zahtijeva da se osobi koja radi putem platforme učinkovito, u okviru nacionalnog prava, olakša ostvarivanje koristi od pretpostavke. Zahtjevi na temelju pravne pretpostavke ne bi trebali biti opterećujući te bi trebali olakšati osobi koja radi putem platforme pružanje dokaza o postojanju radnog odnosa u okolnostima neravnoteže moći u odnosu na digitalnu radnu platformu. Svrha je pretpostavke učinkovito riješiti i ispraviti neravnotežu moći između osoba koje rade putem platforme i digitalne radne platforme. Države članice trebale bi utvrditi modalitete pravne pretpostavke u mjeri u kojoj se njima osigurava uspostava učinkovite oborive pravne pretpostavke o zaposlenju koja predstavlja postupovno olakšavanje u korist osoba koje rade putem platforme i nema učinak povećanja opterećenja u smislu zahtjevâ prema osobama koje rade putem platforme, ili njihovim predstavnicima, u postupcima kojima se utvrđuje njihov radni status. Primjena pravne pretpostavke ne bi trebala automatski dovesti do reklasifikacije osoba koje rade putem platforme. Ako digitalna radna platforma nastoji oboriti pravnu pretpostavku, ona bi trebala dokazati da dotični ugovorni odnos nije radni odnos kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

- (33) U skladu s ciljem ove Direktive da se poboljšaju radni uvjeti radnika koji rade putem platforme ispravnim utvrđivanjem njihova radnog odnosa i time osigura da uživaju relevantna prava koja proizlaze iz prava Unije, nacionalnog prava i kolektivnih ugovora, pravna pretpostavka trebala bi se primjenjivati u svim relevantnim upravnim ili sudskim postupcima ako se radi o radnom statusu osobe koja radi putem platforme. Iako se ovom Direktivom državama članicama ne nameće obveza primjene pravne pretpostavke u poreznim i kaznenim postupcima te postupcima povezanim sa socijalnim osiguranjem, ključno je da se ta pretpostavka učinkovito primjenjuje u svim državama članicama, na temelju ove Direktive. Posebice, ništa u ovoj Direktivi ne bi trebalo sprečavati države članice da, kao pitanje nacionalnog prava, primijene tu pretpostavku u tim ili drugim upravnim ili sudskim postupcima ili da priznaju rezultate postupaka u kojima je pretpostavka primijenjena u svrhu osiguravanja prava reklasificiranih radnika u okviru drugih pravnih područja.
- (34) U interesu pravne sigurnosti pravna pretpostavka ne bi trebala imati retroaktivne pravne učinke te bi se stoga trebala primjenjivati samo na razdoblje koje počinje ... [*datum prenošenja ove Direktive*], među ostalim za ugovorne odnose koji su sklopljeni prije tog datuma i koji na taj datum još traju. Zahtjevi koji se odnose na moguće postojanje radnog odnosa prije tog datuma te prava i obveze koji iz toga proizlaze do tog datuma trebali bi se stoga ocjenjivati samo na temelju nacionalnog prava i prava Unije, među ostalim Direktive (EU) 2019/1152, koji su prethodili ovoj Direktivi.

- (35) Odnos između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme možda neće ispunjavati zahtjeve radnog odnosa u skladu s definicijom utvrđenom u zakonu, kolektivnim ugovorima ili praksi na snazi u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Države članice trebale bi omogućiti obaranje pravne pretpostavke dokazivanjem, na temelju prethodno navedene definicije, da odnos o kojem je riječ nije radni odnos. Digitalne radne platforme imaju potpun pregled nad svim činjeničnim elementima kojima se utvrđuje pravna priroda odnosa, osobito nad algoritmima s pomoću kojih upravljaju svojim poslovanjem. Stoga bi trebale snositi teret dokazivanja kada tvrde da dotični ugovorni odnos nije radni odnos. Uspješno obaranje pretpostavke u sudskim ili upravnim postupcima ne bi trebalo spriječiti primjenu pretpostavke u kasnijim sudskim postupcima ili žalbama, u skladu s nacionalnim postupovnim pravom.
- (36) Učinkovita provedba pravne pretpostavke s pomoću okvira potpornih mjera ključna je za osiguravanje pravne sigurnosti i transparentnosti za sve uključene strane. Takve bi mjere trebale uključivati distribuciju sveobuhvatnih informacija javnosti, izradu smjernica u obliku konkretnih i praktičnih preporuka za digitalne radne platforme, osobe koje rade putem platforme, socijalne partnere i za nadležna nacionalna tijela te osiguravanje učinkovitih kontrola i inspekcija, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, među ostalim, prema potrebi, utvrđivanjem ciljeva takvih kontrola i inspekcija.
- (37) Nadležna nacionalna tijela država članica trebala bi međusobno surađivati, među ostalim razmjenom informacija, kako je predviđeno nacionalnim pravom i praksom, kako bi se osiguralo ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platforme.

- (38) Tim bi se mjerama trebalo poduprijeti pravilno utvrđivanje postojanja radnog odnosa kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, uključujući, prema potrebi, potvrdu kvalifikacije osobe kao stvarno samozaposlene. Kako bi ta tijela mogla obavljati svoje zadaće u cilju izvršavanja odredaba ove Direktive, pri čemu se naglašava nadležnost država članica za donošenje odluka o osoblju nacionalnih tijela, moraju raspolagati odgovarajućim osobljem. Za to su potrebni odgovarajući ljudski resursi za nadležna nacionalna tijela, koji imaju potrebne vještine i pristup odgovarajućem osposobljavanju te osiguravaju dostupnost tehničkog stručnog znanja u području algoritamskog upravljanja. Konvencija MRO-a br. 81 (1947.) o inspekciji rada sadržava upute o tome kako odrediti dovoljan broj inspektora rada za učinkovito obavljanje njihovih dužnosti. Pri odlučivanju o inspekcijama i kontrolama koje namjeravaju provesti nadležna nacionalna tijela trebala bi uzeti u obzir odluku nadležnog nacionalnog tijela koja je rezultirala promjenom radnog statusa osobe koja radi putem platforme.

- (39) Iako se Uredbom (EU) 2016/679 uspostavlja opći okvir za zaštitu fizičkih osoba u vezi s obradom osobnih podataka, potrebno je utvrditi posebna pravila za rješavanje problema koji su povezani s obradom osobnih podataka putem automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka u kontekstu rada putem platforme. Člankom 88. Uredbe (EU) 2016/679 već je predviđeno da države članice mogu zakonom ili kolektivnim ugovorima predvidjeti konkretnija pravila kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka zaposlenikâ u kontekstu zapošljavanja. Ovom se Direktivom predviđaju konkretnije zaštitne mjere u pogledu obrade osobnih podataka s pomoću automatiziranih sustava u kontekstu rada putem platforme, čime se osigurava viša razina zaštite osobnih podataka osoba koje rade putem platforme. Ovom se Direktivom osobito utvrđuju konkretnija pravila u vezi s Uredbom (EU) 2016/679 u pogledu uporabe i transparentnosti automatiziranog donošenja odluka. Ovom se Direktivom utvrđuju i dodatne mjere uz Uredbu (EU) 2016/679 u kontekstu rada putem platforme kako bi se osigurala zaštita njihovih osobnih podataka, posebice ako se odluke donose automatiziranom obradom osobnih podataka ili se njome podupiru. U tom kontekstu pojmove koji se odnose na zaštitu osobnih podataka u ovoj Direktivi trebalo bi tumačiti s obzirom na definicije utvrđene u Uredbi (EU) 2016/679.

- (40) Člancima 5., 6. i 9. Uredbe (EU) 2016/679 propisano je da se osobni podaci obrađuju na zakonit, pošten i transparentan način. To podrazumijeva određena ograničenja načina na koji digitalne radne platforme mogu obrađivati osobne podatke s pomoću automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka. Međutim, u specifičnom slučaju rada putem platforme ne može se pretpostaviti da su osobe koje rade putem platforme svojevolumno dale privolu za obradu svojih osobnih podataka. Osobe koje rade putem platforme često nemaju uistinu slobodan izbor ili ne mogu odbiti ili povući privolu bez nanošenja štete svojem ugovornom odnosu, s obzirom na neravnotežu moći između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme. Stoga digitalne radne platforme ne bi trebale obrađivati osobne podatke osoba koje rade putem platforme na temelju toga što je osoba koja radi putem platforme dala privolu za obradu svojih osobnih podataka.
- (41) Digitalne radne platforme ne bi trebale, s pomoću automatiziranih sustava praćenja i s pomoću bilo kojeg automatiziranog sustava koji se upotrebljava za podupiranje ili donošenje odluka koje utječu na osobe koje rade putem platforme, obrađivati bilo kakve osobne podatke o emocionalnom ili psihološkom stanju osobe koja radi putem platforme, obrađivati bilo kakve osobne podatke u vezi s njihovim privatnim razgovorima, prikupljati bilo kakve osobne podatke dok osoba koja radi putem platforme ne nudi ili ne obavlja rad putem platforme, obrađivati bilo kakve osobne podatke radi predviđanja ostvarivanja temeljnih prava, uključujući pravo na udruživanje, pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje ili pravo na informiranje i savjetovanje, kako su definirani u Povelji, te ne bi trebale obrađivati osobne podatke kako bi izvele zaključke o rasnom ili etničkom podrijetlu, migracijskom statusu, političkim mišljenjima, vjerskim ili filozofskim uvjerenjima, invaliditetu, zdravstvenom stanju, uključujući kronične bolesti ili HIV status, emocionalnom ili psihičkom stanju, članstvu u sindikatima, seksualnom životu ili seksualnoj orijentaciji osobe.

- (42) Digitalne radne platforme ne bi trebale obrađivati biometrijske podatke osoba koje rade putem platforme u svrhu identifikacije, odnosno utvrđivanje identiteta osobe usporedbom njezinih biometrijskih podataka s pohranjenim biometrijskim podacima niza pojedinaca u bazi podataka (identifikacija usporedbom više uzoraka). To ne utječe na mogućnost digitalnih radnih platformi da provode biometrijsku provjeru, odnosno provjeru identiteta osobe usporedbom njezinih biometrijskih podataka s podacima koje je prethodno dostavila ista osoba (provjera ili autentifikacija usporedbom dvaju uzoraka), ako je takva obrada osobnih podataka inače zakonita na temelju Uredbe (EU) 2016/679 i drugog relevantnog prava Unije i nacionalnog prava.
- (43) Podaci koji se temelje na biometriji osobni su podaci dobiveni posebnom tehničkom obradom u vezi s fizičkim obilježjima, fiziološkim obilježjima ili obilježjima ponašanja pojedinca, signalima ili karakteristikama fizičke osobe, kao što su izrazi lica, pokreti, puls, glas, način tipkanja ili hod, koji mogu ili ne mogu omogućiti ili potvrditi identifikaciju fizičke osobe.
- (44) Obrada osobnih podataka automatiziranim sustavima praćenja i donošenja odluka koje upotrebljavaju digitalne radne platforme vjerojatno će prouzročiti visok rizik za prava i slobode osoba koje rade putem platforme. Stoga bi digitalne radne platforme uvijek trebale provoditi procjenu učinka na zaštitu podataka u skladu sa zahtjevima utvrđenima u članku 35. Uredbe (EU) 2016/679. Uzimajući u obzir učinke koje odluke koje donose automatizirani sustavi donošenja odluka imaju na osobe koje rade putem platforme, a posebno na radnike koji rade putem platforme, ovom se Direktivom utvrđuju konkretnija pravila o savjetovanju s osobama koje rade putem platforme i njihovim predstavnicima u kontekstu procjena učinka na zaštitu podataka.

- (45) Uz ono što je predviđeno Uredbom (EU) 2016/679, digitalne radne platforme trebale bi podlijevati obvezama transparentnosti i informiranja u vezi s automatiziranim sustavima praćenja i automatiziranim sustavima koji se upotrebljavaju za donošenje ili podupiranje odluka koje utječu na osobe koje rade putem platforme, uključujući radne uvjete radnika koji rade putem platforme, kao što su njihov pristup radnim zadaćama, zarada, sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, napredovanje ili njegov ekvivalent i njihov ugovorni status, uključujući ograničenje, suspenziju ili ukidanje njihova računa. Trebalo bi i odrediti koja bi se vrsta informacija trebala pružiti osobama koje rade putem platforme u vezi s takvim automatiziranim sustavima, kao i u kojem obliku i kada bi ih trebalo pružiti. Pojedinačni radnici koji rade putem platforme trebali bi primiti navedene informacije u sažetom, jednostavnom i razumljivom obliku u mjeri u kojoj sustavi i njihove značajke izravno utječu na njih i, prema potrebi, na njihove radne uvjete, kako bi ih se stvarno informiralo. Ujedno bi trebali imati pravo zatražiti sveobuhvatne i detaljne informacije o svim relevantnim sustavima. Sveobuhvatne i detaljne informacije o takvim automatiziranim sustavima trebalo bi pružiti predstavnicima osoba koje rade putem platforme i nacionalnim nadležnim tijelima na njihov zahtjev kako bi im se omogućilo izvršavanje njihovih funkcija.
- (46) Uz pravo na prenosivost osobnih podataka koje je ispitanik dostavio voditelju obrade u skladu s člankom 20. Uredbe (EU) 2016/679, osobe koje rade putem platforme trebale bi imati pravo primiti, bez prepreka i u strukturiranom, uvriježenom i strojno čitljivom formatu, sve osobne podatke generirane tijekom njihova rada u kontekstu automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka digitalne radne platforme, uključujući ocjene i recenzije, kako bi ih prenijele ili dale da se prenesu trećoj strani, uključujući drugu digitalnu radnu platformu. Digitalne radne platforme trebale bi osobama koje rade putem platforme osigurati alate za olakšavanje učinkovite i besplatne prenosivosti podataka kako bi mogle ostvariti svoja prava na temelju ove Direktive i Uredbe (EU) 2016/679.

- (47) U nekim slučajevima digitalne radne platforme ne prekidaju formalno svoj odnos s osobom koja radi putem platforme, ali ograničavaju račun osobe koja radi putem platforme. To treba tumačiti kao svako ograničenje mogućnosti rada putem platforme putem računa, uključujući ograničavanje pristupa računu ili pristupa radnim zadaćama.
- (48) Digitalne radne platforme u velikoj se mjeri koriste automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka u upravljanju osobama koje rade putem platforme. Praćenje elektroničkim sredstvima može predstavljati zadiranje u privatnost osoba koje rade putem platforme, a odluke koje se donose ili podupiru takvim sustavima, kao što su one koje se odnose na ponudu za dodjelu zadaća, zaradu, njihovu sigurnost i zdravlje, njihovo radno vrijeme, pristup osposobljavanju, njihovo napredovanje ili status u okviru organizacije te ugovorni status, izravno utječu na te osobe, a koje možda nisu u izravnom kontaktu s upraviteljem ili nadzornikom koji je stvarna osoba. Digitalne radne platforme stoga bi trebale osigurati ljudski nadzor i redovito, a najmanje svake dvije godine, provoditi evaluaciju učinka pojedinačnih odluka koje se donose ili podupiru automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka na osobe koje rade putem platforme, uključujući, ako je primjenjivo, njihove radne uvjete i jednako postupanje na radnom mjestu. Predstavnici radnika trebali bi biti uključeni u postupak evaluacije.

Digitalne radne platforme u tu bi svrhu trebale osigurati dostatne ljudske resurse. Osobe koje je digitalna radna platforma zadužila za funkciju pregleda trebaju imati potrebnu stručnost, osposobljenost i ovlasti za izvršavanje te funkcije, a posebice pravo da otkazu automatizirane odluke. Trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja, stegovnih mjera ili drugog nepovoljnog postupanja zbog obnašanja svojih dužnosti. Ujedno je važno da digitalne radne platforme riješe systemske nedostatke u uporabi automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka. Stoga, ako se ishodom aktivnosti nadzora utvrde visoki rizici od diskriminacije na radnom mjestu ili povrede prava osoba koje rade putem platforme, digitalne radne platforme trebale bi poduzeti odgovarajuće mjere za njihovo rješavanje, što uključuje mogućnost ukidanja takvih sustava.

- (49) Uredbom (EU) 2016/679 od voditelja obrade podataka zahtijeva se da provode odgovarajuće mjere zaštite prava i sloboda te legitimnih interesa ispitanika u slučajevima u kojima se na njih primjenjuju odluke koje se isključivo temelje na automatiziranoj obradi. Tom se odredbom zahtijeva barem pravo ispitanika na ljudsku intervenciju voditelja obrade, izražavanje vlastitog stajališta i osporavanje odluke. Uz Uredbu (EU) 2016/679 u kontekstu algoritamskog upravljanja i uzimajući u obzir ozbiljan utjecaj koje odluke o ograničavanju, suspenziji ili raskidu ugovornog odnosa ili ukidanja računa osobe koja radi putem platforme ili bilo koje odluke s jednako štetnim posljedicama imaju na osobe koje rade putem platforme, te bi odluke uvijek trebao donositi čovjek. Uz Uredbu (EU) 2016/679 u kontekstu algoritamskog upravljanja radom putem platforme, osobe koje rade putem platforme trebale bi imati pravo od digitalne radne platforme bez nepotrebne odgode dobiti objašnjenje za odluku, nepostojanje odluke ili skup odluka koje se podupiru automatiziranim sustavima donošenja odluka ili ih, ako je primjenjivo, donose takvi sustavi.

U tu svrhu digitalna radna platforma trebala bi im omogućiti da s osobom za kontakt na digitalnoj radnoj platformi rasprave i razjasne činjenice, okolnosti i razloge za takve odluke. Osim toga, budući da će određene odluke vjerojatno imati osobito negativne posljedice na osobe koje rade putem platforme, posebice na njihovu potencijalnu zaradu, ako digitalna radna platforma ograniči, suspendira ili ukine račun osobe koja radi putem platforme, odbije plaćanje za rad koji je ta osoba obavila ili utječe na ključne aspekte ugovornog odnosa, digitalna radna platforma trebala bi osobi koja radi putem platforme, što je prije moguće, a najkasnije na dan stupanja na snagu takvih odluka, dostaviti pisano obrazloženje te odluke. Ako dobiveno objašnjenje ili razlozi nisu zadovoljavajući ili ako osobe koje rade putem platforme smatraju da su njihova prava prekršena određenom odlukom, trebale bi imati i pravo zatražiti od digitalne radne platforme da preispita odluku i dobiju obrazložen odgovor bez nepotrebne odgode, a u svakom slučaju u roku od dva tjedna od primitka zahtjeva.

Ako se takvim odlukama krše prava tih osoba, kao što su radna prava, pravo na nediskriminaciju ili na zaštitu njihovih osobnih podataka, digitalna radna platforma trebala bi ispraviti takve odluke bez nepotrebne odgode ili, ako to nije moguće, osigurati primjerenu naknadu pretrpljene štete i poduzeti potrebne korake za izbjegavanje sličnih odluka u budućnosti, što uključuje prestanak njihove uporabe. Kad je riječ o preispitivanju odluka koje provodi stvarna osoba, trebale bi, u odnosu na poslovne korisnike, prevladavati posebne odredbe Uredbe (EU) 2019/1150.

- (50) Direktivom Vijeća 89/391/EEZ¹⁶ uvode se mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, uključujući obvezu poslodavaca da procijene rizike za zdravlje i sigurnost na radu, te se utvrđuju opća načela prevencije koja poslodavci trebaju provesti. Automatizirani sustavi praćenja i donošenja odluka potencijalno znatno utječu na sigurnost te na fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platforme.

Algoritamsko usmjeravanje, evaluacija i disciplina intenziviraju radni napor povećanjem praćenja, povećanjem tempa koji se zahtijeva od radnika, minimiziranjem praznina u tijeku rada i proširenjem radne aktivnosti izvan uobičajenog radnog mjesta i radnog vremena. Ograničene mogućnosti učenja na radnom mjestu i utjecaja na zadaće zbog uporabe netransparentnih algoritama, kao i intenziviranje rada i nesigurnost koji su prethodno istaknuti vjerojatno će doprinijeti većem stresu i zabrinutosti radnika. Stoga bi digitalne radne platforme trebale evaluirati te rizike, procijeniti jesu li zaštitne mjere sustavâ primjerene za uklanjanje tih rizika i poduzeti odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere. Trebale bi izbjegavati da upotreba takvih sustava dovede do nepotrebnog pritiska na radnike ili ugrožava njihovo zdravlje. Kako bi se povećala učinkovitost tih odredaba, digitalna radna platforma trebala bi radnicima koji rade putem platforme, njihovim predstavnicima i nadležnim tijelima staviti na raspolaganje evaluaciju rizika i procjenu mjera za ublažavanje rizika.

¹⁶ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

- (51) Obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima, koje je uređeno na razini Unije Direktivom 2002/14/EZ, ključno je za poticanje učinkovitog socijalnog dijaloga. Budući da uvođenje ili znatne promjene u uporabi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka od strane digitalnih radnih platformi izravno utječu na organizaciju rada i individualne radne uvjete radnika koji rade putem platforme, potrebne su dodatne mjere kako bi se osiguralo da digitalne radne platforme obavješćuju predstavnike radnika koji rade putem platforme i da se prije donošenja takvih odluka učinkovito savjetuju s njima na odgovarajućoj razini. S obzirom na tehničku složenost sustavâ algoritamskog upravljanja, informacije bi trebalo dati pravodobno kako bi se predstavnicima radnika koji rade putem platforme omogućilo da se pripreme za savjetovanje, uz pomoć stručnjaka kojeg su, prema potrebi, na usklađen način odabrali radnici koji rade putem platforme ili njihovi predstavnici. Ova Direktiva ne utječe na mjere obavješćivanja i savjetovanja sadržane u Direktivi 2002/14/EZ.
- (52) Ako radnici nemaju predstavnika, trebalo bi im omogućiti da ih digitalna radna platforma izravno obavijesti o svakom takvom uvođenju ili znatnim promjenama u pogledu automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka.

- (53) Među osobama koje rade putem platforme nalaze se i samozaposlene osobe. Učinak automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka, koje digitalne radne platforme upotrebljavaju, na zaštitu njihovih osobnih podataka i mogućnosti zarade sličan je učinku na radnike koji rade putem platforme. Stoga bi se prava iz ove Direktive koja se odnose na zaštitu fizičkih osoba u vezi s obradom osobnih podataka u kontekstu algoritamskog upravljanja, posebno ona koja se odnose na transparentnost automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka, ograničenja obrade ili prikupljanja osobnih podataka, ljudsko praćenje i preispitivanje važnih odluka, trebala primjenjivati i na osobe koje rade putem platforme i koje nisu u radnom odnosu. Prava koja se odnose na zdravlje i sigurnost na radu te obavješćivanje i savjetovanje s radnicima koji rade putem platforme ili njihovim predstavnicima, koja su specifična za radnike s obzirom na pravo Unije, na njih se ne bi trebala primjenjivati. Uredbom (EU) 2019/1150 predviđaju se zaštitne mjere u pogledu pravednosti i transparentnosti za samozaposlene osobe koje rade putem platforme, pod uvjetom da se smatraju poslovnim korisnicima u smislu te uredbe. Kad je riječ o preispitivanju važnih odluka koje provodi stvarna osoba, trebale bi, u odnosu na poslovne korisnike, prevladavati posebne odredbe Uredbe (EU) 2019/1150.
- (54) Obveze digitalnih radnih platformi, među ostalim u vezi s obavješćivanjem i savjetovanjem u pogledu automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka, primjenjuju se neovisno o tome upravlja li automatiziranim sustavima praćenja i donošenja odluka sama digitalna radna platforma ili vanjski pružatelj usluga koji provodi obradu podataka u ime digitalne radne platforme.

- (55) Kako bi se nadležnim nacionalnim tijelima omogućilo da osiguraju da digitalne radne platforme poštuju radno zakonodavstvo i propise, posebno ako imaju poslovni nastan u zemlji koja nije država članica u kojoj radnik koji radi putem platforme obavlja svoj posao, digitalne radne platforme trebale bi prijaviti radnike koji rade putem platforme nadležnim tijelima države članice u kojoj se rad obavlja. Sustavan i transparentan sustav informiranja, među ostalim na prekograničnoj razini, također je ključan za sprečavanje nepoštenog tržišnog natjecanja među digitalnim radnim platformama. Ta obveza ne bi trebala zamijeniti obveze prijavljivanja ili obavješćivanja utvrđene drugim instrumentima Unije.
- (56) Europsko nadzorno tijelo za rad doprinosi osiguravanju pravedne mobilnosti radne snage diljem Unije, a osobito olakšava suradnju i razmjenu informacija među državama članicama s ciljem dosljedne, djelotvorne i učinkovite primjene i izvršavanja relevantnog prava Unije, koordinira i podupire usklađene i zajedničke inspekcije, provodi analize i procjene rizika u vezi s pitanjima prekogranične mobilnosti radne snage te podupire države članice u rješavanju neprijavljenog rada. Stoga ima važnu ulogu u suočavanju s izazovima povezanim s prekograničnim aktivnostima mnogih digitalnih radnih platformi, kao i s onima povezanim s neprijavljenim radom u radu putem platforme.
- (57) Informacije o radu putem platforme koje obavljaju osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi, broj takvih osoba, informacije o njihovom ugovornom ili radnom statusu i općim uvjetima koji se primjenjuju na te ugovorne odnose ključne su kako bi se relevantnim tijelima pomoglo u ispravnom utvrđivanju radnog statusa osoba koje rade putem platforme i osiguravanju usklađenosti s pravnim obvezama, a predstavnicima radnika koji rade putem platforme u izvršavanju njihovih predstavničkih funkcija. Ta tijela i predstavnici bi isto tako trebali imati pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi s pruženim informacijama.

- (58) Uporaba neprijavljenog rada u okviru platforma za dostavu dokazana je u nekoliko država članica. Ta se praksa provodi s pomoću unajmljenih identiteta, pri čemu se osobe s pravom na rad koje rade putem platforme registriraju na platformi i iznajmljuju svoje račune migrantima bez osobnih dokumenata i maloljetnicima. To podrazumijeva nedostatak zaštite osoba, uključujući državljane trećih zemalja s nezakonitim boravkom, čije okolnosti često dovode do ograničenog pristupa pravosuđu zbog straha od odmazde ili rizika od deportacije. Direktivom 2009/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹⁷ propisuju se minimalni standardi za sankcije i mjere protiv poslodavaca državljana trećih zemalja s nezakonitim boravkom. Obvezama u pogledu transparentnosti i pravilima o posrednicima utvrđenima u ovoj Direktivi snažno se doprinosi, zajedno s Direktivom 2009/52/EZ, rješavanju pitanja neprijavljenog rada u radu putem platforme. Osim toga, izuzetno je važno da digitalne radne platforme osiguraju pouzdanu provjeru identiteta radnika koji rade putem platforme.
- (59) Razvijen je opsežan sustav odredaba o izvršenju pravne stečevine Unije u području socijalnih prava, čiji bi se elementi trebali primjenjivati na ovu Direktivu kako bi se osiguralo da osobe koje rade putem platforme imaju pristup pravodobnom, učinkovitom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu za pretrpljenu štetu. Posebno, imajući na umu da je pravo na učinkovitu pravnu zaštitu temeljno pravo, osobe koje rade putem platforme bi i dalje trebale imati takvu zaštitu čak i nakon prestanka radnog odnosa ili drugog ugovornog odnosa iz kojeg je proizašlo navodno kršenje prava prema ovoj Direktivi.
- (60) Predstavnici osoba koje rade putem platforme trebali bi moći, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, zastupati jednu ili više osoba koje rade putem platforme u bilo kojem sudskom ili upravnom postupku kako bi ostvarili prava ili izvršili obveze koje proizlaze iz ove Direktive. Podnošenje tužbi u ime ili podupiranje nekoliko osoba koje rade putem platforme način je za olakšavanje postupaka koji inače ne bi bili pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od osвете.

¹⁷ Direktiva 2009/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 18. lipnja 2009. o minimalnim standardima za sankcije i mjere za poslodavce državljana trećih zemalja s nezakonitim boravkom (SL L 168, 30.6.2009., str. 24.).

- (61) Rad putem platforme obilježen je nedostatkom zajedničkog radnog mjesta na kojem se osobe koje rade putem platforme mogu upoznati i komunicirati jedne s drugima i sa svojim predstavnicima, među ostalim i kako bi zaštitile svoje interese u odnosu s digitalnom radnom platformom. Stoga je potrebno stvoriti digitalne komunikacijske kanale, u skladu s organizacijom rada digitalnih radnih platformi, na kojima osobe koje rade putem platforme mogu privatno i sigurno razmjenjivati informacije i putem kojih ih mogu kontaktirati njihovi predstavnici. Digitalne radne platforme trebale bi uspostaviti takve komunikacijske kanale u okviru svoje digitalne infrastrukture ili s pomoću podjednako učinkovitih sredstava, poštujući pritom zaštitu osobnih podataka i suzdržavajući se od pristupa tim komunikacijama ili njihova praćenja.
- (62) Osobe koje rade putem platforme izložene su riziku od nasilja i uznemiravanja, osobito pri radu a licu mjesta, a nemaju fizičko radno mjesto na kojem mogu uložiti svoju pritužbu. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje mogu imati negativan učinak na zdravlje i sigurnost radnika koji rade putem platforme. Kad je riječ o radu putem platforme, države članice trebale bi predvidjeti preventivne mjere, uključujući uspostavu djelotvornih kanala za podnošenje prijava. Države članice potiče se da podupru djelotvorne mjere za borbu protiv nasilja i uznemiravanja u radu putem platformi, a osobito da uključe odgovarajuće kanale za podnošenje prijava za samozaposlene osobe.
- (63) U upravnim ili sudskim postupcima koji se odnose na prava i obveze utvrđene u ovoj Direktivi, elementi povezani s organizacijom rada kojima se omogućuje utvrđivanje radnog statusa, a posebno činjenica kontrolira li digitalna radna platforma određene elemente rada, ili ih usmjerava, kao i drugi elementi u pogledu upotrebe automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka, mogu biti u posjedu digitalne radne platforme i nisu lako dostupni osobama koje rade putem platforme i nadležnim tijelima. Nacionalni sudovi ili nadležna tijela stoga bi trebali moći naložiti digitalnoj radnoj platformi da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže, uključujući povjerljive informacije, podložno učinkovitim mjerama za zaštitu takvih informacija.

- (64) S obzirom na to da su ovom Direktivom predviđena konkretnija i dodatna pravila u odnosu na Uredbu (EU) 2016/679 u kontekstu rada putem platforme radi osiguravanja zaštite osobnih podataka osoba koje rade putem platforme, nacionalna nadzorna tijela iz Uredbe (EU) 2016/679 trebala bi biti nadležna za praćenje primjene tih zaštitnih mjera. Postupovni okvir Uredbe (EU) 2016/679, osobito njezina poglavlja VI., VII. i VIII., trebao bi se primjenjivati na izvršavanje konkretnijih i dodatnih pravila ove Direktive, posebno u pogledu mehanizama nadzora, suradnje i konzistentnosti, pravnih lijekova, odgovornosti i kazni, uključujući nadležnost za izricanje upravnih novčanih kazni do iznosa iz članka 83. stavka 5. te uredbe.
- (65) Automatizirani sustavi praćenja ili donošenja odluka koji se upotrebljavaju u kontekstu rada putem platforme uključuju obradu osobnih podataka osoba koje rade putem platforme i utječu na radne uvjete i prava onih osoba među njima koje su radnici koji rade putem platforme, što otvara pitanja prava o zaštiti podataka i povezanih područja prava, kao što je radno pravo. Nadzorna tijela za zaštitu podataka i druga nadležna tijela trebala bi zato surađivati, među ostalim na prekograničnoj razini, u izvršenju ove Direktive, što obuhvaća uzajamnu razmjenu relevantnih informacija, ne dovodeći u pitanje neovisnost nadzornih tijela za zaštitu podataka.
- (66) Kako bi zaštita na temelju ove Direktive bila djelotvorna, ključno je da osobe koje rade putem platforme i ostvaruju svoja prava dodijeljena Direktivom budu zaštićene od otpuštanja, dok u slučaju radnika koji rade putem platforme to obuhvaća zaštitu od raskida ugovora, a u slučaju samozaposlenih osoba i zaštitu od ekvivalentnih mjera, uključujući suspenziju računa.

- (67) S obzirom na to da dvostruki cilj ove Direktive, odnosno poboljšanje radnih uvjeta u radu putem platforme i zaštitu osobnih podataka, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog potrebe za uspostavom zajedničkih minimalnih zahtjeva on na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. UEU-a. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.
- (68) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i zadržavanja odredaba koje su povoljnije za osobe koje rade putem platforme. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, među ostalim u pogledu mehanizama za utvrđivanje postojanja radnog odnosa, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može predstavljati valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite u području obuhvaćenom ovom Direktivom., kao ni postojećih prava dodijeljenih predstavnicima.
- (69) Treba poštovati samostalnost socijalnih partnera. Države članice trebale bi socijalnim partnerima, pod određenim uvjetima, dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora koji se razlikuju od određenih odredaba, poštujući pritom opću zaštitu radnika koji rade putem platforme.
- (70) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje nepotrebnih administrativnih, financijskih i pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća (MSP-ovi). Države članice stoga se pozivaju da procijene učinak koji će na MSP-ove imati njihove mjere za prenošenje kako bi se osiguralo da ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posvećivanje posebne pozornosti mikropoduzećima i administrativnom opterećenju.

- (71) Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom. Osim toga bi, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale da socijalni partneri budu istinski uključeni te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe odredaba ove Direktive.
- (72) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima¹⁸, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava veza između sastavnih dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive zakonodavac smatra dostavljanje takvih dokumenata opravdanim.
- (73) Provedeno je savjetovanje s Europskim nadzornikom za zaštitu podataka u skladu s člankom 42. stavkom 1. Uredbe (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća¹⁹, koji je dostavio mišljenje 2. veljače 2022.²⁰,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

¹⁸ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

¹⁹ Uredba (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

²⁰ SL C

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Predmet i područje primjene

1. Svrha je ove Direktive poboljšati radne uvjete i zaštitu osobnih podataka u radu putem platformi:
 - (a) uvođenjem mjera za olakšavanje ispravnog utvrđivanja radnog statusa osoba koje rade putem platforme;
 - (b) promicanjem transparentnosti, pravednosti, ljudskog nadzora, sigurnosti i preuzimanja odgovornosti u algoritamskom upravljanju u radu putem platforme; i
 - (c) poboljšanjem transparentnosti u radu putem platforme, među ostalim u prekograničnim situacijama.
2. Ovom se Direktivom utvrđuju minimalna prava koja se primjenjuju na osobe koje u Uniji rade putem platforme i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

Ovom se Direktivom također utvrđuju pravila za poboljšanje zaštite fizičkih osoba s obzirom na obradu njihovih osobnih podataka predviđanjem mjera o algoritamskom upravljanju koje se primjenjuju na osobe koje rade putem platforme u Uniji, uključujući osobe koje nemaju ugovor o radu odnosno nisu u radnom odnosu.
3. Ova se Direktiva primjenjuje na digitalne radne platforme koje organiziraju rad putem platforme koji se obavlja u Uniji, bez obzira na mjesto njihova poslovnog nastana i neovisno o pravu koje se inače primjenjuje.

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

1. „digitalna radna platforma” znači svaka fizička ili pravna osoba koja pruža uslugu koja ispunjava sve sljedeće zahtjeve:
 - (a) pruža se, barem djelomično, na daljinu putem elektroničkih sredstava kao što su internetske stranice ili mobilna aplikacija;
 - (b) pruža se na zahtjev primatelja usluge;
 - (c) njezina je nužna i ključna sastavnica organizacija rada koji pojedinci obavljaju uz naknadu, neovisno o tome obavlja li se taj posao na internetu ili na određenoj lokaciji;
 - (d) obuhvaća upotrebu automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka;
2. „rad putem platforme” znači svaki rad organiziran putem digitalne radne platforme koji obavlja pojedinac u Uniji na temelju ugovornog odnosa između digitalne radne platforme ili posrednika i pojedinca, bez obzira na to postoji li ugovorni odnos između pojedinca ili posrednika i primatelja usluge;
3. „osoba koja radi putem platforme” znači svaki pojedinac koji radi putem platforme, bez obzira na to kakva je priroda ugovornog odnosa ili kako su ga uključene strane odredile;
4. „radnik koji radi putem platforme” znači svaka osoba koja radi putem platforme i ima ugovor o radu ili se smatra da je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda;

5. „posrednik” znači fizička ili pravna osoba koja, za potrebe stavljanja rada putem platforme na raspolaganje ili putem digitalne radne platforme:
 - (a) uspostavlja ugovorni odnos s tom digitalnom radnom platformom i osobom koja radi putem platforme; ili
 - (b) sudjeluje u lancu podugovaranja između te digitalne radne platforme i osobe koja radi putem platforme;
6. „predstavnici radnika” znači predstavnici radnika koji rade putem platforme, kao što su sindikati i predstavnici koje radnici koji rade putem platformi slobodno biraju, u skladu s nacionalnim pravom i praksom;
7. „predstavnici osoba koje rade putem platforme” znači predstavnici radnika i, u mjeri u kojoj je to predviđeno nacionalnim pravom i praksom, predstavnici osoba koje rade putem platforme, a koje nisu radnici koji rade putem platforme;
8. „automatizirani sustavi praćenja” znači sustavi koji se upotrebljavaju za praćenje, nadzor ili evaluaciju, elektroničkim putem, radnog učinka osoba koje rade putem platforme ili aktivnosti koje se obavljaju u radnom okruženju, među ostalim prikupljanjem osobnih podataka, odnosno sustavi kojima se podupire to praćenje, nadzor ili evaluacija;
9. „automatizirani sustavi donošenja odluka” znači sustavi koji se upotrebljavaju za donošenje ili podržavanje, elektroničkim putem, odluka koje znatno utječu na osobe koje rade putem platforme, što uključuje radne uvjete radnika koji rade na platformi, a osobito odluka koje utječu na njihovo zapošljavanje, pristup radnim zadacima i organizaciju tih zadataka, njihovu zaradu, uključujući određivanje cijene pojedinačnih zadataka, njihovu sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, pristup osposobljavanju, napredovanje ili njegov ekvivalent te ugovorni status, uključujući ograničenje, suspenziju ili ukidanje njihova računa.

2. Definicija digitalnih radnih platformi utvrđena u stavku 1. točki 1. ne uključuje pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa odnosno pružatelje koji omogućuju preprodaju robe osobama koje se time ne bave profesionalno.

Članak 3.

Posrednici

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, kada se digitalna radna platforma koristi posrednicima, osobe koje rade na platformi i imaju ugovorni odnos s posrednikom uživaju jednaku razinu zaštite koja se osigurava na temelju ove Direktive onima koji imaju izravan ugovorni odnos s digitalnom radnom platformom. U tu svrhu države članice poduzimaju mjere, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, za uspostavu odgovarajućih mehanizama koji, prema potrebi, uključuju sustave solidarne i pojedinačne odgovornosti.

POGLAVLJE II.

RADNI STATUS

Članak 4.

Ispravno utvrđivanje radnog statusa

1. Države članice uspostavljaju odgovarajuće i djelotvorne postupke za provjeru i osiguravanje ispravnog utvrđivanja radnog statusa osoba koje rade putem platforme, u cilju utvrđivanja postojanja radnog odnosa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, među ostalim primjenom pretpostavke radnog odnosa u skladu s člankom 5.
2. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa temelji se prije svega na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje posla, uključujući upotrebu automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka u organizaciji rada putem platforme, bez obzira na to kako je odnos klasificiran u ugovornom aranžmanu koji su uključene strane eventualno dogovorile.
3. Ako se utvrdi postojanje radnog odnosa, strana odnosno strane koje preuzimaju obveze poslodavca jasno se određuju u skladu s nacionalnim pravnim sustavima.

Članak 5.

Pravna pretpostavka

1. Za ugovorni odnos između digitalne radne platforme i osobe koja radi putem te platforme vrijedi pravna pretpostavka da se radi o radnom odnosu ako se utvrde činjenice koje upućuju na kontrolu i usmjeravanje, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama te uzimajući u obzir sudsku praksu Suda. Ako digitalna radna platforma nastoji oboriti pravnu pretpostavku, ona dokazuje da dotični ugovorni odnos nije radni odnos u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.
2. U tu svrhu države članice uspostavljaju učinkovitu oborivu pravnu pretpostavku radnog odnosa koja predstavlja pojednostavnjenje postupka u korist osoba koje rade putem platforme te države članice osiguravaju da ta pravna pretpostavka nema učinak povećanja opterećenja u pogledu zahtjeva za osobe koje rade putem platforme ili njihove predstavnike u postupcima za utvrđivanje njihova radnog statusa.
3. Pravna pretpostavka primjenjuje se u svim relevantnim upravnim ili sudskim postupcima u kojima je u pitanju ispravno utvrđivanje radnog statusa osobe koja radi putem platforme.

Pravna pretpostavka ne primjenjuje se na postupke koji se odnose na porezna i kaznena pitanja te pitanja u području socijalne sigurnosti. Međutim, države članice mogu primijeniti pravnu pretpostavku u tim postupcima kao pitanje nacionalnog prava.

4. Osobe koje rade putem platforme i, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, njihovi predstavnici imaju pravo pokrenuti postupak iz stavka 3. prvog podstavka radi utvrđivanja ispravnog radnog statusa osobe koja radi putem platforme.
5. Ako nadležno nacionalno tijelo smatra da bi osoba koja radi putem platforme mogla biti pogrešno klasificirana, ono pokreće odgovarajuće mjere ili postupke, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, radi utvrđivanja radnog statusa te osobe.
6. U pogledu ugovornih odnosa koji su sklopljeni prije datuma utvrđenog u članku 29. stavku 1. i koji još traju, pravna pretpostavka iz ovog članka primjenjuje se samo na razdoblje koje počinje od tog datuma.

Članak 6.

Okvir mjera potpore

Države članice uspostavljaju okvir mjera potpore kako bi osigurale učinkovitu provedbu pravne pretpostavke i usklađenost s njom. Pritom osobito:

- (a) izrađuju odgovarajuće smjernice, među ostalim u obliku konkretnih i praktičnih preporuka, za digitalne radne platforme, osobe koje rade putem platforme i socijalne partnere kako bi razumjeli i provodili pravnu pretpostavku, među ostalim u vezi s postupcima za njezino obaranje;
- (b) izrađuju smjernice i uspostavljaju odgovarajuće postupke u skladu s nacionalnim pravom i praksom za nadležna nacionalna tijela, među ostalim u pogledu suradnje među različitim nadležnim nacionalnim tijelima, radi proaktivne identifikacije digitalnih radnih platformi koje ne poštuju pravila o ispravnom utvrđivanju radnog statusa i ciljanog djelovanja protiv njih;

- (c) predviđaju učinkovite kontrole i inspekcije koje provode nacionalna tijela, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, a osobito predviđaju, prema potrebi, kontrole i inspekcije određenih digitalnih radnih platformi kada je nadležno nacionalno tijelo utvrdilo postojanje radnog statusa osobe koja radi putem platforme, uz osiguravanje da su takve kontrole i inspekcije razmjerne i nediskriminirajuće;
- (d) predviđaju odgovarajuće osposobljavanje za nadležna nacionalna tijela i predviđaju dostupnost tehničkog stručnog znanja u području algoritamskog upravljanja kako bi se tim tijelima omogućilo obavljanje zadaća iz točke (b).

POGLAVLJE III.

ALGORITAMSKO UPRAVLJANJE

Članak 7.

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

1. Digitalne radne platforme s pomoću automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka ne smiju:
 - (a) obrađivati nikakve osobne podatke o emocionalnom ili psihološkom stanju osobe koja radi putem platforme;
 - (b) obrađivati bilo kakve osobne podatke povezane s privatnim razgovorima, uključujući komunikaciju s drugim osobama koje rade putem platforme i njihovim predstavnicima;
 - (c) prikupljati bilo kakve osobne podatke u razdoblju u kojem osoba koja radi putem platforme ne nudi rad putem platforme ili ga ne obavlja;
 - (d) obrađivati osobne podatke u cilju predviđanja ostvarivanja temeljnih prava, uključujući pravo na udruživanje, pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje ili pravo na informiranje i savjetovanje, kako su definirana u Povelji;
 - (e) obrađivati bilo kakve osobne podatke radi utvrđivanja rasnog ili etničkog podrijetla, migracijskog statusa, političkih mišljenja, vjerskih ili filozofskih uvjerenja, invaliditeta, zdravstvenog stanja, uključujući kronične bolesti ili HIV status, emocionalnog ili psihološkog stanja, članstva u sindikatu te podataka o seksualnom životu ili seksualnoj orijentaciji pojedinca;
 - (f) obrađivati bilo kakve biometrijske podatke, kako su definirani u članku 4. točki 14. Uredbe (EU) 2016/679, osobe koja radi putem platforme kako bi se utvrdio identitet te osobe usporedbom tih podataka s pohranjenim biometrijskim podacima pojedinaca u bazi podataka.

2. Odredbe ovog članka primjenjuju se na sve osobe koje rade putem platforme od početka postupka zapošljavanja ili odabira.
3. Ovaj se članak, osim na automatizirane sustave praćenja i donošenja odluka, primjenjuje i na digitalne radne platforme koje upotrebljavaju automatizirane sustave za podupiranje ili donošenje odluka koje na bilo koji način zahvaćaju osobe koje rade putem platforme.

Članak 8.

Procjena učinka na zaštitu podataka

1. Obrada osobnih podataka koju provodi digitalna radna platforma posredstvom automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka vrsta je obrade koja će vjerojatno dovesti do visokog rizika kad su posrijedi prava i slobode fizičkih osoba u smislu članka 35. stavka 1. Uredbe (EU) 2016/679. Pri provedbi, na temelju članka 35. stavka 1. te uredbe, procjene učinka obrade osobnih podataka posredstvom automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka na zaštitu osobnih podataka osoba koje rade putem platforme, što uključuje učinak na ograničenja obrade utvrđena u članku 7. ove Direktive, digitalne radne platforme koje djeluju kao voditelji obrade, kako su definirani u članku 4. točki 7. te uredbe, traže mišljenja osoba koje rade putem platforme i njihovih predstavnika.
2. Digitalne radne platforme dostavljaju rezultate procjene predstavnicima radnika.

Članak 9.

Transparentnost u pogledu automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka

1. Države članice od digitalnih radnih platformi zahtijevaju da informiraju osobe koje rade putem platforme, predstavnike radnika putem platforme i, na zahtjev, nadležna nacionalna tijela o upotrebi automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka.

Te se informacije odnose na:

- (a) sve vrste odluka koje su poduprte ili donesene posredstvom automatiziranih sustava donošenja odluka, što uključuje situacije kada se posredstvom takvih sustava podupiru ili donose odluke koje ne zahvaćaju osobe koje rade putem platforme u značajnoj mjeri;
- (b) kad su posrijedi automatizirani sustavi praćenja:
 - i. činjenicu da su takvi sustavi u uporabi ili su u postupku uvođenja;
 - ii. kategorije podataka i aktivnosti koje se tim sustavima prate, nadziru ili evaluiraju, uključujući evaluaciju primatelja usluge;
 - iii. cilj praćenja i način na koji će ga sustav ostvariti;
 - iv. primatelje ili kategorije primatelja osobnih podataka koje obrađuju ti sustavi i sva slanja ili prijenose tih osobnih podataka, među ostalim unutar grupe poduzeća;
- (c) kad su posrijedi automatizirani sustavi donošenja odluka:
 - i. činjenicu da su takvi sustavi u uporabi ili su u postupku uvođenja;
 - ii. kategorije odluka donesenih ili poduprtih tim sustavima;
 - iii. kategorije podataka i glavne parametre koji se u tim sustavima uzimaju u obzir i relativnu važnost tih glavnih parametara u automatiziranom donošenju odluka, uključujući način na koji osobni podaci ili ponašanje osobe koja radi putem platforme utječu na odluke;
 - iv. razloge za odluke o ograničenju, suspenziji ili ukidanju računa osobe koji radi putem platforme, odluke o odbijanju isplate naknade za rad koji je ta osoba obavila, odluke o njezinu ugovornom statusu ili bilo koju odluku s ekvivalentnim ili negativnim učinkom.

2. Digitalne radne platforme dostavljaju informacije iz stavka 1. u obliku pisanog dokumenta koji može biti u elektroničkom obliku. Informacije se prikazuju u sažetom, transparentnom, razumljivom i lako dostupnom obliku, uz upotrebu jasnih i jednostavnih jezičnih formulacija.
3. Osobe koje rade putem platforme dobivaju sažete informacije o sustavima i značajkama tih sustava koje ih izravno zahvaćaju, uključujući njihove radne uvjete ako je primjenjivo, najkasnije prvog radnog dana prije uvođenja promjena koje utječu na radne uvjete, organizaciju rada ili praćenje radnog učinka odnosno u bilo kojem trenutku na zahtjev. Na zahtjev dobivaju i sveobuhvatne i detaljne informacije o svim relevantnim sustavima i njihovim značajkama.
4. Predstavnici radnika dobivaju sveobuhvatne i detaljne informacije o svim relevantnim sustavima i njihovim značajkama. Dobivaju te informacije prije upotrebe tih sustava ili uvođenja promjena koje utječu na radne uvjete, organizaciju rada ili praćenje radnog učinka odnosno u bilo kojem trenutku na zahtjev. Nadležna nacionalna tijela u bilo kojem trenutku na zahtjev dobivaju sveobuhvatne i detaljne informacije.
5. Digitalne radne platforme pružaju informacije iz stavka 1. osobama koje se nalaze u postupku zapošljavanja ili odabira. Te informacije pružaju se u skladu sa stavkom 2., sažete su i odnose se samo na automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka upotrijebljenima u tom postupku te se dostavljaju prije početka tog postupka.

6. Osobe koje rade putem platforme imaju pravo na prenosivost osobnih podataka generiranih iz njihova rada u kontekstu automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka digitalne radne platforme, uključujući ocjene i recenzije, bez nepovoljnog učinka na prava primatelja usluge na temelju Uredbe (EU) 2016/679. Digitalna radna platforma osobama koje rade putem platforme besplatno pruža alate za olakšavanje učinkovitog ostvarivanja prava na prenosivost podataka iz članka 20. Uredbe (EU) 2016/679 i prve rečenice ovog stavka. Digitalna radna platforma, na zahtjev osobe koja radi putem platforme, prenosi te osobne podatke izravno trećoj strani.

Članak 10.

Ljudski nadzor automatiziranih sustava

1. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme nadziru i, uz sudjelovanje predstavnika radnika redovito, a u svakom slučaju svake dvije godine, provode evaluaciju učinka pojedinačnih odluka donesenih ili poduprtih automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka koje upotrebljava digitalna radna platforma na osobe koje rade putem platforme, uključujući, ako je primjenjivo, učinak na njihove radne uvjete i jednako postupanje na radnom mjestu.
2. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da osiguraju dostatne ljudske resurse za djelotvoran nadzor i evaluaciju učinka pojedinačnih odluka donesenih ili poduprtih automatiziranim sustavima praćenja ili donošenja odluka. Osobe koje je digitalna radna platforma zadužila za funkciju nadzora i evaluacije imaju potrebnu stručnost, osposobljene su i imaju ovlasti za izvršavanje te funkcije, među ostalim za poništavanje automatiziranih odluka. Zaštićene su od otpuštanja ili ekvivalentnih postupaka, disciplinskih mjera ili drugog nepovoljnog postupanja zbog obnašanja svojih dužnosti.

3. Ako se nadzorom ili evaluacijom iz stavka 1. identificira visok rizik od diskriminacije na radu zbog upotrebe automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka ili se utvrdi da se pojedinim odlukama donesenima ili poduprtima automatiziranim sustavima praćenja i donošenja odluka krše prava osobe koja radi putem platforme, digitalna radna platforma poduzima potrebne korake, uključujući, ako je primjereno, izmjenu automatiziranog sustava praćenja i donošenja odluka ili prekid upotrebe tog sustava kako bi se izbjegle takve odluke u budućnosti.
4. Informacije o evaluaciji na temelju stavka 1. dostavljaju se predstavnicima radnika koji rade putem platforme. Digitalne radne platforme na zahtjev te informacije stavljaju na raspolaganje i osobama koje rade putem platforme i nacionalnim tijelima.
5. Svaku odluku o ograničenju, suspenziji ili raskidu ugovornog odnosa odnosno ukidanju računa osobe koja radi putem platforme ili bilo koju odluku s ekvivalentnim negativnim učinkom donosi čovjek.

Članak 11.

Ljudsko preispitivanje

1. Države članice osiguravaju da osobe koje rade putem platforme imaju pravo od digitalne radne platforme, bez nepotrebne odgode, dobiti objašnjenje za sve odluke donesene ili poduprte automatiziranim sustavom donošenja odluka. Objašnjenje, u usmenom ili pisanom obliku, predstavlja se na transparentan i razumljiv način, uz upotrebu jasnih i jednostavnih jezičnih formulacija. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme osobama koje rade putem platforme omogućuju pristup osobi za kontakt koju je digitalna radna platforma odredila za raspravu i pojašnjenje činjenica, okolnosti i razloga koji su doveli do te odluke. Digitalne radne platforme osiguravaju da te osobe za kontakt imaju potrebnu stručnost, osposobljene su i imaju ovlasti za izvršavanje te funkcije.

Digitalne radne platforme bez odgode, a najkasnije na dan stupanja na snagu, osobi koja radi putem platforme dostavljaju pisano obrazloženje za svaku odluku poduprtu ili, ako je primjenjivo, donesenu automatiziranim sustavom donošenja odluka koja se odnosi na ograničenje, suspenziju ili ukidanje računa osobe koja radi putem platforme, svaku odluku o odbijanju isplate naknade za rad koji je obavila osoba koja radi putem platforme, svaku odluku sa sličnim učincima odnosno svaku drugu odluku koja utječe na ključne aspekte zaposlenja ili drugih ugovornih odnosa.

2. Osobe koje rade putem platforme i, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, predstavnici koji djeluju u ime osoba koje rade putem platforme imaju pravo zatražiti da digitalna radna platforma preispita odluke iz stavka 1. Digitalna radna platforma odgovara na takav zahtjev tako da bez nepotrebne odgode, a u svakom slučaju u roku od dva tjedna od primitka zahtjeva, osobi koja radi putem platforme pruži dostatno precizan i adekvatno obrazložen odgovor u obliku pisanog dokumenta koji može biti u elektroničkom formatu.

3. Ako se odlukom iz stavka 1. krše prava osobe koja radi putem platforme, digitalna radna platforma ispravlja tu odluku bez odgode, a u svakom slučaju u roku od dva tjedna od donošenja odluke. Ako takav ispravak nije moguć, digitalna radna platforma nudi odgovarajuću naknadu za pretrpljenu štetu. Digitalna radna platforma u svakom slučaju poduzima potrebne korake, uključujući, prema potrebi, izmjenu automatiziranog sustava donošenja odluka ili prekid upotrebe tog sustava kako bi se izbjegle takve odluke u budućnosti.
4. Ovaj članak ne utječe na disciplinske postupke i postupke otpuštanja utvrđene nacionalnim pravom, praksom i kolektivnim ugovorima.
5. Ovaj članak ne primjenjuje se na osobe koje rade putem platforme i koje su ujedno poslovni korisnici kako su definirani u članku 2. točki 1. Uredbe (EU) 2019/1150.

Članak 12.

Sigurnost i zdravlje

1. Ne utječući na Direktivu Vijeća 89/391/EEZ i s njom povezane direktive u području sigurnosti i zdravlja na radu, u pogledu radnika koji rade putem platforme, digitalne radne platforme:
 - (a) evaluiraju rizike koje predstavljaju automatizirani sustavi praćenja ili donošenja odluka za njihovu sigurnost i zdravlje, osobito u pogledu mogućih rizika od nesreća na radu te psihosocijalnih i ergonomske rizika;
 - (b) ocjenjuju jesu li zaštitne mjere tih sustava primjerene utvrđenim rizicima s obzirom na posebne značajke radnog okruženja;
 - (c) uvode odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.

2. Što se tiče zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, digitalne radne platforme osiguravaju djelotvorno obavješćivanje i sudjelovanje radnika koji rade putem platforme i/ili njihovih predstavnika u skladu s člancima 10. i 11. Direktive Vijeća 89/391/EEZ te savjetovanje s njima.
3. Digitalne radne platforme ne upotrebljavaju automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka ni na koji način kojim se stvara neprimjeren pritisak na radnike koji rade putem platforme ili na drugi način ugrožava sigurnost te fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platforme.
4. Ovaj se članak, osim na automatizirane sustave donošenja odluka, primjenjuje i kada upotrebljavaju automatizirane sustave za podupiranje ili donošenje odluka koje na bilo koji način zahvaćaju radnike koji rade putem platforme.
5. Kako bi se zajamčili sigurnost i zdravlje radnika koji rade putem platforme, među ostalim od nasilja i uznemiravanja, države članice osiguravaju da digitalne radne platforme poduzmu preventivne mjere, što obuhvaća djelotvorne kanale za podnošenje prijava.

Članak 13.

Obavješćivanje i savjetovanje

1. Ova Direktiva ne utječe na Direktivu 89/391/EEZ u pogledu obavješćivanja i savjetovanja, kao ni na direktive 2002/14/EZ i 2009/38/EZ.
2. Osim usklađivanja s direktivama iz stavka 1. ovog članka, države članice osiguravaju da obavješćivanjem i savjetovanjem, kako su definirani u članku 2. točkama (f) i (g) Direktive 2002/14/EZ, koje provode digitalne radne platforme, a odnose se na predstavnike radnika, budu obuhvaćene i odluke koje će vjerojatno dovesti do uvođenja automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka odnosno do značajnih promjena u upotrebi tih sustava. Za potrebe ovog stavka obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima provodi se pod istim modalitetima u pogledu ostvarivanja prava na obavješćivanje i savjetovanje kao što su oni utvrđeni u Direktivi 2002/14/EZ.

3. Predstavnicima radnika koji rade putem platforme može pomagati stručnjak po njihovu izboru u mjeri u kojoj je to potrebno kako bi razmotrili pitanje koje je predmet obavješćivanja i savjetovanja te oblikovali mišljenje. Ako digitalna radna platforma zapošljava više od 250 radnika u dotičnoj državi članici, troškove stručnjaka snosi digitalna radna platforma, pod uvjetom da su razmjerni. Države članice mogu odrediti učestalost zahtjeva za stručnjakom, osiguravajući pritom učinkovitost te pomoći.

Članak 14.

Obavješćivanje radnika

Ako ne postoje predstavnici radnika koji rade putem platformi, države članice osiguravaju da digitalna radna platforma izravno obavješćuje dotične radnike o odlukama koje će vjerojatno dovesti do uvođenja automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka odnosno do značajnih promjena u upotrebi tih sustava. Informacije se dostavljaju u obliku pisanog dokumenta koji može biti u elektroničkom obliku i prikazuju se u transparentnom, razumljivom i lako dostupnom obliku, uz upotrebu jasnih i jednostavnih jezičnih formulacija.

Članak 15.

Posebni aranžmani za predstavnike osoba koje rade putem platforme, a koji nisu predstavnici radnika koji rade putem platforme

Predstavnici osoba koje rade putem platforme, a koji nisu predstavnici radnika mogu ostvarivati prava dodijeljena predstavnicima radnika na temelju članka 8. stavka 2., članka 9. stavaka 1. i 4., članka 10. stavka 4. i članka 11. stavka 2. samo u mjeri u kojoj djeluju u ime osoba koje rade putem platforme, a koje nisu radnici koji rade putem platforme, u pogledu zaštite njihovih osobnih podataka.

POGLAVLJE IV.

TRANSPARENTNOST RADA PUTEM PLATFORME

Članak 16.

Prijava rada putem platforme

Države članice od digitalnih radnih platformi zahtijevaju da rad koji obavljaju radnici koji rade putem platforme prijavljuju nadležnim tijelima države članice u kojoj se posao obavlja, u skladu s pravilima i postupcima utvrđenima u pravu dotičnih država članica.

To ne utječe na posebne obveze u skladu s pravom Unije prema kojima se rad prijavljuje relevantnim tijelima države članice u prekograničnim situacijama.

Članak 17.

Pristup relevantnim informacijama o radu putem platforme

1. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme nadležnim tijelima i predstavnicima osoba koje rade putem platforme stave na raspolaganje informacije koje se odnose na sljedeće:
 - (a) broj osoba koje rade putem dotične digitalne radne platforme, iskazane prema razini aktivnosti i ugovornom ili radnom statusu tih osoba;
 - (b) opće uvjete, koje je utvrdila digitalna radna platforma i koji se primjenjuju na te ugovorne odnose;

- (c) prosječno trajanje aktivnosti, prosječni broj tjedno odrađenih sati po osobi i prosječan prihod od aktivnosti osoba koje redovito rade putem dotične radne platforme;
 - (d) posrednike s kojima digitalna radna platforma ima ugovorni odnos.
- 2. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme nadležnim nacionalnim tijelima dostavljaju informacije o radu koji su obavile osobe koje rade putem platforme i njihovu radnom statusu.
- 3. Informacije iz stavka 1. pružaju se za svaku državu članicu u kojoj rade osobe koje rade putem dotične digitalne radne platforme. Što se tiče stavka 1. točke (c), te se informacije dostavljaju samo na zahtjev. Informacije se ažuriraju najmanje svakih šest mjeseci, a u pogledu stavka 1. točke (b) svaki put kad se uvjeti znatno izmijene.
- 4. Nadležna tijela navedena u stavku 1. i predstavnici osoba koje rade putem platforme imaju pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti o svim dostavljenim informacijama, uključujući pojedinosti u vezi s ugovorom o radu. Digitalne radne platforme odgovaraju na takav zahtjev pružanjem potkrijepljenog odgovora bez nepotrebne odgode.
- 5. Kad je riječ o digitalnim radnim platformama koje su mikropoduzeća te mala ili srednja poduzeća, države članice mogu predvidjeti da se periodičnost ažuriranja informacija u skladu sa stavkom 3. smanji na jedan puta godišnje.

POGLAVLJE V.

PRAVNI LIJEKOVI I IZVRŠENJE

Članak 18.

Pravo na pravnu zaštitu

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

Članak 19.

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

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

Članak 20.

Komunikacijski kanali za osobe koje rade putem platforme

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da digitalne radne platforme omoguće osobama koje rade putem platforme da uspostave kontakt i međusobno komuniciraju na privatan i siguran način, kao i da uspostave kontakt ili budu kontaktirane od strane predstavnika osoba koje rade putem platforme s pomoću digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi ili podjednako učinkovitih sredstava, uz poštovanje obveza iz Uredbe (EU) 2016/679. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da se suzdrže od pristupa tim kontaktima i toj komunikaciji odnosno od njihova praćenja.

Članak 21.

Pristup dokazima

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

Članak 22.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica

Države članice uvode mjere koje su potrebne za zaštitu osoba koje rade putem platforme, uključujući osobe među njima koje su njihovi predstavnici, od bilo kakvog nepovoljnog postupanja digitalne radne platforme i bilo kakvih nepovoljnih posljedica koje proizlaze iz pritužbe upućene digitalnoj radnoj platformi ili koje proizlaze iz bilo kojih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarilo poštovanje prava predviđenih ovom Direktivom.

Članak 23.

Zaštita od otpuštanja

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje, raskid ugovora ili ekvivalentno postupanje te sve pripreme za otpuštanje, raskid ugovora ili ekvivalentno postupanje prema osobama koje rade putem platforme na temelju toga što su ostvarivale prava predviđena ovom Direktivom.
2. Osobe koje rade putem platforme koje smatraju da su otpuštene, da je njihov ugovor raskinut ili da su na njih primijenjene mjere s ekvivalentnim učinkom na temelju toga što su ostvarivale prava predviđena ovom Direktivom, mogu zatražiti da im digitalna radna platforma dostavi propisno obrazloženje za otpuštanje, raskid ugovora ili bilo koju ekvivalentnu mjeru. Digitalna radna platforma dostavlja to obrazloženje u pisanom obliku bez nepotrebne odgode.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada osobe koje rade putem platforme, a koje su navedene u stavku 2., pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ili organom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja, raskida ugovora ili ekvivalentnih mjera, digitalna radna platforma mora dokazati da su se otpuštanje, raskid ugovora ili ekvivalentne mjere temeljili na razlozima koji nisu razlozi iz stavka 1.

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

Članak 24.

Nadzor i kazne

1. Nadzorno tijelo ili tijela odgovorna za praćenje primjene Uredbe (EU) 2016/679 odgovorna su i za praćenje i izvršavanje primjene članaka od 7. do 11. ove Direktive kad su posrijedi pitanja zaštite podataka, u skladu s relevantnim odredbama iz poglavlja VI., VII. i VIII. Uredbe (EU) 2016/679. Gornja granica za administrativne novčane kazne iz članka 83. stavka 5. te Uredbe primjenjuje se na povrede članaka od 7. do 11. ove Direktive.
2. Tijela iz stavka 1. i druga nadležna nacionalna tijela, prema potrebi, surađuju u izvršenju ove Direktive u okviru svojih nadležnosti, osobito ako se pojave pitanja o učinku automatiziranih sustava praćenja ili donošenja odluka na osobe koje rade putem platforme. U tu svrhu ta tijela međusobno razmjenjuju relevantne informacije, uključujući informacije dobivene u kontekstu inspekcija ili istraga, na zahtjev ili na vlastitu inicijativu.
3. Nadležna nacionalna tijela surađuju razmjenom informacija i primjera najbolje prakse u pogledu provedbe pravne pretpostavke, uz potporu Europske komisije.

4. Ako osobe koje rade putem platforme obavljaju taj posao u državi članici koja se razlikuje od države članice u kojoj digitalna radna platforma ima poslovni nastan, nadležna tijela tih država članica razmjenjuju informacije za potrebe izvršenja ove Direktive.
5. Ne utječući na stavak 1., države članice utvrđuju pravila o kaznama koje se primjenjuju na povrede nacionalnih odredaba donesenih na temelju odredaba ove Direktive ili relevantnih odredaba koje su već na snazi u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. Te su kazne djelotvorne, odvraćajuće i razmjerne prirodi, težini i trajanju povrede poduzeća i broju zahvaćenih radnika.
6. U slučaju povreda povezanih s odbijanjem digitalnih radnih platformi da postupe u skladu s pravnom odlukom kojom se utvrđuje radni status osoba koje rade putem platforme države članice predviđaju kazne, što može uključivati novčane kazne.

POGLAVLJE VI.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 25.

Promicanje kolektivnog pregovaranja u radu putem platformi

Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih praksi, države članice poduzimaju odgovarajuće mjere za promicanje uloge socijalnih partnera i potiču ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje u radu putem platforme, uključujući mjere za utvrđivanje ispravnog radnog statusa radnika koji rade putem platforme i olakšavanje ostvarivanja njihovih prava s obzirom na algoritamsko upravljanje utvrđeno u poglavlju III. ove Direktive.

Članak 26.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjenje opće razine zaštite koja se već pruža radnicima koji rade putem platforme u državama članicama, među ostalim u pogledu uspostavljenih postupaka za ispravno utvrđivanje statusa zaposlenika osoba koje rade putem platforme, kao ni postojećih prava njihovih predstavnika.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike koji rade putem platforme, u skladu s ciljevima ove Direktive.
3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja osobe koje rade putem platforme imaju na temelju drugih pravnih akata Unije.

Članak 27.

Distribucija informacija

Države članice osiguravaju da se osobama koje rade putem platforme, uključujući mala i srednja poduzeća, te široj javnosti skrene pozornost na nacionalne mjere kojima se prenosi ova Direktiva, zajedno s relevantnim odredbama koje su već na snazi u vezi s predmetom kako je utvrđen u članku 1., što obuhvaća informacije o primjeni pravne pretpostavke. Te se informacije pružaju na jasan, sveobuhvatan i lako dostupan način, među ostalim osobama s invaliditetom.

Članak 28.

Kolektivni ugovori i posebna pravila o obradi osobnih podataka

Države članice mogu, na temelju članka 26. stavka 1., zakonom ili kolektivnim ugovorima predvidjeti konkretnija pravila kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka osoba koje rade putem platforme u skladu s člancima 9., 10. i 11. Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršenje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz poštovanje opće zaštite radnika koji rade putem platforme, određuju aranžmani u vezi s radom putem platforme koji se razlikuju od onih iz članaka 12. i 13. odnosno od onih iz članka 17. kada socijalnim partnerima povjere provedbu ove Direktive na temelju članka 29. stavka 4.

Članak 29.

Prenošenje i provedba

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

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

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

Članak 30.

Preispitivanje koje obavlja Komisija

Do... [pet godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive] Komisija, nakon savjetovanja s državama članicama, socijalnim partnerima na razini Unije i ključnim dionicima te uzimajući u obzir učinak na mikropoduzeća i mala i srednja poduzeća, preispituje provedbu ove Direktive i, kad je to primjereno, predlaže zakonodavne izmjene. Pri takvom preispitivanju Komisija posebnu pozornost posvećuje učinku korištenja posrednika na sveukupnu provedbu ove Direktive, kao i djelotvornosti oborive pretpostavke radnog odnosa uvedene na temelju članka 5.

Članak 31.

Stupanje na snagu

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

Članak 32.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u

Za Europski parlament
Predsjednik/Predsjednica

Za Vijeće
Predsjednik/Predsjednica
