



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2024. gada 8. martā
(OR. en)

**Starpiestāžu lieta:
2021/0414(COD)**

**7212/24
ADD 1**

**SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644**

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā – <i>kompromisa teksta galīgās redakcijas analīze, lai panāktu vienošanos</i>

Pielikumā ir pievienota provizoriska vienošanās par minēto priekšlikumu, par kuru ir jāvienojas Padomē, lai ar Eiropas Parlamentu panāktu vienošanos pirmajā lasījumā.

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES
DIREKTĪVA (ES) .../...**

(... gada ...)

par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ²,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ³,

¹ OV C 290, 29.7.2022., 95. lpp.

² OV C 375, 30.9.2022., 45. lpp.

³ Eiropas Parlamenta ... nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes ... lēmums.

tā kā:

- (1) Ievērojot Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. pantu, Savienības mērķi cita starpā ir veicināt savu tautu labklājību un gādāt par Eiropas ilgtspējīgu attīstību, kas balstīta uz līdzsvarotu ekonomikas izaugsmi un sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir pilnīga nodarbinātība un sociālā attīstība.
- (2) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (“Harta”) 31. pantā ir paredzētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz godīgiem un taisnīgiem, veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Hartas 27. pants aizsargā darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā. Hartas 8. pantā ir noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz savu personas datu aizsardzību. Hartas 12. pantā ir noteikts, ka ikvienai personai ir tiesības uz pulcēšanās un biedrošanās brīvību visos līmeņos. Hartas 16. pantā ir atzīta darījumdarbības brīvība. Hartas 21. pantā ir paredzētas tiesības uz nediskriminēšanu.

- (3) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pieņemtā Eiropas sociālo tiesību pīlāra (“pīlārs”) ⁴ 5. principā ir noteikts, ka neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba apstākļi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība; ka saskaņā ar tiesību aktiem un kolektīviem līgumiem darbiniekiem nodrošina elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām; ka jāsekmē novatoriskas darba formas, kas nodrošina kvalitatīvus darba apstākļus, jāveicina uzņēmējdarbības gars un pašnodarbinātība; jāatviegļina darba mobilitāte; un ka jānovērš nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp jāaizliedz nestandarta līgumu izmantošana. Pīlāra 7. princips paredz, ka, stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā un ka darbiniekiem pirms jebkuras atlaišanas ir tiesības saņemt informāciju par iemesliem un tiesības laikus saņemt attiecīgu brīdinājumu, un tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un – nepamatotas atlaišanas gadījumā – tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju. Pīlāra 10. princips paredz, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz augsta līmeņa veselības aizsardzību un drošību darbā un tiesības uz viņu personas datu aizsardzību darba sakarā. Portu sociālajā samītā 2021. gada maijā tika apstiprināts pīlāram pievienotais rīcības plāns ⁵.

⁴ Iestāžu kopīgā proklamācija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru (OV C 428, 13.12.2017., 10. lpp.).

⁵ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns”, COM(2021)102.

- (4) Digitalizācija maina darba pasauli, uzlabojot ražīgumu un palielinot elastīgumu, vienlaikus radot arī dažus riskus attiecībā uz nodarbinātību un darba apstākļiem. Uz algoritmiem balstītas tehnoloģijas, tostarp automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir veicinājušas digitālo darba platformu rašanos un izaugsmi. Jauni digitālās mijiedarbības veidi un jaunas tehnoloģijas darba pasaulē, ja tos labi regulē un ievieš, var radīt iespējas piekļūt pienācīgām un kvalitatīvām darbvietām cilvēkiem, kam parasti šādas piekļuves nav. Tomēr, ja tos neregulē, tie var arī novest pie uzraudzības, kas tiek īstenota ar tehnoloģijas palīdzību, pastiprināt nevienlīdzīgas varas attiecības un nepārredzamību attiecībā uz lēmumu pieņemšanu, kā arī radīt riskus pienācīgiem darba apstākļiem, veselībai un drošībai darbā, vienlīdzīgai attieksmei un tiesībām uz privātumu.
- (5) Platformu darbu veic privātpersonas, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru, kas sniedz pakalpojumus saviem klientiem. Tas notiek dažādās jomās, un to raksturo augsts neviendabīguma līmenis tādos aspektos kā digitālo darba platformu veidi, aptvertās nozares un veiktās darbības, kā arī personu, kas veic platformu darbu, profili. Izmantojot algoritmus, digitālās darba platformas atkarībā no to uzņēmējdarbības modeļa lielākā vai mazākā mērā organizē darba izpildi, atalgojumu un attiecības starp saviem klientiem un personām, kas veic darbu. Platformu darbu var veikt tikai tiešsaistē, izmantojot elektroniskos rīkus (“tiešsaistes platformu darbs”), vai hibrīdveidā, apvienojot tiešsaistes saziņas procesu ar turpmāku darbību fiziskajā pasaulē (“platformu darbs fiziskajā darba vietā”). Daudzas no esošajām digitālajām darba platformām ir starptautiskas uzņēmējdarbības jomas dalībnieces, kas savas darbības un uzņēmējdarbības modeļus īsteno vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām.

- (6) Platformu darbs sniedz iespējas vieglāk piekļūt darba tirgum, gūt papildu ienākumus no sekundāras darbības vai izmantot zināmu elastību darba laika organizēšanā. Vienlaikus vairumam personu, kas veic platformu darbu, ir cits darbs vai cits ienākumu avots, un to darbs parasti ir mazatalgots, un platformu darbs strauji attīstās, radot jaunus uzņēmējdarbības modeļus un nodarbinātības veidus, kas dažkārt neatbilst esošajām aizsardzības sistēmām. Tādēļ ir svarīgi šo procesu papildināt ar pienācīgiem aizsardzības pasākumiem personām, kas veic platformu darbu, neatkarīgi no līgumattiecību veida. Jo īpaši platformu darbs var novest pie darba laika neparedzamības un mazināt robežas starp darba attiecībām un pašnodarbinātību, kā arī darba devēju un darba ņēmēju atbildību. Nodarbinātības statusa nepareiza klasificēšana rada sekas attiecīgajām personām, jo tā var ierobežot piekļuvi esošajām darba un sociālajām tiesībām. Tas arī rada nevienlīdzīgu konkurences apstākļus uzņēmumiem, kas savus darba ņēmējus klasificē pareizi, un ietekmē dalībvalstu industriālo attiecību sistēmas, nodokļu bāzi un to sociālās aizsardzības sistēmu tvērumu un ilgtspēju. Lai gan šādas problēmas pastāv plašākā mērogā, ne tikai platformu darbā, platformu ekonomikā tās ir īpaši akūtas un neatliekamas.
- (7) Tiesas lietas vairākās dalībvalstīs ir parādījušas, ka dažos platformu darba veidos nodarbinātības statuss joprojām tiek klasificēts nepareizi, jo īpaši nozarēs, kurās digitālās darba platformas zināmā mērā īsteno vadību vai kontroli. Lai gan digitālās darba platformas bieži klasificē personas, kas strādā ar to starpniecību, kā pašnodarbinātos vai “neatkarīgus līgumslēdzējus”, daudzas tiesas ir konstatējušas, ka šīs platformas *de facto* vada un kontrolē šīs personas, bieži vien integrējot tās savā pamatdarbībā. Līdz ar to šīs tiesas ir pārkvalificējušas norādītās pašnodarbinātās personas par platformu darba ņēmējiem.

- (8) Ar algoritmiem darbināmas automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas arvien vairāk aizstāj funkcijas, ko uzņēmumos parasti veic vadītāji, piemēram, uzdevumu sadali, atsevišķu uzdevumu apmaksas un darba laika noteikšanu, norādījumu sniegšanu, paveiktā darba novērtēšanu, stimulu nodrošināšanu vai sankciju piemērošanu. Digitālās darba platformas jo īpaši izmanto šādas algoritmiskās sistēmas kā standarta veidu, kādā organizēt un pārvaldīt platformu darbu, izmantojot savu infrastruktūru. Personām, kas veic platformu darbu, uz ko attiecas šāda algoritmiskā pārvaldība, bieži nav piekļuves informācijai par to, kā algoritmi darbojas, kādi personas dati tiek izmantoti un kā viņu uzvedība ietekmē automatizēto sistēmu pieņemtos lēmumus. Piekļuves šai informācijai nav arī darba ņēmēju pārstāvjiem, citiem personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem, darba inspekcijām un citām kompetentajām iestādēm. Turklāt personas, kas veic platformu darbu, bieži vien nezina ar automatizētām sistēmām pieņemto vai atbalstīto lēmumu iemeslus, un tām nav iespējas iegūt minēto lēmumu skaidrojumu, apspriest minētos lēmumus ar kontaktpersonu vai apstrīdēt tos, prasīt labojumu vai attiecīgā gadījumā atlīdzinājumu.
- (9) Ja platformas darbojas vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām, bieži vien nav skaidrs, kur un kas veic platformu darbu, jo īpaši tiešsaistes platformu darba gadījumā. Turklāt valstu iestādēm nav viegli piekļūt datiem par digitālajām darba platformām, tostarp par personu, kas veic platformu darbu, skaitu, to nodarbinātības statusu un darba apstākļiem. Tas sarežģī piemērojamo noteikumu izpildi.

- (10) Juridisko instrumentu kopums paredz minimālos standartus attiecībā uz darba apstākļiem un darba tiesībām visā Savienībā. Tas jo īpaši ietver Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2019/1152 ⁶ par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK ⁷ par darba laiku, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/104/EK ⁸ par pagaidu darba aģentūrām un citus īpašus instrumentus par tādiem aspektiem kā drošība un veselības aizsardzība darbā, strādājošas grūtnieces, darba un privātās dzīves līdzsvars, darbs uz noteiktu laiku, nepilna laika darbs, darba ņēmēju norīkošana darbā. Turklāt Eiropas Savienības Tiesa (“Tiesa”) ir lēmusi, ka “gatavības režīma” laiks, kurā darba ņēmēja iespējas veikt citas darbības ir ievērojami ierobežotas, ir uzskatāms par darba laiku ⁹. Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK ¹⁰ ir izveidota vispārēja sistēma, kurā noteiktas minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklauššanu Savienības uzņēmumos vai iestādēs.
- (11) Padomes 2019. gada 8. novembra Ieteikumā par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai ¹¹ dalībvalstīm iesaka veikt pasākumus, lai visiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām nodrošinātu sociālās aizsardzības shēmu formālu un iedarbīgu segumu, adekvātumu un pārredzamību.

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

⁹ Tiesas 2018. gada 21. februāra spriedums, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82.

¹⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklauššanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

¹¹ OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.

- (12) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679¹² nodrošina fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un jo īpaši paredz konkrētas tiesības un pienākumus, kā arī aizsardzības pasākumus attiecībā uz likumīgu, godīgu un pārredzamu personas datu apstrādi, tostarp attiecībā uz automatizētu individuālu lēmumu pieņemšanu.
- (13) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1150¹³ veicina taisnīgumu un pārredzamību komerciālajiem lietotājiem, kas izmanto tiešsaistes platformu operatoru sniegtos tiešsaistes starpniecības pakalpojumus.
- (14) Lai gan spēkā esošajos Savienības tiesību aktos ir paredzēti daži vispārīgi aizsardzības pasākumi, problēmām platformu darbā ir vajadzīgi daži konkrēti papildu pasākumi. Nolūkā pienācīgi strukturēt platformu darba attīstību ilgtspējīgā veidā Savienībai ir jānosaka platformu darba ņēmēju tiesību minimums un jāparedz noteikumi, kuru mērķis ir uzlabot personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, lai risinātu no platformu darba izrietošās problēmas. Būtu jāievieš pasākumi, kuri atvieglo personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu Savienībā, un būtu jāuzlabo platformu darba pārredzamība, tostarp pārrobežu situācijās. Turklāt personām, kas veic platformu darbu, būtu jānodrošina tiesības, kuru mērķis ir veicināt pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību. Minēto tiesību mērķim vajadzētu būt arī darba ņēmēju aizsardzībai un darba apstākļu uzlabošanai algoritmiskajā pārvaldībā, ietverot koplīguma sarunu īstenošanu. Tas būtu jādara nolūkā uzlabot juridisko noteiktību un censties panākt vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp digitālajām darba platformām un bezsaistes pakalpojumu sniedzējiem, kā arī atbalstīt digitālo darba platformu ilgtspējīgu izaugsmi Savienībā.

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1150 (2019. gada 20. jūnijs) par taisnīguma un pārredzamības veicināšanu komerciālajiem lietotājiem paredzētos tiešsaistes starpniecības pakalpojumos (OV L 186, 11.7.2019., 57. lpp.).

- (15) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. pantu Komisija ir sākusi divpakāpju apspriešanos ar sociālajiem partneriem par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā. Sociālie partneri nav vienojušies sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pašreizējo tiesisko regulējumu pielāgojot platformu darba parādīšanās faktam, tostarp automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanai.
- (16) Turklāt Komisija rīkoja plašu informācijas apmaiņu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp digitālajām darba platformām, personu, kas veic platformu darbu, apvienībām, dalībvalstu pārstāvjiem, akadēmisko aprindu un starptautisko organizāciju ekspertiem un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem.
- (17) Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot platformu darba ņēmēju darba apstākļus un aizsargāt personu, kas veic platformu darbu, personas datus. Abi mērķi tiek īstenoti vienlaikus, un, esot savstarpēji pastiprinoši un nesaraujami saistīti, tie ir vienlīdz svarīgi. Attiecībā uz LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu šajā direktīvā ir izklāstīti noteikumi, kuru mērķis ir atbalstīt personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu un uzlabot darba apstākļus un platformu darba pārredzamību, tostarp pārrobežu situācijās, kā arī darba ņēmēju aizsardzību saistībā ar algoritmisko pārvaldību. Attiecībā uz LESD 16. pantu šī direktīva paredz noteikumus, kuru mērķis ir uzlabot fizisko personu, kas veic platformu darbu, aizsardzību attiecībā uz to personas datu apstrādi, palielinot attiecīgo algoritmiskās pārvaldības procedūru pārredzamību, taisnīgumu un pārskatatbildību platformu darbā.

- (18) Šī direktīva būtu jāpiemēro personām, kas Savienībā veic platformu darbu un kam ir vai, balstoties uz faktu izvērtējumu, tiek uzskatīts, ka ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Noteikumi par algoritmisko pārvaldību, kuri ir saistīti ar personas datu apstrādi, būtu jāpiemēro arī personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba līguma vai darba attiecību.
- (19) Ar šo direktīvu būtu jānosaka obligāti noteikumi, ko piemēro visām digitālajām darba platformām neatkarīgi no to uzņēmējdarbības veikšanas vietas un neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem, ar noteikumu, ka platformas darbs, ko organizē ar minētās digitālās darba platformas starpniecību, tiek veikts Savienībā.
- (20) Digitālās darba platformas atšķiras no citām tiešsaistes platformām ar to, ka tās izmanto automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, lai organizētu darbu, ko pēc platformas sniegtā pakalpojuma saņēmēja vienreizēja vai atkārtota pieprasījuma veic privātpersonas. Automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas apstrādā personu, kas veic platformu darbu, personas datus un pieņem vai atbalsta lēmumus, kas cita starpā ietekmē darba apstākļus. Minēto iezīmju dēļ digitālās darba platformas ir atšķirīgs veids, kādā organizē neatkarīgu profesionāļu pakalpojumu sniegšanu salīdzinājumā ar tradicionālākiem pakalpojumu sniegšanas organizēšanas veidiem, piemēram, tradicionāliem braucienu nolīgšanas vai transporta pakalpojumu dispecēšanas veidiem. Turklāt digitālo darba platformu strukturālās organizācijas pieaugošā sarežģītība ir cieši saistīta ar to straujo attīstību, kas bieži vien rada sistēmas ar “mainīgu ģeometriju” darba organizācijā. Piemēram, varētu būt gadījumi, kad digitālās darba platformas sniedz pakalpojumu, kura saņēmējs ir pati digitālā darba platforma vai atsevišķs uzņēmējdarbības subjekts tajā pašā uzņēmumu grupā, vai organizē darbu tā, ka tradicionālie modeļi, kas pakalpojumu sniegšanas sistēmās parasti ir atpazīstami, kļūst neskaidri.

Tas varētu attiekties arī uz mikrodarba vai kolektīvā darba platformām, kas ir tiešsaistes digitālās darba platformas veids, ar kuru uzņēmumiem un citiem klientiem nodrošina piekļuvi lielam un elastīgam darbaspēkam tādu nelielu uzdevumu veikšanai, kurus var veikt attālināti, izmantojot datoru un interneta savienojumu, piemēram, marķēšanu. Uzdevumi tiek sadalīti, un tos iedala lielam skaitam personu ("kolektīvam"), kas tos var veikt asinhroni.

- (21) Organizējot darbu, ko veic personas, kā nozīmīgs elements būtu jāparedz vismaz tas, ka pieprasījums pēc pakalpojuma atbilst tāda darba piedāvājumam, ko veic persona, kurai ar digitālo darba platformu ir līgumattiecības, neatkarīgi no to rakstura un tā, kā tās ir noteiktas, un kura ir pieejama konkrēta uzdevuma veikšanai. Tas var ietvert citas darbības, piemēram, maksājumu apstrādi. Tiešsaistes platformas, kas neorganizē darbu, ko veic personas, bet tikai nodrošina līdzekļus, ar kuriem pakalpojumu sniedzēji, nekādi turpmāk neiesaistot platformu, var sasniegt galalietotāju, piemēram, reklamējot piedāvājumus vai pakalpojumu pieprasījumus vai apkopojot un demonstrējot pieejamos pakalpojumu sniedzējus konkrētā jomā, nebūtu jāuzskata par digitālu darba platformu. Digitālo darba platformu definīcijā nebūtu jāiekļauj tāda pakalpojuma sniedzēji, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus, piemēram, izmitināšanas vietu īstermiņa īre, vai ļaut personām, kas nav profesionāļi, tālākpārdot preces, nedz arī tie pakalpojuma sniedzēji, kas organizē brīvprātīgo darbības. Tai būtu jāattiecas tikai uz tāda pakalpojuma sniedzējiem, attiecībā uz kuru personas veiktā darba, piemēram personu pārvadājumu vai tīrīšanas pakalpojumu, organizācija ir būtiska, nevis tikai mazsvarīga un atvasināta sastāvdaļa.
- (22) Darba ņēmēju pārstāvības kārtība un procesi dažādās dalībvalstīs atšķiras, atspoguļojot to attiecīgo vēsturi, institūcijas un ekonomisko un politisko situāciju. Labi funkcionējoša sociālā dialoga priekšnoteikumi ir spēcīgas, neatkarīgas arodbiedrības un darba devēju organizācijas, kurām ir piekļuve attiecīgajai informācijai, kas nepieciešama dalībai sociālajā dialogā, un pamattiesību uz biedrošanās brīvību un koplīguma sarunām ievērošana.

- (23) Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Darba ņēmēju pārstāvju konvenciju Nr. 135 (1971), kuru patlaban ratificējušas 24 dalībvalstis, darba ņēmēju pārstāvji var būt personas, kas par tādiem ir atzītas atbilstīgi valsts tiesību aktiem vai praksei, neatkarīgi no tā, vai tie ir arodbiedrību pārstāvji, proti, arodbiedrību vai šādu apvienību biedru izraudzīti vai ievēlēti pārstāvji; vai ievēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus brīvi ievēl uzņēmuma darbinieki saskaņā ar valsts normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijās nav ietvertas darbības, kas attiecīgajā valstī ir atzītas kā ekskluzīva arodbiedrību prerogātīva. Minētajā konvencijā ir norādīts, ka, ja vienā un tajā pašā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlēti pārstāvji, šāda pārstāvība netiek izmantota, lai vājinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju stāvokli, un ir jāveicina ievēlēto pārstāvju un attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju sadarbība.
- (24) Dalībvalstis ir ratificējušas SDO Konvenciju Nr. 98 (1949) par tiesībām apvienoties organizācijās un slēgt koplīgumus, saskaņā ar kuru darbības, kas noteiktas ar mērķi veicināt darba devēju vai darba devēju organizāciju pārvaldībā esošu darba ņēmēju organizāciju izveidi vai finansiāli vai citādi atbalstīt darba ņēmēju organizācijas, lai šādas organizācijas pakļautu darba devēju vai darba devēju organizāciju kontrolei, tiek uzskatītas par iejaukšanās darbībām, pret kurām SDO dalībvalstīm darba ņēmēju organizācijas ir jāaizsargā. Ir svarīgi vērsties pret šādām darbībām, lai nodrošinātu, ka, nosakot vai īstenojot praktiskus informēšanas un apspriešanās pasākumus atbilstīgi šai direktīvai, darba devēji un darba ņēmēju pārstāvji sadarbojas un pienācīgi ievēro savstarpējās tiesības un pienākumus, ņemot vērā gan uzņēmuma vai nodibinājuma, gan darba ņēmēju intereses.

- (25) Dažos gadījumos personām, kas veic platformu darbu, nav tiešu līgumattiecību ar digitālo darba platformu, bet tām ir attiecības ar starpnieku, ar kura starpniecību tās veic platformu darbu. Šis platformu darba organizēšanas veids bieži vien rada daudz dažādu un sarežģītu daudzpusēju attiecību, ietverot arī apakšuzņēmēju ķēdes, kā arī padara neskaidrus digitālo darba platformu un starpnieku pienākumus. Personas, kas veic platformu darbu, izmantojot starpniekus, saistībā ar to nodarbinātības statusa nepareizu klasificēšanu un automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu ir pakļautas tādiem pašiem riskiem kā personas, kas veic platformu darbu tieši digitālās darba platformas vajadzībām. Tāpēc dalībvalstīm būtu jānosaka attiecīgi pasākumi, lai nodrošinātu, ka atbilstīgi šai direktīvai tām ir tāds pats aizsardzības līmenis kā personām, kas veic platformu darbu un kam ir tiešas līgumattiecības ar digitālo darba platformu. Dalībvalstīm būtu jānosaka attiecīgi mehānismi, tostarp, attiecīgā gadījumā izmantojot solidāras atbildības sistēmas.
- (26) Lai apkarotu fiktīvu pašnodarbinātību platformu darbā un atvieglotu pareizu nodarbinātības statusa noteikšanu, dalībvalstīs vajadzētu būt atbilstošām procedūrām, ar kurām novērš un risina personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa nepareizas klasificēšanas problēmu. Minēto procedūru mērķim vajadzētu būt noskaidrot, vai pastāv darba attiecības, kā noteikts valsts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un tādējādi nodrošināt, ka platformu darba ņēmēji var pilnībā izmantot tādas pašas ar nodarbinātību saistītas tiesības, ko saskaņā ar attiecīgajiem Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem izmanto citi darba ņēmēji. Ja, pamatojoties uz faktiem, tiek konstatēts, ka darba attiecības pastāv, būtu skaidri jānorāda puse vai puses, kas darbojas kā darba devējs, un tām būtu jāievēro attiecīgie darba devēju pienākumi atbilstīgi Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem, kas piemērojami attiecīgajā darbības nozarē.

- (27) Ja tiek konstatēts, ka puse ir darba devējs un atbilst nosacījumiem, lai tā būtu pagaidu darba aģentūra saskaņā ar Direktīvu 2008/104/EK, ir jāpiemēro minētajā direktīvā noteiktie pienākumi.
- (28) Prioritāro faktu princips, kas nozīmē, ka darba attiecību pastāvēšanas noteikšanā galvenokārt būtu jābalstās uz faktiem, kas saistīti ar faktisko darba izpildi, tostarp atalgojumu, nevis pušu attiecību aprakstu saskaņā ar SDO Ieteikumu par darba tiesiskajām attiecībām Nr. 198 (2006), ir īpaši būtisks platformu darba gadījumā, kurā līguma nosacījumus bieži vien vienpusēji nosaka viena puse.

- (29) Pašnodarbinātā statusa ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži vien tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Fiktīva pašnodarbinātība ir tad, kad persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet darbs, ko tā veic, atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba attiecībām. Šāda nepatiesa deklarācija bieži tiek sniegta, lai izvairītos no noteiktām juridiskām vai fiskālām saistībām un salīdzinājumā ar likumpaklausīgiem uzņēmumiem iegūtu konkurences priekšrocības. Tiesa ir atzinusi ¹⁴, ka personas kā pašnodarbinātā klasificēšana atbilstīgi valsts tiesību aktiem neliedz minēto personu klasificēt kā darba ņēmēju Savienības tiesību aktu izpratnē ¹⁵, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva un tādējādi tiek slēptas darba attiecības.

¹⁴ Tiesas 2004. gada 13. janvāra spriedums, *Debra Allonby / Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; 2010. gada 11. novembra spriedums, *Dita Danosa / LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, un 2014. gada 4. decembra spriedums, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

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

- (30) Nodarbinātības statusa pareizas noteikšanas nodrošināšanai nevajadzētu kavēt patiesi pašnodarbinātu personu, kas veic platformu darbu, nosacījumu uzlabošanu. Šajā nolūkā noderīgas norādes var sniegt Komisijas 2022. gada 30. septembra paziņojums, kurā ietvertas Pamatnostādnes par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi, un norādīts, ka saskaņā ar Komisijas viedokli koplīgumi starp individuālajām pašnodarbinātajām personām un digitālā darba platformām par darba nosacījumiem neietilpst LESD 101. panta darbības jomā. Tomēr ir būtiski, lai minēto koplīgumu ieviešana neapdraudētu šajā direktīvā izvirzītos mērķus, jo īpaši personu, kas veic platformu darbu, pareizu klasificēšanu attiecībā uz to nodarbinātības statusu.

(31) Kontrole un vadība konkrēti var izpausties dažādos veidos, ņemot vērā to, ka platformu ekonomikas modelis pastāvīgi attīstās; piemēram, digitālā darba platforma vadību un kontroli varētu īstenot ne tikai ar tiešiem līdzekļiem, bet arī piemērojot sankcijas vai izmantojot citus nelabvēlīgas attieksmes vai spiediena izdarīšanas veidus. Saistībā ar platformu darbu personām, kas veic platformu darbu, bieži vien ir grūti pienācīgi piekļūt rīkiem un informācijai, kas ir nepieciešami, lai kompetentajai iestādei apliecinātu savu līgumattiecību faktisko raksturu un no tām izrietošās tiesības. Turklāt personu, kas veic platformu darbu, pārvaldībai, kuru īsteno, izmantojot automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir raksturīga nepārredzama informācijas plūsma no digitālās darba platformas. Šīs platformu darba iezīmes palīdz uzturēt fiktīvas pašnodarbinātības parādību, ko rada nepareiza klasificēšana, un tādējādi kavē statusa pareizu noteikšanu un platformu darba ņēmēju piekļuvi pienācīgiem dzīves un darba apstākļiem. Tāpēc dalībvalstīm būtu jānosaka pasākumi, kuri personām, kas veic platformu darbu, paredz efektīvu procedūras atvieglojumu, kad jānoskaidro, vai to nodarbinātības statuss ir noteikts pareizi. Šajā sakarā prezumpcija, ka personas, kas veic platformu darbu, ir darba attiecībās, ir efektīvs instruments, kas ievērojami veicina platformu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu. Tādēļ būtu juridiski jāprezumē, ka šādas attiecības, ja tiek konstatēti fakti, kas liecina par kontroli un vadību, ir darba attiecības, kas noteiktas dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

- (32) Lai juridiska prezumpcija būtu iedarbīga, valsts tiesību aktiem ir jānodrošina, ka persona, kas veic platformu darbu, faktiski var viegli gūt labumu no minētās prezumpcijas. Juridiskajai prezumpcijai atbilstošajām prasībām nevajadzētu būt apgrūtinošām, un tām būtu jāmazina personas, kas veic platformu darbu, grūtības pierādīt darba attiecību esamību situācijā, kad attiecībā pret digitālo darba platformu pastāv nevienlīdzīgas varas attiecības. Prezumpcijas mērķis ir efektīvi novērst un līdzsvarot nevienlīdzīgās varas attiecības starp personām, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu. Dalībvalstīm būtu jānosaka juridiskās prezumpcijas elementi, ciktāl tie nodrošina, ka tiek izveidota iedarbīga, atspēkojama nodarbinātības juridiskā prezumpcija, kura personām, kas veic platformu darbu, atvieglo procedūru un kuras dēļ šīm personām vai to pārstāvjiem procedūrā, kurā tiek noskaidrots to nodarbinātības statuss, nepalielinās prasību slogs. Juridiskās prezumpcijas piemērošanai nevajadzētu automātiski izraisīt personu, kas veic platformu darbu, pārklasificēšanu. Ja digitālā darba platforma cenšas atspēkot juridisko prezumpciju, tai būtu jāpierāda, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

- (33) Saskaņā ar šīs direktīvas mērķi uzlabot platformu darba ņēmēju darba apstākļus, pareizi nosakot viņu darba attiecības un tādējādi nodrošinot, ka viņiem ir attiecīgās tiesības, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem, juridiskā prezumpcija būtu jāpiemēro visos attiecīgajos administratīvajos vai tiesas procesos, kuros ir skarts personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statuss. Lai gan šī direktīva neuzliek dalībvalstīm pienākumu piemērot juridisko prezumpciju procesos, kas saistīti ar nodokļiem, krimināltiesībām un sociālo nodrošinājumu, ir būtiski, lai prezumpciju, ievērojot šo direktīvu, efektīvi piemērotu visās dalībvalstīs. Konkrēti, nekam šajā direktīvā nebūtu jāliedz dalībvalstīm saskaņā ar valsts tiesību aktiem piemērot minēto prezumpciju minētajos vai citos administratīvos procesos vai tiesvedībā vai atzīt tādu procesu rezultātus, kuros prezumpcija ir piemērota, lai nodrošinātu tiesības pārklasificētiem darba ņēmējiem saskaņā ar citām tiesību jomām.
- (34) Juridiskās noteiktības labad juridiskajai prezumpcijai nevajadzētu būt ar atpakaļejošu spēku, un tāpēc tā būtu jāpiemēro tikai laikposmā, kas sākas ... [*šīs direktīvas transponēšanas datums*], tostarp attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms minētā datuma un minētajā datumā joprojām turpinās. Tāpēc prasības, kas saistītas ar iespējamu darba attiecību pastāvēšanu pirms minētā datuma un no tām izrietošajām tiesībām un pienākumiem līdz minētajam datumam, būtu jāizvērtē, pamatojoties tikai uz valsts tiesību aktiem un Savienības tiesību aktiem, tostarp Direktīvu (ES) 2019/1152, kas bija spēkā pirms šīs direktīvas.

- (35) Attiecības starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu var neatbilst darba attiecību prasībām saskaņā ar definīciju, kas noteikta attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru. Dalībvalstīm būtu jānodrošina iespēja atspēkot juridisko prezumpciju, pamatojoties uz iepriekš minēto definīciju, pierādot, ka attiecīgās attiecības nav darba attiecības. Digitālajām darba platformām ir pilnīgs pārskats par visiem faktiskajiem elementiem, kas nosaka attiecību juridisko raksturu, jo īpaši algoritmiem, ar kuru palīdzību tās pārvalda savas darbības. Tāpēc tām vajadzētu būt pierādīšanas pienākumam, ja tās apgalvo, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba tiesiskās attiecības. Veiksmīgai prezumpcijas atspēkošanai tiesas vai administratīvajā procesā nevajadzētu liegt piemērot prezumpciju turpmākajās tiesvedībās vai pārsūdzībās saskaņā ar valsts procesuālajiem tiesību aktiem.
- (36) Lai visām iesaistītajām pusēm nodrošinātu juridisko noteiktību un pārredzamību, ir ļoti svarīgi, ka juridiskā prezumpcija tiek efektīvi īstenota, izmantojot atbalsta pasākumu sistēmu. Šādiem pasākumiem būtu jāietver visaptverošas informācijas izplatīšana sabiedrībai, norādījumu izstrāde konkrētu un praktisku ieteikumu veidā digitālajām darba platformām, personām, kas veic platformu darbu, sociālajiem partneriem un kompetentajām valsts iestādēm un efektīvu kontroļu un inspekciju nodrošināšana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, tostarp, attiecīgā gadījumā nosakot šādu kontroļu un inspekciju mērķrādītājus.
- (37) Dalībvalstu kompetentajām valsts iestādēm būtu jāizmanto savstarpējā sadarbība, *inter alia* arī apmainoties ar informāciju, kā paredzēts valsts tiesību aktos un praksē, lai nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu.

- (38) Minētajiem pasākumiem būtu jāpalīdz pareizi noteikt, vai pastāv darba attiecības, kā noteikts attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, tostarp vajadzības gadījumā apstiprināt, ka persona tiek klasificēta kā patiesi pašnodarbinātais. Lai minētās iestādes varētu veikt ar šīs direktīvas noteikumu īstenošanu saistītos uzdevumus, vienlaikus uzsverot, ka par personāla nodrošināšanu valsts iestādēs atbild dalībvalstis, minētajām iestādēm ir vajadzīgs pietiekams darbinieku skaits. Tādēļ kompetentajām valsts iestādēm ir nepieciešami pietiekami cilvēkresursi, kam ir nepieciešamās prasmes un piekļuve attiecīgai apmācībai, kā arī lai nodrošinātu tehniskās lietpratības pieejamību algoritmiskās pārvaldības jomā. SDO Darba inspekcijas konvencijā Nr. 81 (1947) ir sniegtas norādes par to, kā noteikt, cik liels darba inspektoru skaits būtu pietiekams, lai tie varētu efektīvi pildīt savus pienākumus. Kompetentajām valsts iestādēm, lemjot par inspekcijām un kontrolēm, ko tās plāno veikt, būtu jāņem vērā kompetentās valsts iestādes lēmums, kura rezultātā mainās personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statuss.

- (39) Lai gan ar Regulu (ES) 2016/679 ir izveidots vispārējs regulējums fizisku personu aizsardzībai attiecībā uz personas datu apstrādi, ir jāparedz konkrēti noteikumi, ar kuriem novērš bažas, kas platformu darba kontekstā, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir saistītas ar personas datu apstrādi. Regulas (ES) 2016/679 88. pantā jau ir paredzēts, ka dalībvalstis ar tiesību aktiem vai koplīgumiem var paredzēt konkrētākus noteikumus, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darbinieku personas datu apstrādi saistībā ar nodarbinātību. Šī direktīva paredz konkrētākus aizsardzības pasākumus attiecībā uz personas datu apstrādi, ko saistībā ar platformu darbu veic, izmantojot automatizētas sistēmas, un tādējādi tiek nodrošināts augstāks līmenis personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzībai. Šī direktīva jo īpaši paredz konkrētākus noteikumus saistībā ar Regulu (ES) 2016/679 attiecībā uz automatizētas lēmumu pieņemšanas izmantošanu un pārredzamību. Šajā direktīvā ir arī noteikti pasākumi papildus Regulai (ES) 2016/679 saistībā ar platformu darbu, lai garantētu minēto personu personas datu aizsardzību, jo īpaši gadījumos, kad lēmumi tiek pieņemti vai atbalsēti, izmantojot personas datu automatizētu apstrādi. Šajā kontekstā termini, kas šajā direktīvā attiecas uz personas datu aizsardzību, būtu jāsaprot, ņemot vērā Regulā (ES) 2016/679 noteiktās definīcijas.

- (40) Regulas (ES) 2016/679 5., 6. un 9. pantā ir noteikts, ka personas dati jāapstrādā likumīgi, godprātīgi un pārredzami. Tas nozīmē, ka veidam, kādā digitālās darba platformas var apstrādāt personas datus, izmantojot automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir ierobežojumi. Tomēr konkrētajā platformu darba gadījumā nevar pieņemt, ka personas, kas veic platformu darbu, brīvi piekrīt savu personas datu apstrādei. Personām, kas veic platformu darbu, bieži vien nav patiesi brīvas izvēles, vai tās nevar atteikties vai atsaukt piekrišanu, nekaitējot savām līgumattiecībām, jo starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu pastāv nevienlīdzīgas varas attiecības. Tāpēc digitālajām darba platformām nebūtu jāapstrādā personu, kas veic platformu darbu, personas dati, pamatojoties uz to, ka persona, kas veic platformu darbu, ir piekritusi savu personas datu apstrādei.
- (41) Digitālajām darba platformām, izmantojot automatizētas uzraudzības sistēmas un jebkādu automatizētu sistēmu, ko izmanto, lai atbalstītu vai pieņemtu lēmumus, kuri skar personas, kas veic platformu darbu, nebūtu jāapstrādā nekādi personas dati par personas, kas veic platformu darbu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli, nebūtu jāapstrādā personas dati saistībā ar personu privātajām sarunām, nebūtu jāvāc personas dati, kamēr persona, kas veic platformu darbu, nepiedāvā vai neveic platformu darbu, nebūtu jāapstrādā personas dati, lai prognozētu pamattiesību, tostarp biedrošanās tiesību, tiesību uz koplīguma sarunām un rīcību vai tiesību uz informāciju un konsultācijām, īstenošanu, kā noteikts Hartā, un tām nebūtu jāapstrādā personas dati, lai izsecinātu rasi vai etnisko izcelsmi, migrācijas statusu, politiskos uzskatus, reliģisko vai filozofisko pārliecību, invaliditāti, veselības stāvokli, tostarp ar hronisku slimību vai HIV saistītu stāvokli, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli, dalību arodbiedrībās, personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju.

- (42) Digitālajām darba platformām nebūtu jāapstrādā personu, kas veic platformu darbu, biometriskie dati identifikācijas nolūkā, proti, lai noteiktu personas identitāti, salīdzinot tās biometriskos datus ar datubāzē glabātajiem vairāku personu biometriskajiem datiem (identifikācija “viens pret daudziem”). Tas neietekmē digitālo darba platformu iespēju veikt biometrisku verificēšanu, proti, verificēt personas identitāti, salīdzinot tās biometriskos datus ar datiem, ko iepriekš sniegusi tā pati persona (viens pret vienu verifikācija vai autentifikācija), ja šāda personas datu apstrāde ir citādi likumīga atbilstīgi Regulai (ES) 2016/679 un citiem attiecīgiem Savienības un valsts tiesību aktiem.
- (43) Biometriskie dati ir personas dati, kurus iegūst pēc specifiskas tehniskas apstrādes saistībā ar fiziskas personas fiziskajām, fizioloģiskajām vai uzvedības īpašībām, signāliem vai pazīmēm, piemēram, sejas izteiksmi, kustībām, pulsa biežumu, balsi, taustiņsitieniem vai gaitu, un kas ļauj vai neļauj veikt vai apstiprināt fiziskās personas identifikāciju.
- (44) Personas datu apstrāde ar automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto digitālās darba platformas, var radīt lielu risku personu, kas veic platformu darbu, tiesībām un brīvībām. Tāpēc digitālajām darba platformām vienmēr būtu jānovērtē ietekme uz datu aizsardzību saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 35. pantā noteiktajām prasībām. Ņemot vērā ar automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām pieņemto lēmumu ietekmi uz personām, kas veic platformu darbu, un jo īpaši uz platformu darba ņēmējiem, šī direktīva paredz konkrētākus noteikumus par apspriešanos ar personām, kas veic platformu darbu, un to pārstāvjiem saistībā ar novērtējumiem par ietekmi uz datu aizsardzību.

- (45) Papildus tam, kas paredzēts Regulā (ES) 2016/679, uz digitālajām darba platformām būtu jāattiecināta pārredzamības un informēšanas pienākumi saistībā ar automatizētām uzraudzības sistēmām un automatizētām sistēmām, ko izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp platformu darba ņēmēju darba apstākļus, piemēram, viņu piekļuvi darba uzdevumiem, atlīdzību, drošību un veselību, viņu darba laiku, paaugstināšanu amatā vai līdzvērtīgu funkciju, viņu līgumisko statusu, tostarp viņu konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu. Būtu arī jāprecizē, kāda informācija par šādām automatizētām sistēmām būtu jāsniedz personām, kas veic platformu darbu, un kā un kad tā būtu jāsniedz. Individuālajiem platformu darba ņēmējiem, lai viņi patiešām būtu informēti, minētā informācija būtu jāsaņem kodolīgā, vienkāršā un saprotamā veidā, ciktāl sistēmas un to iezīmes tieši ietekmē viņus un attiecīgā gadījumā viņu darba apstākļus. Viņiem vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt visaptverošu un detalizētu informāciju par visām attiecīgajām sistēmām. Visaptveroša un detalizēta informācija par šādām automatizētām sistēmām būtu pēc pieprasījuma jāsniedz arī personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem, kā arī kompetentajām valsts iestādēm, lai tās varētu pildīt savas funkcijas.
- (46) Papildus tiesībām uz tādu personas datu pārnesamību, kurus datu subjekts ir sniedzis pārzinim saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 20. pantu, personām, kas veic platformu darbu, vajadzētu būt tiesībām bez šķēršļiem un strukturētā, plaši izmantotā un mašīnlasāmā formātā saņemt jebkādus personas datus, kas ģenerēti, personām veicot darbu saistībā ar digitālās darba platformas automatizētajām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, tostarp vērtējumiem un atsauksmēm, lai tos pārsūtītu vai liktu tos pārsūtīt trešai personai, tostarp citai digitālajai darba platformai. Digitālajām darba platformām būtu jānodrošina personām, kas veic platformu darbu, rīki, kuri atvieglo datu efektīvu bezmaksas pārnesamību, lai personas varētu īstenot savas tiesības atbilstīgi šai direktīvai un Regulai (ES) 2016/679.

- (47) Dažos gadījumos digitālās darba platformas oficiāli nepārtrauc attiecības ar personu, kas veic platformu darbu, bet ierobežo personas, kas veic platformu darbu, kontu. Ar to jāsaprot jebkāds ierobežojums, ko piemēro iespējai, izmantojot kontu, veikt platformu darbu, tostarp, ierobežojot piekļuvi kontam vai piekļuvi darba uzdevumiem.
- (48) Digitālās darba platformas personu, kas veic platformu darbu, pārvaldībā plaši izmanto automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas. Uzraudzība ar elektroniskiem līdzekļiem var būt aizskaroša, un lēmumi, ko pieņem vai atbalsta ar šādām sistēmām, piemēram, lēmumi, kas saistīti ar uzdevumu sadales piedāvājumu, atlīdzību, to drošību un veselību, to darba laiku, to piekļuvi apmācībai, to paaugstināšanu amatā vai statusu organizācijā un līgumisko statusu, tieši ietekmē personas, kas veic platformu darbu un kam varētu nebūt tieša kontakta ar vadītāju (cilvēku). Digitālajām darba platformām tādēļ būtu jānodrošina cilvēka veikta pārraudzība un regulāri un vismaz reizi divos gados jāizvērtē, kā individuāli lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp attiecīgā gadījumā to darba apstākļus un vienlīdzīgu attieksmi darbā. Izvērtēšanā būtu jāiesaista darba ņēmēju pārstāvji.

Digitālajām darba platformām šajā nolūkā būtu jānodrošina pietiekami cilvēkresursi. Personām, kurām digitālā darba platforma ir uzdevusi pildīt pārraudzības funkciju, vajadzētu būt kompetentām, apmācītām un pilnvarotām pildīt minēto funkciju, un jo īpaši tām vajadzētu būt tiesībām noraidīt automatizētus lēmumus. Tām vajadzētu būt aizsargātām pret atlaišanu, disciplināriem pasākumiem vai citādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar savu funkciju pildīšanu. Turklāt ir svarīgi, lai digitālās darba platformas novērstu sistemātiskus trūkumus automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanā. Tāpēc, ja pārraudzības darbību rezultātā tiek konstatēts liels diskriminācijas risks darbā vai personu, kas veic platformu darbu, tiesību pārkāpums, digitālajām darba platformām būtu jāveic attiecīgi pasākumi tā novēršanai, tostarp, paredzot iespēju pārtraukt šādu sistēmu darbību.

(49) Regulā (ES) 2016/679 ir noteikts, ka datu pārzinis veic atbilstīgus pasākumus, lai aizsargātu datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses gadījumos, kad uz datu subjektiem attiecas lēmumi, kuru pamatā ir tikai automatizēta apstrāde. Minētajā punktā ir noteikts, ka datu subjektam ir vismaz tiesības panākt cilvēka līdzdalību no pārziņa puses, lai datu subjekts varētu paust savu viedokli un apstrīdēt lēmumu. Papildus Regulai (ES) 2016/679 saistībā ar algoritmisko pārvaldību un ņemot vērā to, cik nopietni personas, kas veic platformu darbu, ietekmē lēmumi ierobežot, apturēt vai izbeigt līgumattiecības vai personas, kas veic platformu darbu, kontu vai jebkāds lēmums ar līdzvērtīgu negatīvu ietekmi, šie lēmumi vienmēr būtu jāpieņem cilvēkam. Papildus Regulai (ES) 2016/679 saistībā ar algoritmisko pārvaldību platformu darbā personām, kas veic platformu darbu, vajadzētu būt tiesībām bez liekas kavēšanās saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par lēmumu, lēmuma neesību vai lēmumu kopumu, kas atbalstīts vai attiecīgā gadījumā pieņemts ar automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām.

Šajā nolūkā digitālajai darba platformai būtu jānodrošina tām iespēja digitālajā darba platformā ar kontaktpersonu (cilvēku) apspriest un precizēt šādu lēmumu pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus. Turklāt, tā kā dažiem lēmumiem var būt īpaši būtiska negatīva ietekme uz personām, kas veic platformu darbu, jo īpaši to iespējamo atlīdzību, ja digitālā darba platforma ierobežo, aptur vai izbeidz personas, kas veic platformu darbu, kontu, atsaka samaksu par minētās personas veikto darbu vai ietekmē līgumattiecību būtiskos aspektus, digitālajai darba platformai pēc iespējas drīz un ne vēlāk kā dienā, kad šādi lēmumi stājas spēkā, būtu jāsniedz personai, kas veic platformu darbu, rakstisks minētā lēmuma pamatojums. Ja saņemtais paskaidrojums vai iemesli nav apmierinoši vai ja personas, kas veic platformu darbu, uzskata, ka lēmums pārkāpj to tiesības, tām vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt lēmumu un bez liekas kavēšanās un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas iegūt pamatotu atbildi.

Ja ar šādiem lēmumiem tiek pārkāptas minēto personu tiesības, piemēram, darba tiesības, tiesības uz nediskriminēšanu vai uz to personas datu aizsardzību, digitālajai darba platformai būtu bez liekas kavēšanās jālabo šādi lēmumi vai, ja tas nav iespējams, jānodrošina pienācīga kompensācija par nodarīto kaitējumu un jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nākotnē izvairītos no līdzīgiem lēmumiem, tostarp jāpārtrauc sistēmas izmantošana. Attiecībā uz lēmumu pārskatīšanu, ko veic cilvēks, konkrētajiem Regulas (ES) 2019/1150 noteikumiem būtu jāprevalē attiecībā uz komerciālajiem lietotājiem.

- (50) Ar Padomes Direktīvu 89/391/EEK¹⁶ ievieš pasākumus, lai veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darbā, tostarp darba devēju pienākumu novērtēt arodveselības un darba drošības riskus, un nosaka vispārējus preventīvas principus, kas darba devējiem jāīsteno. Automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas var būtiski ietekmēt platformu darba ņēmēju drošību un fizisko un psihoemocionālo veselību.

Algoritmiska vadīšana, vērtēšana un disciplinēšana padara darbu intensīvāku, paplašinot uzraudzību, palielinot no darba ņēmējiem prasīto tempu, samazinot atpūtas brīžus darbplūsmā un pārnesot darbu ārpus tradicionālās darba vietas un darba laika. Ierobežotās iespējas mācīties darbā un ietekme uz uzdevumiem nepārredzamu algoritmu izmantošanas, darba intensifikācijas un iepriekš minētās nedrošības dēļ var palielināt darbinieku stresu un trauksmi. Tāpēc digitālajām darba platformām būtu jāizvērtē minētie riski, jānovērtē, vai sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti minēto risku novēršanai, un jāveic attiecīgi preventīvi un aizsardzības pasākumi. Tām būtu jāizvairās no tā, ka šādu sistēmu izmantošana rada nepamatotu spiedienu uz darba ņēmējiem vai apdraud viņu veselību. Lai stiprinātu šo noteikumu efektivitāti, digitālajai darba platformai savs riska novērtējums un riska mazināšanas pasākumu novērtējums būtu jā dara pieejams platformu darba ņēmējiem, viņu pārstāvjiem un kompetentajām iestādēm.

¹⁶ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

- (51) Darba ņēmēju pārstāvju informēšana un uzklauššana, ko Savienības līmenī reglamentē atbilstīgi Direktīvai 2002/14/EK, ir būtiska, lai veicinātu efektīvu sociālo dialogu. Automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu ieviešana vai būtiskas izmaiņas to lietošanā, ko veic digitālās darba platformas, tieši ietekmē platformu darba ņēmēju darba organizāciju un individuālos darba apstākļus, tāpēc ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas pirms šādu lēmumu pieņemšanas par to informē un efektīvi uzklausa platformu darba ņēmēju pārstāvjus attiecīgā līmenī. Ņemot vērā algoritmiskās pārvaldības sistēmu tehnisko sarežģītību, informācija būtu jāsniedz savlaicīgi, lai platformu darba ņēmēju pārstāvji varētu sagatavoties uzklauššanai, vajadzības gadījumā saskaņoti ar platformas darba ņēmēju vai viņu pārstāvju izraudzīta eksperta palīdzību. Šī direktīva neskar Direktīvā 2002/14/EK ietvertos informēšanas un uzklauššanas pasākumus.
- (52) Ja darba ņēmēju pārstāvja nav, vajadzētu būt iespējai, ka darba ņēmējus par jebkādu šādu ieviešanu vai būtiskām izmaiņām attiecībā uz automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām tiešā veidā informē digitālā darba platforma.

- (53) Daļa no personām, kas veic platformu darbu, ir pašnodarbinātas personas. Digitālo darba platformu izmantoto automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekme uz to personas datu aizsardzību un to ienākumu gūšanas iespējām ir līdzīga ietekmei, kādu izjūt platformu darba ņēmēji. Tāpēc šajā direktīvā noteiktās tiesības, kas attiecas uz fizisku personu aizsardzību saistībā ar personas datu apstrādi algoritmiskās pārvaldības kontekstā, proti, tiesības attiecībā uz automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu pārredzamību, personas datu apstrādes vai vākšanas ierobežojumiem, cilvēka veiktu uzraudzību un nozīmīgu lēmumu pārskatīšanu, būtu jāpiemēro arī tām personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību. Viņiem nebūtu jāpiemēro tiesības, kas attiecas uz veselību un drošību darbā un platformu darba ņēmēju vai viņu pārstāvju informēšanu un uzklauššanu un kas ir specifiskas darba ņēmējiem, ņemot vērā Savienības tiesību aktus. Regulā (ES) 2019/1150 ir paredzēti aizsardzības pasākumi attiecībā uz taisnīgumu un pārredzamību pašnodarbinātām personām, kas veic platformu darbu, ar nosacījumu, ka tās tiek uzskatītas par komerciālajiem lietotājiem minētās regulas izpratnē. Attiecībā uz svarīgu lēmumu pārskatīšanu, ko veic cilvēks, konkrētajiem Regulas (ES) 2019/1150 noteikumiem būtu jāprevalē attiecībā uz komerciālajiem lietotājiem.
- (54) Digitālo darba platformu pienākumi, tostarp attiecībā uz informēšanu un uzklauššanu saistībā ar automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, ir piemērojami neatkarīgi no tā, vai automatizētās uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas pārvalda pati digitālā darba platforma vai ārpalpojumu sniedzējs, kas digitālās darba platformas vārdā veic datu apstrādi.

- (55) Lai kompetentās valsts iestādes varētu nodrošināt, ka digitālās darba platformas ievēro darba tiesību aktus un noteikumus, jo īpaši, ja tās ir iedibinātas valstī, kas nav dalībvalsts, kurā platformas darba ņēmējs veic darbu, digitālajām darba platformām būtu jādeklarē platformu darba ņēmēju veiktais darbs tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā darbs tiek veikts. Lai novērstu negodīgu konkurenci starp digitālajām darba platformām, izšķiroša nozīme ir arī sistemātiskai un pārredzamai informācijas sistēmai, tostarp pārrobežu līmenī. Šim pienākumam nevajadzētu aizstāt deklarēšanas vai paziņošanas pienākumus, kas noteikti ar citiem Savienības instrumentiem.
- (56) Eiropas Darba iestāde palīdz nodrošināt taisnīgu darbaspēka mobilitāti visā Savienībā, jo īpaši tā atvieglo sadarbību un informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm, lai konsekventi, efektīvi un rezultatīvi piemērotu un izpildītu attiecīgos Savienības tiesību aktus, koordinē un atbalsta saskaņotas un kopīgas inspekcijas, veic analīzi un riska novērtēšanu darbaspēka pārrobežu mobilitātes jautājumos un atbalsta dalībvalstis nedeklarēta darba novēršanā. Tāpēc tai ir svarīga loma ar daudzu digitālo darba platformu pārrobežu darbībām saistīto problēmu risināšanā, kā arī to problēmu risināšanā, kas saistītas ar nedeklarētu darbu platformu darba jomā.
- (57) Informācija par platformu darbu, kuru, izmantojot digitālās darba platformas, veic personas, kas veic platformu darbu, un par šo personu skaitu, informācija par to līgumisko vai nodarbinātības statusu un vispārīgajiem noteikumiem, kas piemērojami šīm līgumattiecībām, ir būtiska, lai palīdzētu attiecīgajām iestādēm pareizi noteikt personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusu un nodrošināt atbilstību juridiskajām saistībām, kā arī lai palīdzētu platformu darba ņēmēju pārstāvjiem pildīt tiem uzticētās pārstāvības funkcijas. Minētajām iestādēm un pārstāvjiem vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajām darba platformām papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju saistībā ar sniegto informāciju.

- (58) Vairākās dalībvalstīs ir iegūti pierādījumi, ka piegādes platformās tiek izmantots nedeklarēts darbs. Minētā prakse tiek īstenota, iznomājot identitātes, proti, kad personas, kas veic platformu darbu, kam ir tiesības strādāt un kas reģistrējas platformā, iznomā savus kontus migrantiem bez dokumentiem un nepilngadīgajiem. Tas nozīmē, ka minētajām personām netiek nodrošināta aizsardzība, tostarp trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri dalībvalstī uzturas nelikumīgi un kuri savas situācijas dēļ, baidoties no atreibības vai deportācijas riska, bieži vien nevar vērsties tiesā. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/52/EK¹⁷ paredz minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi. Šajā direktīvā noteiktie pārredzamības pienākumi un noteikumi par starpniekiem un Direktīva 2009/52/EK būtiski palīdz risināt problēmu, kas saistīta ar nedeklarētu darbu platformu darba jomā. Turklāt ir svarīgi, lai digitālās darba platformas nodrošinātu platformu darba ņēmēju identitātes uzticamu verificēšanu.
- (59) Savienībā ir izstrādāta plaša sociālās jomas *acquis* izpildes noteikumu sistēma, kuras elementi būtu jāpiemēro šai direktīvai, lai nodrošinātu, ka personām, kas veic platformu darbu, ir piekļuve savlaicīgai, iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz tiesisko aizsardzību, tostarp pienācīgu kompensāciju par nodarīto kaitējumu. Konkrētāk, ņemot vērā tiesību uz efektīvu juridisko aizsardzību pamatbūtību, personām, kas veic platformu darbu, šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad nodarbinātība vai darba attiecības, ar kurām atbilstoši šai direktīvai, iespējams, ir pārkāptas tiesības, ir beigušās.
- (60) Personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem vajadzētu būt iespējai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi pārstāvēt vienu vai vairākas personas, kas veic platformas darbu, jebkurā tiesas vai administratīvā procesā, lai īstenotu tiesības vai pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas. Prasību iesniegšana vairāku personu, kas veic platformu darbu, vārdā vai to atbalstam ir veids, kā atvieglot tiesvedību, kas citādi netiktu celtas procesuālu un finansiālu šķēršļu dēļ vai baidoties no represijām.

¹⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/52/EK (2009. gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi (OV L 168, 30.6.2009., 24. lpp.).

- (61) Platformu darbam ir raksturīgs tas, ka nav kopīgas darbavietas, kur personas, kas veic platformu darbu, varētu iepazīt cita citu un sazināties savā starpā un ar saviem pārstāvjiem, tostarp arī tādēļ, lai aizstāvētu savas intereses attiecībā pret digitālo darba platformu. Tāpēc saskaņā ar digitālo darba platformu darba organizāciju ir jāizveido digitāli sakaru kanāli, kuros personas, kas veic platformu darbu, var privāti un droši savstarpēji apmainīties ar informāciju un kuros ar tām var sazināties to pārstāvji. Digitālajām darba platformām savā digitālajā infrastruktūrā vai ar līdzīgi iedarbīgiem līdzekļiem būtu jāizveido šādi sakaru kanāli, vienlaikus ievērojot personas datu aizsardzību un atturoties no piekļuves šiem sakariem vai to uzraudzības.
- (62) Personas, kas veic platformu darbu, ir pakļautas vardarbības un aizskarošas izturēšanās riskam, jo īpaši darba vietā, bet tām nav fiziskas darba vietas, kurā var vērsties ar sūdzībām. Aizskaroša izturēšanās un seksuāla uzmākšanās var negatīvi ietekmēt platformu darba ņēmēju veselību un drošību. Attiecībā uz platformu darbu dalībvalstīm būtu jāparedz preventīvi pasākumi, tostarp efektīvu ziņošanas kanālu izveide. Dalībvalstis tiek arī mudinātas atbalstīt efektīvus pasākumus vardarbības un aizskarošas izturēšanās apkarošanai platformu darbā un jo īpaši iekļaut attiecīgus ziņošanas kanālus, kas paredzēti pašnodarbinātām personām.
- (63) Administratīvajos vai tiesas procesos attiecībā uz šajā direktīvā noteiktajām tiesībām un pienākumiem darba organizācijas elementi, kas ļauj noteikt nodarbinātības statusu un jo īpaši to, vai digitālā darba platforma kontrolē konkrētus darba izpildes elementus vai vada darba izpildi, kā arī citi elementi attiecībā uz automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu var būt digitālās darba platformas īpašumā, un personas, kas veic platformu darbu, un kompetentās iestādes tiem nevar viegli piekļūt. Tāpēc valstu tiesām vai kompetentajām iestādēm vajadzētu būt iespējai likt digitālajai darba platformai atklāt visus būtiskos pierādījumus, kas ir tās rīcībā, tostarp konfidenciālu informāciju, piemērojot efektīvus pasākumus šādas informācijas aizsardzībai.

- (64) Ņemot vērā to, ka salīdzinājumā ar Regulu (ES) 2016/679 šajā direktīvā ir paredzēti konkrētāki noteikumi un papildnoteikumi saistībā ar platformu darbu, lai nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, Regulā (ES) 2016/679 minētajām valstu uzraudzības iestādēm vajadzētu būt kompetentām uzraudzīt minēto aizsardzības pasākumu piemērošanu. Regulas (ES) 2016/679 procesuālais satvars, jo īpaši tās VI, VII un VIII nodaļa, būtu jāpiemēro, lai panāktu šīs direktīvas konkrētāko noteikumu un papildnoteikumu izpildi, jo īpaši attiecībā uz uzraudzības, sadarbības un konsekvences mehānismiem, tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, atbildību un sodiem, tostarp kompetenci piemērot administratīvos naudas sodus līdz summai, kas norādīta minētās regulas 83. panta 5. punktā.
- (65) Automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, ko izmanto platformu darbā, ietver personu, kas veic platformu darbu, personas datu apstrādi un ietekmē platformu darba ņēmēju darba apstākļus un tiesības, un tas izvirza jautājumus par datu aizsardzības tiesību aktiem, kā arī par citām tiesību jomām, piemēram, darba tiesībām. Tādēļ datu aizsardzības uzraudzības iestādēm un citām kompetentajām iestādēm būtu, arī pārrobežu līmenī, jāsadarbojas šīs direktīvas izpildē, tostarp, savstarpēji apmainoties ar attiecīgo informāciju, neskarot datu aizsardzības uzraudzības iestāžu neatkarību.
- (66) Lai šajā direktīvā paredzētā aizsardzība būtu efektīva, ir būtiski aizsargāt personas, kas veic platformu darbu un kas īsteno savas attiecīgās ar šo direktīvu piešķirtās tiesības, pret atlaišanu, ciktāl tas attiecas uz platformu darba ņēmējiem, vai līguma laušanu, ciktāl tas attiecas uz pašnodarbinātām personām, un pret līdzvērtīgiem pasākumiem, tostarp konta apturēšanu.

- (67) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas divējādo mērķi, proti, uzlabot darba apstākļus platformu darbā un aizsargāt personas datus, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet tādēļ, ka ir jānosaka kopīgas minimālās prasības, to var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar LES 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.
- (68) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki personām, kas veic platformu darbu. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, tostarp attiecībā uz mehānismiem, ar ko nosaka darba attiecību pastāvēšanu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības vai valsts tiesību aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārējo līmeni, kā arī esošās pārstāvjiem piešķirtās prerogatīvas.
- (69) Ir jāievēro sociālo partneru autonomija. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai atļaut sociālajiem partneriem, ievērojot konkrētus nosacījumus, uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt un noslēgt tādus koplīgumus un panākt to izpildi, kuri atšķiras no dažiem noteikumiem, vienlaikus ievērojot platformu darba ņēmēju vispārējo aizsardzību.
- (70) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās piemērot nevajadzīgus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus tā, ka tiktu kavēta mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) izveide un attīstība. Dalībvalstis tādēļ tiek aicinātas novērtēt savu transponēšanas pasākumu ietekmi uz MVU, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam.

- (71) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem. Tām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi būtu arī jāveic atbilstoši pasākumi, lai šīs direktīvas noteikumu īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
- (72) Saskaņā ar Dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem ¹⁸ dalībvalstis ir apņēmušās, paziņojot savus transponēšanas pasākumus, pamatotos gadījumos pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un atbilstīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota.
- (73) Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2018/1725 ¹⁹ 42. panta 1. punktu ir notikusi apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju, un 2022. gada 2. februārī tas sniedza savu atzinumu ²⁰,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

¹⁸ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

¹⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

²⁰ OV C [...], [...], [...] lpp.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets un darbības joma

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba apstākļus un personas datu aizsardzību platformu darbā:
 - a) ieviešot pasākumus nolūkā atvieglot personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu;
 - b) veicinot pārredzamību, taisnīgumu, cilvēka veiktu pārraudzību, drošību un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā platformu darbā; un
 - c) uzlabojot platformu darba pārredzamību, tostarp pārrobežu situācijās.
2. Ar šo direktīvu tiek noteikts tiesību minimums, kas tiek piemērots katrai personai, kas veic platformu darbu Savienībā un kam ir vai, balstoties uz faktu izvērtējumu, tiek uzskatīts, ka ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

Šajā direktīvā ir arī paredzēti noteikumi, lai uzlabotu fizisku personu aizsardzību saistībā ar viņu personas datu apstrādi, paredzot algoritmiskās pārvaldības pasākumus, kas piemērojami personām, kas veic platformu darbu Savienībā, tostarp personām, kurām nav darba līguma vai darba attiecību.
3. Šo direktīvu piemēro digitālajām darba platformām, kas organizē Savienībā veiktu platformu darbu, neatkarīgi no to uzņēmējdarbības veikšanas vietas un neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem.

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) “digitālā darba platforma” ir fiziska vai juridiska persona, kas sniedz pakalpojumus, kuri atbilst visām sekojošajām prasībām:
 - a) pakalpojumu vismaz daļēji nodrošina attālināti, izmantojot elektroniskos līdzekļus, piemēram, tīmekļa vietni vai mobilo lietotni;
 - b) to sniedz pēc pakalpojuma saņēmēja pieprasījuma;
 - c) tas kā nepieciešamu un būtisku elementu ietver personu par atlīdzību veiktā darba organizēšanu neatkarīgi no tā, vai šis darbs tiek veikts tiešsaistē vai konkrētā vietā;
 - d) tas ietver automatizētās uzraudzības sistēmas vai lēmumu pieņemšanas sistēmas izmantošanu;
- 2) “platformu darbs” ir darbs, ko organizē, izmantojot digitālu darba platformu, un ko Savienībā veic persona, pamatojoties uz līgumattiecībām starp digitālo darba platformu vai starpnieku un personu, neatkarīgi no tā, vai starp personu vai starpnieku un pakalpojuma saņēmēju pastāv līgumattiecības;
- 3) “persona, kas veic platformu darbu” ir persona, kas veic platformu darbu neatkarīgi no līgumattiecību rakstura vai tā, kā iesaistās puses tās ir noteikušas;
- 4) “platformu darba ņēmējs” ir persona, kas veic platformu darbu un kam ir darba līgums vai ko uzskata par tādu, kam ir darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru;

- 5) “starpnieks” ir fiziska vai juridiska persona, kas, lai platformu darbu darītu pieejamu digitālajā platformā vai ar tās starpniecību:
- a) izveido līgumattiecības ar minēto digitālo darba platformu un ar personu, kas veic platformu darbu; vai
 - b) atrodas apakšuzņēmēju ķēdē starp minēto digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu;
- 6) “darba ņēmēju pārstāvji” ir platformu darba ņēmēju pārstāvji, piemēram, arodbiedrības un pārstāvji, kurus brīvi ievēlējuši platformu darba ņēmēji saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi;
- 7) “personu, kas veic platformu darbu, pārstāvji” ir darba ņēmēju pārstāvji un – ciktāl to paredz valsts tiesību akti un prakse – to personu pārstāvji, kas veic platformu darbu un kas nav platformu darba ņēmēji;
- 8) “automatizētas uzraudzības sistēmas” ir sistēmas, ko izmanto, lai, izmantojot elektroniskus līdzekļus, uzraudzītu, pārraudzītu vai novērtētu personu, kas veic platformu darbu, darba izpildi vai darba vidē veiktas darbības, tostarp vācot personas datus;
- 9) “automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas” ir sistēmas, ko izmanto, lai ar elektronisko līdzekļu starpniecību pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri būtiski ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp platformu darba ņēmēju darba apstākļus, jo īpaši lēmumus, kas ietekmē viņu nodarbinātību, piekļuvi darba uzdevumiem un to organizēšanu, viņu atlīdzību, tostarp atsevišķu uzdevumu apmaksas noteikšanu, viņu drošību un veselību, viņu darba laiku, viņu piekļuvi apmācībai, paaugstināšanu amatā vai līdzvērtīgu funkciju, viņu līgumisko statusu, tostarp viņu konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu.

2. Digitālo darba platformu definīcija, kas noteikta 1. punkta 1. apakšpunktā, neietver tāda pakalpojuma sniedzējus, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus vai kurš personām, kas nav profesionāli, ļauj preces pārdot tālāk.

3. pants

Starptiek

Dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka tad, ja digitālā darba platforma izmanto starptiekus, personām, kas veic platformu darbu un kam ir līgumattiecības ar starptieku, saskaņā ar šo direktīvu ir tāds pats aizsardzības līmenis kā personām, kurām ir tiešas līgumattiecības ar digitālo darba platformu. Šajā nolūkā dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi veic pasākumus, lai izveidotu atbilstīgus mehānismus, kas vajadzības gadījumā ietver solidāras atbildības sistēmas.

II NODAĻA

NODARBINĀTĪBAS STATUSS

4. pants

Nodarbinātības statusa pareiza noteikšana

1. Dalībvalstis ievieš atbilstošas un efektīvas procedūras, lai pārbaudītu un nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu nolūkā pārliecināties, ka pastāv darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, tostarp piemērojot prezumpciju par darba attiecībām saskaņā ar 5. pantu.
2. Nosakot, vai pastāv darba attiecības, galvenokārt ņem vērā faktus, kas saistīti ar faktisko darba izpildi, tostarp automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu platformu darba organizēšanā, neatkarīgi no tā, kā šīs attiecības ir klasificētas jebkurā līgumā, par kuru iesaistītās puses varētu būt vienojušās.
3. Ja darba attiecības tiek konstatētas, saskaņā ar valsts tiesību sistēmām skaidri identificē pusi vai puses, kas uzņemas darba devēja pienākumus.

5. pants

Juridiskā prezumpcija

1. Līgumattiecības starp digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu ar minētās platformas starpniecību, juridiski uzskata par darba attiecībām, ja saskaņā ar dalībvalstīs spēkā esošajiem tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un ņemot vērā Tiesas judikatūru tiek konstatēti fakti, kas liecina par kontroli un vadību. Ja digitālā darba platforma cenšas atspēkot juridisko prezumpciju, tai ir jāpierāda, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.
2. Šajā nolūkā dalībvalstis izveido efektīvu atspēkojamu juridisko prezumpciju par nodarbinātību, kas atvieglo procedūru personām, kas veic platformu darbu, un dalībvalstis nodrošina, ka minētā juridiskā prezumpcija nepalielina prasību slogu personām, kas veic platformu darbu, vai to pārstāvjiem procesos, kuros noskaidro viņu nodarbinātības statusu.
3. Juridisko prezumpciju piemēro visos attiecīgajos administratīvajos vai tiesas procesos, kuros tiek skats jautājums par personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa pareizu noteikšanu.

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

4. Personām, kas veic platformu darbu, un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi to pārstāvjiem ir tiesības sākt 3. punkta pirmajā daļā minēto procesu, lai noskaidrotu, vai personai, kas veic platformu darbu, ir pareizs nodarbinātības statuss.
5. Ja kompetentā valsts iestāde uzskata, ka persona, kas veic platformu darbu, varētu tikt nepareizi klasificēta, tā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi sāk atbilstīgas darbības vai procesus, lai pārliecinātos par minētās personas nodarbinātības statusu.
6. Attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms 29. panta 1. punktā noteiktā datuma un minētajā datumā joprojām turpinās, šajā pantā minēto juridisko prezumpciju piemēro tikai laikposmam, kas sākas no minētā datuma.

6. pants

Atbalsta pasākumu sistēma

Dalībvalstis izveido atbalsta pasākumu sistēmu, lai nodrošinātu juridiskās prezumpcijas efektīvu īstenošanu un ievērošanu. Tās jo īpaši:

- a) izstrādā atbilstīgus norādījumus, tostarp konkrētu un praktisku ieteikumu veidā, digitālajām darba platformām, personām, kas veic platformu darbu, un sociālajiem partneriem, lai izprastu un īstenotu juridisko prezumpciju, tostarp par procedūrām tās atspēkošanai;
- b) saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi izstrādā norādījumus un izveido atbilstīgas procedūras kompetentajām valsts iestādēm, tostarp par sadarbību starp dažādām kompetentajām valsts iestādēm, lai proaktīvi identificētu digitālās darba platformas, kas neatbilst noteikumiem par pareizu nodarbinātības statusa noteikšanu, un vērstos pret tām;

- c) paredz efektīvas kontroles un inspekcijas, ko veic valsts iestādes saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, un jo īpaši attiecīgā gadījumā paredz kontroles un inspekcijas konkrētās digitālās darba platformās, ja kompetentā valsts iestāde ir pārliecinājusies par personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa esamību, vienlaikus nodrošinot, ka šādas kontroles un inspekcijas ir samērīgas un nediskriminējošas;
- d) nodrošina atbilstošu apmācību kompetentajām valsts iestādēm un tehniskās lietpratības pieejamību algoritmiskās pārvaldības jomā, lai minētās iestādes varētu veikt b) punktā minētos uzdevumus.

III NODAĻA

ALGORITMISKĀ PĀRVALDĪBA

7. pants

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

1. Digitālās darba platformas, izmantojot automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas:
 - a) neapstrādā nekādus personas datus par personas, kas veic platformu darbu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli;
 - b) neapstrādā nekādus personas datus saistībā ar privātām sarunām, tostarp informācijas apmaiņu ar citām personām, kas veic platformu darbu, un to pārstāvjiem;
 - c) nevāc nekādus personas datus, kamēr persona, kas veic platformu darbu, nepiedāvā vai neveic platformu darbu;
 - d) neapstrādā personas datus, lai paredzētu pamattiesību – tostarp biedrošanās tiesību, tiesību uz koplīguma sarunām un rīcību vai tiesību uz informāciju un apspriešanos – izmantošanu, kā noteikts Hartā;
 - e) neapstrādā nekādus personas datus, lai izsecinātu rasi vai etnisko izcelsmi, migrācijas statusu, politiskos uzskatus, reliģisko vai filozofisko pārliecību, invaliditāti, veselības stāvokli, tostarp hronisku slimību vai HIV statusu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli, dalību arodbiedrībās, personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju;
 - f) neapstrādā nekādus personas, kas veic platformu darbu, biometriskos datus, kas definēti Regulas (ES) 2016/679 4. panta 14) punktā, lai noteiktu minētās personas identitāti, salīdzinot minētos datus ar datubāzē glabātajiem personu biometriskajiem datiem.

2. Šā panta noteikumus piemēro visām personām, kas veic platformu darbu, no darbā pieņemšanas vai atlases procedūras sākuma.
3. Papildus automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām šo pantu piemēro arī digitālajām darba platformām, ja tās izmanto automatizētas sistēmas, kas atbalsta vai pieņem lēmumus, kuri jebkādā veidā ietekmē personas, kas veic platformu darbu.

8. pants

Novērtējums par ietekmi uz datu aizsardzību

1. Personas datu apstrāde ko veic digitālā darba platforma, izmantojot automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir apstrādes veids, kas var radīt augstu risku fizisku personu tiesībām un brīvībām Regulas (ES) 2016/679 35. panta 1. punkta nozīmē. Saskaņā ar minētās regulas 35. panta 1. punktu veicot novērtējumu par to, kā personas datu apstrāde, ko veic automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmas, ietekmē personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, tostarp attiecībā uz šīs direktīvas 7. pantā noteiktajiem apstrādes ierobežojumiem, digitālās darba platformas, kas darbojas kā pārziņi, kas definēti minētās regulas 4. panta 7. punktā, noskaidro personu, kas veic platformu darbu, un to pārstāvju viedokli.
2. Digitālās darba platformas sniedz novērtējumu darba ņēmēju pārstāvjiem.

9. pants

Automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu pārredzamība

1. Dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas informētu personas, kas veic platformu darbu, platformu darba ņēmēju pārstāvjus un – pēc pieprasījuma – kompetentās valsts iestādes par automatizēto uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu.

Minētā informācija ietver:

- a) visu veidu lēmumus, ko atbalsta vai pieņem automatizētās lēmumu pieņemšanas sistēmas, tostarp gadījumos, kad šādas sistēmas atbalsta vai pieņem lēmumus, kas būtiski neietekmē personas, kas veic platformu darbu;
- b) attiecībā uz automatizētām uzraudzības sistēmām:
 - i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas,
 - ii) šādu sistēmu uzraudzītu, pārraudzītu vai novērtētu datu un darbību kategorijas, tostarp pakalpojuma saņēmēja veiktu novērtējumu,
 - iii) uzraudzības mērķi un to, kā sistēmai tas ir jāsasniedz,
 - iv) šādu sistēmu apstrādāto personas datu saņēmējus vai saņēmēju kategorijas un jebkādu šādu personas datu nosūtīšanu vai pārsūtīšanu, tostarp uzņēmumu grupas ietvaros;
- c) attiecībā uz automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām:
 - i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas,
 - ii) šādu sistēmu pieņemto vai atbalstīto lēmumu kategorijas,
 - iii) datu kategorijas un galvenos parametrus, ko šādas sistēmas ņem vērā, un minēto galveno parametru relatīvo nozīmīgumu automatizētajā lēmumu pieņemšanā, tostarp veidu, kādā personas, kas veic platformu darbu, personas dati vai rīcība ietekmē lēmumus,
 - iv) pamatojumu lēmumiem ierobežot, apturēt vai izbeigt personas, kas veic platformu darbu, kontu, atteikt samaksu par tās paveikto darbu, kā arī lēmumiem par tās līgumisko statusu vai jebkuram lēmumam ar līdzvērtīgu vai negatīvu ietekmi.

2. Digitālās darba platformas sniedz 1. punktā minēto informāciju kā rakstisku dokumentu, kas var būt elektroniskā formātā. Informāciju sniedz pārredzamā, saprotamā un viegli pieejamā veidā, izmantojot skaidru un vienkāršu valodu.
3. Personas, kas veic platformu darbu, saņem kodolīgu informāciju par sistēmām un to iezīmēm, kas tos tieši ietekmē, tostarp attiecīgā gadījumā viņu darba apstākļiem, vēlākais pirmajā darbdienā, pirms tiek ieviestas izmaiņas, kas ietekmē darba apstākļus, darba organizāciju vai darba izpildes uzraudzību, vai jebkurā laikā pēc viņu pieprasījuma. Pēc pieprasījuma tās saņem arī visaptverošu un detalizētu informāciju par visām attiecīgajām sistēmām un to iezīmēm.
4. Darba ņēmēju pārstāvji saņem visaptverošu un detalizētu informāciju par visām attiecīgajām sistēmām un to iezīmēm. Minēto informāciju viņi saņem pirms minēto sistēmu izmantošanas vai pirms tādu izmaiņu ieviešanas, kas ietekmē darba apstākļus, darba organizāciju vai darba izpildes uzraudzību, vai jebkurā laikā pēc viņu pieprasījuma. Kompetentās valsts iestādes pēc pieprasījuma jebkurā laikā saņem izsmeļošu un detalizētu informāciju.
5. Digitālās darba platformas sniedz 1. punktā minēto informāciju personām, kurām piemēro darbā pieņemšanas vai atlases procedūru. Minēto informāciju sniedz saskaņā ar 2. punktu; tā ir kodolīga un attiecas tikai uz automatizētajām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto minētajā procedūrā, un to sniedz pirms minētās procedūras sākšanas.

6. Personām, kas veic platformu darbu, ir tiesības uz tādu personas datu pārnesamību, kuri ģenerēti, veicot darbu saistībā ar digitālās darba platformas automatizētajām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, tostarp attiecībā uz vērtējumiem un atsauksmēm, negatīvi neietekmējot pakalpojuma saņēmēja tiesības saskaņā ar Regulu (ES) 2016/679. Digitālā darba platforma personām, kas veic platformu darbu, bez maksas nodrošina rīkus, kas atvieglo Regulas (ES) 2016/679 20. pantā un šā punkta pirmajā teikumā minēto tiesību uz pārnesamību efektīvu īstenošanu. Pēc personas, kas veic platformu darbu, pieprasījuma digitālā darba platforma šādus personas datus nosūta tieši trešai personai.

10. pants

Cilvēka veikta automatizēto sistēmu pārraudzība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas pārrauga un – iesaistot darba ņēmēju pārstāvjus – regulāri un jebkurā gadījumā reizi divos gados izvērtē, kā individuāli lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar digitālās darba platformas izmantotām automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp attiecīgā gadījumā – kā tie ietekmē viņu darba apstākļus un vienlīdzīgu attieksmi darbā.
2. Dalībvalstis pieprasa digitālajām darba platformām nodrošināt pietiekamus cilvēkresursus, lai efektīvi pārraudzītu un novērtētu tādu atsevišķu lēmumu ietekmi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmām. Personām, kurām digitālā darba platforma ir uzticējusi pārraudzības un novērtēšanas funkciju, ir tam nepieciešamā kompetence, apmācība un pilnvaras veikt šo funkciju, tostarp attiecībā uz automatizēto lēmumu noraidīšanu. Tās ir aizsargātas pret atlaišanu vai līdzvērtīgām darbībām, disciplināriem pasākumiem vai citādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar savu funkciju pildīšanu.

3. Ja 1. punktā minētajā pārraudzībā vai izvērtēšanā konstatē augstu diskriminācijas risku darbā attiecībā uz automatizēto uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu vai konstatē, ka atsevišķi lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmām, ir pārkāpuši personas, kas veic platformu darbu, tiesības, digitālā darba platforma veic nepieciešamos pasākumus, tostarp attiecīgā gadījumā veic izmaiņas automatizētajā uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmā vai pārtrauc tās izmantošanu, lai nākotnē izvairītos no šādiem lēmumiem.
4. Informāciju par novērtēšanu, ievērojot 1. punktu, pārsūta platformu darba ņēmēju pārstāvjiem. Digitālās darba platformas šo informāciju pēc pieprasījuma dara pieejamu arī personām, kas veic platformu darbu, un kompetentajām valsts iestādēm.
5. Jebkuru lēmumu ierobežot, apturēt vai izbeigt personas, kas veic platformu darbu, līgumattiecības vai kontu vai jebkuru citu lēmumu ar līdzvērtīgu negatīvu ietekmi pieņem cilvēks.

11. pants

Cilvēka veikta pārbaude

1. Dalībvalstis nodrošina, ka personām, kas veic platformu darbu, ir tiesības bez nepamatotas kavēšanās saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par jebkuru tādu lēmumu, kas pieņemts vai atbalstīts ar automatizēto lēmumu pieņemšanas sistēmu. Paskaidrojumu mutiski vai rakstiski sniedz pārredzamā un saprotamā veidā, izmantojot skaidru un vienkāršu valodu. Dalībvalstis gādā par to, lai digitālās darba platformas nodrošinātu personām, kas veic platformu darbu, piekļuvi kontaktpersonai, kuru digitālā darba platforma izraudzījusies, lai apspriestu un precizētu lēmuma pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus. Digitālās darba platformas nodrošina, ka šādām kontaktpersonām ir minētās funkcijas veikšanai nepieciešamā kompetence, apmācība un pilnvaras.

Digitālās darba platformas bez nepamatotas kavēšanās un ne vēlāk kā dienā, kad lēmums stājas spēkā, sniedz personai, kas veic platformu darbu, rakstisku paziņojumu par iemesliem jebkuram lēmumam, ko atbalsta vai attiecīgā gadījumā pieņem automatizētā lēmumu pieņemšanas sistēma, lai ierobežotu, apturētu vai izbeigtu personas, kas veic platformu darbu, kontu, jebkuram lēmumam atteikt samaksu par personas, kas veic platformu darbu, veikto darbu, jebkuram lēmumam par personas, kas veic platformu darbu, līgumisko statusu, jebkuram lēmumam ar līdzīgu ietekmi vai jebkuram citam lēmumam, kas ietekmē darba attiecību vai citu līgumattiecību būtiskos aspektus.

2. Personām, kas veic platformu darbu, un saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi pārstāvjiem, kas rīkojas to personu vārdā, kas veic platformu darbu, ir tiesības pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt 1. punktā minētos lēmumus. Digitālā darba platforma atbild uz šādu pieprasījumu bez nepamatotas kavēšanās un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas, sniedzot personai, kas veic platformu darbu, pietiekami precīzu un pienācīgi pamatotu atbildi rakstiska dokumenta veidā, kas var būt elektroniskā formātā.

3. Ja ar 1. punktā minēto lēmumu tiek pārkāptas personas, kas veic platformu darbu, tiesības, digitālā darba platforma nekavējoties un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā pēc lēmuma pieņemšanas labo minēto lēmumu. Ja šāda labošana nav iespējama, digitālā darba platforma piedāvā atbilstošu kompensāciju par nodarīto kaitējumu. Jebkurā gadījumā digitālā darba platforma veic nepieciešamos pasākumus, tostarp attiecīgā gadījumā veic izmaiņas automatizētajā lēmumu pieņemšanas sistēmā vai pārtrauc tās izmantošanu, lai nākotnē izvairītos no šādiem lēmumiem.
4. Šis pants neskar disciplinārās un atļaušanas procedūras, kas noteiktas valsts tiesību aktos un praksē, un koplīgumos.
5. Šo pantu nepiemēro personām, kas veic platformu darbu un kas ir arī komerciālie lietotāji, kā definēts Regulas (ES) 2019/1150 2. panta 1. punktā.

12. pants

Drošība un veselības aizsardzība

1. Neskarot Padomes Direktīvu 89/391/EEK un saistītās direktīvas darba drošības un veselības aizsardzības jomā, digitālās darba platformas attiecībā uz platformu darba ņēmējiem:
 - a) novērtē riskus, ko to drošībai un veselībai rada automatizētās uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas, tostarp attiecībā uz iespējamiem ar darbu saistītu negadījumu riskiem, psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem;
 - b) izvērtē, vai šo sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti apzinātajiem riskiem, ņemot vērā darba vides īpatnības;
 - c) ievieš atbilstošus preventīvos un aizsardzības pasākumus.

2. Saistībā ar šā panta 1. punktā noteiktajām prasībām digitālās darba platformas nodrošina platformu darba ņēmēju un/vai viņu pārstāvju efektīvu informēšanu, uzklauššanu un līdzdalību saskaņā ar Padomes Direktīvas 89/391/EEK 10. un 11. pantu.
3. Digitālās darba platformas neizmanto automatizētās uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas tā, lai tas radītu nepamatotu spiedienu uz platformu darba ņēmējiem vai citādi apdraudētu platformu darba ņēmēju drošību un fizisko un garīgo veselību.
4. Papildus automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām šo pantu piemēro arī tad, ja tās izmanto automatizētās sistēmas, kas atbalsta vai pieņem lēmumus, kuri jebkādā veidā ietekmē platformu darba ņēmējus.
5. Lai nodrošinātu platformu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, tostarp pret vardarbību un uzmākšanos, dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas veic preventīvus pasākumus, tostarp nodrošina efektīvus ziņošanas kanālus.

13. pants

Informēšana un uzklauššana

1. Šī direktīva neietekmē Direktīvu 89/391/EEK attiecībā uz informēšanu un uzklauššanu vai Direktīvas 2002/14/EK un 2009/38/EK.
2. Papildus šā panta 1. punktā minēto direktīvu ievērošanai dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvju informēšana un uzklauššana, kā noteikts Direktīvas 2002/14/EK 2. panta f) un g) punktā, ko veic digitālās darba platformas, attiecas arī uz lēmumiem, kuru rezultātā varētu tikt ieviestas automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas vai veiktas būtiskas izmaiņas to izmantošanā. Piemērojot šo punktu, darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un uzklauššanu veic saskaņā ar to pašu kārtību attiecībā uz informēšanas un uzklauššanas tiesību izmantošanu, kas noteikta Direktīvā 2002/14/EK.

3. Platformu darba ņēmēju pārstāvjiem var palīdzēt viņu izvēlēts eksperts, ciktāl tas nepieciešams, lai izskatītu jautājumu, kas ir informēšanas un uzklaustīšanas priekšmets, un formulētu atzinumu. Ja digitālajai darba platformai attiecīgajā dalībvalstī ir vairāk nekā 250 darba ņēmēju, eksperta izdevumus sedz digitālā darba platforma ar noteikumu, ka tie ir samērīgi. Dalībvalstis var noteikt eksperta pieprasījumu biežumu, vienlaikus nodrošinot palīdzības efektivitāti.

14. pants

Darba ņēmēju informēšana

Ja platformu darba ņēmēju pārstāvju nav, dalībvalstis nodrošina, ka digitālā darba platforma tieši informē attiecīgos platformu darba ņēmējus par lēmumiem, kuru rezultātā varētu tikt ieviestas automatizētās uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas vai būtiski mainīta to izmantošana. Informāciju sniedz rakstiska dokumenta veidā, kas var būt elektroniskā formātā, un to sniedz pārredzamā, saprotamā un viegli pieejamā veidā, izmantojot skaidru un vienkāršu valodu.

15. pants

Īpaša kārtība attiecībā uz personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem, kas nav platformu darba ņēmēju pārstāvji

Personu, kas veic platformu darbu, pārstāvji, kas nav darba ņēmēju pārstāvji, attiecībā uz savu personas datu aizsardzību var īstenot tiesības, kas darba ņēmēju pārstāvjiem piešķirtas saskaņā ar 8. panta 2. punktu, 9. panta 1. un 4. punktu, 10. panta 4. punktu un 11. panta 2. punktu tikai tiktāl, ciktāl viņi rīkojas tādu personu vārdā, kas veic platformu darbu un kas nav platformu darba ņēmēji.

IV NODAĻA

PLATFORMU DARBA PĀRREDZAMĪBA

16. pants

Platformu darba deklarēšana

Dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas saskaņā ar attiecīgo dalībvalstu tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem un procedūrām deklarētu platformu darba ņēmēju veikto darbu tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā darbs tiek veikts.

Tas neietekmē konkrētus Savienības tiesību aktos paredzētus pienākumus, saskaņā ar kuriem pārrobežu situācijās darbu deklarē attiecīgajām dalībvalsts struktūrām.

17. pants

Piekļuve attiecīgai informācijai par platformu darbu

1. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas kompetentajām iestādēm, kā arī personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem dara pieejamu šādu informāciju:
 - a) to personu skaits, kas veic platformu darbu ar attiecīgās digitālās darba platformas starpniecību, iedalot pēc darbības līmeņa un viņu līgumiskā vai nodarbinātības statusa;
 - b) vispārīgie noteikumi, ko noteikusi digitālā darba platforma un kas piemērojami minētajām līgumattiecībām;

- c) vidējais darbības ilgums, vidējais nedēļā nostrādāto stundu skaits uz vienu personu un vidējie ienākumi no to personu darbības, kas regulāri veic platformu darbu ar attiecīgās digitālās darba platformas starpniecību;
 - d) starpnieki, ar kuriem digitālajai darba platformai ir līgumattiecības.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas sniedz kompetentajām valsts iestādēm informāciju par darbu, ko veic personas, kas veic platformu darbu, un viņu nodarbinātības statusu.
 3. Informāciju, kas minēta 1. punktā, sniedz par katru dalībvalsti, kurā personas veic platformu darbu ar attiecīgās digitālās darba platformas starpniecību. Attiecībā uz 1. punkta c) apakšpunktu minēto informāciju sniedz tikai pēc pieprasījuma. Informāciju atjaunina vismaz reizi sešos mēnešos un attiecībā uz 1. punkta b) apakšpunktu – katru reizi, kad noteikumi tiek grozīti pēc būtības.
 4. Kompetentajām iestādēm, kas minētas 1. punktā, un personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem ir tiesības pieprasīt digitālajām darba platformām papildu paskaidrojumus un sīkākas ziņas par jebkuru sniegto informāciju, tostarp sīkākas ziņas par darba līgumu. Digitālās darba platformas atbild uz šādu pieprasījumu, bez nepamatotas kavēšanās sniedzot pamatotu atbildi.
 5. Attiecībā uz tādām digitālajām darba platformām, kas ir mikrouzņēmumi, mazie vai vidējie uzņēmumi, dalībvalstis var paredzēt, ka 3. punktā minētais informācijas atjaunināšanas termiņš tiek samazināts līdz reizei gadā.

V NODAĻA

TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN IZPILDE

18. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību

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

19. pants

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

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

20. pants

Sakaru kanāli personām, kas veic platformu darbu

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

21. pants

Piekļuve pierādījumiem

1. Dalībvalstis nodrošina, ka procesos, kas attiecas uz šīs direktīvas noteikumiem, valsts tiesas vai kompetentās iestādes var uzdot digitālajai darba platformai atklāt visus tās rīcībā esošos attiecīgos pierādījumus.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesām ir pilnvaras izprasīt pierādījumus, kuri satur konfidenciālu informāciju, ja tās uzskata, ka tie ir būtiski attiecībā uz procesu. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesu rīcībā, ja tās izprasa šādu informāciju, ir iedarbīgi pasākumi šādas informācijas aizsardzībai.

22. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

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

23. pants

Aizsardzība pret atlaišanu

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

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

24. pants

Pārraudzība un sodi

1. Pārraudzības iestāde vai iestādes, kas atbild par Regulas (ES) 2016/679 piemērošanas uzraudzību, ir atbildīgas arī par šīs direktīvas 7.–11. panta piemērošanas uzraudzību un izpildes panākšanu, ciktāl tas attiecas uz datu aizsardzības jautājumiem, saskaņā ar attiecīgajiem Regulas (ES) 2016/679 VI, VII un VIII nodaļas noteikumiem. Par šīs direktīvas 7.–11. panta pārkāpumiem piemēro minētās regulas 83. panta 5. punktā minēto administratīvo naudas sodu maksimālo apjomu.
2. Šā panta 1. punktā minētās iestādes un citas kompetentās valsts iestādes attiecīgā gadījumā sadarbojas šīs direktīvas izpildē savas attiecīgās kompetences ietvaros, jo īpaši gadījumos, kad rodas jautājumi par automatizētu uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekmi uz personām, kas veic platformu darbu. Šajā nolūkā minētās iestādes vai nu pēc pieprasījuma, vai pēc savas iniciatīvas savstarpēji apmainās ar attiecīgo informāciju, tostarp informāciju, kas iegūta saistībā ar pārbaudēm vai izmeklēšanām.
3. Kompetentās valsts iestādes ar Eiropas Komisijas atbalstu sadarbojas, apmainoties ar attiecīgu informāciju un paraugpraksi par juridiskās prezumpcijas īstenošanu.

4. Ja personas, kas veic platformu darbu, to dara dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā digitālā darba platforma ir iedibināta, minēto dalībvalstu kompetentās iestādes apmainās ar informāciju šīs direktīvas izpildes nolūkā.
5. Neskarot 1. punktu, dalībvalstis nosaka noteikumus par sodiem, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti, ievērojot šīs direktīvas noteikumus, vai jau agrāk spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Sodi ir iedarbīgi, atturoši un samērīgi ar uzņēmuma izdarītā pārkāpuma raksturu, smagumu un ilgumu, kā arī skarto darba ņēmēju skaitu.
6. Attiecībā uz pārkāpumiem, kas saistīti ar digitālo darba platformu atteikšanos ievērot juridisku nolēmumu, ar ko nosaka personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusu, dalībvalstis paredz sodus, kas var ietvert naudas sodus.

VI NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

25. pants

Koplīguma sarunu veicināšana platformu darbā

Dalībvalstis, neskarot sociālo partneru autonomiju un ņemot vērā valstu prakses daudzveidību, veic atbilstīgus pasākumus, lai veicinātu sociālo partneru lomu un sekmētu tiesību uz koplīguma sarunu izmantošanu platformu darbā, tostarp pasākumus, lai pārliecinātos par platformu darba ņēmēju pareizo nodarbinātības statusu un atvieglotu viņu tiesību īstenošanu saistībā ar algoritmisko pārvaldību, kas noteiktas šīs direktīvas III nodaļā.

26. pants

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas platformu darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs, tostarp attiecībā uz izveidotajām procedūrām, ar ko pareizi nosaka personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusu, kā arī to pārstāvju prerogatīvas.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki platformu darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut platformu darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu atbilstoši šīs direktīvas mērķiem.
3. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas personām, kas veic platformu darbu, piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

27. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka valsts pasākumi, ar kuriem transponē šo direktīvu, kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem attiecībā uz 1. pantā noteikto priekšmetu, tostarp informācija par juridiskās prezumpcijas piemērošanu, tiek darīti zināmi personām, kas veic platformu darbu, un digitālajām darba platformām, tostarp mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, kā arī plašai sabiedrībai. Minēto informāciju sniedz skaidrā, visaptverošā un viegli pieejamā veidā, tostarp personām ar invaliditāti.

28. pants

Koplīgumi un īpaši noteikumi par personas datu apstrādi

Ievērojot 26. panta 1. punktu, dalībvalstis, izmantojot tiesību aktus vai koplīgumus, var paredzēt konkrētākus noteikumus, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz personu, kas veic platformu darbu, personas datu apstrādi saskaņā ar 9., 10. un 11. pantu. Dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt un noslēgt tādus koplīgumus un panākt to izpildi, kuros, vienlaikus ievērojot vispārējo platformu darba ņēmēju aizsardzību, nosaka kārtību attiecībā uz platformu darbu, kas atšķiras no tās, kas minēta 12. un 13. pantā, un, ja tās, ievērojot 29. panta 4. punktu, uztic tās īstenošanu sociālajiem partneriem – no 17. pantā minētās kārtības.

29. pants

Transponēšana un īstenošana

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

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

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

30. pants

Komisijas veikta pārskatīšana

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

31. pants

Stāšanās spēkā

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

32. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

...[vieta],

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs