



Rada
Európskej únie

V Bruseli 8. marca 2024
(OR. en)

Medziinštitucionálny spis:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy – <i>analýza konečného kompromisného znenia s cieľom dosiahnuť dohodu</i>

Delegáciám v prílohe zasielame predbežnú dohodu o uvedenom návrhu, s výhradou súhlasu zo strany Rady, s cieľom dosiahnuť dohodu s Európskym parlamentom v prvom čítaní.

**SMERNICA
EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) .../...**

Z ...

o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b)
v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b) a s článkom 16 ods. 2,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom³,

¹ Ú. v. EÚ C 290, 29.7.2022, s. 95.

² Ú. v. EÚ C 375, 30.9.2022, s. 45.

³ Pozícia Európskeho parlamentu z ... (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku)
a rozhodnutie Rady z ...

keďže:

- (1) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) patrí medzi ciele Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku.
- (2) V článku 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) sa stanovuje právo každého pracovníka na spravodlivé a primerané pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Článok 27 charty chráni právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku. V článku 8 charty sa stanovuje, že každý má právo na ochranu osobných údajov, ktoré sa ho týkajú. V článku 12 charty sa stanovuje, že každý má právo na slobodu zhromažďovania a združovania na všetkých úrovniach. V článku 16 charty sa uznáva sloboda podnikania. V článku 21 charty sa stanovuje právo na nediskrimináciu.

- (3) V zásade č. 5 Európskeho piliera sociálnych práv (ďalej len „pilier“) vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017⁴ sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave; že v súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami sa má zabezpečiť nevyhnutná flexibilita pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam; že sa majú podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky, že sa má podnecovať podnikanie a samostatná zárobková činnosť; sa má uľahčovať pracovná mobilita a že sa má zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. V zásade č. 7 piliera sa stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, že pred každým prepustením majú pracovníci právo na informácie o dôvodoch prepustenia a právo na poskytnutie primeranej výpovednej lehoty a že majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. V zásade 10 piliera sa stanovuje, že pracovníci majú právo na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a právo na ochranu svojich osobných údajov v súvislosti so zamestnaním. Na sociálnom samite v Porte sa v máji 2021 schválil akčný plán, ktorý sprevádza pilier⁵.

⁴ Vyhlásenie európskeho piliera sociálnych práv (Ú. v. EÚ C 428, 13.12.2017, s. 10).

⁵ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, COM(2021) 102.

- (4) Digitalizácia mení svet práce, zlepšuje produktivitu, zvyšuje flexibilitu a zároveň prináša určité riziká, pokiaľ ide o zamestnanosť a pracovné podmienky. Technológie založené na algoritmoch vrátane automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov umožnili vznik a rast digitálnych pracovných platforiem. Nové formy digitálnej interakcie a nové technológie vo svete práce, ak sú dobre regulované a implementované, môžu vytvoriť príležitosti na prístup k dôstojným a kvalitným pracovným miestam pre ľudí, ktorí tradične takýto prístup nemajú. Ak sú však neregulované, môžu tiež viesť k dohľadu založenému na technológiách, zvýšiť nerovnováhu moci a nepriehl'adnosť pri rozhodovaní a tiež môžu predstavovať riziko, pokiaľ ide o dôstojné pracovné podmienky, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rovnaké zaobchádzanie a právo na súkromie.
- (5) Prácu pre platformy vykonávajú jednotlivci prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem, ktoré poskytujú službu svojim zákazníkom. Vyskytuje sa v širokej škále oblastí a vyznačuje sa vysokou mierou rôznorodosti z hľadiska typov digitálnych pracovných platforiem, zúčastnených odvetví a vykonávaných činností, ako aj profilov jednotlivcov pracujúcich pre platformy. Digitálne pracovné platformy organizujú prostredníctvom algoritmov v menšej alebo väčšej miere – v závislosti od svojho obchodného modelu – výkon práce, jej odmeňovanie a vzťah medzi zákazníkmi a osobami vykonávajúcimi prácu. Práca pre platformy sa môže vykonávať výlučne online prostredníctvom elektronických nástrojov („online práca pre platformy“) alebo hybridným spôsobom, ktorý spája online komunikáciu s následnou činnosťou vo fyzickom svete („práca pre platformy na mieste“). Mnohé z existujúcich digitálnych pracovných platforiem sú medzinárodnými podnikateľskými subjektmi, ktoré zavádzajú svoje činnosti a obchodné modely vo viacerých členských štátoch alebo cezhranične.

- (6) Práca pre platformy môže byť príležitosťou ako jednoduchšie vstúpiť na trh práce, zarobiť si dodatočný príjem vedľajšou činnosťou alebo využívať určitú flexibilitu pri organizácii pracovného času. Väčšina osôb pracujúcich pre platformy má zároveň inú prácu alebo iný zdroj príjmu a má zvyčajne nízku mzdu, pričom práca pre platformy sa rýchlo vyvíja, čo vedie k novým obchodným modelom a formám zamestnania, ktoré niekedy unikajú existujúcim systémom ochrany. Je preto dôležité doplniť tento proces o primerané záruky pre osoby pracujúce pre platformy bez ohľadu na povahu zmluvného vzťahu. Práca pre platformy môže mať predovšetkým viesť k nepredvídateľnosti pracovného času a stierať hranice medzi pracovnoprávnym vzťahom a samostatnou zárobkovou činnosťou, ako aj medzi povinnosťami zamestnávateľov a pracovníkov. Nesprávna klasifikácia postavenia v zamestnaní má dôsledky pre dotknuté osoby, keďže je pravdepodobné, že obmedzuje prístup k existujúcim pracovným a sociálnym právam. Takisto vedie k nerovnakým podmienkam, pokiaľ ide o podniky, ktoré svojich pracovníkov klasifikujú správne, a má vplyv na systémy pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch, na ich základ dane a pokrytie a udržateľnosť ich systémov sociálnej ochrany. Hoci majú tieto výzvy širší záber než je práca pre platformy, v platformovom hospodárstve sú obzvlášť naliehavé a závažné.
- (7) Súdne konania vo viacerých členských štátoch poukázali pri určitých druhoch práce pre platformy na pretrvávajúcu nesprávnu klasifikáciu postavenia v zamestnaní, najmä v odvetviach, v ktorých digitálne pracovné platformy majú určitú mieru riadenia alebo kontroly. Zatiaľ čo digitálne pracovné platformy často klasifikujú osoby, ktoré prostredníctvom nich pracujú, ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo „nezávislých dodávateľov“, mnohé sudy zastávali názor, že platformy tieto osoby de facto riadia a kontrolujú, pričom ich často integrujú do svojich hlavných obchodných činností. Tieto sudy preto preklasifikovali údajné samostatne zárobkovo činné osoby na pracovníkov zamestnaných platformami.

- (8) Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy riadené algoritmami čoraz viac nahrádzajú funkcie, ktoré v podnikoch zvyčajne vykonávajú manažéri, ako sú pridelovanie úloh, oceňovanie jednotlivých úloh, určovanie pracovného času, dávanie pokynov, hodnotenie vykonanej práce, poskytovanie stimulov alebo ukladanie sankcií. Digitálne pracovné platformy predovšetkým používajú takéto algoritmické systémy ako štandardný spôsob organizácie a riadenia práce pre platformy prostredníctvom svojej infraštruktúry. Osobám pracujúcim pre platformy, ktoré podliehajú takémuto algoritmickému riadeniu, často chýba prístup k informáciám o tom, ako algoritmy fungujú, ktoré osobné údaje sa používajú a ako ich správanie ovplyvňuje rozhodnutia prijaté automatizovanými systémami. K týmto informáciám nemajú prístup ani zástupcovia pracovníkov, iní zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy, inšpektoráty práce ani iné príslušné orgány. Osoby pracujúce pre platformy okrem toho často nepoznajú dôvody rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými systémami a nemajú možnosť dostať vysvetlenie týchto rozhodnutí, o nemôžu o nich diskutovať s kontaktnou osobou alebo ich napadnúť a požadovať opravu alebo prípadne nápravu.
- (9) Keď platformy pôsobia vo viacerých členských štátoch alebo cezhranične, často nie je jasné, kde sa práca pre platformy vykonáva ani kto ju vykonáva, a to najmä v prípade online práce pre platformy. Ani vnútroštátne orgány nemajú ľahký prístup k údajom o digitálnych pracovných platformách vrátane počtu osôb pracujúcich pre platformy, ich postavenia v zamestnaní a ich pracovných podmienok. To komplikuje presadzovanie platných pravidiel.

- (10) Súbor právnych nástrojov stanovuje minimálne normy v oblasti pracovných podmienok a pracovných práv v celej Únii. Patrí k nim najmä smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152⁶ o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES⁷ o pracovnom čase, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES⁸ o dočasnej agentúrnej práci a ďalšie osobitné nástroje týkajúce sa aspektov, ako sú bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, tehotné pracovníčky, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, práca na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas, vysielanie pracovníkov, ako aj ďalších aspektov. Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) okrem toho rozhodol, že čas pohotovosti, počas ktorého sú príležitosti pracovníka na vykonávanie iných činností do značnej miery obmedzené, sa má považovať za pracovný čas⁹. Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES¹⁰ sa ustanovuje všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v Únii.
- (11) V odporúčaní Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby¹¹ sa členským štátom odporúča, aby prijali opatrenia na zabezpečenie formálneho a efektívneho krytia, primeranosti a transparentnosti systémov sociálnej ochrany pre všetkých pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby.

⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁷ Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁹ Rozsudok Súdneho dvora z 21. februára 2018 vo veci Ville de Nivelles/Rudy Matzak, (C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82).

¹⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

¹¹ Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1.

- (12) Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679¹² sa zabezpečuje ochrana fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov, a najmä sa v ňom stanovujú určité práva a povinnosti, ako aj záruky týkajúce sa zákonného, spravodlivého a transparentného spracúvania osobných údajov, a to aj pokiaľ ide o automatizované individuálne rozhodovanie.
- (13) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150¹³ podporuje spravodlivosť a transparentnosť pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb poskytovaných prevádzkovateľmi online platforiem.
- (14) Zatiaľ čo existujúce právne akty Únie stanovujú určité všeobecné záruky, výzvy v oblasti práce pre platformy si vyžadujú určité ďalšie osobitné opatrenia. Na zavedenie primeraného a udržateľného rámca pre rozvoj práce pre platformy je potrebné, aby Únia stanovila minimálne práva pracovníkov platforiem a pravidiel na zlepšenie ochrany osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy s cieľom riešiť výzvy vyplývajúce z práce pre platformy. Mali by sa zaviesť opatrenia uľahčujúce správne určenie postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy v Únii a mala by sa zlepšiť transparentnosť práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách. Okrem toho by sa osobám pracujúcim pre platformy mali poskytnúť práva zamerané na podporu transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti. Tieto práva by mali byť zamerané aj na ochranu pracovníkov a zlepšenie pracovných podmienok pri algoritmickej riadení vrátane uplatňovania kolektívneho vyjednávania. Malo by sa to uskutočniť s cieľom zlepšiť právnu istotu a usilovať sa o rovnaké podmienky medzi digitálnymi pracovnými platformami a offline poskytovateľmi služieb a podporiť udržateľný rast digitálnych pracovných platforiem v Únii.

¹² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

¹³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150 z 20. júna 2019 o podpore spravodlivosti a transparentnosti pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 57).

- (15) Komisia v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) uskutočnila so sociálnymi partnermi dvojfázovú konzultáciu o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o týchto otázkach. Je však dôležité prijať v tejto oblasti opatrenia na úrovni Únie, a to tak, že sa súčasný právny rámec prispôsobí vzniku práce pre platformy vrátane používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov.
- (16) Komisia okrem toho uskutočnila rozsiahle výmeny s príslušnými zainteresovanými stranami vrátane digitálnych pracovných platforiem, združení osôb pracujúcich pre platformy, odborníkov z akademickej obce, členských štátov a medzinárodných organizácií a zástupcov občianskej spoločnosti.
- (17) Cieľom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem a chrániť osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy. Oba ciele sa sledujú súčasne a zatiaľ čo sa navzájom posilňujú a sú navzájom neoddeliteľne prepojené, jeden nie je podriadený druhému. Pokiaľ ide o článok 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ, v tejto smernici sa stanovujú pravidlá zamerané na podporu správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy a na zlepšenie pracovných podmienok a transparentnosti v oblasti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách, ako aj na ochranu pracovníkov v kontexte algoritmickeho riadenia. Pokiaľ ide o článok 16 ZFEÚ, touto smernicou sa stanovujú pravidlá na zlepšenie ochrany fyzických osôb pracujúcich pre platformy, pokiaľ ide o spracúvanie ich osobných údajov, a to zvýšením transparentnosti, spravodlivosti a zodpovednosti príslušných postupov algoritmickeho riadenia pri práci pre platformy.

- (18) Táto smernica by sa mala uplatňovať na osoby pracujúce pre platformy v Únii, ktoré majú, alebo o ktorých sa na základe posúdenia skutočností môže usúdiť, že majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v každom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora. Ustanovenia o algoritmickej riadení, ktoré sa týkajú spracúvania osobných údajov, by sa mali vzťahovať aj na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemajú pracovnú zmluvu ani pracovnoprávny vzťah.
- (19) Touto smernicou by sa mali stanoviť záväzné pravidlá, ktoré sa budú vzťahovať na všetky digitálne pracovné platformy bez ohľadu na ich miesto usadenia a bez ohľadu na inak platné právo za predpokladu, že práca pre platformy organizovaná prostredníctvom tejto digitálnej pracovnej platformy sa vykonáva v Únii.
- (20) Digitálne pracovné platformy sa líšia od iných online platforiem tým, že na účely organizácie práce vykonávanej jednotlivcami na jednorazovú alebo opakovanú žiadosť príjemcu služby poskytovanej platformou používajú automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy. Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy spracúvajú osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy a prijímajú alebo podporujú rozhodnutia, ktoré majú okrem iného vplyv na pracovné podmienky. Vďaka týmto prvkom sa digitálne pracovné platformy stávajú odlišnou formou organizácie poskytovania služieb nezávislými profesionálnymi poskytovateľmi v porovnaní s tradičnejšími formami organizácie poskytovania služieb, ako sú tradičné formy jazdy na zavolanie či dispečing dopravných služieb. Zvýšená zložitosť štruktúrnej organizácie digitálnych pracovných platforiem ide tiež ruka v ruke s ich rýchlym vývojom, čím sa často vytvárajú systémy organizácie práce, ktorá sa vyznačuje „variabilnou geometriou“. Mohli by napríklad nastať prípady, keď digitálne pracovné platformy poskytujú službu, ktorej príjemcom je samotná digitálna pracovná platforma alebo samostatný obchodný subjekt v rámci tej istej skupiny podnikov, alebo organizujú prácu takým spôsobom, že sa stierajú tradičné vzorce, ktoré sú v systémoch poskytovania služieb zvyčajne rozpoznateľné.

Mohlo by tomu tak byť aj v prípade platforiem zameraných na mikroprácu alebo hromadnú prácu („crowdwork“), pričom tieto platformy sú typom online digitálnej pracovnej platformy, ktorá podnikom a iným klientom poskytuje prístup k veľkej a flexibilnej pracovnej sile na účely dokončenia malých úloh, ktoré možno vykonávať na diaľku pomocou počítača a internetového pripojenia, ako je napríklad označovanie („tagging“). Úlohy sa rozdeľujú a distribuujú veľkému počtu jednotlivcov (tzv. crowd), ktorí ich môžu plniť asynchrónne.

- (21) Pri organizácii práce vykonávanej jednotlivcami by sa mala prinajmenšom významná úloha pripisovať zosúlad'ovaniu dopytu po službe s ponukou práce zo strany jednotlivca, ktorý má zmluvný vzťah (bez ohľadu na jeho určenie a povahu) s digitálnou pracovnou platformou a ktorý je k dispozícii na výkon konkrétnej úlohy. Môže to zahŕňať aj iné činnosti, ako je spracovanie platieb. Za digitálne pracovné platformy by sa nemali považovať online platformy, ktoré neorganizujú prácu vykonávanú jednotlivcami, ale poskytujú len prostriedky, ktorými sa poskytovatelia služieb môžu dostať ku koncovému používateľovi, a to bez akéhokoľvek ďalšieho zapojenia platformy, napríklad prostredníctvom inzercie ponúk alebo žiadostí o služby alebo zhromažďovania a zobrazovania dostupných poskytovateľov služieb v konkrétnej oblasti. Vymedzenie digitálnej pracovnej platformy by sa nemalo vzťahovať na poskytovateľov služieb, ktorej primárnym účelom je využívať alebo spoločne využívať aktíva, ako je napríklad krátkodobý prenájom ubytovania, alebo umožňovať ďalej predávať tovar jednotlivcom, ktorí nie sú profesionálnymi predajcami, a ani na tých poskytovateľov, ktorí organizujú činnosti dobrovoľníkov. Malo by sa obmedziť na poskytovateľov služby, v prípade ktorých organizácia práce vykonávanej jednotlivcom (napr. preprava osôb alebo tovaru alebo čistenie) predstavuje nevyhnutnú a zásadnú, a nie len malú a čisto vedľajšiu zložku.
- (22) Mechanizmy a postupy týkajúce sa zastúpenia pracovníkov sa v jednotlivých členských štátoch líšia, pričom odzrkadľujú ich rôzny historický vývoj, rôznorodosť inštitúcií a odlišnú hospodársku a politickú situáciu. Medzi základné podmienky, ktoré umožňujú dobre fungujúci sociálny dialóg, patrí existencia silných a nezávislých odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov s prístupom k relevantným informáciám potrebným na účasť na sociálnom dialógu a dodržiavanie základných práv slobody združovania a kolektívneho vyjednávania.

- (23) Podľa Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 135 o zástupcoch pracovníkov (1971), ktorý v súčasnosti ratifikovalo 24 členských štátov, môžu byť zástupcami pracovníkov osoby, ktoré sú uznané za zástupcov podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, či už ide o zástupcov odborových zväzov, t. j. zástupcov vymenovaných alebo zvolených odborovými zväzmi, resp. členmi týchto zväzov; alebo o volených zástupcov, t. j. zástupcov, ktorých si slobodne zvolili pracovníci podniku v súlade s ustanoveniami vnútroštátnych zákonov alebo iných právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv a ktorých funkcie nezahŕňajú činnosti považované v danej krajine za výlučnú výsadu odborových zväzov. V tomto dohovore sa uvádza, že ak sú v tom istom podniku zástupcovia odborov, ako aj volení zástupcovia, takéto zastúpenie sa nezneužíje na oslabenie postavenia príslušných odborov alebo ich zástupcov, a že sa má podporovať spolupráca medzi volenými zástupcami a príslušnými odbormi alebo ich zástupcami.
- (24) Členské štáty ratifikovali Dohovor MOP č. 98 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať (1949), podľa ktorého opatrenia smerujúce k vytvoreniu organizácií pracovníkov ovládaných zamestnávateľmi alebo organizáciami zamestnávateľov alebo na podporovanie organizácií pracovníkov finančnými alebo inými prostriedkami s úmyslom podriať tieto organizácie kontrole zamestnávateľov alebo organizáciám zamestnávateľov sa považujú za zasahovanie, proti ktorému musia členské štáty MOP organizácie pracovníkov chrániť. Je dôležité sa takýmito opatreniami zaoberať, aby sa zabezpečilo, že pri vymedzovaní alebo vykonávaní praktických opatrení týkajúcich sa informovania a konzultácií podľa tejto smernice budú zamestnávatelia a zástupcovia pracovníkov spolupracovať a brať ohľad na svoje vzájomné práva a povinnosti, pričom sa zohľadnia záujmy podniku alebo prevádzky na jednej strane a pracovníkov na strane druhej.

- (25) V niektorých prípadoch nemajú osoby pracujúce pre platformy priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou, ale sú vo vzťahu so sprostredkovateľom, prostredníctvom ktorého vykonávajú prácu pre platformy. Takýto spôsob organizácie práce pre platformy často vedie k širokej škále rôznych a zložitých viacstranných vzťahov vrátane subdodávateľských reťazcov, ako aj k tomu, že nie sú jasné zodpovednosti digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľov. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú prostredníctvom sprostredkovateľov, sú vystavené rovnakým rizikám súvisiacim s nesprávnou klasifikáciou ich postavenia v zamestnaní a používaním automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú priamo pre digitálnu pracovnú platformu. Členské štáty by preto mali stanoviť vhodné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby sa na základe tejto smernice na ne vzťahovala rovnaká úroveň ochrany ako na osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou. Členské štáty by mali stanoviť vhodné mechanizmy, v prípade potreby aj prostredníctvom systémov spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.
- (26) S cieľom bojovať proti nepravde samostatnej zárobkovej činnosti v oblasti práce pre platformy a uľahčiť správne určenie postavenia v zamestnaní by členské štáty mali mať zavedené vhodné postupy na predchádzanie nesprávnej klasifikácii postavenia v zamestnaní osôb pracujúcich pre platformy, ako aj postupy na jej riešenie. Cieľom týchto postupov by malo byť zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a tým zabezpečenie toho, aby pracovníci platforiem v plnej miere požívali rovnaké zamestnanecké práva ako ostatní pracovníci v súlade s príslušným právom Únie, vnútroštátnym právom a kolektívnymi zmluvami. Ak sa na základe skutočností preukáže existencia pracovnoprávneho vzťahu, strana alebo strany konajúce ako zamestnávateľ by sa mali jasne identifikovať a mali by dodržiavať príslušné povinnosti zamestnávateľov podľa práva Únie, vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv uplatniteľných v príslušnom odvetví činnosti.

- (27) Ak sa zistí, že strana je zamestnávateľom a spĺňa podmienky na to, aby bola agentúrou dočasného zamestnávania v súlade so smernicou 2008/104/ES, uplatňujú sa povinnosti podľa uvedenej smernice.
- (28) Obzvlášť dôležitá v prípade práce pre platformy, keď zmluvné podmienky často jednostranne určuje jedna strana, je zásada prednosti podstaty pred formou, ktorá znamená, že určenie existencie pracovnoprávneho vzťahu by sa malo riadiť predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce vrátane odmeňovania, a nie opisom vzťahu stranami, v súlade s odporúčaním MOP č. 198 o pracovnom pomere (2006).

- (29) Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo deklarovanej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou pracou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne deklarovaná za samostatne zárobkovo činnú, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah. Takéto nepravdivé deklarovanie sa často uskutočňuje s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam a vytvoriť konkurenčnú výhodu v porovnaní so spoločnosťami dodržiavajúcimi právne predpisy. Súdny dvor rozhodol¹⁴, že kvalifikovanie za samostatne zárobkovo činnú osobu z hľadiska vnútroštátneho práva nevylučuje, že sa daná osoba musí v zmysle práva Únie kvalifikovať ako pracovník¹⁵, ak je jej nezávislosť iba fiktívna, a tak zakrýva skutočný pracovnoprávny vzťah.

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

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

- (30) Zabezpečenie správneho určenia postavenia v zamestnaní by nemalo brániť zlepšeniu podmienok pravých samostatne zárobkovo činných osôb pracujúcich pre platformy. Ako užitočné usmernenie na tento účel môže slúžiť oznámenie Komisie z 30. septembra 2022, v ktorom sú obsiahnuté usmernenia o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov a uvádza sa v ňom, že podľa Komisie kolektívne zmluvy medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov a digitálnymi pracovnými platformami, ktoré sa týkajú pracovných podmienok, nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ. Je však nevyhnutné, aby zavádzanie týchto kolektívnych zmlúv neohrozilo ciele tejto smernice, najmä správnu klasifikáciu osôb pracujúcich pre platformy, pokiaľ ide o ich postavenie v zamestnaní.

- (31) Kontrola a riadenie môžu mať *in concreto* rôzne formy vzhľadom na to, že model platformového hospodárstva sa neustále vyvíja; digitálna pracovná platforma by napríklad mohla vykonávať riadenie a kontrolu nielen priamymi prostriedkami, ale aj uplatňovaním sankcií alebo iných foriem nepriaznivého zaobchádzania alebo tlaku. V kontexte práce pre platformy je pre osoby pracujúce pre platformy často zložitá mať náležitý prístup k nástrojom a informáciám potrebným na to, aby pred príslušným orgánom mohli uplatniť skutočnú povahu svojho zmluvného vzťahu a práv z neho odvodených. Okrem toho je pre riadenie osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov charakteristický neprehľadný tok informácií z digitálnej pracovnej platformy. Kvôli týmto črtám práce pre platformy pretrváva fenomén nesprávnej klasifikácie ako nepravá samostatná zárobková činnosť, čo bráni tomu, aby sa správne určilo postavenie pracovníkov platforiem v zamestnaní a zabezpečil sa ich prístup k dôstojným životným a pracovným podmienkam. Členské štáty by preto mali stanoviť opatrenia, ktorými sa pre osoby pracujúce pre platformy zabezpečí účinné procesné uľahčenie pri zisťovaní správneho určenia ich postavenia v zamestnaní. Domnienka pracovnoprávneho vzťahu v prospech osôb pracujúcich pre platformy je v tejto súvislosti účinným nástrojom, ktorý výrazne prispieva k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov platforiem. Takýto vzťah by sa mal preto z právneho hľadiska považovať za pracovnoprávny vzťah, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, ak sa zistia skutočnosti, ktoré naznačujú, že dochádza ku kontrole a riadeniu.

- (32) Účinná právna domnienka si vyžaduje, aby vnútroštátne právo účinne uľahčovalo osobe pracujúcej pre platformy mať z tejto domnienky prospech. Požiadavky podľa právnej domnienky by nemali byť zaťažujúce a osobe pracujúcej pre platformy by mali uľahčiť poskytovanie dôkazov svedčiacich o existencii pracovnoprávneho vzťahu v situácii nerovnováhy moci vo vzťahu digitálnej pracovnej platforme. Účelom domnienky je účinne riešiť a napraviť nerovnováhu moci medzi osobami pracujúcimi pre platformy a digitálnou pracovnou platformou. Modalita právnej domnienky by mali stanovovať členské štáty, pokiaľ sa nimi zabezpečí zavedenie účinnej vyvratiteľnej právnej domnienky pracovnoprávneho vzťahu, ktorá predstavuje procesné uľahčenie v prospech osôb pracujúcich pre platformy, a nebudú mať za následok zvýšenie zaťaženia spojené s požiadavkami na osoby pracujúce pre platformy alebo na ich zástupcov v konaniach, v ktorých sa zisťuje ich postavenie v zamestnaní. Uplatňovanie právnej domnienky by nemalo automaticky viesť k preklasifikovaniu osôb pracujúcich pre platformy. Ak sa digitálna pracovná platforma snaží vyvrátiť právnu domnienku, malo by byť úlohou digitálnej pracovnej platformy, aby preukázala, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

- (33) V súlade s cieľom tejto smernice, ktorým je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platformami tým, že sa správne určí ich pracovnoprávny vzťah, a tým sa zabezpečí, aby požívali príslušné práva vyplývajúce z práva Únie, vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv, by sa právna domnienka mala uplatňovať vo všetkých príslušných správnych alebo súdnych konaniach, v ktorých ide o postavenie v zamestnaní v prípade osoby pracujúcej pre platformy. Hoci sa touto smernicou členským štátom neukladá žiadna povinnosť uplatňovať právnu domnienku v daňových konaniach, trestných konaniach a konaniach v oblasti sociálneho zabezpečenia, je nevyhnutné, aby sa domnienka podľa tejto smernice účinne uplatňovala vo všetkých členských štátoch. Predovšetkým by nič v tejto smernici nemalo členským štátom brániť v tom, aby ako záležitosť vnútroštátneho práva uplatňovali túto domnienku v týchto alebo iných správnych alebo súdnych konaniach alebo aby uznávali výsledky konaní, v ktorých sa domnienka uplatnila na účely priznania práv pre preklasifikovaných pracovníkov podľa iných oblastí práva.
- (34) V záujme právnej istoty by právna domnienka nemala mať žiadne retroaktívne právne účinky, a preto by sa mala uplatňovať len na obdobie, ktoré sa začína... [*dátum transpozície tejto smernice*], to aj pokiaľ ide o zmluvné vzťahy, ktoré vznikli pred uvedeným dátumom a ktoré k uvedenému dátumu stále trvajú. Nároky týkajúce sa možnej existencie pracovnoprávneho vzťahu pred uvedeným dátumom a z toho vyplývajúce práva a povinnosti do uvedeného dátumu by sa preto mali posudzovať len na základe vnútroštátneho práva a práva Únie vrátane smernice (EÚ) 2019/1152, ktoré predchádzali tejto smernici.

- (35) Vzťah medzi osobou pracujúcou pre platformy a digitálnou pracovnou platformou nemusí spĺňať požiadavky pracovnoprávneho vzťahu v súlade s vymedzením stanoveným v platných právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi príslušného členského štátu, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora. Členské štáty by mali zabezpečiť možnosť vyvrátiť právnu domnienku tak, že na základe uvedeného vymedzenia preukážu, že predmetný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom. Digitálne pracovné platformy majú úplný prehľad o všetkých skutkových prvkoch určujúcich právnu povahu vzťahu, najmä o algoritmoch, prostredníctvom ktorých riadia svoje operácie. Preto by mali niesť dôkazné bremeno, ak tvrdia, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom. Úspešné vyvrátenie domnienky v súdnych alebo správnych konaniach by nemalo brániť uplatneniu domnienky v následných súdnych konaniach alebo odvolaniach v súlade s vnútroštátnym procesným právom.
- (36) Na zabezpečenie právnej istoty a transparentnosti pre všetky zúčastnené strany je nevyhnutné účinné vykonávanie právnej domnienky prostredníctvom rámca podporných opatrení. K takýmto opatreniam by malo patriť šírenie komplexných informácií smerom k verejnosti, vypracovanie usmernení vo forme konkrétnych a praktických odporúčaní pre digitálne pracovné platformy, osoby pracujúce pre platformy, sociálnych partnerov a príslušné vnútroštátne orgány, ako aj zabezpečenie účinných kontrol a inšpekcií v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, v prípade potreby aj stanovením cieľov pre takéto kontroly a inšpekcie.
- (37) Príslušné vnútroštátne orgány členských štátov by mali využívať vzájomnú spoluprácu, okrem iného aj prostredníctvom výmeny informácií, ako sa stanovuje vo vnútroštátnom práve a praxi, s cieľom zabezpečiť správne určenie postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy.

- (38) Tieto opatrenia by mali slúžiť na podporu správneho určenia existencie pracovnoprávneho vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v danom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, vrátane prípadného potvrdenia klasifikácie ako pravej samostatne zárobkovo činnnej osoby. Aby mohli tieto orgány vykonávať svoje úlohy pri presadzovaní ustanovení tejto smernice, pričom sa zdôrazňuje právomoc členských štátov rozhodovať o personálnom obsadení vnútroštátnych orgánov, je potrebné, aby mali primerané personálne obsadenie. Je preto potrebné, aby príslušné vnútroštátne orgány disponovali primeranými ľudskými zdrojmi, ktoré majú požadované zručnosti a prístup k náležitej odbornej príprave, a aby bola zabezpečená dostupnosť technických odborných znalostí v oblasti algoritmického riadenia. Dohovor MOP č. 81 o inšpekcii práce (1947) obsahuje informácie o tom, ako určiť dostatočný počet inšpektorov práce tak, aby bolo zaistené účinné plnenie ich povinností. Príslušné vnútroštátne orgány by mali pri rozhodovaní o inšpekciách a kontrolách, ktoré majú v úmysle vykonávať, zohľadniť rozhodnutie príslušného vnútroštátneho orgánu, ktorého výsledkom je zmena postavenia v zamestnaní v prípade osoby pracujúcej pre platformy.

- (39) Zatiaľ čo v nariadení (EÚ) 2016/679 sa stanovuje všeobecný rámec ochrany fyzických osôb, pokiaľ ide o spracúvanie osobných údajov, je potrebné stanoviť konkrétne pravidlá na riešenie obáv, ktoré súvisia so spracúvaním osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov v kontexte práce pre platformy. V článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa už stanovuje, že členské štáty môžu prostredníctvom právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracúvaním osobných údajov zamestnancov v súvislosti so zamestnaním. V tejto smernici sa stanovujú konkrétnejšie záruky týkajúce sa spracúvania osobných údajov prostredníctvom automatizovaných systémov v kontexte práce pre platformy, čím sa zabezpečuje vyššia úroveň ochrany osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy. V tejto smernici sa predovšetkým stanovujú konkrétnejšie pravidlá vo vzťahu k s nariadeniu (EÚ) 2016/679, pokiaľ ide o používanie a transparentnosť automatizovaného rozhodovania. Zároveň sa v tejto smernici stanovujú aj dodatočné opatrenia k nariadeniu (EÚ) 2016/679 v kontexte práce pre platformy s cieľom zabezpečiť ochranu ich osobných údajov, najmä ak sa rozhodnutia prijímajú alebo sú podporené automatizovaným spracúvaním osobných údajov. V tejto súvislosti by sa pojmy týkajúce sa ochrany osobných údajov v tejto smernici mali chápať v zmysle vymedzenia pojmov stanoveného v nariadení (EÚ) 2016/679.

- (40) V článkoch 5 a 9 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa vyžaduje, aby sa osobné údaje spracúvali zákonným, spravodlivým a transparentným spôsobom. Z toho vyplývajú určité obmedzenia, pokiaľ ide o spôsob, akým môžu digitálne pracovné platformy spracúvať osobné údaje prostredníctvom automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov. V konkrétnom prípade práce pre platformy však nemožno predpokladať, že súhlas osôb pracujúcich pre platformy so spracúvaním ich osobných údajov bol poskytnutý slobodne. Vzhľadom na nerovnováhu moci medzi osobou pracujúcou pre platformy a digitálnou pracovnou platformou platí, že osoby pracujúce pre platformy často nemajú skutočnú slobodnú voľbu alebo nemôžu odmietnuť či odvolať súhlas bez toho, aby to poškodilo ich zmluvný vzťah. Digitálne pracovné platformy by preto nemali spracúvať osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy na základe toho, že osoba pracujúca pre platformy vyjadrila súhlas so spracúvaním svojich osobných údajov.
- (41) Digitálne pracovné platformy by nemali prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov ani prostredníctvom akéhokoľvek automatizovaného systému používaného na podporu alebo prijímanie rozhodnutí, ktoré majú vplyv na osoby pracujúce pre platformy, spracúvať žiadne osobné údaje o emocionálnom alebo psychickom stave osoby pracujúcej pre platformy, spracúvať žiadne osobné údaje v súvislosti s jej súkromnými konverzáciami, zbierať žiadne osobné údaje, keď osoba pracujúca pre platformy neponúka ani nevykonáva prácu pre platformy, spracúvať žiadne osobné údaje s cieľom predvídať uplatňovanie základných práv vrátane práva združovať sa, práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie alebo práva na informácie a konzultácie, ako sa vymedzujú v charte, a nemali by spracúvať osobné údaje na vyvodenie rasového alebo etnického pôvodu, migračného postavenia, politických názorov, náboženského alebo filozofického presvedčenia, zdravotného postihnutia, zdravotného stavu vrátane chronickej choroby alebo HIV stavu, emocionálneho alebo psychického stavu, členstva v odborových zväzoch, sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie osoby.

- (42) Digitálne pracovné platformy by nemali spracúvať biometrické údaje osôb pracujúcich pre platformy na účely identifikácie, konkrétne na určenie totožnosti osoby porovnaním jej biometrických údajov s uloženými biometrickými údajmi viacerých osôb v databáze (identifikácia jedna k mnohým – „one-to-many“). Týmto nie je dotknutá možnosť, aby digitálne pracovné platformy vykonávali biometrické overenie, konkrétne overenie totožnosti osoby porovnaním jej biometrických údajov s údajmi, ktoré predtým poskytla tá istá osoba (overenie alebo autentifikácia jedna k jednej – „one-to-one“), ak je takéto spracúvanie osobných údajov inak zákonné podľa nariadenia (EÚ) 2016/679 a iného príslušného práva Únie a vnútroštátneho práva.
- (43) Údaje založené na biometrii sú osobné údaje, ktoré sú výsledkom osobitného technického spracúvania týkajúceho sa fyzických, fyziologických alebo behaviorálnych znakov, signálov alebo charakteristických znakov fyzickej osoby, ako sú výrazy tváre, pohyby, frekvencia pulzu, hlas, stlačenie klávesov alebo chôdza, ktoré môžu alebo nemusia umožniť alebo potvrdiť identifikáciu fyzickej osoby.
- (44) Spracúvanie osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov používaných digitálnymi pracovnými platformami je potenciálne rizikové z hľadiska práv a slobôd osôb pracujúcich pre platformy. Digitálne pracovné platformy by preto mali vždy vykonávať posúdenie vplyvu na ochranu údajov v súlade s požiadavkami stanovenými v článku 35 nariadenia (EÚ) 2016/679. Vzhľadom na účinky, ktoré majú rozhodnutia prijímané automatizovanými rozhodovacími systémami na osoby pracujúce pre platformy, a najmä na pracovníkov platforiem, sa v tejto smernici stanovujú konkrétnejšie pravidlá týkajúce sa konzultácií s osobami pracujúcimi pre platformy a ich zástupcami v kontexte posúdení vplyvu na ochranu údajov.

- (45) Okrem toho, čo sa stanovuje v nariadení (EÚ) 2016/679, by sa na digitálne pracovné platformy mali vzťahovať povinnosti transparentnosti a informovania v súvislosti s automatizovanými monitorovacími systémami a automatizovanými systémami, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré majú vplyv na osoby pracujúce pre platformy vrátane pracovných podmienok pracovníkov platforiem, ako je ich prístup k pracovným úlohám, ich príjmy, ich bezpečnosť a ochrana zdravia, ich pracovný čas, ich povýšenie alebo tomu rovnocenné opatrenie a ich zmluvné postavenie vrátane obmedzenia, pozastavenia alebo zrušenia ich účtu. Malo by sa tiež spresniť, aký druh informácií by sa mal poskytovať osobám pracujúcim pre platformy v súvislosti s takýmito automatizovanými systémami, ako aj to, v akej forme a kedy by sa mali poskytovať. Jednotlivým pracovníkom platforiem by sa na účely ich účinného informovania mali tieto informácie poskytovať v stručnej, jednoduchej a zrozumiteľnej forme, pokiaľ sa systémy a ich charakteristiky priamo týkajú ich samotných a prípadne ich pracovných podmienok. Takisto by mali mať právo požadovať komplexné a podrobné informácie o všetkých relevantných systémoch. Komplexné a podrobné informácie o takýchto automatizovaných systémoch by sa tiež mali na požiadanie poskytovať zástupcom osôb pracujúcich pre platformy, ako aj príslušným vnútroštátnym orgánom, aby sa im umožnilo vykonávať svoje funkcie.
- (46) Okrem práva na prenosnosť osobných údajov, ktoré dotknutá osoba poskytla prevádzkovateľovi v súlade s článkom 20 nariadenia (EÚ) 2016/679, by osoby pracujúce pre platformy mali mať právo, aby sa im bez prekážok a v štruktúrovanom, bežne používanom a strojovo čitateľnom formáte poskytli akékoľvek osobné údaje, ktoré vznikli pri výkone ich práce v kontexte automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov digitálnej pracovnej platformy, a to aj hodnotenia a recenzie, aby ich mohli postúpiť alebo dať postúpiť tretej strane, vrátane inej digitálnej pracovnej platformy. Digitálne pracovné platformy by mali osobám pracujúcim pre platformy poskytovať nástroje na uľahčenie účinnej a bezplatnej prenosnosti údajov, aby mohli uplatňovať svoje práva podľa tejto smernice a podľa nariadenia (EÚ) 2016/679.

- (47) V niektorých prípadoch sa stáva, že digitálne pracovné platformy svoj vzťah s osobou pracujúcou pre platformy formálne neukončia, ale obmedzia účet danej osoby. Uvedené sa má chápať ako akékoľvek obmedzenie možnosti vykonávať prácu pre platformy prostredníctvom účtu vrátane obmedzenia prístupu k účtu alebo prístupu k pracovným úlohám.
- (48) Digitálne pracovné platformy vo veľkej miere využívajú automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy pri riadení osôb pracujúcich pre platformy. Monitorovanie elektronickými prostriedkami môže zasahovať do súkromia a rozhodnutia prijaté alebo podporované takýmito systémami, napríklad tie, ktoré sa týkajú ponuky prideľovania úloh, príjmov, ich bezpečnosti a ochrany zdravia, pracovného času, prístupu k odbornej príprave, povýšenia alebo postavenia v rámci organizácie a zmluvného postavenia, môžu mať priamy vplyv na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemusia mať priamy kontakt s manažérom alebo nadriadeným – človekom. Digitálne pracovné platformy by preto mali zabezpečiť ľudský dohľad a pravidelne, aspoň každé dva roky, vykonávať hodnotenie vplyvu, ktorý majú jednotlivé rozhodnutia prijaté alebo podporované automatizovanými monitorovacími alebo rozhodovacími systémami na osoby pracujúce pre platformy, a to prípadne aj pokiaľ ide o ich pracovné podmienky a rovnaké zaobchádzanie v práci. Do tohto procesu hodnotenia by sa mali zapojiť zástupcovia pracovníkov.

Digitálne pracovné platformy by mali na tento účel zabezpečiť dostatok ľudských zdrojov. Osoby, ktoré digitálna pracovná platforma poverí funkciou vykonávania dohľadu, by mali mať potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc na výkon tejto funkcie, a najmä právo zrušiť automatizované rozhodnutia. Pri výkone svojich funkcií by mali byť chránené pred prepustením, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním. Okrem toho je dôležité, aby digitálne pracovné platformy riešili systematické nedostatky v používaní automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov. Preto, ak sa v rámci činností súvisiacich s dohľadom zistí, že existujú vysoké riziká diskriminácie pri práci alebo porušovania práv osôb pracujúcich pre platformy, digitálne pracovné platformy by mali prijať vhodné opatrenia na ich riešenie vrátane možnosti ukončiť používanie takýchto systémov.

- (49) V nariadení (EÚ) 2016/679 sa od prevádzkovateľov vyžaduje, aby vykonali vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutých osôb v prípadoch, keď sa na dotknuté osoby vzťahujú rozhodnutia založené výlučne na automatizovanom spracúvaní. Toto ustanovenie vyžaduje aspoň právo dotknutej osoby na zásah vykonaný človekom zo strany prevádzkovateľa, právo vyjadriť svoje stanovisko a právo napadnúť rozhodnutie. Ako doplnenie k nariadeniu (EÚ) 2016/679 v kontexte algoritmického riadenia a vzhľadom na závažný vplyv, ktorý môžu mať na osoby pracujúce pre platformy rozhodnutia o obmedzení, pozastavení alebo zrušení ich zmluvného vzťahu alebo účtu alebo akékoľvek rozhodnutia s rovnocennými nepriaznivými dôsledkami, by tieto rozhodnutia mal vždy prijímať človek. Ako doplnenie k nariadeniu (EÚ) 2016/679 v kontexte algoritmického riadenia v prípade práce pre platformy by osoby pracujúce pre platformy mali mať právo bez zbytočného odkladu získať od digitálnej pracovnej platformy vysvetlenie, pokiaľ ide o rozhodnutie, neexistenciu rozhodnutia alebo súbor rozhodnutí podporených alebo prípadne prijatých automatizovanými rozhodovacími systémami.

Na tento účel by im digitálna pracovná platforma mala poskytnúť možnosť diskutovať a objasniť skutočnosti, okolnosti a dôvody takýchto rozhodnutí s kontaktnou osobou – človekom na digitálnej pracovnej platforme. Okrem toho, keďže určité rozhodnutia budú mať pravdepodobne mimoriadne významné negatívne účinky na osoby pracujúce pre platformy a najmä na ich potenciálne príjmy, ak digitálna pracovná platforma obmedzí, pozastaví alebo zruší účet osoby pracujúcej pre platformy, odmietne platbu za prácu vykonanú touto osobou alebo ovplyvní základné aspekty zmluvného vzťahu, digitálna pracovná platforma by mala osobe pracujúcej pre platformy čo najskôr, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti takýchto rozhodnutí, poskytnúť písomné odôvodnenie príslušného rozhodnutia. Ak získané vysvetlenie alebo dôvody nie sú uspokojivé alebo ak sa osoby pracujúce pre platformy domnievajú, že ich práva boli rozhodnutím porušené, mali by mať tiež právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie rozhodnutia a poskytnutie odôvodnenej odpovede bez zbytočného odkladu a v každom prípade do dvoch týždňov od prijatia žiadosti.

Ak takéto rozhodnutia porušujú také práva uvedených osôb, ako sú pracovné práva, právo na nediskrimináciu alebo právo na ochranu ich osobných údajov, digitálna pracovná platforma by mala takéto rozhodnutia bez zbytočného odkladu opraviť, alebo ak to nie je možné, poskytnúť primeranú náhradu za vzniknutú škodu a prijať potrebné opatrenia na zabránenie podobným rozhodnutiam v budúcnosti vrátane ukončenia používania daného systému. Pokiaľ ide o preskúvanie rozhodnutí človekom, v prípade komerčných používateľov by mali mať prednosť osobitné ustanovenia nariadenia (EÚ) 2019/1150.

- (50) Smernicou Rady 89/391/EHS¹⁶ sa zavádzajú opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci vrátane povinnosti zamestnávateľov posudzovať riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a stanovujú sa ňou všeobecné zásady prevencie, ktoré majú zamestnávatelia dodržiavať. Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy môžu mať významný vplyv na bezpečnosť a fyzické a duševné zdravie pracovníkov platforiem.

Algoritmické riadenie, hodnotenie a disciplína zintenzívňujú pracovné úsilie tým, že zvyšujú monitorovanie, zvyšujú tempo vyžadované od pracovníkov, minimalizujú medzery v pracovnom procese a rozširujú pracovnú činnosť nad rámec bežného pracoviska a pracovného času. Obmedzené učenie sa v práci a vplyv na úlohy v dôsledku používania netransparentných algoritmov, intenzifikácia práce a neistota, na ktorú sa poukázalo vyššie, môžu zvýšiť stres a úzkosť pracovnej sily. Digitálne pracovné platformy by preto mali tieto riziká vyhodnotiť, posúdiť, či sú záruky systémov vhodné na riešenie týchto rizík, a prijať náležité preventívne a ochranné opatrenia. Mali by zabrániť tomu, aby používanie takýchto systémov viedlo k neprimeranému tlaku na pracovníkov alebo aby ohrozilo ich zdravie. V záujme posilnenia účinnosti týchto ustanovení by digitálna pracovná platforma mala svoje hodnotenie rizík a posúdenie zmierňujúcich opatrení prístupníť pracovníkom platforiem, ich zástupcom a príslušným orgánom.

¹⁶ Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

- (51) Kľúčom k podpore účinného sociálneho dialógu je informovanie zástupcov pracovníkov a konzultácie s nimi, ktoré sú na úrovni Únie regulované smernicou 2002/14/ES. Keďže zavedenie automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov alebo podstatné zmeny v ich používaní zo strany digitálnych pracovných platforiem majú priamy vplyv na organizáciu práce a na individuálne pracovné podmienky pracovníkov platforiem, sú potrebné dodatočné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že digitálne pracovné platformy budú pred prijatím takýchto rozhodnutí na príslušnej úrovni informovať zástupcov pracovníkov platforiem a účinne s nimi konzultovať. Vzhľadom na technickú zložitosť systémov algoritmického riadenia by sa informácie mali poskytovať včas, aby sa zástupcovia pracovníkov platforiem mohli pripraviť na konzultáciu, v prípade potreby koordinovaným spôsobom a s pomocou odborníka, ktorého si vyberú pracovníci platformy alebo ich zástupcovia. Táto smernica nemá vplyv na opatrenia týkajúce sa informovania a konzultácií uvedené v smernici 2002/14/ES.
- (52) Ak takýto zástupca pracovníkov neexistuje, malo by byť možné, aby boli pracovníci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy priamo informovaní o každom takomto zavedení alebo podstatnej zmene, pokiaľ ide o automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy.

- (53) Medzi osoby pracujúce pre platformy patria aj samostatne zárobkovo činné osoby. Vplyv automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov, ktoré využívajú digitálne pracovné platformy, na ochranu ich osobných údajov a ich príležitosti zárobku je podobný ako vplyv na pracovníkov platforiem. Preto by sa práva uvedené v tejto smernici týkajúce sa ochrany fyzických osôb v súvislosti so spracúvaním osobných údajov v kontexte algoritmického riadenia, najmä práva týkajúce sa transparentnosti automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov, obmedzení spracúvania alebo získavania osobných údajov, monitorovania a preskúmania vykonaných človekom, ktoré sa týkajú významného rozhodnutia, mali vzťahovať aj na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemajú pracovnoprávny vzťah. Práva týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a informovania pracovníkov platforiem alebo ich zástupcov a konzultácií s nimi, ktoré sú špecifické pre pracovníkov z hľadiska práva Únie, by sa na nich nemali vzťahovať. V nariadení (EÚ) 2019/1150 sa stanovujú záruky týkajúce sa spravodlivosti a transparentnosti pre samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce pre platformy za predpokladu, že sa považujú za komerčných používateľov v zmysle uvedeného nariadenia. Pokiaľ ide o preskúmanie významných rozhodnutí človekom, v prípade komerčných používateľov by mali mať prednosť osobitné ustanovenia nariadenia (EÚ) 2019/1150.
- (54) Povinnosti digitálnych pracovných platforiem vrátane povinností týkajúcich sa informovania a konzultácií v súvislosti s automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami sa uplatňujú bez ohľadu na to, či automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy spravuje samotná digitálna pracovná platforma alebo externý poskytovateľ služieb, ktorý vykonáva spracúvanie údajov v mene digitálnej pracovnej platformy.

- (55) S cieľom umožniť príslušným vnútroštátnym orgánom zabezpečiť, aby digitálne pracovné platformy dodržiavali pracovné právne predpisy a nariadenia, najmä ak sú usadené v inej krajine, než je členský štát, v ktorom pracovník platformy vykonáva prácu, mali by digitálne pracovné platformy deklarovať prácu vykonanú pracovníkmi platforiem príslušným orgánom členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva. Na zabránenie nekalej hospodárskej súťaži medzi digitálnymi pracovnými platformami je tiež kľúčový systematický a transparentný systém informácií, a to aj na cezhraničnej úrovni. Táto povinnosť by nemala nahrádzať povinnosti týkajúce sa vyhlásenia alebo oznámenia stanovené inými nástrojmi Únie.
- (56) Európsky orgán práce prispieva k zabezpečeniu spravodlivej mobility pracovnej sily v celej Únii; uľahčuje najmä spoluprácu a výmenu informácií medzi členskými štátmi v záujme konzistentného, efektívneho a účinného uplatňovania a presadzovania príslušných právnych predpisov Únie, koordinuje a podporuje zosúladené a spoločné inšpekcie, vykonáva analýzy a posudzovanie rizík v otázkach cezhraničnej mobility pracovnej sily a podporuje členské štáty pri riešení problému nedeklarovanej práce. Preto zohráva dôležitú úlohu pri riešení výziev, ktoré súvisia s cezhraničnými činnosťami mnohých digitálnych pracovných platforiem, ako aj tých, ktoré súvisia s nedeklarovanou prácou v rámci práce pre platformy.
- (57) Informácie o práci pre platformy, ktorú vykonávajú osoby pracujúce pre platformy prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, o ich počte, informácie o ich zmluvnom postavení alebo postavení v zamestnaní a o všeobecných podmienkach vzťahujúcich sa na tieto zmluvné vzťahy sú nevyhnutné na podporu príslušných orgánov pri správnom určovaní postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy a pri zabezpečovaní dodržiavania právnych povinností, ako aj zástupcov pracovníkov platforiem pri výkone ich zastupiteľských funkcií. Tieto orgány a zástupcovia by takisto mali mať právo požiadať digitálne pracovné platformy o ďalšie objasnenie a podrobnosti týkajúce sa poskytnutých informácií.

- (58) Vo viacerých členských štátoch sa preukázalo využívanie nedeklarovanej práce v rámci dodávateľských platforiem. Táto prax sa vykonáva prostredníctvom prenajatých identít, kedy osoby pracujúce pre platformy s právom pracovať, ktoré sa v platforme zaregistrujú, prenajímajú svoje účty migrantom bez dokladov a maloletým osobám. To so sebou prináša nedostatočnú ochranu týchto osôb, vrátane neoprávnene sa zdržiavajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých situácia často vedie k obmedzeniu prístupu k spravodlivosti zo strachu z odvetných opatrení alebo rizika vyhostenia. V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES¹⁷ sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov. Povinnosti týkajúce sa transparentnosti a pravidiel týkajúce sa sprostredkovateľov stanovené v tejto smernici spolu so smernicou 2009/52/ES výrazne prispievajú k riešeniu problému nedeklarovanej práce v rámci práce pre platformy. Okrem toho je nevyhnutné, aby digitálne pracovné platformy zabezpečili spoľahlivé overovanie totožnosti pracovníkov platforiem.
- (59) V Únii je vypracovaný rozsiahly systém ustanovení na presadzovanie súboru právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktorého prvky by sa mali uplatňovať na túto smernicu s cieľom zabezpečiť, aby osoby pracujúce pre platformy mali prístup k včasnému, účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a k právnomu prostriedku nápravy vrátane primeranej náhrady vzniknutej škody. So zreteľom na zásadnú povahu práva na účinnú právnu ochranu by osoby pracujúce pre platformy mali mať takúto ochranu aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo iného zmluvného vzťahu, v ktorom došlo k údajnému porušeniu práv podľa tejto smernice.
- (60) Zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy by mali mať v súlade s vnútroštátnym právom a praxou možnosť zastupovať jednu alebo viacero osôb pracujúcich pre platformy v akomkoľvek súdnom alebo správnom konaní s cieľom presadzovať akékoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúce z tejto smernice. Podanie žaloby v mene viacerých osôb pracujúcich pre platformy alebo ich podpora je spôsob, ako uľahčiť konania, ktoré by inak neboli podané z dôvodu procesných a finančných prekážok alebo strachu z represálií.

¹⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov (Ú. v. EÚ L 168, 30.6.2009, s. 24).

- (61) Práca pre platformy je charakterizovaná neexistenciou spoločného pracoviska, na ktorom sa osoby pracujúce pre platformy môžu navzájom spoznať a komunikovať medzi sebou a so svojimi zástupcami, a to aj na účely obrany svojich záujmov vo vzťahu k digitálnej pracovnej platforme. Preto je potrebné vytvoriť v súlade s organizáciou práce digitálnych pracovných platforiem digitálne komunikačné kanály, v rámci ktorých môžu osoby pracujúce pre platformy navzájom súkromne a bezpečne komunikovať a byť kontaktované zástupcami pracovníkov platforiem. Digitálne pracovné platformy by mali takéto komunikačné kanály vytvárať v rámci svojej digitálnej infraštruktúry alebo prostredníctvom podobne účinných prostriedkov, pričom by mali rešpektovať ochranu osobných údajov a zdržať sa prístupu k tejto komunikácii alebo jej monitorovania.
- (62) Osoby pracujúce pre platformy sú najmä pri práci na mieste vystavené riziku násillia a obťažovania bez toho, aby mali fyzické pracovisko, na ktorom by mohli riešiť sťažnosti. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie môžu mať negatívny vplyv na zdravie a bezpečnosť pracovníkov platforiem. Pokiaľ ide o prácu pre platformy, členské štáty by mali prijať preventívne opatrenia vrátane vytvorenia účinných kanálov nahlasovania. Členské štáty sa takisto vyzývajú, aby podporovali účinné opatrenia na boj proti násilliu a obťažovaniu v rámci práce pre platformy a najmä aby zahrnuli vhodné kanály nahlasovania pre samostatne zárobkovo činné osoby.
- (63) V správnych alebo súdnych konaniach týkajúcich sa práv a povinností stanovených v tejto smernici môžu byť prvky, ktoré sa týkajú organizácie práce a ktoré umožňujú stanoviť postavenie v zamestnaní, a najmä to, či digitálna pracovná platforma kontroluje určité prvky výkonu práce alebo riadi výkon práce, ako aj ďalšie prvky, ktoré sa týkajú používania automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov, v držbe digitálnej pracovnej platformy a môžu byť ťažko dostupné osobám pracujúcim pre platformy a príslušným orgánom. Vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány by preto mali mať možnosť nariadiť digitálnej pracovnej platforme, aby sprístupnila všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou, vrátane dôverných informácií, s výhradou účinných opatrení na ochranu takýchto informácií.

- (64) Vzhľadom na to, že v tejto smernici sa stanovujú konkrétnejšie pravidlá a dodatočné pravidlá vo vzťahu k nariadeniu (EÚ) 2016/679 v kontexte práce pre platformy, ktorými sa má zabezpečiť ochrana osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, vnútroštátne dozorné orgány uvedené v nariadení (EÚ) 2016/679 by mali mať právomoc monitorovať uplatňovanie uvedených záruk. Na presadzovanie konkrétnejších a dodatočných pravidiel tejto smernice by sa mal uplatňovať procesný rámec nariadenia (EÚ) 2016/679, predovšetkým jeho kapitoly VI, VII a VIII, a to najmä pokiaľ ide o mechanizmy dozoru, spolupráce a konzistentnosti, prostriedky nápravy, zodpovednosť a sankcie vrátane právomoci ukladať správne pokuty do výšky uvedenej v článku 83 ods. 5 uvedeného nariadenia.
- (65) Automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy používané v kontexte práce pre platformy zahŕňajú spracúvanie osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy a v rámci nich ovplyvňujú pracovné podmienky a práva pracovníkov platforiem, čo vyvoláva otázky týkajúce sa práva na ochranu údajov, ako aj iných oblastí práva, ako je pracovné právo. Dozorné orgány pre ochranu údajov a iné príslušné orgány by preto mali pri presadzovaní tejto smernice spolupracovať, a to aj na cezhraničnej úrovni, vrátane vzájomnej výmeny relevantných informácií bez toho, aby bola ovplyvnená nezávislosť dozorných orgánov pre ochranu údajov.
- (66) Na to, aby bola ochrana podľa tejto smernice účinná, je nevyhnutné chrániť osoby pracujúce pre platformy, ktoré uplatňujú svoje príslušné práva priznané touto smernicou, pred prepustením, pokiaľ ide o pracovníkov platforiem, alebo pred ukončením zmluvy, pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby, a pred rovnocennými opatreniami vrátane pozastavenia účtu.

- (67) Keďže dvojaký cieľ tejto smernice, konkrétne zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy a ochrana osobných údajov, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu potreby zavedenia spoločných minimálnych požiadaviek ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 ZEÚ. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie uvedeného cieľa.
- (68) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať ustanovenia, ktoré sú pre osoby pracujúce pre platformy priaznivejšie. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, a to aj pokiaľ ide o mechanizmy na zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu, za predpokladu, že sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcom práve Únie alebo vo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica, ani existujúcich výsad udelených zástupcom.
- (69) Musí sa rešpektovať autonómia sociálnych partnerov. Členské štáty by mali byť schopné umožniť sociálnym partnerom, aby za osobitných podmienok ponechali v platnosti, dohadovali, uzatvárali a presadzovali kolektívne zmluvy, ktoré sa odlišujú od niektorých ustanovení, pričom sa bude rešpektovať celková ochrana pracovníkov platforiem.
- (70) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať zbytočné administratívne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov (MSP). Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojich transpozičných opatrení na MSP s cieľom zabezpečiť, že ich neprimerane nezasiahnu, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a administratívne zaťažaniu.

- (71) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby zabezpečili, že môžu za každých okolností zaručiť výsledky, ktoré táto smernica sleduje. V súlade s vnútroštátnym právom a praxou by zároveň mali prijať primerané opatrenia, aby zabezpečili účinné zapojenie sociálnych partnerov a podporili a posilnili sociálny dialóg s cieľom vykonávať ustanovenia tejto smernice.
- (72) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 o vysvetľujúcich dokumentoch¹⁸ sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch k svojim oznámeniam o transpozičných opatreniach pripoja jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené.
- (73) V súlade s článkom 42 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725¹⁹ sa konzultovalo s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal svoje stanovisko 2. februára 2022²⁰,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

¹⁸ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

¹⁹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

²⁰ Ú. v. EÚ C ...

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Cieľom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky a ochranu osobných údajov v oblasti práce pre platformy prostredníctvom:
 - a) zavedenia opatrení na uľahčenie správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy;
 - b) podpory transparentnosti, spravodlivosti, ľudského dohľadu, bezpečnosti a zodpovednosti pri algoritmickej riadení v oblasti práce pre platformy a
 - c) zlepšenia transparentnosti v oblasti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách.
2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každú osobu pracujúcu pre platformy v Únii, ktorá má, alebo o ktorej sa na základe posúdenia skutočností môže usúdiť, že má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

V tejto smernici sa stanovujú aj pravidlá na zlepšenie ochrany fyzických osôb v súvislosti so spracúvaním ich osobných údajov tým, že sa stanovujú opatrenia týkajúce sa algoritmickej riadenia uplatniteľné na osoby pracujúce pre platformy v Únii vrátane osôb, ktoré nemajú pracovnú zmluvu alebo nie sú v pracovnoprávnom vzťahu.
3. Táto smernica sa vzťahuje na digitálne pracovné platformy, ktoré organizujú prácu pre platformy vykonávanú v Únii, bez ohľadu na ich miesto usadenia a bez ohľadu na inak uplatniteľné právo.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
 1. „digitálna pracovná platforma“ je každá fyzická alebo právnická osoba poskytujúca službu, ktorá spĺňa všetky tieto požiadavky:
 - a) poskytuje sa aspoň čiastočne na diaľku elektronickými prostriedkami, ako je webové sídlo alebo mobilná aplikácia;
 - b) poskytuje sa na žiadosť príjemcu služby;
 - c) ako nevyhnutný a podstatný prvok zahŕňa organizáciu práce vykonávanej jednotlivcami za platbu bez ohľadu na to, či sa táto práca vykonáva online alebo na určitom mieste;
 - d) zahŕňa používanie automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov;
 2. „práca pre platformy“ je akákoľvek práca organizovaná prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy a vykonávaná v Únii jednotlivcom na základe zmluvného vzťahu medzi digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom a jednotlivcom bez ohľadu na to, či existuje zmluvný vzťah medzi jednotlivcom alebo sprostredkovateľom a príjemcom služby;
 3. „osoba pracujúca pre platformy“ je každý jednotlivec pracujúci pre platformy bez ohľadu na povahu zmluvného vzťahu alebo jeho určenie zúčastnenými stranami;
 4. „pracovník platformy“ je každá osoba pracujúca pre platformy, ktorá má pracovnú zmluvu alebo sa považuje za osobu v pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora;

5. „sprostredkovateľ“ je fyzická alebo právnická osoba, ktorá na účely sprístupnenia práce pre platformy pre digitálnu pracovnú platformu alebo prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy:
- a) nadviaže zmluvný vzťah s touto digitálnou pracovnou platformou a s osobou pracujúcou pre platformy; alebo
 - b) je v subdodávateľskom reťazci medzi touto digitálnou pracovnou platformou a osobou pracujúcou pre platformy;
6. „zástupcovia pracovníkov“ sú zástupcovia pracovníkov platforiem, ako sú odborové zväzy, a zástupcovia, ktorých slobodne volia pracovníci platforiem v súlade s vnútroštátnym právom a praxou;
7. „zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy“ sú zástupcovia pracovníkov, a pokiaľ sa tak stanovuje vo vnútroštátnom práve a praxi, zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy iných ako pracovníci platforiem;
8. „automatizované monitorovacie systémy“ sú systémy, ktoré sa používajú na vykonávanie alebo podporu monitorovania, dozoru alebo hodnotenia pracovného výkonu osôb pracujúcich pre platformy alebo činností vykonávaných v pracovnom prostredí, a to aj zberom osobných údajov, prostredníctvom elektronických prostriedkov;
9. „automatizované rozhodovacie systémy“ sú systémy, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu, a to prostredníctvom elektronických prostriedkov, rozhodnutí, ktoré významne ovplyvňujú osoby pracujúce pre platformy, vrátane pracovných podmienok pracovníkov platforiem, najmä rozhodnutí, ktoré majú vplyv na ich nábor, prístup k pracovným úlohám a ich organizáciu, ich príjmy vrátane oceňovania jednotlivých úloh, ich bezpečnosť a ochranu zdravia, ich pracovný čas, ich prístup k odbornej príprave, povýšeniu alebo rovnocennému opatreniu, a ich zmluvné postavenie vrátane obmedzenia, pozastavenia alebo zrušenia ich účtu;

2. Vymedzenie digitálnych pracovných platforiem stanovené v odseku 1 bode 1 nezahŕňa poskytovateľov služby, ktorej primárnym účelom je využívať alebo spoločne využívať aktíva alebo umožňovať jednotlivcom, ktorí nie sú profesionálnymi predajcami, ďalej predávať tovar.

Článok 3

Sprostredkovatelia

Členské štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa v prípade, že digitálna pracovná platforma využíva sprostredkovateľov, na osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú zmluvný vzťah so sprostredkovateľom, vzťahovala rovnaká úroveň ochrany poskytovaná podľa tejto smernice, ako na osoby, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou. Na tento účel prijímú členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom a praxou opatrenia na zavedenie vhodných mechanizmov, ktoré v prípade potreby zahŕňajú systémy spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.

KAPITOLA II

POSTAVENIE V ZAMESTNANÍ

Článok 4

Správne určenie postavenia v zamestnaní

1. Členské štáty majú zavedené vhodné a účinné postupy na overenie a zabezpečenie správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy s cieľom zistiť existenciu pracovnoprávneho vzťahu, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a to aj uplatnením domnienky pracovnoprávneho vzťahu v súlade s článkom 5.
2. Určenie existencie pracovnoprávneho vzťahu sa riadi predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce, vrátane používania automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov pri organizácii práce pre platformy, a to bez ohľadu na to, ako sa tento vzťah klasifikuje v akýchkoľvek zmluvných dojednaniach, na ktorých sa mohli zúčastnené strany medzi sebou dohodnúť.
3. Ak sa preukáže existencia pracovnoprávneho vzťahu, v súlade s vnútroštátnymi právnymi systémami sa jasne identifikujú strana alebo strany, ktoré preberajú povinnosti zamestnávateľa.

Článok 5

Právna domnienka

1. Zmluvný vzťah medzi digitálnou pracovnou platformou a osobou pracujúcou pre platformy prostredníctvom tejto platformy sa z právneho hľadiska považuje za pracovnoprávny vzťah, ak sa zistia skutočnosti, ktoré naznačujú kontrolu a riadenie v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou platnými v členských štátoch a s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora. Ak sa digitálna pracovná platforma snaží vyvrátiť právnu domnienku, je úlohou digitálnej pracovnej platformy, aby preukázala, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom, ako sa vymedzuje v právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.
2. Na tento účel zavedú členské štáty účinnú vyvrátiteľnú právnu domnienku pracovnoprávneho vzťahu, ktorá predstavuje procesné uľahčenie v prospech osôb pracujúcich pre platformy, a zabezpečia, aby táto právna domnienka nemala za následok zvýšenie zaťaženia spojené s požiadavkami na osoby pracujúce pre platformy alebo na ich zástupcov v konaniach, v ktorých sa zisťuje ich postavenie v zamestnaní.
3. Právna domnienka sa uplatňuje vo všetkých príslušných správnych alebo súdnych konaniach, v ktorých ide o správne určenie postavenia v zamestnaní v prípade osoby pracujúcej pre platformy.

Právna domnienka sa neuplatňuje na konania týkajúce sa daní, trestných vecí a sociálneho zabezpečenia. Členské štáty však môžu uplatniť právnu domnienku v týchto konaniach ako záležitosť vnútroštátneho práva.

4. Osoby pracujúce pre platformy, a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou ich zástupcovia, majú právo začať konanie uvedené v odseku 3 prvom pododseku s cieľom zistiť správne postavenie v zamestnaní v prípade osoby pracujúcej pre platformy.
5. Ak sa príslušný vnútroštátny orgán domnieva, že osoba pracujúca pre platformy by mohla byť nesprávne klasifikovaná, začne vhodné opatrenia alebo konanie v súlade s vnútroštátnym právom a praxou s cieľom zistiť postavenie tejto osoby v zamestnaní.
6. Pokiaľ ide o zmluvné vzťahy, ktoré vznikli pred dátumom stanoveným v článku 29 ods. 1 a ktoré stále k uvedenému dátumu trvajú, právna domnienka uvedená v tomto článku sa uplatňuje len na obdobie začínajúce uvedeným dátumom.

Článok 6

Rámec podporných opatrení

Členské štáty vytvoria rámec podporných opatrení s cieľom zabezpečiť účinné vykonávanie a dodržiavanie právnej domnienky. Najmä:

- a) vypracujú vhodné usmernenia, a to aj vo forme konkrétnych a praktických odporúčaní pre digitálne pracovné platformy, osoby pracujúce pre platformy a sociálnych partnerov, aby porozumeli právnej domnienke a vykonávali ju, a to aj pokiaľ ide o postupy na jej vyvrátenie;
- b) v súlade s vnútroštátnym právom a praxou vypracujú usmernenia a stanovujú vhodné postupy pre príslušné vnútroštátne orgány a pre spoluprácu medzi rôznymi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi, aby proaktívne identifikovali digitálne pracovné platformy, ktoré nedodržiavajú pravidlá správneho určenia postavenia v zamestnaní, zameriavali sa na ne a postihovali ich;

- c) v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou zabezpečia účinné kontroly a inšpekcie vykonávané vnútroštátnymi orgánmi, a najmä v prípade potreby zabezpečia kontroly a inšpekcie konkrétnych digitálnych pracovných platforiem, v prípade ktorých príslušný vnútroštátny orgán zistil existenciu postavenia v zamestnaní u osoby pracujúcej pre platformy, pričom zároveň zabezpečia, aby takéto kontroly a inšpekcie boli primerané a nediskriminačné;
- d) zabezpečia, aby príslušné vnútroštátne orgány mali primeranú odbornú prípravu, ako aj dostupnosť technických odborných znalostí v oblasti algoritmického riadenia s cieľom umožniť týmto orgánom vykonávať úlohy uvedené v písmene b).

KAPITOLA III

ALGORITMICKÉ RIADENIE

Článok 7

Obmedzenia týkajúce sa spracúvania osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov

1. Digitálne pracovné platformy prostredníctvom automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov:
 - a) nespracúvajú žiadne osobné údaje o emocionálnom alebo psychickom stave osoby pracujúcej pre platformy;
 - b) nespracúvajú žiadne osobné údaje v súvislosti so súkromnými rozhovormi vrátane komunikácie s inými osobami pracujúcimi pre platformy a ich zástupcami;
 - c) nezberajú žiadne osobné údaje počas obdobia, keď osoba pracujúca pre platformy neponúka ani nevykonáva prácu pre platformy;
 - d) nespracúvajú osobné údaje s cieľom predvídať uplatňovanie základných práv vrátane práva združovať sa, práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie alebo práva na informácie a konzultácie v zmysle vymedzenia v charte;
 - e) nespracúvajú osobné údaje na vyvodenie rasového alebo etnického pôvodu, migračného postavenia, politických názorov, náboženského alebo filozofického presvedčenia, zdravotného postihnutia, zdravotného stavu vrátane chronickej choroby alebo HIV stavu, emocionálneho alebo psychického stavu, členstva v odborových zväzoch, sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie osoby;
 - f) nespracúvajú žiadne biometrické údaje, ako sa vymedzujú v článku 4 bode 14 nariadenia (EÚ) 2016/679, týkajúce sa osoby pracujúcej pre platformy s cieľom zistiť totožnosť tejto osoby tak, že tieto údaje porovnajú s biometrickými údajmi jednotlivcov uloženými v databáze.

2. Ustanovenia tohto článku sa uplatňujú na všetky osoby pracujúce pre platformy od začiatku náborového alebo výberového konania.
3. Okrem automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov sa tento článok vzťahuje aj na digitálne pracovné platformy, ak používajú automatizované systémy na podporu alebo prijímanie rozhodnutí, ktoré akýmkoľvek spôsobom ovplyvňujú osoby pracujúce pre platformy.

Článok 8

Posúdenie vplyvu na ochranu údajov

1. Spracúvanie osobných údajov, ktoré digitálna pracovná platforma vykonáva prostredníctvom automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, je typom spracúvania, ktoré je potenciálne rizikové z hľadiska práv a slobôd fyzických osôb v zmysle článku 35 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2016/679. Ak sa na základe článku 35 ods. 1 uvedeného nariadenia vykonáva posúdenie vplyvu, ktorý má spracúvanie osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov na ochranu osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, vrátane obmedzení spracúvania stanovených v článku 7 tejto smernice, digitálne pracovné platformy konajúce ako prevádzkovatelia v zmysle vymedzenia v článku 4 bode 7 uvedeného nariadenia sa snažia získať názory osôb pracujúcich pre platformy a ich zástupcov.
2. Digitálne pracovné platformy poskytnú uvedené posúdenie zástupcom pracovníkov.

Článok 9

Transparentnosť automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov

1. Členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy informovali o používaní automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov osoby pracujúce pre platformy, zástupcov pracovníkov platformami a na požiadanie príslušné vnútroštátne orgány.

Tieto informácie sa týkajú:

- a) všetkých druhov rozhodnutí podporovaných alebo prijímaných automatizovanými rozhodovacími systémami vrátane prípadov, keď takéto systémy významne podporujú alebo prijímajú rozhodnutia, ktoré nemajú významný vplyv na osoby pracujúce pre platformy;
- b) pokiaľ ide o automatizované monitorovacie systémy:
 - i) skutočnosti, že takéto systémy sa používajú alebo sa práve zavádzajú;
 - ii) kategórií údajov a činností, ktoré tieto systémy monitorujú, nad ktorými vykonávajú dozor alebo ktoré hodnotia, vrátane hodnotenia príjemcom služby;
 - iii) cieľa monitorovania a toho, ako ho systém dosiahne;
 - iv) príjemcov alebo kategórií príjemcov osobných údajov spracúvaných takýmito systémami a akéhokoľvek postúpenia alebo prenosu takýchto osobných údajov, a to aj v rámci skupiny podnikov;
- c) pokiaľ ide o automatizované rozhodovacie systémy:
 - i) skutočnosti, že takéto systémy sa používajú alebo sa práve zavádzajú;
 - ii) kategórií rozhodnutí, ktoré sú prijímané alebo podporované týmito systémami;
 - iii) kategórií údajov a hlavných parametrov, ktoré takéto systémy zohľadňujú, a relatívneho významu týchto hlavných parametrov v automatizovanom rozhodovaní vrátane spôsobu, akým osobné údaje alebo správanie osoby pracujúcej pre platformy ovplyvňujú rozhodnutia;
 - iv) dôvodov rozhodnutí o obmedzení, pozastavení alebo zrušení účtu osoby pracujúcej pre platformy, o zamietnutí platby za prácu vykonanú touto osobou, ako aj dôvodov rozhodnutí o jej zmluvnom postavení alebo akéhokoľvek rozhodnutia s rovnocennými alebo nepriaznivými dôsledkami.

2. Digitálne pracovné platformy poskytujú informácie uvedené v odseku 1 vo forme písomného dokumentu, ktorý môže byť v elektronickom formáte. Informácie sa predkladajú v transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko prístupnej forme, pričom sa používa jasný a jednoduchý jazyk.
3. Osobám pracujúcim pre platformy sa poskytnú stručné informácie o systémoch a ich charakteristikách, ktoré priamo ovplyvňujú ich samotných, prípadne ich pracovné podmienky, a to najneskôr v prvý pracovný deň pred zavedením zmien, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky, organizáciu práce alebo monitorovanie pracovného výkonu, alebo kedykoľvek na požiadanie. Na požiadanie sa im poskytnú aj komplexné a podrobné informácie o všetkých príslušných systémoch a ich charakteristikách.
4. Zástupcom pracovníkov sa poskytnú komplexné a podrobné informácie o všetkých príslušných systémoch a ich charakteristikách. Tieto informácie sa im poskytnú pred použitím takýchto systémov alebo pred zavedením zmien, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky, organizáciu práce alebo monitorovanie pracovného výkonu, alebo kedykoľvek na požiadanie. Príslušným vnútroštátnym orgánom sa poskytnú komplexné a podrobné informácie kedykoľvek na požiadanie.
5. Digitálne pracovné platformy poskytujú informácie uvedené v odseku 1 osobám, ktoré sa zúčastňujú na náborovom alebo výberovom konaní. Tieto informácie sa poskytujú v súlade s odsekom 2, sú stručné a týkajú sa len automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov používaných v tomto konaní a poskytujú sa pred začatím tohto konania.

6. Osoby pracujúce pre platformy majú právo na prenosnosť osobných údajov, ktoré vznikli pri výkone ich práce v kontexte automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov digitálnej pracovnej platformy, vrátane hodnotení a recenzií, bez toho, aby to malo nepriaznivý vplyv na práva príjemcu služby podľa nariadenia (EÚ) 2016/679. Digitálna pracovná platforma poskytuje osobám pracujúcim pre platformy bezplatne nástroje na uľahčenie účinného uplatnenia ich práv na prenosnosť uvedených v článku 20 nariadenia (EÚ) 2016/679 a v prvej vete tohto odseku. Na žiadosť osoby pracujúcej pre platformy postúpi digitálna pracovná platforma takéto osobné údaje priamo tretej strane.

Článok 10

Ľudský dohľad nad automatizovanými systémami

1. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy dohliadali na vplyv, ktorý majú jednotlivé rozhodnutia prijaté alebo podporované automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami používanými digitálnou pracovnou platformou na osoby pracujúce pre platformy a v náležitých prípadoch aj na ich pracovné podmienky a rovnaké zaobchádzanie v práci, a aby so zapojením zástupcov pracovníkov pravidelne a v každom prípade každé dva roky vykonávali hodnotenie tohto vplyvu.
2. Členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy zabezpečili dostatok ľudských zdrojov na účinný dohľad a hodnotenie zamerané na vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími alebo rozhodovacími systémami. Osoby, ktoré digitálna pracovná platforma poverí funkciou dohľadu a hodnotenia, musia mať potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc vykonávať túto funkciu, a to aj na účely zrušenia automatizovaných rozhodnutí. Pri výkone svojich funkcií sú chránené pred prepustením alebo rovnocennými opatreniami, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním.

3. Ak sa pri dohľade alebo hodnotení uvedenom v odseku 1 zistí, že pri používaní automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov existuje vysoké riziko diskriminácie pri práci, alebo sa zistí, že jednotlivými rozhodnutiami prijatými alebo podporovanými automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami sa porušili práva osoby pracujúcej pre platformy, digitálna pracovná platforma prijme potrebné kroky vrátane prípadnej úpravy automatizovaného monitorovacieho a rozhodovacieho systému alebo ukončenia jeho používania s cieľom zabrániť takýmto rozhodnutiam v budúcnosti.
4. Informácie o hodnotení podľa odseku 1 sa postúpia zástupcom pracovníkov platforiem. Digitálne pracovné platformy sprístupnia na požiadanie tieto informácie aj osobám pracujúcim pre platformy a príslušným vnútroštátnym orgánom.
5. Akékoľvek rozhodnutie o obmedzení, pozastavení alebo zrušení zmluvného vzťahu alebo účtu osoby pracujúcej pre platformy alebo akékoľvek iné rozhodnutie s rovnocennými nepriaznivými dôsledkami prijíma človek.

Článok 11

Preskúmanie človekom

1. Členské štáty zabezpečia, aby osoby pracujúce pre platformy mali právo bez zbytočného odkladu získať od digitálnej pracovnej platformy vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom. Vysvetlenie v ústnej alebo písomnej forme sa predkladá transparentným a zrozumiteľným spôsobom, pričom sa používa jednoduchý jazyk. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy poskytovali osobám pracujúcim pre platformy prístup ku kontaktnej osobe, ktorú určí digitálna pracovná platforma, na diskusiu a objasnenie skutočností, okolností a dôvodov, ktoré viedli k rozhodnutiu. Digitálne pracovné platformy zabezpečia, aby tieto kontaktné osoby mali potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc vykonávať túto funkciu.

Digitálne pracovné platformy poskytnú osobe pracujúcej pre platformy písomné odôvodnenie akéhokoľvek rozhodnutia podporovaného alebo prípadne prijatého automatizovaným rozhodovacím systémom o obmedzení, pozastavení alebo zrušení účtu tejto osoby pracujúcej pre platformy, akéhokoľvek rozhodnutia o odmietnutí platby za prácu vykonanú touto osobou pracujúcou pre platformy, akéhokoľvek rozhodnutia o zmluvnom postavení tejto osoby pracujúcej pre platformy, akéhokoľvek rozhodnutia s podobnými účinkami alebo akéhokoľvek iného rozhodnutia, ktoré má vplyv na základné aspekty zamestnania alebo iných zmluvných vzťahov, a to bez zbytočného odkladu a najneskôr v deň nadobudnutia jeho účinnosti.

2. Osoby pracujúce pre platformy a v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou zástupcovia konajúci v mene osôb pracujúcich pre platformy majú právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie rozhodnutí uvedených v odseku 1. Digitálna pracovná platforma reaguje na takúto žiadosť tak, že osobe pracujúcej pre platformu poskytne dostatočne presnú a primerane odôvodnenú odpoveď vo forme písomného dokumentu, ktorý môže byť v elektronickom formáte, a to bez zbytočného odkladu a v každom prípade do dvoch týždňov od prijatia žiadosti.

3. Ak rozhodnutie uvedené v odseku 1 porušuje práva osoby pracujúcej pre platformy, digitálna pracovná platforma bezodkladne vykoná nápravu tohto rozhodnutia a v každom prípade do dvoch týždňov od prijatia rozhodnutia. Ak takáto náprava nie je možná, digitálna pracovná platforma ponúkne primeranú náhradu za vzniknutú škodu. Digitálna pracovná platforma v každom prípade prijme potrebné kroky vrátane prípadnej úpravy automatizovaného rozhodovacieho systému alebo ukončenia jeho používania s cieľom zabrániť takýmto rozhodnutiam v budúcnosti.
4. Týmto článkom nie sú dotknuté disciplinárne postupy a postupy prepúšťania stanovené vo vnútroštátnom práve a praxi a v kolektívnych zmluvách.
5. Tento článok sa nevzťahuje na osoby pracujúce pre platformy, ktoré sú zároveň komerčnými používateľmi v zmysle vymedzenia v článku 2 bode 1 nariadenia (EÚ) 2019/1150.

Článok 12

Bezpečnosť a ochrana zdravia

1. Bez toho, aby bola dotknutá smernica Rady 89/391/EHS a súvisiace smernice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ ide o pracovníkov platforiem, digitálne pracovné platformy:
 - a) vyhodnotia riziká automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov pre ich bezpečnosť a ochranu zdravia, najmä pokiaľ ide o možné riziká pracovných úrazov a psychosociálne a ergonomické riziká;
 - b) posúdia, či sú ochranné opatrenia týchto systémov primerané identifikovaným rizikám vzhľadom na osobitné charakteristiky pracovného prostredia;
 - c) zavedú vhodné preventívne a ochranné opatrenia.

2. V súvislosti s požiadavkami podľa odseku 1 tohto článku digitálne pracovné platformy zabezpečia účinné informovanie pracovníkov platforiem a/alebo ich zástupcov, konzultácie s nimi a ich účasť v súlade s článkami 10 a 11 smernice Rady 89/391/EHS.
3. Digitálne pracovné platformy nepoužívajú automatizované monitorovacie alebo rozhodovacie systémy žiadnym spôsobom, ktorý vytvára neprimeraný tlak na pracovníkov platforiem alebo inak ohrozuje bezpečnosť a fyzické a duševné zdravie pracovníkov platforiem.
4. Okrem automatizovaných rozhodovacích systémov sa tento článok uplatňuje aj vtedy, ak digitálne pracovné platformy používajú automatizované systémy na podporu alebo prijímanie rozhodnutí, ktoré akýmkoľvek spôsobom ovplyvňujú pracovníkov platforiem.
5. S cieľom zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov platforiem, a to aj pokiaľ ide o násilie a obťažovanie, členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy prijali preventívne opatrenia vrátane účinných kanálov nahlasovania.

Článok 13

Informovanie a konzultácie

1. Touto smernicou nie je dotknutá smernica 89/391/EHS, pokiaľ ide o informovanie a konzultácie, ani smernice 2002/14/ES a 2009/38/ES.
2. Okrem dodržiavania súladu so smernicami uvedenými v odseku 1 tohto článku členské štáty zabezpečia, aby sa informovanie zástupcov pracovníkov a porada s nimi v zmysle vymedzenia v článku 2 písm. f) a g) smernice 2002/14/ES zo strany digitálnych pracovných platforiem vzťahovali aj na rozhodnutia, ktoré by mohli viesť k zavedeniu automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov alebo k podstatným zmenám v ich používaní. Na účely tohto odseku sa informovanie zástupcov pracovníkov a konzultácie s nimi uskutočňujú za rovnakých podmienok, pokiaľ ide o výkon práv na informácie a konzultácie, ako sú stanovené v smernici 2002/14/ES.

3. Zástupcom pracovníkov platformy môže pomáhať odborník podľa ich výberu, pokiaľ je to potrebné na to, aby záležitosť, ktorá je predmetom informovania a konzultácií, preskúmali a vyjadrili k nej stanovisko. Ak má digitálna pracovná platforma v dotknutom členskom štáte viac ako 250 pracovníkov, náklady na odborníka hradí digitálna pracovná platforma za predpokladu, že sú primerané. Členské štáty môžu určiť frekvenciu žiadostí o odborníka a zabezpečiť pritom účinnosť tejto pomoci.

Článok 14

Informovanie pracovníkov

Ak pracovníci platforiem nie sú zastúpení, členské štáty zabezpečia, aby digitálna pracovná platforma dotknutých pracovníkov platforiem priamo informovala o rozhodnutiach, ktoré by mohli viesť k zavedeniu automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov alebo k podstatným zmenám v ich používaní. Informácie sa poskytujú vo forme písomného dokumentu, ktorý môže byť v elektronickom formáte, a predkladajú sa v transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko prístupnej forme, pričom sa používa jasný a jednoduchý jazyk

Článok 15

Osobitné opatrenia týkajúce sa zástupcov osôb pracujúcich pre platformy iných ako zástupcovia pracovníkov platforiem

Zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy iní ako zástupcovia pracovníkov, môžu uplatňovať práva poskytnuté zástupcom pracovníkov podľa článku 8 ods. 2, článku 9 ods. 1 a 4, článku 10 ods. 4 a článku 11 ods. 2, len ak konajú v mene osôb pracujúcich pre platformy, ktoré nie sú pracovníkmi platforiem, pokiaľ ide o ochranu ich osobných údajov.

KAPITOLA IV

TRANSPARENTNOSŤ PRÁCE PRE PLATFORMY

Článok 16

Deklarovanie práce pre platformy

Členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy deklarovali prácu vykonávanú pracovníkmi platformy príslušným orgánom členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, v súlade s pravidlami a postupmi stanovenými v právnych predpisoch dotknutých členských štátov.

Tým nie sú dotknuté osobitné povinnosti podľa práva Únie, podľa ktorých sa práca deklaruje príslušným orgánom členského štátu v prípade cezhraničných situácií.

Článok 17

Prístup k relevantným informáciám o práci pre platformy

1. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy sprístupnili príslušným orgánom, ako aj zástupcom osôb pracujúcich pre platformy tieto informácie:
 - a) počet osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy v rozčlenení podľa miery činnosti a ich zmluvného postavenia alebo postavenia v zamestnaní;
 - b) všeobecné podmienky určené digitálnou pracovnou platformou a uplatniteľné na tieto zmluvné vzťahy;

- c) priemerné trvanie činnosti, priemerný týždenný počet hodín odpracovaných za osobu a priemerný príjem z činnosti osôb pravidelne pracujúcich pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy;
 - d) sprostredkovatelia, s ktorými má digitálna pracovná platforma zmluvný vzťah.
2. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy poskytovali príslušným vnútroštátnym orgánom informácie o práci vykonávanej osobami pracujúcimi pre platformy a o ich postavení v zamestnaní.
 3. Informácie uvedené v odseku 1 sa poskytujú za každý členský štát, v ktorom osoby pracujú pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy. Pokiaľ ide o odsek 1 písm. c), tieto informácie sa poskytujú len na požiadanie. Informácie sa aktualizujú aspoň každých šesť mesiacov, a pokiaľ ide o odsek 1 písm. b), vždy, keď sa podmienky podstatne zmenia.
 4. Príslušné orgány uvedené v odseku 1 a zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy majú právo požiadať digitálne pracovné platformy o ďalšie objasnenia a podrobnosti týkajúce sa akýchkoľvek poskytnutých informácií vrátane podrobností týkajúcich sa pracovnej zmluvy. Digitálne pracovné platformy na takúto žiadosť odpovedajú bez zbytočného odkladu poskytnutím odôvodnenej odpovede.
 5. Pokiaľ ide o digitálne pracovné platformy, ktoré sú mikropodnikmi, malými alebo strednými podnikmi, členské štáty môžu stanoviť, že periodicita aktualizácie informácií v súlade s odsekom 3 sa zníži na jedenkrát za rok.

KAPITOLA V

OPRAVNÉ PROSTRIEDKY A VYNÚTITEĽNOSŤ PRÁVA

Článok 18

Právny prostriedok nápravy

Bez toho, aby boli dotknuté články 79 a 82 nariadenia (EÚ) 2016/679, členské štáty zabezpečia, aby osoby pracujúce pre platformy vrátane tých, ktorých pracovnoprávny alebo iný zmluvný vzťah sa skončil, mali prístup k včasnému, účinnému a nestrannému riešeniu sporov a právnomu prostriedku nápravy vrátane primeranej náhrady za vzniknutú škodu v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.

Článok 19

Postupy v mene alebo na podporu osôb pracujúcich pre platformy

Bez toho, aby bol dotknutý článok 80 nariadenia (EÚ) 2016/679, členské štáty zabezpečia, aby sa zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy a právne subjekty, ktoré majú v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou oprávnený záujem, pokiaľ ide o ochranu práv osôb pracujúcich pre platformy, mohli zapojiť do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania na presadzovanie akýchkoľvek práv alebo povinností vyplývajúcich z tejto smernice. Môžu konať v mene alebo na podporu jednej alebo viacerých osôb pracujúcich pre platformy v prípade porušenia akéhokoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúcej z tejto smernice, v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

Článok 20

Komunikačné kanály pre osoby pracujúce pre platformy

Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby digitálne pracovné platformy vytvorili možnosť, aby sa osoby pracujúce pre platformy mohli navzájom kontaktovať a súkromne a bezpečne medzi sebou komunikovať a aby mohli kontaktovať zástupcov osôb pracujúcich pre platformy alebo byť nimi kontaktovaní, a to prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem alebo podobne účinných prostriedkov, pričom sa dodržiavajú povinnosti podľa nariadenia (EÚ) 2016/679. Členské štáty vyžadujú, aby sa digitálne pracovné platformy zdržali prístupu k týmto kontaktom a komunikáciám alebo ich monitorovania.

Článok 21

Prístup k dôkazom

1. Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach týkajúcich sa ustanovení tejto smernice mohli vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány nariadiť digitálnej pracovnej platforme, aby sprístupnila všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou.
2. Členské štáty zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to považujú za relevantné pre dané konanie. Zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií.

Článok 22

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu osôb pracujúcich pre platformy vrátane tých z nich, ktoré sú ich zástupcami, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany digitálnej pracovnej platformy alebo pred akýmkoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti voči digitálnej pracovnej platforme alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici.

Článok 23

Ochrana pred prepustením

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia, ukončenia zmluvy alebo postupu s rovnocenným účinkom a všetkých príprav na prepustenie, ukončenie zmluvy alebo postup s rovnocenným účinkom pracovníkov pracujúcich pre platformy z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici.
2. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré sa domnievajú, že boli prepustené, že ich zmluva bola ukončená alebo že boli predmetom opatrení s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici, môžu digitálnu pracovnú platformu požiadať o riadne odôvodnenie ich prepustenia, ukončenia zmluvy alebo rovnocenných opatrení. Digitálna pracovná platforma poskytne toto odôvodnenie písomne bez zbytočného odkladu.
3. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade, že osoby pracujúce pre platformy uvedené v odseku 2 predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu, ukončeniu zmluvy alebo rovnocenným opatreniam, digitálna pracovná platforma musela dokázať, že k prepusteniu, ukončeniu zmluvy alebo rovnocenným opatreniam došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 1.

4. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu.
5. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konanie, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 24

Dozor a sankcie

1. Dozorný orgán alebo orgány zodpovedné za monitorovanie uplatňovania nariadenia (EÚ) 2016/679 sú zodpovedné aj za monitorovanie a presadzovanie uplatňovania článkov 7 až 11 tejto smernice, pokiaľ ide o otázky ochrany údajov, v súlade s príslušnými ustanoveniami kapitol VI, VII a VIII nariadenia (EÚ) 2016/679. V prípade porušenia článkov 7 až 11 tejto smernice sa uplatňuje strop pre správne pokuty uvedený v článku 83 ods. 5 uvedeného nariadenia.
2. Orgány uvedené v odseku 1 a iné príslušné vnútroštátne orgány v relevantných prípadoch spolupracujú pri presadzovaní tejto smernice v rámci svojich príslušných právomocí, najmä ak vzniknú otázky týkajúce sa vplyvu automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov na osoby pracujúce pre platformy. Na tento účel si uvedené orgány navzájom vymieňajú relevantné informácie vrátane informácií získaných v súvislosti s inšpekciami alebo vyšetrovaniami, a to buď na požiadanie, alebo z vlastnej iniciatívy.
3. Príslušné vnútroštátne orgány spolupracujú s podporou Európskej komisie prostredníctvom výmeny relevantných informácií a najlepších postupov pri vykonávaní právnej domnienky.

4. Ak osoby pracujúce pre platformy vykonávajú prácu pre platformy v inom členskom štáte, ako je členský štát, v ktorom je digitálna pracovná platforma usadená, príslušné orgány týchto členských štátov si vymieňajú informácie na účely presadzovania tejto smernice.
5. Bez toho, aby to malo vplyv na odsek 1, členské štáty stanovia pravidlá týkajúce sa sankcií za prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa ustanovení tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Sankcie musia byť účinné, odrádzajúce a primerané povahe, závažnosti a dĺžke trvania porušenia zo strany podniku a tiež primerané počtu dotknutých pracovníkov.
6. V prípade porušení súvisiacich s odmietnutím digitálnych pracovných platforiem dodržiavať právne rozhodnutie, ktorým sa určuje postavenie v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy, členské štáty stanovia sankcie, ktoré môžu zahŕňať finančné sankcie.

KAPITOLA VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 25

Podpora kolektívneho vyjednávania v oblasti práce pre platformy

Členské štáty bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a s prihliadnutím na rozmanitosť vnútroštátnych postupov prijímú primerané opatrenia na podporu úlohy sociálnych partnerov a na podporu uplatňovania práva na kolektívne vyjednávanie v oblasti práce pre platformy, vrátane opatrení na zistenie správneho postavenia v zamestnaní v prípade pracovníkov platforiem a na uľahčenie výkonu ich práv súvisiacich s algoritmickým riadením stanoveným v kapitole III tejto smernice.

Článok 26

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany, ktorá sa už poskytuje pracovníkom platforiem v rámci členských štátov, a to ani pokiaľ ide o zavedené postupy správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre platformy ani existujúce výsady ich zástupcov.
2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov platforiem priaznivejšie, alebo podporovať či dovoliť prijímanie kolektívnych dohôd, ktoré sú pre pracovníkov platforiem priaznivejšie, v súlade s cieľmi tejto smernice.
3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných osobám pracujúcim pre platformy na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 27

Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby sa vnútroštátne opatrenia, ktorými sa transponuje táto smernica, spolu s príslušnými už platnými ustanoveniami týkajúcimi sa predmetu úpravy, ako sa stanovuje v článku 1, vrátane informácií o uplatňovaní právnej domnienky, oznámili osobám pracujúcim pre platformy a digitálnym pracovným platformám vrátane malých a stredných podnikov, ako aj širokej verejnosti. Tieto informácie sa poskytujú jasným, komplexným a ľahko dostupným spôsobom, a to aj osobám so zdravotným postihnutím.

Článok 28

Kolektívne zmluvy a osobitné pravidlá spracúvania osobných údajov

Členské štáty môžu zákonom alebo kolektívnymi zmluvami stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd pri spracúvaní osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy podľa článkov 9, 10 a 11 podľa článku 26 ods. 1. Členské štáty môžu umožniť sociálnym partnerom ponechať v platnosti, dohadovať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, ktorými sa stanovujú dojednania týkajúce sa práce pre platformy odlišné od tých, ktoré sú uvedené v článkoch 12 a 13, a ak vykonávaním poveria sociálnych partnerov podľa článku 29 ods. 4, od tých, ktoré sú uvedené v článku 17, pričom sa rešpektuje celková ochrana pracovníkov platforiem.

Článok 29

Transpozícia a vykonávanie

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do ... [2 roky odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
3. V súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijímajú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať túto smernicu.
4. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 30

Preskúmanie zo strany Komisie

Komisia po konzultácii s členskými štátmi, so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a s kľúčovými zainteresovanými stranami a zohľadniac vplyv na mikropodniky, malé a stredné podniky do ... [5 rokov odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice] preskúma vykonávanie tejto smernice a v náležitých prípadoch navrhne legislatívne zmeny. Komisia venuje pri tomto preskúmaní osobitnú pozornosť vplyvu využívania sprostredkovateľov na celkové vykonávanie tejto smernice, ako aj účinnosti vyvrátiteľnej domnienky pracovnoprávneho vzťahu zavedenej podľa článku 5.

Článok 31

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 32

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V ... dňa ...

Za Európsky parlament
predseda/predsedníčka

Za Radu
predseda/predsedníčka