

Bruselj, 8. marec 2024
(OR. en)

Medinstitucionalna zadeva:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

DOPIS

Pošiljatelj:	Odbor stalnih predstavnikov (1. del)
Prejemnik:	Svet
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu – <i>analiza končnega kompromisnega besedila zaradi sprejetja dogovora</i>

V prilogi vam pošiljamo začasni dogovor glede navedenega predloga, ki ga mora potrditi Svet, da bi z Evropskim parlamentom dosegli dogovor v prvi obravnavi.

DIREKTIVA (EU) .../...
EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne...

o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (b), in členom 16(2) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom³,

¹ UL C 290, 29.7.2022, str. 95.

² UL C 375, 30.9.2022, str. 45.

³ Stališče Evropskega parlamenta z dne ... (še ni objavljeno v Uradnem listu) in sklep Sveta z dne

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) so cilji Unije med drugim krepiti blaginjo njenih narodov in si prizadevati za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na uravnoteženi gospodarski rasti in visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek.
- (2) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa pravico vsakega delavca do poštenih, pravičnih, zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. Člen 27 Listine varuje pravico delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju. Člen 8 Listine določa, da ima vsakdo pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanašajo nanj. Člen 12 Listine določa, da ima vsakdo pravico do svobode zbiranja in združevanja na vseh ravneh. Člen 16 Listine priznava svobodo gospodarske pobude. Člen 21 Listine določa prepoved diskriminacije.

- (3) Načelo št. 5 evropskega stebra socialnih pravic, razglašenega 17. novembra 2017 v Göteborgu⁴, določa, da imajo delavci ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem; da je treba v skladu z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami zagotoviti potrebno prožnost, da se delodajalci lahko hitro prilagodijo na spremembe v gospodarskem okolju; da je treba spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje; da je treba spodbujati podjetništvo in samozaposlovanje; da je treba olajševati delovno mobilnost ter da je treba preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi. Načelo št. 7 stebra določa, da imajo delavci pravico, da so ob nastopu zaposlitve pisno obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja, da imajo pred odpustitvijo pravico, da so obveščeni o razlogih zanjo in da se jim določi razumno dolg odpovedni rok ter da imajo pravico do dostopa do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov, v primeru neupravičene odpustitve pa tudi do pravnega varstva, vključno s primernim nadomestilom. Načelo št. 10 določa, da imajo delavci pravico do visoke ravni varovanja zdravja in varnosti pri delu ter pravico do varovanja svojih osebnih podatkov v okviru zaposlitve. Udeleženci socialnega vrha v Portu maja 2021 so pozdravili akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic⁵.

⁴ Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic (UL C 428, 13.12.2017, str. 10).

⁵ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic“ (COM(2021) 102 final).

- (4) Digitalizacija spreminja svet dela, izboljšuje produktivnost in povečuje prožnost, hkrati pa prinaša nekatera tveganja za zaposlitvene in delovne pogoje. Tehnologije, ki temeljijo na algoritmih, vključno z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja, so omogočile nastanek in rast digitalnih platform dela. Nove oblike digitalne interakcije in nove tehnologije v svetu dela, če so dobro regulirane in se dobro izvajajo, lahko ustvarijo priložnosti za dostop do dostojnih in kakovostnih delovnih mest za ljudi, ki doslej takega dostopa niso imeli. Neregulirane po drugi strani lahko privedejo tudi do tehnološkega nadzora, povečajo neravnovesja moči in nepreglednost glede odločanja ter pomenijo tveganja za dostojne delovne pogoje, zdravje in varnost pri delu, enako obravnavo in pravico do zasebnosti.
- (5) Platformno delo opravljajo posamezniki prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela, ki svojim strankam zagotavljajo storitev. Platformno delo se pojavlja na najrazličnejših področjih in so zanj značilne velike razlike v vrstah digitalnih platform dela, vključenih sektorjih in dejavnostih, pa tudi v profilih posameznikov, ki opravljajo tovrstno delo. Digitalne platforme dela lahko v manjši ali večji meri, odvisno od njihovega poslovnega modela, z algoritmi organizirajo izvajanje dela, njegovo plačilo in razmerje med svojimi strankami in osebami, ki opravljajo delo. Platformno delo se lahko opravlja izključno na spletu prek elektronskih orodij (v nadaljnjem besedilu: spletno platformno delo) ali na hibridni način, ki združuje postopek spletne komunikacije in poznejšo dejavnost v fizičnem svetu (v nadaljnjem besedilu: platformno delo na lokaciji). Številne obstoječe digitalne platforme dela so mednarodni poslovni akterji, ki svoje dejavnosti in poslovne modele uporabljajo v več državah članicah ali čezmejno.

- (6) Platformno delo lahko omogoči lažji dostop do trga dela, dodaten dohodek v okviru sekundarne dejavnosti ali določeno prožnost pri organizaciji delovnega časa. Hkrati velja, da ima večina oseb, ki opravljajo platformno delo, drugo zaposlitev ali drug vir dohodka in da so običajno slabo plačane, pa tudi platformno delo se hitro razvija, zaradi česar nastajajo novi poslovni modeli in oblike zaposlitve, ki se včasih izognejo obstoječim sistemom zaščite. Zato je pomembno, da se v ta proces vključijo ustrezni zaščitni ukrepi za osebe, ki opravljajo platformno delo, ne glede na naravo pogodbenega razmerja. Platformno delo se lahko zlasti odraža v nepredvidljivem delovnem času, pa tudi v zabrisanih mejah med delovnim razmerjem in samozaposlitvijo ter med odgovornostmi delodajalcev in delavcev. Napačna razvrstitev po zaposlitvenem statusu ima posledice za osebe, ki jih to zadeva, saj bo verjetno omejila njihov dostop do obstoječih pravic iz dela in socialnih pravic. Prav tako povzroča neenake konkurenčne pogoje za podjetja, ki pravilno razvrščajo svoje delavce, in vpliva na sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci držav članic, njihovo davčno osnovo in pokritost ter vzdržnost njihovih sistemov socialne zaščite. Čeprav ti izzivi ne zadevajo le platformnega dela, so še posebej pereči v platformnem gospodarstvu.
- (7) Sodni postopki v več državah članicah so pokazali, da pri nekaterih vrstah platformnega dela še vedno prihaja do napačne razvrstitve po zaposlitvenem statusu, zlasti v sektorjih, v katerih digitalne platforme dela izvajajo določeno stopnjo usmerjanja ali nadzora. Čeprav digitalne platforme dela osebe, ki delajo prek njih, pogosto razvrstijo med samozaposlene ali „neodvisne izvajalce“, so številna sodišča ugotovila, da platforme dejansko usmerjajo in nadzorujejo te osebe, pri čemer jih pogosto vključujejo v svoje glavne poslovne dejavnosti. Navedena sodišča so torej domnevno samozaposlene osebe prerazvrstila med delavce, ki jih zaposlujejo platforme.

- (8) Avtomatizirani sistemi spremljanja ali odločanja, ki jih poganjajo algoritmi, vse bolj nadomeščajo menedžerske funkcije, ki jih vodstveno osebje običajno opravlja v podjetjih, npr. dodeljevanje nalog, določanje plačila za posamezne naloge in urnikov dela, dajanje navodil, ocenjevanje opravljenega dela, zagotavljanje spodbud ali nalaganje sankcij. Digitalne platforme dela take algoritmične sisteme zlasti uporabljajo kot standardni način organiziranja in upravljanja platformnega dela prek svoje infrastrukture. Osebe, ki opravljajo platformno delo, pri katerem se uporablja tako algoritmično upravljanje, pogosto nimajo dostopa do informacij o tem, kako algoritmi delujejo, kateri osebni podatki se uporabljajo in kako njihovo vedenje vpliva na odločitve, ki jih sprejemajo avtomatizirani sistemi. Tudi predstavniki delavcev, drugi predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, inšpektorati za delo in drugi pristojni organi nimajo dostopa do teh informacij. Poleg tega osebe, ki opravljajo platformno delo, pogosto ne poznajo razlogov za odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranimi sistemi, in nimajo možnosti, da bi dobile pojasnilo teh odločitev, o njih razpravljale s kontaktno osebo ali jih izpodbijale ter zahtevale popravek in po potrebi uveljavljale pravno varstvo.
- (9) Kadar platforme poslujejo v več državah članicah ali čezmejno, pogosto ni jasno, kje se opravlja platformno delo in kdo ga opravlja, in to zlasti velja za spletno platformno delo. Poleg tega nacionalni organi nimajo enostavnega dostopa do podatkov o digitalnih platformah dela, vključno s številom oseb, ki opravljajo platformno delo, njihovim zaposlitvenim statusom in delovnimi pogoji, kar otežuje izvrševanje veljavnih pravil.

- (10) Sklop pravnih instrumentov določa minimalne standarde na področju delovnih pogojev in pravic iz dela po vsej Uniji. To vključuje zlasti Direktivo (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta⁶ o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁷ o delovnem času, Direktivo 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁸ o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in druge posebne instrumente o vidikih, kot so med drugim zdravje in varnost pri delu, noseče delavke, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom in napotitev delavcev. Vrh tega je Sodišče Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) odločilo, da se obdobje pripravljenosti, v katerem so možnosti delavca za opravljanje drugih dejavnosti znatno omejene, šteje za delovni čas⁹. Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹⁰ vzpostavlja splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Uniji.
- (11) Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite¹¹ državam članicam priporoča, naj sprejmejo ukrepe za zagotovitev formalnega in učinkovitega kritja ter ustreznosti in preglednosti sistemov socialne zaščite za vse delavce in samozaposlene osebe.

⁶ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).

⁷ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003, str. 9).

⁸ Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

⁹ Sodba Sodišča z dne 21. februarja 2018 v zadevi Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82).

¹⁰ Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

¹¹ UL C 387, 15.11.2019, str. 1.

- (12) Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta¹² zagotavlja varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov ter zlasti določa nekatere pravice in obveznosti ter zaščitne ukrepe v zvezi z zakonito, pošteno in pregledno obdelavo osebnih podatkov, tudi glede avtomatiziranega sprejemanja posameznih odločitev.
- (13) Uredba (EU) 2019/1150 Evropskega parlamenta in Sveta¹³ spodbuja pravičnost in preglednost za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev, ki jih zagotavljajo operaterji spletnih platform.
- (14) Medtem ko obstoječi pravni akti Unije določajo nekatere splošne zaščitne ukrepe, so za izzive, povezane s platformnim delom, potrebni nekateri dodatni posebni ukrepi. Za ustrezen in trajnosten razvoj platformnega dela mora Unija določiti minimalne pravice za platformne delavce in pravila za boljše varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, da bi se tako odzvala na izzive, ki izhajajo iz platformnega dela. Uvesti bi bilo treba ukrepe za lažjo pravilno opredelitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo v Uniji, in izboljšati preglednost platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih. Poleg tega bi bilo treba osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotoviti pravice, namenjene spodbujanju preglednosti, pravičnosti in odgovornosti. Te pravice bi morale biti namenjene tudi zaščiti delavcev in izboljšanju delovnih pogojev pri algoritmičnem upravljanju, vključno z možnostjo kolektivnih pogajanj. To bi bilo treba storiti, da bi izboljšali pravno varnost in ustvarili enake konkurenčne pogoje za digitalne platforme dela in nespletne ponudnike storitev ter podprli trajnostno rast digitalnih platform dela v Uniji.

¹² Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

¹³ Uredba (EU) 2019/1150 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o spodbujanju pravičnosti in preglednosti za poslovne uporabnike spletnih posredniških storitev (UL L 186, 11.7.2019, str. 57).

- (15) Komisija je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) opravila dvostopenjsko posvetovanje s socialnimi partnerji o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je pomembno, da se na tem področju ukrepa na ravni Unije, tako da se sedanji pravni okvir prilagodi pojavu platformnega dela, pa tudi uporabi avtomatiziranih in polavtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja.
- (16) Poleg tega je Komisija opravila obsežne izmenjave z ustreznimi deležniki, vključno z digitalnimi platformami dela, združenji oseb, ki opravljajo platformno delo, strokovnjaki iz akademskih krogov, držav članic in mednarodnih organizacij ter predstavniki civilne družbe.
- (17) Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje platformnih delavcev in zavarovati osebne podatke oseb, ki opravljajo platformno delo. Oba cilja se uresničujeta hkrati in čeprav se medsebojno krepi in sta neločljivo povezana, nobeden od njiju ni drugotnega pomena. Kar zadeva člen 153(1), točka (b), PDEU, ta direktiva določa pravila za pravilno opredelitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, izboljšanje delovnih pogojev in preglednosti platformnega dela, tudi v čezmejnih primerih, ter varstvo delavcev v okviru algoritmičnega upravljanja. Kar zadeva člen 16 PDEU, ta direktiva vzpostavlja pravila za izboljšanje varstva posameznikov, ki opravljajo platformno delo, pri obdelavi njihovih osebnih podatkov s povečanjem preglednosti, pravičnosti in odgovornosti ustreznih postopkov algoritmičnega upravljanja pri platformnem delu.

- (18) Ta direktiva bi se morala uporabljati za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji in imajo – ali za katere se na podlagi ocene dejstev šteje, da imajo – sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Določbe o algoritmičnem upravljanju, ki so povezane z obdelavo osebnih podatkov, bi se morale uporabljati tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo in nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi oziroma niso v delovnem razmerju.
- (19) Ta direktiva bi morala določiti obvezna pravila, ki se uporabljajo za vse digitalne platforme dela, ne glede na njihov sedež in ne glede na pravo, ki se sicer uporablja, pod pogojem, da se platformno delo, organizirano prek njih, izvaja v Uniji.
- (20) Digitalne platforme dela se od drugih spletnih platform razlikujejo po tem, da uporabljajo avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja za organiziranje dela, ki ga posamezniki opravljajo na enkratno ali večkratno zahtevo prejemnika storitve, ki jo zagotavlja platforma. Avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja obdelujejo osebne podatke oseb, ki opravljajo platformno delo, in sprejemajo ali podpirajo odločitve, ki med drugim vplivajo na delovne pogoje. Zato so digitalne platforme dela drugačna oblika organizacije opravljanja storitev s strani neodvisnih oseb, ki se s tem ukvarjajo poklicno, v primerjavi z bolj tradicionalnimi oblikami organizacije opravljanja storitev, kot so tradicionalne oblike naročanja prevoza ali dispečerskih storitev prevoza. Poleg tega je strukturna organizacija digitalnih platform dela vse bolj zapletena prav zaradi njihovega hitrega razvoja, zato pogosto nastajajo sistemi s „spremenljivo geometrijo“ pri organizaciji dela. V nekaterih primerih bi lahko digitalne platforme dela na primer zagotavljale storitev, katere prejemnik je digitalna platforma dela sama ali ločen poslovni subjekt v isti skupini podjetij, ali delo organizirale tako, da se zabrišejo tradicionalni vzorci, ki so običajno prepoznavni v sistemih opravljanja storitev.

Take bi lahko bile tudi platforme za mikrodela ali množično delo, ki so vrsta spletnih digitalnih platform dela, ki podjetjem in drugim strankam zagotavljajo dostop do velike in prilagodljive delovne sile za opravljanje manjših nalog, ki jih je mogoče opraviti na daljavo z uporabo računalnika in internetne povezave, kot so denimo naloge označevanja. Naloge so razdeljene in dodeljene velikemu številu posameznikov (v nadaljnjem besedilu: množica), ki jih lahko opravijo nesočasno.

- (21) Organiziranje dela, ki ga opravljajo posamezniki, naj bi pomenilo vsaj ključno vlogo pri usklajevanju povpraševanja po storitvi in ponudbe dela posameznika, ki je v pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela, ne glede na njegovo opredelitev ali naravo, in je na voljo za opravljanje določene naloge. To lahko vključuje druge dejavnosti, kot je obdelava plačil. Spletne platforme, ki ne organizirajo dela, ki ga opravljajo posamezniki, temveč zgolj zagotavljajo sredstva, s katerimi lahko ponudniki storitev dosežejo končnega uporabnika, na primer z oglaševanjem ponudb ali zahtev za storitve ali združevanjem in prikazovanjem razpoložljivih ponudnikov storitev na določenem področju/območju, same pa nato ne posredujejo več, se ne bi smele šteti za digitalne platforme dela. V opredelitev digitalnih platform dela ne bi smeli biti vključeni ponudniki storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev, kot je kratkoročni najem nastanitve, ali omogočanje posameznikom, ki se s tem ne ukvarjajo poklicno, da nadalje prodajajo blago, kot tudi ne ponudniki storitev, ki organizirajo dejavnosti prostovoljcev. Omejena bi morala biti na ponudnike storitev, pri katerih je organizacija dela, ki ga opravlja posameznik, kot je prevoz oseb ali blaga ali čiščenje, nujna in bistvena ter ne le manjša in povsem pomožna komponenta.
- (22) Ureditve in procesi zastopanja delavcev se med državami članicami razlikujejo, kar je odraz njihove zgodovine, institucij ter gospodarskih in političnih razmer. Pogoja, ki omogočata dobro delujoč socialni dialog, sta obstoj močnih, neodvisnih sindikatov in organizacij delodajalcev z dostopom do ustreznih informacij, ki jih potrebujejo za sodelovanje v socialnem dialogu, ter spoštovanje temeljnih pravic svobode do združevanja in kolektivnih pogajanj.

- (23) V skladu s Konvencijo št. 135 Mednarodne organizacije dela (MOD) o predstavnikih delavcev iz leta 1971, ki jo je doslej ratificiralo 24 držav članic, so lahko predstavniki delavcev osebe, ki so kot taki priznani v skladu z nacionalnim pravom ali prakso, ne glede na to, ali so to predstavniki sindikatov, tj. predstavniki, ki jih imenujejo ali izvolijo sindikati ali člani teh sindikatov, ali izvoljeni predstavniki, tj. predstavniki, ki jih svobodno izvolijo delavci podjetja v skladu z določbami nacionalnih zakonov ali drugih predpisov ali kolektivnih pogodb in katerih naloge ne vključujejo dejavnosti, ki so v zadevni državi priznane kot izključna pristojnost sindikatov. V tej konvenciji je navedeno, da če v istem podjetju obstajajo tako predstavniki sindikatov kot izvoljeni predstavniki, se tako zastopanje ne uporablja za spodkopavanje položajev zadevnih sindikatov ali njihovih predstavnikov, ter da je treba spodbujati sodelovanje med izvoljenimi predstavniki in zadevnimi sindikati ali njihovimi predstavniki.
- (24) Države članice so ratificirale Konvencijo MOD št. 98 o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja iz leta 1949, v skladu s katero se dejanja, namenjena spodbujanju ustanavljanja organizacij delavcev, ki so pod vodstvom delodajalcev ali organizacij delodajalcev, ali za podporo organizacijam delavcev s finančnimi ali drugimi sredstvi, da bi bile te organizacije pod nadzorom delodajalcev ali organizacij delodajalcev, štejejo za dejanja vmešavanja, proti katerim morajo države članice MOD zaščititi organizacije delavcev. Tovrstna dejanja je treba obravnavati, da se pri določanju ali izvajanju praktičnih ureditev za obveščanje in posvetovanje na podlagi te direktive zagotovi, da delodajalci in predstavniki delavcev sodelujejo in ustrezno spoštujejo vzajemne pravice in obveznosti ter pri tem upoštevajo interese obojih, tako podjetja ali obrata kot delavcev.

- (25) V nekaterih primerih osebe, ki opravljajo platformno delo, nimajo neposrednega pogodbenega razmerja z digitalno platformo dela, ampak so v razmerju s posrednikom, prek katerega opravljajo platformno delo. Pogosto sta posledici takega načina organizacije platformnega dela širok nabor različnih in kompleksnih večstranskih razmerij, vključno z podizvajalskimi verigami, ter nejasna delitev odgovornosti med digitalno platformo dela in posredniki. Osebe, ki opravljajo platformno delo prek posrednikov, so izpostavljene enakim tveganjem, povezanim z napačno razvrstitvijo po njihovem zaposlitvenem statusu in uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, kot so jim izpostavljene osebe, ki opravljajo platformno delo neposredno za digitalno platformo dela. Države članice bi zato morale določiti ustrezne ukrepe, da bi zagotovile, da te osebe v skladu s to direktivo uživajo enako raven zaščite kot osebe, ki opravljajo platformno delo in so v neposrednem pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela. Določiti bi morale ustrezne mehanizme, po potrebi tudi prek sistemov solidarne odgovornosti.
- (26) Za boj proti navidezni samozaposlitvi pri platformnem delu in olajšanje pravilne določitve zaposlitvenega statusa bi morale države članice imeti vzpostavljene ustrezne postopke za preprečevanje in odpravljanje napačne razvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo, po zaposlitvenem statusu. Cilj teh postopkov bi moral biti, da se ugotovi obstoj delovnega razmerja, kot je opredeljeno v nacionalnem pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, in s tem zagotovi, da platformni delavci v celoti uživajo enake pravice, ki izhajajo iz zaposlitve, kot drugi delavci v skladu z ustreznim pravom Unije, nacionalnim pravom in kolektivnimi pogodbami. Če je obstoj delovnega razmerja ugotovljen na podlagi dejstev, bi bilo treba jasno opredeliti stranko ali stranke, ki delujejo kot delodajalci, te pa bi morale izpolnjevati ustrezne obveznosti delodajalcev iz prava Unije, nacionalnega prava ter kolektivnih pogodb, ki se uporabljajo v sektorju dejavnosti.

- (27) Kadar se za stranko ugotovi, da je delodajalec in da izpolnjuje pogoje za delovanje kot agencija za zagotavljanje začasnega dela v skladu z Direktivo 2008/104/ES, se uporabljajo obveznosti iz navedene direktive.
- (28) Načelo primarnosti dejstev v skladu s Priporočilom MOD št. 198 o delovnem razmerju iz leta 2006, po katerem mora določitev obstoja delovnega razmerja temeljiti predvsem na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, vključno s plačilom, in ne na opisu razmerja, ki ga zagotovijo stranke, je zlasti pomembno v primeru platformnega dela, pri katerem pogodbene pogoje pogosto enostransko določi ena stranka.

- (29) Zloraba statusa samozaposlene osebe bodisi na nacionalni ravni bodisi v čezmejnih primerih je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Navidezna samozaposlitev nastopi, kadar je oseba prijavljena kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje. Taka lažna prijava je pogosto podana, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti in ustvari konkurenčna prednost v primerjavi s podjetji, ki spoštujejo zakone. Sodišče je odločilo¹⁴, da status samozaposlene osebe po nacionalnem pravu ne izključuje, da je treba neko osebo razvrstiti kot delavca v smislu prava Unije¹⁵, če je njena neodvisnost le fiktivna, tako da gre dejansko za prikrito delovno razmerje.

¹⁴ Sodbe Sodišča z dne 13. januarja 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 dne 11. novembra 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA (C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674), in z dne 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden (C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411).

¹⁵ Sodbe Sodišča z dne 3. julija 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg (C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284), z dne 14. oktobra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre in drugi (C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612), z dne 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden (C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411), z dne 9. julija 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455), z dne 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH (C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883), in z dne 16. julija 2020, UX/Governo della Repubblica italiana (C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572), ter sklep Sodišča z dne 22. aprila 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd (C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288).

- (30) Zagotavljanje pravilne opredelitve zaposlitvenega statusa ne bi smelo preprečiti izboljšanja pogojev resnično samozaposlenih oseb, ki opravljajo platformno delo. Sporočilo Komisije z dne 30. septembra 2022, ki vsebuje smernice o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih in v katerem je Komisija pojasnila, da tovrstne pogodbe med samozaposlenimi osebami brez zaposlenih in digitalnimi platformami dela po njenem mnenju ne spadajo na področje uporabe člena 101 PDEU, tozadevno lahko predstavlja koristno podlago. Ključno pa je, da uvedba teh kolektivnih pogodb ne ogrozi ciljev te direktive, zlasti pravilne razvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo, po njihovem zaposlitvenem statusu.

- (31) Nadzor in usmerjanje se *in concreto* lahko pojavljata v različnih oblikah, saj se model platformnega gospodarstva nenehno razvija; digitalna platforma dela bi lahko na primer usmerjala in nadzorovala ne samo z neposrednimi sredstvi, temveč tudi z uporabo sankcij ali drugimi oblikami škodljivega ravnanja ali pritiska. V okviru platformnega dela imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, pogosto težave pri ustreznem dostopu do orodij in informacij, ki jih potrebujejo, da pred pristojnim organom uveljavljajo dejansko naravo svojega pogodbenega razmerja in pravice, ki iz njega izhajajo. Poleg tega je za upravljanje teh oseb prek avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja značilen nepregleden pretok informacij z digitalne platforme dela. Zaradi teh značilnosti platformnega dela se napačna razvrstitev kot navidezna samozaposlitev ohranja in ponavlja, kar ovira pravilno določitev zaposlitvenega statusa ter dostop platformnih delavcev do dostojnih življenjskih in delovnih pogojev. Države članice bi zato morale določiti ukrepe, ki bi osebam, ki opravljajo platformno delo, učinkovito olajšali postopke pri ugotavljanju pravilne določitve njihovega zaposlitvenega statusa. Glede na navedeno je domneva o delovnem razmerju v korist oseb, ki opravljajo platformno delo, učinkovit instrument, ki znatno prispeva k izboljšanju življenjskih in delovnih pogojev platformnih delavcev. Za tako razmerje bi morala veljati pravna domneva, da gre za delovno razmerje, kot ga določa pravo, kolektivne pogodbe ali praksa, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, če so ugotovljena dejstva, ki kažejo na nadzor in usmerjanje.

- (32) Na podlagi učinkovite pravne domneve mora biti z nacionalnim pravom osebi, ki opravlja platformno delo, dejansko omogočeno lažje uresničevanje koristi na podlagi te domneve. Zahteve na podlagi pravne domneve ne bi smele biti obremenjujoče in bi morale osebi, ki opravlja platformno delo, olajšati težave pri predložitvi dokazov o obstoju delovnega razmerja v primeru neravnovesja moči v razmerju do digitalne platforme dela. Namen domneve je učinkovito obravnavati in odpraviti neravnovesja moči med osebami, ki opravljajo platformno delo, in digitalno platformo dela. Modalitete te pravne domneve bi morale določiti države članice, če te modalitete zagotovijo vzpostavitev učinkovite izpodbojne pravne domneve o zaposlitvi, ki predstavlja olajšanje postopka v korist oseb, ki opravljajo platformno delo, in če ne povečajo bremena zahtev za te osebe ali njihove predstavnike v postopkih ugotavljanja njihovega zaposlitvenega statusa. Uporaba pravne domneve ne bi smela pomeniti samodejne prerazvrstitve oseb, ki opravljajo platformno delo. Kadar digitalna platforma dela želi izpodbijati pravno domnevo, bi morala dokazati, da pri zadevnem pogodbenem razmerju ne gre za delovno razmerje, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

- (33) V skladu s ciljem te direktive, da se izboljšajo delovni pogoji za platformne delavce, tako da se pravilno določi njihovo delovno razmerje in s tem zagotovi, da uživajo ustrezne pravice, ki izhajajo iz prava Unije, nacionalnega prava in kolektivnih pogodb, bi se morala pravna domneva uporabljati v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, kadar gre za zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo. Čeprav ta direktiva državam članicam ne nalaga nobene obveznosti glede uporabe pravne domneve v davčnih in kazenskih postopkih ter postopkih socialne varnosti, je bistveno, da se domneva učinkovito uporablja v vseh državah članicah na podlagi te direktive. Zlasti bi morale veljati, da nič v tej direktivi državam članicam ne bi smelo preprečevati, da v skladu z nacionalnim pravom to domnevo uporabijo v navedenih ali drugih upravnih ali sodnih postopkih ali priznajo rezultate postopkov, v katerih je bila domneva uporabljena za namene zagotavljanja pravic prerazvrščenim delavcem v okviru drugih pravnih področij.
- (34) Zaradi pravne varnosti pravna domneva ne bi smela imeti retroaktivnih pravnih učinkov in bi se zato morala uporabljati le za obdobje, ki se začne z ... [*datum prenosa te direktive*], tudi za pogodbeno razmerje, ki so bila sklenjena pred navedenim datumom in na ta datum še vedno obstajajo. Zahteve v zvezi z morebitnim obstojem delovnega razmerja pred tem datumom ter iz tega izhajajočimi pravicami in obveznostmi do tega datuma bi bilo zato treba presojati le na podlagi nacionalnega prava in prava Unije, vključno z Direktivo (EU) 2019/1152, ki sta veljala pred to direktivo.

- (35) Razmerje med osebo, ki opravlja platformno delo, in digitalno platformo dela morda ne izpolnjuje zahtev delovnega razmerja v skladu z opredelitvijo iz zakonodaje, kolektivnih pogodb ali prakse, ki veljajo v zadevni državi članici ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Države članice bi morale zagotoviti možnost izpodbijanja pravne domneve, tako da se na podlagi zgoraj navedene opredelitve dokaže, da zadevno razmerje ni delovno razmerje. Digitalne platforme dela imajo popoln pregled nad vsemi dejanskimi elementi, ki določajo pravno naravo razmerja, zlasti nad algoritmi, prek katerih upravljajo svoje dejavnosti. Zato bi morali nositi dokazno breme, kadar trdijo, da zadevno pogodbeno razmerje ni delovno razmerje. Uspešno izpodbijanje domneve v sodnem ali upravnem postopku ne bi smelo preprečiti uporabe domneve v poznejših sodnih postopkih ali pritožbah v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom.
- (36) Učinkovito izvrševanje pravne domneve s podpornimi ukrepi je bistveno za zagotovitev pravne varnosti in preglednosti za vse vpletene strani. Ti ukrepi bi morali zajemati razširjanje celovitih informacij javnosti, razvoj smernic v obliki konkretnih in praktičnih priporočil za digitalne platforme dela, osebe, ki opravljajo platformno delo, socialne partnerje in pristojne nacionalne organe, ter zagotavljanje učinkovitega nadzora in inšpekcijskih pregledov v skladu z nacionalnim pravom in prakso, po potrebi vključno z določitvijo ciljev za tak nadzor in inšpekcijske preglede.
- (37) Pristojni nacionalni organi držav članic bi morali izkoristiti medsebojno sodelovanje, med drugim tudi z izmenjavo informacij, kot je določeno v nacionalnem pravu in praksi, da se zagotovi pravilna določitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo.

- (38) Ti ukrepi bi morali prispevati k pravilni določitvi obstoja delovnega razmerja, kot je opredeljeno v zakonodaji, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v zadevni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, po potrebi vključno s potrditvijo razvrstitve kot resnično samozaposleni. Ob poudarjanju pristojnosti držav članic, da odločajo o osebju nacionalnih organov, bi morali imeti ti organi ustrezno osebje, da bi lahko opravljali svoje naloge pri izvrševanju določb te direktive. Za to pristojni nacionalni organi potrebujejo ustrezne človeške vire, ki imajo potrebne spretnosti in dostop do ustreznega usposabljanja ter razpoložljivo tehnično strokovno znanje na področju algoritmičnega upravljanja. V Konvenciji MOD št. 81 o inšpekciji dela iz leta 1947 je določeno, kako ugotoviti zadostno število inšpektorjev za delo, da bi bilo opravljanje njihovih nalog učinkovito. Pristojni nacionalni organi bi morali pri odločanju o inšpekcijskih pregledih in nadzoru, ki jih nameravajo izvesti, upoštevati odločitev pristojnega nacionalnega organa, katere posledica je sprememba zaposlitvenega statusa osebe, ki opravlja platformno delo.

- (39) Uredba (EU) 2016/679 določa splošni okvir za varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov, treba pa je določiti tudi posebna pravila, ki obravnavajo pomisleke, povezane z obdelavo osebnih podatkov z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja v okviru platformnega dela. V členu 88 Uredbe (EU) 2016/679 je že določeno, da lahko države članice v zakonu ali kolektivnih pogodbah določijo bolj specifična pravila za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v okviru zaposlitve. Ta direktiva določa bolj specifične zaščitne ukrepe v zvezi z obdelavo osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi v okviru platformnega dela, s čimer zagotavlja višjo raven varstva osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo. Glede na Uredbo (EU) 2016/679 zlasti določa bolj specifična pravila v zvezi z uporabo in preglednostjo avtomatiziranega sprejemanja odločitev. Določa tudi dodatne ukrepe glede na Uredbo (EU) 2016/679 v okviru platformnega dela za zaščito varstva njihovih osebnih podatkov, zlasti kadar se odločitve sprejemajo ali podpirajo z avtomatizirano obdelavo osebnih podatkov. V tem kontekstu bi bilo treba izraze v zvezi z varstvom osebnih podatkov v tej direktivi razumeti ob upoštevanju opredelitev pojmov iz Uredbe (EU) 2016/679.

- (40) V členih 5, 6 in 9 Uredbe (EU) 2016/679 se zahteva, da se osebni podatki obdelujejo zakonito, pošteno in na pregleden način. To pomeni nekatere omejitve glede načina, na katerega lahko digitalne platforme dela obdelujejo osebne podatke z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja. V posebnem primeru platformnega dela pa ni mogoče predpostaviti, da osebe, ki opravljajo platformno delo, prostovoljno privolijo v obdelavo svojih osebnih podatkov. Te osebe namreč zaradi neravnovesja moči med njimi in digitalno platformo dela pogosto nimajo resnične možnosti svobodne izbire oziroma možnosti, da privolitev zavrnejo ali prekličejo, ne da bi to škodovalo njihovem pogodbenemu razmerju. Zato digitalne platforme dela ne bi smele obdelovati osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, na podlagi predpostavke, da je oseba, ki opravlja platformno delo, privolila v obdelavo svojih osebnih podatkov.
- (41) Digitalne platforme dela z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in katerim koli avtomatiziranim sistemom, ki se uporablja za podpiranje ali sprejemanje odločitev, ki vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, ne bi smele obdelovati osebnih podatkov o njihovem čustvenem ali psihološkem stanju, obdelovati osebnih podatkov v zvezi z njihovimi zasebnimi pogovori, zbirati osebnih podatkov v času, ko te osebe ne ponujajo ali opravljajo platformnega dela, obdelovati osebnih podatkov za napovedovanje uresničevanja temeljnih pravic, vključno s pravico združevanja, pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ali pravico do obveščenosti in posvetovanja, kot so opredeljene v Listini, ter obdelovati osebnih podatkov za sklepanje o njihovi rasi ali etnični pripadnosti, priseljenem statusu, političnem prepričanju, verskem ali filozofskem prepričanju, invalidnosti, zdravstvenem stanju, vključno s kroničnimi boleznimi ali okuženostjo z virusom HIV, čustvenem ali psihološkem stanju, članstvu v sindikatih, spolnem življenju ali spolni usmerjenosti osebe.

- (42) Digitalne platforme dela ne bi smele obdelovati biometričnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, za namene identifikacije, tj. ugotavljanja njihove identitete s primerjavo njihovih biometričnih podatkov s shranjenimi biometričnimi podatki več posameznikov v podatkovni zbirki (identifikacija z več vzorci). To ne vpliva na možnost digitalnih platform dela, da izvedejo biometrično preverjanje, tj. preverjanje identitete osebe s primerjavo njenih biometričnih podatkov s podatki, ki jih je predhodno zagotovila ista oseba (preverjanje „ena proti ena“ oziroma avtentikacija), kadar je taka obdelava osebnih podatkov sicer zakonita v skladu z Uredbo (EU) 2016/679 ter drugim ustreznim pravom Unije in nacionalnim pravom.
- (43) Podatki, ki temeljijo na biometriji, so osebni podatki, ki so rezultat posebne tehnične obdelave v zvezi s fizičnimi, fiziološkimi ali vedenjskimi lastnostmi, znaki ali značilnostmi fizične osebe, kot so obrazni izrazi, gibi, frekvenca srčnega utripa, glas, tipkanje ali način hoje, ki bodisi omogočajo ali potrjujejo edinstveno identifikacijo te osebe bodisi je ne.
- (44) Za obdelavo osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, ki jih uporabljajo digitalne platforme dela, je verjetno, da povzroči veliko tveganje za pravice in svoboščine oseb, ki opravljajo platformno delo. Zato bi morale digitalne platforme dela vedno izvesti oceno učinka v zvezi z varstvom podatkov v skladu z zahtevami iz člena 35 Uredbe (EU) 2016/679. V tej direktivi so ob upoštevanju učinkov, ki jih imajo odločitve, sprejete v avtomatiziranih sistemih odločanja, na osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti na platformne delavce, določena bolj specifična pravila glede posvetovanja z osebami, ki opravljajo platformno delo, in njihovimi predstavniki v okviru ocen učinka v zvezi z varstvom podatkov.

- (45) Za digitalne platforme dela bi morale poleg vsega, kar je določeno v Uredbi (EU) 2016/679, veljati tudi obveznosti glede preglednosti in obveščanja v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev, ki vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno z delovnimi pogoji platformnih delavcev, kot so njihov dostop do delovnih nalog, njihovi zasluški, njihova varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihovo napredovanje ali njegov ekvivalent in njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa. Določiti bi bilo treba tudi, katere vrste informacij bi bilo treba zagotoviti osebam, ki opravljajo platformno delo, v zvezi s takimi avtomatiziranimi sistemi, ter v kakšni obliki in kdaj. Posamezni platformni delavci bi morali te informacije prejeti v jedrnatih, preprosti in razumljivi obliki, kolikor sistemi in njihove značilnosti neposredno vplivajo nanje in, kjer je primerno, na njihove delovne pogoje, zato da so dejansko obveščeni. Prav tako bi morali imeti pravico zahtevati celovite in podrobne informacije o vseh ustreznih sistemih. Celovite in podrobne informacije o takih avtomatiziranih sistemih bi bilo treba zagotoviti tudi predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, na zahtevo pa tudi pristojnim nacionalnim organom za delo, da se jim omogoči izvajanje njihovih funkcij.
- (46) Osebe, ki opravljajo platformno delo, bi morale poleg pravice do prenosljivosti osebnih podatkov, ki jih je posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki, posredoval upravljavcu v skladu s členom 20 Uredbe (EU) 2016/679, imeti tudi pravico, da brez ovir in v strukturirani, splošno uporabljani in strojno berljivi obliki prejmejo vse osebne podatke, ustvarjene z njihovim opravljanjem dela v okviru avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja v digitalni platformi dela, vključno z ocenami in mnenji, da jih posredujejo ali dajo v posredovanje tretji osebi, vključno z neko drugo digitalno platformo dela. Digitalne platforme dela bi morale osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotoviti orodja za omogočanje učinkovite brezplačne prenosljivosti podatkov, da bi lahko uresničevale svoje pravice iz te direktive in Uredbe (EU) 2016/679.

- (47) V nekaterih primerih digitalne platforme dela formalno ne prekinejo odnosa z osebo, ki opravlja platformno delo, omejijo pa njen račun. To omejitev je treba razumeti kot kakršno koli omejitev možnosti opravljanja platformnega dela prek računa, vključno z omejitvijo dostopa do računa ali dostopa do delovnih nalog.
- (48) Digitalne platforme dela pri obravnavanju oseb, ki opravljajo platformno delo, obsežno uporabljajo avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja. Spremljanje z elektronskimi sredstvi je lahko vsiljivo, odločitve, sprejete ali podprte s takimi sistemi, kot so tiste v zvezi s ponudbo ali dodelitvijo nalog, njihovimi zaslužki, njihovo varnostjo in zdravjem, njihovim delovnim časom, njihovim dostopom do usposabljanja, njihovim napredovanjem ali statusom v okviru organizacije in pogodbenim statusom, pa neposredno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo in morda nimajo neposrednega stika z dejansko odgovorno osebo ali nadzornikom. Digitalne platforme dela bi zato morale zagotoviti človekov nadzor ter redno, najmanj pa vsaki dve leti, oceniti učinek posameznih odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja, na osebe, ki opravljajo platformno delo, pa tudi, kadar je primerno, na njihove delovne pogoje in enako obravnavo pri delu. V postopek ocenjevanja bi morali biti vključeni tudi predstavniki delavcev.

Digitalne platforme dela bi morale v ta namen zagotoviti zadostne človeške vire. Osebe, ki jih digitalna platforma dela zadolži za pregled, bi morale imeti za opravljanje te funkcije potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila, zlasti pa pravico, da razveljavijo avtomatizirane odločitve. Pri izvajanju svojih funkcij bi morale biti zaščitene pred odpovedjo, disciplinskimi ukrepi ali drugim škodljivim ravnanjem. Poleg tega je pomembno, da digitalne platforme dela odpravijo sistematične pomanjkljivosti pri uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja. Zato bi morale, kadar se pri rezultatih dejavnosti nadzora ugotovijo velika tveganja diskriminacije pri delu ali kršitev pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, sprejeti ustrezne ukrepe za njihovo odpravo, vključno z možnostjo ukinitve takih sistemov.

- (49) V Uredbi (EU) 2016/679 se od upravljavcev podatkov zahteva, da izvajajo ustrezne ukrepe za zaščito pravic in svoboščin ter zakonitih interesov posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki, kadar za slednje veljajo odločitve, ki temeljijo zgolj na avtomatizirani obdelavi. V navedeni določbi se zahteva vsaj pravica posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, do osebnega posredovanja upravljavca, do izražanja lastnega stališča in do izpodbijanja odločitev. Poleg Uredbe (EU) 2016/679 bi moral v okviru algoritmičnega upravljanja ter ob upoštevanju resnega vpliva odločitev o omejitvi, začasni prekinitvi ali prenehanju pogodbenega razmerja osebe, ki opravlja platformno delo, oziroma o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju njenega računa na te osebe ali kakršne koli odločitve z enakimi škodljivimi posledicami, te odločitve vedno sprejemati človek. Poleg Uredbe (EU) 2016/679 bi morale imeti v okviru algoritmičnega upravljanja pri platformnem delu osebe, ki opravljajo platformno delo, pravico, da od digitalne platforme dela brez nepotrebnega odlašanja dobijo pojasnilo za odločitev, neodločitev ali niz odločitev, podprtih ali, če je ustrezno, sprejetih z avtomatiziranimi sistemi odločanja.

V ta namen bi jim morala digitalna platforma dela omogočiti, da s kontaktno osebo na digitalni platformi dela razpravljajo o dejstvih in okoliščinah take odločitve in o razlogih zanje ter jih razjasnijo. Ker bodo imele nekatere odločitve verjetno še posebej znatne negativne učinke na osebe, ki opravljajo platformno delo, zlasti na njihove morebitne zaslužke, bi morala digitalna platforma dela taki osebi, če ji omeji, začasno ukine ali zapre račun, zavrne plačilo za delo, ki ga je opravila, ali vpliva na bistvene vidike pogodbenega razmerja, poleg tega čim prej, najpozneje pa na dan, ko začnejo take odločitve učinkovati, pisno obrazložiti razloge za navedeno odločitev. Kadar pridobljena razlaga ali razlogi niso zadovoljivi ali kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, menijo, da so z odločitvijo njihove pravice kršene, bi morali imeti tudi pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled odločitve in pridobitev utemeljenega odgovora brez nepotrebnega odlašanja, v vsakem primeru pa v dveh tednih od prejema zahteve.

Kadar so s takimi odločitvami kršene pravice navedenih oseb, kot so pravice iz dela, pravica do nediskriminacije ali pravica do varstva njihovih osebnih podatkov, bi jih morala digitalna platforma dela brez nepotrebnega odlašanja popraviti ali pa, če to ni mogoče, tem osebam zagotoviti ustrezno odškodnino za nastalo škodo, hkrati pa sprejeti potrebne ukrepe, da bi se v prihodnosti izognila podobnim odločitvam, vključno s prenehanjem njihove uporabe. Kar zadeva človekovo pregledovanje odločitev, bi morale v zvezi s poslovnimi uporabniki prevladati posebne določbe Uredbe (EU) 2019/1150.

- (50) Z Direktivo Sveta 89/391/EGS¹⁶ so uvedeni ukrepi za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, vključno z obveznostjo delodajalcev, da ocenijo tveganja za zdravje in varnost pri delu, ter določena splošna načela preventive, ki jih morajo izvajati delodajalci. Avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja lahko znatno vplivajo na varnost ter na telesno in duševno zdravje platformnih delavcev.

Algoritmčno vodenje, ocenjevanje in disciplina povečujejo delovni vložek z obsežnejšim spremljanjem, višjo hitrostjo, ki se zahteva od delavcev, zmanjšanjem praznega teka v delovnem procesu ter širjenjem dejavnosti preko konvencionalnega delovnega mesta in delovnega časa. Omejeno učenje na delovnem mestu ter omejen vpliv na naloge zaradi uporabe nepreglednih algoritmov, intenzifikacija dela in negotovost, na katere se opozarja zgoraj, verjetno povečujejo stres in zaskrbljenost delavcev. Zato bi morale digitalne platforme dela ta tveganja ovrednotiti, oceniti, ali so zaščitni ukrepi sistemov ustrezni za njihovo obravnavo, ter sprejeti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe. Izogibati bi se morale temu, da bi uporaba takih sistemov ustvarila nepotreben pritisk na delavce ali ogrozila njihovo zdravje. Da bi se povečala učinkovitost teh določb, bi morala digitalna platforma dela platformnim delavcem, njihovim predstavnikom in pristojnim organom dati na voljo svojo oceno tveganj in oceno blažilnih ukrepov.

¹⁶ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, 29.6.1989, str. 1).

- (51) Obveščanje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi, ki ju na ravni Unije ureja Direktiva 2002/14/ES, sta ključnega pomena za spodbujanje učinkovitega socialnega dialoga. Ker uvedba avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja s strani digitalnih platform dela ali bistvene spremembe pri njihovi uporabi neposredno vplivajo na organizacijo dela in individualne delovne pogoje platformnih delavcev, so potrebni dodatni ukrepi za zagotovitev, da digitalne platforme dela pred sprejetjem takih odločitev obveščajo predstavnike platformnih delavcev in se z njimi učinkovito posvetujejo na ustreznih ravni. Glede na tehnično zapletenost sistemov algoritmičnega upravljanja bi bilo treba informacije zagotoviti pravočasno, da se lahko predstavniki platformnih delavcev s pomočjo strokovnjaka, ki ga izberejo platformni delavci ali njihovi predstavniki, pripravijo na posvetovanje, po potrebi na usklajen način. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2002/14/ES.
- (52) Če delavci nimajo predstavnika, bi jim moralo biti omogočeno, da jih digitalna platforma dela neposredno obvešča o vsaki taki uvedbi ali bistveni spremembi v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja.

- (53) Med osebami, ki opravljajo platformno delo, so tudi samozaposlene osebe. Učinek avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, ki jih uporabljajo digitalne platforme dela, na varstvo njihovih osebnih podatkov in njihove priložnosti za zaslužek je podoben učinku, ki ga imajo na platformne delavce. Zato bi se morale pravice iz te direktive, ki se nanašajo na varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v okviru algoritmičnega upravljanja, tj. pravice glede preglednosti avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, glede omejitev obdelave ali zbiranja osebnih podatkov, glede človekovega spremljanja in glede pregleda pomembnih odločitev, uporabljati tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo in niso v delovnem razmerju. Pravice v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu ter obveščanjem platformnih delavcev ali njihovih predstavnikov in posvetovanjem z njimi, ki so specifične za delavce z vidika prava Unije, se zanje ne bi smele uporabljati. V Uredbi (EU) 2019/1150 so določeni zaščitni ukrepi v zvezi s pravičnostjo in preglednostjo za samozaposlene osebe, ki opravljajo platformno delo, če se štejejo za poslovne uporabnike v smislu navedene uredbe. Kar zadeva človekovo pregledovanje pomembnih odločitev, bi morale v zvezi s poslovnimi uporabniki prevladati posebne določbe Uredbe (EU) 2019/1150.
- (54) Obveznosti digitalnih platform dela, tudi glede obveščanja in posvetovanja v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, se uporabljajo ne glede na to, ali navedene sisteme upravlja digitalna platforma dela sama ali zunanji ponudnik storitev, ki obdeluje podatke v imenu digitalne platforme dela.

- (55) Da se pristojnim nacionalnim organom omogoči zagotovitev skladnosti digitalnih platform dela z delovno zakonodajo in predpisi, zlasti če imajo sedež v državi, ki ni država članica, v kateri platformni delavec opravlja delo, bi morale digitalne platforme dela pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja, prijaviti delo, ki so ga opravili platformni delavci. Za preprečevanje nelojalne konkurence med digitalnimi platformami dela je ključnega pomena tudi sistematičen in pregleden sistem obveščanja, tudi na čezmejni ravni. Ta obveznost ne bi smela nadomestiti obveznosti prijave ali obvestila, določenih v drugih instrumentih Unije.
- (56) Evropski organ za delo prispeva k zagotavljanju pravične mobilnosti delovne sile po vsej Uniji, zlasti pa olajšuje sodelovanje in izmenjavo informacij med državami članicami z namenom dosledne, učinkovite in uspešne uporabe in izvrševanja zadevnega prava Unije, usklajuje in podpira usklajene in skupne inšpekcijske preglede, izvaja analize in ocene tveganja v zvezi z vprašanji čezmejne mobilnosti delovne sile ter podpira države članice pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu. Zato ima pomembno vlogo pri obravnavanju izzivov, povezanih s čezmejnimi dejavnostmi številnih digitalnih platform dela, in izzivov, povezanih z neprijavljenim delom pri platformnem delu.
- (57) Informacije o platformnem delu, ki so ga opravile osebe, ki opravljajo platformno delo prek digitalnih platform dela, številu takih oseb, njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu ter splošnih pogojih, ki se uporabljajo za navedena pogodbeno razmerja, so bistvenega pomena tako za podporo ustreznim organom pri pravilni opredelitvi zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in pri zagotavljanju skladnosti z zakonskimi obveznostmi kot za podporo predstavnikom platformnih delavcev pri opravljanju njihovih predstavniških funkcij. Navedeni organi in predstavniki bi morali imeti tudi pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti v zvezi z zagotovljenimi informacijami.

- (58) Uporaba neprijavljenega dela na platformah za dostavo je bila dokazana že v več državah članicah. Ta praksa se izvaja prek najetih identitet, ko se osebe s pravico do dela, ki opravljajo platformno delo, registrirajo na platformi, nato pa svoje račune oddajajo migrantom brez dokumentov in mladoletnikom. To za slednje s seboj prinese pomanjkanje zaščite, tudi za nezakonito prebivajoče državljane tretjih držav, katerih položaj zaradi strahu pred povračilnimi ukrepi ali tveganjem izгона pogosto vodi v omejitev dostopa do pravnega varstva. V Direktivi 2009/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹⁷ so določeni minimalni standardi glede sankcij in ukrepov zoper delodajalce nezakonito prebivajočih državljanov tretjih držav. Obveznosti glede preglednosti in pravila o posrednikih, določeni v tej direktivi, skupaj z določbami Direktive 2009/52/ES pomembno prispevajo k reševanju vprašanja neprijavljenega dela pri platformnem delu. Poleg tega je ključnega pomena, da digitalne platforme dela zagotovijo zanesljivo preverjanje identitet platformnih delavcev.
- (59) Razvit je bil obsežen sistem določb o izvrševanju socialnega pravnega reda v Uniji, katerega elemente bi bilo treba uporabiti za to direktivo, da se zagotovi, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, dostop do pravočasnega, učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino za nastalo škodo. Natančneje, glede na temeljni značaj pravice do učinkovitega pravnega varstva bi morale biti osebe, ki opravljajo platformno delo, še naprej upravičene do takega varstva, tudi po prenehanju delovnega ali drugega pogodbenega razmerja, iz katerega izhaja domnevna kršitev pravic na podlagi te direktive.
- (60) Predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morali imeti v skladu z nacionalnim pravom in prakso možnost zastopati eno ali več oseb, ki opravljajo platformno delo, v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uresničevanje katerih koli pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Vlaganje zahtevkov v imenu več oseb, ki opravljajo platformno delo, ali podpiranje teh oseb je eden od načinov za olajšanje postopkov, ki zaradi postopkovnih in finančnih ovir ali strahu pred povračilnimi ukrepi sicer ne bi bili sproženi.

¹⁷ Direktiva 2009/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2009 o minimalnih standardih glede sankcij in ukrepov zoper delodajalce nezakonito prebivajočih državljanov tretjih držav (UL L 168, 30.6.2009, str. 24).

- (61) Za platformno delo je značilno, da ni skupnega delovnega mesta, na katerem bi se osebe, ki opravljajo platformno delo, lahko spoznale ter komunicirale med seboj in s svojimi predstavniki, tudi zaradi zaščite svojih interesov v odnosu do digitalne platforme dela. Zato je treba v skladu z organizacijo dela digitalnih platform dela vzpostaviti digitalne komunikacijske kanale, po katerih lahko osebe, ki opravljajo platformno delo, med seboj zasebno in varno komunicirajo ter po katerih lahko stik z njimi navežejo njihovi predstavniki. Digitalne platforme dela bi morale take komunikacijske kanale vzpostaviti znotraj svoje digitalne infrastrukture ali na podobno učinkovit način, pri čemer bi morale spoštovati varstvo osebnih podatkov in se vzdržati dostopa do teh komunikacij ali njihovega spremljanja.
- (62) Osebe, ki opravljajo platformno delo, so zlasti pri delu na lokaciji izpostavljene tveganju nasilja in nadlegovanja, pri čemer nimajo fizičnega delovnega mesta, kjer bi lahko vložile pritožbe. Nadlegovanje in spolno nadlegovanje lahko negativno vplivata na zdravje in varnost platformnih delavcev. Kar zadeva platformno delo, bi morale države članice določiti preventivne ukrepe, vključno z vzpostavitvijo učinkovitih kanalov za prijavo. Poleg tega so pozvane, naj podprejo učinkovite ukrepe za boj proti nasilju in nadlegovanju pri platformnem delu ter zlasti vključijo ustrezne kanale za prijavo za samozaposlene osebe.
- (63) V upravnih ali sodnih postopkih v zvezi s pravicami in obveznostmi, določenimi v tej direktivi, so elementi v zvezi z organizacijo dela, ki omogočajo določitev zaposlitvenega statusa, zlasti pa tega, ali digitalna platforma dela nadzoruje nekatere elemente opravljanja dela ali ga usmerja, pa tudi drugi elementi v zvezi z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja, morda v lasti digitalne platforme dela ter niso zlahka dostopni osebam, ki opravljajo platformno delo, in pristojnim organom. Nacionalna sodišča ali pristojni organi bi zato morali imeti možnost, da digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, ki so pod njenim nadzorom, vključno z zaupnimi informacijami, ob upoštevanju učinkovitih ukrepov za varstvo takih informacij.

- (64) Ker so v tej direktivi določena bolj specifična in dodatna pravila v zvezi z Uredbo (EU) 2016/679 v okviru platformnega dela, da se zagotovi varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, bi morali biti nacionalni nadzorni organi iz Uredbe (EU) 2016/679 pristojni za spremljanje uporabe navedenih zaščitnih ukrepov. Postopkovni okvir Uredbe (EU) 2016/679, predvsem poglavja VI, VII in VIII Uredbe, bi se moral uporabljati za izvrševanje bolj specifičnih in dodatnih pravil iz te direktive, zlasti kar zadeva mehanizma nadzora in sodelovanja in mehanizem za skladnost, pravna sredstva, odgovornost in kazni, vključno s pristojnostjo za naložitev upravnih glob do zneska iz člena 83(5) navedene uredbe.
- (65) Avtomatizirani sistemi spremljanja ali odločanja, ki se uporabljajo v okviru platformnega dela, obsegajo obdelavo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, ter vplivajo na delovne pogoje in pravice platformnih delavcev med njimi, kar odpira vprašanja v zvezi z zakonodajo o varstvu podatkov in drugimi področji prava, kot je delovno pravo. Nadzorni organi za varstvo podatkov in drugi pristojni organi bi zato morali sodelovati, tudi na čezmejni ravni, pri izvrševanju te direktive, tudi z medsebojno izmenjavo ustreznih informacij, ne da bi to vplivalo na neodvisnost nadzornih organov za varstvo podatkov.
- (66) Da bi bila zaščita s to direktivo učinkovita, je bistveno, da so osebe, ki opravljajo platformno delo in uresničujejo svoje pravice, ki jih zagotavlja Direktiva, zaščitene pred odpovedjo, kar zadeva platformne delavce, ali prekinitvijo pogodbe, kar zadeva samozaposlene osebe, in pred enakovrednimi ukrepi, vključno z začasno ukinitvijo računa.

- (67) Ker dvojnega cilja te direktive, in sicer izboljšanja delovnih pogojev pri platformnem delu in varstva osebnih podatkov, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi potrebe po vzpostavitvi skupnih minimalnih zahtev lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 PEU. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja.
- (68) Ta direktiva, v kateri so določene minimalne zahteve, ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za osebe, ki opravljajo platformno delo, ugodnejše. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, tudi kar zadeva mehanizme za ugotavljanje obstoja delovnega razmerja, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za krčenje veljavnih pravic iz obstoječega prava Unije ali nacionalnega prava na tem področju niti ne more ta direktiva biti upravičen razlog za znižanje splošne ravni varstva na področju, ki ga ta direktiva zajema, in obstoječih posebnih pravic, ki so podeljene predstavnikom.
- (69) Spoštovati je treba avtonomijo socialnih partnerjev. Države članice bi morale imeti možnost, da socialnim partnerjem pod določenimi pogoji dovolijo, da ob upoštevanju splošnega varstva platformnih delavcev ohranijo kolektivne pogodbe, ki se razlikujejo od nekaterih določb, oziroma se o njih pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo.
- (70) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju nepotrebnih upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij (v nadaljnjem besedilu: MSP). Zato so pozvane, naj ocenijo učinek svojih ukrepov za prenos na MSP, da bi tako zagotovile, da ta podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem in upravnemu bremenu.

- (71) Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla. V skladu z nacionalnim pravom in prakso bi morale sprejeti tudi ustrezne ukrepe, s katerimi bi zagotovile učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujale in krepile socialni dialog z namenom izvajanja določb te direktive.
- (72) V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih¹⁸ se države članice zavezujejo, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih se pojasni razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takih dokumentov v primeru te direktive upravičeno.
- (73) V skladu s členom 42(1) Uredbe (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta¹⁹ je bilo opravljeno posvetovanje z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov, ki je mnenje podal 2. februarja 2022²⁰ –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

¹⁸ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

¹⁹ Uredba (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2018 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah, organih, uradih in agencijah Unije in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 45/2001 in Sklepa št. 1247/2002/ES (UL L 295, 21.11.2018, str. 39).

²⁰ UL C ...

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

1. Namen te direktive je izboljšati delovne pogoje in varstvo osebnih podatkov pri platformnem delu:
 - (a) z uvedbo ukrepov za lažjo pravilno opredelitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo;
 - (b) s spodbujanjem preglednosti, pravičnosti, človekovega nadzora, varnosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju pri platformnem delu ter
 - (c) z izboljšanjem preglednosti pri platformnem delu, tudi v čezmejnih primerih.
2. V tej direktivi so določene minimalne pravice, ki se uporabljajo za vsako osebo, ki opravlja platformno delo v Uniji in ima – ali za katero se na podlagi ocene dejstev lahko šteje, da ima – pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

Določena so tudi pravila za izboljšanje varstva posameznikov v zvezi z obdelavo osebnih podatkov; zagotovljeni so namreč ukrepi za algoritmično upravljanje, ki se uporabljajo za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji, vključno s tistimi, ki nimajo pogodbe o zaposlitvi ali niso v delovnem razmerju.
3. Ta direktiva se uporablja za digitalne platforme dela, ki organizirajo platformno delo, ki se opravlja v Uniji, ne glede na njihov sedež in ne glede na pravo, ki se sicer uporablja.

Člen 2

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (1) „digitalna platforma dela“ pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki zagotavlja storitev, ki izpolnjuje vse naslednje zahteve:
 - (a) vsaj delno se zagotavlja na daljavo z elektronskimi sredstvi, kot je spletno mesto ali mobilna aplikacija;
 - (b) zagotavlja se na zahtevo prejemnika storitve;
 - (c) kot nujno in bistveno sestavino vključuje organizacijo dela, ki ga opravljajo posamezniki za plačilo, ne glede na to, ali se delo opravlja na spletu ali na določeni lokaciji;
 - (d) vključuje uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja;
- (2) „platformno delo“ pomeni vsako delo, ki se organizira prek digitalne platforme dela in ga v Uniji opravi posameznik na podlagi pogodbenega razmerja med digitalno platformo dela ali posrednikom in posameznikom, ne glede na to, ali obstaja pogodbeno razmerje med posameznikom oziroma posrednikom in prejemnikom storitve;
- (3) „oseba, ki opravlja platformno delo“ pomeni vsakega posameznika, ki opravlja platformno delo, ne glede na naravo pogodbenega razmerja ali njegovo opredelitev s strani udeleženih strank;
- (4) „platformni delavec“ pomeni vsako osebo, ki opravlja platformno delo in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali se zanjo šteje, da je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravi, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča;

- (5) „posrednik“ pomeni fizično ali pravno osebo, ki za namen dajanja platformnega dela na voljo digitalni platformi dela ali prek nje:
- (a) s to digitalno platformo dela in z osebo, ki opravlja platformno delo, vzpostavi pogodbeno razmerje ali
 - (b) je v podizvajalski verigi med to digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo;
- (6) „predstavniki delavcev“ pomenijo predstavnike platformnih delavcev, kot so sindikati in predstavniki, ki jih platformni delavci svobodno izvolijo v skladu z nacionalnim pravom in prakso;
- (7) „predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo“ pomenijo predstavnike delavcev in, kolikor so predvideni v nacionalnem pravu in praksi, predstavnike oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso platformni delavci;
- (8) „avtomatizirani sistemi spremljanja“ pomenijo sisteme, ki se uporabljajo za ali podpirajo spremljanje, nadzor ali ocenjevanje delovne uspešnosti oseb, ki opravljajo platformno delo, ali dejavnosti, ki se izvajajo v delovnem okolju, tudi z zbiranjem osebnih podatkov z elektronskimi sredstvi;
- (9) „avtomatizirani sistemi odločanja“ pomenijo sisteme, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje – z elektronskimi sredstvi – odločitev, ki znatno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno z delovnimi pogoji platformnih delavcev, zlasti odločitev, ki vplivajo na njihovo zaposlovanje, dostop do delovnih nalog in njihovo organizacijo, njihove zasluške, vključno z oblikovanjem cen za posamezne delovne naloge, njihovo varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihov dostop do usposabljanja, napredovanja ali njegovega ekvivalenta ter njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa.

2. Opredelitev digitalnih platform dela iz odstavka 1, točka (1), ne vključuje ponudnikov storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev ali ki posameznikom, ki niso poklicni strokovnjaki, omogočajo preprodajo blaga.

Člen 3

Posredniki

Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da, kadar digitalna platforma dela uporablja posrednike, osebe, ki opravljajo platformno delo in so v pogodbenem razmerju s posrednikom, uživajo enako raven zaščite, zagotovljene na podlagi te direktive, kot osebe, ki so v neposrednem pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela. V ta namen v skladu z nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ukrepe za vzpostavitev ustreznih mehanizmov, ki po potrebi vključujejo sisteme solidarne odgovornosti.

POGLAVJE II

ZAPOSLOTITVENI STATUS

Člen 4

Pravilna določitev zaposlitvenega statusa

1. Države članice imajo vzpostavljene ustrezne in učinkovite postopke za preverjanje in zagotavljanje pravilne določitve zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, da bi ugotovile obstoj delovnega razmerja, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, tudi z uporabo domneve delovnega razmerja v skladu s členom 5.
2. Obstoj delovnega razmerja se določa predvsem na podlagi dejstev, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, vključno z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja pri organizaciji platformnega dela, ne glede na to, kako je razmerje opredeljeno v morebitnem pogodbenem dogovoru, ki sta ga morda sklenili udeleženi stranki.
3. Če se ugotovi obstoj delovnega razmerja, se stranka oziroma stranki, ki prevzame(ta) obveznosti delodajalca, jasno opredeli(ta) v skladu z nacionalnimi pravnimi sistemi.

Člen 5

Pravna domneva

1. Za pogodbeno razmerje med digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo prek te platforme, velja pravna domneva, da gre za delovno razmerje, če so ugotovljena dejstva, ki kažejo na nadzor in usmerjanje v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča. Kadar digitalna platforma dela želi izpodbijati pravno domnevo, mora dokazati, da pri zadevnem pogodbenem razmerju ne gre za delovno razmerje, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.
2. V ta namen države članice vzpostavijo učinkovito izpodbojno pravno domnevo o zaposlitvi, ki predstavlja olajšanje postopka v korist oseb, ki opravljajo platformno delo, in zagotovijo, da ta pravna domneva ne poveča bremena zahtev za osebe, ki opravljajo platformno delo, ali njihove predstavnike v postopkih ugotavljanja njihovega zaposlitvenega statusa.
3. Pravna domneva se uporablja v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, v katerih je treba pravilno določiti zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo.

Pravna domneva se ne uporablja za postopke, ki se nanašajo na davčne, kazenske in socialnovarnostne zadeve. Vendar jo lahko države članice v teh postopkih uporabijo v skladu z nacionalnim pravom.

4. Osebe, ki opravljajo platformno delo, v skladu z nacionalnim pravom in prakso pa tudi njihovi predstavniki, imajo pravico sprožiti postopek iz odstavka 3, prvi pododstavek, za ugotovitev pravnega zaposlitvenega statusa osebe, ki opravlja platformno delo.
5. Kadar pristojni nacionalni organ meni, da bi lahko bila oseba, ki opravlja platformno delo, napačno opredeljena, uvede ustrezne ukrepe ali sproži ustrezne postopke v skladu z nacionalnim pravom in prakso, da ugotovi zaposlitveni status te osebe.
6. V zvezi s pogodbenimi razmerji, ki so bila sklenjena pred datumom iz člena 29(1) in na ta datum še vedno obstajajo, se pravna domneva iz tega člena uporablja zgolj za obdobje, ki se začne z navedenim datumom.

Člen 6

Okvir podpornih ukrepov

Države članice vzpostavijo okvir podpornih ukrepov za zagotovitev učinkovitega izvrševanja in spoštovanja pravne domneve. Zlasti:

- (a) oblikujejo ustrezne smernice, tudi v obliki konkretnih in praktičnih priporočil, za digitalne platforme dela, osebe, ki opravljajo platformno delo, in socialne partnerje za razumevanje in izvrševanje pravne domneve, tudi glede postopkov za njeno izpodbijanje;
- (b) oblikujejo smernice in vzpostavijo ustrezne postopke v skladu z nacionalnim pravom in prakso za pristojne nacionalne organe, tudi glede sodelovanja med različnimi pristojnimi nacionalnimi organi, za proaktivno prepoznavanje digitalnih platform dela, ki ne spoštujejo pravil o pravilni določitvi zaposlitvenega statusa, in ciljno ukrepanje proti njim;

- (c) predvidijo učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede s strani nacionalnih organov v skladu z nacionalnim pravom ali prakso ter zlasti, če je potrebno, predvidijo nadzor in inšpekcijske preglede določenih digitalnih platform dela, kadar je pristojni nacionalni organ ugotovil obstoj zaposlitvenega statusa osebe, ki opravlja platformno delo, pri čemer zagotovijo, da so ta nadzor in inšpekcijski pregledi sorazmerni in nediskriminatorni;
- (d) predvidijo ustrezno usposabljanje za pristojne nacionalne organe in zagotovijo razpoložljivost tehničnega strokovnega znanja na področju algoritmičnega upravljanja, da tem organom omogočijo izvajanje nalog iz točke (b).

POGLAVJE III

ALGORITMIČNO UPRAVLJANJE

Člen 7

Omejitve pri obdelavi osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja

1. Digitalne platforme dela z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja ne smejo:
 - (a) obdelovati nobenih osebnih podatkov o čustvenem ali psihološkem stanju osebe, ki opravlja platformno delo;
 - (b) obdelovati nobenih osebnih podatkov v zvezi z zasebnimi pogovori, vključno s komunikacijo z drugimi osebami, ki opravljajo platformno delo, in njihovimi predstavniki;
 - (c) zbirati nobenih osebnih podatkov v času, ko oseba, ki opravlja platformno delo, slednjega ne ponuja ali opravlja;
 - (d) obdelovati osebnih podatkov za napovedovanje uresničevanja temeljnih pravic, vključno s pravico združevanja, pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ali pravico do obveščenosti in posvetovanja, kot so opredeljene v Listini;
 - (e) obdelovati nobenih osebnih podatkov za sklepanje o rasnem ali etničnem poreklu, priseljenškem statusu, političnem prepričanju, verskem ali filozofskem prepričanju, invalidnosti, zdravstvenem stanju, vključno s kroničnimi boleznimi ali okuženostjo z virusom HIV, čustvenem ali psihološkem stanju, članstvu v sindikatih, spolnem življenju ali spolni usmerjenosti osebe;
 - (f) obdelovati nobenih biometričnih podatkov osebe, ki opravlja platformno delo, kot so opredeljeni v členu 4, točka (14), Uredbe (EU) 2016/679, da bi tako ugotovili identiteto te osebe s primerjavo teh podatkov s shranjenimi biometričnimi podatki posameznikov v podatkovni zbirki.

2. Določbe tega člena se uporabljajo za vse osebe, ki opravljajo platformno delo, od začetka postopka zaposlovanja ali izbirnega postopka.
3. Poleg uporabe za avtomatizirane sisteme spremljanja in odločanja se ta člen uporablja tudi za digitalne platforme dela, kadar uporabljajo avtomatizirane sisteme v podporo ali za sprejemanje odločitev, ki na kakršen koli način vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo.

Člen 8

Ocena učinka v zvezi z varstvom podatkov

1. Kadar platforma dela obdeluje osebne podatke z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, gre za vrsto obdelave, za katero je v smislu člena 35(1) Uredbe (EU) 2016/679 možno, da bi lahko povzročila veliko tveganje za pravice in svoboščine posameznikov. Pri izvajanju ocene učinka avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja na varstvo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, v skladu s členom 35(1) navedene uredbe, pa tudi na omejitve pri obdelavi, določene v členu 7 te direktive, digitalne platforme dela, ki delujejo kot upravljavci, kot so opredeljeni v členu 4, točka (7), navedene uredbe, pridobijo mnenja oseb, ki opravljajo platformno delo, in njihovih predstavnikov.
2. Digitalne platforme dela dajo rezultate teh ocen na razpolago predstavnikom delavcev.

Člen 9

Preglednost avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja

1. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da osebe, ki opravljajo platformno delo, predstavnike platformnih delavcev, na zahtevo pa tudi pristojne nacionalne organe obveščajo o uporabi avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja.

Te informacije se nanašajo na:

- (a) vse vrste odločitev, ki se podpirajo ali sprejemajo z avtomatiziranimi sistemi odločanja, tudi tedaj, ko se s takimi sistemi podpirajo ali sprejemajo odločitve, ki ne vplivajo bistveno na osebe, ki opravljajo platformno delo;
- (b) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja:
 - (i) dejstvo, da se taki sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja;
 - (ii) kategorije podatkov in dejavnosti, ki jih takšni sistemi spremljajo, nadzirajo ali ocenjujejo, vključno z oceno s strani prejemnika storitve;
 - (iii) cilj spremljanja in način, kako naj ga sistem doseže;
 - (iv) prejemnike ali kategorije prejemnikov osebnih podatkov, ki se obdelujejo s takimi sistemi, in vsako posredovanje ali prenos takih osebnih podatkov, tudi znotraj skupine podjetij;
- (c) v zvezi z avtomatiziranimi sistemi odločanja:
 - (i) dejstvo, da se taki sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja;
 - (ii) kategorije odločitev, ki jih taki sistemi sprejemajo ali podpirajo;
 - (iii) kategorije podatkov in glavne parametre, ki jih taki sistemi upoštevajo, ter relativni pomen teh glavnih parametrov pri avtomatiziranem odločanju, vključno z načinom, kako osebni podatki ali vedenje osebe, ki opravlja platformno delo, vplivajo na odločitve;
 - (iv) razloge za odločitve o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa osebe, ki opravlja platformno delo, zavrnitvi plačila za delo, ki ga je opravila, pa tudi za odločitve o njenem pogodbenem statusu ali kakršno koli odločitev, ki ima enak ali škodljiv učinek.

2. Digitalne platforme dela zagotovijo informacije iz odstavka 1 v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki. Informacije so predstavljene v pregledni, razumljivi in lahko dostopni obliki ter v jasnem in preprostem jeziku.
3. Osebe, ki opravljajo platformno delo, prejmejo jedrnate informacije o sistemih in njihovih značilnostih, ki neposredno vplivajo nanje in – kadar je ustrezno – njihove delovne pogoje, najpozneje prvi delovni dan, pred uvedbo sprememb, ki vplivajo na delovne pogoje, organizacijo dela ali spremljanje delovne uspešnosti, ali kadar jih zahtevajo. Na zahtevo prejmejo tudi celovite in podrobne informacije o vseh ustreznih sistemih in njihovih značilnostih.
4. Predstavniki delavcev prejmejo celovite in podrobne informacije o vseh ustreznih sistemih in njihovih značilnostih. Te informacije prejmejo pred uporabo navedenih sistemov ali pred uvedbo sprememb, ki vplivajo na delovne pogoje, organizacijo dela ali spremljanje delovne uspešnosti, ali kadar jih zahtevajo. Pristojni nacionalni organi prejmejo celovite in podrobne informacije, kadar jih zahtevajo.
5. Digitalne platforme dela zagotovijo informacije iz odstavka 1 osebam v postopku zaposlovanja ali izbirnem postopku. Te informacije se zagotovijo v skladu z odstavkom 2, so jedrnate in se nanašajo le na avtomatizirane sisteme spremljanja ali odločanja, ki se uporabljajo v tem postopku, zagotovijo pa se pred začetkom tega postopka.

6. Osebe, ki opravljajo platformno delo, imajo pravico do prenosljivosti osebnih podatkov, ustvarjenih z njihovim opravljanjem dela v okviru avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja digitalne platforme dela, vključno z ocenami in mnenji, ne da bi to negativno vplivalo na pravice prejemnika storitve, ki jim pripadajo na podlagi Uredbe (EU) 2016/679. Digitalna platforma dela osebam, ki opravljajo platformno delo, brezplačno zagotovi orodja za lažje učinkovito uresničevanje njihovih pravic do prenosljivosti iz člena 20 Uredbe (EU) 2016/679 in prvega stavka tega odstavka. Digitalna platforma dela na zahtevo osebe, ki opravlja platformno delo, te osebne podatke posreduje neposredno tretji osebi.

Člen 10

Človekov nadzor avtomatiziranih sistemov

1. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela nadzirajo ter ob udeležbi predstavnikov delavcev redno, v vsakem primeru pa na vsaki dve leti, ocenjujejo učinek posameznih odločitev, sprejetih ali podprtih z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja, ki jih uporabljajo digitalne platforme dela, na osebe, ki opravljajo platformno delo, kadar je primerno pa tudi na njihove delovne pogoje in enako obravnavo pri delu.
2. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da zagotovijo zadostne človeške vire za učinkovit nadzor in ocenjevanje učinka posameznih odločitev, ki se sprejemajo ali podpirajo z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali odločanja. Osebe, ki jih digitalna platforma dela pooblasti za nadzor in ocenjevanje, imajo potrebne kompetence in pooblastila ter so ustrezno usposobljene za opravljanje te funkcije, med drugim tudi za razveljavitev avtomatizirane odločitve. Pri izvajanju svojih funkcij bi morale biti zaščitene pred odpovedjo oziroma podobnim ukrepom, disciplinskimi ukrepi ali drugim neugodni obravnavi.

3. Kadar se pri nadzoru ali ocenjevanju iz odstavka 1 ugotovi veliko tveganje diskriminacije pri delu zaradi uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja ali ugotovi, da so posamezne odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in odločanja, kršile pravice osebe, ki opravlja platformno delo, digitalna platforma dela sprejme potrebne ukrepe, po potrebi tudi s spremembo avtomatiziranega sistema spremljanja in odločanja ali prenehanjem njegove uporabe, da bi se v prihodnje izognila takim odločitvam.
4. Informacije o oceni iz odstavka 1 se posredujejo predstavnikom platformnih delavcev. Digitalne platforme dela te informacije dajo na voljo tudi osebam, ki opravljajo platformno delo, in pristojnim nacionalnim organom na njihovo zahtevo.
5. Morebitne odločitve o omejitvi, začasni prekinitvi ali prenehanju pogodbenega razmerja osebe, ki opravlja platformno delo, oziroma o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa te osebe ali kakršne koli druge odločitve z enakimi škodljivimi posledicami sprejema človek.

Člen 11

Človekovo pregledovanje

1. Države članice zagotovijo, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, pravico, da od digitalne platforme dela brez nepotrebnega odlašanja dobijo pojasnilo za vse odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranim sistemom odločanja. Pojasnila so v ustni ali pisni obliki predstavljena pregledno in razumljivo ter v jasnem in preprostem jeziku. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, zagotavljajo dostop do kontaktne osebe, ki jo digitalna platforma dela imenuje za razpravo o dejstvih, okoliščinah in razlogih, na podlagi katerih je bila sprejeta odločitev, in njihovo pojasnjevanje. Digitalne platforme dela zagotovijo, da imajo take kontaktne osebe potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila za opravljanje te funkcije.

Digitalne platforme dela osebi, ki opravlja platformno delo, brez nepotrebnega odlašanja in najpozneje na dan, ko začne učinkovati, pisno obrazložijo razloge za vsako odločitev, podprto ali – kadar je ustrezno – sprejeto z avtomatiziranim sistemom odločanja, o omejitvi, začasnem ukinitvi ali zaprtju računa osebe, ki opravlja platformno delo, vsako odločitev o zavrnitvi plačila za storjeno delo osebe, ki opravlja platformno delo, vsako odločitev o pogodbenem statusu osebe, ki opravlja platformno delo, vsako odločitev s podobnimi učinki ali katero koli drugo odločitev, ki vpliva na bistvene vidike zaposlitve ali drugega pogodbenega razmerja.

2. Osebe, ki opravljajo platformno delo, v skladu z nacionalnim pravom ali prakso pa tudi predstavniki, ki delujejo v imenu oseb, ki opravljajo platformno delo, imajo pravico, da od digitalne platforme dela zahtevajo pregled odločitve iz odstavka 1. Digitalna platforma dela se na tako zahtevo odzove tako, da osebi, ki opravlja platformno delo, brez nepotrebnega odlašanja, v vsakem primeru pa v dveh tednih od prejema zahteve, pošlje dovolj natančen in ustrezno utemeljen odgovor v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki.

3. Kadar odločitev iz odstavka 1 krši pravice osebe, ki opravlja platformno delo, digitalna platforma dela to odločitev nemudoma, v vsakem primeru pa v dveh tednih po sprejetju odločitve, popravi. Če odločitve ni mogoče popraviti, digitalna platforma dela ponudi ustrezno odškodnino za nastalo škodo. Digitalna platforma dela v vsakem primeru sprejme potrebne ukrepe, po potrebi tudi s spremembo avtomatiziranega sistema odločanja ali prenehanjem njegove uporabe, da bi se v prihodnje izognila takim odločitvam.
4. Ta člen ne vpliva na disciplinske in odpovedne postopke, določene v nacionalnem pravu in praksah ter kolektivnih pogodbah.
5. Ta člen se ne uporablja za osebe, ki opravljajo platformno delo in so hkrati poslovni uporabniki, kot so opredeljeni v členu 2, točka (1), Uredbe (EU) 2019/1150.

Člen 12

Varnost in zdravje

1. Brez poseganja v Direktivo Sveta 89/391/EGS in povezane direktive s področja varnosti in zdravja pri delu digitalne platforme dela v zvezi s platformnimi delavci:
 - (a) ocenijo tveganja avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja za njihovo varnost in zdravje, zlasti morebitna tveganja za nezgode, povezane z delom, ter psihosocialna in ergonomska tveganja;
 - (b) ocenijo, ali so zaščitni ukrepi teh sistemov primerni za ugotovljena tveganja glede na posebne značilnosti delovnega okolja;
 - (c) uvedejo ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe.

2. Digitalne platforme dela v zvezi z zahtevami iz odstavka 1 tega člena zagotovijo učinkovito obveščanje platformnih delavcev in/ali njihovih predstavnikov ter posvetovanje z njimi in njihovo sodelovanje v skladu s členoma 10 in 11 Direktive Sveta 89/391/EGS.
3. Digitalne platforme dela avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja ne uporabljajo na način, ki bi ustvarjal nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogrožal varnost ter njihovo telesno in duševno zdravje.
4. Poleg uporabe za avtomatizirane sisteme odločanja se ta člen uporablja tudi, kadar digitalne platforme dela uporabljajo avtomatizirane sisteme v podporo ali za sprejemanje odločitev, ki na kakršen koli način vplivajo na platformne delavce.
5. Za zagotovitev varnosti in zdravja platformnih delavcev, tudi varnosti pred nasiljem in nadlegovanjem, države članice poskrbijo, da digitalne platforme dela sprejmejo preventivne ukrepe, vključno z vzpostavitvijo učinkovitih kanalov za prijavo.

Člen 13

Obveščanje in posvetovanje

1. Ta direktiva ne posega v Direktivo 89/391/EGS glede obveščanja in posvetovanja ali direktivi 2002/14/ES in 2009/38/ES.
2. Države članice poleg izpolnitve direktiv iz odstavka 1 zagotovijo, da digitalne platforme dela predstavnike platformnih delavcev obveščajo in se posvetujejo z njimi, v skladu z opredelitvijo obveščanja in posvetovanja v členu 2, točki (f) in (g), Direktive 2002/14/ES, tudi o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja. Za namene tega odstavka se obveščanje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi izvajata pod enakimi pogoji, kot so v Direktivi 2002/14/ES določeni za urejanje izvajanja pravice do obveščanja in posvetovanja.

3. Predstavnikom platformnih delavcev lahko pomaga strokovnjak po njihovi izbiri, če je to potrebno, da lahko preučijo zadevo, ki je predmet obveščanja in posvetovanja, ter oblikujejo mnenje. Kadar ima digitalna platforma dela v zadevni državi članici več kot 250 delavcev, stroške strokovnjaka, če so sorazmerni, krije sama. Države članice lahko določijo pogostost prošenj za strokovnjaka, pri čemer je treba zagotoviti učinkovitost pomoči.

Člen 14

Obveščanje delavcev

Kadar platformni delavci nimajo svojih predstavnikov, države članice zagotovijo, da digitalna platforma dela neposredno obvešča zadevne platformne delavce o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja. Informacije se zagotovijo v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki, predstavljene pa so v pregledni, razumljivi in lahko dostopni obliki ter v jasnem in preprostem jeziku.

Člen 15

Posebna ureditev za predstavnike oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso predstavniki platformnih delavcev

Predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso predstavniki delavcev, lahko uresničujejo pravice, zagotovljene predstavnikom delavcev v skladu s členom 8(2), členom 9(1) in (4), členom 10(4) in členom 11(2), le v obsegu, v katerem delujejo v imenu oseb, ki opravljajo platformno delo, vendar niso platformni delavci, kar zadeva varstvo njihovih osebnih podatkov.

POGLAVJE IV

PREGLEDNOST PLATFORMNEGA DELA

Člen 16

Prijava platformnega dela

Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da pristojnim organom države članice, v kateri se delo opravlja, prijavijo delo, ki ga opravljajo platformni delavci, v skladu s pravili in postopki, določenimi v zakonodaji zadevnih držav članic.

To ne vpliva na konkretne obveznosti na podlagi prava Unije, v skladu s katerimi se v čezmejnih primerih delo prijavi ustreznim organom države članice.

Člen 17

Dostop do ustreznih informacij o platformnem delu

1. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela pristojnim organom in predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo, dajo na voljo informacije o:
 - (a) številu oseb, ki redno opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela, razčlenjeno po ravni dejavnosti in njihovem pogodbenem ali zaposlitvenem statusu;
 - (b) splošnih pogojih, ki jih je določila digitalna platforma dela in se uporabljajo za zadevna pogodbeno razmerja;

- (c) povprečnem trajanju dejavnosti, povprečnem tedenskem številu opravljenih ur na osebo in povprečnem dohodku iz dejavnosti oseb, ki redno opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela;
 - (d) posrednikih, s katerimi je digitalna platforma dela v pogodbenem razmerju.
- 2. Države članice zagotovijo, da digitalne platforme dela pristojnim nacionalnim organom zagotovijo informacije o delu, ki so ga opravile osebe, ki opravljajo platformno delo, in njihovem zaposlitvenem statusu.
- 3. Informacije iz odstavka 1 se zagotovijo za vsako državo članico, v kateri osebe opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela. Informacije iz odstavka 1, točka (c), se zagotovijo le na zahtevo. Informacije se posodobijo vsaj vsakih šest mesecev, v zvezi z odstavkom 1, točka (b), pa vsakič, ko se bistveno spremenijo pogoji.
- 4. Pristojni organi iz odstavka 1 in predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, imajo pravico, da od digitalnih platform dela zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti v zvezi s katerimi koli zagotovljenimi podatki, vključno s podrobnostmi glede pogodbe o zaposlitvi. Digitalne platforme dela se na tako zahtevo nemudoma odzovejo s predložitvijo utemeljenega odgovora.
- 5. V zvezi z digitalnimi platformami dela, ki so mikro, mala ali srednja podjetja, lahko države članice določijo, da se pogostost posodabljanja informacij v skladu z odstavkom 3 zmanjša na enkrat letno.

POGLAVJE V

PRAVNA SREDSTVA IN IZVRŠEVANJE

Člen 18

Pravica do pravnega varstva

Brez poseganja v člena 79 in 82 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje ali drugo pogodbeno razmerje je prenehalo, v primeru kršitev njihovih pravic, ki izhajajo iz te direktive, dostop do pravočasnega, učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, vključno z ustrezno odškodnino za nastalo škodo.

Člen 19

Postopki v imenu oseb, ki opravljajo platformno delo, ali v njihovo podporo

Brez poseganja v člen 80 Uredbe (EU) 2016/679 države članice zagotovijo, da lahko predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, in drugi pravni subjekti, ki imajo v skladu z nacionalnim pravom ali prakso zakoniti interes za varstvo pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, sodelujejo v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za uresničevanje katerih koli pravic ali obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. V primeru kršitve katere koli pravice ali obveznosti, ki izhaja iz te direktive, lahko delujejo v imenu ali v podporo ene ali več oseb, ki opravljajo platformno delo, v skladu z nacionalnim pravom in prakso.

Člen 20

Komunikacijski kanali za osebe, ki opravljajo platformno delo

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da digitalne platforme dela osebam, ki opravljajo platformno delo, omogočijo, da navežejo stik in med seboj zasebno in varno komunicirajo ter da lahko prek digitalne infrastrukture digitalnih platform dela ali podobno učinkovitih sredstev stopijo v stik s predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo, ali da ti predstavniki stopijo v stik z njimi, pri čemer se upoštevajo obveznosti iz Uredbe (EU) 2016/679. Države članice od digitalnih platform dela zahtevajo, da se vzdržijo dostopa do teh komunikacij ali njihovega spremljanja.

Člen 21

Dostop do dokazov

1. Države članice zagotovijo, da lahko nacionalna sodišča ali pristojni organi v postopkih v zvezi z določbami te direktive digitalni platformi dela odredijo razkritje vseh ustreznih dokazov, s katerimi razpolagajo.
2. Države članice zagotovijo, da so nacionalna sodišča pristojna za odreditev razkritja dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za postopek. Zagotovijo tudi, da imajo nacionalna sodišča pri odreditvi razkritja takih informacij na voljo učinkovite ukrepe za varstvo takšnih informacij.

Člen 22

Zaščita pred škodljivim ravnanjem ali posledicami

Države članice uvedejo ukrepe, ki so potrebni za zaščito oseb, ki opravljajo platformno delo, vključno s tistimi med njimi, ki so njihovi predstavniki, pred vsakršno neugodno obravnavo s strani digitalne platforme dela in pred kakršnimi koli škodljivimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri digitalni platformi dela, ali postopka, katerega namen je zagotoviti skladnost s pravicami iz te direktive.

Člen 23

Zaščita pred odpovedjo

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi prepovejo odpoved, prekinitev pogodbe ali enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved, prekinitev pogodbe ali enakovreden ukrep osebam, ki opravljajo platformno delo, ker so uveljavljale pravice iz te direktive.
2. Osebe, ki opravljajo platformno delo in menijo, da so bile zaradi uveljavljanja pravic iz te direktive odpuščene, da je bila njihova pogodba prekinjena ali da so bili proti njim uvedeni ukrepi z enakovrednim učinkom, lahko od digitalne platforme dela zahtevajo, da razloge za odpoved, prekinitev pogodbe ali morebitne enakovredne ukrepe ustrezno utemelji. Digitalna platforma dela te razloge brez nepotrebnega odlašanja zagotovi v pisni obliki.
3. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora digitalna platforma dela, kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, iz odstavka 2 pred sodiščem ali drugim pristojnim organom ali telesom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do take odpovedi, prekinitve pogodbe ali enakovrednih ukrepov, dokazati, da vzrok za odpoved, prekinitev pogodbe ali enakovredne ukrepe niso razlogi iz odstavka 1.

4. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zadevi naloga sodišča ali drugega pristojnega organa ali telesa, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 3.
5. Odstavek 3 se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice določijo drugače.

Člen 24

Nadzor in kazni

1. Nadzorni organ ali organi, odgovorni za spremljanje uporabe Uredbe (EU) 2016/679, so odgovorni tudi za spremljanje in uveljavljanje uporabe členov 7 do 11 te direktive, kar zadeva vprašanja varstva podatkov, v skladu z ustreznimi določbami iz poglavij VI, VII in VIII Uredbe (EU) 2016/679. Za kršitve členov 7 do 11 te direktive se uporablja zgornja meja za upravne globe iz člena 83(5) navedene uredbe.
2. Organi iz odstavka 1 ter drugi pristojni nacionalni organi po potrebi sodelujejo pri izvrševanju te direktive v okviru svojih pristojnosti, zlasti kadar se pojavijo vprašanja o vplivu avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja na osebe, ki opravljajo platformno delo. V ta namen si ti organi na zahtevo ali na lastno pobudo izmenjujejo ustrezne informacije, vključno z informacijami, pridobljenimi v okviru inšpekcijskih pregledov ali preiskav.
3. Pristojni nacionalni organi ob podpori Evropske komisije sodelujejo, tako da si izmenjujejo ustrezne informacije in najboljše prakse glede izvrševanja pravne domneve.

4. Kadar osebe, ki opravljajo platformno delo, to delo opravljajo v državi članici, ki ni država članica, v kateri ima digitalna platforma dela sedež, si pristojni organi teh držav članic izmenjujejo informacije za namene izvrševanja te direktive.
5. Države članice brez poseganja v odstavek 1 določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi določb iz te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Kazni so učinkovite, odvračilne in sorazmerne z naravo, resnostjo in trajanjem kršitve podjetja ter številom prizadetih delavcev.
6. V primeru kršitev v zvezi z zavrnitvijo digitalnih delovnih platform, da upoštevajo sodno odločbo, ki določa poklicni status oseb, ki opravljajo platformno delo, države članice določijo kazni, ki lahko vključujejo denarne kazni.

POGLAVJE VI

KONČNE DOLOČBE

Člen 25

Spodbujanje kolektivnih pogajanj na področju platformnega dela

Države članice brez poseganja v avtonomijo socialnih partnerjev in ob upoštevanju razlik med nacionalnimi praksami sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje vloge socialnih partnerjev in uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj pri platformnem delu, vključno z ukrepi za ugotavljanje pravilnega zaposlitvenega statusa platformnih delavcev in lažje uveljavljanje njihovih pravic glede algoritmičnega upravljanja iz poglavja III te direktive.

Člen 26

Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni upravičen razlog za krčenje splošne ravni varstva, ki ga platformnim delavcem že zagotavljajo države članice, tudi v zvezi z uveljavljenimi postopki za pravilno določitev zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in obstoječimi pravicami njihovih predstavnikov.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da v skladu s cilji te direktive uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za platformne delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za platformne delavce ugodnejše.
3. Ta direktiva ne posega v kakršne koli druge pravice, ki jih imajo osebe, ki opravljajo platformno delo, na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 27

Razširjanje informacij

Države članice zagotovijo, da so osebe, ki opravljajo platformno delo in digitalne platforme dela, vključno z malimi in srednjimi podjetji, pa tudi splošna javnost, seznanjeni z nacionalnimi ukrepi, s katerimi se prenaša ta direktiva, pa tudi z ustreznimi že veljavnimi določbami v zvezi s predmetom urejanja iz člena 1 in informacijami o uporabi pravne domneve. Te informacije se zagotovijo na jasnem, celovitem in lahko dostopnem načinu, tudi invalidom.

Člen 28

Kolektivne pogodbe in posebna pravila glede obdelave osebnih podatkov

Države članice lahko na podlagi člena 26(1) z zakonom ali kolektivnimi pogodbami določijo podrobnejša pravila za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov oseb, ki opravljajo platformno delo, v skladu s členi 9, 10 in 11 te direktive. Države članice lahko socialnim partnerjem dovolijo, da v skladu z nacionalnim pravom ali prakso ohranijo kolektivne pogodbe, ki ob upoštevanju splošnega varstva platformnih delavcev določajo ureditve glede platformnega dela, ki se razlikujejo od tistih iz členov 12 in 13, ter da se o teh pogodbah pogajajo, jih sklepajo in izvršujejo, kadar socialnim partnerjem zaupajo izvajanje te direktive na podlagi člena 29(4), pa od tistih iz člena 17.

Člen 29

Prenos in izvajanje

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje ... [dve leti po datumu začetka veljavnosti te direktive]. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih ukrepih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice Komisiji sporočijo besedila temeljnih predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
3. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev ter spodbujajo in krepijo socialni dialog z namenom izvajanja te direktive.
4. Države članice lahko socialnim partnerjem na njihovo skupno zahtevo zaupajo izvajanje te direktive, pod pogojem, da države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo rezultate, ki naj bi jih ta direktiva dosegla.

Člen 30

Pregled s strani Komisije

Komisija do ... [pet let po datumu začetka veljavnosti te direktive] po posvetovanju z državami članicami, socialnimi partnerji na ravni Unije in ključnimi deležniki ter ob upoštevanju vpliva na mikro, mala in srednja podjetja pregleda izvajanje te direktive in po potrebi predlaga potrebne zakonodajne spremembe. Pri tem pregledu Komisija posebno pozornost nameni vplivu uporabe posrednikov na splošno izvajanje te direktive in učinkovitosti izpodbojne domneve o zaposlitvi, uvedene na podlagi člena 5.

Člen 31

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v Uradnem listu Evropske unije.

Člen 32

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V/Na

Za Evropski parlament
predsednica

Za Svet
predsednik/predsednica