



2024/2831

11.11.2024.

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA (ES) 2024/2831

(2024. gada 23. oktobris)

par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁽²⁾,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ⁽³⁾,

tā kā:

- (1) Ievērojot Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. pantu, Savienības mērķi cita starpā ir veicināt savu tautu labklājību un gādāt par Eiropas ilgtspējīgu attīstību, kas tostarp balstīta uz līdzsvarotu ekonomikas izaugsmi un sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir pilnīga nodarbinātība un sociālā attīstība.
- (2) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 31. pants paredz ikviena darbaņēmēja tiesības uz godīgiem un taisnīgiem, veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Hartas 27. pants aizsargā darbaņēmēju tiesības uz informāciju un uzklaušāšanu uzņēmumā. Hartas 8. pants paredz, ka ikvienai personai ir tiesības uz savu personas datu aizsardzību. Hartas 12. pants paredz, ka ikvienai personai ir tiesības uz pulcēšanās un biedrošanās brīvību visos līmeņos. Hartas 16. pants atzīst darījumdarbības brīvību. Hartas 21. pants aizliedz diskrimināciju.
- (3) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā pieņemtā Eiropas sociālo tiesību pīlāra ("pīlārs") 5. princips paredz, ka neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba apstākļi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība; ka saskaņā ar tiesību aktiem un kolektīviem līgumiem darba devējiem nodrošina elastību, kas vajadzīga, lai ātri pielāgotos ekonomiskās situācijas izmaiņām; ka jāsekmē novatoriskas darba formas, kas nodrošina kvalitatīvus darba apstākļus, jāveicina uzņēmējdarbības gars un pašnodarbinātība; jāatvieglo profesionālā mobilitāte; un ka jānovērš nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp jāaizliedz nestandarta līgumu ļaunprātīga izmantošana. Pīlāra 7. princips paredz, ka, stājoties darba attiecībās, darbiniekiem ir tiesības uz rakstisku informāciju par viņu tiesībām un pienākumiem konkrētajās nodarbinātības attiecībās un ka darbiniekiem pirms jebkuras atlaišanas ir tiesības saņemt informāciju par iemesliem un tiesības laikus saņemt attiecīgu brīdinājumu, un tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu risināšanas kārtību un – nepamatotas atlaišanas gadījumā – tiesības uz pārsūdzību un pienācīgu kompensāciju. Pīlāra 10. princips paredz, ka darbaņēmējiem cita starpā ir tiesības uz augsta līmeņa veselības aizsardzību un drošību darbā un tiesības uz viņu personas datu aizsardzību nodarbinātības sakarā. Portu sociālajā samītā 2021. gada 7. maijā tika apstiprināts pīlāram pievienotais rīcības plāns.

⁽¹⁾ OV C 290, 29.7.2022., 95. lpp.

⁽²⁾ OV C 375, 30.9.2022., 45. lpp.

⁽³⁾ Eiropas Parlamenta 2024. gada 24. aprīļa nostāja (Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēta) un Padomes 2024. gada 14. oktobra lēmums.

- (4) Digitalizācija maina darba pasauli, uzlabojot ražīgumu un palielinot elastīgumu, vienlaikus radot arī dažus riskus attiecībā uz nodarbinātību un darba apstākļiem. Uz algoritmiem balstītas tehnoloģijas, tostarp automatizētas uzraudzības sistēmas un automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir veicinājušas digitālo darba platformu rašanos un izaugsmi. Jauni digitālās mijiedarbības veidi un jaunas tehnoloģijas darba pasaulē, ja tos pienācīgi regulē un ievieš, var radīt iespējas piekļūt pienācīgām un kvalitatīvām darbvietām cilvēkiem, kam parasti šādas piekļuves nav. Tomēr, ja tos neregulē, tie var arī novest pie uzraudzības, kas tiek īstenota ar tehnoloģijas palīdzību, pastiprināt nevienlīdzīgas varas attiecības un nepārredzamību attiecībā uz lēmumu pieņemšanu, un radīt riskus pienācīgiem darba apstākļiem, veselībai un drošībai darbā, vienlīdzīgai attieksmei un tiesībām uz privātumu.
- (5) Platformu darbu veic privātpersonas, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru, kas sniedz pakalpojumus saviem klientiem. Platformu darbs tiek veikts dažādās jomās, un to raksturo augsts nevienlīdzīguma līmenis tādos aspektos kā digitālo darba platformu veidi, aptvertās nozares un veiktās darbības, kā arī personu, kas veic platformu darbu, profili. Izmantojot algoritmus, digitālās darba platformas atkarībā no to uzņēmējdarbības modeļa lielākā vai mazākā mērā organizē darba izpildi, atalgojumu par darbu un attiecības starp saviem klientiem un personām, kas veic darbu. Platformu darbu var veikt tikai tiešsaistē, izmantojot elektroniskos rīkus (tiešsaistes platformu darbs), vai hibrīdveidā, apvienojot tiešsaistes saziņas procesu ar turpmāku darbību fiziskajā pasaulē (platformu darbs fiziskajā darba vietā). Daudzas no esošajām digitālajām darba platformām ir starptautiskas uzņēmējdarbības jomas dalībnieces, kas savas darbības veic un uzņēmējdarbības modeļus īsteno vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām.
- (6) Platformu darbs sniedz iespējas vieglāk piekļūt darba tirgum, gūt papildu ienākumus no sekundāras darbības vai izmantot zināmu elastību darba laika organizēšanā. Vienlaikus vairumam personu, kas veic platformu darbu, ir cits darbs vai cits ienākumu avots, un to darbs parasti ir mazatalgots. Turklāt platformu darbs strauji attīstās, radot jaunus uzņēmējdarbības modeļus un nodarbinātības veidus, ko dažkārt neaptver esošās aizsardzības sistēmas. Tādēļ ir svarīgi minēto procesu papildināt ar pienācīgiem aizsardzības pasākumiem personām, kas veic platformu darbu, neatkarīgi no līgumattiecību veida. Jo īpaši platformu darbs var novest pie darba laika neparedzamības un tas var padarīt neskaidras robežas starp darba attiecībām un pašnodarbinātību, kā arī darba devēju un darba ņēmēju atbildību. Nodarbinātības statusa nepareiza klasificēšana rada sekas attiecīgajām personām, jo tā var ierobežot piekļuvi esošajām darba un sociālajām tiesībām. Tas arī rada nevienlīdzīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem, kas savus darba ņēmējus klasificē pareizi, un ietekmē dalībvalstu industriālo attiecību sistēmas, nodokļu bāzi un to sociālās aizsardzības sistēmu tvērumu un ilgtspēju. Lai gan šādas problēmas pastāv plašākā mērogā, ne tikai platformu darbā, platformu ekonomikā tās ir īpaši akūtas un neatliekamas.
- (7) Tiesu lietas vairākās dalībvalstīs ir parādījušas, ka dažos platformu darba veidos nodarbinātības statuss joprojām tiek klasificēts nepareizi, jo īpaši nozarēs, kurās digitālās darba platformas zināmā mērā īsteno vadību un kontroli. Lai gan digitālās darba platformas bieži klasificē personas, kuras strādā ar to starpniecību, kā pašnodarbinātos vai "neatkarīgus līgumslēdzējus", daudzas tiesas ir konstatējušas, ka šīs platformas *de facto* vada un kontrolē minētās personas, bieži vien integrējot tās savā pamatdarbībā. Tāpēc minētās tiesas ir pārkvalificējušas norādītās pašnodarbinātās personas par platformu darba ņēmējiem.
- (8) Ar algoritmiem darbināmas automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas arvien vairāk aizstāj funkcijas, ko uzņēmumos parasti veic vadītāji, piemēram, uzdevumu sadali, atsevišķu uzdevumu apmaksas noteikšanu, darba grafika noteikšanu, norādījumu sniegšanu, paveiktā darba novērtēšanu, motivācijas nodrošināšanu vai nelabvēlīgas attieksmes piemērošana. Digitālās darba platformas jo īpaši izmanto šādas algoritmiskās sistēmas kā standarta veidu, kādā organizēt un pārvaldīt platformu darbu, izmantojot savu infrastruktūru. Personām, kas veic platformu darbu un uz ko attiecas šāda algoritmiskā pārvaldība, bieži nav piekļuves informācijai par to, kā algoritmi darbojas, kādi personas dati tiek izmantoti vai kā minēto personu uzvedība ietekmē automatizēto sistēmu pieņemtos lēmumus. Turklāt darba ņēmēju pārstāvjiem, citiem to personu pārstāvjiem, kas veic platformu darbu, darba inspekcijām un citām kompetentajām iestādēm nav piekļuves šādai informācijai. Turklāt personas, kas veic platformu darbu, bieži vien nezina ar automatizētām sistēmām pieņemto vai atbalstīto lēmumu iemeslus, un tām nav iespējas iegūt minēto lēmumu skaidrojumu, apspriest minētos lēmumus ar cilvēku, kas ir kontaktpersona, vai apstrīdēt minētos lēmumus vai prasīt labojumu vai attiecīgā gadījumā atlīdzinājumu.

- (9) Ja platformas darbojas vairākās dalībvalstīs vai pāri robežām, bieži vien nav skaidrs, kur un kas veic platformu darbu, jo īpaši tiešsaistes platformu darba gadījumā. Turklāt valstu kompetentajām iestādēm nav viegli piekļūt datiem par digitālajām darba platformām, tostarp par to personu, kas veic platformu darbu, skaitu, to nodarbinātības statusu un darba apstākļiem. Tas sarežģī piemērojamo noteikumu izpildi.
- (10) Juridisko instrumentu kopums paredz minimālos standartus attiecībā uz darba apstākļiem un darba tiesībām visā Savienībā. Tas jo īpaši ietver Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK⁽⁴⁾, 2008/104/EK⁽⁵⁾ un (ES) 2019/1152⁽⁶⁾ un citus īpašus instrumentus par tādiem aspektiem kā darba drošība un veselības aizsardzība, strādājošas grūtnieces, darba un privātās dzīves līdzsvars, darbs uz noteiktu laiku, nepilna laika darbs un darba ņēmēju norīkošana darbā. Turklāt Eiropas Savienības Tiesa ("Tiesa") ir konsekventi lēmusi, ka "gatavības režīma" laiks, kurā darba ņēmēja iespējas veikt citas darbības ir ievērojami ierobežotas, ir uzskatāms par darba laiku⁽⁷⁾. Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK⁽⁸⁾ ir izveidota vispārēja sistēma, kurā noteiktas minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklausišanu Savienības uzņēmumos vai iestādēs.
- (11) Padomes 2019. gada 8. novembra Ieteikumā⁽⁹⁾ dalībvalstīm ieteikts veikt pasākumus, lai visiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām nodrošinātu sociālās aizsardzības shēmu formālu un iedarbīgu segumu, kā arī adekvātumu un pārredzamību.
- (12) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679⁽¹⁰⁾ nodrošina fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un jo īpaši paredz konkrētas tiesības un pienākumus, kā arī aizsardzības pasākumus attiecībā uz likumīgu, godīgu un pārredzamu personas datu apstrādi, tostarp attiecībā uz automatizētu individuālu lēmumu pieņemšanu.
- (13) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1150⁽¹¹⁾ veicina taisnīgumu un pārredzamību komerciālajiem lietotājiem, kas izmanto tiešsaistes platformu operatoru sniegtos tiešsaistes starpniecības pakalpojumus.
- (14) Lai gan spēkā esošie Savienības tiesību akti paredz dažus vispārīgus aizsardzības pasākumus, problēmām platformu darbā ir vajadzīgi daži konkrēti papildu pasākumi. Nolūkā pienācīgi strukturēt platformu darba attīstību ilgtspējīgā veidā Savienībai ir jānosaka platformu darba ņēmēju tiesību minimums un jāparedz noteikumi, kuru mērķis ir uzlabot personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, lai risinātu minētās problēmas. Būtu jāievieš pasākumi, kuri atvieglo personu, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu Savienībā, un būtu jāuzlabo pārredzamība attiecībā uz platformu darbu, tostarp pārrobežu situācijās. Turklāt personām, kas veic platformu darbu, būtu jānodrošina tiesības, kuru mērķis ir veicināt pārredzamību, taisnīgumu, cilvēka īstenotu pārraudzību, drošību un pārskatatbildību. Minētās tiesības arī būtu jānodrošina, lai panāktu darba ņēmēju aizsardzību un darba apstākļu uzlabošanu algoritmiskajā pārvaldībā, tostarp koplīguma sarunu risināšanu. Tas būtu jādara nolūkā uzlabot juridisko noteiktību un ar mērķi nodrošināt vienlīdzīgu konkurences apstākļus starp digitālajām darba platformām un bezsaistes pakalpojumu sniedzējiem, kā arī atbalstīt digitālo darba platformu ilgtspējīgu izaugsmi Savienībā.
- (15) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. pantu Komisija ir sākusi divpakāpju apspriešanos ar sociālajiem partneriem par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā. Tā rezultātā nav panākta sociālo partneru vienošanās sākt sarunas par minētajiem jautājumiem. Tomēr šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pašreizējo tiesisko regulējumu pielāgojot platformu darba parādīšanās faktam, tostarp attiecībā uz automatizētu uzraudzības sistēmu un automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu. Turklāt Komisija ir rīkojusi plašu informācijas

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

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

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

(7) Tiesas 2018. gada 21. februāra spriedums, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; Tiesas 2021. gada 9. marta spriedums (*Grand Chamber*), *RJ v Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; Tiesas 2021. gada 9. marta spriedums (*Grand Chamber*), *D.J. v Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182

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

(9) Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

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

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

apmaiņu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp digitālajām darba platformām, personu, kas veic platformu darbu, apvienībām, dalībvalstu pārstāvjiem, akadēmisko aprindu un starptautisko organizāciju ekspertiem un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem.

- (16) Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot platformu darba ņēmēju darba apstākļus un aizsargāt personu, kas veic platformu darbu, personas datus. Abi mērķi tiek īstenoti vienlaikus, un, esot savstarpēji pastiprinoši un nesaraunami saistīti, tie ir vienlīdz svarīgi. Attiecībā uz LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu šī direktīva paredz noteikumus, kuru mērķis ir atbalstīt personu, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu un uzlabot darba apstākļus un pārredzamību attiecībā uz platformu darbu, tostarp pārrobežu situācijās, kā arī aizsargāt darba ņēmējus saistībā ar algoritmisko pārvaldību. Attiecībā uz LESD 16. pantu šī direktīva paredz noteikumus, kuru mērķis ir uzlabot fizisko personu, kas veic platformu darbu, aizsardzību attiecībā uz to personas datu apstrādi, palielinot attiecīgo algoritmiskās pārvaldības procedūru pārredzamību, taisnīgumu, cilvēka veiktu pārraudzību, drošību un pārskatatbildību platformu darbā.
- (17) Šī direktīva būtu jāpiemēro personām, kas Savienībā veic platformu darbu un kam ir vai, balstoties uz faktu izvērtējumu, tiek uzskatīts, ka ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Noteikumi par algoritmisko pārvaldību, kuri ir saistīti ar personas datu apstrādi, būtu jāpiemēro arī personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba līguma vai darba attiecību.
- (18) Šai direktīvai būtu jānosaka obligāti noteikumi, ko piemēro visām digitālajām darba platformām neatkarīgi no to iedibināšanas vietas vai no citādi piemērojamiem tiesību aktiem, ar noteikumu, ka platformas darbs, ko organizē ar minētās digitālās darba platformas starpniecību, tiek veikts Savienībā.
- (19) Digitālās darba platformas atšķiras no citām tiešsaistes platformām ar to, ka tās izmanto automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas, lai organizētu darbu, ko pēc platformas sniegtā pakalpojuma saņēmēja vienreizēja vai atkārtota pieprasījuma veic privātpersonas. Automatizētas uzraudzības sistēmas un automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas apstrādā personu, kas veic platformu darbu, personas datus un pieņem vai atbalsta lēmumus, kas cita starpā ietekmē darba apstākļus. Minēto iezīmju dēļ digitālās darba platformas ir atšķirīgs veids, kādā organizē profesionāļu pakalpojumu sniegšanu salīdzinājumā ar tradicionālākiem pakalpojumu sniegšanas organizēšanas veidiem, piemēram, tradicionāliem braucienu nolīgšanas vai transporta pakalpojumu dispečēšanas veidiem. Turklāt digitālo darba platformu strukturālās organizēšanas pieaugošā sarežģītība ir cieši saistīta ar to straujo attīstību, kas bieži vien rada sistēmas ar mainīgu ģeometriju darba organizēšanā. Piemēram, varētu būt gadījumi, kad digitālās darba platformas sniedz pakalpojumu, kura saņēmējs ir pati digitālā darba platforma vai atsevišķs uzņēmējdarbības subjekts tajā pašā uzņēmumu grupā, vai organizē darbu tā, ka tradicionālie modeļi, kas pakalpojumu sniegšanas sistēmās parasti ir atpazīstami, kļūst neskaidri. Tas varētu attiekties arī uz mikrodarba vai kolektīvā darba platformām, kas ir tiešsaistes digitālās darba platformas veids, ar kuru uzņēmumiem un citiem klientiem nodrošina piekļuvi lielam un elastīgam darbaspēkam tādu nelielu uzdevumu veikšanai, kurus var veikt attālināti, izmantojot datoru un interneta savienojumu, piemēram, marķēšanu. Uzdevumi tiek sadalīti, un tos iedala lielam skaitam personu (kolektīvam), kas tos var veikt asinhroni.
- (20) Darba, ko veic personas, organizēšanai būtu kā nozīmīgs elements jāietver vismaz tas, lai pieprasījums pēc pakalpojuma tiktu salāgots ar tādu darba piedāvājumu, ko veic persona, kurai ir līgumattiecības ar digitālo darba platformu vai starpnieku, neatkarīgi no tā, kā puses to oficiāli apzīmējušas vai no to rakstura, un kura ir pieejama konkrēta uzdevuma veikšanai. Šāda darba organizēšana var ietvert citas darbības, piemēram, maksājumu apstrādi. Tiešsaistes platformas, kas neorganizē darbu, ko veic personas, bet tikai nodrošina līdzekļus, ar kuriem pakalpojumu sniedzēji var sasniegt galalietotāju, nekādi turpmāk neiesaistot platformu, piemēram, reklamējot piedāvājumus vai pakalpojumu pieprasījumus vai apkopojot un demonstrējot pieejamos pakalpojumu sniedzējus konkrētā jomā, nebūtu jāuzskata par digitālām darba platformām. Digitālo darba platformu definīcijā nebūtu jāiekļauj tāda pakalpojuma sniedzēji, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus, piemēram, izmitināšanas vietu īstermiņa īre, vai kas ļauj personām, kuras nav profesionāļi, tālākpārdot preces, nedz arī tie pakalpojuma sniedzēji, kas organizē brīvprātīgo darbības. Definīcijai būtu jāattiecas tikai uz tāda pakalpojuma sniedzējiem, attiecībā uz kuru personas veiktā darba, piemēram personu pārvadājumu vai tīrīšanas pakalpojumu, organizēšana ir būtiska sastāvdaļa, nevis tikai mazsvarīga un atvasināta sastāvdaļa.

- (21) Darbaņēmēju pārstāvības kārtība un procesi dažādās dalībvalstīs atšķiras, atspoguļojot to attiecīgo vēsturi, institūcijas un ekonomisko un politisko situāciju. Labi funkcionējoša sociālā dialoga priekšnoteikumi ir spēcīgas, neatkarīgas arodbiedrības un darba devēju organizācijas, kurām ir piekļuve attiecīgajai informācijai, kas nepieciešama dalībai sociālajā dialogā, un pamattiesību uz biedrošanās brīvību un koplīguma sarunām ievērošana.
- (22) Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Darbaņēmēju pārstāvju konvenciju Nr. 135 (1971. gads), kuru patlaban ratificējušas 24 dalībvalstis, darbaņēmēju pārstāvji var būt personas, kas par tādiem ir atzītas atbilstīgi valstu tiesību aktiem vai praksei, neatkarīgi no tā, vai tie ir arodbiedrību pārstāvji, proti, arodbiedrību vai šādu apvienību biedru izraudzīti vai ievēlēti pārstāvji; vai ievēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus brīvi ievēlē uzņēmuma darbinieki saskaņā ar valstu normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijās nav ietvertas darbības, kas attiecīgajā valstī ir atzītas kā ekskluzīva arodbiedrību prerogātīva. Minētajā konvencijā ir norādīts, ka, ja vienā un tajā pašā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlēti pārstāvji, šāda pārstāvība nav izmantojama, lai vājinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju stāvokli, un ir jāveicina ievēlēto pārstāvju un attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju sadarbība.
- (23) Dalībvalstis ir ratificējušas SDO Konvenciju Nr. 98 (1949. gads) par tiesībām apvienoties organizācijās un slēgt koplīgumus, kura paredz, ka darbības, kas noteiktas ar mērķi veicināt darba devēju vai darba devēju organizāciju pārvaldībā esošu darbaņēmēju organizāciju izveidi vai finansiāli vai citādi atbalstīt darbaņēmēju organizācijas, lai šādas organizācijas pakļautu darba devēju vai darba devēju organizāciju kontrolei, ir uzskatāmas par iejaukšanās darbībām, pret kurām SDO dalībvalstīm darbaņēmēju organizācijas ir jāaizsargā. Ir svarīgi vērsties pret šādām darbībām, lai nodrošinātu, ka, nosakot vai īstenojot praktiskus informēšanas un uzklauššanas pasākumus, ievērojot šo direktīvu, darba devēji un darbaņēmēju pārstāvji sadarbojas un pienācīgi ievēro savstarpējās tiesības un pienākumus, ņemot vērā gan uzņēmuma vai nodibinājuma, gan darbaņēmēju intereses.
- (24) Dažos gadījumos personām, kas veic platformu darbu, nav tiešu līgumattiecību ar digitālo darba platformu, bet tām ir attiecības ar starpnieku, ar kura starpniecību tās veic platformu darbu. Šis platformu darba organizēšanas veids bieži vien rada daudz dažādu un sarežģītu daudzpusēju attiecību, ietverot arī apakšuzņēmēju ķēdes, kā arī padara neskaidrus digitālo darba platformu un starpnieku pienākumus. Personas, kas veic platformu darbu, izmantojot starpniekus, saistībā ar to nodarbinātības statusa nepareizu klasificēšanu un automatizētu uzraudzības sistēmu vai automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu ir pakļautas tādiem pašiem riskiem kā personas, kas veic platformu darbu tieši digitālās darba platformas vajadzībām. Tāpēc dalībvalstīm būtu jāizveido attiecīgi pasākumi, lai nodrošinātu, ka atbilstīgi šai direktīvai personām, kas veic platformu darbu, izmantojot starpniekus, ir tāds pats aizsardzības līmenis kā personām, kas veic platformu darbu un kam ir tiešas līgumattiecības ar digitālo darba platformu. Dalībvalstīm būtu jāizveido attiecīgi mehānismi, tostarp, attiecīgā gadījumā izmantojot solidāras atbildības sistēmas.
- (25) Lai apkarotu fiktīvu pašnodarbinātību platformu darbā un atvieglotu pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu personām, kas veic platformu darbu, dalībvalstīs vajadzētu būt atbilstošām procedūrām, ar kurām novērš un risina personu, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statusa nepareizu klasificēšanu. Minēto procedūru mērķim vajadzētu būt pārliecināties, vai pastāv darba attiecības, kā noteikts valstu tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, un tādējādi nodrošināt, ka platformu darbaņēmēji var pilnībā izmantot tādas pašas ar nodarbinātību saistītas tiesības, ko saskaņā ar attiecīgajiem Savienības tiesību aktiem, valstu tiesību aktiem un koplīgumiem izmanto citi darbaņēmēji. Ja, pamatojoties uz faktiem, tiek konstatēts, ka darba attiecības pastāv, būtu skaidri jāidentificē puse vai puses, kas ir atbildīgas par darba devēja pienākumu izpildi, un tām būtu jāpilda attiecīgie darba devēju pienākumi atbilstīgi Savienības tiesību aktiem, valstu tiesību aktiem un koplīgumiem, kas piemērojami attiecīgajā darbības nozarē.
- (26) Ja tiek konstatēts, ka puse ir darba devējs un atbilst nosacījumiem, lai tā būtu pagaidu darba aģentūra saskaņā ar Direktīvu 2008/104/EK, ir jāpiemēro minētajā direktīvā noteiktie pienākumi.
- (27) Prioritāro faktu princips, kas nozīmē, ka, pārliecinoties par darba attiecību pastāvēšanu, galvenokārt būtu jābalstās uz faktiem, kas saistīti ar faktisko darba izpildi, tostarp atalgojumu par darbu, nevis pušu attiecību aprakstu saskaņā ar SDO Ieteikumu par darba tiesiskajām attiecībām Nr. 198 (2006. gads), ir īpaši būtisks platformu darba gadījumā, kurā līguma nosacījumus bieži vien vienpusēji nosaka viena puse.

- (28) Pašnodarbinātā statusa ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži vien tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Fiktīva pašnodarbinātība ir tad, kad persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet ir izpildīti nosacījumi, kas raksturīgi darba attiecībām. Nepatiesa deklarācija par pašnodarbinātību bieži tiek sniegta, lai izvairītos no noteiktām juridiskām vai fiskālām saistībām vai radītu konkurences priekšrocības salīdzinājumā ar likumpaklausīgiem uzņēmumiem. Tiesa vairākos spriedumos ir atzinusi⁽¹²⁾, ka personas kā pašnodarbinātā klasificēšana atbilstīgi valstu tiesību aktiem neliedz minēto personu klasificēt kā darba ņēmēju Savienības tiesību aktu izpratnē, ja minētās personas neatkarība ir tikai nomināla un tādejādi tiek slēptas darba attiecības.
- (29) Personu, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanas nodrošināšanai nevajadzētu kavēt patiesi pašnodarbinātu personu, kas veic platformu darbu, nosacījumu uzlabošanu. Komisijas 2022. gada 30. septembra paziņojums, kurā ietvertas "Pamatnostādnes par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi", un norādīts, ka saskaņā ar Komisijas viedokli koplīgumi starp individuālajām pašnodarbinātajām personām un digitālā darba platformām par darba nosacījumiem neietilpst LESD 101. panta darbības jomā un minētajā nolūkā var kalpot kā noderīgi norādījumi. Tomēr ir būtiski, lai minēto koplīgumu ieviešana neapdraudētu šīs direktīvas izvirzītos mērķus, jo īpaši personu, kas veic platformu darbu, pareizu klasificēšanu attiecībā uz to nodarbinātības statusu.
- (30) Vadība un kontrole konkrētos gadījumos var izpausties dažādos veidos, ņemot vērā to, ka platformu ekonomikas modelis pastāvīgi attīstās. Piemēram, digitālā darba platforma vadību un kontroli varētu īstenot ne tikai ar tiešiem līdzekļiem, bet arī piemērojot sankciju pasākumus vai izmantojot citus nelabvēlīgas attieksmes vai spiediena izdarīšanas veidus. Saistībā ar platformu darbu personām, kas veic platformu darbu, bieži vien ir grūti pienācīgi piekļūt rīkiem un informācijai, kas ir nepieciešami, lai kompetentajai iestādei apliecinātu savu līgumattiecību faktisko raksturu un no tām izrietošās tiesības. Turklāt personu, kas veic platformu darbu, pārvaldībai, kuru īsteno, izmantojot automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir raksturīga neaurredzamība no digitālās darba platformas puses. Minētās platformu darba iezīmes palīdz uzturēt fiktīvas pašnodarbinātības parādību, ko rada nepareiza klasificēšana, un tādejādi kavē personu, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu un platformu darba ņēmēju piekļuvi pienācīgiem dzīves un darba apstākļiem. Tāpēc dalībvalstīm būtu jānosaka pasākumi, kuri personām, kas veic platformu darbu, paredz efektīvu procedūras atvieglojumu, kad jānoskaidro to pareizais nodarbinātības statuss. Minētajā sakarā legāla prezumpcija, ka personas, kas veic platformu darbu, ir darba attiecībās, ir efektīvs instruments, kas ievērojami veicina platformu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu. Tādēļ būtu juridiski jāprezūmē, ka līgumattiecības ir darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, ja tiek konstatēti fakti, kas liecina par vadību un kontroli.
- (31) Lai legālā prezumpcija būtu iedarbīga, valstu tiesību aktiem ir efektīvi jānodrošina, ka persona, kas veic platformu darbu, var viegli gūt labumu no prezumpcijas. Prasībām atbilstīgi legālajai prezumpcijai nevajadzētu būt apgrūtinātām, un tām būtu jāatvieglo personas, kas veic platformu darbu, grūtības sniegt pierādījumus, kas norāda uz darba attiecību esamību, situācijā, kad attiecībā pret digitālo darba platformu pastāv nevienlīdzīgas varas attiecības. Legālās prezumpcijas mērķis ir efektīvi novērst nevienlīdzīgas varas attiecības starp personām, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu, un līdzsvarot tās. Dalībvalstīm būtu jānosaka legālās prezumpcijas elementi, ar noteikumu, ka minētie elementi nodrošina iedarbīgas, atspēkojamas nodarbinātības legālā prezumpcija izveidi, kas ietver atvieglotu procedūru par labu personām, kuras veic platformu darbu, un ka to rezultātā personām, kas veic platformu darbu, vai to pārstāvjiem procedūrā, kurā tiek noteikts šādu personu pareizais nodarbinātības statuss, netiek palielināts prasību slogs. Legālās prezumpcijas piemērošanai nebūtu automātiski jāizraisa persona, kas veic platformu darbu, pārklasificēšana. Ja digitālā darba platforma cenšas atspēkot legālo prezumpciju, digitālajai platformai būtu jāpierāda, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

(12) Tiesas

— 1986. gada 3. jūlija spriedums, *Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284,
— 2004. gada 13. janvāra spriedums, *Debra Allonby / Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
— 2010. gada 14. oktobra spriedums, *Union Syndicale Solidaires Isère / Premier ministre and Others*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612,
— 2010. gada 11. novembra spriedums, *Dita Danosa / LKB Lizings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674,
— 2014. gada 4. decembra spriedums, *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411,
— 2015. gada 9. jūlija spriedums, *Ender Balkaya / Kiesél Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455,
— 2016. gada 17. novembra spriedums, *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH / Ruhrländklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883,
— 2020. gada 16. jūlija spriedums, *UX / Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572,
un Tiesas 2020. gada 22. aprīļa rīkojums *B / Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (32) Saskaņā ar šīs direktīvas mērķi uzlabot platformu darba ņēmēju darba apstākļus, veicinot viņu pareizā nodarbinātības statusa noteikšanu un tādējādi nodrošinot, ka viņiem ir attiecīgās tiesības, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, valstu tiesību aktiem un koplīgumiem, legālā prezumpcija būtu jāpiemēro visos attiecīgajos administratīvajos vai tiesas procesos, kuros ir skarts personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statuss. Lai gan šī direktīva neuzliek dalībvalstīm pienākumu piemērot legālo prezumpciju procesos, kas saistīti ar nodokļiem, krimināltiesībām vai sociālo nodrošinājumu, ir būtiski, lai legālo prezumpciju, ievērojot šo direktīvu, efektīvi piemērotu visās dalībvalstīs. Jo īpaši nekam šajā direktīvā nebūtu jāliedz dalībvalstīm saskaņā ar valstu tiesību aktiem piemērot legālo prezumpciju procesos, kas saistīti ar nodokļiem, krimināltiesībām vai sociālo nodrošinājumu, vai citos administratīvos vai tiesvedības procesos vai atzīt tādu procesu rezultātus, kuros legālā prezumpcija ir piemērota, lai nodrošinātu tiesības pārklasificētiem darba ņēmējiem saskaņā ar citām tiesību jomām.
- (33) Juridiskās noteiktības labad legālajai prezumpcijai nevajadzētu būt ar atpakaļejošu spēku, un tāpēc tā būtu jāpiemēro tikai laikposmā, kas sākas no 2026. gada 2. decembra, tostarp attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms minētā datuma un minētajā datumā joprojām turpinās. Tāpēc prasības, kas saistītas ar iespējamu darba attiecību pastāvēšanu pirms minētā datuma un no tām izrietošajām tiesībām un pienākumiem līdz minētajam datumam, būtu jāizvērtē, pamatojoties tikai uz Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem, kuri ir piemērojami minētajā dienā, tostarp Direktīvu (ES) 2019/1152.
- (34) Attiecības starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu var neatbilst darba attiecību prasībām saskaņā ar definīciju, kas noteikta attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka ir iespējams atspēkot legālo prezumpciju, pierādot, pamatojoties uz minēto definīciju, ka attiecīgās attiecības nav darba attiecības. Digitālajām darba platformām ir pilnīgs pārskats par visiem faktiskajiem elementiem, kas nosaka attiecību juridisko raksturu, jo īpaši algoritmiem, ar kuru palīdzību tās pārvalda savas darbības. Tāpēc digitālajām darba platformām vajadzētu būt pierādīšanas pienākumam, ja tās apgalvo, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības. Veiksmīgai legālās prezumpcijas atspēkošanai tiesvedības vai administratīvajos procesos nebūtu jāliedz piemērot legālo prezumpciju turpmākajās tiesvedībās vai pārsūdzībās saskaņā ar valstu procesuālajām tiesībām.
- (35) Lai visām iesaistītajām pusēm nodrošinātu juridisko noteiktību un pārredzamību, ir ļoti svarīgi, ka legālā prezumpcija tiek efektīvi īstenota, izmantojot atbalsta pasākumu sistēmu. Šādiem pasākumiem būtu jāietver visaptverošas informācijas izplatīšana sabiedrībai, norādījumu izstrāde konkrētu un praktisku ieteikumu veidā digitālajām darba platformām, personām, kas veic platformu darbu, sociālajiem partneriem un valstu kompetentajām iestādēm un efektīvu kontroļu un pārbaūžu nodrošināšana saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi, tostarp, nepieciešamības gadījumā nosakot šādu kontroļu un pārbaūžu mērķrādītājus.
- (36) Šādiem pasākumiem būtu jāatbalsta pārliecināšanās par tādu darba attiecību esamību, kā noteikts attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru, tostarp vajadzības gadījumā personas, kas veic platformu darbu, kā patiesi pašnodarbinātas personas klasifikācijas apstiprināšana. Lai minētās iestādes varētu veikt ar šīs direktīvas noteikumu īstenošanu saistītos uzdevumus, vienlaikus ņemot vērā, ka personāla nodrošināšana valstu iestādēs ir dalībvalstu kompetencē, minētajām iestādēm ir vajadzīgs pietiekams nodarbināto skaits. Tādēļ valstu kompetentajām iestādēm ir nepieciešami pietiekami cilvēkresursi, kam ir nepieciešamās prasmes un piekļuve attiecīgai apmācībai, kā arī pieejama tehniskā lietpratība algoritmiskās pārvaldības jomā. SDO Darba inspekcijas konvencijā Nr. 81 (1947. gads) ir sniegtas norādes par to, kā noteikt, cik liels darba inspektoru skaits būtu pietiekams, lai tie varētu efektīvi pildīt savus pienākumus. Valstu kompetentajām iestādēm, lemjot par kontrolēm un pārbaudēm, ko tās plāno veikt, būtu jāņem vērā kompetentās valsts iestādes lēmums, kura rezultātā mainās personas, kas veic platformu darbu, nodarbinātības statuss.
- (37) Dalībvalstu kompetentajām iestādēm būtu savstarpēji jāsadarbojas, tostarp apmainoties ar informāciju, kā paredzēts valstu tiesību aktos un praksē, lai nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu.
- (38) Lai gan ar Regulu (ES) 2016/679 ir izveidots vispārējs regulējums fizisku personu aizsardzībai attiecībā uz personas datu apstrādi, ir jāparedz konkrēti noteikumi, ar kuriem novērš bažas, kas platformu darba kontekstā, izmantojot automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir saistītas ar personas datu apstrādi. Regulas (ES) 2016/679 88. pantā jau ir paredzēts, ka dalībvalstis ar tiesību aktiem vai koplīgumiem var paredzēt konkrētākus noteikumus, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darbinieku personas datu apstrādi saistībā ar nodarbinātību. Šī direktīva paredz konkrētākus aizsardzības pasākumus attiecībā uz

personas datu apstrādi, ko saistībā ar platformu darbu veic, izmantojot automatizētas sistēmas, tādējādi nodrošinot personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzības augstāku līmeni. Šī direktīva jo īpaši paredz konkrētākus noteikumus saistībā ar Regulu (ES) 2016/679 attiecībā uz automatizētas lēmumu pieņemšanas izmantošanu un pārredzamību. Šī direktīva arī nosaka papildus pasākumus saistībā ar Regulu (ES) 2016/679 platformu darba kontekstā, lai garantētu personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, jo īpaši gadījumos, kad lēmumi tiek pieņemti vai atbalstīti, izmantojot personas datu automatizētu apstrādi. Termini, kas šajā direktīvā attiecas uz personas datu aizsardzību, būtu jāsaprot, ņemot vērā Regulā (ES) 2016/679 noteiktās definīcijas.

- (39) Regulas (ES) 2016/679 5., 6. un 9. pantā ir noteikts, ka personas dati jāapstrādā likumīgi, godprātīgi un pārredzami. Tas nozīmē, ka veidam, kādā digitālās darba platformas var apstrādāt personas datus, izmantojot automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas, ir ierobežojumi. Tomēr konkrētajā platformu darba gadījumā nevar pieņemt, ka personas, kas veic platformu darbu, brīvi piekrīt savu personas datu apstrādei. Personām, kas veic platformu darbu, bieži vien nav patiesi brīvas izvēles, vai tās nevar atteikties vai atsaukt piekrišanu, nekaitējot savām līgumattiecībām, ņemot vērā nevienlīdzīgās varas attiecības, kādas pastāv starp personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu. Tāpēc digitālajām darba platformām nebūtu jāapstrādā personu, kas veic platformu darbu, personas dati, pamatojoties uz to, ka persona, kas veic platformu darbu, ir devusi piekrišanu savu personas datu apstrādei.
- (40) Digitālajām darba platformām, izmantojot automatizētas uzraudzības sistēmas vai jebkādu automatizētu sistēmu, ko izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri skar personas, kas veic platformu darbu, nebūtu jāapstrādā nekādi personas dati par personu, kas veic platformu darbu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli, nebūtu jāapstrādā personas dati saistībā ar personu privātajām sarunām, nebūtu jāvāc personas dati, kamēr personas, kas veic platformu darbu, nepiedāvā vai neveic platformu darbu, nebūtu jāapstrādā personas dati, lai prognozētu pamattiesību, tostarp biedrošanās brīvību, tiesību uz koplīguma sarunām un rīcību vai tiesību uz informēšanu un uzklaušāšanu, īstenošanu, kā noteikts Hartā, vai nebūtu jāapstrādā personas dati, lai izsecinātu personas rasi vai etnisko izcelsmi, migrācijas statusu, politiskos uzskatus, reliģisko vai filozofisko pārliecību, invaliditāti, veselības stāvokli, tostarp ar hronisku slimību vai HIV saistītu stāvokli, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli, dalību arodbiedrībās, dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju.
- (41) Digitālajām darba platformām nebūtu jāapstrādā personu, kas veic platformu darbu, biometriskie dati identifikācijas nolūkā, proti, lai noteiktu personas identitāti, salīdzinot tās biometriskos datus ar datubāzē glabātajiem vairāku personu biometriskajiem datiem ("viens pret daudziem" identifikācija). Tas neietekmē digitālo darba platformu iespēju veikt biometrisko verificēšanu, proti, verificēt personas identitāti, salīdzinot tās biometriskos datus ar datiem, ko iepriekš sniegusi tā pati persona ("viens pret vienu" verificācija vai autentifikācija), ja šāda personas datu apstrāde ir likumīga atbilstīgi Regulai (ES) 2016/679 vai citiem attiecīgiem Savienības un valstu tiesību aktiem.
- (42) Biometriskie dati ir personas dati, kurus iegūst pēc specifiskas tehniskas apstrādes saistībā ar fiziskas personas fiziskajām, fizioloģiskajām vai uzvedības īpašībām, signāliem vai pazīmēm, piemēram, sejas izteiksmi, kustībām, pulsa biežumu, balsi, taustiņsitieniem vai gaitu, un kas ļauj vai neļauj veikt vai apstiprināt fiziskās personas identifikāciju.
- (43) Personas datu apstrāde ar automatizētām uzraudzības sistēmām vai automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto digitālās darba platformas, var radīt augstu risku personu, kas veic platformu darbu, tiesībām un brīvībām. Tāpēc digitālajām darba platformām vienmēr būtu jānovērtē ietekme uz datu aizsardzību saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 35. pantā noteiktajām prasībām. ņemot vērā ar automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām pieņemto lēmumu ietekmi uz personām, kas veic platformu darbu, jo īpaši uz platformu darba ņēmējiem, šī direktīva paredz konkrētākus noteikumus par konsultēšanos ar personām, kas veic platformu darbu, un to pārstāvjiem saistībā ar novērtējumiem par ietekmi uz datu aizsardzību.
- (44) Papildus Regulā (ES) 2016/679 notiktajām prasībām, uz digitālajām darba platformām būtu jāattiecinā pārredzamības un informēšanas pienākumi saistībā ar automatizētām uzraudzības sistēmām un automatizētām sistēmām, ko izmanto, lai pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp platformu darba ņēmēju darba apstākļus, piemēram, viņu piekļuvi darba uzdevumiem, atlīdzību, drošību un veselību, viņu darba laiku, piekļuvi mācībām, paaugstināšanu amatā vai līdzvērtīgu funkciju, viņu līgumisko statusu, tostarp viņu konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu. Būtu jāprecizē, kāda veida informācija par šādām

automatizētām sistēmām būtu jāsniedz personām, kas veic platformu darbu, kā arī tas sniegšanas laiks un veids. Individuālajiem platformu darba ņēmējiem, lai viņi patiešām būtu informēti, minētā informācija būtu jāsaņem kodolīgā, vienkāršā un saprotamā veidā, ciktāl sistēmas un to iezīmes tieši ietekmē viņus un attiecīgā gadījumā viņu darba apstākļus. Viņiem vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt visaptverošu un detalizētu informāciju par visām attiecīgajām sistēmām. Visaptveroša un detalizēta informācija par šādām automatizētām sistēmām būtu pēc pieprasījuma jāsniedz arī personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem, kā arī valstu kompetentajām iestādēm, lai tās varētu pildīt savas funkcijas.

- (45) Papildus tiesībām uz tādu personas datu pārnesamību, kurus datu subjekts ir sniedzis pārzinim saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 20. pantu, personām, kas veic platformu darbu, vajadzētu būt tiesībām bez šķēršļiem un strukturētā, plaši izmantotā un mašīnlasāmā formātā saņemt jebkādus personas datus, kas ģenerēti, personām veicot darbu saistībā ar digitālās darba platformas automatizētajām uzraudzības sistēmām vai automatizētajām lēmumu pieņemšanas sistēmām, tostarp vērtējumiem un atsauksmēm, lai tos pārsūtītu vai liktu tos pārsūtīt trešai personai, tostarp citai digitālajai darba platformai. Digitālajām darba platformām būtu jānodrošina personām, kas veic platformu darbu, rīki, kuri atvieglo datu efektīvu bezmaksas pārnesamību, lai personas varētu īstenot savas tiesības atbilstīgi šai direktīvai un Regulai (ES) 2016/679.
- (46) Dažos gadījumos digitālās darba platformas oficiāli neizbeidz attiecības ar personu, kas veic platformu darbu, bet ierobežo personas, kas veic platformu darbu, kontu. Konta ierobežošana jāsaprot kā jebkāds ierobežojums, kas piemērots minētās personas spējai veikt platformu darbu, izmantojot kontu, tostarp tāds, kas ierobežo piekļuvi kontam vai darba uzdevumiem.
- (47) Digitālās darba platformas personu, kas veic platformu darbu, pārvaldībā plaši izmanto automatizētas uzraudzības sistēmas un automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas. Uzraudzība ar elektroniskiem līdzekļiem var būt aizskaroša, un lēmumi, ko pieņem vai atbalsta ar šādām sistēmām, piemēram, lēmumi, kas saistīti ar uzdevumu sadales piedāvājumu, atbildību, to drošību un veselību, to darba laiku, to piekļuvi apmācībai, to paaugstināšanu amatā vai statusu organizācijā un līgumisko statusu, tieši ietekmē personas, kas veic platformu darbu un kam varētu nebūt tieša kontakta ar personāla vadītāju vai uzraudzītāju (cilvēku). Digitālajām darba platformām tādēļ būtu jānodrošina cilvēka veikta pārraudzība un regulāri un jebkurā gadījumā vismaz reizi divos gados jāizvērtē, kā individuāli lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības sistēmām vai automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp attiecīgā gadījumā to darba apstākļus un vienlīdzīgu attieksmi darbā. Izvērtēšanā būtu jāiesaista darba ņēmēju pārstāvji. Digitālajām darba platformām šādas pārraudzības un izvērtēšanas nolūkā būtu jānodrošina pietiekami cilvēkresursi. Personām, kurām digitālā darba platforma ir uzdevusi pildīt pārraudzības funkciju, vajadzētu būt ar nepieciešamo kompetenci, apmācību un pilnvarojumu minēto funkciju pildīšanai, un jo īpaši tām vajadzētu būt tiesībām noraidīt automatizētus lēmumus. Tām vajadzētu būt aizsargātām pret atļaušanu, disciplināriem pasākumiem vai citādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar savu funkciju pildīšanu. Turklāt ir svarīgi, lai digitālās darba platformas novērstu sistemātiskus trūkumus automatizētu uzraudzības sistēmu un automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanā. Tāpēc, ja pārraudzības darbību rezultātā tiek konstatēts liels diskriminācijas risks darbā vai personu, kas veic platformu darbu, tiesību pārkāpums, digitālajām darba platformām būtu jāveic attiecīgi pasākumi tā novēršanai, tostarp, paredzot iespēju pārtraukt šādu sistēmu darbību.
- (48) Regula (ES) 2016/679 prasa datu pārzinim veikt atbilstīgus pasākumus, lai aizsargātu datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses gadījumos, kad uz datu subjektiem attiecas lēmumi, kuru pamatā ir tikai automatizēta apstrāde. Minētais punkts nosaka, ka datu subjektam ir vismaz tiesības panākt cilvēka līdzdalību no pārziņa puses, lai datu subjekts varētu paust savu viedokli un apstrīdēt lēmumu. Papildus Regulā (ES) 2016/679 noteiktajām prasībām saistībā ar algoritmisko pārvaldību un ņemot vērā to, cik nopietni personas, kas veic platformu darbu, ietekmē lēmumi ierobežot, apturēt vai izbeigt to līgumattiecības vai to kontu vai jebkāds lēmums ar līdzvērtīgu negatīvu ietekmi, šādi lēmumi vienmēr būtu jāpieņem cilvēkam.
- (49) Papildus Regulā (ES) 2016/679 noteiktajām prasībām saistībā ar algoritmisko pārvaldību platformu darbā personām, kas veic platformu darbu, vajadzētu būt tiesībām bez nepamatotas kavēšanās saņemt paskaidrojumu no digitālās darba platformas par lēmumu, lēmuma neesību vai lēmumu kopumu, kas pieņemts vai atbalstīts ar automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām. Minētajā nolūkā digitālajai darba platformai būtu jānodrošina personām, kas veic platformu darbu, iespēja digitālajā darba platformā ar kontaktpersonu (cilvēku) apspriest un precizēt šādu lēmumu pamatā esošos faktus, apstākļus un iemeslus. Turklāt dažiem lēmumiem var būt īpaši būtiska negatīva ietekme uz personām, kas veic platformu darbu, jo īpaši to iespējamo atbildību. Attiecībā uz lēmumiem ierobežot, apturēt vai izbeigt personas, kas veic platformu darbu, kontu, atteikt samaksu par minētās personas veikto darbu vai ietekmēt

līgumattiecību būtiskos aspektus, digitālajai darba platformai pēc iespējas drīz un ne vēlāk kā dienā, kad šādi lēmumi stājas spēkā, būtu jāsniedz personai, kas veic platformu darbu, rakstisks šādu lēmumu pamatojums. Ja sniegtais paskaidrojums vai iemesli nav apmierinoši vai ja personas, kas veic platformu darbu, uzskata, ka lēmums pārkāpj to tiesības, tām vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt lēmumu un bez nepamatotas kavēšanās un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas iegūt pamatotu atbildi. Ja ar šādiem lēmumiem tiek pārkāptas minēto personu tiesības, piemēram, darba tiesības, tiesības uz nediskriminēšanu vai uz to personas datu aizsardzību, digitālajai darba platformai būtu bez liekas kavēšanās jālabo šādi lēmumi vai, ja tas nav iespējams, būtu jānodrošina pienācīga kompensācija par nodarīto kaitējumu un jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nākotnē izvairītos no līdzīgiem lēmumiem, tostarp nepieciešamības gadījumā attiecīgās automatiskās lēmumu pieņemšanas sistēmas pārveidošana vai tas izmantošanas pārtraukšana. Attiecībā uz lēmumu pārskatīšanu, ko veic cilvēks, konkrētajiem Regulas (ES) 2019/1150 noteikumiem būtu jāprevalē attiecībā uz komerciālajiem lietotājiem.

- (50) Padomes Direktīva 89/391/EEK⁽¹³⁾ ievieš pasākumus, lai veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darbā, tostarp darba devēju pienākumu novērtēt arodveselības un darba drošības riskus, un nosaka vispārējus preventijas principus, kas darba devējiem jāīsteno. Automatizētas uzraudzības sistēmas un automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas var būtiski ietekmēt platformu darba ņēmēju drošību un fizisko un psihoemocionālo veselību. Algoritmiska vadīšana, vērtēšana un disciplinēšana padara darbu intensīvāku, paplašinot uzraudzību, palielinot no darba ņēmējiem prasīto tempu, samazinot atpūtas brīžus darbplūsmā un pārnesot darba aktivitātes ārpus tradicionālās darba vietas un darba laika. Ierobežotās iespējas mācīties darbā un ierobežotā ietekme uz uzdevumiem nepārredzamu algoritmu izmantošanas dēļ, darba intensifikācija un nedrošība, kas izriet no automatizēto uzraudzības sistēmu vai automatizēto lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanas, var palielināt darbinieku stresu un trauksmi. Tāpēc digitālajām darba platformām būtu jāizvērtē minētie riski, jānovērtē, vai sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti minēto risku novēršanai, un jāveic attiecīgi preventīvi un aizsardzības pasākumi. Tām būtu jāizvairās no tā, ka šādu sistēmu izmantošana rada nepamatotu spiedienu uz darba ņēmējiem vai apdraud viņu veselību. Lai stiprinātu minēto noteikumu efektivitāti, digitālajai darba platformai savs riska novērtējums un riska mazināšanas pasākumu novērtējums būtu jā dara pieejams platformu darba ņēmējiem, viņu pārstāvjiem un kompetentajām iestādēm.
- (51) Personas, kas veic platformu darbu, ir pakļautas vardarbības un aizskarošas izturēšanās riskam, jo īpaši platformu darba veikšanas vietā, bet tām nav fiziskas darba veikšanas vietas, kurā var vērsties ar sūdzībām. Aizskaroša izturēšanās un seksuāla uzbrukšana var negatīvi ietekmēt platformu darba ņēmēju veselību un drošību. Tāpēc dalībvalstīm attiecībā uz platformu darbu būtu jāparedz preventīvi pasākumi, tostarp efektīvu ziņošanas kanālu izveide. Dalībvalstis tiek arī mudinātas atbalstīt efektīvus pasākumus vardarbības un aizskarošas izturēšanās apkarošanai platformu darbā un jo īpaši iekļaut attiecīgus ziņošanas kanālus personām, kas veic platformu darbu un kurām nav darba attiecību.
- (52) Darba ņēmēju pārstāvju informēšana un uzklauššana, kas Savienības līmenī ir reglamentēta, ievērojot Direktīvu 2002/14/EK, ir būtiskas, lai veicinātu efektīvu sociālo dialogu. Automatizētu uzraudzības sistēmu vai automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu ieviešana vai būtiskas izmaiņas to lietošanā, ko veic digitālās darba platformas, tieši ietekmē platformu darba ņēmēju darba organizāciju un individuālos darba apstākļus, tāpēc ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas pirms šādu lēmumu pieņemšanas par to informē un efektīvi uzklauša platformu darba ņēmēju pārstāvjus atbilstošā līmenī. Ņemot vērā algoritmiskās pārvaldības sistēmu tehnisko sarežģītību, informācija būtu jāsniedz savlaicīgi, lai platformu darba ņēmēju pārstāvji varētu sagatavoties uzklaušanai, vajadzības gadījumā saskaņoti ar platformas darba ņēmēju vai viņu pārstāvju izraudzīta eksperta palīdzību. Šī direktīva neskar Direktīvā 2002/14/EK ietvertos informēšanas un uzklaušanas pasākumus.
- (53) Ja darba ņēmēju pārstāvju nav, vajadzētu būt iespējai, ka darba ņēmējus par jebkādu automatizētu uzraudzības sistēmu un automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu ieviešanu vai būtiskām izmaiņām to izmantošanā tiešā veidā informē digitālā darba platforma.
- (54) Daļa no personām, kas veic platformu darbu, ir pašnodarbinātas personas. Digitālo darba platformu izmantoto automatizēto uzraudzības sistēmu un automatizēto lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekme uz pašnodarbināto personu personas datu aizsardzību un to ienākumu gūšanas iespējām ir līdzīga ietekmei, kādu izjūt platformu darba

⁽¹³⁾ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

ņēmēji. Tāpēc šajā direktīvā noteiktās tiesības, kas attiecas uz fizisku personu aizsardzību saistībā ar personas datu apstrādi algoritmiskās pārvaldības kontekstā, proti, tiesības attiecībā uz automatizēto uzraudzības sistēmu un automatizēto lēmumu pieņemšanas sistēmu pārredzamību, personas datu apstrādes vai vākšanas ierobežojumiem, cilvēka veiktu uzraudzību un nozīmīgu lēmumu pārskatīšanu, būtu jāpiemēro arī tām personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību. Personām, kas veic platformu darbu un kam nav darba attiecību, nebūtu jāpiemēro tiesības, kuras attiecas uz veselību un drošību darbā un platformu darba ņēmēju vai viņu pārstāvju informēšanu un uzklaušīšanu, kas ir specifiskas darba ņēmējiem, ievērojot Savienības tiesību aktus. Regulā (ES) 2019/1150 ir paredzēti aizsardzības pasākumi attiecībā uz taisnīgumu un pārredzamību pašnodarbinātām personām, kas veic platformu darbu, ar nosacījumu, ka tās tiek uzskatītas par komerciālajiem lietotājiem minētās regulas izpratnē. Attiecībā uz svarīgu lēmumu pārskatīšanu, ko veic cilvēks, konkrētajiem Regulas (ES) 2019/1150 noteikumiem būtu jāprevalē attiecībā uz komerciālajiem lietotājiem.

- (55) Digitālo darba platformu pienākumi, tostarp attiecībā uz informēšanu un uzklaušīšanu saistībā ar automatizētām uzraudzības sistēmām un automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ir piemērojami neatkarīgi no tā, vai šādas sistēmas pārvalda pati digitālā darba platforma vai ārpusplatformu sniedzējs, kas veic datu apstrādi digitālās darba platformas vārdā.
- (56) Lai valstu kompetentās iestādes varētu nodrošināt, ka digitālās darba platformas ievēro darba tiesību aktus un noteikumus, jo īpaši, ja tās ir iedibinātas dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā platformas darba ņēmējs veic darbu, vai trešā valstī, digitālajām darba platformām būtu jādeklarē platformu darba ņēmēju veiktais darbs tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kurā darbs tiek veikts. Lai novērstu negodīgu konkurenci starp digitālajām darba platformām, izšķiroša nozīme ir arī sistemātiskai un pārredzamai informācijas sniegšanas sistēmai, tostarp pārrobežu līmenī. Pienākumam deklarēt platformu darbu, ievērojot šo direktīvu, nebūtu jāaiestāj pienākumi, kas saistīti ar deklarēšanu vai paziņošanu, kuri noteikti ar citiem Savienības tiesību aktiem.
- (57) Eiropas Darba iestāde, kas izveidota ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2019/1149⁽¹⁴⁾, palīdz nodrošināt taisnīgu darbaspēka mobilitāti visā Savienībā, jo īpaši atvieglojot sadarbību un informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm, lai konsekvēti, efektīvi un rezultatīvi piemērotu un izpildītu attiecīgos Savienības tiesību aktus, koordinējot un atbalstot saskaņotas un kopīgas pārbaudes, veicot analīzi un riska novērtēšanu darbaspēka pārrobežu mobilitātes jautājumos un atbalstot dalībvalstis nedeklarēta darba novēršanā. Tāpēc tai ir svarīga loma ar daudzu digitālo darba platformu pārrobežu darbībām saistīto problēmu risināšanā, kā arī to problēmu risināšanā, kas saistītas ar nedeklarētu darbu platformu darba jomā.
- (58) Informācija par platformu darbu, kuru, izmantojot digitālās darba platformas, veic personas, kas veic platformu darbu, jo īpaši par minēto personu skaitu, par to līgumisko vai nodarbinātības statusu un vispārīgajiem noteikumiem un par nosacījumiem, kas piemērojami minētajām līgumattiecībām, ir būtiska, lai palīdzētu attiecīgajām iestādēm pareizi noteikt personu, kas veic platformu darbu, pareizo nodarbinātības statusu un nodrošināt atbilstību juridiskajām saistībām, kā arī lai palīdzētu personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem pildīt tiem uzticētās pārstāvības funkcijas. Minētajām iestādēm un pārstāvjiem vajadzētu būt arī tiesībām pieprasīt digitālajām darba platformām papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju saistībā ar sniegto informāciju.
- (59) Ir iegūti pierādījumi, ka vairākās dalībvalstīs piegādes platformās tiek izmantots nedeklarēts darbs. Minētā prakse tiek īstenota, iznomājot identitātes, kad personas, kas veic platformu darbu un kam ir tiesības strādāt, reģistrējas platformā un iznomā savus kontus migrantiem bez dokumentiem vai nepilngadīgajiem. Tā rezultātā minētajām personām netiek nodrošināta aizsardzība, tostarp trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri dalībvalstī uzturas nelikumīgi un kuri savas situācijas dēļ, baidoties no atbēšanas vai deportācijas riska, bieži vien nevar vērsties tiesā. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/52/EK⁽¹⁵⁾ paredz minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi. Šajā direktīvā noteiktie pārredzamības pienākumi un noteikumi par starpniekiem kopā ar Direktīvu 2009/52/EK būtiski palīdz risināt problēmu, kas saistīta ar nedeklarētu darbu platformu darba jomā. Turklāt ir svarīgi, lai digitālās darba platformas nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, identitātes uzticamu verificēšanu.

⁽¹⁴⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2019/1149 (2019. gada 20. jūnijs), ar ko izveido Eiropas Darba iestādi, groza Regulas (EK) Nr. 883/2004, (ES) Nr. 492/2011 un (ES) 2016/589 un atceļ Lēmumu (ES) 2016/344 (OV L 186, 11.7.2019., 21. lpp.).

⁽¹⁵⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/52/EK (2009. gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi (OV L 168, 30.6.2009., 24. lpp.).

- (60) Savienībā ir izstrādāta plaša sociālās jomas acquis izpildes noteikumu sistēma, kuras elementi būtu jāpiemēro šai direktīvai, lai nodrošinātu, ka personām, kas veic platformu darbu, ir piekļuve savlaicīgai, iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz tiesisko aizsardzību, tostarp pienācīgu kompensāciju par nodarīto kaitējumu. Konkrētāk, ņemot vērā tiesību uz efektīvu juridisko aizsardzību pamatbūtību, personām, kas veic platformu darbu, šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad nodarbinātība vai darba attiecības, ar kurām atbilstoši šai direktīvai, iespējams, ir pārkāptas tiesības, ir beigušās.
- (61) Personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem vajadzētu būt iespējai saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi pārstāvēt vienu vai vairākas personas, kas veic platformas darbu, jebkurā tiesas vai administratīvā procesā, lai īstenotu tiesības vai pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas. Prasību iesniegšana vairāku personu, kas veic platformu darbu, vārdā vai to atbalstam ir veids, kā atvieglot tiesvedību, kas citādi netiktu celtas procesuālu un finansiālu šķēršļu dēļ vai baidoties no represijām.
- (62) Platformu darbam ir raksturīgs tas, ka nav kopīgas darbavietas, kur personas, kas veic platformu darbu, varētu iepazīt cita citu un sazināties savā starpā un ar saviem pārstāvjiem, tostarp arī tādēļ, lai aizstāvētu savas intereses attiecībā pret digitālo darba platformu. Tāpēc saskaņā ar digitālo darba platformu darba organizāciju ir jāizveido digitāli sakaru kanāli, kuros personas, kas veic platformu darbu, var privāti un droši savstarpēji apmainīties ar informāciju un kuros ar tām var sazināties to pārstāvji. Digitālajām darba platformām savā digitālajā infrastruktūrā vai ar līdzīgi iedarbīgiem līdzekļiem būtu jāizveido šādi sakaru kanāli, vienlaikus ievērojot personas datu aizsardzību un atturoties no piekļuves šiem sakariem vai to uzraudzības.
- (63) Administratīvajos vai tiesas procesos attiecībā uz šajā direktīvā noteiktajām tiesībām un pienākumiem darba organizācijas elementi, kas ļauj noteikt pareizo nodarbinātības statusu un jo īpaši to, vai digitālā darba platforma vada vai kontrolē konkrētus darba izpildes elementus, kā arī citi elementi attiecībā uz automatizētu uzraudzības sistēmu vai automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu varētu būt digitālās darba platformas īpašumā un varētu nebūt viegli pieejami personām, kas veic platformu darbu, un kompetentajām iestādēm. Tāpēc valstu tiesām vai kompetentajām iestādēm vajadzētu būt iespējai likt digitālajai darba platformai atklāt visus attiecīgos pierādījumus, kas ir tās rīcībā, tostarp konfidenciālu informāciju, piemērojot efektīvus pasākumus šādas informācijas aizsardzībai.
- (64) Ņemot vērā to, ka salīdzinājumā ar Regulu (ES) 2016/679 šī direktīva paredz konkrētākus noteikumus un papildnoteikumus saistībā ar platformu darbu, lai nodrošinātu personu, kas veic platformu darbu, personas datu aizsardzību, valstu uzraudzības iestādēm, kas paredzētas, ievērojot Regulas (ES) 2016/679 51. pantu, vajadzētu būt kompetentām uzraudzīt minēto aizsardzības pasākumu piemērošanu. Regulas (ES) 2016/679 procesuālais satvars, jo īpaši tās VI, VII un VIII nodaļa, būtu jāpiemēro, lai panāktu šīs direktīvas konkrētāko noteikumu un papildnoteikumu izpildi, jo īpaši attiecībā uz uzraudzības, sadarbības un konsekvences mehānismiem, tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, atbildību un sodiem, tostarp kompetenci piemērot administratīvos naudas sodus līdz summām, kas minētas minētās regulas 83. panta 5. punktā.
- (65) Automatizētas uzraudzības sistēmas un automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas, ko izmanto platformu darbā, ietver personu, kas veic platformu darbu, personas datu apstrādi un ietekmē platformu darba ņēmēju darba apstākļus un tiesības, un tas izvirza jautājumus par datu aizsardzības tiesību aktiem, kā arī par citām tiesību jomām, piemēram, darba tiesībām. Tādēļ datu aizsardzības uzraudzības iestādēm un citām kompetentajām iestādēm būtu, arī pārrobežu līmenī, jāsadarbjas šīs direktīvas izpildē, tostarp, savstarpēji apmainoties ar attiecīgo informāciju, neskarot datu aizsardzības uzraudzības iestāžu neatkarību.
- (66) Lai nodrošinātu šajā direktīvā paredzētās aizsardzības efektivitāti, ir būtiski aizsargāt personas, kas veic platformu darbu un īsteno savas attiecīgās šajā direktīvā paredzētās tiesības, pret atlaišanu vai pret viņu līguma laušanu un pret jebkādu rīcību ar līdzvērtīgu ietekmi, tostarp viņu konta apturēšanu.
- (67) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas divējādo mērķi, proti, uzlabot darba apstākļus platformu darbā un aizsargāt personas datus, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet tādēļ, ka ir jānosaka kopīgas minimālās prasības, to var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar LES 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.

- (68) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogātīvu ieviest un saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki platformu darba ņēmējiem. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, tostarp attiecībā uz mehānismiem, ar ko pārliecinās par darba attiecību pastāvēšanu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības vai valstu tiesību aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārējo līmeni vai arī esošās darba ņēmēju pārstāvjiem piešķirtās prerogātīvas.
- (69) Ir jāievēro sociālo partneru autonomija. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai atļaut sociālajiem partneriem, ievērojot konkrētus nosacījumus, uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt un noslēgt tādas koplīgumus un panākt to izpildi, kuri atšķiras no dažiem šīs direktīvas noteikumiem, vienlaikus ievērojot platformu darba ņēmēju vispārējo aizsardzību.
- (70) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās piemērot nevajadzīgus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus tā, ka tiktu kavēta mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) izveide un attīstība. Dalībvalstis tādēļ tiek aicinātas novērtēt savu transponēšanas pasākumu ietekmi uz MVU, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam.
- (71) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstīm būtu jāspēj šīs direktīvas īstenošanu uzticēt sociālajiem partneriem. Tām saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi būtu arī jāveic atbilstoši pasākumi, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
- (72) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem⁽¹⁶⁾ dalībvalstis ir apņēmušās, paziņojot savus transponēšanas pasākumus, pamatotos gadījumos pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un atbilstīgajām daļām valstu transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota.
- (73) Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2018/1725⁽¹⁷⁾ 42. panta 1. punktu ir notikusi apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju, un 2022. gada 2. februārī tas publicēja oficiālus komentārus,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets un darbības joma

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darba apstākļus un personas datu aizsardzību platformu darbā:
 - a) ieviešot pasākumus nolūkā atvieglot personu, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu;
 - b) veicinot pārredzamību, taisnīgumu, cilvēka veiktu pārraudzību, drošību un pārskatatbildību algoritmiskajā pārvaldībā platformu darbā; un

⁽¹⁶⁾ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

⁽¹⁷⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

c) uzlabojot pārredzamību attiecībā uz platformu darbu, tostarp pārrobežu situācijās.

2. Šī direktīva nosaka tiesību minimumu, kas tiek piemērots katrai personai, kas veic platformu darbu Savienībā un kam ir vai, balstoties uz faktu izvērtējumu, tiek uzskatīts, ka ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

Šī direktīva arī paredz noteikumus, lai uzlabotu fizisku personu aizsardzību saistībā ar viņu personas datu apstrādi, paredzot algoritmiskās pārvaldības pasākumus, kas piemērojami personām, kas veic platformu darbu Savienībā, tostarp personām, kurām nav darba līguma vai darba attiecību.

3. Šo direktīvu piemēro digitālajām darba platformām, kas organizē Savienībā veiktu platformu darbu, neatkarīgi no to iedibināšanas vietas vai neatkarīgi no citādi piemērojamiem tiesību aktiem.

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

a) "digitālā darba platforma" ir fiziska vai juridiska persona, kas sniedz pakalpojumus, kuri atbilst visām sekojošajām prasībām:

i) pakalpojumu vismaz daļēji nodrošina attālināti, izmantojot elektroniskos līdzekļus, piemēram, tīmekļa vietni vai mobilo lietotni;

ii) to sniedz pēc pakalpojuma saņēmēja pieprasījuma;

iii) tas kā nepieciešamu un būtisku elementu ietver personu par atlīdzību veiktā darba organizēšanu neatkarīgi no tā, vai šis darbs tiek veikts tiešsaistē vai konkrētā vietā;

iv) tas ietver automatizētās uzraudzības sistēmas vai automatizētās lēmumu pieņemšanas sistēmas izmantošanu;

b) "platformu darbs" ir darbs, ko organizē, izmantojot digitālu darba platformu, un ko Savienībā veic persona, pamatojoties uz līgumattiecībām starp digitālo darba platformu vai starpnieku un personu, neatkarīgi no tā, vai starp personu vai starpnieku un pakalpojuma saņēmēju pastāv līgumattiecības;

c) "persona, kas veic platformu darbu" ir persona, kas veic platformu darbu, neatkarīgi no iesaistīto pušu līgumattiecību rakstura vai no tā, kā tās ir minētās attiecības apzīmējušas;

d) "platformu darbaņēmējs" ir persona, kas veic platformu darbu un kam ir vai tiek uzskatīts, ka tam ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru;

e) "starpnieks" ir fiziska vai juridiska persona, kas nolūkā darīt platformu darbu pieejamu digitālajā platformā vai ar tās starpniecību:

i) izveido līgumattiecības ar minēto digitālo darba platformu un līgumattiecības ar personu, kas veic platformu darbu; vai

ii) atrodas apakšuzņēmēju ķēdē starp minēto digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu;

f) "darbaņēmēju pārstāvji" ir platformu darbaņēmēju pārstāvji, piemēram, arodbiedrības un pārstāvji, kurus brīvi ievēlējuši platformu darbaņēmēji saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi;

g) "personu, kas veic platformu darbu, pārstāvji" ir darbaņēmēju pārstāvji un – ciktāl to paredz valstu tiesību akti un prakse – to personu pārstāvji, kas veic platformu darbu un kas nav platformu darbaņēmēji;

- h) "automatizētas uzraudzības sistēmas" ir sistēmas, ko izmanto vai kuras atbalsta to, lai, izmantojot elektroniskus līdzekļus, uzraudzītu, pārraudzītu vai novērtētu personu, kas veic platformu darbu, darba izpildi vai darba vidē veiktas darbības, tostarp vācot personas datus;
- i) "automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas" ir sistēmas, ko izmanto, lai ar elektronisko līdzekļu starpniecību pieņemtu vai atbalstītu lēmumus, kuri būtiski ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp platformu darba ņēmēju darba apstākļus, jo īpaši lēmumus, kas ietekmē viņu pieņemšanu darbā, viņu piekļuvi darba uzdevumiem un to organizēšanu, viņu atlīdzību, tostarp atsevišķu uzdevumu apmaksas noteikšanu, viņu drošību un veselību, viņu darba laiku, viņu piekļuvi apmācībām, viņu paaugstināšanu amatā vai līdzvērtīgu funkciju, un viņu līgumisko statusu, tostarp viņu konta ierobežošanu, apturēšanu vai izbeigšanu.
2. Digitālo darba platformu definīcija, kas noteikta 1. punkta a) apakšpunktā, neietver tāda pakalpojuma sniedzējus, kura pamatmērķis ir izmantot vai kopīgot aktīvus vai kurš personām, kas nav profesionāļi, ļauj preces pārdot tālāk.

3. pants

Starpnieki

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

II NODAĻA

NODARBINĀTĪBAS STATUSS

4. pants

Pareiza nodarbinātības statusa noteikšana

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

5. pants

Legālā prezumpcija

1. Līgumattiecības starp digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu ar minētās platformas starpniecību, tiek juridiski prezumētas kā darba attiecības, ja saskaņā ar dalībvalstīs spēkā esošajiem valstu tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un ņemot vērā Tiesas judikatūru tiek konstatēti fakti, kas liecina par vadību un kontroli. Ja digitālā darba platforma cenšas atspēkot legālo prezumpciju, tai ir jāpierāda, ka attiecīgās līgumattiecības nav darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.

2. Šā panta 1. punkta nolūkiem dalībvalstis izveido efektīvu atspēkojamu legālo prezumpciju par darba attiecībām, kas kalpo kā procesuāls atvieglojums personu, kuras veic platformu darbu, labā. Turklāt dalībvalstis nodrošina, ka legālā prezumpcija nepalielina prasību slogu personām, kas veic platformu darbu, vai to pārstāvjiem procesos, kuros nosaka viņu pareizo nodarbinātības statusu.

3. Legālo prezumpciju, kas paredzēta šajā pantā, piemēro visos attiecīgajos administratīvajos vai tiesu procesos, kuros tiek skarts jautājums par personas, kas veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu.

Legālā prezumpcija nav piemērojama procesiem, kas saistīti ar nodokļiem, krimināltiesībām vai sociālā nodrošinājuma jautājumiem. Tomēr minētajos procesos dalībvalstis var piemērot legālo prezumpciju saskaņā ar valstu tiesību aktiem.

4. Personām, kas veic platformu darbu, un saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi to pārstāvjiem ir tiesības sākt 3. punkta pirmajā daļā minēto procesu, lai noteiktu personas, kas veic platformu darbu, pareizo nodarbinātības statusu.

5. Ja valsts kompetentā iestāde uzskata, ka persona, kas veic platformu darbu, varētu būt nepareizi klasificēta, tā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi sāk atbilstīgas darbības vai procesus, lai noteiktu minētās personas pareizo nodarbinātības statusu.

6. Attiecībā uz līgumattiecībām, kas noslēgtas pirms 2026. gada 2. decembra un joprojām turpinās, šajā pantā paredzēto legālo prezumpciju piemēro tikai laikposmam, kas sākas no minētā datuma.

6. pants

Atbalsta pasākumu satvars

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

- a) izstrādā atbilstīgus norādījumus, tostarp konkrētu un praktisku ieteikumu veidā, lai digitālās darba platformas, personas, kas veic platformu darbu, un sociālie partneri izprastu un īstenotu legālo prezumpciju, tostarp procedūras tās atspēkošanai;
- b) saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi izstrādā norādījumus un izveido atbilstīgas procedūras valstu kompetentajām iestādēm, tostarp par sadarbību starp valstu kompetentajām iestādēm, lai proaktīvi identificētu digitālās darba platformas, kas neievēro noteikumus par personu, kuras veic platformu darbu, pareiza nodarbinātības statusa noteikšanu, un vērstos pret tām;
- c) paredz efektīvas kontroles un pārbaudes, ko veic valstu kompetentās iestādes saskaņā ar valstu tiesību aktiem vai praksi, un jo īpaši nepieciešamības gadījumā paredz kontroles un inspekcijas konkrētās digitālās darba platformās, ja valsts kompetentā iestāde ir pārliecinājusies, ka starp šādu platformu un personu, kas veic platformu darbu, pastāv darba attiecības, vienlaikus nodrošinot, ka šādas kontroles un pārbaudes ir samērīgas un nediskriminējošas;
- d) nodrošina atbilstošu apmācību valstu kompetentajām iestādēm un nodrošina tehniskās lietpratības pieejamību algoritmiskās pārvaldības jomā, lai šādas iestādes varētu veikt b) punktā minētos uzdevumus.

III NODAĻA

ALGORITMISKĀ PĀRVALDĪBA

7. pants

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

1. Digitālās darba platformas, izmantojot automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas:

- a) neapstrādā nekādus personas datus par personas, kas veic platformu darbu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli;
 - b) neapstrādā nekādus personas datus saistībā ar privātām sarunām, tostarp komunikāciju ar citām personām, kas veic platformu darbu, un personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem;
 - c) nevāc nekādus personas datus, kamēr minētā persona, kas veic platformu darbu, nepiedāvā vai neveic platformu darbu;
 - d) neapstrādā personas datus, lai prognozētu pamattiesību – tostarp biedrošanās brīvības, tiesību uz koplīguma sarunām un rīcību vai tiesību uz informāciju un uzklauzīšanu – izmantošanu, kā noteikts Hartā;
 - e) neapstrādā nekādus personas datus, lai izsecinātu personas rases vai etnisko izcelsmi, migrācijas statusu, politiskos uzskatus, reliģiskās vai filozofiskās pārliecības, invaliditāti, veselības stāvokli, tostarp hronisku slimību vai HIV statusu, emocionālo vai psiholoģisko stāvokli, dalību arodbiedrībās, personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju;
 - f) neapstrādā nekādus personas, kas veic platformu darbu, biometriskos datus, kā definēts Regulas (ES) 2016/679 4. panta 14) punktā, lai noteiktu minētās personas identitāti, salīdzinot minētos datus ar datubāzē glabātajiem fizisko personu biometriskajiem datiem.
2. Šā panta noteikumus piemēro visām personām, kas veic platformu darbu, no darbā pieņemšanas vai atlases procedūras sākuma.
3. Papildus automatizētām uzraudzības sistēmām un automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām šo pantu piemēro arī gadījumiem, kad digitālajās darba platformas izmanto automatizētas sistēmas, kas pieņem vai atbalsta lēmumus, kuri jebkādā veidā ietekmē personas, kas veic platformu darbu.

8. pants

Novērtējums par ietekmi uz datu aizsardzību

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

9. pants

Pārredzamība attiecībā uz automatizētām uzraudzības sistēmām un automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām

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

Minētā informācija ietver:

- a) attiecībā uz automatizētām uzraudzības sistēmām:
 - i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas;
 - ii) šādu sistēmu uzraudzītu, pārraudzītu vai novērtētu datu un darbību kategorijas, tostarp pakalpojuma saņēmēja veiktu novērtējumu;
 - iii) uzraudzības mērķi un to, kā sistēmai ir jāveic minētā uzraudzība;

- iv) šādu sistēmu apstrādāto personas datu saņēmējus vai saņēmēju kategorijas un jebkādu šādu personas datu nosūtīšanu vai pārsūtīšanu, tostarp uzņēmumu grupas ietvaros;
- b) attiecībā uz automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām:
- i) to, ka šādas sistēmas tiek izmantotas vai tiek ieviestas;
 - ii) šādu sistēmu pieņemto vai atbalstīto lēmumu kategorijas;
 - iii) datu kategorijas un galvenos parametrus, ko šādas sistēmas ņem vērā, un minēto galveno parametru relatīvo nozīmīgumu automatizētajā lēmumu pieņemšanā, tostarp veidu, kādā personas, kas veic platformu darbu, personas dati vai rīcība ietekmē lēmumus;
 - iv) pamatojumu lēmumiem ierobežot, apturēt vai izbeigt personas, kas veic platformu darbu, kontu, atteikt samaksu par tās paveikto darbu, kā arī lēmumiem par tās līgumisko statusu vai jebkuram lēmumam ar līdzvērtīgu vai negatīvu ietekmi;
- c) visu kategoriju lēmumus, ko pieņem vai atbalsta automatizētās lēmumu pieņemšanas sistēmas un kas jebkādā veidā ietekmē personas, kuras veic platformu darbu.

2. Digitālās darba platformas sniedz 1. punktā minēto informāciju kā rakstisku dokumentu, kas var būt elektroniskā formātā. Informāciju sniedz pārredzamā, saprotamā un viegli pieejamā veidā, izmantojot skaidru un vienkāršu valodu.

3. Digitālās darba platformas sniedz personām, kas veic platformu darbu, 1. punktā minēto informāciju attiecībā uz tām sistēmām un to iezīmēm, kuras tos tieši ietekmē, tostarp attiecīgā gadījumā viņu darba apstākļiem:

- a) vēlākais pirmajā darba dienā;
- b) pirms tiek ieviestas izmaiņas, kas ietekmē darba apstākļus, darba organizāciju vai darba izpildes uzraudzību; un
- c) jebkurā laikā pēc viņu pieprasījuma.

Pēc personu, kas veic platformu darbu, pieprasījuma digitālās darba platformas tām sniedz arī 1. punktā minēto informāciju visaptverošā un detalizētā veidā attiecībā uz visām attiecīgajām sistēmām un to iezīmēm.

4. Digitālās darba platformas sniedz darba ņēmēju pārstāvjiem 1. punktā minēto informāciju visaptverošā un detalizētā veidā attiecībā uz visām attiecīgajām sistēmām un to iezīmēm. Tās sniedz šādu informāciju:

- a) pirms minēto sistēmu izmantošanas;
- b) pirms tādu izmaiņu ieviešanas, kas ietekmē darba apstākļus, darba organizāciju vai darba izpildes uzraudzību; un
- c) jebkurā laikā pēc viņu pieprasījuma.

Digitālās darba platformas pēc pieprasījuma jebkurā laikā sniedz valstu kompetentajām iestādēm 1. punktā minēto informāciju izsmeļošā un detalizētā veidā.

5. Digitālās darba platformas sniedz 1. punktā minēto informāciju personām, kurām piemēro darbā pieņemšanas vai atlases procedūru. Informāciju sniedz saskaņā ar 2. punktu; tā ir kodolīga un attiecas tikai uz automatizētajām uzraudzības sistēmām vai automatizētajām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ko izmanto minētajā procedūrā, un to sniedz pirms darbā pieņemšanas vai atlases procedūras sākšanas.

6. Personām, kas veic platformu darbu, ir tiesības uz tādu personas datu pārnesamību, kuri ģenerēti, viņām veicot darbu saistībā ar digitālās darba platformas automatizētajām uzraudzības sistēmām vai automatizētajām lēmumu pieņemšanas sistēmām, tostarp attiecībā uz vērtējumiem un atsauksmēm, tam neradot negatīvu ietekmi uz pakalpojuma saņēmēja tiesībām saskaņā ar Regulu (ES) 2016/679.

Digitālā darba platforma personām, kas veic platformu darbu, bez maksas nodrošina rīkus, kuri atvieglo Regulas (ES) 2016/679 20. pantā un šā punkta pirmajā daļā minēto tiesību uz pārnesamību efektīvu īstenošanu. Ja persona, kas veic platformu darbu, to pieprasa, digitālā darba platforma šādus personas datus nosūta tieši trešai personai.

10. pants

Cilvēka veikta automatizēto uzraudzības sistēmu un automatizēto lēmumu pieņemšanas sistēmu pārraudzība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas pārrauga un – iesaistot darba ņēmēju pārstāvjus – regulāri un jebkurā gadījumā reizi divos gados izvērtē, kā individuāli lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar digitālās darba platformas izmantotām automatizētām uzraudzības sistēmām un automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ietekmē personas, kas veic platformu darbu, tostarp attiecīgā gadījumā – kā tie ietekmē viņu darba apstākļus un vienlīdzīgu attieksmi darbā.

2. Dalībvalstis pieprasa digitālajām darba platformām nodrošināt pietiekamus cilvēkresursus, lai efektīvi pārraudzītu un novērtētu tādu atsevišķu lēmumu ietekmi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības sistēmām vai automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām. Personām, kurām digitālā darba platforma ir uzticējusi pārraudzības un novērtēšanas funkciju, ir nepieciešamā kompetence, apmācība un pilnvaras, lai veiktu minēto funkciju, tostarp attiecībā uz automatizēto lēmumu noraidīšanu. Minētās personas ir aizsargātas pret atlaišanu vai līdzvērtīgu rīcību, disciplināriem pasākumiem un citādu nelabvēlīgu attieksmi saistībā ar viņu funkciju pildīšanu.

3. Ja 1. punktā minētajā pārraudzībā vai izvērtēšanā konstatē augstu diskriminācijas risku darbā automatizēto uzraudzības sistēmu vai automatizēto lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanā vai konstatē, ka atsevišķi lēmumi, kas pieņemti vai atbalstīti ar automatizētām uzraudzības sistēmām vai automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām, ir pārkāpuši personas, kas veic platformu darbu, tiesības, digitālā darba platforma veic nepieciešamos pasākumus, tostarp, ja nepieciešams, veic izmaiņas automatizētajā uzraudzības sistēmā vai automatizētajā lēmumu pieņemšanas sistēmā vai pārtrauc tās izmantošanu, lai nākotnē izvairītos no šādiem lēmumiem.

4. Informāciju par novērtēšanu, ievērojot 1. punktu, pārsūta platformu darba ņēmēju pārstāvjiem. Digitālās darba platformas minēto informāciju pēc pieprasījuma dara pieejamu arī personām, kas veic platformu darbu, un valstu kompetentajām iestādēm.

5. Jebkuru lēmumu ierobežot, apturēt vai izbeigt personas, kas veic platformu darbu, līgumattiecības vai kontu vai jebkuru citu lēmumu ar līdzvērtīgu negatīvu ietekmi pieņem cilvēks.

11. pants

Cilvēka veikta pārbaude

1. Dalībvalstis nodrošina, ka personām, kas veic platformu darbu, ir tiesības bez nepamatotas kavēšanās saņemt mutisku vai rakstisku paskaidrojumu no digitālās darba platformas par jebkuru lēmumu, kas pieņemts vai atbalstīts ar automatizēto lēmumu pieņemšanas sistēmu. Paskaidrojumu sniedz pārredzamā un saprotamā veidā, izmantojot skaidru un vienkāršu valodu. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas sniedz personām, kas veic platformu darbu, piekļuvi kontaktpersonai, kuru digitālā darba platforma izraudzījusi, lai apspriestu un noskaidrotu faktus, apstākļus un iemeslus, kas noveda pie lēmuma pieņemšanas. Digitālās darba platformas nodrošina, ka šādām kontaktpersonām ir minētās funkcijas veikšanai nepieciešamā kompetence, apmācība un pilnvaras.

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

2. Personām, kas veic platformu darbu, un saskaņā ar valstu tiesību aktiem vai praksi – personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem, kuri rīkojas to vārdā, – ir tiesības pieprasīt digitālajai darba platformai pārskatīt 1. punktā minētos lēmumus. Digitālā darba platforma atbild uz šādu pieprasījumu bez nepamatotas kavēšanās un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas, sniedzot personai, kas veic platformu darbu, pietiekami precīzu un pienācīgi pamatotu atbildi rakstiska dokumenta veidā, kas var būt elektroniskā formātā.
3. Ja ar 1. punktā minēto lēmumu tiek pārkāptas personas, kas veic platformu darbu, tiesības, digitālā darba platforma nekavējoties un jebkurā gadījumā divu nedēļu laikā pēc lēmuma pieņemšanas labo minēto lēmumu. Ja šāda labošana nav iespējama, digitālā darba platforma piedāvā atbilstošu kompensāciju par nodarīto kaitējumu. Jebkurā gadījumā digitālā darba platforma veic nepieciešamos pasākumus, tostarp vajadzības gadījumā veic izmaiņas automatizētajā lēmumu pieņemšanas sistēmā vai pārtrauc tās izmantošanu, lai nākotnē izvairītos no šādiem lēmumiem.
4. Šis pants neskar disciplinārās un atļaišanas procedūras, kas noteiktas valstu tiesību aktos, koplīgumos un praksē.
5. Šo pantu nepiemēro personām, kas veic platformu darbu un kas ir arī komerciālie lietotāji, kā definēts Regulas (ES) 2019/1150 2. panta 1. punktā.

12. pants

Drošība un veselība

1. Neskarot Direktīvu 89/391/EEK un saistītās direktīvas darba drošības un veselības aizsardzības jomā, digitālās darba platformas attiecībā uz platformu darba ņēmējiem:
 - a) novērtē riskus, ko to drošībai un veselībai rada automatizētās uzraudzības sistēmas un automatizētās lēmumu pieņemšanas sistēmas, jo īpaši attiecībā uz iespējamiem ar darbu saistītu nelaimes gadījumu riskiem, psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem;
 - b) izvērtē, vai minēto sistēmu aizsardzības pasākumi ir piemēroti identificētajiem riskiem, ņemot vērā darba vides īpatnības;
 - c) ievieš atbilstošus preventīvus un aizsardzības pasākumus.
2. Saistībā ar šā panta 1. punktā noteiktajām prasībām digitālās darba platformas nodrošina platformu darba ņēmēju un/vai viņu pārstāvju efektīvu informēšanu un konsultācijām, uzklaušīšanu un viņu līdzdalību saskaņā ar Direktīvas 89/391/EEK 10. un 11. pantu.
3. Digitālās darba platformas neizmanto automatizētās uzraudzības sistēmas vai automatizētās lēmumu pieņemšanas sistēmas tādā veidā, kas rada nepamatotu spiedienu uz platformu darba ņēmējiem vai citādi apdraud platformu darba ņēmēju drošību un fizisko un garīgo veselību.
4. Papildus automatizētām lēmumu pieņemšanas sistēmām šo pantu piemēro arī gadījumiem, ja digitālās darba platformas izmanto automatizētās sistēmas, kas pieņem vai atbalsta lēmumus, kuri jebkādā veidā ietekmē platformu darba ņēmējus.
5. Lai nodrošinātu platformu darba ņēmēju drošību un veselību, tostarp pret vardarbību un uzmākšanos, dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas veic preventīvus pasākumus, tostarp nodrošina efektīvus ziņošanas kanālus.

13. pants

Informēšana un uzklaušīšana

1. Šī direktīva neskar Direktīvu 89/391/EEK attiecībā uz informēšanu un uzklaušīšanu un Direktīvu 2002/14/EK vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2009/38/EK⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.).

2. Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvju informēšana un uzklausišana, kā noteikts Direktīvas 2002/14/EK 2. panta f) un g) punktā, ko veic digitālās darba platformas, attiecas arī uz lēmumiem, kuru rezultātā varētu tikt ieviestas automatizētas uzraudzības sistēmas vai automatizētas lēmumu pieņemšanas sistēmas vai veiktas būtiskas izmaiņas to izmantošanā.

Piemērojot šo punktu, darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un uzklausišanu veic saskaņā ar to pašu kārtību attiecībā uz informēšanas un uzklausišanas tiesību izmantošanu, kas noteikta Direktīvā 2002/14/EK.

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

14. pants

Darba ņēmēju informēšana

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

15. pants

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

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

IV NODAĻA

PĀRREDZAMĪBA ATTIECĪBĀ UZ PLATFORMU DARBU

16. pants

Platformu darba deklarēšana

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

Šis pants neskar konkrētus Savienības tiesību aktos paredzētus pienākumus, saskaņā ar kuriem pārrobežu situācijās darbs ir jādeklarē attiecīgajām dalībvalsts struktūrām.

17. pants

Piekļuve attiecīgajai informācijai par platformu darbu

1. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas kompetentajām iestādēm un personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem dara pieejamu šādu informāciju:

a) to personu skaits, kas veic platformu darbu ar attiecīgās digitālās darba platformas starpniecību, iedalot pēc darbības līmeņa un viņu līgumiskā vai nodarbinātības statusa;

- b) vispārīgie noteikumi un nosacījumi, ko noteikusi digitālā darba platforma un kas piemērojami minētajām līgumattiecībām;
- c) vidējais darbības ilgums, vidējais nedēļā nostrādāto stundu skaits uz vienu personu un vidējie ienākumi no to personu darbības, kas regulāri veic platformu darbu ar attiecīgās digitālās darba platformas starpniecību;
- d) starpnieki, ar kuriem digitālajai darba platformai ir līgumattiecības.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka digitālās darba platformas sniedz kompetentajām iestādēm informāciju par darbu, ko veic personas, kas veic platformu darbu, un viņu nodarbinātības statusu.

3. Informāciju, kas minēta 1. punktā, sniedz par katru dalībvalsti, kurā personas veic platformu darbu ar attiecīgās digitālās darba platformas starpniecību. Attiecībā uz 1. punkta c) apakšpunktu informāciju sniedz tikai pēc pieprasījuma.

4. Informāciju, kas minēta 1. punktā, atjaunina vismaz reizi sešos mēnešos un attiecībā uz 1. punkta b) apakšpunktu – katru reizi, kad noteikumi un nosacījumi tiek grozīti pēc būtības.

Neskarot pirmo teikumu, attiecībā uz tādām digitālajām darba platformām, kas ir MVU, tostarp mikrouzņēmumi, dalībvalstis var noteikt, ka 1. punktā minētā informācija jāatjauno vismaz reizi gadā.

5. Kompetentajām iestādēm un personu, kas veic platformu darbu, pārstāvjiem ir tiesības pieprasīt digitālajām darba platformām papildu paskaidrojumus un sīkākas ziņas par jebkuru sniegto informāciju, tostarp sīkākas ziņas par darba līgumu. Digitālās darba platformas atbild uz šādu pieprasījumu, bez nepamatotas kavēšanās sniedzot pamatotu atbildi.

V NODAĻA

TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN IZPILDE

18. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību

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

19. pants

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

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

20. pants

Sakaru kanāli personām, kas veic platformu darbu

Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka digitālās darba platformas, izmantojot digitālo darba platformu digitālo infrastruktūru vai līdzīgus iedarbīgus līdzekļus, nodrošina iespēju personām, kas veic platformu darbu, privāti un droši sazināties un uzturēt savstarpējus sakarus, kā arī iespēju, ka tās var sazināties ar personu, kas veic platformu

darbu, pārstāvjiem vai viņi var sazināties ar tām, vienlaikus ievērojot Regulā (ES) 2016/679 noteiktos pienākumus. Dalībvalstis pieprasa, lai digitālās darba platformas atturētos no piekļuves šiem sakariem un saziņai, vai to uzraudzības.

21. pants

Piekļuve pierādījumiem

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

22. pants

Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai personas, kuras veic platformu darbu, tostarp personas, kuras ir viņu pārstāvji, aizsargātu pret jebkuru tādu digitālās darba platformas nelabvēlīgu attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta digitālajā darba platformā, vai procesi, kas sākti ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

23. pants

Aizsardzība pret atlaišanu

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist no darba vai lauzt līgumu ar personām, kas veic platformu darbu, vai rīkoties līdzvērtīgi un jebkādi gatavoties šādai rīcībai, pamatojoties uz to, ka viņas ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības.
2. Personas, kas veic platformu darbu un kas uzskata, ka ir atlaistas, viņu līgums ir laužts vai pret viņām vērsta rīcība ar līdzvērtīgu iedarbību, pamatojoties uz to, ka viņas ir izmantojušas šajā direktīvā paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai digitālā darba platforma sniegtu pienācīgu pamatojumu atlaišanai, līguma laušanai vai jebkādai līdzvērtīgai rīcībai. Digitālā darba platforma bez nepamatotas kavēšanās rakstiski sniedz minēto pamatojumu.
3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, ja 2. punktā minētās personas, kas veic platformu darbu, tiesai vai citai kompetentai iestādei ir struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana, līguma laušana vai veikta līdzvērtīga rīcība, digitālajai darba platformai ir jāpierāda, ka atlaišana, līguma laušana vai līdzvērtīga rīcība notikusi ar citu pamatojumu, nevis 1. punktā minēto pamatojumu.
4. Dalībvalstīm 3. punkts nav jāpiemēro tādām procesam, kurā lietas fakti jāizmeklē tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai.
5. Šā panta 3. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalsts nav noteikusi citādi.

24. pants

Pārraudzība un sodi

1. Pārraudzības iestāde vai iestādes, kas atbild par Regulas (ES) 2016/679 piemērošanas uzraudzību, ir atbildīgas arī par šīs direktīvas 7.–11. panta piemērošanas uzraudzību un izpildes panākšanu, ciktāl tas attiecas uz datu aizsardzības jautājumiem, saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 VI, VII un VIII nodaļas attiecīgajiem noteikumiem.

Par šīs direktīvas 7.–11. panta pārkāpumiem piemēro minētās regulas 83. panta 5. punktā minēto administratīvo naudas sodu maksimālo apmēru.

2. Šā panta 1. punktā minētās iestādes un citas valstu kompetentās iestādes attiecīgā gadījumā sadarbojas šīs direktīvas izpildē savas attiecīgās kompetences ietvaros, jo īpaši gadījumos, kad rodas jautājumi par automatizētu uzraudzības sistēmu vai automatizētu lēmumu pieņemšanas sistēmu ietekmi uz personām, kas veic platformu darbu. Šajā nolūkā minētās iestādes vai nu pēc pieprasījuma, vai pēc savas iniciatīvas savstarpēji apmainās ar attiecīgo informāciju, tostarp informāciju, kas iegūta saistībā ar pārbaudēm vai izmeklēšanām.

3. Valstu kompetentās iestādes ar Komisijas atbalstu sadarbojas, apmainoties ar attiecīgu informāciju un paraugpraksi par legālās prezumpcijas īstenošanu.

4. Ja personas, kas veic platformu darbu, to dara dalībvalstī, kas nav dalībvalsts, kurā digitālā darba platforma ir iedibināta, minēto dalībvalstu kompetentās iestādes apmainās ar informāciju šīs direktīvas izpildes nolūkā.

5. Neskarot Regulas (ES) 2016/679 piemērošanu, kā minēts 1. punktā, dalībvalstis nosaka noteikumus par sodiem, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valstu noteikumi, kas pieņemti, ievērojot šīs direktīvas noteikumus, vai jau agrāk spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Sodi ir iedarbīgi, atturoši un samērīgi ar uzņēmuma izdarītā pārkāpuma raksturu, smagumu un ilgumu, kā arī skarto darba ņēmēju skaitu.

6. Attiecībā uz pārkāpumiem, kas saistīti ar digitālo darba platformu atteikšanos ievērot juridisku nolēmumu, ar ko nosaka personu, kas veic platformu darbu, pareizu nodarbinātības statusu, dalībvalstis paredz sodus, kas var ietvert finansiālus sodus

VI NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

25. pants

Kopīguma sarunu veicināšana platformu darbā

Dalībvalstis, neskarot sociālo partneru autonomiju un ņemot vērā valstu prakses daudzveidību, veic atbilstīgus pasākumus, lai veicinātu sociālo partneru lomu un sekmētu tiesību uz kopīguma sarunu izmantošanu platformu darbā, tostarp pasākumus attiecībā uz platformu darba ņēmēju pareizā nodarbinātības statusa noteikšanu un atvieglotu viņu tiesību īstenošanu saistībā ar algoritmisko pārvaldību, kas noteiktas III nodaļā.

26. pants

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas platformu darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs, tostarp attiecībā uz izveidotajām procedūrām, ar ko pareizi nosaka personu, kas veic platformu darbu, pareizo nodarbinātības statusu, kā arī to pārstāvju prerogatīvas.

2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki platformu darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut platformu darba ņēmējiem labvēlīgāku kopīgumu piemērošanu atbilstoši šīs direktīvas mērķiem.

3. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas personām, kuras veic platformu darbu, piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

27. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka uz valstu pasākumiem, ar kuriem transponē šo direktīvu, kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem attiecībā uz 1. pantā noteikto priekšmetu, tostarp informāciju par legālās prezumpcijas piemērošanu, tiek vērsta personu, kas veic platformu darbu, un digitālo darba platformu, tostarp MVU, kā arī plašas sabiedrības uzmanība. Dalībvalstis nodrošina, ka minētā informācija ir sniegta skaidrā, saprotamā un viegli pieejamā veidā, tostarp personām ar invaliditāti.

28. pants

Kopīgumi un īpaši noteikumi par personas datu apstrādi

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

29. pants

Transponēšana un īstenošana

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 2026. gada 2. decembrim. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

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

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to valstu tiesību aktu galvenos pasākumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

3. Dalībvalstis saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi veic atbilstošus pasākumus, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru efektīvu iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.

4. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

30. pants

Komisijas veikta pārskatīšana

Līdz 2029. gada 2. decembrim Komisija, pēc apspriešanās ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem Savienības līmenī un galvenajām ieinteresētajām personām un ņemot vērā ietekmi uz MVU, tostarp mikrouzņēmumiem, pārskata šīs direktīvas īstenošanu un attiecīgā gadījumā ierosina legislatīvus grozījumus. Šādā pārskatīšanā Komisija īpašu uzmanību pievērš starpnieku izmantošanas ietekmei uz šīs direktīvas vispārējo īstenošanu, kā arī legālās prezumpcijas efektivitātei.

31. pants

Stāšanās spēkā

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

32. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā, 2024. gada 23. oktobrī

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja
R. METSOLA

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs
ZSIGMOND B. P.