



HRVATSKI SABOR
Odbor za europske poslove

KLASA: 022-03/22-01/28
URBROJ: 6521-31-22-01
Zagreb, 15. veljače 2022.

D.E.U. br. 21/032

**ODBOR ZA RAD, MIROVINSKI
SUSTAV I SOCIJALNO
PARTNERSTVO**
Predsjednik Željko Pavić

**ODBOR ZA INFORMIRANJE,
INFORMATIZACIJU I MEDIJE**
Predsjednica Natalija Martinčević

Poštovani predsjednici odbora,

Odbor za europske poslove na temelju članka 154. stavka 1. Poslovnika Hrvatskoga sabora prosljeđuje Odboru za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo i Odboru za informiranje, informatizaciju i medije stajalište o dokumentu Europske unije iz Radnog programa za razmatranje stajališta Republike Hrvatske za 2021. godinu:

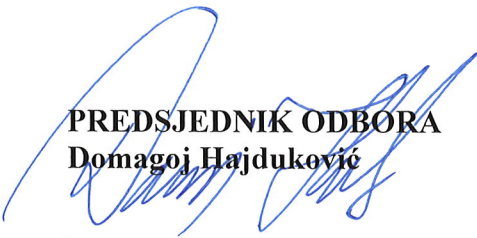
**Stajalište Republike Hrvatske o
Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih
uvjeta u radu putem platformi
COM (2021) 762**

koje je Koordinacija za unutarnju i vanjsku politiku Vlade Republike Hrvatske usvojila Zaključkom KLASA: 022-03/22-07/42, URBROJ: 50301-21/22-22-3 na sjednici održanoj 7. veljače 2022.

Predmetni Prijedlog direktive je Europska komisija objavila 9. prosinca 2021., u sklopu istoimene inicijative iz Programa rada Europske komisije za 2021. godinu, te je u tijeku njegovo donošenje u Europskom parlamentu i Vijeću Europske unije.

U skladu s člankom 154. stavkom 2. Poslovnika Hrvatskoga sabora, molim vas da Odboru za europske poslove dostavite mišljenje o Stajalištu Republike Hrvatske najkasnije do 18. ožujka 2022. godine.

S poštovanjem,


PREDSJEDNIK ODBORA
Domagoj Hajduković

U prilogu: - Stajalište Republike Hrvatske o COM (2021) 762
- COM (2021) 762

Na znanje: INFODOK služba

PRIJEDLOG OKVIRNOG STAJALIŠTA REPUBLIKE HRVATSKE

Naziv dokumenta (na hrvatskom i engleskom):

Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work

Brojčana oznaka dokumenta: ST 14450/21, ADD1-4, COM(2021) 762 final

Nadležno TDU za izradu stajališta (nositelj izrade stajališta) i organizacijska jedinica:

Nadležna tijela državne uprave:

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

Organizacijska jedinica:

Uprava za rad i zaštitu na radu (MROSP)

Samostalni sektor za koordinaciju EU poslova i međunarodne suradnje

Druga tijela državne uprave, agencije i javne ustanove uključena u izradu Prijedloga stajališta:

Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja

Ministarstvo pravosuđa i uprave

Državni inspektorat RH

Agencija za zaštitu osobnih podataka

Nadležna služba u MVEP:

Sektora za COREPER I, Služba za unutarnje tržište i socijalne politike

Nadležna radna skupina Vijeća EU:

Radna skupina za socijalna pitanja

Osnovne sadržajne odredbe prijedloga Europske komisije:

Opći cilj predložene direktive je poboljšati uvjete rada i socijalna prava osoba koje rade putem platformi, što uključuje potporu uvjetima za održiv rast digitalnih radnih platformi u Europskoj uniji.

Posebni su ciljevi s pomoću kojih će se ostvariti opći cilj sljedeći:

- (1) osigurati da osobe koje rade putem platformi imaju ili mogu dobiti odgovarajući radni status s obzirom na njihov stvarni odnos s digitalnom radnom platformom te da mogu ostvarivati primjenjiva radnička prava i prava na socijalnu zaštitu;
- (2) osigurati pravednost, transparentnost i odgovornost u algoritamskom upravljanju u kontekstu rada putem platformi; i
- (3) povećati transparentnost, sljedivost i svijest o kretanjima u radu putem platformi te poboljšati provedbu primjenjivih pravila za sve osobe koje rade putem platformi, uključujući one koji rade prekogranično.

Poglavlje I. – Opće odredbe

Predmet direktive je poboljšati radne uvjete osoba koje rade putem platformi osiguravanjem ispravnog utvrđivanja njihova radnog statusa, promicanjem transparentnosti, pravednosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju u radu putem platformi te poboljšanjem transparentnosti rada putem platformi, među ostalim u prekograničnim situacijama, uz istodobno podupiranje uvjeta za održivi rast digitalnih radnih platformi u Uniji.

Područje primjene: ovom se direktivom utvrđuju minimalna prava koja se primjenjuju na osobe koje u Uniji rade putem platformi i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

Prava utvrđena u ovoj direktivi koja se odnose na zaštitu pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u kontekstu algoritamskog upravljanja primjenjuju se i na svaku osobu koja radi putem platforme u Uniji i koja nema ugovor o radu ili nije u radnom odnosu.

Ova se direktiva primjenjuje na digitalne radne platforme koje organiziraju rad putem platformi koji se obavlja u Uniji, bez obzira na mjesto njihova poslovnog nastana i neovisno o pravu koje se inače primjenjuje.

Direktiva predlaže **definicije**: digitalne radne platforme, rada putem platforme, osobe koja radi putem platforme, radnika koji radi putem platforme, predstavnika, te mikro, malih i srednjih poduzeća.

Poglavlje II. – Radni status

Odredbe se odnose na ispravno utvrđivanje radnog statusa, zatim pravnu pretpostavku radnog odnosa i mogućnost obaranja te pravne pretpostavke.

Poglavlje III. – Algoritamsko upravljanje

Odredbe se odnose na transparentnost i upotrebu sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka, ljudsko praćenje automatiziranih sustava, ljudsko preispitivanje važnih odluka, zatim obavješćivanje predstavnika radnika koji rade putem platformi i savjetuju se s njima ili, ako takvi predstavnici ne postoje, radnika koji rade putem platformi o odlukama koje bi mogle dovesti do uvođenja ili znatnih promjena u upotrebi sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka.

Članak 10. se odnosi na osobe koje rade putem platformi i koje nisu u radnom odnosu.

Poglavlje IV. – Transparentnost rada putem platformi

Odredbe se odnose na prijavu rada putem platformi i pristup relevantnim informacijama o radu putem platformi.

Poglavlje V. – Pravni lijekovi i primjena

Odredbe se odnose na pravo na pravnu zaštitu, postupke u ime osoba koje rade putem platformi ili postupke kojima se podupiru osobe koje rade putem platformi, komunikacijske kanale, pristup dokazima, te zaštitu od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica i zaštitu od otpuštanja.

Poglavlje VI. – Završne odredbe

Ova direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike koji rade putem platformi ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike koji rade putem platformi.

Predloženi rok za prenošenje direktive u nacionalna zakonodavstva je 2 godine.

Pet godina nakon stupanja na snagu ove direktive Komisija će preispitati njezinu primjenu.

Razlozi za donošenje i pozadina dokumenta:

Predsjednica von der Leyen u svojim je političkim smjernicama (2019.-2024.) naglasila da „digitalna transformacija donosi brzu promjenu koja utječe na naša tržišta rada” i obvezala se razmotriti „načine na koje se mogu poboljšati uvjeti rada radnika na platformi”. Predloženom direktivom ispunjava se ta obveza i podupire provedba Akcijskog plana za provedbu Europskog stupa socijalnih prava.

Digitalna tranzicija, koju je ubrzala pandemija bolesti COVID-19, oblikuje gospodarstvo EU-a i njegova tržišta rada. Digitalne radne platforme postale su važan element tog novog socijalnog i gospodarskog okruženja. Nastavljaju se širiti, a procjenjuje se da su se prihodi u gospodarstvu digitalnih radnih platformi u EU-u povećali oko 500 % u posljednjih pet godina. Danas više od 28 milijuna ljudi u EU-u radi putem digitalnih radnih platformi. Očekuje se da će takvih platformi do 2025. biti 43 milijuna. Digitalne radne platforme postoje u različitim gospodarskim sektorima. Neke nude usluge „na lokaciji”, kao što su naručivanje prijevoza, dostava robe ili usluge čišćenja ili skrbi. Druge djeluju isključivo na internetu i pružaju usluge kao što su kodiranje podataka, prevođenje ili dizajn. Rad putem platformi razlikuje se s obzirom na razinu potrebnih vještina te na organizaciju i nadzor rada.

Digitalne radne platforme promiču inovativne usluge i nove poslovne modele te stvaraju brojne prilike za potrošače i poduzeća. Mogu učinkovito uskladiti ponudu i potražnju za radnom snagom te omogućiti zaradu za život ili dodatnu zaradu, pa i osobama kojima je pristup tržištu rada otežan, kao što su mladi, osobe s invaliditetom, migranti, pripadnici rasnih ili etničkih manjina ili osobe s obvezom skrbi o drugima.

Procjenjuje se da 90 % platformi koje su aktivne u EU-u klasificira osobe koje putem njih rade kao samozaposlene osobe. Ti su radnici većinom autonomni, a rad putem platformi koriste za razvoj svojih poduzetničkih aktivnosti. Takvo samozapošljavanje pozitivno doprinosi otvaranju radnih mjesta, razvoju poslovanja, inovacijama, pristupačnosti usluga i digitalizaciji u EU-u.

Međutim, osim tih radnika postoje i mnogi radnici koji su podređeni digitalnim radnim platformama i pod različitim razinama nadzora tih platformi putem kojih rade, primjerice u pogledu visine plaće ili radnih uvjeta. Prema jednoj procjeni, riziku od pogrešne klasifikacije radnog statusa moglo bi biti izloženo do pet i pol milijuna ljudi koji rade putem digitalnih radnih platformi. Za njih je posebno vjerojatno da će se suočiti s lošim uvjetima rada i da neće imati primjeren pristup socijalnoj zaštiti. Zbog te pogrešne klasifikacije te osobe ne mogu ostvarivati prava i zaštitu koju bi trebali imati kao radnici. Ta prava uključuju pravo na minimalnu plaću, propise o radnom vremenu, zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, jednake plaće muškaraca i žena i pravo na plaćeni dopust, kao i bolji pristup socijalnoj zaštiti i osiguranju od nesreća na radu, nezaposlenosti, bolesti i starosti.

Status dokumenta:

Ova inicijativa je jedna od važnijih mjera u provedbi Europskog stupa socijalnih prava. Koraci koje je poduzela Europska komisija prije usvajanja ovog Prijedloga direktive:

1. provedene su prva i druga faza konzultacija sa socijalnim partnerima,
2. Komisija je održala dva posebna sastanka s operatorima platformi i predstavnicima radnika koji rade putem platformi kako bi saslušala njihova stajališta o mogućim smjerovima djelovanja EU-a,
3. primljeno je pozitivno mišljenje (s rezervama) Regulatornog nadzornog odbora.

Europska komisija je 10. prosinca 2021. godine objavila Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi.

Sastanci Radne skupine za socijalna pitanja održani su virtualnim putem, i to 13. prosinca 2021. i 17. siječnja 2022. Idući sastanak Radne skupine je planiran za 8. veljače 2022. FR PRES planira kao prioritetan rad na ovome Prijedlogu (na sastanku Vijeća za EPSCO u lipnju kao moguće najavljuje se usvajanje OP-a odnosno izvješća o napretku)

Stajalište Republike Hrvatske (dalje: RH):

RH načelno podržava Prijedlog direktive. Opći cilj iste u skladu je i s nacionalnim ciljevima koje je Republika Hrvatska postavila za naredno razdoblje i na koje se obvezala strateškim dokumentima kao što je Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021. do 2026. U nastavku dokumenta iznose se određena otvorena pitanja za RH za koja će tražiti pojašnjenja tijekom rasprave.

Sporna/otvorena pitanja za RH:

Republika Hrvatska upravo provodi aktivnosti usmjerene na suzbijanje neprijavljenoga rada, iz čega proizlazi da je odlučna i u borbi protiv tzv. lažnog samozapošljavanja. Međutim, vezano uz **pravnu pretpostavku** radnog odnosa i mogućnost obaranja iste, kako je predviđeno u **poglavlju II. Prijedloga direktive**, smatramo da su potrebna **dodatna pojašnjenja oko primjene kriterija za utvrđivanje radnog statusa**.

Naime, s obzirom da je opći cilj poboljšati uvjete rada osoba koje rade putem digitalnih platformi, uz istodobno podupiranje održivog rasta ovih platformi, pitanje je da li predloženo na učinkovit način postiže ciljani balans između interesa osoba koje rade putem digitalnih platformi s jedne strane, te interesa samih platformi, s druge.

Hrvatska zaključuje kako **članak 4.** Prijedloga direktive predstavlja „zatvorenu listu“ (*numerus clausus*) kriterija kojima se nadležna tijela država članica trebaju voditi pri utvrđivanju statusa osobe koja obavlja platformski rad. Pored otvorenog pitanja koliko od pet navedenih kriterija (predloženo dva) kojima se utvrđuje „kontrola obavljanja rada“ treba biti ispunjeno da bi se osoba

smatrala platformskim radnikom, dodatno smatramo potrebnim **razmotriti mogućnost da ovo budu samo okvirni kriteriji** kojima se treba voditi, a da države članice **zadrže mogućnost iste prilagođavati specifičnostima nacionalnih pravnih sustava**. Iako bi u predloženom slučaju potencijalno postojala opasnost od različitog postupanja u pojedinim državama članicama, smatramo da isto ne bi bilo u suprotnosti s člankom 1. Prijedloga direktive, imajući u vidu da iz istog proizlazi kako je odlučujući element za teritorijalno područje primjene mjesto gdje se rad obavlja.

Nadalje, vezano uz predloženi **sadržaj pet kriterija** kojima se utvrđuje kontrola rada od strane platforme, napominjemo da je rad putem platforme vrlo heterogen sustav i teško je iste kriterije primijeniti na sve poslovne modele koji se u praksi pojavljuju.

Tako nam se potencijalno problematičnim čini drugi dio **sadržaja kriterija a)** u dijelu određivanja gornjih granica visine naknade za rad. Primjerice, ukoliko bi uslijed navedenog došlo do značajnijeg povećanja cijena od strane vozača koji rade putem platforme, postoji opasnost od neželjenih posljedica ako bi se korisnike dovelo u situaciju da pregovaraju o cijeni putovanja s vozačem. S druge strane, takva potencijalna situacija mogla bi vremenom dovesti do snižavanja cijena radi međusobnog nadmetanja vozača, a što bi se u konačnici moglo nepovoljno odraziti na digitalne radne platforme. Naime, platforme s dostavljačem ili vozačem mogu imati poslovni ugovorni odnos zasnovan na modelu B2B, koji niti u jednom drugom dijelu gospodarstva ne poznaje situaciju da naručitelj ne može postaviti razinu cijene po kojoj je spreman kupiti uslugu. Dakle, slobodno određivanje cijena imalo bi negativnu posljedicu niže naknade za samozaposlene osobe.

Također se ukazuje potencijalno problematičnim **kriterij c)** za provjeru kvalitete rezultata rada, i to iz sličnih razloga kao i kriterij a). Naime, nemogućnost provjere kvalitete rezultata rada mogla bi nametnuti nerazmjerne rizike za digitalne radne platforme te imati negativan utjecaj na krajnje korisnike usluga.

Ostala otvorena pitanja:

Vezano uz **članak 2.** predlažemo u definicije uvrstiti i poseban pojam „poslodavca“ (koji posluje putem digitalne platforme) kako bismo obuhvatiti specifičnosti pojedinih DČ. Primjerice u RH se većina (80%) platformskog rada odvija putem posrednika. Stoga smatramo da bi Prijedlog direktive trebao predvidjeti mogućnost da poslodavac bude ili digitalna platforma ili posrednik preko kojeg ta platforma posluje.

Smatramo da bi time bio zadovoljen i sam cilj Prijedloga, jer bi širi krug osoba koje rade putem platformi bio u radnom odnosu. Dakle, bitno je postojanje ugovora o radu, kada god je to moguće, nevezano za to tko je poslodavac. Pritom, digitalna platforma ne mora biti izuzeta od obveza prema radniku, jer se može ustanoviti solidarna odgovornost s posrednikom kao poslodavcem platformskog radnika.

U odnosu na **članak 4. stavak 4.** Prijedloga direktive iz kojeg proizlazi da će pravna pretpostavka da se radi o radnom odnosu biti primjenjiva na ugovorne odnose tek nakon što direktiva stupi na

snagu, isto držimo suprotnim europskom računom zakonodavstvu. Ovakva odredba ne bi trebala biti prepreka državama članicama za proširenje primjene pravne pretpostavke na ugovorne odnose nastale prije stupanja na snagu direktive.

Vezano uz algoritamsko upravljanje, a osobito vezano uz **članak 7.** kojim se predviđa obveza ljudske kontrole i nadzora nad automatiziranim sustavom, postoji zabrinutost hoće li se navedeno moći učinkovito primjenjivati u praksi. RH će stoga u raspravi istaknuti svoju zabrinutost po tom pitanju te zatražiti pojašnjenja u pogledu potrebnih stručnih kompetencija osoba koje bi digitalne radne platforme trebale angažirati u vidu dodatnih ljudskih resursa. Uzimajući u obzir da bi te osobe trebale imati mogućnost opoziva odluka automatiziranog sustava algoritamskog upravljanja, pitanje je kako će se u praksi procjenjivati predstavlja li odluka rizik za sigurnost i zdravlje radnika odnosno vrši li se istom neprimjereni pritisak na radnika.

U pogledu **članka 9.** podupiremo prijedlog da algoritamska kontrola bude predmet obavješćivanja i savjetovanja s radnicima. Međutim, držimo neopravdanim utvrđivanje praga od čak 500 zaposlenih da bi obveza platforme bila snositi troškove stručnjaka koji bi mogao pomagati radnicima ili predstavnicima radnika u razmatranju pitanja koje je predmet obavješćivanja i savjetovanja odnosno u oblikovanju njihova mišljenja. Predloženi prag nam se čini podložnim zlouporabama u smislu mogućeg pokušaja zaobilaženja ove obveze od strane digitalne radne platforme na način da osnuje (fiktivno) manja trgovačka društva. Ukoliko je namjera zaštititi mala i srednja poduzeća od nametanja neopravdanih troškova, smatramo da je takav cilj potrebno bolje uskladiti s višim ciljem zaštite interesa osoba koje rade putem digitalne platforme, dakle prag postaviti na značajno nižoj razini. RH će se stoga u raspravi zalagati za značajno smanjenje navedenog praga, odnosno barem na prag od 250 zaposlenih. Pritom podsjećamo da je u okviru Prijedloga direktive o jačanju primjene načela jednakih plaća žena i muškaraca za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama, člankom 8. predložen prag od 250 radnika, vezano uz objavu i pristup informacijama o plaćama, pri čemu je cilj Komisije također bio pojednostavnjenje obveza odnosno smanjenje opterećenja manjih poduzeća.

U **Poglavlju IV.** Transparentnost rada putem platformi, držimo lošim rješenjem što je potpuno izostala obveza javnog registriranja platformi. RH će se stoga u raspravi zalagati za uvođenje obveze evidentiranja platformi odnosno poslodavaca kako bi se mogao uspostaviti učinkovit inspekcijski nadzor.

U vezi **članka 12. stavka 1.** smatramo da nije dostatna obveza digitalne radne platforme da nadležna tijela izvještava isključivo o broju osoba koje preko nje rade, njihovom ugovornom statusu i primjenjivim općim uvjetima. Ocjenjujemo da ovakav prijedlog ne propisuje nadzornim tijelima dovoljno jasne mogućnosti za provođenje učinkovitog i brzog inspekcijskog nadzora. RH će stoga u raspravi istaknuti potrebu proširenja liste obveznih podataka barem podatkom o osobi ovlaštenoj za zastupanje odnosno odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa i adresi elektroničke pošte u svrhu izravnog i neometanog pristupa u slučaju nadzornih postupaka. Nadalje,

uzimajući u obzir činjenicu da su nerijetko sjedišta digitalnih radnih platformi u državama različitim od onih u kojima se obavlja rad, smatramo učinkovitim da u takvim slučajevima bude predviđena obveza platforme da imenuje svog predstavnika odnosno zastupnika preko kojega bi nadležna tijela mogla zatražiti određene propisane podatke i koji bi platformu zastupao pred tim tijelima, što bi bio koncept sličan kao kod upućivanja radnika.

S druge strane, nije jasno zašto se obveza iz stavka 1. **točke b)** uvjetuje jednostranim određivanjem općih uvjeta od strane digitalne radne platforme i primjenom takvih uvjeta na velik broj ugovornih odnosa. Drugim riječima, pitanje je nije li takvo reguliranje suprotno namjeri koja se člankom htjela postići. RH će stoga u raspravi predložiti brisanje, ili barem modificiranje ovoga uvjeta.

Stajališta država članica i Europske komisije:

Većina država članica podržava ciljeve Prijedloga, ali bez iznošenja svojih službenih stajališta jer ih još nisu usvojila.

Nakon drugog sastanka radne skupine održanog 17. siječnja 2022. stajališta DČ su kako slijedi:

AT ulaže ispitnu rezervu, ali podržava ciljeve direktive. MT podržava Prijedlog. DE podržava ciljeve, ali ima nekoliko pitanja na koja će se osvrnuti naknadno. PT ulaže parlamentarnu i analitičku rezervu. EL, IT, BG, MT i EL podržavaju Prijedlog, ali ga još proučavaju. NL navodi da je parlament uložio parlamentarnu rezervu. BE navodi da još uvijek nema službenu poziciju, ali se raduje raspravi. LT još nema poziciju, ali da će biti zanimljivo čuti objašnjenje koja je veza između čl. 4. i 5. RO ulaže opću ispitnu rezervu kako bi detaljnije analizirali Prijedlog. CZ još uvijek nema službenu poziciju te ulaže ispitnu rezervu, ali izražava zainteresiranost za čl. 4. i 5. PT pozdravlja Prijedlog, traži više objašnjenja koncepta radnog ugovora te kao što je ES naglasila pitanje algoritamskog menadžmenta će biti važno. SK ulaže opću ispitnu rezervu. FI ulaže opću ispitnu rezervu. IE navodi da još nema posvećenu poziciju o Prijedlogu, traži više vremena za procjenu. LU podržava Prijedlog, ali ga još analizira. EE još nema poziciju, ulaže ispitnu rezervu. SI podržava sve prijedloge kojima je cilj unaprjeđenje radnih uvjeta, ali još uvijek nema poziciju.

Sporna/otvorena pitanja za države članice, Europsku komisiju i Predsjedništvo EU:

Trenutno nisu poznata jer DČ još uvijek analiziraju prijedlog.

Stav RH o spornim/otvorenim pitanjima:

Postojeće zakonodavstvo RH i potreba njegove izmjene slijedom usvajanja dokumenta:

Uređenje radnih odnosa, uključujući minimalna prava iz radnog odnosa, u Republici Hrvatskoj propisano je Zakonom o radu kao općim radno-pravnim propisom. Imajući u vidu opći cilj i posebne ciljeve predložene direktive, kao i njezino osobno područje primjene, ocjenjuje se potrebnom intervencija u Zakon o radu.

Također, ukoliko se za to ukaže potreba, postoji mogućnost dodatnog zakonskog reguliranja odnosno **dopuna drugih posebnih radno-pravnih propisa**, a što će ovisiti o konačnom tekstu direktive kada ona bude donesena.

Utjecaj provedbe dokumenta na proračun:

U ovome trenutku ne može se procijeniti u kojoj mjeri će provedba ove direktive uzrokovati administrativna i financijska opterećenja i u kojoj mjeri će biti od utjecaja na Državni proračun.



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 9.12.2021.
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi

(Tekst značajan za EGP)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

• Razlozi i ciljevi prijedloga

Jedan je od ciljeva Unije promicanje dobrobiti njezinih naroda i održivi razvoj Europe koji se temelji na visokokonkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, u cilju pune zaposlenosti i društvenog napretka¹. Pravo svakog radnika na radne uvjete kojima se poštuju njihovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo te pravo radnika na informiranje i savjetovanje sadržana su u Povelji Europske unije o temeljnim pravima. U Europskom stupu socijalnih prava navodi se da „bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa radnici imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta [i] pristupa socijalnoj zaštiti”.²

Predsjednica von der Leyen u svojim je političkim smjernicama naglasila da „digitalna transformacija donosi brzu promjenu koja utječe na naša tržišta rada” i obvezala se razmotriti „načine na koje se mogu poboljšati uvjeti rada radnika na platformi”³. Predloženom direktivom ispunjava se ta obveza i podupire provedba Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava, koji su države članice, socijalni partneri i civilno društvo pozdravili na sastanku na vrhu o socijalnim pitanjima u Portu u svibnju 2021., tako što se odgovara na promjene na tržištima rada koje je donijela digitalna transformacija.

Digitalna tranzicija, koju je ubrzala pandemija bolesti COVID-19, oblikuje gospodarstvo EU-a i njegova tržišta rada. Digitalne radne platforme⁴ postale su važan element tog novog socijalnog i gospodarskog okruženja. Nastavljaju se širiti, a procjenjuje se da su se prihodi u gospodarstvu digitalnih radnih platformi u EU-u povećali oko 500 % u posljednjih pet godina⁵. Danas više od 28 milijuna ljudi u EU-u radi putem digitalnih radnih platformi. Očekuje se da će takvih platformi do 2025. biti 43 milijuna⁶. Digitalne radne platforme postoje u različitim gospodarskim sektorima. Neke nude usluge „na lokaciji”, kao što su naručivanje prijevoza, dostava robe ili usluge čišćenja ili skrbi. Druge djeluju isključivo na internetu i pružaju usluge kao što su kodiranje podataka, prevođenje ili dizajn. Rad putem platformi razlikuje se s obzirom na razinu potrebnih vještina te na organizaciju i nadzor rada.

Digitalne radne platforme promiču inovativne usluge i nove poslovne modele te stvaraju brojne prilike za potrošače i poduzeća. Mogu učinkovito uskladiti ponudu i potražnju za radnom snagom te omogućiti zaradu za život ili dodatnu zaradu, pa i osobama kojima je pristup tržištu rada otežan, kao što su mladi, osobe s invaliditetom, migranti, pripadnici rasnih ili etničkih manjina ili osobe s obvezom skrbi o drugima. Rad putem platformi stvara prilike za uspostavu ili proširenje baze klijenata, katkad i preko granica. Poduzećima omogućuje znatno širi pristup potrošačima, prilike za diversifikaciju prihoda i razvoj novih poslovnih linija te tako doprinosi njihovu rastu. Za potrošače to znači bolji pristup inače teško

¹ Članak 3. Ugovora o Europskoj uniji.

² Načelo 5. europskog stupa socijalnih prava.

³ Političke smjernice za sljedeću Europsku komisiju 2019.–2024. „Ambicioznija Unija: Moj plan za Europu”. Dostupno [na internetu](#).

⁴ Kako su definirane u ovom Prijedlogu direktive.

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. i Shamsfakhr F. (2021.). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (hr. „Digitalne radne platforme u EU-u: mapiranje i poslovni modeli”). Dostupno [na internetu](#).

⁶ PPMI (2021.), potporna studija za procjenu učinka inicijative EU-a za poboljšanje uvjeta rada putem platformi. Dostupno [na internetu](#).

dostupnim proizvodima i uslugama te proširenoj i raznovrsnijoj ponudi usluga. Međutim, budući da digitalne radne platforme uvode nove oblike organizacije rada, dovode se u pitanje postojeća prava i obveze povezani s radnim pravom i socijalnom zaštitom.

Procjenjuje se da 90 % platformi koje su aktivne u EU-u klasificira osobe koje putem njih rade kao samozaposlene osobe⁷. Ti su radnici većinom stvarno autonomni, a rad putem platformi koriste za razvoj svojih poduzetničkih aktivnosti⁸. Takvo istinsko samozapošljavanje pozitivno doprinosi otvaranju radnih mjesta, razvoju poslovanja, inovacijama, pristupačnosti usluga i digitalizaciji u EU-u.

Međutim, osim tih radnika postoje i mnogi radnici koji su podređeni digitalnim radnim platformama i pod različitim razinama nadzora tih platformi putem kojih rade, primjerice u pogledu visine plaće ili radnih uvjeta. Prema jednoj procjeni, riziku od pogrešne klasifikacije radnog statusa moglo bi biti izloženo do pet i pol milijuna ljudi koji rade putem digitalnih radnih platformi⁹. Za njih je posebno vjerojatno da će se suočiti s lošim uvjetima rada i da neće imati primjeren pristup socijalnoj zaštiti¹⁰. Zbog te pogrešne klasifikacije te osobe ne mogu ostvarivati prava i zaštitu koju bi trebali imati kao radnici. Ta prava uključuju pravo na minimalnu plaću, propise o radnom vremenu, zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, jednake plaće muškaraca i žena i pravo na plaćeni dopust, kao i bolji pristup socijalnoj zaštiti i osiguranju od nesreća na radu, nezaposlenosti, bolesti i starosti.

Digitalne radne platforme upotrebljavaju automatizirane sustave za usklađivanje ponude i potražnje za radnom snagom. Iako te sustave upotrebljavaju na različite načine, upotrebljavaju ih za dodjelu zadataka, praćenje, ocjenjivanje i donošenje odluka za osobe koje putem njih rade. Te se prakse često nazivaju „algoritamskim upravljanjem”. Iako se algoritamsko upravljanje na širem tržištu rada upotrebljava na sve više načina, očito je svojstveno poslovnom modelu digitalnih radnih platformi. Učinkovito je u usklađivanju ponude i potražnje, ali znatno utječe i na uvjete rada putem platformi. Osim toga, algoritamsko upravljanje prikriva postojanje podređenosti radnika i nadzora koji nad njima provode digitalne radne platforme. Potencijal za rodnu pristranost i diskriminaciju u algoritamskom upravljanju također bi mogao povećati rodnu neravnopravnost. Od presudne je važnosti razumjeti načine na koje algoritmi utječu na određene odluke (kao što su pristup budućim zadacima ili bonusi, uvođenje kazni ili moguća privremena suspenzija ili ograničavanje računa) zbog njihovih posljedica za dohodak i uvjete rada osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi. Međutim, trenutačno ti automatizirani sustavi za praćenje i donošenje odluka nisu dovoljno transparentni te radnici nemaju učinkovit pristup pravnim lijekovima protiv odluka koje takvi sustavi donose ili podupiru. Algoritamsko upravljanje relativno je nov i, osim pravila EU-a o zaštiti podataka, uglavnom nereguliran pojam u gospodarstvu platformi koji je problematičan i za radnike i za samozaposlene osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi.

Poteškoće u provedbi te nedostatak sljedivosti i transparentnosti, među ostalim u prekograničnim situacijama, također otežavaju uvjete rada i pristup socijalnoj zaštiti. Nacionalna tijela nemaju uvijek dostatan pristup podacima o digitalnim radnim platformama i osobama koje putem njih rade, npr. podacima o broju osoba koje redovito rade putem platformi, njihovu ugovornom statusu ili statusu zaposlenika ili uvjetima poslovanja digitalnih

⁷ De Groen W., et al. (2021.).

⁸ PPMI (2021.).

⁹ Vidjeti prethodnu bilješku.

¹⁰ Vidjeti priloženu procjenu učinka, odjeljak 2.1. SWD(2021) 396.

radnih platformi. Problem sljedivosti posebno je važan kad platforme posluju prekogranično, zbog čega je nejasno tko obavlja rad putem platformi i gdje. Zbog toga je nacionalnim tijelima teško provoditi postojeće obveze, među ostalim u pogledu doprinosa za socijalno osiguranje.

Opći je cilj predložene direktive poboljšati uvjete rada i socijalna prava osoba koje rade putem platformi, što uključuje potporu uvjetima za održiv rast digitalnih radnih platformi u Europskoj uniji.

Posebni su ciljevi s pomoću kojih će se ostvariti opći cilj sljedeći:

- (1) osigurati da osobe koje rade putem platformi imaju ili mogu dobiti odgovarajući radni status s obzirom na njihov stvarni odnos s digitalnom radnom platformom te da mogu ostvarivati primjenjiva radnička prava i prava na socijalnu zaštitu;
- (2) osigurati pravednost, transparentnost i odgovornost u algoritamskom upravljanju u kontekstu rada putem platformi; i
- (3) povećati transparentnost, sljedivost i svijest o kretanjima u radu putem platformi te poboljšati provedbu primjenjivih pravila za sve osobe koje rade putem platformi, uključujući one koji rade prekogranično.

Prvi će se cilj postići uspostavom sveobuhvatnog okvira za rješavanje pogrešne klasifikacije radnog statusa za rad putem platformi. Taj okvir uključuje odgovarajuće postupke kojima se osigurava ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platformi, u skladu s načelom prvenstva činjenica, kao i oborivom pretpostavkom radnog odnosa (uključujući prebacivanje tereta dokazivanja) za osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi koje kontroliraju određene elemente radne uspješnosti. Ta bi se pravna pretpostavka primjenjivala u svim pravnim i upravnim postupcima, uključujući one koje pokrenu nacionalna tijela nadležna za provedbu propisa o radu i socijalnoj zaštiti, te se može oboriti tako da se upućivanjem na nacionalne definicije dokaže nepostojanje radnog odnosa. Očekuje se da će taj okvir koristiti i stvarnim samozaposlenim osobama koje rade putem digitalnih radnih platformi i onima koji nisu stvarni zaposlenici tih platformi. Osobe koje se na temelju ispravnog utvrđivanja radnog statusa prepozna kao radnike uživati će bolje uvjete rada – uključujući zdravlje i sigurnost, zaštitu radnih mjesta, zakonske ili kolektivno dogovorene minimalne plaće i pristup mogućnostima osposobljavanja – i imati pristup socijalnoj zaštiti u skladu s nacionalnim propisima. S druge strane, stvarno samozaposlene osobe koje rade putem platformi ostvarivat će neizravnu korist od veće autonomije i neovisnosti jer će digitalne radne platforme prilagoditi svoje prakse kako bi se izbjegao rizik od reklasifikacije. Digitalne radne platforme imat će koristi i od povećane pravne sigurnosti, među ostalim i u slučaju sudskih sporova. Ostala poduzeća koja se u istom tržišnom sektoru natječu s digitalnim radnim platformama ostvarit će korist od ravnopravnih tržišnih uvjeta kad je riječ o troškovima doprinosa za socijalnu zaštitu. Državama članicama povećat će se prihodi zahvaljujući dodatnim poreznim doprinosima i doprinosima za socijalnu zaštitu.

Predloženom direktivom namjerava se postići drugi posebni cilj osiguravanja pravednosti, transparentnosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju tako da se uvedu nova materijalna prava za osobe koje rade putem platformi. Ona uključuju pravo na transparentnost u pogledu upotrebe i funkcioniranja automatiziranih sustava za praćenje i donošenje odluka, kojim se utvrđuju i dopunjuju postojeća prava povezana sa zaštitom osobnih podataka. Osim toga, predloženom direktivom nastoji se osigurati i ljudsko praćenje utjecaja tih automatiziranih sustava na uvjete rada u cilju zaštite temeljnih prava radnika te zdravlja i sigurnosti na radu. Kako bi se osigurala pravednost i odgovornost u pogledu značajnih odluka

koje donose ili podupiru automatizirani sustavi, predložena direktiva uključuje i uspostavu odgovarajućih kanala za raspravu o tim odlukama i podnošenje zahtjeva za njihovo preispitivanje. Uz određene iznimke, te se odredbe primjenjuju na sve osobe koje rade putem platformi, uključujući stvarno samozaposlene osobe. Kad je riječ o radnicima, predloženom direktivom nastoji se i potaknuti socijalni dijalog o sustavima algoritamskog upravljanja tako što se uvode kolektivna prava u pogledu informiranja i savjetovanja o znatnim promjenama povezanim s upotrebom automatiziranih sustava za praćenje i donošenje odluka. Tako će sve osobe koje rade putem platformi i njihovi predstavnici ostvariti korist od veće transparentnosti i boljeg razumijevanja praksi algoritamskog upravljanja te boljeg pristupa pravnim lijekovima protiv odluka koje donesu automatizirani sustavi, čime će se poboljšati uvjeti rada. Ta će se prava temeljiti na postojećim zaštitnim mjerama utvrđenima u Općoj uredbi o zaštiti podataka i proširiti te mjere kad je riječ o obradi osobnih podataka u automatiziranim sustavima za donošenje odluka, kao i predložene obveze za pružatelje i korisnike sustava umjetne inteligencije u pogledu transparentnosti i ljudskog nadzora određenih sustava umjetne inteligencije u prijedlogu Akta o umjetnoj inteligenciji (više pojedinosti u nastavku).

Naposljetku, predlažu se konkretne mjere za postizanje trećeg cilja povećanja transparentnosti i sljedivosti rada putem platformi kako bi se nadležnim tijelima pružila potpora u provedbi postojećih prava i obveza povezanih s uvjetima rada i socijalnom zaštitom. To uključuje pojašnjenje obveze digitalnih radnih platformi koje su poslodavci da prijavljuju rad putem platformi nadležnim tijelima države članice u kojoj se taj rad obavlja. Osim toga, predloženom direktivom poboljšat će se i znanje tijela nadležnih za rad i socijalnu zaštitu o tome koje su digitalne radne platforme aktivne u njihovoj državi članici tako što će se tim tijelima omogućiti pristup relevantnim osnovnim informacijama o broju osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi, radnom statusu tih osoba i standardnim uvjetima poslovanja tih platformi. Te će mjere tim nadležnim tijelima pomoći da osiguraju poštovanje radničkih prava i ubiru doprinose za socijalno osiguranje te tako poboljšati uvjeti rada osoba koje rade putem platformi.

- **Dosljednost s postojećim odredbama politike u tom području**

Kako bi se spriječila „trka prema dnu” u praksama zapošljavanja i socijalnim standardima na štetu radnika, EU je uspostavio minimalnu razinu radničkih prava koja se primjenjuju na radnike u svim državama članicama. U pravnoj stečevini EU-a u području rada i socijalnih pitanja na temelju niza ključnih instrumenata utvrđuju se minimalni standardi.

Samo radnici obuhvaćeni osobnim područjem primjene takvih pravnih instrumenata imaju koristi od zaštite koja je utvrđena u tim instrumentima¹¹. Samozaposlene osobe, uključujući one koje rade putem platformi, nisu obuhvaćene njihovim područjem primjene i obično ne uživaju ta prava, zbog čega radni status postaje pristup pravnoj stečevini EU-a u području rada i socijalnih pitanja. (Jedina su iznimka direktive o jednakom postupanju, kojima je obuhvaćen i pristup samozapošljavanju¹², zbog širih pravnih osnova.)

Relevantni pravni instrumenti za zaposlene osobe koje rade putem platformi uključuju:

- **Direktivom o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima**¹³ propisane su mjere za zaštitu radnih uvjeta osoba koje rade u nestandardnim radnim odnosima. To

¹¹ Nekim se instrumentima osobno područje primjene definira upućivanjem na nacionalne definicije „radnika” ili „zaposlenika”, a drugi ne sadržavaju takva upućivanja. Sud Europske unije razvio je sveobuhvatnu sudska praksu kojom se definira osobno područje primjene tih instrumenata.

¹² Direktive 2000/43/EZ, 2000/78/EZ, 2006/54/EZ i 2010/41/EU.

¹³ Direktiva (EU) 2019/1152. Države članice moraju je prenijeti do 1. kolovoza 2022.

uključuje pravila o transparentnosti, pravu na informacije, probnom radu, dodatnom zaposlenju, minimalnoj predvidivosti rada i mjerama za ugovore o radu na zahtjev. Ti su minimalni standardi posebno važni za osobe koje rade putem platformi zbog njihove netipične organizacije rada i obrazaca rada. Međutim, iako se Direktivom osigurava transparentnost osnovnih uvjeta rada, obveza poslodavaca u pogledu pružanja informacija ne proširuje se na upotrebu algoritama na radnom mjestu i njihov utjecaj na pojedinačne radnike.

- U **Direktivi o ravnoteži između poslovnog i privatnog života**¹⁴ utvrđuju se minimalni zahtjevi u pogledu roditeljskog i očinskog dopusta te dopusta za pružatelje skrbi i fleksibilnih radnih uvjeta za roditelje ili skrbnike. Njome se dopunjuje **Direktiva o sigurnosti i zdravlju na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje**¹⁵, kojom je propisano minimalno trajanje roditeljskog dopusta, uz druge mjere.
- **Direktivom o radnom vremenu**¹⁶ utvrđuju se minimalni zahtjevi za organizaciju radnog vremena i definiraju pojmovi kao što su „radno vrijeme” i „vrijeme odmora”. Sud Europske unije tradicionalno je tumačio pojam „radnog vremena” kao da se u tom vremenu od radnika zahtijeva da bude fizički prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac, ali u nedavnim predmetima proširio je taj pojam, posebno kad je uspostavljen sustav dežurstva u stanju pripravnosti (tj. ako radnik nema obvezu ostati na svojem radnom mjestu, ali ostaje na raspolaganju za rad ako ga poslodavac pozove). Sud je 2018. pojasnio da se vrijeme „pripravnosti”, tijekom kojeg su mogućnosti radnika za obavljanje drugih aktivnosti znatno ograničene, smatra radnim vremenom¹⁷.
- **Direktivom o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje**¹⁸ utvrđuje se opći okvir koji se primjenjuje na radne uvjete radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. U njoj se utvrđuje načelo nediskriminacije u pogledu osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja između radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i radnika koje zapošljava poduzeće korisnik. Zbog najčešće trostranog ugovornog odnosa u slučaju rada putem platformi, ova Direktiva može biti relevantna za rad putem platformi. Ovisno o poslovnom modelu digitalne radne platforme i tome jesu li njezini klijenti privatni potrošači ili poduzeća, digitalna radna platforma može se smatrati poduzećem za privremeno zapošljavanje koja svoje radnike ustupa poduzećima korisnicima. U nekim slučajevima platforma može biti poduzeće korisnik koje se koristi uslugama radnika koje ustupaju poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- U **Okvirnoj direktivi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu**¹⁹ utvrđuju se glavna načela za poticanje poboljšanja u području zdravlja i sigurnosti na radu. Njome se jamče minimalni sigurnosni i zdravstveni zahtjevi u cijelom EU-u. Ta je direktiva popraćena dodatnim direktivama o posebnim aspektima zdravlja i sigurnosti na radu.

¹⁴ Direktiva (EU) 2019/1158.

¹⁵ Direktiva 92/85/EEZ.

¹⁶ Direktiva 2003/88/EZ.

¹⁷ Presuda Suda od 21. veljače 2018. u predmetu *Ville de Nivelles protiv Rudyja Matzaka*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; koja je potvrđena i razrađena u presudama od 9. ožujka 2021. u predmetu *RJ protiv grada Offenbacha na Majni*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183 i od 9. ožujka 2021. u predmetu *D.J. protiv Radiotelevizije Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

¹⁸ Direktiva 2008/104/EZ.

¹⁹ Direktiva 89/391/EEZ.

- **Direktiva o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima**²⁰ ima ključnu ulogu u promicanju socijalnog dijaloga utvrđivanjem minimalnih načela, definicija i mehanizama za obavješćivanje i savjetovanje s predstavnicima radnika na razini poduzeća u svakoj državi članici.
- Predloženom **direktivom o primjerenim minimalnim plaćama**²¹ nakon njezina donošenja uspostaviti će se okvir za poboljšanje primjerenosti minimalnih plaća i olakšavanje pristupa radnika zaštiti u obliku minimalne plaće.
- Predloženom **direktivom o transparentnosti plaća**²² nakon njezina donošenja ojačat će se primjena načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Uz to, propisi o **koordinaciji nacionalnih sustava socijalne sigurnosti** primjenjuju se i na zaposlene i na samozaposlene osobe koje rade putem platformi u prekograničnoj situaciji²³.

Naposljetku, u **Preporuci Vijeća o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti**²⁴ državama članicama preporučuje se da osiguraju da i radnici i samozaposlene osobe imaju pristup djelotvornoj i dostatnoj socijalnoj zaštiti. Tom su preporukom su obuhvaćeni naknade za nezaposlene, naknade za vrijeme bolovanja i zdravstveno osiguranje, naknade za rodiljni i roditeljski dopust, naknade za invalidnost, davanja za starost i davanja za nadživjele osobe te naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti.

• **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

Postojeći i predloženi instrumenti EU-a o unutarnjem tržištu i zaštiti podataka relevantni su za poslovanje digitalnih radnih platformi i osobe koje putem njih rade. Međutim, tim pravnim instrumentima nisu u dovoljnoj mjeri obuhvaćeni svi utvrđeni izazovi povezani s radom putem platformi. Iako se u određenim aspektima odnose na algoritamsko upravljanje, ne odnose se konkretno na perspektivu radnika, posebnosti tržišta rada i kolektivna radnička prava.

Relevantni instrumenti EU-a o unutarnjem tržištu i zaštiti podataka uključuju:

- Uredbu o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (ili „**Uredbu o odnosima platformi i poduzeća**”)²⁵, kojom se namjerava osigurati da se sa samozaposlenim „poslovnim korisnicima” usluga posredovanja internetskih platformi postupa na transparentan i pravedan način te da imaju pristup djelotvornoj pravnoj zaštiti u slučaju sporova. Relevantne odredbe odnose se, među ostalim, na transparentnost uvjeta poslovanja za poslovne korisnike, postupovne zaštitne mjere u slučaju ograničavanja, suspenzije ili zatvaranja računa, transparentnost rangiranja i mehanizme za rješavanje pritužbi. Te su odredbe povezane s algoritamskim upravljanjem, ali Uredbom nisu obuhvaćeni drugi ključni aspekti, kao što su transparentnost automatiziranih sustava za praćenje i donošenje odluka (osim rangiranja), i posebna prava u pogledu preispitivanja važnih odluka koje utječu na radne uvjete. Uredba se ne primjenjuje na osobe u radnom

²⁰ Direktiva 2002/14/EZ.

²¹ COM(2020) 682 final.

²² COM(2021) 93 final.

²³ Uredba (EZ) br. 883/2004 od 29. svibnja 2004. i njezina Provedbena uredba (EZ) br. 987/2009.

²⁴ Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. (2019/C 387/01).

²⁵ Uredba (EU) 2019/1150.

odnosu ni na digitalne radne platforme za koje se na temelju ukupne ocjene smatra da ne pružaju „usluge informacijskog društva”, nego npr. uslugu prijevoza.

- **Opću uredbu o zaštiti podataka (GDPR)**²⁶, kojom su utvrđena pravila za zaštitu pojedinaca u vezi s obradom njihovih osobnih podataka. Njome se osobama koje rade putem platformi daje niz prava u vezi s njihovim osobnim podacima, neovisno o njihovu radnom statusu. Ta prava posebno uključuju pravo da se na njih ne odnose odluke koje se isključivo temelje na automatiziranoj obradi, a proizvode pravne učinke koje se odnose na ispitanike ili na sličan način na njih znatno utječu (uz određene iznimke), kao i na pravo na transparentnost u pogledu upotrebe automatiziranog donošenja odluka. Ako je automatizirana obrada dopuštena u skladu s iznimkama, voditelj obrade podataka mora provesti odgovarajuće mjere zaštite prava i sloboda te legitimnih interesa ispitanika, barem prava na ljudsku intervenciju voditelja obrade, prava izražavanja vlastitog stajališta te prava na osporavanje odluke. Iako su ta prava posebno važna za osobe koje rade putem platformi i podliježu algoritamskom upravljanju, u nedavnim sudskim predmetima istaknuta su ograničenja i poteškoće s kojima se suočavaju radnici, a posebno osobe koje rade putem platformi, kada žele ostvariti svoja prava na zaštitu podataka u kontekstu algoritamskog upravljanja²⁷. To se posebno odnosi na poteškoće u procjeni utječu li algoritamske odluke na radnike na dovoljno „značajan” način. Nadalje, iako se Općom uredbom o zaštiti podataka dotičnim osobama dodjeljuju pojedinačna prava, njome nisu obuhvaćeni važni kolektivni aspekti svojstveni radnom pravu, uključujući one koji se odnose na ulogu predstavnika radnika, informiranje radnika i savjetovanje s njima te ulogu inspektorata rada u provedbi radničkih prava. Zakonodavac je stoga predvidio mogućnost konkretnijih pravila kako bi se osigurala zaštita osobnih podataka radnika u kontekstu zaposlenja, među ostalim u pogledu organizacije rada (članak 88. Opće uredbe o zaštiti podataka).
- **Prijedlog Akta o umjetnoj inteligenciji**²⁸, kojim će se nakon donošenja odgovoriti na rizike povezane s upotrebom određenih sustava umjetne inteligencije (AI). Predloženim Aktom o umjetnoj inteligenciji nastoji se osigurati da sustavi umjetne inteligencije koji se stavljaju na tržište i upotrebljavaju u EU-u budu sigurni i u skladu s temeljnim pravima, kao što je načelo jednakog postupanja. Njime se rješavaju pitanja povezana s razvojem, uvođenjem, upotrebom i regulatornim nadzorom nad sustavima umjetne inteligencije te se odgovara na s njima povezane izazove kao što su pristranost (uključujući rodnu pristranost) i nedostatak odgovornosti, među ostalim utvrđivanjem zahtjeva za visokokvalitetne skupove podataka, što doprinosi suzbijanju rizika od diskriminacije. U predloženim propisima o umjetnoj inteligenciji navedeni su sustavi umjetne inteligencije koji se upotrebljavaju u zapošljavanju, upravljanju radnicima i pristupu samozapošljavanju koji se trebaju smatrati visokorizičnima. U njoj se navode obvezni zahtjevi koje moraju ispunjavati visokorizični sustavi umjetne inteligencije, kao i obveze pružatelja i korisnika takvih sustava. Predloženim Aktom o umjetnoj inteligenciji utvrđuju se posebni zahtjevi u pogledu transparentnosti za određene sustave umjetne inteligencije te će se osigurati da digitalne radne platforme, kao korisnici visokorizičnih sustava umjetne inteligencije, imaju pristup informacijama koje su im

²⁶ Uredba (EU) 2016/679.

²⁷ ECE, Sudska praksa nacionalnih sudova u Europi u području algoritamskog upravljanja na radnom mjestu (u pripremi).

²⁸ COM(2021) 206 final.

potrebne za zakonitu i odgovornu upotrebu tih sustava. Ako su digitalne radne platforme pružatelji visokorizičnih sustava umjetne inteligencije, morat će na odgovarajući način testirati i dokumentirati svoje sustave. Nadalje, prijedlogom Akta o umjetnoj inteligenciji za pružatelje sustava umjetne inteligencije uvode se zahtjevi kako bi se omogućio ljudski nadzor i izdavanje uputa u tom pogledu. Osiguravanjem transparentnosti i sljedivosti visokorizičnih sustava umjetne inteligencije na temelju Akta o umjetnoj inteligenciji nastoji se olakšati provedba postojećih pravila o zaštiti temeljnih prava kad god se takvi sustavi upotrebljavaju. Međutim, u Aktu se ne uzima u obzir raznolikost pravila o radnim uvjetima u različitim državama članicama i sektorima te se ne predviđaju zaštitne mjere u pogledu poštovanja radnih uvjeta za osobe na koje izravno utječe upotreba sustava umjetne inteligencije, kao što su radnici.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

• Pravna osnova

Predložena Direktiva temelji se na članku 153. stavku 1. točki (b) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), kojim se Unija ovlašćuje za podupiranje i dopunjavanje aktivnosti država članica s ciljem poboljšanja radnih uvjeta. U tom se području člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a Europskom parlamentu i Vijeću omogućuje da u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom donose direktive o utvrđivanju minimalnih uvjeta koji se postupno primjenjuju, uzimajući u obzir uvjete i tehnička pravila koja postoje u pojedinim državama članicama. Takve direktive ne smiju sadržavati upravna, financijska ili pravna ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća.

Tom se pravnom osnovom Uniji omogućuje da utvrdi minimalne standarde u pogledu radnih uvjeta osoba koje rade putem platformi ako su u radnom odnosu i stoga klasificirane kao „radnici”. Sud Europske unije presudio je da status „samozaposlene osobe” sukladno nacionalnom pravu ne isključuje to da neku osobu treba kvalificirati „radnikom” u smislu prava Unije ako je njezina neovisnost samo fiktivna, tako da zapravo prikriva radni odnos²⁹. Stoga su lažno samozaposlene osobe također obuhvaćene radnim zakonodavstvom EU-a na temelju članka 153. UFEU-a.

Predložena Direktiva temelji se i na članku 16. stavku 2. UFEU-a u mjeri u kojoj se odnosi na situaciju osoba koje rade putem platformi u vezi sa zaštitom njihovih osobnih podataka koji se obrađuju u okviru automatiziranih sustava za praćenje i donošenje odluka. Tim se člankom Europski parlament i Vijeće ovlašćuju za utvrđivanje pravila o zaštiti pojedinaca s obzirom na obradu osobnih podataka.

• Supsidijarnost (za neisključivu nadležnost)

Fleksibilnost i stalna prilagodba poslovnih modela ključne su značajke gospodarstva platformi, čiji su glavna sredstva proizvodnje algoritmi, podaci i oblaci. Budući da nisu povezane s dugotrajnom imovinom ni s poslovnim prostorima, digitalne radne platforme mogu se lako premještati i poslovati preko granica, brzo započeti poslovanje na određenim tržištima te se katkad zatvoriti zbog poslovnih ili regulatornih razloga i ponovno otvoriti u drugoj zemlji s blažim pravilima.

²⁹ Sud Europske unije, predmet C-256/01, Allonby, i predmet C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

Iako države članice djeluju na jedinstvenom tržištu, primjenjuju različite pristupe regulaciji rada putem platformi. U državama članicama doneseno je više od 100 sudskih odluka i 15 upravnih odluka o radnom statusu osoba koje rade putem platformi, s različitim zaključcima, ali uglavnom u korist preklasifikacije osoba koje rade putem platformi u radnike³⁰. Osim pravne nesigurnosti za digitalne radne platforme i osobe koje putem njih rade, iz velikog broja sudskih predmeta očito je da postoje poteškoće u održavanju ravnopravnih uvjeta među državama članicama te između digitalnih radnih platformi i drugih poduzeća, kao i u izbjegavanju pritiska na snižavanje standarda rada i pogoršavanje radnih uvjeta. Određene digitalne radne platforme mogu sudjelovati u nepoštenim poslovnim praksama u odnosu na druga poduzeća, primjerice tako da ne poštuju ista pravila i ne posluju pod istim uvjetima. Stoga je potrebno djelovanje EU-a kako bi se osiguralo da se visoko mobilno gospodarstvo platformi koje se brzo širi razvija ruku pod ruku s radničkim pravima osoba koje rade putem platformi.

Digitalne radne platforme često imaju sjedište u jednoj zemlji, a posluju putem ljudi u drugim zemljama. 59 % svih osoba koje rade putem platformi u EU-u surađuje s klijentima iz druge zemlje³¹. To povećava složenost ugovornih odnosa. Uvjeti rada i pokrivenost socijalnom zaštitom osoba koje obavljaju prekogranični rad putem platformi jednako su neizvjesni i uvelike ovise o njihovom radnom statusu. Nacionalna tijela (kao što su inspektorati rada, institucije socijalne zaštite i porezna tijela) često ne znaju koje su digitalne radne platforme aktivne u njihovoj zemlji, koliko ljudi putem njih radi i koji je njihov radni status. Rizici od neusklađenosti s pravilima i prepreke u rješavanju problema neprijavljenog rada veći su u prekograničnim situacijama, posebno kad je riječ o radu putem internetskih platformi. U tom je kontekstu najbolje da se relevantne mjere usmjerene na prekogranične izazove povezane s radom putem platformi, uključujući posebno nedostatak podataka kojima bi se omogućila bolja provedba pravila, poduzmu na razini EU-a.

Samo nacionalnim mjerama ne bi se ostvarili glavni ciljevi EU-a koji se temelje na Ugovorima, odnosno promicanje održivog gospodarskog rasta i društvenog napretka, jer države članice mogu oklijevati u donošenju strožih pravila ili strogoj provedbi postojećih standarda rada dok se međusobno natječu u privlačenju ulaganja digitalnih radnih platformi.

Samo se inicijativom EU-a mogu utvrditi zajednička pravila koja će se primjenjivati na sve digitalne radne platforme koje posluju u EU-u, a istodobno spriječiti fragmentacija jedinstvenog tržišta digitalnih radnih platformi koje se brzo razvija. Time bi se osigurali ravnopravni uvjeti u području radnih uvjeta i algoritamskog upravljanja među digitalnim radnim platformama koje djeluju u različitim državama članicama. Stoga posebnu dodanu vrijednost EU-a donosi uspostava minimalnih standarda u tim područjima kako bi se poticala uzlazna konvergencija u pogledu zapošljavanja i socijalnih ishoda te olakšao razvoj gospodarstva platformi u cijeloj Uniji.

- **Proporcionalnost**

Predloženom direktivom propisuju se minimalni standardi, čime se osigurava da će stupanj intervencije biti sveden na najmanju moguću mjeru potrebnu za postizanje ciljeva prijedloga. Države članice u kojima su već na snazi povoljnije odredbe od onih iz predložene direktive

³⁰ ECE, Sudska praksa o klasifikaciji radnika koji rade putem platformi: komparativna analiza na razini Europe i provizorni zaključci (2021.). Dostupno [na internetu](#).

³¹ PPMI (2021.), odjeljak 7.1.

neće morati mijenjati sadržaj ni razinu tih odredaba. Države članice mogu odlučiti primijeniti standarde koji premašuju minimalne standarde utvrđene u predloženoj direktivi.

Načelo proporcionalnosti poštuje se s obzirom na opseg i prirodu utvrđenih poteškoća. Na primjer, oboriva pretpostavka predložena za rješavanje problema pogrešne klasifikacije radnog statusa primjenjivat će se samo na digitalne radne platforme koje imaju određenu razinu kontrole nad radom. Ta se pretpostavka stoga neće odnositi na druge digitalne radne platforme. Slično tome, odredbe o automatiziranim sustavima za praćenje i donošenje odluka ne prelaze ono što je potrebno za postizanje ciljeva pravednosti, transparentnosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju.

- **Odabir instrumenta**

ČLANKOM 153. STAVKOM 2. TOČKOM (B) U KOMBINACIJI S ČLANKOM 153. STAVKOM 1. TOČKOM (B) UFEU-A IZRIČITO SE PROPISUJE DA SE DIREKTIVE MOGU KORISTITI ZA UTVRĐIVANJE MINIMALNIH UVJETA U POGLEDU RADNIH UVJETA KOJE DRŽAVE ČLANICE TREBAJU PRIMJENJIVATI. PRAVILA KOJA SE TEMELJE NA ČLANKU 16. STAVKU 2. UFEU-A TAKOĐER SE MOGU UTVRĐITI U DIREKTIVAMA.3. REZULTATI SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINKA

- **Savjetovanja s dionicima**

U skladu s člankom 154. UFEU-a Komisija je provela savjetovanje sa socijalnim partnerima u dvije faze o mogućem djelovanju EU-a za poboljšanje uvjeta rada putem platformi. U prvoj fazi, od 24. veljače do 7. travnja 2021., Komisija se savještovala sa socijalnim partnerima o potrebi za inicijativom o radu putem platformi i mogućem smjeru te inicijative³². U drugoj fazi, od 15. lipnja do 15. rujna 2021., Komisija se savještovala sa socijalnim partnerima o sadržaju i pravnom instrumentu predviđenog prijedloga³³.

Sindikati i organizacije poslodavaca složili su se s općim izazovima utvrđenima u savjetodavnom dokumentu u drugoj fazi, ali se nisu usuglasili u vezi s potrebom za konkretnim djelovanjem na razini EU-a.

Sindikati su pozvali na donošenje direktive na temelju članka 153. stavka 2. UFEU-a kako bi se predvidjeli oboriva pretpostavka radnog odnosa s obrnutim teretom dokazivanja i skup kriterija za provjeru radnog statusa. Tvrdili su da bi se takav instrument trebao primjenjivati i na internetske platforme i na platforme koje posluju na određenoj lokaciji. Sindikati su također podržali uvođenje novih prava povezanih s algoritamskim upravljanjem u području zapošljavanja te su se općenito protivili trećem statusu za osobe koje rade putem platformi. Istaknuli su potrebu za socijalnim dijalogom.

Organizacije poslodavaca složile su se da bi trebalo riješiti određena pitanja, kao što su radni uvjeti, pogrešna klasifikacija radnog statusa ili pristup informacijama. Međutim, trebalo bi poduzeti mjere na nacionalnoj razini, na pojedinačnoj osnovi i u okviru različitih nacionalnih sustava socijalnih i radnih odnosa. Kad je riječ o algoritamskom upravljanju, istaknuli su da bi naglasak trebao biti na učinkovitoj provedbi i primjeni postojećih i budućih pravnih instrumenata.

³² Savjetodavni dokument, C(2020) 1127 final.

³³ Savjetodavni dokument, C(2020) 4230 final, kojem je priložen radni dokument službi SWD(2021) 143 final.

Nije postignut dogovor između socijalnih partnera o stupanju u pregovore o sklapanju sporazuma na razini Unije, koje je predviđeno člankom 155. UFEU-a.

Osim toga, Komisija je održala velik broj razmjena mišljenja s mnogim dionicima radi prikupljanja informacija za potrebe ove inicijative, uključujući namjenske i bilateralne sastanke s platformama, udruženjima radnika koji rade putem platformi, sindikatima, predstavnicima država članica, stručnjacima iz akademske zajednice i međunarodnih organizacija te predstavnicima civilnog društva³⁴. Komisija je 20. i 21. rujna 2021. održala dva posebna sastanka s operatorima platformi i predstavnicima radnika koji rade putem platformi kako bi saslušala njihova stajališta o mogućim smjerovima djelovanja EU-a.

Europski parlament pozvao je³⁵ na odlučno djelovanje EU-a kako bi se riješio problem pogrešne klasifikacije radnog statusa i poboljšala transparentnost u upotrebi algoritama, među ostalim i za predstavnike radnika. Vijeće ministara EU-a³⁶, Europski gospodarski i socijalni odbor³⁷ i Odbor regija³⁸ također su pozvali na konkretno djelovanje u vezi s radom putem platformi.

- **Prikupljanje i primjena stručnog znanja**

Komisija je angažirala vanjske stručnjake da izrade nekoliko studija za prikupljanje relevantnih dokaza, koji su upotrijebljeni za potporu procjeni učinka i pripremu ovog prijedloga:

- *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work* (hr. „Potporna studija za procjenu učinka inicijative EU-a za poboljšanje uvjeta rada putem platformi”), PPMI (2021.)³⁹.
- *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (hr. „Digitalne radne platforme u EU-u: mapiranje i poslovni modeli”, 2021.), CEPS⁴⁰.
- *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (hr. „Studija za prikupljanje dokaza o radnim uvjetima radnika koji rade putem platformi”, 2019.), CEPS⁴¹.

Komisija je svoju procjenu također temeljila na preispitivanjima koja je proveo Europski centar stručnosti u području radnog prava, politika zapošljavanja i tržišta rada (ECE).

³⁴ Vidjeti Prilog A.3.1. procjeni učinka, SWD(2021) 396.

³⁵ Izvješće Europskog parlamenta „Pravedni radni uvjeti, prava i socijalna zaštita radnika koji rade preko platformi – novi oblici zapošljavanja povezani s digitalnim razvojem” (2019/2186(INI)). Dostupno [na internetu](#).

³⁶ Zaključci Vijeća pod naslovom „Budućnost rada: Europska unija promiče Deklaraciju Međunarodne organizacije rada povodom njezine stote obljetnice”, listopad 2019.; dostupno [na internetu](#). U prosincu 2020. ministri i ministrice EU-a nadležni za zapošljavanje i socijalna pitanja održali su raspravu o radu putem platformi u kojoj su potvrdili da je rad putem platformi međunarodna pojava s izrazitom prekograničnom dimenzijom te da stoga EU treba sudjelovati u rješavanju s tim povezanih pitanja.

³⁷ Mišljenje EGSO-a: Pravedni radni uvjeti u ekonomiji platformi (razmatračko mišljenje na zahtjev njemačkog predsjedništva). Dostupno [na internetu](#).

³⁸ Mišljenje Odbora regija: Rad putem platformi – regulatorni izazovi na lokalnoj i regionalnoj razini. Dostupno [na internetu](#).

³⁹ Dostupno [na internetu](#).

⁴⁰ Dostupno [na internetu](#).

⁴¹ Dostupno [na internetu](#).

- *Thematic Review 2021 on Platform work*, (hr. „Tematski pregled rada putem platformi za 2021.”, 2021.) na temelju članaka o 27 država članica EU-a⁴².
- „Sudska praksa o klasifikaciji radnika koji rade putem platformi: komparativna analiza na razini Europe i provizorni zaključci” (2021.)⁴³.
- „Sudska praksa nacionalnih sudova u Europi u području algoritamskog upravljanja na radnom mjestu” (2021.).⁴⁴

Osim toga, Komisija se oslanjala na vanjsko stručno znanje i koristila se sljedećim studijama i izvješćima za potporu procjeni učinka:

- Izvješće Eurofounda: *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work* (hr. „Zapošljavanje i radni uvjeti odabranih vrsta rada putem platformi”, 2018.)⁴⁵.
- Izvješća JRC-a: *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (hr. „Radnici koji rade putem platformi u Europi: podaci iz ankete COLLEEM”, 2018.)⁴⁶ i *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey* (hr. „Novi podaci o radnicima koji rade putem platformi u Europi: rezultati druge ankete COLLEEM”, 2020.)⁴⁷.
- Izvješće Međunarodne organizacije rada: *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (hr. „Uloga digitalnih radnih platformi u preobrazbi svijeta rada”, 2021.)⁴⁸.

Osim toga, procjena Komisije temeljila se i na njezinu mapiranju politika u državama članicama, relevantnoj akademskoj literaturi i sudskoj praksi Suda Europske unije.

• Procjena učinka

O procjeni učinka⁴⁹ održana je rasprava s Odborom za nadzor regulative 27. listopada 2021. Odbor za nadzor regulative dao je pozitivno mišljenje s primjedbama, koje su uzete u obzir tako da je dodatno pojašnjena usklađenost s povezanim inicijativama, objašnjeno zašto su i kako pitanja povezana s algoritamskim upravljanjem posebno važna za ekonomiju platformi te su uključena stajališta različitih kategorija dionika, uključujući digitalne radne platforme i osobe koje putem njih rade. U procjeni učinka je najdjelotvornijom, najučinkovitijom i najdosljednijom ocijenjena kombinacija mjera iz ovog prijedloga. Kvantitativna i kvalitativna analiza kombinacije mjera kojoj se daje prednost pokazuje da se očekuje znatno poboljšanje radnih uvjeta i pristupa socijalnoj zaštiti za osobe koje rade putem platformi. Digitalne radne platforme imat će koristi i od povećane pravne sigurnosti i uvjeta za održivi rast, u skladu sa socijalnim modelom EU-a. Zahvaljujući učinku prelijevanja druga poduzeća koja se natječu s digitalnim radnim platformama imat će koristi od novih ravnopravnih uvjeta na tržištu.

⁴² Sažetak dostupan [na internetu](#).

⁴³ Dostupno [na internetu](#).

⁴⁴ U pripremi.

⁴⁵ Dostupno [na internetu](#).

⁴⁶ Dostupno [na internetu](#).

⁴⁷ Dostupno [na internetu](#).

⁴⁸ Dostupno [na internetu](#).

⁴⁹ SWD(2021) 396.

Očekuje se da će kao rezultat mjera za uklanjanje rizika od pogrešne klasifikacije između 1,72 milijuna i 4,1 milijuna ljudi biti reklasificirano u radnike (oko 2,35 milijuna na lokaciji i 1,75 milijuna na internetu s obzirom na više procjene). Time bi im se omogućio pristup pravima i zaštiti na temelju nacionalne pravne stečevine i pravne stečevine EU-a u području rada. Osobe čija su trenutačna primanja ispod minimalne plaće ostvarile bi korist od povećane ukupne godišnje zarade, u ukupnom iznosu do 484 milijuna EUR, jer bi bile obuhvaćene zakonima i/ili kolektivnim ugovorima na razini cijelog sektora. To znači prosječno godišnje povećanje od 121 EUR po radniku, u iznosima koji se kreću od 0 EUR za one čiji su prihodi već bili iznad minimalne plaće prije reklasifikacije do 1 800 EUR za one čiji su prihodi bili ispod minimalne plaće. Siromaštvo unatoč zaposlenju i nesigurnost zaposlenja stoga bi se smanjili kao rezultat reklasifikacije i posljedičnog poboljšanog pristupa socijalnoj zaštiti. Stoga bi se poboljšale stabilnost i predvidljivost prihoda. Do 3,8 milijuna ljudi dobilo bi potvrdu o svojem statusu samozaposlenosti, a zbog odustajanja platformi od kontrole kako ih se ne bi reklasificiralo kao poslodavce te bi osobe uživale veću autonomiju i fleksibilnost. Nova prava povezana s algoritamskim upravljanjem radom putem platformi mogla bi poboljšati radne uvjete za više od 28 milijuna ljudi (radnika i samozaposlenih) i transparentnost u upotrebi umjetne inteligencije na radnom mjestu, uz pozitivne učinke prelijevanja na šire tržište sustava umjetne inteligencije. Inicijativom bi se također poboljšale transparentnost i sljedivost rada putem platformi, među ostalim u prekograničnim situacijama, što bi pozitivno utjecalo na nacionalna tijela u smislu bolje provedbe postojećih pravila o radu i fiskalnih pravila, kao i bolje naplate poreza i doprinosa za socijalnu zaštitu. U tu bi svrhu države članice mogle ostvariti korist od povećanja poreza i doprinosa za socijalnu zaštitu u iznosu do 4 milijarde EUR godišnje.

Mjere za uklanjanje rizika od pogrešne klasifikacije mogle bi uzrokovati povećanje troškova digitalnih radnih platformi u iznosu do 4,5 milijardi EUR godišnje. Moguće je da bi poduzeća koja se na njih oslanjaju i potrošači trebali snositi dio troškova, ovisno o tome kako ih digitalne radne platforme odluče prenijeti na treće strane. Nova prava povezana s algoritamskim upravljanjem i predviđene mjere za poboljšanje provedbe, transparentnosti i sljedivosti stvaraju zanemarive troškove za digitalne radne platforme. Inicijativa može negativno utjecati na fleksibilnost koju imaju osobe koje rade putem platformi. Međutim, takva fleksibilnost, osobito u pogledu rasporeda radnih sati, može biti očita već sada jer stvarno radno vrijeme ovisi o potražnji usluga u stvarnom vremenu, ponudi radnika i drugim čimbenicima. Nije bilo moguće smisljeno kvantificirati što bi to podrazumijevalo u smislu promjene u ekvivalentima punog radnog vremena i mogućeg gubitka radnih mjesta s obzirom na vrlo velik broj varijabli koje bi takav izračun uključivao (npr. razvoj nacionalnih regulatornih okruženja, promjene izvora ulaganja u platforme, preraspodjela zadataka s lažno samozaposlenih osoba na radnike u punom radnom vremenu). Za neke osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi, a trenutačno zarađuju iznad minimalne plaće reklasifikacija bi mogla značiti smanjenje plaće jer bi neke digitalne radne platforme mogle prebiti veće troškove socijalne zaštite smanjenjem plaća.

Ostale mjere razmotrene u procjeni učinka uključivale su: neobvezujuće smjernice o postupanju u slučajevima pogrešne klasifikacije; kombinaciju prebacivanja tereta dokazivanja i izvansudskih upravnih postupaka za rješavanje pogrešne klasifikacije radnog statusa; neobvezujuće smjernice o algoritamskom upravljanju; prava povezana s algoritamskim upravljanjem samo za radnike; obveze u pogledu interoperabilnosti podataka za digitalne radne platforme; uspostavu nacionalnih registara kako bi se poboljšalo prikupljanje relevantnih podataka i pratio razvoj rada putem platformi, među ostalim u prekograničnim situacijama. Te su se mjere općenito smatrale manje djelotvornima i manje usklađenima s

navedenim ciljevima inicijative, kao i sa sveobuhvatnim vrijednostima, ciljevima te postojećim i budućim inicijativama EU-a.

- **Primjerenost i pojednostavnjenje propisa**

Inicijativa uključuje različite skupove mjera, od kojih su neke usmjerene na smanjenje troškova usklađivanja za mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ovi). Iako se mjere koje se odnose na rizik od pogrešne klasifikacije ne mogu ublažiti jer se izravno odnose na temeljna prava radnika, upravni postupci nužni u kontekstu mjera za algoritamsko upravljanje te za poboljšanje provedbe, sljedivosti i transparentnosti omogućuju ublažavanje mjera prilagođeno MSP-ovima. To konkretno uključuje dulje rokove za odgovaranje na zahtjeve za preispitivanje algoritamskih odluka i smanjenje učestalosti ažuriranja relevantnih informacija.

- **Temeljna prava**

Poveljom Europske unije o temeljnim pravima zaštićen je širok raspon prava u kontekstu zapošljavanja. To uključuje pravo radnika na poštene i pravične radne uvjete (članak 31.) te na informiranje i savjetovanje u poduzeću (članak 27.), kao i pravo na zaštitu osobnih podataka (članak 8.) i slobodu poduzetništva (članak 16.). Predloženom direktivom promiču se prava sadržana u Povelji u kontekstu rada putem platformi tako što se rješava problem pogrešne klasifikacije radnog statusa i predlažu posebne odredbe o upotrebi automatiziranih sustava za praćenje i donošenje odluka u radu putem platformi. Njome se jačaju i prava radnika koji rade putem platformi i njihovih predstavnika na informiranje i savjetovanje o odlukama koje bi mogle dovesti do uvođenja automatiziranih sustava za praćenje i donošenje odluka ili znatnih promjena u njihovoj upotrebi.

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna sredstva iz proračuna Europske unije.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Planovi provedbe i mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja**

Države članice moraju prenijeti Direktivu dvije godine nakon njezina stupanja na snagu te preko baze podataka za nacionalne provedbene mjere (MNE) izvijestiti Komisiju o tim mjerama. U skladu s člankom 153. stavkom 3. UFEU-a provedba Direktive može se povjeriti socijalnim partnerima. Komisija je spremna pružiti tehničku potporu državama članicama za provedbu Direktive.

Komisija će preispitati provedbu Direktive pet godina nakon njezina stupanja na snagu i prema potrebi predložiti zakonodavne izmjene. Napredak u postizanju ciljeva inicijative pratit će se na temelju niza ključnih pokazatelja (navedenih u izvješću o procjeni učinka). Okvir za praćenje dodatno će se prilagođavati u skladu s konačnim zakonodavnim i provedbenim zahtjevima te vremenskim rasporedom.

- **Dokumenti s objašnjenjima (za direktive)**

Predložena direktiva odnosi se na radno pravo, njome se utvrđuju i dopunjuju pravila o zaštiti podataka te ona sadržava i materijalna i postupovna pravila. Države članice mogu je prenijeti putem različitih pravnih instrumenata. Stoga je opravdano da države članice uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje dostave jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između elemenata direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za

prenošenje, u skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima⁵⁰.

- **Detaljno obrazloženje posebnih odredaba prijedloga**

Poglavlje I. – Opće odredbe

Članak 1. – Predmet i područje primjene

Tom se odredbom utvrđuje svrha Direktive, koja je poboljšati radne uvjete osoba koje rade putem platformi osiguravanjem ispravnog utvrđivanja njihova radnog statusa, promicanjem transparentnosti, pravednosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju u radu putem platformi te poboljšanjem transparentnosti rada na platformama, među ostalim u prekograničnim situacijama.

Tim se člankom utvrđuje i osobno područje primjene Direktive, koje uključuje osobe koje rade putem platformi u Uniji, bez obzira na njihov radni status, iako ono u različitoj mjeri ovisi o predmetnim odredbama. Direktivom su općenito obuhvaćene osobe koje u Uniji rade putem platformi i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije. Taj je pristup osmišljen kako bi se obuhvatile situacije u kojima radni status osobe koja radi putem platforme nije jasan, uključujući slučajeve lažnog samozapošljavanja, kako bi se omogućilo ispravno utvrđivanje tog statusa.

Međutim, odredbe poglavlja o algoritamskom upravljanju, koje su povezane s obradom osobnih podataka i stoga obuhvaćene pravnom osnovom članka 16. stavka 2. UFEU-a, primjenjuju se i na osobe koje rade putem platformi u Uniji i nisu u radnom odnosu, tj. na stvarno samozaposlene osobe i osobe s drugim radnim statusom koji može postojati u nekim državama članicama.

Digitalne radne platforme na koje se odnosi ovaj prijedlog su one koje organiziraju rad putem platformi u Uniji, bez obzira na mjesto njihova poslovnog nastana i neovisno o pravu koje se na njih inače primjenjuje. Stoga je odlučujući element za teritorijalno područje primjene mjesto na kojem se obavlja rad putem platforme, a ne mjesto na kojem digitalna radna platforma ima poslovni nastan ili na kojem se usluga nudi ili pruža primatelju.

Članak 2. – Definicije

Tom se odredbom definira niz pojmova i koncepata potrebnih za tumačenje odredbi Direktive, među ostalim „digitalna radna platforma”, „rad putem platforme” i „predstavnik”. U njoj se razlikuju „osobe koje rade putem platforme”, neovisno o njihovu radnom statusu, i „radnici koji rade putem platforme”, koji su u radnom odnosu.

Poglavlje II. – Radni status

Članak 3. – Ispravno utvrđivanje radnog statusa

Tim se člankom od država članica zahtijeva da uspostave odgovarajuće postupke za provjeru i osiguravanje ispravnog utvrđivanja radnog statusa osoba koje rade putem platforme kako bi se osobama koje su možda pogrešno klasificirane kao samozaposlene (ili pod bilo koji drugi radni status) omogućilo da utvrde treba li se za njih smatrati da su u radnom odnosu, u skladu s nacionalnim definicijama, i, ako je tako, kako bi se te osobe reklasificirale u radnike. Time

⁵⁰ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

će se osigurati da lažno samozaposlene osobe imaju pristup radnim uvjetima utvrđenima u pravu Unije ili nacionalnom pravu u skladu s ispravno utvrđenim radnim statusom.

U odredbi se također pojašnjava da bi se ispravno utvrđivanje radnog statusa trebalo temeljiti na načelu prvenstva činjenica, tj. voditi se prvenstveno činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada i naknadu, uzimajući u obzir upotrebu algoritama u radu putem platformi, a ne način na koji je odnos definiran u ugovoru. Ako postoji radni odnos, u postojećim postupcima trebalo bi jasno utvrditi tko preuzima obveze poslodavca.

Članak 4. – Pravna pretpostavka

Tom se odredbom uspostavlja pravna pretpostavka da postoji radni odnos između digitalne radne platforme i osobe koja radi putem platforme ako digitalna platforma za rad kontrolira određene elemente rada. Države članice dužne su uspostaviti odgovarajući okvir kako bi osigurale da se pravna pretpostavka primjenjuje u svim relevantnim upravnim i sudskim postupcima te da se i provedbena tijela, kao što su inspektorati rada ili tijela za socijalnu zaštitu, mogu osloniti na tu pretpostavku.

U tom se članku definiraju kriteriji koji upućuju na to da digitalna radna platforma kontrolira rad. Ispunjenje najmanje dvaju pokazatelja trebalo bi potaknuti primjenu pretpostavke.

Od država članica zahtijeva se i da osiguraju učinkovitu provedbu pravne pretpostavke putem odgovarajućih mjera, kao što su upoznavanje javnosti s informacijama, razvoj smjernica te jačanje nadzora i inspekcija na terenu, što je ključno za osiguravanje pravne sigurnosti i transparentnosti za sve uključene strane.

Odredbom se pojašnjava i da pravna pretpostavka ne bi trebala imati retroaktivne učinke, tj. da se ne bi trebala primjenjivati na činjenične situacije prije roka za prenošenje Direktive.

Članak 5. – Mogućnost obaranja pravne pretpostavke

Tom se odredbom osigurava mogućnost obaranja pravne pretpostavke u relevantnim pravnim i upravnim postupcima, tj. mogućnost dokazivanja da predmetni ugovorni odnos zapravo nije „radni odnos” u skladu s definicijom koja je na snazi u dotičnoj državi članici. Teret dokazivanja nepostojanja radnog odnosa bit će na digitalnoj radnoj platformi.

Poglavlje III. – Algoritamsko upravljanje

Članak 6. – Transparentnost i upotreba sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka

Tom se odredbom od digitalnih radnih platformi zahtijeva da informiraju radnike koji rade putem platformi o upotrebi i ključnim značajkama automatiziranih sustava praćenja, koji se upotrebljavaju za praćenje, nadzor ili evaluaciju rada radnika koji rade putem platformi elektroničkim putem, i automatiziranih sustava donošenja odluka, koji se upotrebljavaju za donošenje ili podupiranje odluka koje znatno utječu na radne uvjete radnika koji rade putem platformi.

Informacije koje treba dostaviti uključuju kategorije aktivnosti koje se prate, nadziru i evaluiraju (među ostalim od strane klijenata) i glavne parametre koje takvi sustavi uzimaju u obzir pri donošenju automatiziranih odluka. U članku se navodi u kojem se obliku i u kojem trenutku te informacije trebaju dostaviti te da bi trebale biti dostupne na zahtjev i tijelima nadležnima za rad i predstavnicima radnika koji rade putem platformi.

Osim toga, člankom se predviđa da digitalne radne platforme ne smiju obrađivati osobne podatke koji se odnose na radnike koji rade putem platformi, a nisu neodvojivo povezani s izvršenjem njihova ugovora niti su za to nužni. To uključuje podatke o privatnim razgovorima, zdravstvenom, psihološkom ili emocionalnom stanju radnika koji rade putem

platforme i sve podatke dok radnici koji rade putem platforme ne nude ili ne obavljaju rad putem platforme.

Članak 7. – Ljudsko praćenje automatiziranih sustava

Tom se odredbom zahtijeva da digitalne radne platforme redovito prate i ocjenjuju učinak pojedinačnih odluka koje se donose ili podupiru sustavima automatiziranog praćenja i donošenja odluka na radne uvjete. Konkretno, digitalne radne platforme morat će procijeniti rizike koje automatizirani sustavi praćenja i donošenja odluka predstavljaju za sigurnost i zdravlje radnika koji rade putem platformi te osigurati da takvi sustavi ni na koji način ne predstavljaju neprimjeren pritisak na radnike koji rade putem platformi i da ni na koji drugi način ne ugrožavaju fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platformi.

Člankom se predviđa i potreba da digitalne radne platforme osiguraju dostatne ljudske resurse za praćenje automatiziranih sustava. Osobe kojima digitalna platforma rada povjeri funkciju praćenja moraju imati potrebnu stručnost, biti osposobljene i imati ovlasti za izvršavanje te funkcije te biti zaštićene od negativnih posljedica (kao što su otpuštanje ili druge kazne) zbog toga što su opozvale automatizirane odluke.

Članak 8. – Ljudsko preispitivanje važnih odluka

Tom se odredbom utvrđuje pravo radnika koji rade putem platformi da od digitalne platforme rada dobiju objašnjenje za odluku koju donose ili podupiru automatizirani sustavi, a koja znatno utječe na njihove radne uvjete. U tu svrhu digitalna radna platforma trebala bi im omogućiti da s osobom za kontakt na digitalnoj radnoj platformi rasprave i razjasne činjenice, okolnosti i razloge za takve odluke.

Osim toga, tim se člankom od digitalnih radnih platformi zahtijeva da dostave pisano obrazloženje za svaku odluku o ograničavanju, obustavi ili zatvaranju računa radnika koji rade putem platforme, odbijanju isplate naknade za rad koji su ti radnici obavili ili za odluku koja utječe na ugovorni status tih radnika.

Ako dobiveno objašnjenje nije zadovoljavajuće ili ako radnici koji rade putem platformi smatraju da su njihova prava prekršena, trebali bi imati i pravo zatražiti od digitalne radne platforme da preispita odluku i u roku od tjedan dana dobiti obrazloženi odgovor. Digitalne radne platforme moraju bez odgode ispraviti odluku ili, ako to više nije moguće, pružiti odgovarajuću naknadu ako se odlukom krše prava radnika koji rade putem platformi.

Članak 9. – Informacije i savjetovanje

Tom se odredbom od digitalnih radnih platformi zahtijeva da informiraju predstavnike radnika na platformama i, ako nema predstavnika, same radnike na platformama o odlukama algoritamskog upravljanja i savjetuju se s njima, primjerice ako namjeravaju uvesti nove automatizirane sustave praćenja ili donošenja odluka ili znatno izmijeniti te sustave. Cilj je te odredbe promicanje socijalnog dijaloga o algoritamskom upravljanju. S obzirom na složenost predmeta dotičnim predstavnicima ili radnicima koji rade putem platformi može pomagati stručnjak po njihovu izboru. Ovim se člankom ne dovode u pitanje postojeći zahtjevi u pogledu obavješćivanja i savjetovanja na temelju Direktive 2002/14/EZ.

Članak 10. – Osobe koje rade putem platformi i koje nisu u radnom odnosu

Tom se odredbom osigurava da se odredbe o transparentnosti, ljudskom praćenju i preispitivanju članaka 6., 7. i 8., koje se odnose na obradu osobnih podataka u automatiziranim sustavima, primjenjuju i na osobe koje rade putem platformu i koje nemaju ugovor o radu niti su u radnom odnosu, tj. na stvarno samozaposlene osobe. To ne uključuje odredbe o zdravlju i sigurnosti na radu, koje su specifične za radnike.

Time se ne dovode u pitanje odredbe Uredbe o odnosima platformi i poduzeća (Uredba (EU) 2019/1150). Njezine odredbe imaju prednost ako obuhvaćaju posebne aspekte Direktive u pogledu samozaposlenih „poslovnih korisnika” u smislu te uredbe. Članak 8. uopće se ne primjenjuje na „poslovne korisnike”.

Poglavlje IV. – Transparentnost rada putem platformi

Članak 11. – Prijava rada putem platformi

Tom se odredbom pojašnjava da digitalne radne platforme koje su poslodavci moraju prijavljivati rad koji obavljaju radnici koji rade putem platformi nadležnim tijelima za rad i socijalnu zaštitu u državi članici u kojoj se rad obavlja i razmjenjivati relevantne podatke s tim tijelima, u skladu s nacionalnim pravilima i postupcima. To je pojašnjenje posebno važno za digitalne radne platforme koje imaju poslovni nastan u zemlji različitoj od one u kojoj se obavlja rad putem platformi.

Članak 12. – Pristup relevantnim informacijama o radu putem platformi

Tom se odredbom od digitalnih radnih platformi zahtijeva da određene informacije učine relevantnim tijelima nadležnima za rad i socijalnu zaštitu i drugim relevantnim tijelima, čime se osigurava usklađenost s pravnim obvezama i predstavnicima osoba koje rade putem platformi. Te informacije uključuju broj osoba koje redovito rade putem dotične digitalne radne platforme i njihov ugovorni ili radni status, kao i opće uvjete koji se primjenjuju na te ugovorne odnose. Te bi informacije trebalo redovito ažurirati, a na zahtjev bi trebalo pružiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti.

Poglavlje V. – Pravni lijekovi i primjena

Članak 13. – Pravo na pravnu zaštitu

Tom se odredbom od država članica zahtijeva da osiguraju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova te pravo na pravnu zaštitu i, prema potrebi, odgovarajuću naknadu za povrede prava utvrđenih Direktivom.

Članak 14. – Postupci u ime osoba koje rade putem platformi ili postupci kojima se podupiru osobe koje rade putem platformi

Tom se odredbom predstavnicima osoba koje obavljaju rad putem platformi ili drugim pravnim subjektima koji imaju legitiman interes u obrani prava osoba koje obavljaju rad putem platforme omogućuje da sudjeluju u svim sudskim ili upravnim postupcima za ostvarivanje bilo kojeg od prava ili obveza iz ovog prijedloga. Takvi subjekti trebali bi imati pravo djelovati u ime ili kao potpora osobama koje obavljaju rad putem platformi, uz odobrenje tih osoba, u takvim postupcima i pravo podnositi pritužbe u ime više od jedne osobe koja obavlja rad putem platformi. Time se nastoje prevladati postupovne prepreke i prepreke povezane s troškovima s kojima se suočavaju osobe koje rade putem platformi, posebno kad žele da se njihov radni status ispravno utvrdi.

Članak 15. – Komunikacijski kanali za osobe koje rade putem platformi

Tim se člankom od digitalnih radnih platformi zahtijeva da osiguraju mogućnost da osobe koje rade putem platformi uspostave kontakt i komuniciraju jedne s drugima te da ih mogu kontaktirati predstavnici osoba koje rade putem platformi s pomoću digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi ili podjednako učinkovitih sredstava. Cilj je osigurati mogućnost da se osobe koje rade putem platformi upoznaju i da međusobno komuniciraju, među ostalim kako bi mogle zaštititi svoje interese, unatoč tome što ne rade na istom radnom mjestu.

Članak 16. – Pristup dokazima

Tim se člankom osigurava da nacionalni sudovi ili druga nadležna tijela mogu narediti digitalnim radnim platformama da otkriju relevantne dokaze koji su pod njihovom kontrolom tijekom postupaka u vezi s pritužbama u pogledu ispravnog utvrđivanja radnog statusa osoba koje rade putem platformi. To uključuje dokaze koji sadržavaju povjerljive informacije, kao što su relevantni podaci o algoritmima, ako se smatraju relevantnima za pritužbu, pod uvjetom da su uspostavljene djelotvorne mjere za zaštitu tih informacija.

Članak 17. – Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica

Tom se odredbom od država članica zahtijeva da osobama koje obavljaju rad putem platformi i koje se žale na kršenja odredaba donesenih na temelju Direktive osiguraju odgovarajuću sudsku zaštitu od svakog nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica koje je prouzročila digitalna radna platforma.

Članak 18. – Zaštita od otpuštanja

Ako osoba koja obavlja rad putem platformi smatra da j je opuštena ili da je pretrpjela sličnu štetu (kao što je deaktivacija računa) na temelju toga što ostvaruje prava utvrđena Direktivom i ako može utvrditi činjenice koje podupiru tu tvrdnju, tom se odredbom na digitalnu radnu platformu prebacuje teret dokazivanja da se otpuštanje ili navodno štetno postupanje temeljilo na drugim objektivnim razlozima.

Članak 19. – Nadzor i kazne

Tom se odredbom pojašnjava da se postupovni okvir za provedbu pravila Opće uredbe o zaštiti podataka, posebno u pogledu mehanizama za nadzor, suradnju i dosljednost, pravnih lijekova, odgovornosti i kazni, primjenjuje na odredbe o algoritamskom upravljanju koje se temelje na članku 16. UFEU-a te da su nadzorna tijela za zaštitu podataka nadležna za praćenje primjene tih odredbi, što uključuje ovlast za izricanje upravnih novčanih kazni.

Odredbom se zahtijeva da tijela za rad i socijalnu zaštitu te nadzorna tijela za zaštitu podataka međusobno surađuju i, među ostalim, razmjenjuju relevantne informacije.

Osim toga, tom se odredbom od država članica zahtijeva da osiguraju djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne za kršenje obveza na temelju ove Direktive te da osiguraju primjenu tih kazni.

Poglavlje VI. – Završne odredbe

Članak 20. – Povoljnije odredbe

Tom se odredbom državama članicama omogućuje da za radnike uvedu razinu zaštite veću od one koja se pruža na temelju Direktive i sprječava primjena te odredbe za uvođenje nižih standarda u odnosu na postojeće u istom području. To se primjenjuje na samozaposlene osobe samo ako su povoljnija pravila spojiva s pravilima unutarnjeg tržišta.

Članak 21. – Provedba

Tom se odredbom određuje najdulji rok u kojem države članice moraju prenijeti Direktivu u svoje nacionalno pravo i dostaviti odgovarajuće tekstove Komisiji. To se razdoblje utvrđuje na dvije godine od datuma stupanja na snagu. Nadalje, naglašava se da države članice provedbu Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima ako oni to zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom.

Članak 22. – Preispitivanje koje provodi Komisija

To je standardna odredba kojom se od Komisije zahtijeva da preispita provedbu ove Direktive pet godina nakon njezina stupanja na snagu te da procijeni je li Direktivu potrebno revidirati ili ažurirati.

Članci 23. i 24. – Stupanje na snagu i adresati

Tim se odredbama propisuje da Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije i da je upućena svim državama članicama.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

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

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija²,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) U skladu s člankom 3. Ugovora o Europskoj uniji ciljevi su Unije, među ostalim, promicanje dobrobiti njezinih naroda i rad na održivom razvoju Europe koji se temelji na visokokonkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, s ciljem pune zaposlenosti i društvenog napretka.
- (2) U ovoj se Direktivi poštuju temeljna prava i načela priznata ponajprije Poveljom Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”). Konkretno, člankom 31. Povelje predviđa se pravo svakog radnika na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Člankom 27. Povelje štiti se pravo radnika na informiranje i savjetovanje u poduzeću. Člankom 8. Povelje predviđeno je da svatko ima pravo na zaštitu osobnih podataka koji se na njega odnose. Člankom 16. Povelje priznaje se sloboda poduzetništva.
- (3) Načelom br. 5. europskog stupa socijalnih prava, proglašenog u Göteborgu 17. studenoga 2017.³, navodi se da bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa radnici imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanja; da se u skladu sa zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima osigurava potrebna fleksibilnost poslodavaca da se brzo prilagode gospodarskim promjenama; te da treba poticati inovativne oblike zapošljavanja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti, kao i poduzetništvo i samozapošljavanje, te olakšavati profesionalnu mobilnost. Na socijalnom samitu u Portu u svibnju 2021.

¹ SL C , , str.

² SL C , , str. .

³ Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava (SL C 428, 13.12.2017., str. 10.).

pozdravljen je akcijski plan priložen europskom stupu socijalnih prava⁴ kao smjernice za njegovu provedbu.

- (4) Digitalizacija mijenja svijet rada, poboljšava produktivnost i povećava fleksibilnost te istodobno donosi određene rizike za zapošljavanje i radne uvjete. Tehnologije temeljene na algoritmima, uključujući automatizirane sustave praćenja i donošenja odluka, omogućuju nastanak i rast digitalnih radnih platformi.
- (5) Rad putem platformi obavljaju pojedinci putem digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi koje pružaju uslugu svojim korisnicima. S pomoću algoritama digitalne radne platforme mogu u manjoj ili većoj mjeri, ovisno o svojem poslovnom modelu, kontrolirati rad, naknadu za rad i odnos između svojih klijenata i osoba koje obavljaju rad. Rad putem platformi može se obavljati isključivo na internetu s pomoću elektroničkih alata („rad putem internetskih platformi”) ili na hibridan način, tj. kombiniranjem internetskog komunikacijskog procesa s naknadnom aktivnošću u fizičkom svijetu („rad putem platformi na lokaciji”). Mnoge od postojećih digitalnih radnih platformi međunarodni su poslovni subjekti koji provode svoje aktivnosti i poslovne modele u nekoliko država članica ili preko granica.
- (6) Rad putem platformi može omogućiti jednostavniji pristup tržištu rada, ostvarivanje dodatnog dohotka od sekundarne djelatnosti ili fleksibilnost u organizaciji radnog vremena. Istodobno, rad putem platformi donosi izazove jer može izbrisati granice između radnog odnosa i samozaposlenosti te između odgovornosti poslodavaca i radnika. Pogrešna klasifikacija radnog statusa ima posljedice za pogrešno klasificirane osobe jer im se tako vjerojatno ograničava pristup postojećim radnim i socijalnim pravima. To dovodi i do neravnopravnih uvjeta u odnosu na poduzeća koja ispravno klasificiraju svoje radnike te utječe na sustave radnih odnosa država članica, njihovu poreznu osnovicu te obuhvat i održivost njihovih sustava socijalne zaštite. Iako su ti izazovi prisutni i šire od rada putem platformi, posebno su ozbiljni u gospodarstvu platformi.
- (7) Sudski predmeti u nekoliko država članica pokazali su da i dalje postoji pogrešna klasifikacija radnog statusa u određenim vrstama rada putem platformi, posebno u sektorima u kojima digitalne radne platforme imaju određeni stupanj kontrole nad naknadama za rad i radom. Iako digitalne radne platforme često klasificiraju osobe koje putem njih rade kao samozaposlene osobe ili „neovisne ugovaratelje”, mnogi sudovi utvrdili su da platforme *de facto* usmjeravaju i kontroliraju te osobe, često ih integriraju u svoje glavne poslovne aktivnosti i jednostrano određuju visinu naknade. Stoga su ti sudovi prekvalificirali navodno samozaposlene osobe u radnike koje su zaposlile platforme. Međutim, u nacionalnoj sudskoj praksi zabilježeni su različiti ishodi, a digitalne radne platforme na različite su načine prilagodile svoj poslovni model, čime se povećao nedostatak pravne sigurnosti u pogledu radnog statusa.
- (8) Sustavi automatiziranog praćenja i donošenja odluka koji se temelje na algoritmima sve više zamjenjuju funkcije koje upravitelji obično obavljaju u poduzećima, kao što su dodjela poslova, davanje uputa, ocjenjivanje obavljenog rada, pružanje poticaja ili uvođenje sankcija. Digitalne radne platforme upotrebljavaju takve algoritamske sustave kao standardni način organizacije rada putem platformi i upravljanja njime putem svoje infrastrukture. Osobe koje rade putem platformi i koje podliježu takvom

⁴ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava”, COM(2021) 102 final, 4.3.2021.

algoritamskom upravljanju često nemaju informacije o tome kako funkcioniraju algoritmi, koji se osobni podaci upotrebljavaju i kako njihovo ponašanje utječe na odluke koje donose automatizirani sustavi. Ni predstavnici radnika ni inspektorati rada nemaju pristup tim informacijama. Nadalje, osobe koje rade putem platformi često ne znaju razloge za odluke koje se donose ili podržavaju automatiziranim sustavima i nemaju mogućnost raspravljati o tim odlukama s osobom za kontakt ili ih osporiti.

- (9) Kada platforme djeluju u nekoliko država članica ili prekogranično, često je nejasno gdje se obavlja rad putem platformi i tko ga obavlja. Osim toga, nacionalna tijela nemaju jednostavan pristup podacima o digitalnim radnim platformama, uključujući broj osoba koje rade putem platformi, njihov radni status i radne uvjete. Time se otežava provedba primjenjivih pravila, među ostalim u pogledu radnog prava i socijalne zaštite.
- (10) Skupom pravnih instrumenata predviđaju se minimalni standardi u pogledu radnih uvjeta i radničkih prava u cijeloj Uniji. To posebno uključuje Direktivu (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća⁵ o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima, Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁶ o radnom vremenu, Direktivu 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁷ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i druge posebne instrumente o aspektima kao što su zdravlje i sigurnost na radu, trudne radnice, ravnoteža između poslovnog i privatnog života, rad na određeno vrijeme, rad na nepuno radno vrijeme, upućivanje radnika, obavješćivanje i savjetovanje s radnicima. Iako se tim instrumentima radnicima pruža određena razina zaštite, oni se ne primjenjuju na stvarno samozaposlene osobe.
- (11) U Preporuci Vijeća 2019/C 387/01⁸ o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti državama članicama preporučuje se da poduzmu mjere kojima se osigurava formalna i učinkovita pokrivenost, primjerenost i transparentnost sustava socijalne zaštite za sve radnike i samozaposlene osobe. Države članice trenutačno imaju različite razine pružanja socijalne zaštite samozaposlenim osobama.
- (12) Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća⁹ („Opća uredba o zaštiti podataka”) osigurava se zaštita pojedinaca u pogledu obrade osobnih podataka, a posebno se predviđaju određena prava i obveze te zaštitne mjere u pogledu zakonite, poštene i transparentne obrade osobnih podataka, među ostalim u pogledu automatiziranog pojedinačnog donošenja odluka. Uredbom (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća¹⁰ promiče se pravednost i transparentnost za „poslovne korisnike” usluga internetskog posredovanja koje nude operatori internetskih

⁵ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).

⁶ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

⁷ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

⁸ Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti 2019/C 387/01 (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

⁹ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

¹⁰ Uredba (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (SL L 186, 11.7.2019., str. 57.).

platformi. Europska komisija predložila je daljnje zakonodavstvo kojim se utvrđuju usklađena pravila za pružatelje i korisnike sustava umjetne inteligencije¹¹.

- (13) Iako se postojećim ili predloženim pravnim aktima Unije predviđaju određene opće zaštitne mjere, za izazove u radu putem platformi potrebne su dodatne posebne mjere. Kako bi se razvoj rada putem platformi oblikovao na održiv način, potrebno je da Unija utvrdi nove minimalne standarde u pogledu radnih uvjeta kako bi riješila probleme koji proizlaze iz rada putem platformi. Osobama koje rade putem platformi u Uniji trebalo bi osigurati niz minimalnih prava usmjerenih na osiguravanje ispravnog utvrđivanja njihova radnog statusa, promicanje transparentnosti, pravednosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju te poboljšanje transparentnosti rada putem platformi, među ostalim u prekograničnim situacijama. To bi pitanje trebalo riješiti u cilju poboljšanja pravne sigurnosti, stvaranja jednakih uvjeta za digitalne radne platforme i pružatelje usluga izvan interneta te podupiranja održivog rasta digitalnih radnih platformi u Uniji.
- (14) Komisija je provela savjetovanje sa socijalnim partnerima u dvije faze, u skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi. Socijalni partneri nisu se sporazumjeli o ulasku u pregovore o tim pitanjima. Međutim, važno je u tom području poduzeti mjere na razini Unije prilagodbom postojećeg pravnog okvira novoj vrsti rada putem platformi.
- (15) Osim toga, Komisija je opsežno raspravljala s relevantnim dionicima, uključujući digitalne radne platforme, udruženja osoba koje rade putem platformi, stručnjake iz akademske zajednice, država članica i međunarodnih organizacija te predstavnike civilnog društva.
- (16) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na osobe koje u Uniji rade putem platformi i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije. To bi trebalo uključivati situacije u kojima radni status osobe koja radi putem platforme nije jasan, kako bi se omogućilo ispravno utvrđivanje tog statusa. Odredbe o algoritamskom upravljanju koje se odnose na obradu osobnih podataka trebale bi se primjenjivati i na stvarno samozaposlene osobe i druge osobe koje rade putem platformi u Uniji, a koje nisu u radnom odnosu.
- (17) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve digitalne radne platforme, bez obzira na njihovo mjesto poslovnog nastana i neovisno o pravu koje se inače primjenjuje, pod uvjetom da se rad putem platformi organiziran putem te digitalne radne platforme obavlja u Uniji. Na razini Unije trebalo bi uspostaviti ciljani skup obveznih pravila kako bi se osigurala minimalna prava u pogledu radnih uvjeta u radu putem platformi.
- (18) Digitalne radne platforme razlikuju se od drugih internetskih platformi po tome što organiziraju rad koji obavljaju pojedinci na jednokratni ili višekratni zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma. Organizacija rada koji obavljaju pojedinci trebala bi u najmanju ruku podrazumijevati važnu ulogu u usklađivanju potražnje za uslugom s radom pojedinca koji je u ugovornom odnosu s digitalnom radnom platformom i koji je dostupan za obavljanje određene zadaće te može uključivati druge aktivnosti kao što je obrada plaćanja. Internetske platforme koje ne organiziraju rad pojedinaca, nego samo osiguravaju načine na koje pružatelji usluga mogu doći do krajnjeg korisnika, na

¹¹ COM(2021) 206 final, 21.4.2021.

primjer ponudama oglašavanja ili zahtjevima za usluge ili objedinjavanjem i prikazivanjem dostupnih pružatelja usluga u određenom području, bez daljnjeg sudjelovanja, ne bi se trebale smatrati digitalnom radnom platformom. Definicija digitalnih radnih platformi ne bi trebala uključivati pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa, kao što je kratkoročni najam smještaja. Trebala bi biti ograničena na pružatelje usluga za koje organizacija rada koji obavlja pojedinac, kao što je prijevoz osoba ili robe ili čišćenje, predstavlja nužnu i osnovnu, a ne samo manju i isključivo pomoćnu komponentu.

- (19) Kako bi se suzbilo lažno samozapošljavanje u radu putem platformi i olakšalo ispravno utvrđivanje radnog statusa, države članice trebale bi uspostaviti odgovarajuće postupke za sprečavanje i rješavanje problema pogrešne klasifikacije radnog statusa osoba koje rade putem platformi. Cilj tih postupaka trebao bi biti utvrđivanje postojanja radnog odnosa kako je definiran nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom uzimajući u obzir sudsku praksu Suda te, ako takav radni odnos postoji, osiguravanje potpune usklađenosti s pravom Unije koje se primjenjuje na radnike, kao i s nacionalnim radnim pravom, kolektivnim ugovorima i pravilima socijalne zaštite. Ako je status samozaposlene osobe ili privremeni radni status – kako su definirani na nacionalnoj razini – ispravan radni status, trebala bi se primjenjivati prava i obveze u skladu s tim statusom.
- (20) Sud je u svojoj praksi odredio kriterije za utvrđivanje statusa radnika¹². Pri provedbi ove Direktive trebalo bi uzeti u obzir tumačenje tih kriterija od strane Suda. Zloupotreba statusa samozaposlene osobe, kako je definiran nacionalnim pravom, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Lažno samozapošljavanje događa se kada se osoba prijavi kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos, s ciljem da izbjegne određene pravne ili fiskalne obveze.
- (21) Načelo prvenstva činjenica, što znači da bi se utvrđivanje postojanja radnog odnosa ponajprije trebalo temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarni rad, uključujući njegovu naknadu, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos, u skladu s Preporukom o radnom odnosu (br. 198) Međunarodne organizacije rada iz 2006., osobito je relevantno u slučaju rada putem platformi u kojem ugovorne uvjete često jednostrano određuje jedna strana.
- (22) Ako je postojanje radnog odnosa utvrđeno na temelju činjenica, strana koja djeluje kao poslodavac trebala bi biti jasno određena i ta bi strana trebala ispuniti sve obveze koje proizlaze iz njezine uloge poslodavca.
- (23) Osiguravanje ispravnog utvrđivanja radnog statusa ne bi trebalo spriječiti poboljšanje radnih uvjeta stvarno samozaposlenih osoba koje rade putem platformi. Ako digitalna radna platforma odluči, na isključivo dobrovoljnoj osnovi ili u dogovoru s dotičnim osobama, platiti socijalnu zaštitu, osiguranje od nezgode ili druge oblike osiguranja,

¹² Presuda Suda od 3. srpnja 1986., Deborah Lawrie-Blum protiv Savezne države Baden-Württemberg, predmet C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14. listopada 2010., Union Syndicale Solidaires Isère protiv Premier ministre i ostalih, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 9. srpnja 2015., Ender Balkaya protiv Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 17. studenoga 2016., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH protiv Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 16. srpnja 2020., UX protiv Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; i odluka Suda od 22. travnja 2020., B protiv Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

mjere osposobljavanja ili slična davanja samozaposlenim osobama koje rade putem te platforme, ta se davanja kao takva ne bi trebala smatrati odlučujućim elementima koji upućuju na postojanje radnog odnosa.

- (24) Kada digitalne radne platforme kontroliraju određene elemente rada, one djeluju kao poslodavci u radnom odnosu. Usmjeravanje i kontrola ili pravna podređenost bitan su element definicije radnog odnosa u državama članicama i sudskoj praksi Suda. Stoga bi ugovorne odnose u kojima digitalne radne platforme imaju određenu razinu kontrole nad određenim elementima rada trebalo, na temelju pravne pretpostavke, smatrati radnim odnosom između platforme i osobe koja putem nje radi. Tu bi osobu onda trebalo klasificirati kao radnika koji ima sva prava i obveze u skladu s tim statusom, kako je utvrđeno nacionalnim pravom i pravom Unije, kolektivnim ugovorima i praksom. Pravna pretpostavka trebala bi se primjenjivati u svim relevantnim upravnim i pravnim postupcima i ići u korist osobi koja radi putem platforme. I tijela zadužena za provjeru usklađenosti s relevantnim zakonodavstvom ili za njegovu provedbu, kao što su inspektorati rada, tijela za socijalnu zaštitu ili porezna tijela, trebala bi se moći osloniti na tu pretpostavku. Države članice trebale bi uspostaviti nacionalni okvir za smanjenje sudskih sporova i povećanje pravne sigurnosti.
- (25) U Direktivu bi trebalo uključiti kriterije koji upućuju na to da digitalna radna platforma kontrolira rad kako bi pravna pretpostavka postala operativna i kako bi se olakšala provedba prava radnika. Ti bi kriteriji trebali biti nadahnuti sudskom praksom Unije i nacionalnom sudskom praksom te uzimati u obzir nacionalne koncepte radnog odnosa. Kriteriji bi trebali uključivati konkretne elemente koji pokazuju da digitalna radna platforma, na primjer, određuje u praksi radne uvjete ili naknadu ili oboje, a ne da ih samo preporučuje, daje upute o tome kako se posao obavlja ili sprečava osobu koja radi putem platforme da razvije poslovne kontakte s potencijalnim klijentima. Kako bi pravna pretpostavka bila učinkovita u praksi, uvijek bi trebala biti ispunjena dva kriterija kako bi se pokrenula njezina primjena. Ti kriteriji ne bi trebali istovremeno obuhvaćati situacije u kojima su osobe koje obavljaju rad putem platforme stvarno samozaposlene osobe. Stvarne samozaposlene osobe same su prema svojim klijentima odgovorne za način na koji obavljaju svoj posao i za kvalitetu svojih rezultata. Sloboda odabira radnog vremena ili razdoblja odsutnosti, odbijanja poslova, korištenja podizvoditelja ili zamjenika ili rada za bilo koju treću osobu karakteristična je za stvarno samozapošljavanje. Stoga bi se *de facto* i ograničavanje takvih diskrecijskih prava nizom uvjeta ili sustavom sankcija trebalo smatrati elementom kontrole rada. I pomni nadzor rada ili temeljitu provjeru kvalitete rezultata tog rada, među ostalim elektroničkim putem, koji se ne sastoje samo od korištenja recenzija ili ocjena od strane primatelja usluge, trebalo bi smatrati elementom kontrole rada. Istodobno bi digitalne radne platforme trebale moći oblikovati svoja tehnička sučelja na način kojim se osigurava dobro iskustvo potrošača. Mjere ili pravila koja su propisana zakonom ili koja su potrebna za zaštitu zdravlja i sigurnosti primatelja usluge ne bi se trebala tumačiti kao nadzor rada.
- (26) Učinkovita provedba pravne pretpostavke putem odgovarajućih mjera, kao što su upoznavanje javnosti s informacijama, razvoj smjernica te jačanje nadzora i inspekcija na terenu, ključna je za osiguravanje pravne sigurnosti i transparentnosti za sve uključene strane. Tim bi se mjerama trebala uzeti u obzir posebna situacija *start-up* poduzeća kako bi se podržao poduzetnički potencijal i uvjeti za održiv rast digitalnih radnih platformi u Uniji.

- (27) U interesu pravne sigurnosti pravna pretpostavka ne bi trebala imati retroaktivne pravne učinke prije datuma prenošenja ove Direktive te bi se stoga trebala primjenjivati samo na razdoblje koje počinje od tog datuma, uključujući za ugovorne odnose koji su sklopljeni prije tog datuma i koji na taj datum još traju. Zahtjevi koji se odnose na moguće postojanje radnog odnosa prije tog datuma te prava i obveze koji iz toga proizlaze do tog datuma trebali bi se stoga ocjenjivati samo na temelju nacionalnog prava i prava Unije koji su prethodili ovoj Direktivi.
- (28) Odnos između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme možda neće ispunjavati zahtjeve radnog odnosa u skladu s definicijom utvrđenom u zakonu, kolektivnim ugovorima ili praksi na snazi u predmetnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, iako digitalna radna platforma nadzire rad u određenom aspektu. Države članice trebale bi osigurati mogućnost obaranja pravne pretpostavke u pravnim i/ili upravnim postupcima dokazivanjem, na temelju prethodno navedene definicije, da odnos o kojem je riječ nije radni odnos. Prebacivanje tereta dokazivanja na digitalne radne platforme opravdano je činjenicom da one imaju potpuni pregled svih činjeničnih elemenata kojima se utvrđuje odnos, posebno algoritama s pomoću kojih upravljaju svojim poslovanjem. Sudski postupci i upravni postupci koje pokreću digitalne radne platforme kako bi oborile pravnu pretpostavku ne bi trebali imati suspenzivni učinak na primjenu pravne pretpostavke. Uspješno pobijanje pretpostavke u upravnom postupku ne bi trebalo spriječiti primjenu pretpostavke u kasnijim sudskim postupcima. Ako osoba koja radi putem platforme i koja je predmet pretpostavke nastoji oboriti pravnu pretpostavku, digitalna radna platforma trebala bi biti obvezna pomoći toj osobi, posebno pružanjem svih relevantnih informacija o toj osobi kojima platforma raspolaže. Države članice trebale bi osigurati potrebne smjernice za postupke pobijanja pravne pretpostavke.
- (29) Iako se Uredbom (EU) 2016/679 uspostavlja opći okvir za zaštitu pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka, potrebno je utvrditi pravila za rješavanje problema koji su specifični za obradu osobnih podataka u kontekstu rada putem platformi. U ovoj se Direktivi propisuju konkretnija pravila u kontekstu rada putem platformi, među ostalim kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka zaposlenika u smislu članka 88. Uredbe (EU) 2016/679. U tom kontekstu pojmove koji se odnose na zaštitu osobnih podataka u ovoj Direktivi trebalo bi tumačiti s obzirom na definicije utvrđene u Uredbi (EU) 2016/679.
- (30) Osim prava i obveza predviđenih ovom Direktivom, prava i obveze iz Uredbe (EU) 2016/679 i dalje se primjenjuju pri obradi osobnih podataka. Člancima 13., 14. i 15. Uredbe (EU) 2016/679 zahtijeva se da voditelji obrade podataka ispitanicima osiguraju transparentnost u pogledu prikupljanja i obrade osobnih podataka. Osim toga, člankom 22. stavkom 1. Uredbe (EU) 2016/679 predviđa se pravo ispitanika da se na njega ne odnosi odluka koja se temelji isključivo na automatiziranoj obradi, uključujući izradu profila, koja proizvodi pravne učinke koji se na njega odnose ili na sličan način značajno na njega utječu, uz iznimke predviđene u stavku 2. tog članka. Te se obveze primjenjuju i na digitalne radne platforme.
- (31) Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje članci 13., 14., 15. i 22. Uredbe (EU) 2016/679, osim njezina članka 13. stavka 2. točke (f), članka 14. stavka 2. točke (g) i članka 15. stavka 1. točke (h), u vezi s kojima se u članku 6. ove Direktive predviđaju preciznija pravila u kontekstu rada putem platformi, među ostalim kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u vezi s obradom osobnih podataka zaposlenika u smislu članka 88. Uredbe (EU) 2016/679.

- (32) Digitalne radne platforme trebale bi podlijevati obvezama transparentnosti u pogledu sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka koji se upotrebljavaju za praćenje, nadzor ili evaluaciju rada elektroničkim putem te automatiziranih sustava donošenja odluka koji se upotrebljavaju za donošenje ili podupiranje odluka koje znatno utječu na radne uvjete, uključujući pristup osoba koje rade putem platformi radnim zadacima, njihovu zaradu, sigurnost i zdravlje na radu, radno vrijeme, njihovo promaknuće i ugovorni status, uključujući ograničenje, obustavu ili zatvaranje njihova računa. Uz ono što je predviđeno Uredbom (EU) 2016/679, informacije o takvim sustavima trebalo bi pružiti i ako se odluke ne temelje isključivo na automatiziranoj obradi, pod uvjetom da ih podržavaju automatizirani sustavi. Trebalo bi i odrediti koja bi se vrsta informacija trebala pružiti osobama koje rade putem platformi u vezi s takvim automatiziranim sustavima, kao i u kojem obliku i kada bi ih trebalo pružiti. Obveza voditelja obrade na temelju članaka 13., 14. i 15. Uredbe (EU) 2016/679 da ispitaniku pruži određene informacije u vezi s obradom osobnih podataka koji se odnose na ispitanika te pristup takvim podacima trebala bi se i dalje primjenjivati u kontekstu rada putem platformi. Informacije o sustavima automatiziranog praćenja i donošenja odluka trebalo bi pružiti predstavnicima osoba koje rade putem platformi i nacionalnim tijelima nadležnima za rad na njihov zahtjev kako bi im se omogućilo izvršavanje njihovih funkcija.
- (33) Digitalne radne platforme ne bi trebale biti obvezne otkrivati detaljno funkcioniranje svojih sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka, uključujući algoritme, ili drugih detaljnih podataka koji sadržavaju poslovne tajne ili su zaštićeni pravima intelektualnog vlasništva. Rezultat tih razmatranja ipak ne bi smjelo biti odbijanje pružanja svih informacija propisanih ovom Direktivom.
- (34) Člancima 5. i 6. Uredbe (EU) 2016/679 propisano je da se osobni podaci obrađuju na zakonit, pošten i transparentan način. Digitalnim radnim platformama stoga se ne bi smjelo dopustiti da obrađuju osobne podatke o osobama koje rade putem platformi koji nisu neodvojivo povezani s izvršenjem ugovora između tih osoba i digitalne radne platforme niti su za to nužni. U članku 6. stavku 5. ove Direktive propisuju se konkretnija pravila u kontekstu rada putem platformi, među ostalim kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka zaposlenika u smislu članka 88. Uredbe (EU) 2016/679.
- (35) Digitalne radne platforme u velikoj se mjeri koriste sustavima automatiziranog praćenja i donošenja odluka u upravljanju ljudskim resursima. Praćenje elektroničkim putem može biti nametljivo, a odluke koje se donose ili podržavaju takvim sustavima mogu izravno utjecati na osobe koje rade putem platformi, a koje možda nisu u izravnom kontaktu s upraviteljem ili nadzornikom koji je stvarna osoba. Digitalne radne platforme stoga bi trebale redovito pratiti i ocjenjivati učinak pojedinačnih odluka koje se donose ili podržavaju sustavima automatiziranog praćenja i donošenja odluka na radne uvjete. Platforme bi u tu svrhu trebale osigurati dostatne ljudske resurse. Osobe kojima je digitalna radna platforma povjerila funkciju praćenja trebale bi imati potrebnu stručnost, biti osposobljene i imati ovlasti za izvršavanje te funkcije te bi trebale biti zaštićene od otpuštanja, disciplinskih mjera ili drugog nepovoljnog postupanja zbog toga što su poništile automatizirane odluke ili prijedloge odluka. Osim obveza iz članka 22. Uredbe (EU) 2016/679, u članku 7. stavcima 1. i 3. ove Direktive propisuju se različite obveze digitalnih radnih platformi u pogledu ljudskog praćenja učinka pojedinačnih odluka koje se donose ili podržavaju automatiziranim sustavima, a koje se primjenjuju kao posebna pravila u kontekstu rada putem

platformi, među ostalim kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka zaposlenika u smislu članka 88. Uredbe (EU) 2016/679.

- (36) Člankom 22. stavkom 3. Uredbe (EU) 2016/679 od voditelja obrade podataka zahtijeva se da provode odgovarajuće mjere zaštite prava i sloboda te legitimnih interesa ispitanika u slučajevima u kojima se na njih primjenjuju odluke koje se isključivo temelje na automatiziranoj obradi. Tom se odredbom zahtijeva barem pravo ispitanika na ljudsku intervenciju voditelja obrade, izražavanje vlastitog stajališta i osporavanje odluke. Ti se zahtjevi primjenjuju i na digitalne radne platforme. U članku 8. ove Direktive propisuju se konkretnija pravila u kontekstu rada putem platformi, među ostalim kako bi se osigurala zaštita prava i sloboda u pogledu obrade osobnih podataka zaposlenika u smislu članka 88. Uredbe (EU) 2016/679.
- (37) U tom bi kontekstu osobe koje obavljaju rad putem platformi trebale imati pravo na dobivanje objašnjenja od digitalne radne platforme za odluku, izostanak odluke ili niz odluka koje su donesene ili podržane automatiziranim sustavima, a koje znatno utječu na njihove radne uvjete. U tu svrhu digitalna radna platforma trebala bi im omogućiti da s osobom za kontakt na digitalnoj radnoj platformi rasprave i razjasne činjenice, okolnosti i razloge za takve odluke. Osim toga, digitalne radne platforme trebale bi osobi koja radi putem platforme dostaviti pisano obrazloženje za svaku odluku o ograničenju, obustavi ili zatvaranju računa te osobe, odbijanju isplate naknade za rad koji je ta osoba obavila ili odluku koja utječe na njezin ugovorni status jer će takve odluke vjerojatno imati znatne negativne učinke na osobe koje rade putem platformi, posebno na njihovu potencijalnu zaradu. Ako dobiveno objašnjenje ili razlozi nisu zadovoljavajući ili ako osobe koje rade putem platformi smatraju da su njihova prava prekršena, trebale bi imati i pravo zatražiti od digitalne radne platforme da preispita odluku i u razumnom roku dobiju obrazloženi odgovor. Ako se tim odlukama krše prava tih osoba, kao što su radnička prava ili pravo na nediskriminaciju, digitalna radna platforma trebala bi bez odgode ispraviti te odluke ili, ako to nije moguće, pružiti odgovarajuću naknadu.
- (38) Direktivom Vijeća 89/391/EEZ¹³ uvode se mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, uključujući obvezu poslodavaca da procijene rizike za zdravlje i sigurnost na radu. Budući da sustavi automatiziranog praćenja i donošenja odluka mogu znatno utjecati na fizičko i mentalno zdravlje osoba koje rade putem platformi, digitalne radne platforme trebale bi ocijeniti te rizike, procijeniti jesu li zaštitne mjere sustava primjerene za uklanjanje tih rizika i poduzeti odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.
- (39) Direktivom 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹⁴ uspostavlja se opći okvir za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Uniji. Uvođenje ili znatne promjene u upotrebi sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka na digitalnim radnim platformama izravno utječu na organizaciju rada i pojedinačne radne uvjete radnika koji rade putem platformi. Potrebne su dodatne mjere kako bi se osiguralo da digitalne radne platforme informiraju radnike koji rade putem platformi ili njihove predstavnike i savjetuju se s njima prije donošenja tih odluka, na odgovarajućoj razini i, s obzirom na tehničku složenost algoritamskih sustava upravljanja, uz pomoć stručnjaka kojeg na

¹³ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

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

usklađen način odaberu radnici koji rade putem platformi ili prema potrebi njihovi predstavnici.

- (40) Veliki dio osoba koje rade putem platformi čine osobe koje nisu u radnom odnosu. Učinak sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka koje digitalne radne platforme upotrebljavaju na svoje radne uvjete i mogućnosti zarade sličan je učinku na radnike koji rade putem platformi. Stoga bi se prava iz članaka 6., 7. i 8. ove Direktive koja se odnose na zaštitu pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u kontekstu algoritamskog upravljanja, posebno ona koja se odnose na transparentnost sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka, ograničenja obrade ili prikupljanja osobnih podataka, ljudsko praćenje i preispitivanje važnih odluka, trebala primjenjivati i na osobe u Uniji koje rade putem platformi i koje nemaju ugovor o radu ili nisu u radnom odnosu. Prava koja se odnose na zdravlje i sigurnost na radu te obavješćivanje i savjetovanje s radnicima koji rade putem platformi ili njihovim predstavnicima, koja su specifična za radnike s obzirom na pravo Unije, na njih se ne bi trebala primjenjivati. Uredbom (EU) 2019/1150 predviđaju se zaštitne mjere u pogledu pravednosti i transparentnosti za samozaposlene osobe koje rade putem platformi, pod uvjetom da se smatraju poslovnim korisnicima u smislu te uredbe. Ako su takve zaštitne mjere u suprotnosti s elementima posebnih prava i obveza utvrđenima u ovoj Direktivi, posebne odredbe Uredbe (EU) 2019/1150 trebale bi imati prednost u pogledu poslovnih korisnika.
- (41) Kako bi se osiguralo da digitalne radne platforme poštuju radno zakonodavstvo i propise, obveze doprinosa za socijalno osiguranje, koordinaciju sustava socijalne sigurnosti i druga relevantna pravila, posebno ako imaju poslovni nastan u zemlji koja nije država članica u kojoj radnik koji radi putem platforme obavlja svoj posao, digitalne radne platforme trebale bi prijaviti radnike koji rade putem platformi nadležnim tijelima za rad i socijalnu zaštitu države članice u kojoj se rad obavlja, u skladu s pravilima i postupcima utvrđenima u pravu dotičnih država članica.
- (42) Informacije o broju osoba koje redovito rade putem digitalnih radnih platformi, njihovu ugovornom ili radnom statusu i općim uvjetima koji se primjenjuju na te ugovorne odnose ključne su kako bi se inspektoratima rada, tijelima za socijalnu zaštitu i drugim relevantnim tijelima pomoglo u ispravnom utvrđivanju radnog statusa osoba koje rade putem platformi i osiguravanju usklađenosti s pravnim obvezama, a predstavnicima osoba koje rade putem platformi u izvršavanju njihovih predstavničkih funkcija te bi im stoga te informacije trebale biti dostupne. Ta tijela i predstavnici bi isto tako trebali imati pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti, kao što su osnovni podaci o radnim uvjetima u pogledu radnog vremena i naknade.
- (43) Razvijen je opsežan sustav odredaba o provedbi pravne stečevine Unije u području socijalnih prava, čiji bi se elementi trebali primjenjivati na ovu Direktivu kako bi se osiguralo da osobe koje rade putem platformi imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući odgovarajuću naknadu. Posebno, imajući na umu da je pravo na djelotvornu pravnu zaštitu temeljno pravo, osobe koje rade putem platformi bi i dalje trebale imati takvu zaštitu čak i nakon prestanka radnog odnosa ili drugog ugovornog odnosa iz kojeg je proizašlo navodno kršenje prava prema ovoj Direktivi.
- (44) Predstavnici osoba koje rade putem platformi trebali bi moći zastupati jednu ili više osoba koje rade putem platformi u bilo kojem sudskom ili upravnom postupku kako bi ostvarili prava ili izvršili obveze koje proizlaze iz ove Direktive. Podnošenje tužbi u

ime ili podupiranje nekoliko osoba koje rade putem platformi način je za olakšavanje postupaka koji inače ne bi bili pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od osвете.

- (45) Rad putem platformi obilježen je nedostatkom zajedničkog radnog mjesta na kojem se radnici mogu upoznati i komunicirati jedni s drugima i sa svojim predstavnicima, među ostalim i kako bi zaštitili svoje interese u odnosu s poslodavcem. Stoga je potrebno stvoriti digitalne komunikacijske kanale, u skladu s organizacijom rada digitalnih radnih platformi, na kojima osobe koje rade putem platformi mogu razmjenjivati informacije i stupiti u kontakt sa svojim predstavnicima. Digitalne radne platforme trebale bi stvarati takve komunikacijske kanale u okviru svoje digitalne infrastrukture ili s pomoću podjednako učinkovitih sredstava, poštujući pritom zaštitu osobnih podataka i suzdržavajući se od pristupa tim komunikacijama ili njihova praćenja.
- (46) U upravnim ili sudskim postupcima koji se odnose na ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platformi, elementi povezani s organizacijom rada kojima se omogućuje utvrđivanje radnog statusa, a posebno činjenica kontrolira li digitalna radna platforma određene elemente rada mogu biti u posjedu digitalne radne platforme i nisu lako dostupni osobama koje rade putem platformi i nadležnim tijelima. Nacionalni sudovi ili nadležna tijela stoga bi trebali moći naložiti digitalnoj radnoj platformi da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže, uključujući povjerljive informacije, podložno učinkovitim mjerama za zaštitu takvih informacija.
- (47) S obzirom na to da se u članku 6., članku 7. stavcima 1. i 3. te članku 8. ove Direktive propisuju posebna pravila u kontekstu rada putem platformi kako bi se osigurala zaštita osobnih podataka zaposlenika u smislu članka 88. Uredbe (EU) 2016/679 i da se u članku 10. ove Direktive te zaštitne mjere primjenjuju i u slučaju osoba bez ugovora o radu ili radnog odnosa, nacionalna nadzorna tijela iz članka 51. Uredbe (EU) 2016/679 trebala bi biti nadležna za praćenje primjene tih zaštitnih mjera. Poglavlja VI., VII. i VIII. Uredbe (EU) 2016/679 trebala bi se primjenjivati u smislu postupovnog okvira za provedbu tih zaštitnih mjera, posebno u pogledu mehanizama nadzora, suradnje i konzistentnosti, pravnih lijekova, odgovornosti i sankcija, uključujući nadležnost za izricanje upravnih novčanih kazni do iznosa iz članka 83. stavka 5. te uredbe.
- (48) Sustavi automatiziranog praćenja i donošenja odluka koji se upotrebljavaju u kontekstu rada putem platformi uključuju obradu osobnih podataka i utječu na radne uvjete i prava osoba koje rade putem platformi. Stoga se u vezi s njima nameću pitanja prava o zaštiti podataka te radnog prava i prava o socijalnoj zaštiti. Nadzorna tijela za zaštitu podataka i relevantna tijela u području rada i socijalne zaštite trebala bi zato surađivati u provedbi ove Direktive, među ostalim međusobnom razmjenom relevantnih informacija, ne dovodeći u pitanje neovisnost nadzornih tijela za zaštitu podataka.
- (49) S obzirom na to da cilj ove Direktive, odnosno poboljšanje radnih uvjeta u radu putem platformi, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog potrebe za uspostavom zajedničkih minimalnih zahtjeva on na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.
- (50) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i zadržavanja odredaba koje su povoljnije za radnike koji

rade putem platformi. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može predstavljati valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

- (51) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Države članice trebale bi procijeniti učinak svojih mjera za prenošenje na *start-up* poduzeća te mala i srednja poduzeća kako bi osigurale da učinak na njih ne bude nerazmjeran, uz posvećivanje posebne pozornosti mikropoduzećima i administrativnom opterećenju. Države članice trebale bi i objaviti rezultate tih procjena.
- (52) Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju ovom Direktivom. Osim toga bi, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale da socijalni partneri budu istinski uključeni te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe odredaba ove Direktive.
- (53) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima¹⁵, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava veza između sastavnih dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive, zakonodavac smatra opravdanim dostavljanje takvih dokumenata.
- (54) Provedeno je savjetovanje s Europskim nadzornikom za zaštitu podataka u skladu s člankom 42. stavkom 1. Uredbe (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća¹⁶, koji je dostavio mišljenje XX XXXX¹⁷,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Predmet i područje primjene

1. Svrha je ove Direktive poboljšati radne uvjete osoba koje rade putem platformi osiguravanjem ispravnog utvrđivanja njihova radnog statusa, promicanjem transparentnosti, pravednosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju u radu putem platformi te poboljšanjem transparentnosti rada putem platformi, među

¹⁵ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

¹⁶ Uredba (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

¹⁷ ...

ostalim u prekograničnim situacijama, uz istodobno podupiranje uvjeta za održivi rast digitalnih radnih platformi u Uniji.

2. Ovom se Direktivom utvrđuju minimalna prava koja se primjenjuju na osobe koje u Uniji rade putem platformi i koje imaju ugovor o radu, ili za koje se na temelju ocjene činjenica smatra da imaju ugovor o radu, ili su u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

U skladu s člankom 10., prava utvrđena u ovoj Direktivi koja se odnose na zaštitu pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u kontekstu algoritamskog upravljanja primjenjuju se i na svaku osobu koja radi putem platforme u Uniji i koja nema ugovor o radu ili nije u radnom odnosu.

3. Ova se Direktiva primjenjuje na digitalne radne platforme koje organiziraju rad putem platformi koji se obavlja u Uniji, bez obzira na mjesto njihova poslovnog nastana i neovisno o pravu koje se inače primjenjuje.

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive, primjenjuju se sljedeće definicije:

- (1) „digitalna radna platforma” znači svaka fizička ili pravna osoba koja pruža komercijalnu uslugu koja ispunjava sve sljedeće zahtjeve:
 - (a) pruža se, barem djelomično, na daljinu putem elektroničkih sredstava kao što su internetske stranice ili mobilna aplikacija;
 - (b) pruža se na zahtjev primatelja usluge;
 - (c) njezina je nužna i ključna sastavnica organizacija rada koji obavljaju pojedinci, neovisno o tome obavlja li se taj posao na internetu ili na određenoj lokaciji;
- (2) „rad putem platforme” znači svaki rad koji putem digitalne radne platforme obavlja pojedinac u Uniji na temelju ugovornog odnosa između digitalne radne platforme i pojedinca, bez obzira na to postoji li ugovorni odnos između pojedinca i primatelja usluge;
- (3) „osoba koja radi putem platforme” znači svaki pojedinac koji radi putem platforme, bez obzira na ugovorno određivanje odnosa između tog pojedinca i digitalne radne platforme;
- (4) „radnik koji radi putem platforme” znači svaka osoba koja radi putem platforme i ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda;
- (5) „predstavnici” znači organizacije ili predstavnici radnika propisani nacionalnim pravom ili praksom, ili oboje;

- (6) „mikro, mala ili srednja poduzeća” znači mikro, mala i srednja poduzeća, kako su definirana u Prilogu Preporuci Komisije 2003/361/EZ¹⁸;
2. Definicija digitalnih radnih platformi utvrđena u stavku 1. točki 1. ne uključuje pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa. Ograničena je na pružatelje usluga za koje organizacija rada koji obavlja pojedinac ne predstavlja samo manju i isključivo pomoćnu komponentu.

POGLAVLJE II.

Radni status

Članak 3.

Ispravno utvrđivanje radnog statusa

1. Države članice uspostavljaju odgovarajuće postupke kako bi provjerile i osigurale ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platformi, s ciljem utvrđivanja postojanja radnog odnosa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, te kako bi osigurale da te osobe uživaju prava koja proizlaze iz prava Unije koje se primjenjuje na radnike.
2. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa temelji se prvenstveno na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje posla, uzimajući u obzir upotrebu algoritama u organizaciji rada putem platforme, bez obzira na to kako je odnos klasificiran u ugovornom aranžmanu kojeg su uključene strane po mogućnosti dogovorile. Ako se na temelju činjenica utvrdi postojanje radnog odnosa, strana koja preuzima obveze poslodavca mora se u skladu s nacionalnim pravnim sustavima jasno odrediti.

Članak 4.

Pravna pretpostavka

1. Za ugovorni odnos između digitalne radne platforme koja u smislu stavka 2. nadzire obavljanje posla i osobe koja putem te platforme radi zakonski se pretpostavlja da je radni odnos. U tu svrhu države članice uspostavljaju okvir mjera u skladu sa svojim nacionalnim pravnim i pravosudnim sustavima.

Pravna pretpostavka primjenjuje se u svim relevantnim upravnim i pravnim postupcima. Nadležna tijela koja provjeravaju usklađenost s relevantnim zakonodavstvom ili provode relevantno zakonodavstvo mogu se osloniti na tu pretpostavku.
2. Pod kontrolom rada u smislu stavka 1. podrazumijeva se ispunjavanje najmanje dva od sljedećih uvjeta:
 - (a) učinkovito utvrđivanje visine naknade za rad ili određivanje njezinih gornjih granica;

¹⁸ Preporuka Komisije od 6. svibnja 2003. o definiciji mikropoduzeća, malih i srednjih poduzeća (C(2003)1422) (SL L 124, 20.5.2003., str. 36.).

- (b) zahtijevanje od osobe koja radi putem platforme da poštuje posebna obvezujuća pravila u pogledu izgleda, ponašanja prema primatelju usluge ili rada;
 - (c) nadziranje rada ili provjeravanje kvalitete rezultata rada, uključujući elektroničkim putem;
 - (d) učinkovito ograničavanje slobode, među ostalim i sankcijama, organizacije rada, posebno diskrecijskog prava odabira radnog vremena ili razdoblja odsutnosti, prihvatanja ili odbijanja poslova ili angažiranja podizvoditelja ili zamjenika;
 - (e) učinkovito ograničavanje mogućnosti izgradnje baze klijenata ili rada za neku treću stranu.
3. Države članice poduzimaju mjere potpore kako bi osigurale učinkovitu provedbu pravne pretpostavke iz stavka 1., uzimajući u obzir učinak na *start-up* poduzeća, izbjegavajući obuhvaćanje stvarno samozaposlenih osoba i podupirući održivi rast digitalnih radnih platformi. Osobito moraju:
- (a) osigurati da informacije o primjeni pravne pretpostavke budu javno dostupne na jasan, sveobuhvatan i lako dostupan način;
 - (b) izraditi smjernice za digitalne radne platforme, osobe koje rade putem platformi i socijalne partnere kako bi razumjeli i proveli pravnu pretpostavku, među ostalim o postupcima za njezino pobijanje u skladu s člankom 5.;
 - (c) izraditi smjernice za provedbena tijela kako bi se proaktivno prepoznale i obradile digitalne radne platforme koja ne poštuju propise;
 - (d) ojačati kontrole i inspekcije na terenu koje provode inspektorati rada ili tijela odgovorna za provedbu radnog prava, osiguravajući pritom da su te kontrole i inspekcije razmjerne i nediskriminirajuće.
4. U pogledu ugovornih odnosa koji su sklopljeni prije datuma utvrđenog u članku 21. stavku 1. i koji još traju, pravna pretpostavka iz stavka 1. primjenjuje se samo na razdoblje koje počinje od tog datuma.

Članak 5.

Mogućnost obaranja pravne pretpostavke

Države članice osiguravaju da bilo koja od strana može oboriti pravnu pretpostavku iz članka 4. u sudskim ili upravnim postupcima ili u obama postupcima.

Ako digitalna radna platforma tvrdi da predmetni ugovorni odnos nije radni odnos u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, teret dokazivanja je na digitalnoj radnoj platformi. Takvi postupci nemaju suspenzivni učinak na primjenu zakonske pretpostavke.

Ako osoba koja radi putem platforme tvrdi da predmetni ugovorni odnos nije radni odnos u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u dotičnoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, digitalna radna platforma dužna je pomoći u pravilnom rješavanju postupka, posebno pružanjem svih relevantnih informacija kojima raspolaže.

ALGORITAMSKO UPRAVLJANJE

Članak 6.

Transparentnost i upotreba sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka

1. Ne dovodeći u pitanje obveze i prava digitalnih radnih platformi i radnika koji rade putem platformi na temelju Direktive (EU) 2019/1152, države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da obavijeste radnike koji rade putem platformi o:
 - (a) sustavima automatiziranog praćenja koji se upotrebljavaju za praćenje, nadzor ili evaluaciju rada radnika koji rade putem platformi s pomoću elektroničkih sredstava;
 - (b) sustavima automatiziranog donošenja odluka koji se upotrebljavaju za donošenje ili podržavanje odluka koje znatno utječu na radne uvjete tih radnika koji rade putem platformi, posebno njihov pristup radnim zadacima, njihovu zaradu, sigurnost i zdravlje na radu, radno vrijeme, njihovo promaknuće i ugovorni status, uključujući ograničenje, obustava ili zatvaranje njihova računa.
2. Informacije iz stavka 1. odnose se na:
 - (a) kad je riječ o sustavima automatiziranog praćenja:
 - i. činjenicu da su takvi sustavi u uporabi ili su u postupku uvođenja;
 - ii. kategorije aktivnosti koje se tim sustavima prate, nadziru ili evaluiraju, uključujući evaluaciju primatelja usluge;
 - (b) kad je riječ o sustavima automatiziranog donošenja odluka:
 - i. činjenicu da su takvi sustavi u uporabi ili su u postupku uvođenja;
 - ii. kategorije odluka koje se tim sustavima donose ili podržavaju;
 - iii. glavne parametre koji se tim sustavima uzimaju u obzir i relativnu važnost tih glavnih parametara u automatiziranom donošenju odluka, uključujući način na koji osobni podaci ili ponašanje radnika koji radi putem platformi utječu na odluke;
 - iv. razloge za odluke o ograničenju, obustavi ili zatvaranju računa radnika koji radi putem platforme, o odbijanju isplate naknade za rad koji obavlja radnik koji radi putem platforme, o ugovornom statusu radnika koji radi putem platforme ili o bilo kojoj odluci sa sličnim učincima.
3. Digitalne radne platforme pružaju informacije iz stavka 2. u obliku dokumenta koji može biti u elektroničkom obliku. Te informacije dostavljaju najkasnije prvog radnog dana, kao i u slučaju znatnih promjena te u bilo kojem trenutku na zahtjev radnika koji rade putem platformi. Informacije se prikazuju u sažetom, transparentnom, razumljivom i lako dostupnom obliku, na jasnom i jednostavnom jeziku.

4. Digitalne radne platforme stavljaju informacije iz stavka 2. na raspolaganje predstavnicima radnika koji rade putem platformi i nacionalnim tijelima nadležnima za rad na njihov zahtjev.
5. Digitalne radne platforme ne smiju obrađivati nikakve osobne podatke o osobama koje rade putem platformi koji nisu neodvojivo povezani s izvršenjem ugovora između osobe koja radi putem platforme i digitalne radne platforme niti su za to nužni. One naročito ne smiju:
 - (a) obrađivati bilo kakve osobne podatke o emocionalnom ili psihološkom stanju radnika koji radi putem platforme;
 - (b) obrađivati bilo kakve osobne podatke koji se odnose na zdravlje radnika koji radi putem platforme, osim u slučajevima iz članka 9. stavka 2. točaka od (b) do (j) Uredbe (EU) 2016/679;
 - (c) obrađivati bilo kakve osobne podatke povezane s privatnim razgovorima, uključujući razmjene informacija s predstavnicima radnika koji rade putem platformi;
 - (d) prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik koji radi putem platforme ne nudi rad putem platforme ili ga ne obavlja.

Članak 7.

Ljudsko praćenje automatiziranih sustava

1. Države članice osiguravaju da digitalne radne platforme redovito prate i ocjenjuju učinak pojedinačnih odluka, koje se donose ili podržavaju sustavima automatiziranog praćenja i donošenja odluka, kako je navedeno u članku 6. stavku 1., na radne uvjete.
2. Ne dovodeći u pitanje Direktivu Vijeća 89/391/EEZ i povezane direktive u području sigurnosti i zdravlja na radu, digitalne radne platforme:
 - (a) procjenjuju rizike sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka za sigurnost i zdravlje radnika koji rade putem platformi, posebno u pogledu mogućih rizika od nesreća na radu, psihosocijalnih i ergonomske rizika;
 - (b) ocjenjuju jesu li zaštitne mjere tih sustava primjerene utvrđenim rizicima s obzirom na posebne značajke radnog okruženja;
 - (c) uvode odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.

Ne smiju upotrebljavati sustave automatiziranog praćenja i donošenja odluka ni na koji način kojim se stvara neprimjeren pritisak na radnike koji rade putem platformi ili na drugi način ugrožava fizičko i mentalno zdravlje radnika koji rade putem platformi.

3. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da osiguraju dostatne ljudske resurse za praćenje učinka pojedinačnih odluka koje se donose ili podržavaju sustavima automatiziranog praćenja i donošenja odluka u skladu s ovim člankom. Osobe koje je digitalna radna platforma zadužila za funkciju praćenja imaju potrebnu stručnost, osposobljene su i imaju ovlasti za izvršavanje te funkcije. Uživaju zaštitu od otpuštanja, disciplinskih mjera ili drugog nepovoljnog postupanja zbog toga što su poništile automatizirane odluke ili prijedloge odluka.

Članak 8.

Ljudsko preispitivanje važnih odluka

1. Države članice osiguravaju da radnici koji rade putem platformi imaju pravo dobiti objašnjenje od digitalne radne platforme za svaku odluku koje se donese ili podrži sustavom automatiziranog donošenja odluka i koja znatno utječe na radne uvjete radnika koji radi putem platforme, kako je navedeno u članku 6. stavku 1. točki (b). Konkretno, države članice osiguravaju da digitalne radne platforme radnicima koji rade putem platformi omogućuju pristup osobi za kontakt koju je digitalna radna platforma odredila da raspravi i pojasni činjenice, okolnosti i razloge koji su doveli do odluke. Digitalne radne platforme osiguravaju da te osobe za kontakt imaju potrebnu stručnost, osposobljene su i imaju ovlasti za izvršavanje te funkcije.

Digitalne radne platforme radniku koji radi putem platforme dostavljaju pisanu izjavu o razlozima za svaku odluku donesenu ili podržanu sustavom automatiziranog donošenja odluka o ograničenju, obustavi ili zatvaranju računa radnika koji radi putem platforme, o svim odlukama o odbijanju isplate naknade za rad koji je obavio radnik koji radi putem platforme, o svim odlukama o ugovornom statusu radnika koji radi putem platforme ili o svim odlukama sa sličnim učincima.

2. Ako radnici koji rade putem platformi nisu zadovoljni dobivenim objašnjenjem ili pisanim obrazloženjem ili smatraju da se odlukom iz stavka 1. krše njihova prava, imaju pravo zatražiti od digitalne radne platforme da preispita tu odluku. Digitalna radna platforma odgovara na takav zahtjev tako da radniku koji radi putem platforme pruži obrazložen odgovor bez nepotrebnog odgađanja, a u svakom slučaju u roku od tjedan dana od primitka zahtjeva.

Kad je riječ o digitalnim radnim platformama koje su mikropoduzeća te mala ili srednja poduzeća, države članice mogu predvidjeti produljenje roka za odgovor iz prvog podstavka na dva tjedna.

3. Ako se odlukom iz stavka 1. krše prava radnika koji radi putem platforme, digitalna radna platforma bez odgode ispravlja tu odluku ili, ako takav ispravak nije moguć, nudi primjerenu naknadu.
4. Ovim se člankom ne dovode u pitanje postupci razrješenja utvrđeni nacionalnim pravom.

Članak 9.

Obavješćivanje i savjetovanje

1. Ne dovodeći u pitanje prava i obveze na temelju Direktive 2002/14/EZ, države članice osiguravaju da digitalne radne platforme obavješćuju predstavnike radnika koji rade putem platformi i savjetuju se s njima ili, ako takvi predstavnici ne postoje, dotične radnike koji rade putem platformi o odlukama koje bi mogle dovesti do uvođenja ili znatnih promjena u upotrebi sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka iz članka 6. stavka 1., u skladu s ovim člankom.
2. Za potrebe ovog članka primjenjuju se definicije „obavješćivanje” i „savjetovanje” kako su utvrđene u članku 2. točkama (f) i (g) Direktive 2002/14/EZ. Pravila utvrđena u članku 4. stavicima 1., 3. i 4., članku 6. i članku 7. Direktive 2002/14/EZ primjenjuju se na odgovarajući način.

3. Predstavnicima radnika koji rade putem platformi ili dotičnim radnicima koji rade putem platformi može pomagati stručnjak po njihovu izboru u mjeri u kojoj je to potrebno kako bi razmotrili pitanje koje je predmet obavješćivanja i savjetovanja te oblikovali mišljenje. Ako digitalna radna platforma ima više od 500 radnika koji rade putem platformi u državi članici, troškove stručnjaka, pod uvjetom da su razmjerni, snosi digitalna radna platforma.

Članak 10.

Osobe koje rade putem platformi i koje nisu u radnom odnosu

1. Članak 6., članak 7. stavci 1. i 3. i članak 8. primjenjuju se i na osobe koje rade putem platformi, a koje nemaju ugovor o radu ili nisu u radnom odnosu.
2. Ovaj članak ne dovodi u pitanje Uredbu (EU) 2019/1150. Ako su odredbe ove Direktive u suprotnosti s odredbom Uredbe (EU) 2019/1150 u pogledu poslovnih korisnika u smislu te uredbe, prednost ima odredba te uredbe i ona se primjenjuje na te poslovne korisnike. Članak 8. ove Direktive ne primjenjuje se na poslovne korisnike u smislu Uredbe (EU) 2019/1150.

POGLAVLJE IV.

TRANSPARENTNOST RADA PUTEM PLATFORMI

Članak 11.

Prijava rada putem platformi

Ne dovodeći u pitanje uredbe (EZ) br. 883/2004¹⁹ i 987/2009²⁰ Europskog parlamenta i Vijeća, države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi koje su poslodavci da prijavljuju rad radnika koji rade putem platformi nadležnim tijelima u području rada i socijalne zaštite države članice u kojoj se taj rad obavlja te da s tim tijelima razmjenjuju relevantne podatke, u skladu s pravilima i postupcima utvrđenima u pravu dotičnih država članica.

Članak 12.

Pristup relevantnim informacijama o radu putem platformi

1. Ako tijela u području rada i socijalne zaštite te druga relevantna tijela izvršavaju svoje funkcije u osiguravanju usklađenosti s pravnim obvezama koje se primjenjuju na radni status osoba koje rade putem platformi i ako predstavnici osoba koje rade putem platformi izvršavaju svoje predstavničke funkcije, države članice osiguravaju da im digitalne radne platforme stave na raspolaganje sljedeće informacije:
 - (a) broj osoba koje redovito rade putem predmetne digitalne radne platforme i njihov ugovorni ili radni status;

¹⁹ Uredba (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (SL L 166, 30.4.2004., str. 1.).

²⁰ Uredba (EZ) br. 987/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009. o utvrđivanju postupka provedbe Uredbe (EZ) br. 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (SL L 284, 30.10.2009., str. 1.).

- (b) opće uvjete koji se primjenjuju na te ugovorne odnose, pod uvjetom da te uvjete jednostrano određuje digitalna radna platforma i da se primjenjuju na velik broj ugovornih odnosa.
2. Informacije se pružaju za svaku državu članicu u kojoj osobe rade putem predmetne digitalne radne platforme. Informacije se ažuriraju najmanje svakih šest mjeseci, a u pogledu stavka 1. točke (b) svaki put kad se izmijene uvjeti.
 3. Tijela u području rada i socijalne zaštite te druga relevantna tijela i predstavnici osoba koje rade putem platformi imaju pravo od digitalnih radnih platformi zatražiti dodatna pojašnjenja i pojedinosti o svim dostavljenim podacima. Digitalne radne platforme na takav zahtjev odgovaraju u razumnom roku dostavljanjem obrazloženog odgovora.
 4. Kad je riječ o digitalnim radnim platformama koje su mikropoduzeća te mala ili srednja poduzeća, države članice mogu predvidjeti da se periodičnost ažuriranja informacija u skladu sa stavkom 2. smanji na jednom godišnje.

POGLAVLJE V.

PRAVNI LIJEKOVI I PRIMJENA

Članak 13.

Pravo na pravnu zaštitu

Ne dovodeći u pitanje članke 79. i 82. Uredbe (EU) 2016/679, države članice osiguravaju da osobe koje rade putem platformi, uključujući one čiji je radni ili drugi ugovorni odnos prestao, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući primjerenu naknadu, u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.

Članak 14.

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

1. Ne dovodeći u pitanje članak 80. Uredbe (EU) 2016/679, države članice osiguravaju da predstavnici osoba koje rade putem platformi ili drugi pravni subjekti koji, u skladu s kriterijima utvrđenima nacionalnim pravom ili praksom, imaju legitiman interes u obrani prava osoba koje rade putem platformi, mogu sudjelovati u svakom sudskom ili upravnom postupku za ostvarenje prava ili izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive. Oni mogu djelovati u ime osobe koja radi putem platforme ili kao njezina potpora u slučaju kršenja bilo kojeg prava ili obveze koja proizlazi iz ove Direktive, uz odobrenje te osobe.
2. Predstavnici osoba koje rade putem platformi imaju pravo djelovati i u ime više osoba koje rade putem platformi ili kao njihova potpora, uz odobrenje tih osoba.

Članak 15.

Komunikacijski kanali za osobe koje rade putem platformi

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da digitalne radne platforme omoguće osobama koje putem njih rade da uspostave kontakt jedni s drugima i komuniciraju

te da ih mogu kontaktirati predstavnici osoba koje rade putem platformi s pomoću digitalne infrastrukture digitalnih radnih platformi ili podjednako učinkovitih sredstava, uz istodobno poštovanje obveza iz Uredbe (EU) 2016/679. Države članice zahtijevaju od digitalnih radnih platformi da se suzdrže od pristupa tim kontaktima i komunikaciji s njima ili od njihova praćenja.

Članak 16.

Pristup dokazima

1. Države članice osiguravaju da u postupcima u vezi sa zahtjevom koji se odnosi na ispravno utvrđivanje radnog statusa osoba koje rade putem platformi nacionalni sudovi ili nadležna tijela mogu naložiti digitalnoj radnoj platformi da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže.
2. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi imaju ovlasti naložiti otkrivanje dokaza koji sadržavaju povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za tužbu. One osiguravaju da pri davanju naloga za otkrivanje takvih informacija nacionalni sudovi imaju na raspolaganju učinkovite mjere zaštite takvih informacija.
3. Ovaj članak ne sprečava države članice da zadrže ili uvedu pravila koja su povoljnija za osobe koje rade putem platformi.

Članak 17.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica

Države članice uvode mjere nužne za zaštitu osoba koje rade putem platformi, uključujući onih koji su njihovi predstavnici, od nepovoljnog postupanja digitalne radne platforme i negativnih posljedica koje proizlaze iz bilo koje pritužbe upućene digitalnoj radnoj platformi ili koje proizlaze iz bilo kojih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.

Članak 18.

Zaštita od otpuštanja

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili slično postupanje te sve pripreme za otpuštanje ili slično postupanje prema radnicima koji rade putem platformi na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom.
2. Osobe koje rade putem platformi koje smatraju da su otpuštene ili da su pretrpjele postupanje sa sličnim učinkom na temelju toga što su ostvarivale prava predviđena ovom Direktivom, mogu od digitalne radne platforme zatražiti da propisno obrazloži razloge za otpuštanje ili slične mjere. Digitalna radna platforma navodi te razloge u pisanom obliku.
3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada osobe koje rade putem platformi navedene u stavku 2. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ili organom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnih mjera, digitalna radna platforma mora dokazati da se otpuštanje ili slične mjere temeljile na razlogu drugačijem od razloga iz stavka 1.

4. Stavak 3. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za osobe koje rade putem platformi.
5. Od država članica neće se tražiti primjena stavka 3. na postupke u kojima su sud ili drugo nadležno tijelo ili organ dužni ispitati činjenično stanje.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica ne odredi drukčije.

Članak 19.

Nadzor i kazne

1. Nadzorno tijelo ili tijela odgovorna za praćenje primjene Uredbe (EU) 2016/679 odgovorna su i za praćenje primjene članka 6., članka 7. stavaka 1. i 3. te članka 8. i 10. ove Direktive, u skladu s relevantnim odredbama iz poglavlja VI., VII. i VIII. Uredbe (EU) 2016/679. Nadležna su za izricanje upravnih novčanih kazni do iznosa iz članka 83. stavka 5. te uredbe.
2. Tijela iz stavka 1. i nacionalna tijela u području rada i socijalne zaštite, prema potrebi, surađuju u provedbi ove Direktive u okviru svojih nadležnosti, posebno ako se pojave pitanja o učinku sustava automatiziranog praćenja i donošenja odluka na radne uvjete ili na prava osoba koje rade putem platformi. U tu svrhu ta tijela međusobno razmjenjuju relevantne informacije, uključujući informacije dobivene u kontekstu inspekcija ili istraga, na zahtjev ili na vlastitu inicijativu.
3. Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s odredbama ove Direktive osim onih iz stavka 1. ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

POGLAVLJE VI.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 20.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite zajamčene radnicima u državama članicama.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike koji rade putem platformi ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike koji rade putem platformi, u skladu s ciljevima ove Direktive. U pogledu osoba koje rade putem platformi, a koje nisu u radnom odnosu, ovaj se stavak primjenjuje samo u mjeri u kojoj su takva nacionalna pravila u skladu s pravilima o funkcioniranju unutarnjeg tržišta.
3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja radnici koji rade putem platformi imaju na temelju drugih pravnih akata Unije.

Članak 21.

Prenošenje i provedba

1. Države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom direktivom najkasnije [2 godine nakon stupanja na snagu]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

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

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

Članak 22.

Preispitivanje koje provodi Komisija

Do [5 godina nakon stupanja na snagu] Komisija nakon savjetovanja s državama članicama, socijalnim partnerima na razini Unije i glavnim dionicima, uzimajući u obzir učinak na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, preispituje primjenu ove Direktive i, kad je to primjereno, predlaže zakonodavne izmjene.

Članak 23.

Stupanje na snagu

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

Članak 24.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu,

Za Europski parlament
Predsjednik

Za Vijeće
Predsjednik