



2024/2831

11.11.2024

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2024/2831

ze dne 23. října 2024

o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a na čl. 16 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů ⁽²⁾,

v souladu s řádným legislativním postupem ⁽³⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „Smlouva o EU“) patří mezi cíle Unie podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku.
- (2) V článku 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) je stanoveno, že každý pracovník má právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Článek 27 Listiny chrání právo pracovníků na informování a na projednávání v podniku. Článek 8 Listiny stanoví, že každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají. Článek 12 Listiny stanoví, že každý má právo na svobodu shromažďování a sdružování se s jinými na všech úrovních. Článek 16 Listiny uznává svobodu podnikání. Článek 21 Listiny zakazuje diskriminaci.
- (3) Zásada č. 5 evropského pilíře sociálních práv (dále jen „pilíř“) vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017 stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, že v souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám v hospodářské situaci, že se musí podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky že se musí podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost, že se musí usnadňovat profesní mobilita a že se musí zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zásada č. 7 pilíře stanoví, že pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního vztahu, že před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba a že mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace. Zásada č. 10 stanoví, že pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo na ochranu svých osobních údajů v kontextu zaměstnání. Sociální summit v Portu dne 7. května 2021 uvítal akční plán doprovázející pilíř.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 290, 29.7.2022, s. 95.

⁽²⁾ Úř. věst. C 375, 30.9.2022, s. 45.

⁽³⁾ Postoj Evropského parlamentu ze dne 24. dubna 2024 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 14. října 2024.

- (4) Digitalizace mění svět práce, zlepšuje produktivitu a zvyšuje flexibilitu, ale zároveň přináší určitá rizika pro zaměstnanost a pracovní podmínky. Technologie založené na algoritmech, včetně automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů, umožnily vznik a růst digitálních pracovních platform. Nové formy digitální interakce a nové technologie ve světě práce, budou-li řádně regulovány a prováděny, mohou vytvořit příležitosti pro přístup k důstojným a kvalitním pracovním místům pro ty, kteří tento přístup tradičně neměli. Nejsou-li však regulovány, mohou rovněž vést k dohledu umožněnému technologiemi, zvýšit nerovnováhu sil a neprůhlednost týkající se rozhodování, jakož i rizika pro důstojné pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné zacházení a právo na soukromí.
- (5) Práci prostřednictvím platformy vykonávají osoby pomocí digitální infrastruktury digitálních pracovních platform, které poskytují službu svým zákazníkům. Práce prostřednictvím platformy se vyskytuje v široké škále oblastí a vyznačuje se vysokou mírou různorodosti typů digitálních pracovních platform, zahrnutých odvětví a vykonávaných činností, jakož i profilů osob, které práci prostřednictvím platformy vykonávají. Prostřednictvím algoritmů digitální pracovní platformy organizují v menší či větší míře, v závislosti na svém obchodním modelu, výkon práce, odměňování za ni a vztah mezi svými zákazníky a osobami vykonávajícími práci. Práci prostřednictvím platformy lze vykonávat buď výhradně online prostřednictvím elektronických nástrojů („práce prostřednictvím platformy online“), nebo hybridním způsobem, který kombinuje proces online komunikace s následnou činností ve fyzickém světě („práce prostřednictvím platformy na místě“). Mnohé ze stávajících digitálních pracovních platform jsou mezinárodními podnikatelskými subjekty, které vykonávají své činnosti a zavádějí obchodní modely v několika členských státech nebo přeshraničně.
- (6) Práce prostřednictvím platformy může poskytovat příležitosti ke snazšímu vstupu na trh práce, získání doplňkového příjmu z vedlejší činnosti nebo využívání určité flexibility při organizaci pracovní doby. Zároveň má většina osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiné zaměstnání nebo jiný zdroj příjmů a je obvykle málo placená. Práce prostřednictvím platformy se navíc rychle vyvíjí, což vede k novým obchodním modelům a formám zaměstnání, na které se někdy stávající systémy ochrany nevztahují. Je proto důležité doplnit tento proces odpovídajícími zárukami pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy bez ohledu na povahu smluvního vztahu. Práce prostřednictvím platformy může zejména vést k nepředvídatelnosti pracovní doby a stírat hranice mezi pracovním vztahem a samostatnou výdělečnou činností a mezi povinnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Nesprávná klasifikace statusu zaměstnance má pro dotčené osoby následky, jelikož pravděpodobně omezí jejich přístup ke stávajícím pracovním a sociálním právům. Vede rovněž k nerovným podmínkám vůči podnikům, které své pracovníky klasifikují správně, a má důsledky pro systémy pracovních vztahů členských států, jejich daňovou základnu a rozsah a udržitelnost jejich systémů sociální ochrany. Ačkoli se tyto problémy netýkají jen práce prostřednictvím platformy, jsou v ekonomice platform obzvláště akutní a naléhavé.
- (7) Soudní případy v několika členských státech ukázaly, že u některých typů práce prostřednictvím platformy přetrvává nesprávná klasifikace statusu zaměstnance, zejména v odvětvích, kde digitální pracovní platformy vykonávají určitou míru řízení a kontroly. Zatímco digitální pracovní platformy často klasifikují osoby pracující jejich prostřednictvím jako osoby samostatně výdělečně činné nebo „nezávislé poskytovatele“, řada soudů zjistila, že platformy tyto osoby de facto řídí a mají nad nimi kontrolu a často je začleňují do svých hlavních podnikatelských činností. Uvedené soudy tedy překlasifikovaly osoby údajně samostatně výdělečně činné na pracovníky zaměstnané platformami.
- (8) Automatizované monitorovací a rozhodovací systémy využívající algoritmy stále více nahrazují funkce, které v podnicích obvykle vykonávají vedoucí pracovníci, jako je přidělování úkolů, stanovení ceny jednotlivých úkolů, určování pracovní doby, vydávání pokynů, hodnocení vykonané práce, poskytování pobídek nebo nepříznivé zacházení. Především digitální pracovní platformy používají tyto algoritmické systémy jako standardní způsob organizace a řízení práce prostřednictvím platformy pomocí své infrastruktury. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, která je předmětem takového algoritmického řízení, často nemají přístup k informacím o tom, jak tyto algoritmy fungují, jaké osobní údaje jsou používány nebo jak chování těchto osob ovlivňuje rozhodnutí přijímaná automatizovanými systémy. Kromě toho k těmto informacím nemají přístup zástupci zaměstnanců, jiní zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, inspektoráty práce a jiné příslušné orgány. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy navíc často neznají důvody rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatizovanými systémy a nejsou schopny získat vysvětlení těchto rozhodnutí, projednat tato rozhodnutí s lidskou kontaktní osobou, napadnout tato rozhodnutí nebo se domáhat změny či případně nápravy.

- (9) Pokud platformy působí v několika členských státech nebo přeshraničně, často není jasné, kde a kým je práce prostřednictvím platformy vykonávána, zejména pokud jde o práci prostřednictvím platformy online. Navíc k údajům o digitálních pracovních platformách, mimo jiné o počtu osob vykonávajících práci jejich prostřednictvím, jejich status zaměstnance a jejich pracovních podmínkách, nemají snadný přístup ani příslušné vnitrostátní orgány. To komplikuje vymáhání platných pravidel.
- (10) Minimální normy v oblasti pracovních podmínek a pracovních práv v celé Unii stanoví soubor právních nástrojů. Mezi ně patří zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES⁽⁴⁾, 2008/104/ES⁽⁵⁾ a (EU) 2019/1152⁽⁶⁾ a další zvláštní nástroje týkající se aspektů, jako jsou bezpečnost a ochrana zdraví při práci, těhotné zaměstnankyně, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, práce na dobu určitou, práce na částečný úvazek a vysílání pracovníků. Kromě toho Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) rozhodl⁽⁷⁾, že dobu „pracovní pohotovosti“, během níž jsou výrazně omezeny možnosti pracovníka vykonávat jiné činnosti, je třeba považovat za pracovní dobu. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES⁽⁸⁾ vymezuje obecný rámec, v němž se stanoví minimální požadavky na právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech v Unii.
- (11) V doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019⁽⁹⁾ se členským státům doporučuje, aby přijaly opatření, která pro všechny pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné zajistí formální a efektivní sociální zabezpečení a přiměřenost a transparentnost systémů sociální ochrany.
- (12) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679⁽¹⁰⁾ zajišťuje ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, a zejména stanoví určitá práva a povinnosti i záruky týkající se zákonného, spravedlivého a transparentního zpracování osobních údajů, i pokud jde o automatizované individuální rozhodování.
- (13) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150⁽¹¹⁾ podporuje spravedlnost a transparentnost pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb, které poskytují provozovatelé online platform.
- (14) I když stávající právní akty Unie stanoví určité obecné záruky, problémy při práci prostřednictvím platformy vyžadují některá další konkrétní opatření. Aby bylo možné rozvoj práce prostřednictvím platformy udržitelným způsobem regulovat, je nezbytné, aby Unie stanovila minimální práva pro zaměstnance platform a pravidla ke zlepšení ochrany osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s cílem tyto problémy řešit. Měla by být zavedena opatření usnadňující správné určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících v Unii práci prostřednictvím platformy a měla by se zlepšit transparentnost ohledně práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích. Kromě toho by osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy měla být přiznána práva s cílem podpořit transparentnost, spravedlnost, lidský dohled, bezpečnost a odpovědnost. Tato práva by rovněž měla být poskytnuta s ohledem na ochranu pracovníků a zlepšení pracovních podmínek při algoritmickém řízení, včetně provádění kolektivního vyjednávání. To by mělo být provedeno s cílem zlepšit právní jistotu a usilovat o dosažení rovných podmínek mezi digitálními pracovními platformami a poskytovateli služeb offline a podpořit udržitelný růst digitálních pracovních platform v Unii.
- (15) Komise ohledně zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy provedla v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery. Mezi sociálními partnery nebylo dosaženo dohody ohledně zahájení jednání o uvedených záležitostech. Je však důležité přijmout v této oblasti opatření na úrovni Unie přizpůsobením stávajícího právního rámce novému typu práce prostřednictvím platformy, včetně používání automatizovaných monitorovacích systémů

(4) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

(5) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

(6) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105).

(7) Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. února 2018 ve věci *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 9. března 2021 ve věci *RJ v. Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI: ECLI:EU:C:2021:183; rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 9. března 2021 ve věci *D. J. v. Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

(8) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

(9) Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

(10) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

(11) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 57).

a automatizovaných rozhodovacích systémů. Kromě toho Komise vedla rozsáhlý dialog s příslušnými zúčastněnými stranami, včetně digitálních pracovních platform, sdružení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, odborníků z akademické obce, členských států a mezinárodních organizací a zástupců občanské společnosti.

- (16) Cílem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platform a chránit osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. O dosažení obou cílů se usiluje současně, a i když se oba vzájemně posilují a jsou neoddělitelně spjaty, žádný z nich není ve vztahu k druhému druhořadý. Pokud jde o čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování EU, tato směrnice stanoví pravidla, jejichž cílem je podpořit správné určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a zlepšit pracovní podmínky a transparentnost ohledně práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích, jakož i chránit pracovníky v kontextu algoritmického řízení. Pokud jde o článek 16 Smlouvy o fungování EU, tato směrnice stanoví pravidla pro zlepšení ochrany osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, pokud jde o zpracování jejich osobních údajů, a to zvýšením transparentnosti, spravedlnosti, lidského dohledu, bezpečnosti a odpovědnosti příslušných postupů algoritmického řízení při práci prostřednictvím platformy.
- (17) Tato směrnice by se měla vztahovat na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu, nebo u nichž se na základě posouzení skutečností má za to, že uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu, jak jsou vymezeny právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Ustanovení o algoritmickém řízení, která se týkají zpracování osobních údajů, by se měla vztahovat i na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nemají pracovní smlouvu ani nejsou v pracovněprávním vztahu.
- (18) Tato směrnice by měla stanovit povinná pravidla, která se budou vztahovat na všechny digitální pracovní platformy bez ohledu na jejich místo usazení nebo na jinak použitelné právo, pokud je práce organizovaná prostřednictvím dané digitální pracovní platformy vykonávána v Unii.
- (19) Digitální pracovní platformy se od jiných online platform liší tím, že při organizaci práce, kterou vykonávají osoby na jednorázovou nebo opakovanou žádost příjemce služby poskytované platformou, využívají automatizované monitorovací systémy nebo automatizované rozhodovací systémy. Automatizované monitorovací a automatizované rozhodovací systémy zpracovávají osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a přijímají nebo podporují rozhodnutí, která mají mimo jiné vliv na pracovní podmínky. Tyto prvky činí z digitálních pracovních platform odlišnou formu organizace poskytování služeb profesionály ve srovnání s tradičnějšími formami organizace poskytování služeb, jako jsou tradiční formy jízdy na zavlání nebo dispečink dopravních služeb. Zvýšená složitost strukturální organizace digitálních pracovních platform jde navíc ruku v ruce s jejich rychlým vývojem, který často vytváří systémy s proměnným uspořádáním organizace práce. Mohly by například nastat případy, kdy digitální pracovní platformy poskytují službu, jejímž příjemcem je samotná digitální pracovní platforma nebo samostatná obchodní jednotka v rámci téže skupiny podniků, nebo organizují práci takovým způsobem, že se ztrácejí tradiční vzorce, které jsou v systémech poskytování služeb obvykle rozpoznatelné. Tak tomu může být i v případě platform mikropráce nebo „crowdwork“, které jsou typem online digitální pracovní platformy, která podnikům a dalším klientům poskytují přístup k velké a flexibilní pracovní síle za účelem splnění malých úkolů, které lze provádět na dálku pomocí počítače a internetového připojení, jako je označování („tagging“). Úkoly jsou rozděleny a distribuovány velkému počtu osob (tzv. „crowd“), které je mohou plnit asynchronně.
- (20) Organizace práce vykonávané jednotlivými osobami by měla zahrnovat přinejmenším významnou úlohu při sladování poptávky po službě s nabídkou práce osobou, která má smluvní vztah s digitální pracovní platformou nebo zprostředkovatelem, bez ohledu na jeho formální označení stranami nebo jeho povahu, a která je k dispozici pro plnění konkrétního úkolu. Organizace této práce může zahrnovat i další činnosti, jako je zpracování plateb. Za digitální pracovní platformu by neměly být považovány online platformy, které práci vykonávanou jednotlivými osobami neorganizují, ale pouze poskytují prostředky, jimiž se poskytovatelé služeb mohou dostat ke koncovému uživateli, aniž by se platforma jakkoli dále zapojovala, jako je například propagace nabídek či žádosti o služby nebo agregace a zobrazování dostupných poskytovatelů služeb v určité oblasti. Definice digitálních pracovních platform by neměla zahrnovat poskytovatele služeb, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva, jako je krátkodobý pronájem ubytování, nebo jejímž prostřednictvím mohou osoby, které nejsou profesionály, přeprodat zboží, ani poskytovatele služeb, kteří organizují činnosti dobrovolníků. Definice by měla být omezena na poskytovatele služeb, u nichž organizace práce vykonávané danou osobou, jako například přeprava osob či zboží nebo úklid, představuje nezbytnou a zásadní složku, nikoliv pouze menší a čistě pomocnou složku.

- (21) Uspořádání a procesy zastoupení pracovníků se v jednotlivých členských státech liší, což odráží jejich příslušnou historii, institucionální rámce a hospodářskou a politickou situaci. Mezi základní podmínky dobře fungujícího sociálního dialogu patří existence silných a nezávislých odborů a organizací zaměstnavatelů, které mají přístup k relevantním informacím nezbytným pro účast na sociálním dialogu a dodržování základních práv svobody sdružování a kolektivního vyjednávání.
- (22) Podle úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 135 z roku 1971 o zástupcích pracovníků, kterou aktuálně ratifikovalo 24 členských států, mohou být zástupci pracovníků osoby, jež jsou jako takové uznávány vnitrostátním právem nebo zvyklostmi, ať to jsou zástupci odborů, tedy zástupci jmenovaní nebo zvolení odbory nebo členy těchto odborů, nebo zvolení zástupci, tedy zástupci, kteří jsou svobodně zvoleni pracovníky podniku podle ustanovení vnitrostátního práva nebo kolektivních smluv a jejichž funkce nezahrnuje činnosti, které se v příslušné zemi uznávají za výlučnou pravomoc odborů. Tato úmluva upřesňuje, že pokud v téměř podniku existují jak zástupci odborových svazů, tak volení zástupci, není toto zastoupení využíváno k narušení postavení dotčených odborů nebo jejich zástupců a že je třeba podporovat spolupráci mezi zvolenými zástupci a dotčenými odborovými svazy nebo jejich zástupci.
- (23) Členské státy ratifikovaly úmluvu MOP č. 98 z roku 1949 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat, která stanoví, že opatření, jejichž účelem je prosazovat zakládání organizací pracovníků pod vlivem zaměstnavatelů nebo organizací zaměstnavatelů, nebo podporovat organizace pracovníků finančně či jinými způsoby s cílem, aby tyto organizace byly pod kontrolou zaměstnavatelů nebo organizací zaměstnavatelů, považují za zásahy, proti nimž musí členské státy MOP chránit organizace pracovníků. Je důležité zaměřovat se na takové kroky, aby zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců při nastavování nebo provádění praktických opatření pro informování a projednávání podle této směrnice pracovali v duchu spolupráce a s náležitým ohledem na svá vzájemná práva a povinnosti a zohledňovali přitom zájmy podniku nebo provozovny i zaměstnanců.
- (24) V některých případech osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nemají přímý smluvní vztah s digitální pracovní platformou, ale jsou ve vztahu se zprostředkovatelem, s jehož pomocí práci prostřednictvím platformy vykonávají. Takový způsob organizace práce prostřednictvím platformy často vede k široké škále různých a složitých vztahů mezi různými stranami, včetně subdodavatelských řetězců, a také k tomu, že jsou nejasně vymezeny povinnosti digitální pracovní platformy a zprostředkovatelů. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za pomoci zprostředkovatelů jsou vystaveny stejným rizikům souvisejícím s nesprávnou klasifikací jejich statusu zaměstnance a využíváním automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů jako osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy přímo pro digitální pracovní platformu. Členské státy by proto měly zavést vhodná opatření, aby podle této směrnice osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za pomoci zprostředkovatelů požívaly stejné úroveň ochrany jako osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které mají smluvní vztah přímo s digitální pracovní platformou. Členské státy by měly zavést vhodné mechanismy, případně i prostřednictvím systémů společné a nerozdílné odpovědnosti.
- (25) Za účelem boje proti falešné samostatné výdělečné činnosti při práci prostřednictvím platformy a usnadnění správného určení statusu zaměstnance by členské státy měly mít za účelem prevence a řešení nesprávné klasifikace statusu zaměstnance v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy zavedeny vhodné postupy. Cílem uvedených postupů by mělo být zjistit existenci pracovněprávního vztahu, jak je vymezený vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a zajistit tak, aby zaměstnanci platformou plně požívali stejných zaměstnaneckých práv jako jiní zaměstnanci, v souladu s příslušným právem Unie, vnitrostátním právem a kolektivními smlouvami. Je-li na základě skutečností zjištěna existence pracovněprávního vztahu, měla by být jasně určena strana nebo strany odpovědné za plnění povinností zaměstnavatele a měly by splňovat odpovídající povinnosti zaměstnavatelů podle práva Unie, vnitrostátního práva a kolektivních smluv platných v dotčeném odvětví.
- (26) Pokud je určitý subjekt shledán zaměstnavatelem a splňuje podmínky pro to, aby byl považován za agenturu práce v souladu se směrnicí 2008/104/ES, uplatní se povinnosti podle uvedené směrnice.
- (27) V případě práce prostřednictvím platformy, kde smluvní podmínky často jednostranně určuje jedna strana, je obzvláště relevantní zásada nadřazenosti skutečností, která znamená, že určení existence pracovněprávního vztahu by se mělo v souladu s doporučením MOP č. 198 z roku 2006 o pracovním poměru řídit především skutečnostmi souvisejícími se skutečným výkonem práce, včetně jejího odměňování, a nikoli popisem vztahu stranami.

- (28) Zneužívání statusu samostatně výdělečně činných osob, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, která je často spojena s nehlášenou prací. K falešně samostatně výdělečně činnosti dochází, pokud je osoba nahlášena jako osoba samostatně výdělečně činná, ačkoliv splňuje podmínky charakteristické pro pracovní právní vztah. Falešné nahlášení o samostatně výdělečně činnosti se často provádí s cílem vyhnout se určitým právním nebo daňovým povinnostem nebo vytvořit konkurenční výhodu ve srovnání s podniky, které dodržují právo. V řadě rozsudků⁽¹²⁾ Soudní dvůr rozhodl, že klasifikace „osoby samostatně výdělečně činné“ z hlediska vnitrostátního práva nevyklučuje, aby určitá osoba byla klasifikována jako „zaměstnanec“ ve smyslu práva unijního, pokud je její nezávislost pouze pomyslná, a maskuje se tak skutečný pracovní právní vztah.
- (29) Zajištění správného určení statusu zaměstnance by nemělo bránit zlepšení podmínek skutečně samostatně výdělečně činných osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Za tímto účelem může jako užitečné vodítko sloužit sdělení Komise ze dne 30. září 2022, které obsahuje pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců a v němž se uvádí, že podle Komise kolektivní smlouvy mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a digitálními pracovními platformami týkající se pracovních podmínek nespádají do oblasti působnosti článku 101 Smlouvy o fungování EU. Je však zásadní, aby zavádění takových kolektivních smluv neohrožovalo cíle této směrnice, zejména správnou klasifikaci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s ohledem na jejich status zaměstnance.
- (30) Řízení a kontrola mohou mít v konkrétních případech různé podoby vzhledem k tomu, že model ekonomiky platform se neustále vyvíjí. Digitální pracovní platforma by například mohla vykonávat řízení a kontrolu nejen přímými prostředky, ale také uplatněním sankčních opatření nebo jiných forem nepříznivého zacházení či vyvíjením tlaku. V souvislosti s prací prostřednictvím platformy je pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy často obtížné mít odpovídající přístup k nástrojům a informacím potřebným k tomu, aby se mohly u příslušného orgánu dovolávat na skutečnou povahu svého smluvního vztahu a uplatnit práva z něj vyplývající. Kromě toho se řízení osob vykonávajících práci prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů vyznačuje nedostatečnou transparentností ze strany digitální pracovní platformy. Tyto rysy práce prostřednictvím platformy umocňují praktiku nesprávné klasifikace jakožto falešně samostatně výdělečně činnosti, což brání tomu, aby byl správně určen status zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a zajištěn jejich přístup k důstojným životním a pracovním podmínkám. Členské státy by proto měly stanovit opatření, které osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy účinně usnadní správné určení jejich statusu zaměstnance. V této souvislosti je právní domněnka pracovní právního vztahu ve prospěch osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy účinným nástrojem, který významně přispívá ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců platformy. Smluvní vztah by proto měl být z právního hlediska považován za pracovní právní vztah ve smyslu práva, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, jsou-li zjištěny skutečnosti naznačující, že dochází k řízení a kontrole.
- (31) Účinná právní domněnka vyžaduje, aby vnitrostátní právo účinně umožnilo snadné využití této domněnky osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy. Požadavky podle právní domněnky by neměly být zatěžující a měly by osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy ulehčit obtíže při poskytování důkazů o existenci pracovní právního vztahu v situaci, kdy existuje nerovnováha sil ve vztahu k digitální pracovní platformě. Účelem právní domněnky je účinně řešit a napravit nerovnováhu sil mezi osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou. Podmínky uplatňování právní domněnky by měly být stanoveny členskými státy, přičemž by měly zajišťovat zavedení účinné vyvratitelné právní domněnky o existenci pracovní právního vztahu, která představuje usnadnění postupů ve prospěch osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a nevede ke zvýšení zátěže spojené s požadavky na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jejich zástupce v řízeních o určení statusu zaměstnance těchto osob. Uplatnění právní domněnky by nemělo automaticky vést k reklasifikaci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Pokud digitální pracovní platforma usiluje o vyvrácení této právní domněnky, mělo by být na digitální pracovní platformě, aby prokázala, že daný smluvní vztah není pracovní právním vztahem, jak je stanoven v právu, kolektivních smlouvách nebo zvyklostech platných v členských státech, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

⁽¹²⁾ Rozsudky Soudního dvora ze dne

— 3. července 1986, *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;

— 13. ledna 2004, *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;

— 14. října 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;

— 11. listopadu 2010, *Dita Danosa v. LKB Lízings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;

— 4. prosince 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;

— 9. července 2015, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;

— 17. listopadu 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;

— 16. července 2020, *UX v. Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;

a ze dne 22. dubna 2020, *B v. Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (32) V souladu s cílem této směrnice, jímž je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platformou správným určením jejich statusu zaměstnance, a tím zajistit, aby tito pracovníci požívali příslušných práv vyplývajících z práva Unie, vnitrostátního práva a kolektivních smluv, by se právní domněnka měla uplatnit ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy o její status zaměstnance. Ačkoli tato směrnice neukládá členským státům žádnou povinnost uplatňovat právní domněnku v daňových a trestních řízeních nebo řízeních v oblasti sociálního zabezpečení, je zásadní, aby byla tato právní domněnka podle této směrnice účinně uplatňována ve všech členských státech. Žádné ustanovení této směrnice by zejména nemělo členským státům bránit v tom, aby podle svého vnitrostátního práva tuto právní domněnku uplatňovaly v daňových či trestních řízeních, řízeních týkajících se sociálního zabezpečení nebo jiných správních nebo soudních řízeních nebo aby uznaly výsledky řízení, v nichž byla právní domněnka uplatněna, za účelem uznání práv reklasifikovaných pracovníků v rámci jiné právní oblasti.
- (33) V zájmu právní jistoty by uvedená právní domněnka neměla mít žádné zpětné právní účinky, a měla by se proto vztahovat pouze na období počínající 2. prosince 2026, a to i u smluvních vztahů, které byly uzavřeny před uvedeným datem a k uvedenému datu stále trvají. Nároky týkající se možné existence pracovněprávního vztahu před uvedeným datem a z toho vyplývající práva a povinnosti do uvedeného data by proto měly být posuzovány pouze na základě unijního a vnitrostátního práva platného před tímto datem, včetně směrnice (EU) 2019/1152.
- (34) Je možné, že vztah mezi osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou nespňuje požadavky pracovněprávního vztahu podle definice, kterou stanoví platné právo, kolektivní smlouvy nebo zvyklosti daného členského státu s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Členské státy by měly zajistit možnost uvedenou právní domněnku vyvrátit tím, že na základě této definice prokáží, že daný vztah není pracovněprávním vztahem. Digitální pracovní platformy mají úplný přehled o všech faktických prvcích určujících právní povahu vztahu, zejména o algoritmech, jejichž prostřednictvím řídí své operace. Digitální pracovní platformy by měly tedy nést důkazní břemeno, jestliže tvrdí, že dotčený smluvní vztah není pracovněprávním vztahem. Úspěšné vyvrácení právní domněnky v soudním nebo správním řízení by v souladu s vnitrostátním procesním právem nemělo bránit jejímu uplatnění v následných soudních řízeních či odvoláních.
- (35) Účinné uplatňování uvedené právní domněnky prostřednictvím rámce podpůrných opatření je nezbytné pro zajištění právní jistoty a transparentnosti pro všechny zúčastněné strany. Tato opatření by měla zahrnovat šíření komplexních informací veřejnosti, vypracování pokynů v podobě konkrétních a praktických doporučení pro digitální pracovní platformy, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, sociální partnery a vnitrostátní příslušné orgány a provádění účinných kontrol a inspekcí v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, případně i stanovení cílů pro tyto kontroly a inspekce.
- (36) Tato opatření by měla podpořit určení existence pracovněprávního vztahu, jak je vymezený právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, včetně případného potvrzení klasifikace osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy jako skutečně samostatně výdělečně činné osoby. Aby tyto orgány mohly plnit své úkoly při prosazování ustanovení této směrnice, zejména s přihlédnutím k pravomoci členských států rozhodovat o personálním obsazení vnitrostátních orgánů, je třeba, aby tyto orgány měly odpovídající personální obsazení. To vyžaduje vybavit vnitrostátní orgány odpovídajícími lidskými zdroji, které mají požadované dovednosti a přístup k odpovídající odborné přípravě, a technickými odbornými dovednostmi v oblasti algoritmického řízení. V úmluvě MOP o inspekcí práce č. 81 z roku 1947 je uvedeno, jak určit dostatečný počet inspektorů práce pro účinné plnění jejich povinností. Příslušné vnitrostátní orgány by měly při rozhodování o kontrolách a inspekcích, které mají v úmyslu provést, zohlednit rozhodnutí příslušného vnitrostátního orgánu, které vede ke změně statusu zaměstnance u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.
- (37) Příslušné orgány členských států by měly vzájemně spolupracovat, mimo jiné prostřednictvím výměny informací, jak je stanoveno ve vnitrostátním právu a zvyklostech, za účelem zajištění správného určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy.
- (38) V nařízení (EU) 2016/679 byl sice zaveden obecný rámec pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, avšak v souvislosti s prací prostřednictvím platformy je nezbytné stanovit konkrétní pravidla pro řešení záležitostí, které se týkají zpracovávání osobních údajů s využitím automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů. Článek 88 nařízení (EU) 2016/679 již stanoví, že členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním. Tato směrnice stanoví

konkrétnější záruky týkající se zpracování osobních údajů prostřednictvím automatizovaných systémů v souvislosti s prací prostřednictvím platformy, čímž zajišťuje vyšší úroveň ochrany osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Tato směrnice zejména stanoví konkrétnější pravidla ve vztahu k nařízení (EU) 2016/679, pokud jde o používání a transparentnost automatizovaného rozhodování. Tato směrnice rovněž stanoví dodatečná opatření týkající se nařízení (EU) 2016/679 v souvislosti s prací prostřednictvím platformy s cílem zajistit ochranu osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, zejména pokud jsou rozhodnutí přijímána nebo podporována automatizovaným zpracováním osobních údajů. Pojmy týkající se ochrany osobních údajů v této směrnici by měly být chápány ve světle definic stanovených v nařízení (EU) 2016/679.

- (39) Články 5, 6 a 9 nařízení (EU) 2016/679 vyžadují, aby byly osobní údaje zpracovávány zákonným, spravedlivým a transparentním způsobem. Z toho vyplývají určitá omezení způsobu, jakým mohou digitální pracovní platformy zpracovávat osobní údaje prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů. V konkrétním případě práce prostřednictvím platformy však nelze souhlas osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy se zpracováním jejich osobních údajů považovat za svobodný. Vzhledem k nerovnováze sil mezi osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy často nemají skutečnou svobodnou volbu nebo nemohou poskytnutí souhlasu odmítnout nebo odvolat, aniž by to poškodilo jejich smluvní vztah. Digitální pracovní platformy by proto neměly zpracovávat osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy na základě toho, že osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy udělila souhlas se zpracováním svých osobních údajů.
- (40) Digitální pracovní platformy by neměly prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů ani jakéhokoli automatizovaného systému, který se používá k přijímání nebo podpoře rozhodnutí týkajících se osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, zpracovávat žádné osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, zpracovávat osobní údaje v souvislosti s jejich soukromými hovory, shromažďovat osobní údaje v době, kdy dané osoby nenabízí ani nevykonávají práci prostřednictvím platformy, zpracovávat osobní údaje s cílem předvídat výkon základních práv, včetně práva na sdružování, práva na kolektivní vyjednávání a akce nebo práva na informování a na projednávání, jak jsou definována v Listině, a neměly by zpracovávat osobní údaje s cílem odvodit rasový nebo etnický původ, migrační status, politické názory, náboženské nebo filozofické přesvědčení, zdravotní postižení, zdravotní stav, včetně chronického onemocnění nebo HIV, emoční nebo psychický stav, členství v odborových organizacích, sexuální život nebo sexuální orientaci daných osob.
- (41) Digitální pracovní platformy by neměly zpracovávat biometrické údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy pro účely identifikace, konkrétně zjištění totožnosti osoby porovnáním jejich biometrických údajů s uloženými biometrickými údaji o vícero osobách v databázi (identifikace „jedna k mnoha“). Tím není dotčena možnost, aby digitální pracovní platformy prováděly biometrické ověření, konkrétně ověření totožnosti osoby porovnáním jejich biometrických údajů s údaji, které tato osoba dříve poskytla (identifikace nebo autentizace „jedna k jedné“), pokud je takové zpracování osobních údajů zákonné podle nařízení (EU) 2016/679 nebo jiného příslušného unijního nebo vnitrostátního práva.
- (42) Biometrické údaje jsou osobní údaje, které vyplývají ze specifického technického zpracování fyzických, fyziologických nebo behaviorálních znaků, signálů nebo charakteristik fyzické osoby, jako jsou výrazy obličeje, pohyby, frekvence pulzu, hlas, stisky kláves nebo chůze, které mohou nebo nemusí umožnit nebo potvrdit identifikaci fyzické osoby.
- (43) Zpracování osobních údajů prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů používaných digitálními pracovními platformami pravděpodobně bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Digitální pracovní platformy by proto měly vždy provádět posouzení vlivu na ochranu osobních údajů v souladu s požadavky stanovenými v článku 35 nařízení (EU) 2016/679. S ohledem na účinky, které mají rozhodnutí přijatá automatizovanými rozhodovacími systémy na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, a zejména na zaměstnance platformy, stanoví tato směrnice konkrétnější pravidla týkající se konzultací s osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy a jejich zástupci v souvislosti s posouzením vlivu na ochranu osobních údajů.
- (44) Kromě požadavků stanovených v nařízení (EU) 2016/679, by se na digitální pracovní platformy měly vztahovat povinnosti transparentnosti a informování v souvislosti s automatizovanými monitorovacími systémy a automatizovanými systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, která mají dopad na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, včetně pracovních podmínek zaměstnanců platformy, jako je jejich nábor, přístup k jejich pracovním úkolům a jejich organizaci, jejich výděly, jejich bezpečnost a ochranu zdraví, jejich pracovní dobu, jejich přístup k odborné přípravě, jejich kariérní postup nebo jeho období, a jejich smluvní status, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu. Měl by být stanoven druh a forma informací, které mají

být poskytnuty osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy v souvislosti s těmito automatizovanými systémy, jakož i načasování jejich poskytnutí. V zájmu účinného informování jednotlivých zaměstnanců platformy by tyto zaměstnanci měli tyto informace obdržet ve stručné, jednoduché a srozumitelné formě, pokud se systémy a jejich vlastnosti dotýkají jejich samotných a případně jejich pracovních podmínek. Měli by mít rovněž právo požadovat komplexní a podrobné informace o všech příslušných systémech. Komplexní a podrobné informace o takových automatizovaných systémech by měly být na jejich žádost poskytnuty rovněž zástupcům osob vykonávajícím práci prostřednictvím platformy, jakož i vnitrostátním příslušným orgánům, aby jim bylo umožněno vykonávat jejich funkce.

- (45) Kromě práva na přenositelnost osobních údajů, které subjekt údajů poskytl správci v souladu s článkem 20 nařízení (EU) 2016/679, by osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly mít právo obdržet bez překážek a ve strukturovaném, běžně používaném a strojově čitelném formátu veškeré osobní údaje vytvořené na základě výkonu jejich práce v souvislosti s automatizovanými monitorovacími systémy nebo automatizovanými rozhodovacími systémy digitální pracovní platformy, včetně hodnocení a recenzí, za účelem jejich předání třetí straně, včetně jiné digitální pracovní platformy. Digitální pracovní platformy by měly osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy poskytnout nástroje k usnadnění bezplatné účinné přenositelnosti údajů za účelem výkonu jejich práv podle této směrnice a nařízení (EU) 2016/679.
- (46) V některých případech digitální pracovní platformy formálně neukončí svůj vztah s osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy, ale omezí účet dané osoby. Omezením účtu se rozumí jakékoli omezení možnosti této osoby vykonávat pomocí účtu práci prostřednictvím platformy, včetně omezení přístupu k účtu nebo přístupu k pracovním úkolům.
- (47) Digitální pracovní platformy používají při řízení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy ve velké míře automatizované monitorovací systémy nebo automatizované rozhodovací systémy. Monitorování elektronickými prostředky může zasahovat do soukromí a rozhodnutí přijímaná nebo podporovaná těmito systémy, jako jsou rozhodnutí týkající se nabídky nebo přidělování úkolů, výdělků, bezpečnosti a ochrany zdraví, pracovní doby, přístupu k odborné přípravě, kariérního postupu nebo postavení v rámci organizace a smluvního statusu, se přímo dotýkají osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, které možná nemají přímý kontakt s vedoucím pracovníkem nebo kontrolorem. Digitální pracovní platformy by tudíž měly zajistit lidský dohled a pravidelně, v každém případě každé dva roky provádět hodnocení dopadů jednotlivých rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatizovanými monitorovacími systémy nebo automatizovanými rozhodovacími systémy na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, případně včetně jejich pracovních podmínek a rovného zacházení na pracovišti. Do procesu hodnocení by měli být zapojeni zástupci zaměstnanců. Digitální pracovní platformy by měly zajistit dostatečné lidské zdroje pro účely tohoto dohledu a hodnocení. Osoby, které digitální pracovní platforma funkcí dohledu pověří, by měly mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, odbornou přípravu a pravomoc, a zejména právo automatizovaná rozhodnutí zvrátit. Měly by být chráněny před propuštěním, disciplinárními opatřeními nebo jiným nepříznivým zacházením za výkon svých funkcí. Kromě toho je důležité, aby digitální pracovní platformy řešily systematické nedostatky týkající se využívání automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných systémů rozhodování. Pokud jsou tedy na základě činností dohledu zjištěna vysoká rizika diskriminace na pracovišti nebo porušování práv osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, měly by digitální pracovní platformy přijmout vhodná opatření k jejich řešení, včetně možnosti ukončit používání daných systémů.
- (48) Nařízení (EU) 2016/679 vyžaduje, aby správci údajů provedli vhodná opatření na ochranu práv a svobod a oprávněných zájmů subjektů údajů v případech, kdy se na ně vztahují rozhodnutí založená výhradně na automatizovaném zpracování. Uvedené ustanovení vyžaduje alespoň právo subjektu údajů na lidský zásah ze strany správce, právo vyjádřit svůj názor a právo dané rozhodnutí napadnout. Kromě požadavků stanovených v nařízení (EU) 2016/679, v souvislosti s algoritmickým řízením a s ohledem na to, jak závažný dopad mají na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy rozhodnutí o omezení, pozastavení nebo ukončení jejich smluvního vztahu nebo jejich účtu nebo jakékoli rozhodnutí s rovnocennými nepříznivými důsledky, by tato rozhodnutí měla být vždy přijímána člověkem.
- (49) Kromě požadavků nařízení (EU) 2016/679, by v souvislosti s algoritmickým řízením práce prostřednictvím platformy měly mít osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy právo získat od digitální pracovní platformy bez zbytečného prodloužení vysvětlení rozhodnutí, neexistence rozhodnutí nebo souboru rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatizovanými rozhodovacími systémy. Za tímto účelem by digitální pracovní platforma měla osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy poskytnout možnost projednat a objasnit skutečnosti, okolnosti a důvody těchto rozhodnutí s lidskou kontaktní osobou na digitální pracovní platformě. Kromě toho budou mít některá rozhodnutí pravděpodobně obzvláště významný nepříznivý dopad na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, zejména na jejich potenciální příjmy. Co se týče rozhodnutí, která omezí, pozastaví nebo

ukončí účet osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, kterými je odmítnuto poskytnutí platby za práci vykonanou touto osobou nebo která ovlivní základní aspekty smluvního vztahu, měla by digitální pracovní platforma dané osobě co nejdříve a nejpozději v den, kdy takové rozhodnutí nabude účinku, poskytnout písemné odůvodnění takového rozhodnutí. Pokud podané vysvětlení nebo odůvodnění není uspokojivé nebo pokud se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy domnívají, že jejich práva byla rozhodnutím porušena, měly by mít rovněž právo digitální pracovní platformu požádat, aby dané rozhodnutí přezkoumala a poskytla jim odůvodněnou odpověď bez zbytečného prodlení, v každém případě však do dvou týdnů od obdržení dané žádosti. Pokud tato rozhodnutí porušují práva těchto osob, jako jsou jejich pracovní práva, právo na nediskriminaci nebo na ochranu jejich osobních údajů, měla by digitální pracovní platforma tato rozhodnutí bez zbytečného prodlení napravit, nebo není-li to možné, měla by poskytnout odpovídající náhradu vzniklé škody a podniknout nezbytné kroky, aby se v budoucnu podobným rozhodnutím vyhnula, včetně případné změny nebo ukončení používání příslušného automatizovaného rozhodovacího systému. Pokud jde o lidský přezkum rozhodnutí, měla by mít ve vztahu k podnikatelským uživatelům přednost zvláštní ustanovení nařízení (EU) 2019/1150.

- (50) Směrnice Rady 89/391/EHS⁽¹³⁾ zavádí opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, včetně povinnosti zaměstnavatelů posuzovat pracovní rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, a stanoví obecné zásady prevence, které mají zaměstnavatelé uplatňovat. Automatizované monitorovací systémy a automatizované rozhodovací systémy mohou mít významný dopad na bezpečnost a fyzické a duševní zdraví pracovníků platform. Algoritmické řízení, vyhodnocování a sankce zintenzivňují pracovní úsilí tím, že posilují monitorování, zvyšují tempo vyžadované od pracovníků, minimalizují mezery v pracovním procesu a rozšiřují pracovní činnost nad rámec běžného pracoviště a pracovní doby. Omezené učení na pracovišti a omezený vliv na úkoly v důsledku používání netransparentních algoritmů, zintenzivnění práce a nejistota vyplývající z používání automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů, pravděpodobně zvyšují stres a úzkost pracovníků. Digitální pracovní platformy by proto měly tato rizika vyhodnotit, posoudit, zda jsou záruky systémů vhodné k řešení těchto rizik, a přijmout vhodná preventivní a ochranná opatření. Měly by zabránit tomu, aby používání těchto systémů vedlo k nepřiměřenému tlaku na zaměstnance nebo ohrožovalo jejich zdraví. V zájmu posílení účinnosti těchto ustanovení by digitální pracovní platforma měla své hodnocení rizik a posouzení zmírňujících opatření zpřístupnit zaměstnancům platform, jejich zástupcům a příslušným orgánům.
- (51) Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy jsou vystaveny, zejména při práci prostřednictvím platformy na místě, riziku násilí a obtěžování, aniž by měly fyzické pracoviště, kde by své stížnosti mohly řešit. Obtěžování a sexuální obtěžování může mít negativní dopad na zdraví a bezpečnost pracovníků platform. členské státy by proto měly stanovit preventivní opatření, včetně zavedení účinných kanálů pro oznamování. členské státy se rovněž vyzývají, aby podporovaly účinná opatření pro boj proti násilí a obtěžování při práci prostřednictvím platformy, a zejména aby zavedly pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovněprávním vztahu, vhodné kanály pro oznamování.
- (52) Klíčem k podpoře účinného sociálního dialogu je informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi, které jsou regulovány na úrovni Unie podle směrnice 2002/14/ES. Vzhledem k tomu, že zavedení automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů nebo podstatné změny v jejich používání digitálními pracovními platformami mají přímý dopad na organizaci práce a individuální pracovní podmínky pracovníků platformy, jsou nezbytná další opatření k zajištění toho, aby digitální pracovní platformy na příslušné úrovni informovaly zástupce zaměstnanců platformy a účinně s nimi projednávaly před přijetím takových rozhodnutí. Vzhledem k technické složitosti systémů algoritmického řízení by informace měly být poskytovány včas, aby se zástupci zaměstnanců platformy mohli připravit na projednávání, v případě potřeby s pomocí odborníka vybraného zaměstnanci platformy nebo jejich zástupci ve vzájemné shodě. Opatření v oblasti informování a projednávání obsažená ve směrnici 2002/14/ES zůstávají touto směrnicí nedotčena.
- (53) Pokud zaměstnanci platformy nejsou zastoupeni, mělo by být možné, aby byli pracovníci přímo informováni digitální pracovní platformou o každém takovém zavedení nebo podstatné změně, pokud jde o automatizované monitorovací systémy a automatizované rozhodovací systémy.
- (54) Řada osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jsou osoby samostatně výdělečně činné. Dopad automatizovaných monitorovacích systémů automatizovaných rozhodovacích systémů, které digitální pracovní platformy používají, na ochranu osobních údajů osob samostatně výdělečně činných a jejich příležitostí k výdělku, je

⁽¹³⁾ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

podobný dopadu na zaměstnance platformy. Práva stanovená v této směrnici týkající se ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů v souvislosti s algoritmickým řízením, konkrétně práva na transparentnost ohledně automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů, omezení zpracování nebo shromažďování osobních údajů, lidské monitorování a přezkum významných rozhodnutí, by se proto měla vztahovat i na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovněprávním vztahu. Práva na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a informování zaměstnanců platformou nebo jejich zástupců a projednávání s nimi, která jsou podle práva Unie specifická pro zaměstnance, by se neměla vztahovat na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovněprávním vztahu. Nařízení (EU) 2019/1150 stanoví záruky týkající se spravedlnosti a transparentnosti pro samostatně výdělečně činné osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za předpokladu, že jsou považovány za podnikatelské uživatele ve smyslu uvedeného nařízení. Pokud jde o lidský přezkum významných rozhodnutí, měla by mít ve vztahu k podnikatelským uživatelům přednost zvláštní ustanovení nařízení (EU) 2019/1150.

- (55) Povinnosti digitálních pracovních platform, včetně informování a projednávání v souvislosti s automatizovanými monitorovacími systémy a automatizovanými rozhodovacími systémy, platí bez ohledu na to, zda jsou tyto systémy spravovány samotnou digitální pracovní platformou nebo externím poskytovatelem služeb, který provádí zpracování údajů jménem digitální pracovní platformy.
- (56) S cílem umožnit příslušným vnitrostátním orgánům, aby zajistily dodržování pracovněprávních předpisů digitálními pracovními platformami, zejména jsou-li usazeny v jiném členském státě, než je členský stát, v němž zaměstnanec platformy práci vykonává, nebo ve třetí zemi, měly by digitální pracovní platformy nahlásit práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána. Systematický a transparentní systém poskytování informací, a to i na přeshraniční úrovni, má rovněž zásadní význam pro předcházení nekalé hospodářské soutěži mezi digitálními pracovními platformami. Povinnost ohlašovat práci vykonávanou zaměstnanci platformy podle této směrnice by neměla nahrazovat povinnosti týkající se ohlášení nebo oznámení stanovené jinými právními akty Unie.
- (57) Evropský orgán pro pracovní záležitosti zřízený nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1149⁽¹⁴⁾ přispívá k zajištění spravedlivé mobility pracovních sil v celé Unii, zejména usnadňuje spolupráci a výměnu informací mezi členskými státy v zájmu jednotného, efektivního a účelného uplatňování a vymáhání příslušného unijního práva, koordinuje a podporuje vzájemně sladěné a společné inspekce, provádí analýzy a posuzování rizik v souvislosti s přeshraniční mobilitou pracovních sil a podporuje členské státy při řešení problematiky nehlášené práce. Hraje proto důležitou úlohu při řešení výzev spojených s přeshraničními činnostmi mnoha digitálních pracovních platform, jakož i s nehlášenou prací při práci prostřednictvím platformy.
- (58) Informace o práci digitálních pracovních platform vykonávané osobami prostřednictvím platformy, o počtu těchto osob, o jejich smluvním statusu nebo statusu zaměstnance a obecných podmínkách, které se na uvedené smluvní vztahy vztahují, jsou nezbytné pro podporu příslušných orgánů při správném určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a zajištění dodržování právních povinností, jakož i pro podporu zástupců zaměstnanců platformy při výkonu svých zastupitelských funkcí. Uvedené orgány a zástupci by rovněž měli mít právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a o podrobnosti ohledně poskytnutých informací.
- (59) Existují důkazy, že v několika členských státech dochází k využívání nehlášené práce v rámci dodavatelských platform. Tato praxe se realizuje prostřednictvím pronajaté totožnosti, kdy se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy s právem pracovat registrují na digitální platformě a pronajmou své účty migrantům bez dokladů a nezletilým osobám. To s sebou nese nedostatečnou ochranu daných osob, včetně neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, jejichž situace často vede k omezení přístupu ke spravedlnosti ze strachu z odvety nebo rizika vyhoštění. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES⁽¹⁵⁾ stanoví minimální normy pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Povinnosti týkající se transparentnosti a pravidla pro zprostředkovatele stanovená v této směrnici spolu se směrnicí 2009/52/ES významně přispívají k řešení problematiky nehlášené práce při práci prostřednictvím platformy. Kromě toho je klíčové, aby digitální pracovní platformy zajistily spolehlivé ověřování totožnosti osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy.

⁽¹⁴⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti, mění nařízení (ES) č. 883/2004, (EU) č. 492/2011 a (EU) 2016/589 a zrušuje rozhodnutí (EU) 2016/344 (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 21).

⁽¹⁵⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (Úř. věst. L 168, 30.6.2009, s. 24).

- (60) V Unii byl pro sociální *acquis* vyvinut rozsáhlý systém donucovacích ustanovení, jehož prvky by se měly na tuto směrnici vztahovat, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly přístup k včasnému, účinnému a nestrannému řešení sporů a právu na nápravu, včetně odpovídající náhrady vzniklé škody. Zejména s ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu by osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly této ochrany požívat i po skončení pracovněprávního vztahu nebo jiného smluvního vztahu, který vedl k údajnému porušení práv podle této směrnice.
- (61) Zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy by měli mít v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi možnost zastupovat jednu nebo i více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v jakémkoli soudním nebo správním řízení s cílem vymáhat veškerá práva nebo povinnosti vyplývající z této směrnice. Uplatnění nároků jménem více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo jejich podpora je způsobem, jak usnadnit řízení, která by jinak nebyla zahájena z důvodu procesních a finančních překážek nebo obav z odvetných opatření.
- (62) Práce prostřednictvím platformy se vyznačuje neexistencí společného pracoviště, kde by se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly vzájemně poznat a komunikovat spolu a se svými zástupci, a to i s cílem hájit své zájmy v souvislosti s digitální pracovní platformou. Je proto nezbytné v souladu s organizací práce digitálních pracovních platform vytvářet digitální komunikační kanály, v jejichž rámci by si osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly soukromě a zabezpečeným způsobem vzájemně vyměňovat informace a být kontaktovány svými zástupci. Digitální pracovní platformy by měly tyto komunikační kanály vytvořit v rámci své digitální infrastruktury nebo prostřednictvím podobně účinných prostředků, přičemž by měly respektovat ochranu osobních údajů a neměly by si k těmto komunikacím opatřovat přístup nebo je monitorovat.
- (63) Ve správních nebo soudních řízeních týkajících se práv a povinností stanovených touto směrnicí může digitální pracovní platforma disponovat informacemi o organizaci práce umožňujícími správně určit status zaměstnance, zejména o tom, zda platforma kontroluje nebo řídí určité prvky výkonu práce, jakož i jinými informacemi týkajícími se využívání automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů, které nejsou osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a příslušným orgánům snadno přístupné. Vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány by proto měly mít možnost digitální pracovní platformě nařídit, aby zpřístupnila veškeré relevantní důkazy, jimiž disponuje, včetně důvěrných informací, pokud existují účinná opatření na ochranu těchto informací.
- (64) Vzhledem k tomu, že tato směrnice v souvislosti s prací prostřednictvím platformy stanoví konkrétnější a doplňující pravidla k těm, která byla stanovena v nařízení (EU) 2016/679, s cílem zajistit ochranu osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, měly by být k monitorování uplatňování těchto záruk příslušné dozorové úřady stanovené podle článku 51 nařízení (EU) 2016/679. Pro vymáhání konkrétnějších a doplňujících pravidel této směrnice, zejména pokud jde o mechanismy dozoru, spolupráce a jednotnosti, právní ochranu, odpovědnost a sankce, včetně pravomoci ukládat správní pokuty až do výše uvedené čl. 83 odst. 5 nařízení (EU) 2016/679, by se měl použít procesní rámec uvedeného nařízení, zejména jeho kapitoly VI, VII a VIII.
- (65) Automatizované monitorovací systémy nebo automatizované rozhodovací systémy používané v souvislosti s prací prostřednictvím platformy zahrnují zpracování osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a ovlivňují pracovní podmínky a práva jednotlivých zaměstnanců platformy, což vyvolává otázky týkající se práva v oblasti ochrany údajů, jakož i jiných oblastí práva, jako je pracovní právo. Dozorové úřady pro ochranu údajů a jiné příslušné orgány by proto měly při vymáhání této směrnice spolupracovat, a to i na přeshraniční úrovni, mimo jiné tím, že si budou vzájemně vyměňovat příslušné informace, aniž by byla dotčena nezávislost dozorových úřadů pro ochranu údajů.
- (66) Aby byla zajištěna účinnost ochrany stanovené touto směrnicí, je nezbytné chránit osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy při výkonu jejich příslušných práv stanovených touto směrnicí před propuštěním, nebo ukončením jejich smlouvy a před jakýmkoli jednáním s rovnocenným účinkem, včetně pozastavení jejich účtu.
- (67) Jelikož dvojího cíle této směrnice, totiž zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy a ochrany osobních údajů, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jej z důvodu potřeby stanovit společné minimální požadavky může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je pro dosažení tohoto cíle nezbytné.

- (68) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a ponechává tak členským státům výsadu zavést a zachovat ustanovení, která jsou pro zaměstnance platformy příznivější. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, a to i pokud jde o mechanismy zjišťování existence pracovněprávního vztahu, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení stávajících práv stanovených ve stávajícím právu Unie nebo vnitrostátním právu v této oblasti ani nemůže představovat platný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany v oblasti, na kterou se tato směrnice vztahuje, nebo stávajících oprávnění udělených zástupcům zaměstnanců.
- (69) Má být respektována nezávislost sociálních partnerů. Členské státy by měly mít možnost povolit za určitých podmínek, aby sociální partneři spravovali, sjednávali, uzavírali a vymáhali kolektivní smlouvy, jež se liší od některých ustanovení této směrnice, pokud zůstane zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců platformem.
- (70) Při provádění této směrnice by členské státy neměly ukládat zbytečná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Členské státy se tudíž vyzývají, aby posoudily dopad svých prováděcích opatření na malé a střední podniky a zajistily, že tyto podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, a věnovaly přitom zvláštní pozornost mikropodnikům a administrativní zátěži.
- (71) Členské státy by měly mít možnost prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři společně požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit. Za účelem provádění této směrnice by měly rovněž v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi přijmout vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu.
- (72) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech ⁽¹⁶⁾ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné.
- (73) Evropský inspektor ochrany údajů byl konzultován v souladu s čl. 42 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ⁽¹⁷⁾ a dne 2. února 2022 zveřejnil formální připomínky,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět a oblast působnosti

1. Účelem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky a ochranu osobních údajů při práci prostřednictvím platformy:
 - a) zavedením opatření k usnadnění správného určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy;
 - b) podporou transparentnosti, spravedlnosti, lidského dohledu, bezpečnosti a odpovědnosti při algoritmičtém řízení práce prostřednictvím platformy; a

⁽¹⁶⁾ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

⁽¹⁷⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39).

c) zlepšením transparentnosti ohledně práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích.

2. Tato směrnice stanoví minimální práva vztahující se na každou osobu vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, která uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu, nebo u níž se na základě posouzení skutečností má za to, že uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu, jak jsou vymezeny právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

Tato směrnice rovněž stanoví pravidla pro zlepšení ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním jejich osobních údajů stanovením opatření týkajících se algoritmického řízení, která se vztahují na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v Unii, včetně osob, které nemají pracovní smlouvu ani nejsou v pracovněprávním vztahu.

3. Tato směrnice se vztahuje na digitální pracovní platformy, které organizují práci prostřednictvím platformy vykonávanou v Unii, bez ohledu na místo jejich usazení nebo na jinak použitelné právo.

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

a) „digitální pracovní platformou“ fyzická nebo právnická osoba poskytující službu, která splňuje všechny tyto požadavky:

i) je alespoň zčásti poskytována na dálku pomocí elektronických prostředků, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace;

ii) je poskytována na žádost příjemce služby;

iii) zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané osobami za úplatu, bez ohledu na to, zda je uvedená práce vykonávána online, nebo na určitém místě;

iv) zahrnuje používání automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů;

b) „prací prostřednictvím platformy“ práce organizovaná prostřednictvím digitální pracovní platformy a vykonávaná v Unii osobou na základě smluvního vztahu mezi digitální pracovní platformou nebo zprostředkovatelem a touto osobou bez ohledu na to, zda mezi touto osobou nebo zprostředkovatelem a příjemcem služby existuje smluvní vztah;

c) „osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy“ osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, bez ohledu na povahu smluvního vztahu nebo jeho označení zúčastněnými stranami;

d) „zaměstnancem platformy“ jakákoli osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, která uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu, jak jsou vymezeny právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, nebo u níž se má za to, že uzavřela takovou pracovní smlouvu nebo je v takovém pracovněprávním vztahu;

e) „zprostředkovatelem“ fyzická nebo právnická osoba, která za účelem zpřístupnění práce prostřednictvím platformy digitální pracovní platformě nebo prostřednictvím takové platformy:

i) naváže smluvní vztah s touto digitální pracovní platformou a smluvní vztah s osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy; nebo

ii) je v subdodavatelském řetězci mezi touto digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy;

f) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců platform, jako jsou odbory a zástupci, kteří jsou zaměstnanci platformy svobodně voleni v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi;

g) „zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy“ zástupci zaměstnanců, a pokud to stanoví vnitrostátní právo a zvyklosti, zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiných než zaměstnanci platformy;

- h) „automatizovanými monitorovacími systémy“ systémy, které se používají pro monitorování, dohled nebo hodnocení pracovního výkonu, a to elektronickými prostředky, osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo činností prováděných v pracovním prostředí nebo uvedené činnosti podporují, mimo jiné shromažďováním osobních údajů;
- i) „automatizovanými rozhodovacími systémy“ systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře, a to elektronickými prostředky, rozhodnutí, která významně ovlivňují osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, včetně pracovních podmínek zaměstnanců platform, zejména rozhodnutí ovlivňujících jejich nábor, přístup k jejich pracovním úkolům a jejich organizaci, jejich výdělky včetně stanovení ceny jednotlivých úkolů, jejich bezpečnost a ochranu zdraví, jejich pracovní dobu, jejich přístup k odborné přípravě, jejich kariérní postup nebo jeho obdobu, a jejich smluvní status, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu.

2. Definice „digitální pracovní platformy“ stanovená v odst. 1 písm. a) nezahrnuje poskytovatele služby, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva nebo jejímž prostřednictvím mohou fyzické osoby, které nejsou profesionály, přeprodat zboží.

Článek 3

Zprostředkovatelé

Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby v případě, že digitální pracovní platforma využívá zprostředkovatele, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které mají smluvní vztah se zprostředkovatelem, požívaly stejné úrovně ochrany poskytované podle této směrnice, jako osoby, které mají s digitální pracovní platformou přímý smluvní vztah. Za tímto účelem přijmou členské státy v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi opatření k zavedení vhodných mechanismů, které případně zahrnují systémy společné a nerozdílné odpovědnosti.

KAPITOLA II

STATUS ZAMĚSTNANCE

Článek 4

Určení statusu zaměstnance

1. Členské státy musí mít zavedeny vhodné a účinné postupy k ověření a zajištění správného určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s cílem zjistit existenci pracovněprávního vztahu, jak je vymezen právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, mimo jiné uplatněním právní domněnky pracovněprávního vztahu podle článku 5.
2. Určení existence pracovněprávního vztahu se řídí především skutečnostmi týkajícími se skutečného výkonu práce, mimo jiné používáním automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů při organizaci práce prostřednictvím platformy, bez ohledu na to, jak je tento vztah označen v jakémkoli smluvním ujednání, na němž se zúčastněné strany případně dohodly.
3. Je-li zjištěna existence pracovněprávního vztahu, musí být jasně identifikována strana či strany odpovědné za povinnosti zaměstnavatele v souladu s vnitrostátními právními systémy.

Článek 5

Právní domněnka

1. Smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím této platformy se považuje za pracovněprávní vztah, pokud jsou v souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech a s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora zjištěny skutečnosti naznačující, že dochází k řízení a kontrole. Pokud chce digitální pracovní platforma tuto právní domněnku vyvrátit, musí prokázat, že daný smluvní vztah není pracovněprávním vztahem ve smyslu práva, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členských státech, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

2. Pro účely odstavce 1 členské státy stanoví účinnou vyvratitelnou právní domněnku pracovněprávního vztahu, která představuje usnadnění postupů ve prospěch osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Členské státy dále zajistí, aby tato právní domněnka neměla za následek zvýšení zátěže, pokud jde o požadavky na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jejich zástupce v řízeních o správném určení jejich statusu zaměstnance.

3. Právní domněnka stanovená v tomto článku se uplatní ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde o správné určení statusu zaměstnance u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

Právní domněnka se neuplatní v řízeních týkajících se daňových a trestních věcí a věcí sociálního zabezpečení. Členské státy však mohou v těchto řízeních tuto právní domněnku uplatňovat podle vnitrostátního práva.

4. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi i jejich zástupci mají právo zahájit řízení uvedené v odst. 3 prvním pododstavci za účelem správného určení statusu zaměstnance u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

5. Pokud se příslušný vnitrostátní orgán domnívá, že by osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy mohla být nesprávně klasifikována, zahájí v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi vhodná opatření nebo řízení s cílem správně určit status zaměstnance u této osoby.

6. Pokud jde o smluvní vztahy uzavřené před datem 2. prosince 2026 a k uvedenému datu stále trvající, použije se právní domněnka stanovená v tomto článku pouze na období počínající uvedeným datem.

Článek 6

Rámcový rámec podpůrných opatření

Členské státy stanoví rámec podpůrných opatření za účelem zajištění účinného uplatňování právní domněnky a souladu s ní. Zejména:

- a) vypracují vhodné pokyny, mimo jiné ve formě konkrétních a praktických doporučení, aby digitální pracovní platformy, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a sociální partneři právní domněnce rozuměli a uplatňovali ji, včetně postupů týkajících se jejího vyvrácení;
- b) v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi vypracují pokyny a zavedou vhodné postupy pro příslušné vnitrostátní orgány, mimo jiné týkající se spolupráce mezi příslušnými vnitrostátními orgány, s cílem proaktivně identifikovat digitální pracovní platformy, které nedodržují pravidla ohledně správného určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, zaměřit se na tyto platformy a stíhat je;
- c) v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi zajistí účinné kontroly a inspekce prováděné příslušnými vnitrostátními orgány a zejména případně zajistí kontroly a inspekce konkrétních digitálních pracovních platform v situaci, kdy příslušný vnitrostátní orgán zjistil existenci pracovněprávního vztahu mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy, přičemž zajistí, aby tyto kontroly a inspekce byly přiměřené a nediskriminační.
- d) zajistí odpovídající odbornou přípravu pro příslušné vnitrostátní orgány a zajistí dostupnost technických odborných znalostí v oblasti algoritmického řízení, aby tyto orgány mohly plnit úkoly uvedené v písmeni b).

KAPITOLA III

ALGORITMICKÉ ŘÍZENÍ

Článek 7

Omezení zpracování osobních údajů pomocí automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů

1. Digitální pracovní platformy nesmějí pomocí automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů:

- a) zpracovávat žádné osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy;
 - b) zpracovávat žádné osobní údaje v souvislosti se soukromými rozhovory, včetně komunikace s jinými osobami vykonávající práci prostřednictvím platformy a zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy;
 - c) shromažďovat žádné osobní údaje osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy v době, kdy tato osoba nenabízí ani nevykonává práci prostřednictvím platformy;
 - d) zpracovávat osobní údaje s cílem předvídat výkon základních práv, včetně svobody sdružování, práva na kolektivní vyjednávání a akce a práva na informování a na projednávání ve smyslu Listiny;
 - e) zpracovávat žádné osobní údaje s cílem odvodit rasový nebo etnický původ, migrační status, politické názory, náboženské nebo filozofické přesvědčení, zdravotní postižení, zdravotní stav, včetně chronického onemocnění nebo HIV, emoční nebo psychický stav, členství v odborových organizacích, sexuální život nebo sexuální orientaci dané osoby;
 - f) zpracovávat žádné biometrické údaje ve smyslu čl. 4 bodu 14 nařízení (EU) 2016/679 osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za účelem zjištění totožnosti této osoby porovnáním uvedených údajů s biometrickými údaji fyzických osob uloženými v databázi.
2. Tento článek se vztahuje na všechny osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy od začátku nábory nebo výběrového řízení.
3. Kromě automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů se tento článek uplatní rovněž v případech, kdy digitální pracovní platformy používají automatizované systémy přijímající nebo podporující rozhodnutí, která jakýmkoli způsobem ovlivňují osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

Článek 8

Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů

1. Zpracování osobních údajů digitální pracovní platformou prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů je druhem zpracování, které pravděpodobně bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob ve smyslu čl. 35 odst. 1 nařízení (EU) 2016/679. Při posuzování vlivu zpracování osobních údajů prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů na ochranu osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy podle uvedeného ustanovení, včetně omezení zpracování podle článku 7 této směrnice, si digitální pracovní platformy jednající jako správci ve smyslu čl. 4 bodu 7 nařízení (EU) 2016/679 vyžádají názory osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a jejich zástupců.
2. Digitální pracovní platformy poskytnou posouzení uvedené v odstavci 1 zástupcům zaměstnanců.

Článek 9

Transparentnost ohledně automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů

1. Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy informovaly osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, zástupce zaměstnanců platformy a na jejich žádost i příslušné vnitrostátní orgány o používání automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů.

Tyto informace se vztahují na:

- a) pokud jde o automatizované monitorovací systémy:
 - i) skutečnost, že se takové systémy používají nebo jsou zaváděny;
 - ii) kategorie dat a činností, které tyto systémy monitorují, nad nimiž vykonávají dozor nebo je hodnotí, včetně hodnocení příjemcem služby;
 - iii) cíl monitorování a způsob, jakým má systém toto monitorování provádět;

- iv) příjemce nebo kategorie příjemců osobních údajů zpracovávaných těmito systémy a jakýkoli přenos nebo předání těchto osobních údajů, a to i v rámci skupiny podniků;
- b) pokud jde o automatizované rozhodovací systémy:
- i) skutečnost, že se takové systémy používají nebo jsou zaváděny;
 - ii) kategorie rozhodnutí, která jsou těmito systémy přijímána nebo podporována;
 - iii) kategorie údajů a hlavní parametry, které tyto systémy zohledňují, a relativní význam uvedených hlavních parametrů při automatizovaném rozhodování, včetně způsobu, jakým jsou uvedena rozhodnutí ovlivňována osobními údaji nebo chováním osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy;
 - iv) důvody pro rozhodnutí omezit, pozastavit nebo zrušit osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy účet nebo odmítnout poskytnout jí platbu za jí vykonanou práci, jakož i pro rozhodnutí ohledně jejího smluvního statusu nebo jakéhokoli rozhodnutí s rovnocenným nebo nepříznivým účinkem.
- c) všechny kategorie rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatizovanými systémy, která se jakýmkoli způsobem dotýkají osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy.;

2. Digitální pracovní platformy poskytnou informace uvedené v odstavci 1 ve formě písemného dokumentu, který může být v elektronické podobě. Informace musí být předloženy v transparentní, srozumitelné a snadno přístupné formě za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.

3. Digitální pracovní platformy poskytnou osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy ve stručné formě informace uvedené v odstavci 1, pokud jde o systémy a jejich prvky, které je přímo ovlivňují, v příslušných případech včetně jejich pracovních podmínek:

- a) nejpozději v první pracovní den;
- b) před zavedením změn ovlivňujících pracovní podmínky, organizaci práce nebo monitorování pracovního výkonu; a
- c) kdykoli na jejich žádost.

Na žádost osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jim digitální pracovní platformy rovněž poskytnou v komplexní a podrobné formě informace uvedené v odstavci 1, pokud jde o všechny relevantní systémy a jejich funkce.

4. Digitální pracovní platformy poskytnou zástupcům zaměstnanců v komplexní a podrobné formě informace uvedené v odstavci 1, pokud jde o všechny relevantní systémy a jejich funkce. Tyto informace poskytnou:

- a) před použitím uvedených systémů;
- b) před zavedením změn ovlivňujících pracovní podmínky, organizaci práce nebo monitorování pracovního výkonu; a
- c) kdykoli na jejich žádost.

Digitální pracovní platformy poskytnou příslušným vnitrostátním orgánům kdykoli na jejich žádost informace uvedené v odstavci 1 v komplexní a podrobné formě.

5. Digitální pracovní platformy poskytnou informace uvedené v odstavci 1 osobám, které procházejí náborem nebo výběrovým řízením. Tyto informace se poskytují v souladu s odstavcem 2, musí být stručné, týkají se pouze automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů používaných v rámci daného řízení a musí být poskytnuty před zahájením náborem nebo výběrového řízení.

6. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mají právo na přenositelnost osobních údajů vytvořených při výkonu jejich práce ve spojení s automatizovanými monitorovacími systémy nebo automatizovanými rozhodovacími systémy digitální pracovní platformy, včetně hodnocení a recenzí, aniž by byla nepříznivě dotčena práva příjemce služby podle nařízení (EU) 2016/679.

Digitální pracovní platforma poskytne osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy bezplatně nástroje, které usnadní účinný výkon jejich práv na přenositelnost údajů, jak je uvedeno v článku 20 nařízení (EU) 2016/679 a v prvním pododstavci tohoto odstavce. Na žádost osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy předá digitální pracovní platforma tyto osobní údaje přímo třetí straně.

Článek 10

Lidský dohled nad automatizovanými monitorovacími systémy a automatizovanými rozhodovacími systémy

1. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy vykonávaly dohled a se zapojením zástupců zaměstnanců pravidelně a v každém případě každé dva roky prováděly hodnocení dopadů jednotlivých rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatizovanými monitorovacími systémy a automatizovanými rozhodovacími systémy na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, případně včetně jejich pracovních podmínek a rovného zacházení na pracovišti.

2. Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy pro účinný dohled a hodnocení dopadů jednotlivých rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatizovanými monitorovacími systémy nebo automatizovanými systémy rozhodování zajistily dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma funkcí dohledu a hodnocení pověří, musí mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, odbornou přípravu a pravomoc, včetně pravomoci automatizovaná rozhodnutí zvrátit. Tyto osoby požívají ochrany před propuštěním nebo rovnocenným opatřením, disciplinárními opatřeními a jiným nepříznivým zacházením, zatímco vykonávají své funkce.

3. Pokud bude dohledem nebo hodnocením podle odstavce 1 zjištěno vysoké riziko diskriminace na pracovišti při používání automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů nebo bude zjištěno, že individuální rozhodnutí přijímaná nebo podporovaná automatizovanými monitorovacími systémy a automatizovanými rozhodovacími systémy porušila práva osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, přijme digitální pracovní platforma nezbytné kroky, včetně případné změny automatizovaného monitorovacího systému nebo automatizovaného rozhodovacího systému nebo ukončení jeho používání, aby se takovým rozhodnutím v budoucnu zabránilo.

4. Informace o hodnocení podle odstavce 1 se předají zástupcům zaměstnanců platformy. Digitální pracovní platformy tyto informace rovněž zpřístupní osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a příslušným vnitrostátním orgánům na jejich žádost.

5. Jakékoli rozhodnutí o omezení, pozastavení nebo ukončení smluvního vztahu nebo účtu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jakékoli rozhodnutí s rovnocenně nepříznivým účinkem musí být učiněno člověkem.

Článek 11

Lidský přezkum

1. Členské státy zajistí, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly právo obdržet od digitální pracovní platformy bez zbytečného prodlení ústní nebo písemné vysvětlení jakéhokoli rozhodnutí přijímaného nebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémem. Toto vysvětlení musí být poskytnuto transparentním a srozumitelným způsobem za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy poskytly osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy přístup ke kontaktní osobě určené digitální pracovní platformou za účelem projednání a objasnění skutečností, okolností a důvodů, které k uvedenému rozhodnutí vedly. Digitální pracovní platformy zajistí, aby tyto kontaktní osoby měly k výkonu uvedené funkce nezbytnou způsobilost, odbornou přípravu a pravomoc.

Digitální pracovní platformy poskytnou osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy písemné odůvodnění jakéhokoli rozhodnutí přijímaného nebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémem o omezení, pozastavení nebo ukončení účtu dané osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, jakéhokoli rozhodnutí odmítnout poskytnout platbu za práci vykonanou danou osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy, jakéhokoli rozhodnutí o smluvním statusu dané osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, jakéhokoli rozhodnutí s podobnými účinky nebo jakéhokoli jiného rozhodnutí s dopadem na základní aspekty pracovněprávního vztahu nebo jiných smluvních vztahů, a to bez zbytečného prodlení a nejpozději v den, kdy nabude účinku.

2. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi, zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jednajících jejich jménem mají právo požádat digitální pracovní platformu o přezkum rozhodnutí uvedených v odstavci 1. Digitální pracovní platforma tuto žádost vyřídí tak, že osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy poskytne bez zbytečného prodlení a v každém případě do dvou týdnů od obdržení žádosti dostatečně konkrétní a náležitě odůvodněnou odpověď ve formě písemného dokumentu, který může být v elektronické podobě.
3. Pokud rozhodnutí uvedené v odstavci 1 porušuje práva osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, digitální pracovní platforma uvedené rozhodnutí neprodleně a v každém případě do dvou týdnů od přijetí daného rozhodnutí napraví. Pokud taková náprava není možná, nabídne digitální pracovní platforma odpovídající náhradu vzniklé škody. Digitální pracovní platforma přijme v každém případě nezbytné kroky, včetně případné úpravy automatizovaného rozhodovacího systému nebo ukončení jeho používání, aby se takovým rozhodnutím v budoucnu zabránilo.
4. Tímto článkem nejsou dotčena disciplinární řízení a postupy pro propouštění stanovené vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.
5. Tento článek se nevztahuje na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které jsou rovněž podnikatelskými uživateli ve smyslu čl. 2 bodu 1 nařízení (EU) 2019/1150.

Článek 12

Bezpečnost a ochrana zdraví

1. Aniž je dotčena směrnice 89/391/EHS a související směrnice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, digitální pracovní platformy v souvislosti se zaměstnanci platformy:
 - a) vyhodnocují rizika automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví, zejména pokud jde o možná rizika pracovních úrazů a psychosociální a ergonomická rizika;
 - b) posuzují, zda jsou záruky uvedených systémů pro zjištěná rizika vhodné s ohledem na specifické vlastnosti daného pracovního prostředí;
 - c) zavádějí vhodná preventivní a ochranná opatření.
2. Ve vztahu k požadavkům stanoveným v odstavci 1 tohoto článku digitální pracovní platformy zajistí účinné informování zaměstnanců platformy nebo jejich zástupců, projednání s nimi a jejich účast v souladu s články 10 a 11 směrnice 89/391/EHS.
3. Digitální pracovní platformy nesmí automatizované monitorovací systémy nebo automatizované rozhodovací systémy používat žádným způsobem, který by na zaměstnance platformy vyvíjel nepřiměřený tlak nebo jinak ohrožoval jejich bezpečnost a jejich fyzické a duševní zdraví.
4. Kromě automatizovaných rozhodovacích systémů se tento článek uplatní rovněž v případech, kdy digitální pracovní platformy používají automatizované systémy přijímající nebo podporující rozhodnutí, která jakýmkoli způsobem ovlivňují zaměstnance platformy.
5. V zájmu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků platformy, a to i před násilím a obtěžováním, členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy přijaly preventivní opatření, včetně zajištění účinných kanálů pro oznamování.

Článek 13

Informování a projednávání

1. Touto směrnicí není dotčena směrnice 89/391/EHS, pokud jde o informování a projednávání, ani směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES a 2009/38/ES⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28).

2. Členské státy zajistí, aby informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi ve smyslu čl. 2 písm. f) a g) směrnice 2002/14/ES ze strany digitálních pracovních platform zahrnovaly rovněž rozhodnutí, která pravděpodobně povedou k zavedení automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů nebo k podstatným změnám v jejich používání.

Pro účely tohoto odstavce se informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi provádí za stejných podmínek, pokud jde o výkon práv na informování a projednávání, jak jsou stanoveny ve směrnici 2002/14/ES.

3. Zástupcům zaměstnanců platformy může být nápomocen odborník podle jejich výběru, pokud je to nezbytné k tomu, aby záležitost, která je předmětem informování a projednávání, posoudili a vytvořili si k ní názor. Pokud má digitální pracovní platforma v dotčeném členském státě více než 250 zaměstnanců, hradí náklady na odborníka digitální pracovní platforma za předpokladu, že jsou přiměřené. Členské státy mohou stanovit četnost žádostí o odborníka, přičemž zajistí účinnost této pomoci.

Článek 14

Poskytování informací zaměstnancům

Pokud zaměstnanci platformy nejsou zastoupeni, členské státy zajistí, aby digitální pracovní platforma dotčené pracovníky platformy přímo informovala o rozhodnutích, která pravděpodobně povedou k zavedení automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů nebo k podstatným změnám v jejich používání. Informace se poskytují ve formě písemného dokumentu, který může být v elektronické podobě. Musí být poskytovány v transparentní, srozumitelné a snadno přístupné formě za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.

Článek 15

Zvláštní opatření pro zástupce osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiné než zástupce zaměstnanců platformy

Zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiní než zástupci zaměstnanců mohou vykonávat práva poskytnutá zástupcům zaměstnanců podle čl. 8 odst. 2, čl. 9 odst. 1 a 4, čl. 10 odst. 4 a čl. 11 odst. 2, pouze pokud jednájí jménem osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, které nejsou zaměstnanci platformy, pokud jde o ochranu jejich osobních údajů.

KAPITOLA IV

TRANSPARENTNOST OHLEDNĚ PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM PLATFORMY

Článek 16

Nahlášení práce prostřednictvím platformy

Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy nahlášovaly práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána, a to v souladu s pravidly a postupy stanovenými v právu dotčených členských států.

Tímto článkem nejsou dotčeny zvláštní povinnosti podle práva Unie, podle nichž musí být práce v přeshraničních situacích nahlášena příslušným orgánům členského státu.

Článek 17

Přístup k relevantním informacím o práci prostřednictvím platformy

1. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy příslušným orgánům a zástupcům osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy zpřístupnily tyto informace:

a) počet osob vykonávajících práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy v rozčlenění podle míry činnosti a jejich smluvní status nebo statusu zaměstnance;

- b) obecné podmínky stanovené digitální pracovní platformou a použitelné na tyto smluvní vztahy;
- c) průměrnou dobu trvání činnosti, průměrný počet hodin odpracovaných týdně jednou osobou a průměrný příjem z činnosti osob pravidelně vykonávajících práci prostřednictvím dotčené platformy;
- d) zprostředkovatele, s nimiž má digitální pracovní platforma smluvní vztah.
2. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy poskytovaly příslušným orgánům informace o práci vykonávané osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy a o jejich statusu zaměstnance.
3. Informace uvedené v odstavci 1 se poskytnou za každý členský stát, v němž osoby práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy vykonávají. Pokud jde o odst. 1 písm. c), tyto informace se poskytují pouze na vyžádání.
4. Informace uvedené v odstavci 1 se aktualizují nejméně každých šest měsíců a v případě odst. 1 písm. b) pokaždé, když se obecné podmínky změni ve své podstatě.

Bez ohledu na odstavec 1 mohou členské státy ve vztahu k digitálním pracovním platformám, které jsou malými nebo středními podniky, včetně mikropodniků, stanovit, že informace uvedené v odstavci 1 se aktualizují nejméně jednou ročně.

5. Příslušné orgány a zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy mají právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a podrobnosti týkající se kterýchkoli poskytnutých informací, včetně podrobností o pracovní smlouvě. Digitální pracovní platformy na tuto žádost odpoví bez zbytečného prodlení poskytnutím odůvodněné odpovědi.

KAPITOLA V

PRÁVNÍ OCHRANA A VYMÁHÁNÍ

Článek 18

Právo na nápravu

Aniž jsou dotčeny články 79 a 82 nařízení (EU) 2016/679, členské státy zajistí, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, včetně těch, jejichž pracovněprávní vztah nebo jiný smluvní vztah skončil, měly v případě porušení svých práv vyplývajících z této směrnice přístup k včasnému, účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně odpovídající náhrady vzniklé škody.

Článek 19

Řízení jménem nebo na podporu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy

Aniž je dotčen článek 80 nařízení (EU) 2016/679, členské státy zajistí, aby se zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a právní subjekty, které mají v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi na ochraně práv osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy oprávněný zájem, mohli účastnit jakéhokoli soudního nebo správního řízení za účelem vymáhání jakýchkoli práv nebo povinností vyplývajících z této směrnice. Členské státy zajistí, aby tito zástupci a právní subjekty mohli jednat jménem nebo na podporu jedné nebo více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v případě porušení jakéhokoli práva nebo povinnosti vyplývajících z této směrnice v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi.

Článek 20

Komunikační kanály pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy

Členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění toho, aby digitální pracovní platformy poskytovaly osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy skrze digitální infrastrukturu digitálních pracovních platform nebo podobně účinnými prostředky možnost v rámci soukromé a zabezpečené komunikace vzájemně se kontaktovat a komunikovat spolu a aby mohly kontaktovat zástupce osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a být těmito

zástupci kontaktovány, při dodržování, nařízení (EU) 2016/679. Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy neměly k uvedeným kontaktům a komunikaci přístup ani je nemonitorovaly.

Článek 21

Přístup k důkazům

1. Členské státy zajistí, aby v řízeních týkajících se ustanovení této směrnice mohly vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány nařídit, aby digitální pracovní platforma zpřístupnila veškeré relevantní důkazy, jimiž disponuje.
2. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídit zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, považují-li je pro dané řízení za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.

Článek 22

Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Členské státy zavedou opatření nezbytná k ochraně osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, včetně těch, které jsou jejich zástupci, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany digitální pracovní platformy a před jakýmkoli nepříznivými následky vyplývajícími ze stížnosti podané u digitální pracovní platformy nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování práv stanovených v této směrnici.

Článek 23

Ochrana před propuštěním

1. Členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby zakázaly propuštění osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, ukončení smlouvy nebo rovnocenné opatření i veškeré přípravy k nim, z důvodu, že uvedené osoby uplatnily práva stanovená v této směrnici.
2. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které se domnívají, že byly propuštěny, že byla ukončena jejich smlouva nebo že byly předmětem jednání s rovnocenným účinkem z důvodu, že uplatnily práva stanovená v této směrnici, mohou požádat digitální pracovní platformu o poskytnutí řádného odůvodnění svého propuštění, ukončení smlouvy nebo jakéhokoli rovnocenného opatření. Digitální pracovní platforma poskytne toto odůvodnění písemně a bez zbytečného prodlení.
3. Členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění toho, aby v případě, že osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy uvedené v odstavci 2 předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění, ukončení smlouvy nebo rovnocennému opatření došlo, příslušelo digitální pracovní platformě prokázat, že propuštění, ukončení smlouvy nebo rovnocenné opatření bylo založeno na jiných důvodech, než které jsou uvedeny v odstavci 1.
4. Členské státy nemusí použít odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkového stavu věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu.
5. Odstavec 3 se nepoužije na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

Článek 24

Dozor a sankce

1. Dozorový úřad nebo úřady odpovědné za monitorování uplatňování nařízení (EU) 2016/679 jsou rovněž odpovědné za monitorování a vymáhání uplatňování článků 7 až 11 této směrnice, pokud jde o záležitosti ochrany údajů, v souladu s příslušnými ustanoveními kapitol VI, VII a VIII nařízení (EU) 2016/679.

V případě porušení článků 7 až 11 této směrnice se použije horní hranice pro výši správních pokut stanovená v čl. 83 odst. 5 uvedeného nařízení.

2. Úřady uvedené v odstavci 1 a jiné příslušné vnitrostátní orgány ve vhodných případech při vymáhání této směrnice v rámci svých příslušných pravomocí spolupracují, zejména pokud vyvstanou otázky ohledně dopadu automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy. Za tímto účelem si uvedené úřady navzájem vyměňují příslušné informace, včetně informací získaných v souvislosti s inspekcemi nebo šetřeními, a to buď na požádání, nebo z vlastního podnětu.
3. Příslušné vnitrostátní orgány spolupracují s podporou Komise prostřednictvím výměny relevantních informací a osvědčených postupů při uplatňování právní domněnky.
4. Pokud osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy vykonávají práci prostřednictvím platformy v jiném členském státě, než ve kterém je digitální pracovní platforma usazena, vyměňují si příslušné orgány uvedených členských států informace pro účely prosazování této směrnice.
5. Aniž je dotčeno uplatňování nařízení (EU) 2016/679 podle odstavce 1, stanoví členské státy pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých na základě ustanovení této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Sankce musí být účinné, odrazující a přiměřené povaze, závažnosti a době trvání protiprávního jednání podniku a počtu dotčených pracovníků.
6. V případě protiprávního jednání souvisejícího s odmítnutím digitálních pracovních platform vyhovět právnímu rozhodnutí, kterým se správně určuje status zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, stanoví členské státy sankce, jež mohou zahrnovat finanční sankce.

KAPITOLA VI ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 25

Podpora kolektivního vyjednávání v oblasti práce prostřednictvím platformy

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, členské státy přijmou s přihlédnutím k rozmanitosti vnitrostátní praxe vhodná opatření na podporu úlohy sociálních partnerů a na podporu výkonu práva na kolektivní vyjednávání v oblasti práce prostřednictvím platformy, včetně opatření týkajících se správného určení statusu zaměstnance u zaměstnanců platformy a k usnadnění výkonu jejich práv souvisejících s algoritmickým řízením stanovených v kapitole III.

Článek 26

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany již poskytované zaměstnancům platformou v členských státech, a to ani pokud jde o zavedené postupy pro správné určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a o stávající oprávnění jejich zástupců.
2. Touto směrnicí není dotčena výsada členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance platformou příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro zaměstnance platformou příznivější, v souladu s cíli této směrnice.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva přiznaná osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy jinými právními akty Unie.

Článek 27

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici spolu s příslušnými již platnými ustanoveními týkajícími se předmětu uvedeného v článku 1, včetně informací o uplatňování právní domněnky, byla oznámena osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a digitálním pracovním platformám, včetně malých a středních podniků, jakož i veřejnosti. Členské státy zajistí, aby tyto informace byly poskytovány jasným, srozumitelným a snadno přístupným způsobem, a to i osobám se zdravotním postižením.

Článek 28

Kolektivní smlouvy a zvláštní pravidla ohledně zpracování osobních údajů

Členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy podle článků 9, 10 a 11, a to na základě čl. 26 odst. 1. Členské státy mohou sociálním partnerům umožnit v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi spravovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy, které stanoví ujednání o práci prostřednictvím platformy, jež se liší od ustanovení článků 12 a 13, a v případě, že prováděním pověří sociální partnery podle čl. 29 odst. 4, od ustanovení článku 17, pokud zůstane zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců platformy.

Článek 29

Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 2. prosince 2026. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, která přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

3. Za účelem provádění této směrnice členské státy v souladu se svým vnitrostátním právem a zvyklostmi přijmou vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu.

4. Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři společně požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit.

Článek 30

Přezkum Komisí

Do 2. prosince 2029 Komise po konzultaci s členskými státy, sociálními partnery na úrovni Unie a klíčovými zúčastněnými stranami a s přihlédnutím k dopadu na malé a střední podniky, včetně mikropodniků provádění této směrnice přezkoumá a v příslušném případě navrhne legislativní změny. Při tomto přezkumu věnuje Komise zvláštní pozornost dopadu využívání zprostředkovatelů na celkové provádění této směrnice, jakož i účinnosti právní domněnky.

Článek 31

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 32

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

Ve Štrasburku dne 23. října 2024.

Za Evropský parlament
předsedkyně
R. METSOLA

Za Radu
předseda
ZSIGMOND B. P.
