

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos
ir darbo ministerijai

2026 m. kovo 17 d., Nr. 26-034ER

DĖL 2024 M. SPALIO 23 D. EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS (ES) 2024/2831 DĖL DARBO PLATFORMOJE SĄLYGŲ GERINIMO PERKĖLIMO Į LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĘ ASPEKTŲ

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – **LVK**) teikia šiuos pastebėjimus dėl Direktyvos (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo (toliau – **Direktyva**) perkėlimo į Lietuvos Respublikos teisę, konkrečiai – dėl rengiamų teisės aktų projektų, kuriais siekiama įgyvendinti Direktyvos nuostatas nacionalinėje teisėje.

LVK teigiamai vertina siekį laiku ir kokybiškai perkelti Direktyvą į Lietuvos teisę bei aktyviai dalyvauja šiame procese vystydama konstruktyvų dialogą. Kartu atkreipiame dėmesį į keletą aspektų, kurie, mūsų nuomone, reikalauja papildomo svarstymo ar patikslinimo.

1. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS ĮSTATYMO PROJEKTAS: NUOSTATOS, IŠEINANČIOS UŽ DIREKTYVOS RIBŲ

1.1. Bendrosios pastabos

LVK atkreipia dėmesį, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo projektas (toliau – **DSS projektas**) kai kuriose dalyse peržengia Direktyvos 12 straipsnio ribas. Nors valstybės narės turi teisę priimti aukštesnio lygio apsaugą užtikrinančias normas, LVK ragina įvertinti, ar tokios nuostatos yra proporcingos ir nesukeliančios nepateisinamų papildomų įsipareigojimų rinkos dalyviams, kurių Direktyva nenumato.

1.2. DSS projekto 1 straipsnis – darbo sąlygos savarankiškai dirbantiems asmenims

DSS projekto 1 straipsniu siūloma į DSS įstatymo 1 straipsnio 1 dalį įtraukti naują 6 punktą¹, kuriuo platformoms nustatoma pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas savarankiškai dirbantiems asmenims. LVK atkreipia dėmesį, kad Direktyva tokios pareigos nenustato. Direktyvos 12 straipsnis saugos ir sveikatos reikalavimus sieja išimtinai su platformų darbuotojais, o ne su savarankiškai dirbančiais asmenimis plačiąja prasme.

Savarankiškai dirbantys asmenys vykdo veiklą savo rizika ir atsakomybe. Pagal Civilinio kodekso 6.717 straipsnio 2 dalį paslaugų teikėjas, laikydamasis sutarties sąlygų, turi teisę pats pasirinkti sutarties vykdymo būdus ir priemones. Kadangi tokie asmenys patys padengia su veikla susijusias išlaidas, įskaitant darbo priemonių įsigijimą, jų veiklai taikomas kitoks apmokestinimo režimas nei darbo santykiuose. Jeigu skaitmeninė darbo platforma būtų įpareigota užtikrinti savarankiškai dirbančio asmens saugą ir sveikatą darbe bei aprūpinti jį darbo priemonėmis, faktinė ir teisinė atsakomybė bei su tuo susijusi finansinė našta iš esmės pereitų platformai. Tokiu atveju platforma vykdytų darbdaviui būdingas funkcijas, nors pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą ji nebūtų laikoma darbdaviu. Be to, savarankiškai dirbantys asmenys prarastų veiklos organizavimo laisvę, nes jiems taptų privalomos platformos nustatytos saugos ir sveikatos taisyklės. Tokie elementai galėtų būti vertinami kaip vadovavimo ir kontrolės požymiai, sudarantys prielaidas ateityje perklasifikuoti civilinius santykius į darbo santykius. Todėl DSS projekto 1 straipsnio formuluotė, kuria platformai nustatoma bendra pareiga sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas savarankiškai dirbantiems asmenims visais su darbu susijusiais aspektais, iš esmės prilygina platformą

¹ 1 straipsnis. Įstatymo 1 straipsnio pakeitimas

Papildyti Įstatymo 1 straipsnio 1 dalį nauju 6 punktu ir jį išdėstyti taip:

6) skaitmeninių darbo platformų, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekso 110¹ straipsnyje (toliau – platforma), pareigas siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas jose savarankiškai dirbantiems asmenims.

klasikiniam darbdaviui. Tai nėra Direktyvos perkėlimas – tai platesnis nacionalinis reguliavimas, kuris turėtų būti svarstomas atskirai, įvertinus jo poveikį rinkos dalyviams ir atitiktį proporcingumo principui. LVK ragina šio papildomo reguliavimo atsisakyti.

1.3. DSS projekto 4 straipsnis – 38³ straipsnio 6 dalis

DSS projekto 4 straipsniu siūloma 38³ straipsnio 6 dalis² išplečia analogiškas pareigas ir kitiems darbdaviams (ne platformoms), kurie naudoja automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas. Ši nuostata akivaizdžiai peržengia Direktyvos taikymo sritį, kuri yra skirta išskirtinai skaitmeninėms darbo platformoms ir jų darbuotojams.

LVK supranta, kad algoritminio valdymo klausimų aktualumas plečiasi ir tradicinių darbdavių atžvilgiu. Tačiau tokio pobūdžio reguliavimas yra savarankiška nacionalinė darbo saugos politika, o ne Direktyvos perkėlimo klausimas, todėl jis turėtų būti svarstomas atskirame teisėkūros procese, siekiant užtikrinti tinkamą poveikio vertinimą ir visų suinteresuotų šalių dalyvavimą.

1.4. DSS projekto 4 straipsnis – 38³ straipsnio 7 dalis

DSS projekto 4 straipsnio siūloma 38³ straipsnio 7 dalis³ įtvirtina pareigą platformai, sudarant civilinę sutartį su kiekvienu savarankiškai dirbančiu asmeniu ir atlikti profesinės rizikos vertinimą. Šios nuostatos kontekste LVK pažymi, kad:

- Direktyva nenumato jokių panašių pareigų savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu;
- Profesinės rizikos vertinimas tradiciškai atliekamas darbuotojų (konkrečių pozicijų) atžvilgiu – šios kategorijos taikymas savarankiškai veikiantiems asmenims yra konceptualiai naujas ir praktiškai sunkiai įgyvendinamas uždavinys, nes nėra aišku, kaip tokį vertinimą būtų galima atlikti savarankiškai dirbančiam asmeniui, kurio darbo pobūdis ir aplinkybės gali keistis kiekvienos atskiros užduoties vykdymo metu;
- DSS projektas ne tik išplečia subjektų ratą, bet ir susieja DSS pareigas su konkrečia civilinės sutarties sudarymo forma, perkeliama darbdavio tipo pareigas į civilinių santykių sritį. Tai visiškai nesuderinama nei su šiuo metu galiojančiu Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, nei su kitais teisės aktais.

Taip pat nėra aišku, kaip praktikoje būtų užtikrinama siūlomo reguliavimo kontrolė. Pagal galiojančią darbuotojų saugos ir sveikatos teisinį reguliavimą darbo vieta siejama su vieta, kurioje darbuotojas atlieka darbo sutartyje numatytą darbą. Tuo tarpu savarankiškai dirbančių asmenų veikla dažnai vykdoma įvairiose vietose ir priklauso nuo konkretaus paslaugos gavėjo. Lygiai taip pat lieka neaišku, kaip tokiu atveju būtų registruojami ir tiriami nelaimingi atsitikimai darbe ar profesinės ligos, nors skaitmeninė darbo platforma nebūtų darbdavys, nevykdytų darbo laiko apskaitos ir neprivalėtų mokėti nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokų už savarankiškai dirbančius asmenis. Toks reguliavimas reikšmingai padidintų skaitmeninėms platformoms tenkančią administracinę ir finansinę naštą, o dėl atsirandančių vadovavimo ir kontrolės elementų dar labiau komplikuočių civilinių ir darbo santykių atribojimą.

Taip pat neatsižvelgta į tai, kad pačios skaitmeninės platformos paprastai neteikia paslaugų galutiniam vartotojui. Paslaugas teikia savarankiški paslaugų teikėjai, o platforma veikia kaip tarpininkas, sudarantis galimybę paslaugos

² 6. Darbdaviui, kuris nėra platforma, atstovaujantis asmuo, kuris organizuoja darbuotojų darbą naudodamas automatizuotą (-as) stebėsenos sistemą (-as) ir (ar) automatizuotą (-as) sprendimų priėmimo sistemą (-as) ir (ar) automatizuotą (-as) sistemą (-as), kuria (-iomis) priimami ar joms padedant priimami sprendimai, kurie koku nors būdu daro poveikį jos darbuotojams, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, atitinkamai *mutatis mutandis* taiko šio straipsnio 1–5 dalių nuostatas.

³ 7. Šio straipsnio 1 dalies 1–3 punktų, 3–5 dalių nuostatos *mutatis mutandis* taikomos užtikrinant savarankiškai platformoje dirbančių asmenų saugą ir sveikatą. Platforma įvertina profesinę riziką, kylančią ar galinčią kilti joje savarankiškai dirbantiems asmenims ir informaciją apie nustatytą profesinę riziką atliekant konkretų darbą, platformos taikomas priemones automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų keliamai rizikai šalinti ar mažinti, bei rekomenduojamas prevencines priemones, kurių turėtų imtis savarankiškai dirbantys asmenys, siekdami užtikrinti savo saugą ir sveikatą atliekant konkretų darbą, pateikia šiems asmenims sudarydama su kiekvienu jų civilinę sutartį dėl darbo atlikimo.

gavėjui ir teikėjui susisiekti. Dėl to per platformas vienu metu gali būti teikiamos labai įvairios, trumpalaikės, specifinės ar inovatyvios paslaugos. Iš anksto nustatyti visų tokių paslaugų rizikos veiksnius, atlikti jų vertinimą ir tai detalizuoti kiekvienoje civilinėje paslaugų sutartyje objektyviai būtų labai sudėtinga arba neįmanoma. Tokie reikalavimai taip pat galėtų riboti skaitmeninių platformų veiklos plėtrą, lėtinti paslaugų teikimo procesą ir mažinti jų prieinamumą vartotojams, kartu nepagrįstai didinant galutinę paslaugų kainą. LVK ragina atsisakyti šios nuostatos kaip nesuderinamai išeinančios už Direktyvos taikymo ribų, koncentruojantis į reguliavimą, kuris aiškiai numatytas Direktyvoje.

2. SOLIDARIOSIOS ATSAKOMYBĖS NUOSTATA DARBO KODEKSO PROJEKTE

2.1. Direktyva neįpareigoja nustatyti solidariosios atsakomybės

Darbo kodekso 110² straipsnyje⁴ automatiškai numatyta platformų ir tarpininkų solidarioji atsakomybė. LVK atkreipia dėmesį, kad solidarioji atsakomybė, kaip automatinis ir bendras civilinės atsakomybės modelis platformų ir tarpininkų santykiuose, nėra privaloma pagal Direktyvą, nei proporcinga siekiamiems tikslams. Direktyvos 3 straipsnio formuluotė reikalauja užtikrinti lygiavertę apsaugą asmenims, dirbantiems per tarpininkus, tačiau valstybėms narėms paliekama diskrecija parinkti tinkamus mechanizmus, kurie tik „kai tinkama“ gali apimti solidariosios atsakomybės sistemas. Taigi solidarioji atsakomybė yra tik vienas iš galimų instrumentų, o ne privalomas modelis.

2.2. Direktyvoje numatyti mechanizmai užtikrina pakankamą apsaugą

Pati Direktyva jau numato esminius apsaugos mechanizmus, kurie veikia nepriklausomai nuo to, ar sutartiniai santykiai sudaryti tiesiogiai su platforma, ar su tarpininku:

- Darbo santykių prezumpcija, kai tenkinami kontrolės ir priklausomumo kriterijai, gali būti taikoma ir tarpininko atveju. Tokiu atveju darbą platformoje atliekantis asmuo įgytų darbuotojo statusą tarpininko atžvilgiu, o esant tam tikroms faktinėms aplinkybėms, galėtų būti nustatytas ir tiesioginis darbo santykis su pačia platforma.
- Tai savaime užtikrina prieigą prie darbo teisės gynimo priemonių, darbo užmokesčio, socialinio draudimo ir kitų garantijų.

Vertinant visa tai, kas numatyta aukščiau, papildoma automatinė solidarioji atsakomybė tampa pertekline.

2.3. Solidarioji atsakomybė neatitinka atsakomybės paskirstymo pagal faktinę kontrolę principo

Solidarioji atsakomybė civilinėje teisėje reiškia, kad keli skolininkai atsako kreditoriui už tą pačią prievolę taip, tarsi kiekvienas jų būtų atsakingas už visos prievolės įvykdymą. Nukentėjęs asmuo gali reikalauti visos sumos ar viso įpareigojimo įvykdymo iš bet kurio iš jų savo pasirinkimu, o tarpusavio atsiskaitymas tarp solidarių skolininkų tampa jau jų vidiniu regresiniu santykiu. Tai yra išimtinis, griežtas atsakomybės modelis, kuris iš esmės ignoruoja realų kiekvieno subjekto kaltės laipsnį, faktinę kontrolę ar galimybes užkirsti kelią pažeidimui. Platformos ir tarpininko santykiuose ši atsakomybė veiktų dviem kryptimis: platforma atsakytų už tarpininko sukeltą žalą, o tarpininkas – už platformos sukeltą žalą.

Diskusijose dažnai akcentuojama, kad solidari atsakomybė leistų darbuotojui reikalauti teisių įgyvendinimo iš platformos, net jei formalus sutarties partneris yra tarpininkas. Tačiau lygiai taip pat tai reikštų, kad tarpininkas būtų atsakingas už pačios platformos padarytus pažeidimus, net kai šie kyla iš platformos valdomų algoritmų,

⁴ 110² straipsnis. Platformos tarpininko solidarioji atsakomybė

Kai skaitmeninė platforma naudoja platformos tarpininku, darbą platformoje atliekantys asmenys, turintys sutartinius santykius su platformos tarpininku, naudoja tokia pat apsauga, kaip ir asmenys, turintys tiesioginius sutartinius santykius su skaitmenine platforma. Platformos tarpininkas dėl darbą platformoje atliekančių asmenų veiklos organizavimo ir kitų sąlygų yra solidariai atsakingas kartu su skaitmenine platforma.

skaitmeninės infrastruktūros, užduočių paskirstymo logikos, vertinimo sistemų ar kitų technologinių sprendimų, kurių tarpininkas nekontroliuoja ir negali pakeisti. Tarpininkas neturi nei techninių priemonių, nei teisinės galios keisti platformos algoritmų ar jos vidaus taisyklių, tačiau pagal solidariosios atsakomybės logiką jis vis tiek būtų laikomas visiškai atsakingu darbuotojo atžvilgiu.

Tai rodo, kad solidarioji atsakomybė šiuo atveju neatitiktų atsakomybės paskirstymo pagal faktinę kontrolę ir įtaką principo. Toks modelis iškreiptų paskatas rinkoje, nes tarpininkai būtų verčiami prisiimti sunkiai prognozuojamą ir nevaldomą riziką už kito ūkio subjekto technologinius ir organizacinius sprendimus. Tai galėtų lemti perteklinį atsargumą, pasitraukimą iš rinkos arba formalias, bet realios apsaugos nesukeliančias struktūras, kai siekiama tik perkelti riziką sutartiniais mechanizmais. Be to, darbuotojų apsaugos požiūriu toks modelis nėra tikslinis. Jei pažeidimo šaltinis yra platformos sprendimai, veiksmingiausia ir logiškiausia, kad atsakomybė būtų nukreipta būtent į platformą per tiesiogines pareigas ir viešosios priežiūros mechanizmus. Solidariosios atsakomybės taikymas tokiais atvejais nesustiprina realios apsaugos, o tik sukuria papildomą atsakomybės grandį, kuri nėra susijusi su faktine pažeidimo priežastimi.

Kalbant apie algoritminį valdymą ir skaitmeninės platformos kontrolę, praktikoje būtent platforma dažniausiai kuria ir valdo technologinę infrastruktūrą, per kurią organizuojamas darbas. Dėl to dauguma su algoritminiu valdymu, skaidrumu, vertinimu ar paskyrimų logika susijusių pareigų objektyviai ir taip tenka platformai, nepriklausomai nuo to, ar formaliai egzistuoja tarpininkas. Šios pareigos kyla tiesiogiai iš Direktyvos nuostatų ir gali būti įgyvendinamos per viešosios priežiūros ir administracinės atsakomybės mechanizmus, o ne per civilinę solidariąją atsakomybę už visus tarpininko veiksmus.

2.4. Proporcingesnės alternatyvos

LVK siūlo svarstyti šias proporcingesnes alternatyvas, kurios leistų pasiekti tą patį darbuotojų apsaugos lygį:

a) Patikra pagrįstas deramo patikrinimo modelis. Platformai galėtų būti nustatyta pareiga imtis pagrįstų veiksmų tikrinti, ar tarpininkas, kaip nepriklausomas ūkio subjektas, laikosi jam taikomų teisinių pareigų. Dokumentų patikra: platforma galėtų reikalauti, kad tarpininkai reguliariais intervalais pateiktų oficialius atitikties įrodymus (pvz., mokesčių pažymas, socialinio draudimo deklaracijas). Veiklos nepriklausomumas: platforma turėtų susilaikyti nuo bet kokio kišimosi į tarpininko vidaus valdymą, užtikrinant, kad tarpininkas išlaikytų išimtinę kontrolę savo darbo jėgos, užduočių paskirstymo ir atlygio nustatymo klausimais. Teisinis aiškumas: teisės aktuose turėtų būti aiškiai nurodyta, kad šių konkrečių deramo patikrinimo ir patikros pareigų vykdymas, kadangi jos yra nustatytos įstatymu, negali būti laikomas vadovavimo ar kontrolės vykdymu platformos darbą atliekantiems asmenims.

Toks modelis leistų užtikrinti reikiamą apsaugos ir atsakomybės lygį, kartu griežtai išlaikant atskyrimą tarp komercinio bendradarbiavimo ir darbo santykių. Taikant šį modelį platformai galėtų būti taikoma administracinė atsakomybė arba specialios kompensacinės pareigos konkrečiais atvejais, tačiau ne automatinė solidarioji civilinė atsakomybė.

b) Sustiprinta tarpininkų priežiūra per viešojo administravimo priemonės. Galima nustatyti griežtesnius registravimo, atskaitomybės ir patikrinimų reikalavimus tarpininkams bei administracines sankcijas už darbo teisės, socialinio draudimo ar mokesčių pareigų pažeidimus.

LVK siūlo apsvarstyti ir įstatyme numatyti šią alternatyvią formuluotę:

„Platformos tarpininkas yra atsakingas už su juo sutartinius santykius turinčių asmenų darbo organizavimą ir darbo sąlygas pagal darbo teisės aktus. Skaitmeninė platforma privalo imtis pagrįstų ir proporcingų veiksmų patikrinti ir prižiūrėti, kad jos pasitelkiamas platformos tarpininkas laikytųsi šio kodekso ir kitų darbo teisės aktų reikalavimų, o šių pareigų vykdymo priežiūrą ir kontrolę vykdo kompetentingos valstybės institucijos, taikydamos įstatymų nustatytas poveikio priemones. Skaitmeninės platformos veiksmai, užtikrinant, kad platformos tarpininkas dėl darbą platformoje atliekančių asmenų veiklos organizavimo ir kitų sąlygų laikosi šio įstatymo ir kitų darbo teisės aktų reikalavimų, nelaikomi vadovavimo ar kontrolės vykdymu šių asmenų atžvilgiu.“

3. EKSPERTŲ IŠLAIDŲ PADENGIMAS – REIKŠMINGAS NUKRYPTIMAS NUO DIREKTYVOS TEKSTO

3.1. Direktyvos 13 straipsnio 3 dalies turinys ir logika

Direktyvos 13 straipsnio 3 dalis nustato, kad platformų darbuotojų atstovams gali padėti jų pasirinktas ekspertas tiek, kiek tai yra būtina siekiant jiems išnagrinėti klausimą, dėl kurio vykdomas informavimas ir konsultavimasis, ir suformuluoti nuomonę. Direktyva eksplicitiškai numato 250 darbuotojų ribą: eksperto išlaidas padengia skaitmeninė darbo platforma tik tuo atveju, jei atitinkamoje valstybėje narėje dirba daugiau kaip 250 darbuotojų, ir tik su sąlyga, kad išlaidos yra proporcingos. Direktyva taip pat suteikia valstybėms narėms teisę nustatyti prašymų skirti ekspertą dažnumą, kartu užtikrinant pagalbos veiksmingumą.

Ši 250 darbuotojų riba nėra atsitiktinė – ji atspindi apgalvotą sprendimą tvirtinant Direktyvą subalansuoti darbuotojų atstovų teises į kvalifikuotą pagalbą su proporcinga administracine ir finansine našta platformoms, ypač mažesnio masto subjektams.

3.2. Darbo kodekso projekto nukrypimas nuo Direktyvos tikslo

Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalies 4 punkto projektas⁵ nustato, kad eksperto išlaidas privalo padengti darbdavys, tačiau nenumato jokios darbuotojų skaičiaus ribos. Taip sukuriamą pareigą, kuri taikoma visoms platformoms nepriklausomai nuo jų dydžio, t. y. ir toms, kuriose dirba gerokai mažiau nei 250 darbuotojų.

Vienintelis projekto tekste numatytas apribojimas – kad eksperto paslaugų prašoma ne dažniau kaip kartą į du metus ir kad tokios paslaugos yra pagrįstos ir proporcingos. Toks dažnumo apribojimas nėra nesuderinamas su Direktyva (kuri tokią galimybę tiesiogiai numato), tačiau jis neišsprendžia esminės problemos t.y. kad būtų nustatoma neproporcinga pareiga mažesnėms ar tik veiklą pradedančioms platformoms.

LVK laikosi pozicijos, kad Direktyvos 13 straipsnio 3 dalis turėtų būti perkelta nenukrypstant nuo jos teksto, t. y. išlaikant 250 darbuotojų ribą kaip sąlygą, nuo kurios platformos priklauso pareiga padengti eksperto išlaidas. Šią poziciją grindžiame toliau pateiktais argumentais:

- **Proporcingumo principas.** Direktyvos 250 darbuotojų riba yra tiesiogiai susieta su proporcingumo principu. Mažesnėms platformoms tokia pareiga gali sudaryti neproporcingą finansinę naštą, kuri trukdo jų veiklai ir stabdo rinkos plėtrą. Direktyvos kūrėjai šią ribą numatė kaip sąmoningą mechanizmą, užtikrinantį, kad pareiga tektų tik pakankamai didelėms platformoms, galinčioms ją realiai įvykdyti be neproporcingo poveikio.
- **Nacionalinės teisės viršijimas be pagrįsto poreikio.** Nors valstybės narės turi teisę nustatyti aukštesnio lygio apsaugą, toks pasirinkimas turėtų būti grindžiamas aiškia politine valia ir poveikio vertinimu. LVK nėra informuota, kad toks vertinimas būtų atliktas, o jis yra ypač svarbus, atsižvelgiant į tai, kad pareiga finansiškai remti darbuotojų atstovų ekspertus tiesiogiai veikia platformų veiklos kaštus nepriklausomai nuo jų ekonominio pajėgumo.
- **Nuoseklumo su kitomis Direktyvos nuostatomis poreikis.** Direktyvos logika skirtingose nuostatose nuosekliai atskiria reikalavimus pagal platformos dydį. 250 darbuotojų riba yra vienas iš šių diferenciacijos elementų. Perkėlus šią nuostatą be saugiklio, sudaroma nesimetriška teisinė aplinka, kai mažesnės platformos prisiima tas pačias pareigas kaip ir didelės, nors Direktyva tokio sulavinimo nenumatė.

3.3. LVK siūloma formuluotė

LVK siūlo Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalies 4 punktą suformuluoti taip, kad jis atspindėtų Direktyvos 13 straipsnio 3 dalies tekstą, įskaitant 250 darbuotojų saugiklį:

⁵ 4 straipsnis. 206 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 206 straipsnio 1 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos, ypatingai priimant sprendimus, dėl kurių gali būti įdiegtos automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos arba padaryti esminiai jų naudojimo pakeitimai. Šiuo atveju darbuotojų atstovai turi teisę pasitelkti ekspertą dėl šių sistemų techninio sudėtingumo ir poveikio darbo sąlygoms, siekdami įgyvendinti informavimo ir konsultavimo teises, ir šias eksperto išlaidas privalo padengti darbdavys, jeigu eksperto paslaugų prašoma ne dažniau kaip kartą į du metus ir paslaugos yra pagrįstos ir proporcingos;

„4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos, ypatingai priimant sprendimus, dėl kurių gali būti įdiegtos automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos arba padaryti esminiai jų naudojimo pakeitimai. Šiuo atveju darbuotojų atstovai turi teisę pasitelkti ekspertą dėl šių sistemų techninio sudėtingumo ir poveikio darbo sąlygoms, siekdami įgyvendinti informavimo ir konsultavimo teises. Jeigu atitinkamoje valstybėje narėje skaitmeninėje darbo platformoje dirba daugiau kaip 250 darbuotojų, šias eksperto išlaidas, su sąlyga, kad jos yra pagrįstos ir proporcingos, padengia darbdavys jeigu eksperto paslaugų prašoma ne dažniau kaip kartą į du metus ir paslaugos yra pagrįstos ir proporcingos.“

4. DARBO KODEKSO PROJEKTO ALGORITMO SKAIDRUMO IR DUOMENŲ NUOSTATOS – PAPILDOMI KLAUSIMAI IR SIŪLYMAS DĖL GAIRIŲ

4.1. Bendros pastabos dėl SADM pateiktų paaiškinimų

LVK teigiamai vertina Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos raštu pateiktus atsakymus į rinkos dalyvių klausimus dėl algoritmo skaidrumo ir duomenų tvarkymo nuostatų – šie paaiškinimai iš dalies padidino reguliacinio aiškumo lygį. Tačiau atkreipiame dėmesį, kad pateikti paaiškinimai yra neformalaus pobūdžio ir pateikti el. paštu, todėl jie nesukuria jokio teisinio saugumo rinkos dalyviams. LVK tvirtai laikosi pozicijos, kad šie ir kiti aktualūs įstatymų nuostatų praktinio taikymo paaiškinimai turėtų būti įforminti oficialiu dokumentu – Gairėmis ir (arba) formaliau SADM ar Valstybinės darbo inspekcijos raštu, siekiant užtikrinti reguliacinį skaidrumą ir teisinį tikrumą.

Toliau pateikiami papildomi klausimai, kurie, LVK vertinimu, liko neatsakyti arba kurių atsakymai yra nepakankamai aiškūs:

4.2.g) h) Jautrūs duomenys – narystė profesinėje sąjungoje, asmeniniai pokalbiai ir kiti jautrūs duomenys (DK 110⁴ str.)

LVK supranta ir pritaria principui, kad duomenys apie narystę profesinėje sąjungoje yra ypatingos kategorijos duomenys, kuriems taikoma griežta apsauga. Taip pat sutinkame, kad kai profesinė sąjunga pati pateikia narystės informaciją platformai teisėtu pagrindu (pvz., atstovavimo ar derybų tikslais), toks tvarkymas yra leistinas pagal BDAR 6 ir 9 straipsnius. Tačiau LVK atkreipia dėmesį į platesnį klausimą dėl jautrių duomenų tvarkymo išimčių ir teikia šiuos papildomus klausimus bei siūlymus:

- Pirma, **dėl bendros išimties nuo draudimo**. LVK ragina įvertinti galimybę Gairėse arba teisės akto lygmeniu įtvirtinti bendrą išimtį nuo draudimo tvarkyti jautrius duomenis automatizuotomis priemonėmis šiais tikslais: sukčiavimo prevencija, saugumo ir pasitikėjimo platformoje užtikrinimas, visuomenės sveikatos apsauga ir komerciniu požiūriu jautrios informacijos neatskleidimas. Tokie tikslai yra proporcinga ir pagrįsta išimtis, atitinkanti Direktyvos tikslus.

Vertinant šią informaciją labai svarbūs yra šie aspektai:

- **Dėl draudimo tvarkyti privačius pokalbius**. Labai svarbu aiškiai atskirti asmeninę komunikaciją nuo su paslaugos teikimu susijusios komunikacijos. Komunikacija tarp platformos, darbą platformoje atliekančių asmenų ir vartotojų, vykstanti per platformos sąsają (programėlės pokalbių funkciją), neturėtų būti laikoma privačiais pokalbiais, nes ji yra tiesiogiai susijusi su paslaugos teikimu. Taip pat turėtų būti leidžiama naudoti tokius duomenis ir kai tai yra būtina siekiant kovoti su sukčiavimu (pvz., paskyrų dalijimusi, manipuliavimu mokėjimais) ir tirti saugumo incidentus.
- Dabartinės projekto nuostatos dėl draudimo tvarkyti duomenis tuo metu, kai **asmuo nesiūlo ir neatlieka darbo platformoje** reikalauja papildomo patikslinimo, kad būtų suderintos su galiojančiais teisiniais įsipareigojimais.
 - Registracija platformoje („onboarding“) ir patikrinimas: perkeltant nuostatas į nacionalinę teisę turėtų būti aiškiai nurodyta, kad registracijos („onboarding“) proceso metu platformos gali tvarkyti esminius tapatybės duomenis ir atlikti kitus būtinus patikrinimus (pvz., migracijos statuso ar teistumo),

kai tokie patikrinimai yra leidžiami ir vykdomi pagal galiojančius teisės aktus, įskaitant Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą ir kitus susijusius teisės aktus. Toks duomenų tvarkymas gali būti būtinas dar iki momento, kai asmuo faktiškai pradeda vykdyti darbą platformoje.

- Reguliacinės atitikties užtikrinimas: platformos turi turėti teisę tvarkyti duomenis ir kai asmuo nėra prisijungęs prie platformos ir neatlieka darbo joje, kad galėtų vykdyti nacionalinius mokesčių deklaravimo bei kitus reguliacinius reikalavimus, taip pat perduoti darbuotojams svarbią su paslaugos teikimu susijusią informaciją. Tokio duomenų tvarkymo draudimas padarytų neįmanomą darbą platformoje atliekančio asmens teisės dirbti atitinkamoje valstybėje narėje patikrinimą.
- Antra, **dėl sutikimo kaip teisinio pagrindo**. Kaip alternatyvą pirmajam pasiūlymui LVK siūlo išnagrinėti galimybę numatyti, kad jautrūs duomenys gali būti tvarkomi asmens sutikimu, laikantis BDAR reikalavimų. LVK atkreipia dėmesį, kad šis klausimas nėra galutinai išspręstas ES lygmeniu: Europos Komisijos ekspertų grupė yra iškėlususi klausimą, ar sutikimu grįstas duomenų tvarkymas turėtų būti leidžiamas pagal Direktyvos 7 straipsnį, ir pažymėjusi, jog „lieka neaišku, ar tam tikros išimtys gali būti leidžiamos“. Atsižvelgiant į šį reguliacinį neaiškumą ES lygmeniu, LVK prašo SADM užimti aiškią poziciją dėl sutikimo kaip teisinio pagrindo tinkamumo šiame kontekste ir ją įtvirtinti Gairėse.

4.3.i) Poveikio duomenų apsaugai vertinimas (DK 110⁶ str.)

LVK atkreipia dėmesį, kad pateiktas paaiškinimas yra nepakankamai aiškus šiais aspektais:

- **Sąvokų nenuoseklumas**. Atsakyme viena vertus kalbama apie „darbo teises“ ir „darbo sąlygas“, o kita vertus apie „darbą platformoje atliekančius asmenis“ (sąvoka, kuri apima ir pagal individualios veiklos pažymą dirbančius asmenis, toliau – IDV). Prašome paaiškinti, kokiai grupei taikomi konkretūs reikalavimai – tik darbuotojams ar ir veikiančius pagal IDV.
- **Nuomonės pateikimo mechanizmas be atstovų**. Nurodyta, kad platforma privalo prašyti darbą platformoje atliekančius asmenis ar jų atstovus pateikti nuomonę. Tačiau daugeliu atvejų organizuotų atstovų nėra. Prašome patikslinti, ar tokiu atveju reikalaujama atsiklausti kiekvieno asmens individualiai? Jeigu taip, ar toks reikalavimas yra praktiškai įgyvendinamas, atsižvelgiant į tai, kad platformose gali dirbti tūkstančiai asmenų?

LVK teigiamai vertina paaiškinimą, kad poveikio duomenų apsaugai vertinimas (toliau – **PDAV**) turi būti atliekamas tais atvejais, kai sistema daro poveikį darbo teisėms ir sąlygoms. Tačiau LVK atkreipia dėmesį į praktinę problemą, susijusią su vertinimų dubliavimusi, ir siūlo į Gaires įtraukti šį BDAR 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą principą:

- Kai duomenų tvarkymo pobūdis, apimtis, kontekstas ir tikslai yra labai panašūs į tvarkymo operacijas, kurioms PDAV jau buvo atliktas, ankstesnio vertinimo rezultatai gali būti panaudoti vietoje naujo vertinimo.

LVK pažymi, kad be šio principo įtvirtinimo platformos susidurtų su neproporcinga administracine našta kiekvieną kartą atliekant net nedidelius sistemos pakeitimus, kurių pobūdis iš esmės nesiskiria nuo jau įvertintų operacijų. Šis principas yra tiesiogiai grindžiamas BDAR logika ir turėtų atsispindėti nacionalinėse Gairėse kaip aiški nuostata, o ne būti paliekamas platformų interpretacijai.

4.4.j) ir k) Informacijos teikimo periodiškumas ir apimtis (DK 110⁷ str.)

Pastebime, kad pateiktas atsakymas į klausimą dėl informacijos teikimo periodiškumo liko neatsakytas. Pakartotinai prašome atsakyti į šiuos siūlymus, nes Direktyva šiais klausimais nėra išsami:

- Siūlome nustatyti **etapinio informavimo galimybę** – glaustą santrauką iš pradžių, o išsamią informaciją vėliau, kai asmuo jau įsitraukęs į platformos veiklą.
- Siūlome nustatyti **maksimalų prašymų skaičių** per tam tikrą laikotarpį, kad būtų numatyta reali apsauga rinkos dalyviams nuo neproporcingos administracinės naštos.

- Siūlome nustatyti kad **išankstinis informavimas** nėra privalomas, kai sistemos keičiamos bandomuoju (pilotiniu) būdu.
- Siūlome įtvirtinti aiškią nuostatą, leidžiančią platformoms **neskelbti tikslų formulių, loginių schemų ar svorių**, jei jų atskleidimas galėtų pakenkti konkurencinei aplinkai ar atskleisti komercines paslaptis.

LVK taip pat pažymi, kad automatizuotos sistemos yra pagrindinė priemonė užtikrinti visuomenės saugumą realiuoju laiku. Nors pritariame principui, kad didelę įtaką turintys sprendimai turėtų būti peržiūrimi žmogaus, perkeliant nuostatas į nacionalinę teisę būtina aiškiai atskirti nuolatinį paskyros sustabdymą nuo skubių, su saugumu susijusių, sustabdymų. Siūlome aiškiai numatyti, kad automatizuoti apsauginiai veiksmai (pvz., nedelsiant sustabdoma paskyra gavus rimtą saugumo pranešimą, kilus įtarimui dėl vairavimo apsvaigus ar pavojingo elgesio) gali būti taikomi iš karto, be išankstinio žmogaus patvirtinimo. Tokiose kritinėse situacijose žmogaus atliekamos peržiūros reikalavimas turėtų būti laikomas įvykdytu, jei peržiūra atliekama be nepagrįsto delsimo po to, kai automatizuota sistema jau suvaldė saugumo riziką. Reikalavimas prieš taikant skubius saugumo apribojimus gauti išankstinį žmogaus patvirtinimą iš esmės galėtų kelti pavojų keleivių bei visuomenės saugumui.

Atsižvelgiant į tai, siūlome DK 110⁷ str. 5 d. išdėstyti taip:

„Visus sprendimus dėl darbų platformoje atliekančio asmens sutartinių santykių apribojimo, sustabdymo ar nutraukimo arba jo paskyros apribojimo, jos naudojimo sustabdymo ar jos panaikinimo arba kitus lygiaverčius sprendimus turi priimti žmogus. Skubiais rizikos ar saugumo atvejais skaitmeninė platforma gali taikyti automatizuotus laikino paskyros apribojimo ar sustabdymo veiksmus, jeigu yra pagrįstų įtarimų dėl galimos žalos paslaugos gavėjams, kitiems darbų platformoje atliekantiems asmenims ar tretiesiems asmenims. Tokiais atvejais žmogaus atliekamos peržiūros reikalavimas laikomas įvykdytu, jei sprendimas peržiūrimas be nepagrįsto delsimo po automatizuoto veiksmo pritaikymo.“

4.5.1) Poveikio vertinimas ir „didelės rizikos“ apibrėžimas (DK 110⁸ str.)

Atsakyme nurodoma, jog didelė diskriminacijos rizika gali kilti kai sistema gali sukelti reikšmingą ir sisteminių neigiamą poveikį tam tikrai darbuotojų grupei ar asmeniui, pvz. kai sistema lemia arba gali lemti nevienodą galimybę gauti užsakymus / pajamas ar sistema gali sukurti neproporcingą poveikį tam tikrai socialinei grupei. LVK vertina pateiktus paaiškinimus dėl poveikio vertinimo turinio. Tačiau lieka neišspręstas praktinis klausimas:

- **Pajamų poveikio atribojimas.** Automatizuotos sistemos visada daro tam tikrą poveikį pajamoms – pavyzdžiui, sistema nukreipia daugiau užsakymų piko valandomis. Tačiau asmens pajamos taip pat priklauso nuo jo paties veiksmų: prisijungimo laiko, aktyvumo, reagavimo greičio. Prašome paaiškinti, kaip praktiškai atriboti sistemos įtaką nuo paties asmens įtakos savo pajamoms, ir koks metodologinis pagrindas turėtų būti taikomas atliekant tokį vertinimą.
- **Neproporcingas poveikis tam tikrai socialinei grupei.** Prašome patikslinti, kas laikoma „tam tikra socialine grupe“ šiame kontekste? Ar tai tik tradiciniai nediskriminavimo pagrindai (lytis, amžius, tautybė, negalia ir pan.), ar sąvoka apima ir kitas grupes? Kokias? Kaip praktiškai nustatoma, kad poveikis yra „neproporcingas“? Su kuo lyginama nustatant, ar poveikis yra proporcingas? Ar platforma privalo rinkti ir saugoti duomenis, kurie leistų nustatyti grupių pasiskirstymą ir su tuo susijusį poveikį?

LVK taip pat atkreipia dėmesį, kad SADM paaiškiniame pateiktas „didelės diskriminacijos rizikos“ apibrėžimas yra platesnis nei tai, ko reikalauja Direktyva ar Europos Komisijos ekspertų grupės ataskaita. Konkrečiai, LVK kelia šiuos klausimus:

- Kriterijus, kad sistema „veikia neaiškiai ir asmuo negali suprasti sprendimo pagrindo“, yra iš esmės subjektyvus. Praktikoje beveik bet koks sprendimas gali būti suvokiamas kaip neaiškus konkrečiam asmeniui. Toks standartas nesudaro objektyvaus ir praktiškai taikomo pagrindo „didelei diskriminacijos rizikai“ apibrėžti. LVK siūlo šį kriterijų pašalinti iš sąrašo arba jį iš esmės patikslinti, nustatant objektyvius ir išmatuojamus rodiklius.

- Sąraše nurodyta, kad didelė rizika kyla, kai „sistema lemia arba gali lemti nevienodą galimybę gauti užsakymus / pajamas“. LVK pabrėžia, kad pajamų galimybės labai priklauso nuo paties asmens individualių pasirinkimų: aktyvaus laiko platformoje, užsakymų priėmimo ar atmetimo, reagavimo greičio ir pan. Šiomis aplinkybėmis bet kokia sistema, paskirstanti užsakymus pagal veiklos rodiklius, techniniu požiūriu „daro poveikį pajamų galimybėms“. LVK mano, kad **rezultatų skirtumai, kylantys iš ankstesnės veiklos rodikliais grįstų skatinimo sistemų, neturėtų būti laikomi „nevienoda galimybe gauti pajamas“** šio kriterijaus prasme. LVK prašo Gairėse aiškiai nustatyti, kad veiklos rezultatais grįstos prioritetinio užsakymų paskirstymo sistemos nėra laikomos sukuriančiomis nevienodą galimybę gauti užsakymus ar pajamas šio straipsnio prasme.

SADM pateiktas poveikio vertinimo reikalavimų sąrašas yra itin išsamus ir apima daugybę elementų (sistemos aprašymą, sprendimų analizę, vienodo požiūrio vertinimą, rizikų suvaldymo planą, darbuotojų atstovų įtraukimą ir kt.). LVK atkreipia dėmesį, kad toks reikalavimų sąrašas sukuria reikšmingą administracinę naštą ir prašo SADM įvertinti galimybę suteikti platformoms tam tikrą diskreciją pasirinkti, kurie vertinimo elementai yra aktualūs konkrečios sistemos atžvilgiu, atsižvelgiant į jos pobūdį, taikymo sritį ir poveikio mastą. Vertinimas turėtų būti proporcingo gylio ir apimties, atsižvelgiant į konkrečios sistemos keliamą riziką, o ne būti vienodo standarto procedūra visais atvejais.

SADM paaiškinime nurodyta, kad darbuotojų atstovų įtraukimas yra privalomas kaip bendras reikalavimas poveikio vertinimo procese. LVK atkreipia dėmesį, kad Direktyvos 13 straipsnio 2 dalis numato konsultavimosi teisę tik dėl **sprendimų, kuriais tikėtina, kad bus įdiegtos arba iš esmės pakeistos automatizuotos stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemos**. Taigi konsultavimosi pareiga neapima visų sistemos pakeitimų ar vertinimų. LVK prašo Gairėse aiškiai nubrėžti ribą tarp atvejų, kai konsultavimasis su darbuotojų atstovais yra privalomas, ir atvejų, kai toks reikalavimas pagal Direktyvą nekylo.

4.6.m) Paaiškinimų turinys ir apsauga nuo piktnaudžiavimo (DK 110⁹ str.)

LVK pažymi, kad pateiktas atsakymas yra orientuotas į **darbuotojus**, tačiau praktiškai didžioji dalis platformose dirbančių asmenų yra veikiančių pagal IDV, kurie yra civilinių, o ne darbo santykių šalis. Prašome patikslinti:

- **Asmenų, veikiančių pagal IDV ginčijimo galimybės.** Atsakyme nurodyta, kad darbuotojas turi teisę ginčyti sprendimą kreipdamasis į Darbo ginčų komisiją. Asmenys, veikiantys pagal IDV, turi teisę kreiptis tiesiogiai į teismą. Prašome patvirtinti, kad šis teisių gynimo būdas ir bus taikomas asmenų, veikiančių pagal IDV atžvilgiu.

4.7.n) Kolektyvinis informavimas ir konsultavimosi pareiga (DK 110¹⁰ str.)

LVK atkreipia dėmesį, kad pateiktas atsakymas, kaip ir ankstesni, yra **orientuotas į darbuotojus**, nors sąvokos turėtų apimti ir veikiančius pagal IDV. Sąvokų nenuoseklumas sukelia reguliacinį netikrumą, todėl prašome patikslinti, ar turėtų būti įtraukti asmenys, veikiantys pagal IDV.

Kalbant apie „**esminio pakeitimo**“ kriterijus, kai atliekamas konsultavimas:

- Atsakyme nurodyta, kad esminiu laikytinas pakeitimas, kai keičiasi, pavyzdžiui, **užsakymų paskirstymas**. Tačiau užsakymų paskirstymas gali keistis nuolat (sezoniniai svyravimai, paklausos pokyčiai ir pan.). Prašome paaiškinti, **kokio intensyvumo ar pobūdžio pokytis laikytinas esminiu**, o kada – eiline operacine korekcija.
- Analogiškai neaišku, kas laikytina **nauju duomenų šaltiniu**: jei duomenys imami iš to paties šaltinio (pvz., užsakymo duomenų), tačiau keičiasi vertinamas rodiklis (pvz., vietoje bendro atstumo vertinamas greitis), ar tai bus laikoma nauju duomenimi, lemiančiu informavimo pareigą?
- LVK siūlo patikslinti, kad šis kriterijus apima tik atvejus, kai keičiasi **reikšminga ir nuolatinė** sprendimų, turinčių teisinius ar ekonominius padarinius, logika (pvz., užsakymų paskirstymas, blokavimo algoritmai, reputacijos balų metodika). Tokiu būdu būtų išvengta situacijos, kai eiliniai operaciniai pakeitimai, neturintys ilgalaikio poveikio, būtų klaidingai klasifikuojami kaip „esminiai“.

- LVK pažymi, kad kriterijus „užsakymų paskirstymo kriterijai lemia didesnius pajamų svyravimus" yra sunkiai išmatuojamas, nes pajamų svyravimai priklauso ir nuo išorinių veiksnių (paklausos, sezoniskumo). Prašome paaiškinti, kaip praktiškai nustatoma, kad pajamų svyravimai kyla būtent iš sistemos pokyčio, o ne iš kitų aplinkybių.

5. APIBENDRINIMAS IR PRAŠYMAI

Remdamasi aukščiau išdėstytomis pastabomis, LVK prašo:

1. **Dėl DSS projekto:** Peržiūrėti DSS projekto nuostatas, kurios išeina už Direktyvos taikymo ribų (ypač – savarankiškai dirbančių asmenų įtraukimą ir solidariosios atsakomybės logikos taikymą), ir jas pašalinti iš Direktyvos perkėlimo proceso, arba pateikti atskiram svarstymui kaip savarankišką nacionalinės politikos iniciatyvą su tinkamu poveikio vertinimu.
2. **Dėl solidariosios atsakomybės:** Atsisakyti automatinės solidariosios atsakomybės modelio ir pakeisti jį deramo patikrinimo pareigų modeliu, kaip siūloma šiame rašte, arba aiškiai pagrįsti proporcingumo ir būtinumo reikalavimus tokio modelio atžvilgiu.
3. **Dėl ekspertų išlaidų dengimo:** Perkeliant Direktyvos 13 straipsnio 3 dalį, išlaikyti joje numatytą 250 darbuotojų ribą kaip sąlygą platformos pareigai dengti eksperto išlaidas, ir atitinkamai pakeisti Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalies 4 punkto projektą pagal LVK siūlomą formuluotę.
4. **Dėl Gairių:** Oficialiu dokumentu – Gairėmis ir (arba) formaliu SADM ar Valstybinės darbo inspekcijos raštu – įforminti šiame rašte ir ankstesnėse konsultacijose aptartus paaiškinimus, siekiant reguliacinio aiškumo ir teisinio tikrumo rinkos dalyviams.
5. **Dėl papildomų klausimų dėl algoritminio skaidrumo ir duomenų tvarkymo:** Atsakyti į šiame rašte pateiktus papildomus klausimus ir siūlymus (pažymėtus prie atitinkamų punktų), pateikiant komentarus oficialiu kanalu.

LVK pareiškia pasirengimą toliau dalyvauti konstruktyviame dialoge ir, esant poreikiui, pateikti papildomus komentarus ar susitikti tiesiogiai svarstyti iškeltus klausimus.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Ineta Rizgelė