

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2026 m. birželio 23 d., Nr. 26-107ER

Kopija:

LR Ekonomikos ir inovacijų ministerijai

LR Teisingumo ministerijai

**DĖL 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (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. DARBO KODEKSO 110<sup>3</sup> STRAIPSNIO 2 DALIES 3 PUNKTO FORMULUOTĖ**

Darbo kodekso 110<sup>3</sup> str. 2 d. (toliau – **DK**) įtvirtinta, kad darbo santykių požymiai yra tada, kai darbą platformoje atliekantis asmuo, teikdamas paslaugą, neturi bent vienos teisės arba patiria dėl jos įgyvendinimo neigiamas pasekmes: <...> „3) susitarti dėl atlygio dydžio, nes jį vienašaliai nustato skaitmeninė platforma, taip pat susipažinti su paslaugos kaina ir kitomis paslaugos atlikimo sąlygomis (konkretus adresas, vieta, atstumas, ir pan.) prieš paslaugos atlikimą.“ Toliau šis santykių perkvalifikavimo kriterijus yra vadinamas **trečiuoju kriterijumi**.

Atsižvelgiant į socialinių partnerių dialogą Trišalėje taryboje ir diskusijas su Vyriausybės atstovais LVK siūlo patobulintą šio kriterijaus formulotę:

*„3) susipažinti su esminėmis paslaugų teikimo sąlygomis, įskaitant atlygio dydį, ir įtakoti atlygio dydį priimant arba atmetant paslaugos teikimo pasiūlymus prieš paslaugos atlikimą“.*

LVK vertinimu, siūloma formulotė yra aiškesnė ir įneša daugiau teisinio tikrumo:

- Pirma, siūloma formulotė yra suprantamesnė tiek platformoms, tiek joje veikiantiems asmenims. Platformoje veikiantys asmenys gali aiškiai suprasti, kokios yra esminės paslaugų teikimo sąlygos ir kaip jie gali įtakoti šias sąlygas, įskaitant atlygį.
- Antra, siūloma formulotė numato aiškų mechanizmą, per kurį platformoje veikiantis asmuo gali įtakoti už paslaugos atlikimą gaunamą atlygį (t.y. laisvai priimant arba atmetant paslaugos teikimo pasiūlymus prieš paslaugos atlikimą). Pabrėžtina, kad tokiu būdu įtakodamas atlygio dydį, platformoje veikiantis asmuo nepatirtų jokių neigiamų pasekmių vien dėl to, kad nusprendė nepriimti konkretaus pasiūlymo ir galėtų laisvai rinktis, kuris paslaugos pasiūlymas jam ekonomiškai priimtinausias.
- Trečia, siūloma formulotė leidžia geriau atskirti situacijas, kai platforma iš tikrųjų riboja asmens galimybę priimti savarankiškus ekonominius sprendimus, nuo situacijų, kai platforma tik pateikia standartizuotą paslaugos pasiūlymą. Dėl to kriterijus tampa labiau nukreiptas į faktinį autonomijos vertinimą ir geriau atspindi Direktyvoje įtvirtintą poreikį vertinti realų vadovavimo ir kontrolės lygį konkrečiuose santykiuose, o ne vien formalius paslaugų organizavimo elementus. Ketvirta, formulotė “atlygio dydis” referuoja į atlygį,

kuris siūlomas asmeniui už jo suteiktą paslaugą per platformą. Kitos formuluotės, pavyzdžiui, „paslaugos kaina“ gali būti suprantamos kaip paslaugos galutiniam platformos vartotojui kaina, kuri įprastai apima daugiau nei tik asmens atlygį. Galutinė paslaugos kaina vartotojui paprastai susideda iš skirtingų dedamųjų, tokių kaip: atlygio paslaugą vykdančiam asmeniui, platformos komisinio mokesčio, platformos patiriamų veiklos kaštų (klientų aptarnavimo, IT sistemų priežiūros ir plėtos, mokėjimų apdorojimo, draudimo ir pan.) bei kitų privalomų mokesčių ar rinkliavų. Platformoje veikiančiam asmeniui svarbiausia informacija yra būtent jo gaunamo atlygio dydis, o ne bendra paslaugos kaina vartotojui. Siekiant išvengti dviprasmybių ir užtikrinti teisiškai aiškia formuluotę, siūlytina vietoje „paslaugos kainos“ vartoti „atlygio dydį“.

## 2. DĖL SANKCIJŲ REŽIMO

LVK atkreipia dėmesį, kad tuo atveju, jei remiantis DK 32 str. ir 110<sup>3</sup> str. 2 d. įtvirtintais kriterijais, būtų nustatyta, jog asmeniui, vykdančiam veiklą platformoje, buvo priskirtas netinkamas statusas, būtų taikomos Užimtumo įstatyme ir Administracinių nusižengimų kodekse nurodytos pasekmės, t.y. tokia situacija būtų prilyginta nelegaliam darbui.

Darbo kodekso 27, 32 ir 226 straipsnio bei priedo pakeitimo ir kodekso papildymo VII<sup>1</sup> skyriumi įstatymo 7 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad: „*Priėmus sprendimą perkvalifikuoti teisinius santykius į darbo santykius, pasekmės numatytos Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme netaikomos iki 2027 m. gruodžio 2 d.*“

LVK teigiamai vertina projekte numatytą pereinamojo laikotarpio įvedimą, tačiau atkreipia dėmesį, kad nelegalaus darbo sankcijų taikymas yra neproporcingas ir neatitinka teisinės situacijos prigimties.

Direktyvos 24 straipsnio 5 dalis įpareigoja valstybes nares užtikrinti, kad už nacionalinių nuostatų, kuriomis įgyvendinama Direktyva, pažeidimus taikomos sankcijos būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos. Todėl nacionalinis sankcijų režimas turi būti vertinamas ne tik per darbuotojų apsaugos, bet ir per proporcingumo principo prizmę, atsižvelgiant į konkretaus pažeidimo pobūdį, sunkumą ir aplinkybes.

Nelegalus darbas pagal Užimtumo įstatymo 56 straipsnį yra apibrėžiamas kaip darbdavio naudojimas fizinio asmens darbu neįforminus darbo santykių arba neturint teisės įdarbinti. Šio reglamentavimo tikslas – kovoti su tyčiais piktybiniais pažeidimais, kai darbdavys sąmoningai slepia darbo santykius, siekdamas išvengti mokestinių prievolių, socialinio draudimo įmokų ir darbuotojų teisių apsaugos. Tačiau platforminio darbo atveju situacija yra iš esmės kitokia – platformos veikla yra viešai ir skaidriai vykdoma, platformos ir joje veikiančios asmenys savo veiklą yra tinkamai įregistravę ir moka mokesčius, o santykių su platformoje veiklą vykdančiu asmeniu kvalifikavimas yra sudėtingas teisinis klausimas, o ne tyčinis piktnaudžiavimas. Svarbu pabrėžti, kad skaitmeninės darbo platformos žymiai prisideda prie sektorių, kuriuose jos veikia, skaidrinimo. Dėl skaitmeninių darbo platformų vykdomo darbo organizavimo galima atsekti asmenis, jų užimtumą ir gautas pajamas teikiant paslaugas naudojantis skaitmenine darbo platforma. Tai reiškia, kad platforminis darbas yra visiškai priešingas tikrajam nelegaliam darbui, kai darbdavys siekia nuslėpti darbo santykius ir išvengti mokesčių.

Platforminio darbo teisinių santykių kvalifikavimas yra nauja ir sudėtinga teisinė problema visoje Europos Sąjungoje. Tai patvirtina ir pati Direktyva, kuri nustato specialius kriterijus santykių kvalifikavimui ir prezumpcijos mechanizmą būtent dėl to, kad šiuo metu egzistuojantys nacionaliniai testai dažnu atveju nėra pritaikyti platformų ekonomikos specifikai. Direktyvos 5 str. 1 d. įtvirtinta, jog valstybės narės turi turėti procedūras teisingam užimtumo statusui nustatyti, o darbo santykių buvimas turi būti vertinamas pagal faktines darbo atlikimo aplinkybes, įskaitant pavaldumą, kontrolę ir ESTT praktiką.

Aplinkybė, kad Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas laikė būtinu nustatyti specialią darbo santykių prezumpciją ir atskirą jos taikymo mechanizmą platforminiam darbui, savaime patvirtina, jog šių santykių kvalifikavimas nėra akivaizdus ar vienareikšmis. Todėl netinkamas užimtumo statuso nustatymas platforminio darbo atveju negali būti prilyginamas situacijoms, kai darbo santykiai sąmoningai slepiami ar apskritai nėra deklaruojami.

Pažymėtina ir tai, kad Direktyvos 24 straipsnio 6 dalis atskirai numato sankcijas už galutinio kompetentingos institucijos ar teismo sprendimo nevykdymą, kas patvirtina, jog Direktyvoje aiškiai atskiriamas pats užimtumo statuso nustatymo procesas nuo galutinio sprendimo nevykdymo, kuriam ir numatytos atskiros sankcijos.

Jei ES lygiu pripažįstama, kad santykių kvalifikavimas yra sudėtingas ir reikalauja naujo specialaus reglamentavimo, būtų nelogiška taikyti iki šiol galiojusią sankcijų sistemą, kuri nėra pritaikyta šiems itin specifiniams santykiams. Be to, konstatavus netinkamo užimtumo statuso nustatymo atvejį, tiek darbuotojas, tiek skaitmeninė darbo platforma grąžinami į situaciją, lyg darbuotojas būtų dirbęs pagal darbo sutartį nuo pat pradžių. Dėl to darbuotojų socialinės garantijos yra užtikrinamos pilna apimtimi – darbuotojas įgyja visą darbo stažą, socialinio draudimo įmokas, atostogų kaupimą ir kitas darbo teisės numatytas garantijas už visą faktinį darbo laikotarpį. Tai reiškia, kad perkvalifikavimo pasekmės jau savaime yra reikšmingos ir apsaugančios darbuotojo interesus, todėl papildomų sankcijų, taikomų pagal nelegalaus darbo režimą, taikymas būtų perteklinis. Į šiuos ypatumus turėtų būti atsižvelgta nustatant taikomų sankcijų už netinkamą užimtumo statuso nustatymą rūšį ir apimtį.

Sankcijų už nelegalų darbą dydis yra nustatytas atsižvelgiant į tyčinių ir piktybinių pažeidimų sunkumą – tai gali būti reikšmingo dydžio baudos už kiekvieną asmenį, draudimas dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, grąžinti subsidijas, ir kitos pasekmės. Taikyti tokias sankcijas situacijose, kai santykių kvalifikavimas yra sudėtingas teisinis klausimas, būtų neproporcingas sprendimas. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos atitiktų pažeidimo sunkumą ir kaltės laipsnį – tačiau platformų atveju nėra kaltės elemento, būdingo nelegaliam darbui.

Neigiamos pasekmės paliestų ne tik platformas, bet ir pačius platformoje veikiančius asmenis bei visą šią veiklos sritį. Didžiulių baudų grėsmė ir kylančios reputacinės rizikos galėtų lemti kai kurių platformų veiklos Lietuvos rinkoje apribojimą, o tai sumažintų užimtumo galimybes ir lankstaus uždarbio pasirinkimus šalies gyventojams. Be to, neproporcingo sankcijų mechanizmo taikymas galėtų atbaidyti investicijas į Lietuvos skaitmeninę ekonomiką ir inovacijas, mažintų bendrą ekonominį konkurencingumą.

Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta aukščiau, LVK siūlo nustatyti specialų sankcijų režimą platforminiam darbui, kuris atspindėtų šios situacijos specifiką ir būtų proporcingas galimam pažeidimo sunkumui, pakeičiant DK 110<sup>3</sup> str. 3 d.:

### **110<sup>3</sup> straipsnis. Tinkamo užimtumo statuso nustatymas**

<...>

*3. Esant šio straipsnio 1 dalyje nurodytiems požymiams preziumuojami darbo santykiai. Dėl tinkamo užimtumo statuso nustatymo darbą platformoje atliekantis asmuo arba jo atstovas kilus ginčui turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą. Netinkamas užimtumo statuso nustatymas nelaikomas nelegaliu ar nedeklaruotu darbu. Kai skaitmeninė platforma ginčija, kad tarp jos ir darbą platformoje atliekančio asmens susiklostę atitinkami sutartiniai santykiai yra darbo santykiai, įrodinėjimo pareiga tenka skaitmeninei platformai. Pripažinus netinkamą darbą platformoje atliekančio asmens užimtumo statuso nustatymą, platforma tokiam asmeniui privalo sumokėti kompensaciją, lygią dviem Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžiams.*

LVK siūlymas grindžiamas toliau nurodytais argumentais:

- Pirma, nuoroda į „darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą“ sumažina institucijų kompetencijos dubliavimąsi ir prieštaringų sprendimų riziką. Ginčas dėl santykių perkvalifikavimo, kai darbas yra atliekamas per platformą, savo esme yra ginčas dėl darbo teisinių santykių egzistavimo, jų kvalifikavimo ir iš to kylančių teisių bei pareigų. Todėl logiška, kad pirminis sprendimas dėl statuso būtų priimamas darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančio organo, kuris specializuojasi darbo santykių turinio, subordinacijos, teisių atkūrimo ir kompensavimo klausimuose. Tai sumažina praktinę riziką, kad tą patį faktinį santykį lygiagrečiai vertins kelios institucijos, galinčios padaryti skirtingas išvadas dėl darbo santykių buvimo. DK 217 str. numatyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali ne tik atkurti pažeistas teises, bet ir pakeisti teisinius santykius ar įpareigoti atlikti kitus įstatymuose nustatytus veiksmus. Tai reiškia, kad tokiu būdu užtikrinamas efektyvus teisių gynimo mechanizmas: darbo ginčą nagrinėjantis organas, įvertinęs konkrečias aplinkybes, galės priimti sprendimą dėl santykių pakeitimo, darbo sutarties įforminimo ar kitų reikalingų veiksmų bei atitinkamos kompensacijos sumokėjimo.

- Antra, aiškus nustatymas, kad netinkamas statuso nustatymas nėra nelegalus ar nedeklaruotas darbas, užtikrina proporcingumo principą. Proporciningumo principas reikalauja, kad valstybės taikomos teisinės pasekmės atitiktų pažeidimo pobūdį, sunkumą ir kaltės laipsnį. Šiuo atveju ginčas vyktų dėl tinkamo statuso nustatymo, kai darbas yra vykdomas per platformą. Tokio ginčo egzistavimą automatiškai laikyti nelegaliu ar nedeklaruotu darbu reikėtų taikyti sankcijų režimą, kuris sukurtas visiškai kitokio pobūdžio pažeidimams – darbo slėpimui, darbo santykių neįforminimui ar darbo laiko apskaitos nevykdymui.
- Trečia, siūlomas modelis nepanaikina platformos atsakomybės, o ją pritaiko platforminio darbo specifikai. Pasiūlyme numatoma, kad pripažinus netinkamą užimtumo statuso nustatymą platforma privalo sumokėti asmeniui dviejų MMA dydžio kompensaciją. Tai reiškia, kad už pažeidimą taikomos atitinkamos pasekmės ir įtvirtinama aiški bei iš anksto žinoma finansinė sankcija, kuri tiesiogiai susieta su netinkamu statuso nustatymu. Toks sprendimas geriau atitinka Direktyvos reikalavimą, kad sankcijos būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos, ypač vertinant tai, kad bet kuri platforma turi daug daugiau joje veikiančių asmenų nei standartinis darbdavys (kuris dažniausiai yra maža ar vidutinio dydžio įmonė ir tokių pasekmių nepatirtų). Be to, kompensacijos nustatymas darbuotojo naudai geriau atitinka pažeistos teisės atkūrimo tikslą nei administracinė bauda valstybei. Toks modelis sustiprintų individualią teisių apsaugą ir kartu veiktų kaip ekonominė paskata platformoms iš anksto tinkamai įsivertinti darbo organizavimo modelį.
- Ketvirta, įrodinėjimo pareigos perkėlimas platformai yra nuoseklus ir atitinka Direktyvos modelį. Pasiūlyme nustatyta, kad kai skaitmeninė platforma ginčija darbo santykių buvimą, įrodinėjimo pareiga tenka skaitmeninei platformai. Tai dera su Direktyvos 5 straipsnio logika, pagal kurią nustačius teisinę prezumpcijos taikymo pagrindus platforma turi turėti galimybę prezumpciją paneigti, tačiau būtent ji turi pagrįsti, kad atitinkami santykiai nėra darbo santykiai.

### 3. DĖL NUOSTATŲ, IŠEINANČIŲ UŽ DIREKTYVOS RIBŲ, ATISISAKYMO

LVK vertina konstruktyvų dialogą, kuris vystomas perkeliant Direktyvą, tačiau norėtų atkreipti dėmesį į tai, kad reikėtų atsisakyti perteklinių nacionalinių reikalavimų, kurie mažintų Lietuvos konkurencingumą. LVK norėtų priminti Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijos (toliau – **EIMIN**) 2026 m. vasario 18 d. rašte Nr. 3-526 išdėstytą poziciją:

*“Siekiant didinti Lietuvos konkurencingumą ir investicinį patrauklumą, taip pat išlaikyti jau esamas ir padėti verslams plėstis, taip sudarant sąlygas didinti Lietuvos valstybės biudžetą, ekonominį nepriklausomumą bei jos piliečių gerovę, pažymint, kad darbo teisinių santykių reguliavimo lankstumas ir teisinės sistemos stabilumas yra itin svarbūs kriterijai investuotojams, ypač kai ūkio subjekto veikla apima ne vieną Europos Sąjungos valstybę, manome, kad valstybės institucijos turėtų imtis visų priemonių, kad, perkeliant į nacionalinę teisę Europos Sąjungos teisės aktus, tai būtų daroma vadovaujantis subsidiarumo principu ir tik tokia apimtimi bei priemonėmis, kurios yra būtinos ir kuo mažiau varžančios ūkio subjektų teises ir paslaugų teikimo laisvę.”*

Aukščiau minėtame rašte EIMIN taip pat pažymi, kad *“Ši pozicija atitinka ir Europos Komisijos pirmininkės U. von der Leyen pateiktą informaciją bei planuojamus Europos Komisijos veiksmus”*, įskaitant teisės aktų peržiūrą naikinant perteklinius nacionalinius reikalavimus (gold-plating). Atsižvelgiant į tai, EIMIN siūlo *“projektų rengimo stadijoje atsisakyti perteklinių (gold-plating) Direktyvos perkėlimo nuostatų”*.

LVK atkreipia dėmesį, kad tam tikri teisės aktų projektai, o ypač 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.

#### 3.1. Dėl DSS įstatymo 1 straipsnio 1 dalies 6 punkto

DSS projekto 1 straipsniu siūloma į DSS įstatymo 1 straipsnio 1 dalį įtraukti naują 6 punktą, kuriuo platformoms nustatoma pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas savarankiškai dirbantiems asmenims. LVK atkreipia dėmesį, kad Direktyva tokios pareigos nenustato. LVK nėra žinoma apie kitų valstybių narių Direktyvos perkėlimo projektus, kuriuose būtų nustatoma analogiška pareiga platformoms užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas savarankiškai dirbantiems asmenims, kadangi Direktyvos 12 straipsnis saugos ir sveikatos reikalavimus sieja išimtinai su platformų darbuotojais, o ne su savarankiškai dirbančiais asmenimis plačiaja prasme. Tokį Direktyvos aiškinimą patvirtina ir jos 54 konstatuojamoji dalis (rečitalis), kurioje aiškiai nurodoma, kad teisės, susijusios su darbuotojų sauga ir sveikata darbe, informavimu bei konsultavimu, kurios pagal Europos Sąjungos teisę yra skirtos darbuotojams, neturėtų būti taikomos asmenims, atliekantiems platforminį darbą nesant darbo santykių. Todėl Direktyvos sisteminis aiškinimas leidžia daryti išvadą, kad Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas sąmoningai pasirinko netaikyti darbuotojams skirtų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos mechanizmų savarankiškai dirbantiems asmenims.

Papildomai pažymėtina, kad formuluotė „užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas“ Lietuvos teisinėje sistemoje nėra neutrali sąvoka. Ji tradiciškai siejama su darbdavio pareiga darbuotojų atžvilgiu ir apima visą darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytų pareigų apimtį. Tokios formuluotės taikymas savarankiškai dirbantiems asmenims sudarytų prielaidas aiškinti, kad platformoms jų atžvilgiu taikomas iš esmės analogiškas teisinis režimas kaip darbdaviams darbuotojų atžvilgiu. Dėl to atsirastų reikšminga teisinio neapibrėžtumo rizika, nes nebūtų aišku, ar platformų pareigos apsiriboja specialiosiomis DSS projekto nuostatomis, ar apima ir platesnį darbuotojų saugos ir sveikatos reguliavimą. Be to, ir Direktyvos 12 straipsnio 2 dalyje savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu vartojama siauresnė formuluotė – „proporcingos ir konkrečios priemonės“, skirtos apsaugoti nuo rizikų, kylančių dėl darbo platformoje. Todėl projekte vartojama formuluotė „saugios ir sveikos darbo sąlygos“ nustato platesnės apimties pareigas, nei reikalauja pati Direktyva.

Atsižvelgiant į tai siūlome pakeisti frazę „saugias ir sveikas darbo sąlygas“ į „proporcingų ir konkrečių priemonių“ ir DSS 1 straipsnio 1 dalies 6 punktą išdėstyti taip:

„6) skaitmeninių darbo platformų, kaip nustatyta Darbo kodekso 110<sup>1</sup> straipsnio 3 ir 4 dalyse (toliau – skaitmeninė platforma), pareigas, ~~siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas jose savarankiškai dirbantiems asmenims.~~ **imtis proporcingų ir konkrečių priemonių, skirtų apsaugoti jose savarankiškai dirbančius asmenis nuo rizikos, kylančios dėl jų darbo skaitmeninėse darbo platformose, kaip nustatyta šio įstatymo 38<sup>3</sup> straipsnyje.**“

### 3.2. Dėl savarankiškos veiklos ir darbo santykių atribojimo

Savarankiškai dirbantys asmenys vykdo veiklą savo rizika ir atsakomybe, patys pasirenka sutarties vykdymo būdus ir priemones (CK 6.717 str. 2 d.) bei padengia su veikla susijusias išlaidas. Jeigu platforma būtų įpareigota užtikrinti jų saugą ir sveikatą darbe, faktinė atsakomybė ir finansinė našta pereitų platformai, o savarankiškai dirbantys asmenys prarastų veiklos organizavimo laisvę dėl privalomų platformos taisyklių. Tokie reguliavimo elementai yra būdingi darbo santykiams ir silpnina savarankiškos veiklos modelio esmę.

Be to, manytina, kad siūlomu reguliavimu sukuriama vidinė teisinio reguliavimo kolizija. Viena vertus, platformoms būtų nustatomos pareigos, kurios savo pobūdžiu yra būdingos darbdaviams (profesinės rizikos vertinimas, prevencinių ir apsaugos priemonių nustatymas, informacijos apie rizikas teikimas bei saugos priemonių organizavimas). Kita vertus, būtent tokie veiksmai vėliau galėtų būti vertinami kaip vadovavimo ir kontrolės požymiai sprendžiant klausimą dėl darbo santykių egzistavimo. Taigi platforma, vykdydama įstatymo nustatytas pareigas, kartu didintų riziką, kad jos santykiai su savarankiškai dirbančiais asmenimis bus pripažinti darbo santykiais. Toks rezultatas prieštarautų teisinio aiškumo ir teisėkūros logikos principams.

Atsižvelgiant į tai, siekiant aiškiai atriboti savarankišką veiklą ir darbo santykius, siūlome papildyti DSS 38 (3) straipsnį nauja 9 dalimi ir ją išdėstyti taip:

„9. Jokia šio straipsnio nuostata negali būti aiškinama kaip sukurianti darbo santykius tarp skaitmeninės darbo platformos ir savarankiškai dirbančių asmenų, atliekančių darbą per platformą, arba kaip nustatanti skaitmeninei darbo platformai darbdavio pareigas tokių asmenų atžvilgiu. Tai, kad skaitmeninė darbo platforma laikosi šiame straipsnyje nustatytų pareigų, nelaikoma vadovavimu savarankiškai dirbantiems asmenims ar jų kontrole Lietuvos Respublikos darbo kodekso 32 straipsnio ar 110<sup>3</sup> straipsnio tikslais.“

### 3.3. Dėl DSS įstatymo 38<sup>3</sup> straipsnio 6 dalies

DSS projekto 4 straipsniu siūloma 38<sup>3</sup> straipsnio 6 dalis 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.

Pažymėtina ir tai, kad Direktyvoje nustatytas reguliavimas grindžiamas specifiniais skaitmeninių darbo platformų veiklos ypatumais ir algoritminio valdymo priemonių naudojimu organizuojant darbą platformoje. Tuo tarpu siūloma nuostata šį reguliavimą išplečia visiems darbdaviams, naudojantiems automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas, nepriklausomai nuo jų veiklos pobūdžio ar sektoriaus. Tokiu būdu Direktyvos perkėlimo procese būtų sukuriama naujas horizontalus reguliavimas visai darbo rinkai, nors Direktyva tokio reguliavimo nenumato.

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.

### 3.4. Dėl DSS įstatymo 38<sup>3</sup> straipsnio 7 ir 8 dalių

DSS projekto 4 straipsnio siūloma 38<sup>3</sup> straipsnio 7 dalis įtvirtina pareigą platformai atlikti profesinės rizikos vertinimą sudarant civilinę sutartį su kiekvienu savarankiškai dirbančiu asmeniu. LVK pažymi, kad Direktyva tokios pareigos nenumato, o siūlomas reguliavimas perkelia darbdavio tipo pareigas į civilinių santykių sritį, kas nesuderinama su galiojančiu Civiliniu kodeksu.

Pagal Civilinio kodekso 6.717 straipsnio 2 dalį paslaugų teikėjas savarankiškai pasirenka paslaugų teikimo būdus ir priemones. Todėl profesinės rizikos vertinimo, saugos priemonių nustatymo ir rekomendacijų dėl darbo atlikimo pareigų perkėlimas platformai iš esmės reiškia funkcijų, būdingų darbdaviui, priskyrimą santykiams, kurie pagal savo prigimtį yra civiliniai.

Profesinės rizikos vertinimas tradiciškai atliekamas darbuotojų (konkrečių pozicijų) atžvilgiu – šios kategorijos taikymas savarankiškai veikiančioms 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.

Taip pat neaišku, kaip praktikoje būtų užtikrinama tokio reguliavimo kontrolė, nes savarankiškai dirbančių asmenų veikla vykdoma įvairiose vietose, o platforma nebūtų darbdavys ir nevykdytų darbo laiko apskaitos ar veiklos kontrolės. Toks reguliavimas reikšmingai padidintų platformų administracinę ir finansinę našą.

Be to, platformos paprastai veikia kaip tarpininkės, per kurias teikiamos įvairios, trumpalaikės ir inovatyvios paslaugos. Iš anksto nustatyti visų tokių paslaugų rizikos veiksnius ir detalizuoti juos kiekvienoje sutartyje būtų objektyviai neįmanoma, o tokie reikalavimai ribotų platformų plėtrą ir didintų paslaugų kainą vartotojams.

Analogiškos pastabos taikytinos ir DSS projekto 38<sup>3</sup> straipsnio 8 daliai. Direktyvos 12 straipsnio 2 dalis nereikalauja platformoms nustatyti bendros pareigos vertinti savarankiškai dirbantiems asmenims suteikiamos darbo įrangos ar kitų gaminių riziką pagal darbuotojų saugos ir sveikatos teisėje taikomus standartus. Be to, gaminių saugą jau reglamentuoja specialūs Europos Sąjungos ir nacionaliniai teisės aktai, todėl papildomų pareigų nustatymas platformoms gali lemti reguliavimo dubliavimąsi.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, LVK ragina atsisakyti šių nuostatų kaip išėinančių už Direktyvos ribų.

Vis dėlto, jeigu būtų nuspręsta išlaikyti DSS įstatymo 38<sup>3</sup> straipsnio 7 ir 8 dalių nuostatas, LVK siūlo jas koreguoti taip, kad jos atitiktų Direktyvos 12 straipsnio 2 dalyje nustatytą proporcingumo principą, neperkeltų darbdaviui būdingų pareigų į civilinių santykių sritį ir nekurtų papildomų prielaidų savarankiškos veiklos santykių perkvalifikavimui į darbo santykius.

DSS 38<sup>3</sup> straipsnio 7 dalį išdėstyti taip:

„7. "Savarankiškai dirbančių asmenų, atliekančių darbą skaitmeninėje darbo platformoje, atžvilgiu skaitmeninė platforma, laikydama si Direktyvos (ES) 2024/2831 12 straipsnio 2 dalies, imasi proporcingų ir konkrečių priemonių, būtinų apsaugoti juos nuo rizikų, kylančių dėl jų darbo platformoje, kiek tokias rizikas objektyviai įmanoma numatyti., Šioje dalyje nustatytos pareigos yra savarankiška apsauginė prievolė, kuri nėra laikoma darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas įstatymo prasme. Šiuo tikslu skaitmeninė platforma, prieš tokiems asmenims pradėdant darbą platformoje ir kai šioje dalyje nurodyta informacija iš esmės atnaujinama taip, kad tai turi įtakos nustatytoms rizikoms jų saugai ir sveikatai, pateikia tokiems asmenims informaciją apie: 1) nustatytas rizikas jų saugai ir sveikatai, kylančias dėl automatizuotų sistemų naudojimo jų darbo skaitmeninėje darbo platformoje kontekste; 2) prevencines ir apsaugos priemones, kurių skaitmeninė platforma ėmėsi siekdama pašalinti arba sumažinti nustatytas rizikas; 3) rekomenduojamas prevencines ir apsaugos priemones, kurių savarankiškai dirbantys asmenys galėtų imtis savo saugai ir sveikatai apsaugoti, kiek šios priemonės yra susijusios su pagal šios dalies 1 punktą nustatytomis rizikomis; 4) pranešimo apie grėsmes jų saugai ir sveikatai, įskaitant smurto ir priekabiavimo grėsmes, tvarką. Šioje dalyje nustatytų pareigų vykdymas negali būti aiškinamas kaip reiškiantis, kad skaitmeninė platforma vykdo vadovavimą savarankiškai dirbantiems asmenims ar jų kontrolę Lietuvos Respublikos darbo kodekso 110<sup>3</sup> straipsnio 2 dalies prasme, ir negali būti laikomas darbo santykių tarp skaitmeninės platformos ir tokių asmenų buvimo įrodymu."

DSS 38<sup>3</sup> straipsnio 8 dalį išdėstyti taip:

„8. Kai skaitmeninė platforma savarankiškai dirbantiems asmenims, atliekantiems darbą platformoje, kaip neatsiejamą darbo atlikimo platformoje susitarimo dalį suteikia įrangą ar kitus gaminius, skaitmeninė platforma, nepažeisdama Reglamento (ES) 2023/988 ir kitų gaminių saugą reglamentuojančių teisės aktų, įvertina tokių gaminių keliamą riziką asmens saugai ir sveikatai juos naudojant profesiniais tikslais ir kartu su gaminiu pateikia aiškias saugaus gaminio naudojimo darbo metu instrukcijas savarankiškai dirbančiam asmeniui suprantama kalba. Kai suteikiamos asmeninės apsaugos priemonės, skaitmeninė platforma užtikrina, kad tokios priemonės būtų tinkamos savarankiškai dirbantiems asmenims apsaugoti nuo rizikos veiksmų ir pavojų, kylančių atliekant darbą platformoje. Įrangos ar gaminių suteikimas pagal šią dalį negali būti aiškinamas kaip darbo santykių tarp skaitmeninės platformos ir savarankiškai dirbančių asmenų, atliekančių darbą platformoje, buvimo įrodymas."

#### 4. APIBENDRINIMAS IR PRAŠYMAI

Remdamasi aukščiau išdėstytomis pastabomis, LVK prašo:

1. **Dėl trečiojo kriterijaus formuluotės:** siekiant užtikrinti teisiškai aiškią ir nedviprasmišką formuluotę, kuri būtų suprantama tiek platformoms, tiek joje veikiantiems asmenims, įstatymo projekte įtvirtinti toliau

- nurodytą formuluotę: „3) susipažinti su esminėmis paslaugų teikimo sąlygomis, įskaitant atlygio dydį, ir įtakoti atlygio dydį priimant arba atmetant paslaugos teikimo pasiūlymus prieš paslaugos atlikimą“.
- Dėl sankcijų režimo:** nustatyti specialų sankcijų režimą platforminiam darbui, kuris atspindėtų šių santykių specifiką, pakoreguojant DK 110<sup>3</sup> str. 3 d.: „Esant šio straipsnio 1 dalyje nurodytiems požymiams preziumuojami darbo santykiai. Dėl tinkamo užimtumo statuso nustatymo darbą platformoje atliekantis asmuo arba jo atstovas kilus ginčui turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą. Netinkamas užimtumo statuso nustatymas nelaikomas nelegaliu ar nedeklaruotu darbu. Kai skaitmeninė platforma ginčija, kad tarp jos ir darbą platformoje atliekančio asmens susiklostę atitinkami sutartiniai santykiai yra darbo santykiai, įrodinėjimo pareiga tenka skaitmeninei platformai. Pripažinus netinkamą darbą platformoje atliekančio asmens užimtumo statuso nustatymą, platforma tokiam asmeniui privalo sumokėti kompensaciją, lygią dviem Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžiams“.
  - Dėl nuostatų, išeinančių už Direktyvos ribų, atsisakymo:** peržiūrėti DSS projekto nuostatas, kurios išeina už Direktyvos taikymo ribų (ypač – savarankiškai dirbančių asmenų įtraukimą, pareigų išplėtimą visiems darbdaviams ir profesinės rizikos vertinimo reikalavimus), ir jas pašalinti iš Direktyvos perkėlimo proceso (arba įvertinti LVK siūlomas alternatyvias formuluotes) arba pateikti atskiram svarstymui kaip savarankišką nacionalinės politikos iniciatyvą su tinkamu poveikio vertinimu.

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

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinio direktoriaus pavaduotojas

Emilis Ruželė