

LR Vyriausybės kanceliarijai

2026 m. rugpjūčio 13 d., Nr. 26-134IR

Kopija:

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

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 LR Vyriausybei 2026 m. liepos mėn. pateiktų teisės aktų projektų, kuriais siekiama įgyvendinti Direktyvos nuostatas nacionalinėje teisėje. LVK teigiamai vertina siekį laiku perkelti Direktyvą į Lietuvos teisę bei aktyviai dalyvauja šiame procese vystydama konstruktyvų dialogą.

LVK dėkoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai už konstruktyvias diskusijas, vykusias Lietuvos Respublikos trišalės tarybos formate, bei vertina ten pasiektus kompromisus tarp darbdavių ir profesinių sąjungų atstovų. LVK prašo tolesniame teisėkūros procese išlaikyti Vyriausybei pateiktuose teisės aktų projektuose atsispindintį kompromisą dėl Darbo kodekso (toliau – **DK**) 110³ str. 2 d. nuostatų, kurios apibrėžia darbo santykių požymius, nekeičiant šio straipsnio formuluočių.

Kartu atkreipiame dėmesį į keletą aspektų, kurie, mūsų nuomone, reikalauja papildomo svarstymo ir korekcijų, siekiant užtikrinti tinkamą ir proporcingą Direktyvos įgyvendinimą. LVK taip pat pabrėžia į tai, kad rengiant įstatymo projektus nebuvo atliktas išsamus ekonominio poveikio ir administracinės naštos verslui vertinimas.

1. DĖL DARBO KODEKSO 32 STR. 2 D. (PAVALDUMO APIBRĖŽIMO)

Vyriausybei pateiktuose projektuose (2026 m. liepos mėn. DK 32 str. 2 d. versijoje) numatoma, kad: *“Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams (įskaitant nurodymus ir sprendimus per automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, nurodytas šio kodekso 110¹ straipsnio 9 ir 10 dalyse) <...>”*. Taigi, DK 32 str. 2 d. papildyta nuostata, kad pavaldumas apima ir nurodymus bei sprendimus, priimamus per automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas. Nors algoritminio valdymo prilyginimas žmogaus atliekamam vadovavimui iš esmės yra logiškas, siūloma formulotė gali sukelti skirtingų interpretacijų dėl pavaldumo požymio turinio.

Žodis „paklūsta“ apibūdina faktinį elgesį, t. y. tai, kad darbuotojas faktiškai įgyvendina nurodymus, nors pavaldumo esmė yra ne elgesio faktas, o nurodymo privalomumas, kitaip tariant, ar darbuotojas yra įpareigotas jį vykdyti. Šis atskyrimas ypač svarbus darbo platformoje kontekste, kuriame asmenys gali gauti algoritminius pranešimus ar pasiūlymus, tačiau nebūtinai privalo jų laikytis ar juos įgyvendinti. Skaitmeninės platformos per automatizuotas sistemas generuoja didelį kiekį pranešimų ir pasiūlymų, pavyzdžiui, apie užduočių pasiūlymus, užsakymų pasiūlymus konkrečiose zonose, paklausos piką, įkainių pokyčius ir pan. Tai yra informaciniai algoritminiai pranešimai, kuriais platforma organizuoja pasiūlą ir paklausą. Tradiciniuose darbo santykiuose darbdavio nurodymai paprastai yra tiksliniai ir konkretūs – t. y. ką darbuotojas turi daryti, kada ir kaip. Platforminio darbo atveju, didžioji dalis

komunikacijos yra pasiūlymai ar priminimai, o ne nurodymai. Taigi, su platforma bendradarbiaujantis asmuo gali gauti dešimtis algoritminių pranešimų per dieną, tačiau tai nereiškia, kad jis privalo kiekvieną iš jų vykdyti. Žodis „paklūsta“ sukuria riziką, kad vien algoritminio pranešimo gavimas ir jo įgyvendinimas, kai tai sutampa su platformoje veiklą vykdančio asmens valia (pvz., užsakymo pasiūlymo, kuris asmeniui yra priimtinas, priėmimas), gali būti interpretuojamas kaip pavaldumo požymis.

Atsižvelgdama į tai, LVK siūlo žodį „paklūsta“ pakeisti žodžiais „privalo paklusti“, taip aiškiau atskiriant privalomą nurodymo pobūdį nuo faktinio asmens elgesio, kuris galėjo kilti paties asmens iniciatyva. DK 32 straipsnio 2 dalis turėtų būti išdėstyta taip: *„Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas privalo paklusti darbdavio nurodymams (įskaitant nurodymus ir sprendimus per automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, nurodytas šio kodekso 110¹ straipsnio 9 ir 10 dalyse) <...>“.*

2. DĖL SANKCIJŲ REŽIMO

LVK atkreipia dėmesį, kad tuo atveju, jei remiantis DK 32 str. ir 110³ 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 VII¹ 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 veikiantys 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 nelegaliam darbui, kai darbdavys siekia nuslėpti darbo santykius ir išvengti mokesčių.

Platforminio darbo teisinių santykių kvalifikavimas yra nauja ir sudėtinga teisinė problema visoje ES. Tai patvirtina ir pati Direktyva, kuri nustato prezumpcijos mechanizmą būtent dėl to, kad šiuo metu egzistuojantys nacionaliniai reguliavimai dažnu atveju nėra pritaikyti platformų ekonomikos specifikai. Tai, kad ES 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 klausimas. Todėl netinkamas užimtumo statuso nustatymas platforminio darbo atveju negali būti prilyginamas situacijoms, kai darbo santykiai sąmoningai slepiami ar apskritai nėra deklaruojami.

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.

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 ar nutraukimą, 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 išdėstyta aukščiau, LVK siūlo nustatyti specialų sankcijų režimą platforminiam darbui, kuris atspindėtų šios situacijos specifiką ir būtų proporcingas galimam pažeidimo sunkumui, pakeičiant DK 110³ str. 3 d.:

<...> 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 netaikomas 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 prieštarų 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.
- Antra, aiškus nustatymas, kad netinkamas statuso nustatymas nėra nelegalus ar nedeklaruotas darbas, užtikrina proporcingumo principą. Proporcingumo principas reikalauja, kad valstybės taikomos teisinės pasekmės atitiktų pažeidimo pobūdį, sunkumą ir kaltės laipsnį. Šiuo atveju ginčas vykėtų dėl tinkamo statuso nustatymo, kai darbas yra vykdomas per platformą. Tokio ginčo egzistavimą automatiškai laikyti nelegaliu ar nedeklaruotu darbu reikštų 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. Be to, kompensacijos nustatymas darbuotojo naudai geriau atitinka pažeistos teisės atkūrimo tikslą nei administracinė bauda valstybei.

3. DĖL NUOSTATŲ, IŠEINANČIŲ UŽ DIREKTYVOS RIBŲ, ATSISAKYMO

LVK atkreipia dėmesį į tai, kad perkeliant Direktyvą reikėtų atsisakyti perteklinių ir už Direktyvos ribų išeinančių nacionalinių reikalavimų, kurie mažintų Lietuvos konkurencingumą ir didintų administracinę naštą verslui. Pabrėžtina, kad XXI-osios Vyriausybės programoje yra nuostata „116. *Perkeliant Europos Sąjungos teisę į nacionalinę teisę vengsime perteklinio reguliavimo (angl. gold plating), kuris mažina Lietuvos konkurencingumą*“. LVK ragina užtikrinti praktinį šios nuostatos taikymą Direktyvą perkeliančių teisės aktų projektų atžvilgiu.

LVK teigiamai vertina Vyriausybei pateiktoje teisės aktų projektų versijoje padarytus pakeitimus, kuriais susiaurinta dalis perteklinių nuostatų. Visgi pabrėžtina, kad dalis teisės aktų projektų nuostatų, ypač kai kurios Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo projekto (toliau – **DSS projektas**) nuostatos, vis dar 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.

3.1. Dėl DSS įstatymo 1 straipsnio 1 dalies 6 punkto

DSS projekto 1 straipsniu siūloma į įstatymo 1 straipsnio 1 dalį įtraukti naują 6 punktą, kuriuo platformoms nustatoma pareiga imtis proporcingų ir konkrečių priemonių, skirtų vykdantiems savarankišką veiklą per skaitmeninę darbo platformą, apsaugoti nuo rizikos jų saugai ir sveikatai, kylančios tokios veiklos metu. LVK teigiamai vertina, kad 2026 m. liepos mėn. pateiktoje DSS įstatymo versijoje ankstesnė formuluotė pakeista konkretesne formuluote dėl proporcingų ir konkrečių priemonių. Vis dėlto, LVK atkreipia dėmesį, kad pati pareiga taikyti bet kokias priemones savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu išeina iš Direktyvos ribų.

LVK nėra žinoma apie kitų valstybių narių Direktyvos perkėlimo projektus, kuriuose būtų nustatoma analogiška pareiga, kadangi Direktyvos 12 straipsnis saugos ir sveikatos reikalavimus sieja išimtinai su platformų darbuotojais, o ne su savarankiškai dirbančiais asmenimis. 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. Direktyvos sisteminis aiškinimas leidžia daryti išvadą, kad ES teisės aktų leidėjas sąmoningai pasirinko netaikyti darbuotojams skirtų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos mechanizmų savarankiškai dirbantiems asmenims.

Atsižvelgiant į tai, LVK ragina atsisakyti DSS įstatymo 1 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatomos pareigos apskritai, kadangi net ir susiaurinta jos formuluotė nustato Direktyvoje nenumatytą pareigą platformoms savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu.

3.2. Dėl savarankiškos veiklos ir darbo santykių atribojimo

Pabrėžtina, kad 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 ar vykdyti analogiškas pareigas, 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 sukuriamą vidinę teisinio reguliavimo koliziją. 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 10 dalimi ir jį išdėstyti taip: „10. *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 110³ straipsnio tikslais.*”

3.3. Dėl DSS įstatymo 38³ straipsnio 7 dalies

DSS projekto 4 straipsniu siūloma 38³ straipsnio 7 dalis išplečia analogiškas pareigas ir kitiems darbdaviams (ne platformoms), kurie naudoja automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas. Ši nuostata akivaizdžiai peržengia Direktyvos taikymo sritį. 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, naudojančioms automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas, nepriklausomai nuo jų veiklos pobūdžio ar sektoriaus. Tokiu būdu Direktyvos perkėlimo procese būtų sukuriamas 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 38³ straipsnio 8 ir 9 dalių (38³ straipsnio 1-4 dalių)

DSS projekto 4 straipsnio 38³ straipsnio 8 dalimi platformoms nustatomos pareigos taikyti šio įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų (t.y. DSS įstatymo 38³ straipsnio 1-4 dalys) savarankiškai veikiančių asmenų atžvilgiu. Direktyva tokios pareigos nenumato, o siūlomas reguliavimas perkelia darbdavio tipo pareigas į civilinių santykių sritį, kas yra 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 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.

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 naštą. Be to, platformos paprastai veikia kaip tarpininkės, per kurias teikiamos įvairios, trumpalaikės ir inovatyvios paslaugos. Platformos nekontroliuoja nei paslaugų teikimo vietos, nei laiko, nei paslaugos teikimo būdo taip, kaip tai daro tradiciniai darbdaviai. 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.

DSS įstatymo 38³ straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta kad skaitmeninė platforma privalo įvertinti automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų keliamą riziką platformos savarankiškai veikiančių asmenų saugai ir sveikatai, visų pirma, kiek tai susiję su galimais nelaimingais atsitikimais darbe, psichosocialiniais ir ergonominiais rizikos veiksniais. Pabrėžtina, kad psichosocialiniai ir ergonominiai rizikos veiksniai daugiausia priklauso nuo individualių aplinkybių, kurias kontroliuoja pats paslaugų teikėjas. Pavyzdžiui, asmens veiklos vykdymui pasirinktos transporto priemonės, sprendimo, kada, kiek laiko ir kaip teikti paslaugas bei kitų veiksnių. Platforma neturi fizinės prieigos prie aplinkos, kurioje veikia paslaugų teikėjai ir negali realiai įvertinti bei valdyti šių rizikų.

DSS įstatymo 38³ straipsnio 1 dalies 2 punkte reikalaujama įvertinti, ar sistemų apsaugos priemonės yra tinkamos atsižvelgiant į nustatytą riziką konkretaus pobūdžio darbo aplinkoje. Šis reikalavimas yra praktiškai neįgyvendinamas platformų veiklos kontekste. Kiekvienas kurjeris, pavežėjas ar kitas platformos paslaugų teikėjas dirba skirtingose ir nuolat besikeičiančiose aplinkose – miesto gatvėse (judrioje ir nejudrioje), priemiestyje, įvairiomis oro sąlygomis, skirtingu paros metu. Platforma objektyviai negali vertinti ir kontroliuoti kiekvienos individualios aplinkos, nes tai reikalautų nepagrįstai didelio informacijos ir duomenų kiekio apie teikiamą paslaugą rinkimo ir apdorojimo, didelių išteklių ir sukurtų administracinę naštą, neproporcingą siekiamam tikslui.

DSS įstatymo 38³ straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta pareiga imtis tinkamų prevencinių ir apsaugos priemonių *de facto* perkelia tradicinės darbdavio pareigas subjektui, kuris nėra darbdavys ir neturi darbdaviui būdingų kontrolės mechanizmų. Platforma negali fiziškai užtikrinti darbo saugos konkrečioje vietoje, kur teikiamos paslaugos, kadangi ji nekontroliuoja darbo proceso vykdymo. Tradicinis darbdavys kontroliuoja darbo vietą, aprūpina darbuotojus įranga, nustato darbo tvarką ir gali tiesiogiai įsikišti į darbo procesą. Platforma šių galimybių neturi – ji tik suteikia skaitmeninę infrastruktūrą paslaugų teikėjams ir klientams susirasti vieni kitus.

DSS įstatymo 38³ straipsnio 2 dalyje įtvirtintas reikalavimas, kad skaitmeninė darbo platforma užtikrintų veiksmingą platformos darbuotojų ir jų atstovų informavimą ir konsultavimąsi su jais bei jų dalyvavimą, yra perteklinis ir sukelia teisinį neaiškumą. Darbo kodeksas jau numato išsamius informavimo ir konsultavimosi mechanizmus, todėl papildomas reguliavimas DSS įstatyme dubliuoja esamas normas. LVK ragina šio reguliavimo atsisakyti kaip perteklinio.

DSS įstatymo 38³ straipsnio 3 dalyje įtvirtintas draudimas platformoms naudoti automatizuotas sistemas taip, kad būtų daromas netinkamas spaudimas, pavyzdžiui, keliami pernelyg dideli arba nepagrįsti reikalavimai platformos darbuotojams, ir kad kitu būdu nekiltų rizika jų saugai ir fizinei bei psichinei sveikatai. Ši nuostata yra teisiškai neapibrėžta ir pernelyg plati. Sąvokos „netinkamas spaudimas“ ir „pernelyg dideli arba nepagrįsti reikalavimai“ yra

subjektyvios ir neturi aiškių kriterijų. Tokia reguliavimo technika sukuria teisinį netikrumą platformoms, nes neaišku, kokie konkretūs veiksmai ar reikalavimai būtų laikomi pažeidimu. Be to, ši nuostata gali nepagrįstai apriboti platformų teisę nustatyti paslaugų kokybės standartus, terminų reikalavimus ar kitus veiklos parametrus, kurie yra būtini užtikrinti efektyvų platformos funkcionavimą ir tinkamos paslaugos vartotojams suteikimą.

DSS įstatymo 38³ straipsnio 4 dalies nuostata, kad šio straipsnio reikalavimai taikomi ir kitoms automatizuotoms sistemoms, kuriomis priimami ar joms padedant priimami sprendimai, kurie bet kuriuo būdu daro poveikį platformos darbuotojams, yra pernelyg plati ir neapibrėžta. Tokia formuluočių gali apimti praktiškai bet kokią programinę įrangą ar technologiją, kurią naudoja platforma – nuo paprasčiausių pranešimų siuntimo sistemų iki sudėtingų logistikos algoritmų. Neaišku, kokios konkrečios sistemos patenka į reguliavimo taikymo sritį ir kokius konkrečius reikalavimus jos turi atitikti. Toks reguliavimo neapibrėžtumas ne tik sukuria teisinį netikrumą, bet ir gali nepagrįstai apriboti technologinę plėtrą bei inovacijas, nes platformos bus priverstos vengti bet kokių naujų technologinių sprendimų, nuogąstaudamos, kad jie gali patekti į neaiškiai apibrėžtą reguliavimo sritį.

DSS įstatymo 38³ straipsnio 9 dalyje nustatyta, kad jeigu skaitmeninė darbo platforma tiekia savarankiškai dirbantiems asmenims darbo arba asmeninės apsaugos priemonės, skirtas naudoti jų veiklos metu, ji privalo įvertinti tokios priemonės keliamą riziką asmens saugai ir sveikatai. Skaitmeninės darbo platformos paprastai nėra darbo priemonių ar asmeninių apsaugos priemonių tiekėjos. Savarankiškai veikiantys asmenys, pavyzdžiui, kurjeriai ar pavežėjai, patys įsigyja ir naudoja savo transporto priemonės, apsauginius šalmus ar kitas priemones. Net jeigu platforma tam tikrais atvejais pasiūlytų įsigyti ar naudoti tam tikras priemones, reikalavimas įvertinti tokios priemonės keliamą riziką asmens saugai ir sveikatai profesionalaus šios priemonės naudojimo vykdant veiklą yra praktiškai neįgyvendinamas. Rizikos veiksniai ir pavojai skiriasi priklausomai nuo veiklos pobūdžio, geografinės vietos, sezono, individualių asmens savybių, pasirinkimų ir daugelio kitų aplinkybių. Reikalauti, kad platforma „užtikrintų“ priemonių tinkamumą visoms šioms situacijoms, reikštų sukurti neįmanomą įvykdyti pareigą.

Be to, reikalavimas, kad platforma kartu su priemone pateiktų aiškias, savarankiškai dirbančiam asmeniui suprantama kalba instrukcijas, kaip saugiai ir nepakenkiant savo sveikatai naudoti šią priemonę veiklos metu, yra perteklinis ir dubliuoja gaminių saugos teisės aktus. Pagal ES ir Lietuvos gaminių saugos reguliavimą, už instrukcijų pateikimą yra atsakingi gamintojai, importuotojai ir platintojai – ekonominės veiklos vykdytojai gaminių saugos prasme. Skaitmeninė darbo platforma nėra ir neturėtų būti laikoma tokiu ekonominės veiklos vykdytoju vien dėl to, kad ji tarpininkauja teikiant paslaugas. Perkelti jai gamintojų ar platintojų pareigas reikštų nepagrįstą reguliavimo dubliavimą ir atsakomybės perkėlimą netinkamam subjektui.

Apibendrinant, siūlomas reguliavimas prieštarauja proporcingumo principui, nes nustato pareigas, kurios nėra nei tinkamos, nei būtinos siekiamam tikslui pasiekti. Jeigu tikslas yra užtikrinti savarankiškai dirbančių asmenų saugą, tai turėtų būti daroma per gaminių saugos reguliavimą, kuris jau taikomas gamintojams ir platintojams, bei per informavimo ir švietimo priemones patiems savarankiškai veikiantiems asmenims. Perkelti šias pareigas platformoms, kurios neturi nei kompetencijos, nei realių galimybių jas vykdyti, būtų neefektyvu ir neproporcinga.

4. APIBENDRINIMAS

Remdamasi aukščiau išdėstytomis pastabomis, LVK ragina Vyriausybę:

1. **Dėl pavaldumo apibrėžimo:** DK 32 str. 2 d. žodį „paklūsta“ pakeisti žodžiais „privalo paklusti“, taip aiškiau atskiriant privalomą nurodymo pobūdį nuo faktinio asmens elgesio, kuris galėjo kilti paties darbuotojo iniciatyva. DK 32 straipsnio 2 dalis turėtų būti išdėstyta taip: „*Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o*

darbuotojas privalo paklusti darbdavio nurodymams (įskaitant nurodymus ir sprendimus per automatizuotas stebėsenos sistemas ar automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, nurodytas šio kodekso 110¹ straipsnio 9 ir 10 dalyse) <...>“.

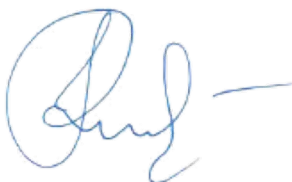
2. **Dėl sankcijų režimo:** nustatyti specialų sankcijų režimą platforminiam darbui, kuris būtų proporcingas ir atspindėtų šių santykių specifiką, pakoreguojant DK 110³ str. 3 d. ir jį išdėstant taip: „*Esant šio straipsnio 1 dalyje nurodytiems požymiams preziumuojami darbo santykiai. Dėl tinkamo užimtumo 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 tokiame asmeniui privalo sumokėti kompensaciją, lygią dviem Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžiams“.*
3. **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 pateikti atskiram svarstymui kaip savarankišką nacionalinės politikos iniciatyvą su tinkamu poveikio vertinimu.

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

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė



Ineta Rizgelė