

**LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 27, 32 IR 165 STRAIPSNIŲ BEI PRIEDO
PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO VII¹ SKYRIUMI ĮSTATYMO PROJEKTO BEI
LYDIMŲJŲ ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys. Įstatymų projektų tikslai ir uždaviniai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 27, 32 ir 165 straipsnių bei priedo pakeitimo ir Kodekso papildymo VII¹ skyriumi įstatymo projekto (toliau – DK projektas) ir lydimųjų įstatymų projektų **tikslai**:

1) užtikrinti 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/2831 *dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo nuostatų įgyvendinimą, kuriomis yra siekiama gerinti darbo sąlygas ir asmens duomenų apsaugą atliekant darbą platformoje* perkėlimą:

a) nustatant priemones, kuriomis būtų sudarytos palankesnės sąlygos teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui;

b) skatinant algoritminio valdymo skaidrumą, sąžiningumą, žmogaus atliekamą priežiūrą, saugą ir atskaitomybę atliekant darbą platformoje ir

c) didinant su darbu platformoje susijusį skaidrumą, be kita ko, tarpvalstybinėse situacijose.

2) užtikrinti Lietuvos Respublikos Seimo 2026 m. liepos 14 d. nutarimu Nr. XV-1157 „Dėl dvidešimt pirmosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ pritartos Dvidešimt pirmosios Vyriausybės programos 139 punkto nuostatos: „įgyvendinsime Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo, patikslindami darbo santykių apibrėžtį ir skatindami kolektyvinių sutarčių sudarymą“ įgyvendinimą.

3) atlikti kitus patikslinimus, siekiant teisės aktų suderinimo.

Teikiama šie Lietuvos Respublikos įstatymų projektai:

1. DK projektas;

2. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo Nr. I-1374 32¹ straipsnio, V skyriaus ketvirtojo skirsnio pavadinimo ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – ADTAĮ projektas);

3. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekso 8² straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – KTK projektas);

4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 4, 15, 46, 47 straipsnių, V¹ skyriaus pavadinimo, priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo 38³ straipsniu įstatymo projektas (toliau – DSSI projektas) (toliau kartu – Projektai).

Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys:

Direktyvos (ES) 2024/2831 įgyvendinimas

2021 m. gruodžio 9 d. Komisijos tarnybų darbiniam dokumente Nr. 397 poveikio vertinimo ataskaitos santraukoje, kuri pridedama prie pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo¹ nurodyta, kad kai kurie skaitmeninėse darbo platformose dirbantys žmonės susiduria su prastomis darbo sąlygomis ir nepakankama socialine apsauga. Daugeliu atvejų tai susiję su fiktyviai savarankiškai dirbančiais asmenimis, t. y. tais, kurių užimtumo statusas neteisingai klasifikuojamas. Neteisingai klasifikuoto statuso asmenys, dirbantys tokiose skaitmeninėse platformose, neturi nei nacionalinio ir Europos Sąjungos (toliau – ES) darbo *acquis* teisių ir apsaugos, kurias turi

¹ [swd-2021-0396-en.pdf](#)

darbuotojai, nei savarankiškumo ir tvirtesnės padėties darbo rinkoje – to, kuo naudojasi daug tikrai savarankiškai dirbančių asmenų. Apskaičiuota, kad ES skaitmeninėse platformose dirba apie 28 mln. žmonių. Manoma, kad 22,5 mln. šių asmenų yra teisingai klasifikuoti kaip darbuotojai arba savarankiškai dirbantys asmenys (didžioji dauguma priskiriami pastariesiems). Tačiau 5,5 mln. iš 28 mln. žmonių gali susidurti su neteisingu klasifikavimu. Dėl neteisingo darbo skaitmeninėse platformose statuso klasifikavimo visoje ES priimta daugiau kaip 100 teismo sprendimų ir 15 administracinių sprendimų.

Kai kurie skaitmeninėse platformose dirbantys žmonės patiria tam tikrą kontrolę, nes užduočių paskirstymui, priežiūrai, vertinimui ir išvadų darymui platformos naudoja algoritmus, galinčius jiems daryti poveikį. Šis algoritminis valdymas gali neigiamai veikti kai kurias jų darbo sąlygas ir didinti neteisingo klasifikavimo riziką, nes sudėtingi skaitmeniniai susitarimai gali slėpti subordinaciją. Skaitmeninėse platformose dirbantys žmonės turi suprasti, kaip jų elgesys veikia prieigą prie algoritmais nustatomų būsimų darbo galimybių. Galimybė atlikti užduotis turi įtakos jų pajamoms, nepriklausomai nuo užimtumo statuso. Taigi algoritminio valdymo problemos aktualios tiek darbuotojams, tiek skaitmeninėse platformose savarankiškai dirbantiems asmenims.

Sunkumai užtikrinant esamų prievolių vykdymą, kuriuos lemia darbo skaitmeninėse platformose skaidrumo ir atsekamumo klausimai, be kita ko, tarpvalstybiniais atvejais, taip pat daro poveikį darbo sąlygoms ir galimybėms naudotis socialine apsauga. Nacionalinėms valdžios institucijoms sunku gauti duomenis apie skaitmenines platformas ir jose dirbančius asmenis, taip pat apie skaitmeninių platformų nuostatas ir sąlygas. Atsekamumo problema ypač aktuali, kai skaitmeninės platformos veikia keliose valstybėse narėse ir todėl neaišku, kur ir kas skaitmeninėse platformose dirba. Tai turėtų būti daroma siekiant padidinti teisinį tikrumą, sukurti vienodas sąlygas skaitmeninėms darbo platformoms ir neinternetiniams paslaugų teikėjams ir remti tvarų skaitmeninių darbo platformų augimą ES.

2. Įstatymų projektų iniciatoriai ir rengėjai.

Įstatymų projektus (DK projektą, ADTAĮ projektą, KTK projektą) rengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės grupė (vadovė Vita Baliukevičienė, vyresnioji patarėja Rūta Juršaitė, patarėja Jurgita Vitkauskienė) ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vyriausiasis patarėjas Rokas Keršys. Rengiant ADTAĮ projektą darbo tvarka bendradarbiauta su Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos specialistais, o KTK projektą – su Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos specialistais. DSSĮ projektą rengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo aplinkos grupė (vadovė Rasa Jakubėnienė, vyresnioji patarėja Gintarė Bužinskaitė).

Projektai buvo nagrinėti neformaliojoje darbo grupėje su skaitmenines darbo platformas ir jose dirbančius asmenis atstovaujančiais socialiniais partneriais (5 posėdžiuose, 2025 m.), kurioje buvo pavėžėjų ir kurjerių atstovai tiek iš verslo (UAB „Bolt LT“, UAB „Wolt LT“), tiek iš darbuotojų atstovų pusės (Gegužės 1-osios profesinė sąjunga - GIPS, Lietuvos platformų darbuotojų profesinė sąjunga, Kurjerių ir vairuotojų asociacija - KIVA). Taip pat 2025 m. sausio - kovo mėn. rengiant pirminius projektus, buvo organizuoti susitikimai su Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI), Valstybinė mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – VMI), Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos ir Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos atstovais.

Projektai buvo nagrinėti Trišalėje taryboje (2 posėdžiai, 2025-05-27 ir 2026-04-30), Darbo santykių komisijoje (8 posėdžiai: vienas 2025-09-22, septyni 2026 m. sausio-balandžio mėn.). Projektai buvo tikslinti

pagal pateiktus siūlymus. Trišalės tarybos 2026 m. balandžio 30 d. buvo nutarta teikti projektus derinti oficialiai, fiksuojant skirtingas nuomones dėl kriterijų nustatymo, sankcijų taikymo (Trišalės tarybos 2026-04-30 protokolas pridedamas).

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymų projektuose aptarti teisiniai santykiai.

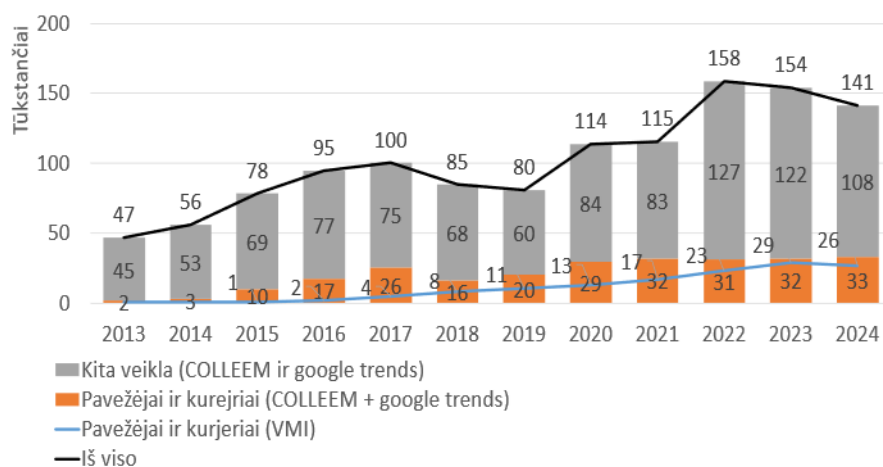
3.1. Bendras teisinis reguliavimas

Lietuvoje nėra atskiro teisinio reguliavimo darbai per skaitmenines darbo platformas, t. y. Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) nėra specialiųjų nuostatų dėl darbo ar paslaugų atlikimo per skaitmenines darbo platformas. Tai reiškia, kad skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų statusas nėra aiškiai reglamentuotas, o jų veiklos kvalifikavimas atliekamas pagal bendrą DK 32 straipsnyje įtvirtintą darbo santykių požymių testą, vertinant pavaldumo santykį, darbo proceso organizavimą, kontrolę ir kitas aplinkybes. Tačiau teismų praktika taikant DK 32 straipsnį yra nevienoda: pagal tuos pačius ar labai panašius faktinius kriterijus vienais atvejais pripažįstama, kad asmuo dirbo darbo santykiuose, o kitais atvejais — kad tai savarankiška veikla. Šis nevienodumas rodo, kad galiojantis teisinis reguliavimas nėra pakankamai tikslus ir aiškus tiek atskiriant darbo santykius nuo civilinių, tiek jis nėra pritaikytas skaitmeninių darbo platformų veiklos modeliui. Dėl nevienodos teismų praktikos yra paminėtini šie teismų sprendimai: LVAT eA-1010-602/2022; LAT e3K-3-109-684/2023; LVAT eA-142-463/2024; VAT AN2-110-365/2025.

Vilniaus Universiteto duomenimis 2024 m. Lietuvoje pavežėjų ir kurjerių buvo apie 33 tūkstančius, o iš viso platformų darbuotojų apie 141 tūkstančius (lentelė žemiau), su prognoze kilti iki 157 tūkst. iki 2028 m.² Pagal 2021 m. FES duomenis buvo apie 140 skaitmeninių darbo platformų. Populiariausios platformos „Wolt“, „Bolt Food“, „Bolt“, „Uber“, „ZITICITY“, „LastMile“, „Barbora“ ir „Trobos“.

Lietuvoje platforminiai darbuotojai paprastai laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis, todėl jie neturi teisės į tam tikras išmokas, kaip pavyzdžiui, nedarbo ar nelaimingų draudimų darbe išmokas.

Platformų darbuotojų skaičius Lietuvoje



² https://www.lps.lt/wp-content/uploads/2025/04/SADM_prezentacija12-Read-Only-2.pdf

Žemiau esančiose dvejose lentelėse (Nr. 1 ir Nr. 2) yra pateikiami VMI duomenys (IAC – individualios veiklos pažymos) už 2015-2020 metus (Nr. 1) ir už 2021-2025 metus (Nr. 2), kuriuose aiškiai matyti tendencija:

2020 m. iš 17 998 registruotų pavežėjų net 15 227 nurodė šią veiklą kaip pagrindinę. Tai yra apie 85 proc. pavežėjų. 2020 m. iš 9 032 registruotų kurjerių, 7 147 nurodė kaip pagrindinę, t. y. 79 proc. kurjerių. Analogiškai buvo 2025 m. – atitinkamai pavežėjų 81 proc. ir kurjerių 82 proc., nurodę veiklą kaip pagrindinę. Tai rodo, kad didžioji dauguma tiek pavežėjų, tiek kurjerių dirba skaitmeninėse darbo platformose kaip pagrindinėje veikloje, o ne tik papildomai.

2015–2025 m. laikotarpiu pavežėjų skaičius padidėjo apie 90 kartų, o kurjerių – apie 43 kartus, o tai rodo itin sparčią platforminės veiklos plėtrą.

Nr. 1. Individualios veiklos pažymų skaičius, įsigytas pavežėjų ir kurjerių Lietuvoje 2015–2020 m.

(šaltinis: VMI (2021), duomenys pateikti pagal specialų prašymą, kaip nurodyta Miežienė et al. (2022))

Ekonominė veikla	Rodiklis	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kitas keleivių vežimas kelių transportu, niekur kitur nepriskirtas (pavežėjai)	Užregistravusių individualią veiklą asmenų skaičius	292	2 291	7 119	12 938	17 286	17 998
	Iš jų nurodžiusių ją kaip pagrindinę veiklą	185	1 782	5 966	11 173	14 997	15 227
Kita pašto ir kurjerių veikla (kurjeriai)	Užregistravusių individualią veiklą asmenų skaičius	721	905	1 218	2 296	3 889	9 032
	Iš jų nurodžiusių ją kaip pagrindinę veiklą	633	794	1 049	1 967	3 339	7 147

Nr. 2. Individualios veiklos pažymų skaičius, įsigytas pavežėjų ir kurjerių Lietuvoje 2021–2025 m.

(šaltinis: VMI (2026 m.))

Ekonominė veikla	Rodiklis	2021	2022	2023	2024	2025*
Kitas keleivių vežimas kelių transportu, niekur kitur nepriskirtas (pavežėjai) (EVRK 493900 ir susijusios veiklos 2025 m.)	Užregistravusių individualią veiklą asmenų skaičius	19 412	22 809	25 425	26 220	26 648
	Iš jų nurodžiusių ją kaip pagrindinę veiklą	15 951	18 393	20 162	20 139	21 454
Kita pašto ir pasiuntinių kurjerių veikla (kurjeriai) (EVRK 532000)	Užregistravusių individualią veiklą asmenų skaičius	16 639	21 293	26 815	30 436	30 818
	Iš jų nurodžiusių ją kaip pagrindinę veiklą	13 655	17 567	21 745	24 658	25 207

*** Papildoma VMI informacija dėl 2025 m. duomenų**

Nuo 2025 m. pradėtas taikyti atnaujintas EVRK 2.1 redakcijos klasifikatorius. Dėl to ekonominė veikla „Kitas, niekur kitur nepriskirtas, keleivinis sausumos transportas“ (EVRK 493900) buvo išskaidyta į kelias veiklas:

- 493100 – Keleivių vežimas sausumos transportu pagal iš anksto nustatytus tvarkaraščius
- 493200 – Keleivių vežimas sausumos transportu be iš anksto nustatytų tvarkaraščių
- 493300 – Užsakomojo keleivių vežimo transporto priemonė su samdomu vairuotoju veikla
- 493900 – Kitas, niekur kitur nepriskirtas, keleivinis sausumos transportas

Atsižvelgiant į tai, 2025 m. duomenys pateikiami apibendrintai, sumuojant visas išvardytas veiklas (493100, 493200, 493300 ir 493900), siekiant užtikrinti duomenų palyginamumą su ankstesniais laikotarpiais.

Pažymėtina, kad vien tik EVRK 493900 veiklos duomenys 2025 m. sudaro:

- 949 registruoti asmenys
- 691 iš jų veiklą nurodė kaip pagrindinę

Iš žemiau pateiktos lentelės (Nr. 3) apie platforminio darbo privalumus ir trūkumus aiškiai matyti, kad trūkumų yra daugiau ir jie yra reikšmingesni. Trūkumai yra gilesni, struktūriniai ir turintys didesnę neigiamą poveikį darbuotojų padėčiai, palyginti su privalumais, kurie yra labiau paviršiniai. Lentelė pateikiama moksliniame straipsnyje³.

Nr. 3. Pagrindiniai platforminio darbo privalumai ir trūkumai

(šaltinis: sudaryta pagal Eurofound (2020), Hoang et al. (2020) ir kitus šaltinius)

Privalumai	Trūkumai
Paprasti įsijungimo į darbo rinką reikalavimai	Dviprasmiškas užimtumo statusas, neužtikrintas darbo santykių saugumas
Papildomų pajamų šaltinis	Prasta socialinė apsauga
Lankstus darbo laikas	Klientų įvertinimų nulemtos ribos ir rizikos
Didesnė autonomija renkantis užduotis	Nėra galimybių grįžtamajam ryšiui ar deryboms; silpna darbuotojų atstovybė
Gali tapti tramplinu į tradicinį užimtumą	Nesaugumas dėl menko algoritmų veikimo skaidrumo
Padedą mažinti socialinę atskirtį, įtraukiant pažeidžiamas grupes	Žemi įkainiai ir nenusipėjamos pajamos
Galimybė dirbti tarptautinėms įmonėms / korporacijoms	Prastos karjeros perspektyvos platformų ekonomikoje

3.2. Atstovavimas

Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu, atsižvelgiant į konkrečią situaciją, vykdo darbuotojų atstovai, numatyti DK 165 straipsnio 2 dalyje, t. y. profesinė sąjunga, darbo taryba arba darbuotojų patikėtinis. Pagal DK 165 straipsnio 4 dalį darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, šio kodekso nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantys darbuotojams informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą.

Pagal DK 165 straipsnio 3 dalį profesinės sąjungos kolektyviai atstovauja savo nariams kolektyviniuose darbo santykiuose, individualiai gina savo narių teises individualiuosiuose darbo santykiuose, o kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė. DK 169 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta išimtis, pagal kurią, jeigu darbdavio

³ Miežienė, R., Blažienė, I., Gruževskis, B. (2022). To be or not to be a platform worker? Lithuanian case in the context of EU countries. Verslas: teorija ir praktika, 23(2), 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2022.17229>

lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nariai sudaro daugiau kaip 1/3 visų darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga perima visas darbo tarybos funkcijas.

Pagal šiuo metu galiojančią Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 2 straipsnį nustatyta, kad į profesinę sąjungą įstojama ir iš jos išstojama profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka. Profesinių sąjungų nariai, dirbantys pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais, turi visas profesinės sąjungos narių teises ir pareigas, tarpu kiti profesinių sąjungų nariai taip pat turi visas teises ir pareigas pagal įstatus, išskyrus teisę balsuoti priimant sprendimus dėl streiko, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo bei kitų klausimų, galinčių turėti įtakos darbuotojų teisėms ir pareigoms.

Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnį fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu. Įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu organizuotų profesinių sąjungų nariais gali būti tik tos įmonės ar jos struktūrinio padalinio darbuotojai. Tai reiškia, kad savarankiškai dirbantys asmenys turi teisę būti aukštesnio nei darbdavio lygmens profesinių sąjungų nariais, tačiau nedalyvauja sprendimuose, kurie tiesiogiai susiję su darbo santykiais.

Tuo tarpu asociacijos veikia pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą civilinių teisių srityje. Pagal šio įstatymo 11 straipsnio 1 dalį asociacija gali turėti ir įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios atitinka jos veiklos tikslus, nustatytus įstatymuose ir įstatuose. Asociacijų įstatymo 16 straipsnio 2 dalies 11 punkte aiškiai įtvirtinta, kad asociacijoms draudžiama vykdyti profesinių sąjungų funkcijas, todėl asociacijų veikla negali pakeisti profesinių sąjungų atstovavimo darbuotojams, taip pat jos neturi teisės sudaryti kolektyvinių sutarčių DK prasme. Kartu pažymėtina, kad asociacijos gali atstovauti savo narius civilinių teisių srityje ir sudaryti civilinio pobūdžio kolektyvinius susitarimus dėl darbo sąlygų, kurie nėra prilyginami kolektyvinėms sutartims, kaip tai numatyta Europos Komisijos (toliau – EK) komunikate (2022/C 374/02)⁴.

3.3. Ginčas ir teisių ginimo procesas

Darbo santykių šalys darbo ginčų komisijai (toliau - DGK) nemokamai gali teikti prašymus dėl savo teisių gynimo, ginčo nagrinėjimo procesas šiame etape yra nemokamas. Tačiau savarankiškai dirbantys asmenys šiuo metu neturi teisės kreiptis į DGK dėl užimtumo statuso nustatymo, jie turi teisę kreiptis į teismą, o tai reiškia, kad ginčo nagrinėjimas yra mokamas – taikomos bylinėjimosi išlaidos, žyminiai mokesčiai ir kitos su teisiniu procesu susijusios išlaidos.

3.4. Sankcijos

Šiuo metu VDI, atlikusi patikrinimus ir nustačiusi, kad darbdavys fiktyviai įformino savarankišką veiklą, nors realiai buvo vykdomi darbo santykiai, taiko nuobaudas už nelegalų darbą. VDI vadovaujasi bendrosiomis DK nuostatomis dėl darbo santykių požymių, kai nustatoma, kad santykiai faktiškai atitiko pavaldumo, kontrolės ir darbo organizavimo kriterijus, būdingus darbo sutarčiai.

Kitose ES šalyse taip pat yra griežtai baudžiama už nedeklaruotą/nelegalų darbą. Palyginimui pateikiami pavyzdžiai:

ES sankcijos			
Šalis	Kaip kvalifikuojama	Atsakomybės rūšis	Baudos

⁴ [C_2022374LT.01000201.xml](#)

Belgija	Neteisėtas arba nedeklaruotas darbas	Baudžiamoji arba administracinė	3 lygis: baudžiamoji bauda nuo 200 – 2 000 €; administracinė bauda nuo 100 – 1000€; 4 lygis: laisvės atėmimas nuo 6 mėnesių iki 3 metų ir baudžiamoji bauda nuo 600 iki 7 000 eurų ; administracinė bauda nuo 300 iki 3 500 eurų. (sumos dauginamos iš 8) *lygiai, tai turima omeny kokio lygio, tai yra pažeidimas
Čekija	Laikoma nelegaliu darbu	Administracinė	Darbuotojui: bauda iki 100 000 CZK (apie 4 130 EUR); Darbdaviui: iki 10 000 000 CZK (apie 413 223 EUR).
Danija	Šiuo metu svarsto		
Slovėnija	Civilinės sutartys vietoj darbo santykių yra draudžiamos	Administracinė	Už pažeidimą skiriama bauda nuo 4 500 iki 20 000 eurų .
Vengrija	Taikomos nedeklaruoto darbo taisyklės	Administracinė	Taikomos tos pačios bendrosios sankcijos kaip ir nedeklaruoto darbo atveju.
Airija	Fiktyvus savarankiškas darbas	Civilinė	Mokesčių ir socialinių įmokų grąžinimas, palūkanos, galimos baudos
Latvija	Vertinama kaip darbas be darbo sutarties	Administracinė	Baudos už darbą be sutarties (konkretūs dydžiai nenurodyti)
Nyderlandai	Fiktyvus savarankiškas darbas savaime nėra pažeidimas	Administracinė (jei pažeidžiami darbo įstatymai)	Taikomos bendros sankcijos už darbo teisės pažeidimus
Slovakija	Nelegalus darbas	Administracinė	2 000–200 000 € (mažiausiai 5 000 €, jei keli darbuotojai)
Ispanija	Neteisėtas arba nedeklaruotas darbas	Administracinė ir baudžiamoji	3 750–12 000 € už darbuotoją;

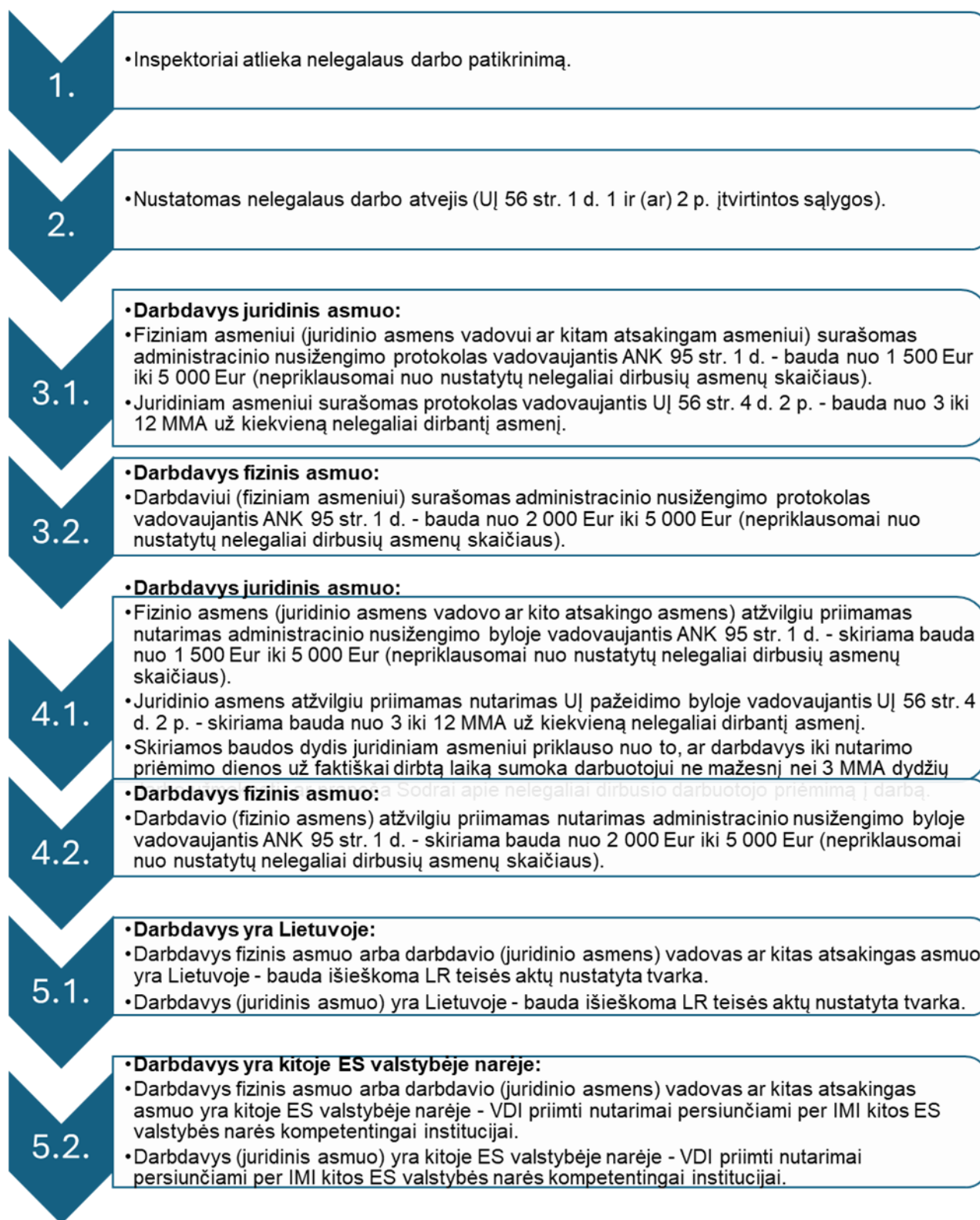
Jei Lietuvoje darbdavys yra juridinis asmuo:

1) vadovui surašomas administracinio nusižengimo protokolas vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 95 straipsnio 1 dalį – bauda nuo **1500 iki 5000 Eur** (nepriklauso nuo nelegaliai dirbusių asmenų skaičiaus)

2) juridiniam asmeniui surašomas protokolas vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – UĮ) 56 straipsnio 4 dalies 2 punktą – bauda nuo **3 iki 12 MMA** už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. 1153x3 bus **3459 Eur**, 1153x12 bus **13 836 Eur**.

Žemiau grafiškai pavaizduotas, kaip VDI taiko atsakomybę asmenims už nelegalų darbą.

**Atsakomybė už nelegalų darbą (fiziniams ir juridiniams asmenims)
(išskyrus statybos darbus)**



Atsakomybė už nelegalų darbą nustatyta ANK 95 straipsnio 1 dalyje. Nelegalaus darbo požymiai įtvirtinti UĮ 56 straipsnio 1 dalyje. Pagal šią normą nelegaliu darbu, be kita ko, laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu ir (arba) nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą.

Tam, kad būtų konstatuota nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės nusižengimo, sudėtis, turi būti nustatyti šios veikos objektyvieji požymiai, t. y. tai, kad: 1) asmuo pradėjo realiai dirbti, t. y. vykdyti darbo

funkciją; 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi darbo sutarties požymių (tarp darbdavio ir darbuotojo yra susitarimas; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai; asmuo dirba atlygintinai); 3) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-25-942/2018).

3.5. Baudimas dėl asmens duomenų pažeidimų

Šiuo metu Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo Nr. I-1374 32¹ straipsnyje nustatyta, kad už kitų tiesiogiai taikomų Europos Sąjungos teisės aktų pažeidimus, padarytus tvarkant asmens duomenis, jei tuose aktuose ar jų įgyvendinamuosiuose teisės aktuose nenustatyta kitaip, *mutatis mutandis* taikomos 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (toliau – BDAR) 58 straipsnio 2 dalyje numatytos priemonės, įskaitant administracinių baudų skyrimą pagal BDAR 83 straipsnį.

3.6. Leidimas vykdyti keleivių vežimo veiklą

Šiuo metu Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekso 8² straipsnio 2 dalies 2 punktą numato, kad fizinis asmuo, siekiantis gauti ar gavęs leidimą vykdyti keleivių vežimo veiklą per skaitmeninę darbo platformą, turi būti apie vykdomą individualią veiklą informavęs mokesčio administratorių nustatyta tvarka. Šiuo metu praktikoje platformų vairuotojai veiklą vykdo pagal individualios veiklos pažymą, nes darbo santykiai su skaitmeninėmis platformomis nėra aiškiai reglamentuoti.

3.7. Darbuotojų sauga ir sveikata. Savarankiškai dirbančių asmenų sauga ir sveikatos apsauga

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nustatyti bendri reikalavimai visiems darbdaviams dėl darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo, įstatymas nustato reikalavimus siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos ar tokią riziką sumažinti. Specialių nuostatų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, kai naudojamos automatizuotos darbuotojų stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemos, taip pat kai atliekamas darbas skaitmeninėje darbo platformoje, dėl savarankiškai dirbančių asmenų, vykdančių savarankišką veiklą per platformą, saugos ir sveikatos apsaugos darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nėra nustatyta.

DSSI nustatytos laikinojo darbo naudotojų pareigos (38² straipsnis), tačiau nenustatyta jų atsakomybė už šių pareigų vykdymą.

Vadovaujantis DSSI 4 straipsnio 5 dalimi, savarankiškai dirbantiems asmenims, vykdančioms savarankišką veiklą statybvietėse, *mutatis mutandis* taikomos tam tikros šio įstatymo nuostatos (dėl darbo priemonių, asmeninių apsaugos priemonių, rūpinimosi savo ir kartu dirbančių asmenų sauga ir sveikata ir kt.). DSSI 15 straipsnio 1 dalyje nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai statybvietėms, įskaitant, kad savarankiškai dirbantys asmenys privalo atsižvelgti į saugos ir sveikatos koordinatorių nurodymus. Nepaisant to, kad statybvietėse veiklą vykdančioms savarankiškai dirbantiems asmenims nustatyti minėti reikalavimai, šiuo metu nėra įpareigojimo jiems įgyti žinių, kaip saugiai dirbti (t. y. ir kaip tinkamai vykdyti šiuos reikalavimus).

4. Siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama.

4.1. Pagrindinės nuostatos Darbo kodekse

Pagrindinės Direktyvos (ES) 2024/2831 nuostatas siūloma perkelti į DK, atsižvelgiant į tai, kad

Direktyvos (ES) 2024/2831 pagrindinis tikslas yra gerinti darbo sąlygas ir asmens duomenų apsaugą atliekant darbą platformoje, nustatant priemones, kuriomis būtų sudarytos palankesnės sąlygos teisingo darbo platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui. Darbo santykių požymiai yra nustatyti DK 32 straipsnyje, kurį siūloma tikslinti. Kartu pažymėtina, kad DK 1 straipsnio 3 dalis numato, kad šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinių, kūrybinių ar kitokią veiklą. Todėl DK kartu reglamentuojamos nuostatos tiek dėl darbuotojų, kurie dirba pagal darbo sutartis, darbo sąlygos, tiek ir dėl savarankišką veiklą skaitmeninėse darbo platformose vykdančių asmenų, kiek tai susiję su asmens duomenų apsauga.

DK projektu siūloma nuostatas dėl darbo santykių požymių nustatymo ir algoritminio valdymo reguliavimo taikyti ne tik skaitmeninėms darbo platformoms, bet visiems darbdaviams tuo atveju, jei darbdaviai taikytų tas pačias sąlygas ir reikalavimus darbuotojams. Todėl kartu siūloma patikslinti DK 27 ir 32 straipsnius. Darbuotojams, kurių darbe taikomas algoritminis valdymas turi turėti tas pačias teises, tas pačias apsaugas kaip ir dirbantieji skaitmeninėse darbo platformose. Be to, jau dabar galioja DK 4 straipsnio 1 dalis, kuri nustato, kad darbo teisės normų nereglementuotiems darbo santykiams taikomos panašius santykius reglamentuojančios darbo teisės normos. Pagal DK 2 straipsnio 1 dalį darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynbos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės principais. Todėl asmenys turi teisėtą lūkestį, kad teisės normos bus taikomos vienodai visiems vienodose ar labai panašiose situacijose. Tai yra svarbus teisės viršenybės principo aspektas.

Papildomai dėl DK 27 straipsnio 4 dalies taikymo:

Direktyva (ES) 2024/2831 nustato specialų algoritminio valdymo reguliavimą skaitmeninių darbo platformų veikloje, tačiau joje įtvirtintos taisyklės grindžiamos bendraisiais asmens duomenų apsaugos ir darbuotojų teisių apsaugos principais, kurie nėra būdingi vien skaitmeninių darbo platformų veiklai.

Direktyvoje (ES) 2024/2831 automatizuotos stebėsenos sistemos apibrėžiamos kaip sistemos, naudojamos elektroninėmis priemonėmis stebėti, prižiūrėti ar vertinti darbą atliekančių asmenų veiklą, o automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos – kaip sistemos, naudojamos priimti arba padėti priimti sprendimus, turinčius reikšmingą poveikį asmenų darbo sąlygoms, įdarbinimui, darbo organizavimui, pajamoms, darbo laikui, paaukštinimui ar sutartiniam statusui. Iš šių apibrėžimų matyti, kad rizika darbuotojų teisėms ir laisvėms kyla ne dėl to, jog darbas organizuojamas per skaitmeninę darbo platformą, bet dėl paties automatizuotos stebėsenos ar automatizuoto sprendimų priėmimo naudojimo darbo santykiuose. Direktyvos (ES) 2024/2831 preambulėje taip pat pabrėžiama, kad automatizuotas asmens duomenų tvarkymas ir algoritminis valdymas gali reikšmingai paveikti darbuotojų teises ir laisves, todėl turi būti užtikrinamos papildomos apsaugos priemonės.

Automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos gali būti taikomos gamybos, logistikos, prekybos, transporto, finansų, klientų aptarnavimo ir kituose sektoriuose, pavyzdžiui, vertinant darbuotojų produktyvumą, fiksuojant jų veiksmus informacinėse sistemose, stebint darbo laiką, nustatant darbo užduočių paskirstymą, sudarant darbo grafikus, vertinant veiklos rezultatus ar priimant sprendimus dėl darbo sąlygų.

Todėl analogiška rizika asmens duomenų apsaugai ir darbuotojų teisėms gali kilti tiek darbo platformoje, tiek tradiciniuose darbo santykiuose.

Atsižvelgiant į tai, projektu siūloma DK 27 straipsnio 4 dalyje nustatyti, kad DK 110⁴–110⁸ straipsniuose įtvirtintos asmens duomenų apsaugos garantijos mutatis mutandis būtų taikomos visais atvejais, kai darbdavys darbuotojų atžvilgiu naudoja automatizuotas stebėsenos sistemas ir (ar) automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, nepriklausomai nuo to, ar darbas organizuojamas per skaitmeninę darbo platformą. Tokiu būdu užtikrinama, kad vienodą riziką patiriantiems darbuotojams būtų taikomas vienodas teisinės apsaugos lygis.

Toks reguliavimas taip pat atitinka Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtintus darbo teisės principus. Darbuotojų teisės į privatą gyvenimą, asmens duomenų apsaugą ir apsaugą nuo neproporcingo automatizuoto vertinimo turi būti užtikrinamos nepriklausomai nuo pasirinkto darbo organizavimo modelio ar technologinių priemonių, kuriomis darbdavys organizuoja darbą.

Be to, siūlomas reguliavimas dera su BDAR nuostatomis. BDAR taikomas visiems duomenų valdytojams, tvarkantiems asmens duomenis, ir nėra apribotas tik skaitmeninių darbo platformų veikla. Todėl DK 27 straipsnio 4 dalies tikslas yra užtikrinti veiksmingą BDAR reikalavimų įgyvendinimą darbo santykių srityje tais atvejais, kai darbuotojų atžvilgiu naudojamos automatizuotos stebėsenos ar automatizuoto sprendimų priėmimo technologijos.

Siūlomas reguliavimas neperžengia Direktyvos (ES) 2024/2831 minimalaus suderinimo ribų. Direktyva nustato minimalias apsaugos priemones darbą platformoje atliekantiems asmenims, tačiau nedraudžia valstybėms narėms numatyti platesnių darbuotojų apsaugos garantijų nacionalinėje teisėje, jeigu jos neprieštarauja Europos Sąjungos teisei. Todėl projekto nuostata siekiama užtikrinti nuoseklų darbuotojų teisių apsaugos modelį visoje darbo teisės sistemoje.

DK pildomas nauju VII¹ skyriumi „Skaitmeninėse darbo platformose darbą atliekančių asmenų veiklos ypatumai“, kuriame yra perkeltos Direktyvos (ES) 2024/2831 pagrindinės nuostatos: sąvokos, tarpininko atsakomybė, darbo santykių nustatymas, nuostatos, susijusios su algoritminiu valdymu (duomenų apsauga, poveikio vertinimas, sistemų skaidrumas, priežiūra), informavimo ypatumai, komunikacijos priemonės.

Išsamiau paaiškinama dėl DK projekto naujo VII¹ skyriaus „Skaitmeninėse darbo platformose darbą atliekančių asmenų veiklos ypatumai“ kiekvieno straipsnio:

4.2. DK projekte siūlomas DK projekto 110¹ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 2 straipsnio nuostatas, kurias paaiškina konstatuojamos 19-24 dalys) nustato, kam yra taikomos naujos nuostatos dėl platforminio darbo ir kaip apibrėžiamos pagrindinės sąvokos. DK naujos nuostatos taikomos visoms skaitmeninėms darbo platformoms, kurios organizuoja darbą Lietuvoje, nesvarbu, kur ši platforma įsteigta ar kokia teisė jai taikoma. Šio skyriaus reguliavimas pirmiausia taikomas platformos darbuotojams (tiems, kurie dirba pagal darbo sutartį). Savarankiškai dirbantiems asmenims taikomos tik tos nuostatos, kurios yra susijusios su asmens duomenų tvarkymu, algoritminiu valdymu (nuostatos dėl automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų).

Šiame straipsnyje yra apibrėžiama, kas yra skaitmeninė darbo platforma. Tai — paslaugų teikėjas, kuris: veikia internetu ar programėle, paslaugas teikia kliento prašymu, organizuoja fizinių asmenų darbą už atlygį ir naudoja automatizuotas stebėsenos ir/arba sprendimų priėmimo sistemas.

Darbas platformoje – tai darbas, kurį fizinis asmuo atlieka per skaitmeninę platformą, remdamasis sutartiniais santykiais su platforma ar jos tarpininku.

Darbą platformoje atliekantis asmuo gali būti tiek platformos darbuotojas (dirbantis pagal darbo sutartį), tiek savarankiškai dirbantis asmuo (dirbantis pagal civilinę sutartį ir turintis individualios veiklos pažymą). Šis skirstymas reiškia, kad platformose gali būti abu modeliai, priklausomai kaip jose yra organizuojamas darbas. Tuo atveju, jei yra pavaldumo ir kontrolės požymių, turi būti įforminami darbo santykiai, jei to nėra – veikla vykdoma pagal individualios veiklos pažymą.

Darbą platformoje atliekantys asmenys turi teisę į atstovavimą, kuris įgyvendinamas per darbuotojų atstovus pagal DK ir kitus nacionalinius teisės aktus. Šis reguliavimas atitinka Direktyvos (ES) 2024/2831 2 straipsnio f ir g punktus, pagal kuriuos platformų darbuotojus atstovauja darbuotojų atstovai, pavyzdžiui, profesinės sąjungos, o kitus darbą platformoje atliekančius asmenis – darbuotojų atstovai, tiek, kiek tai numatyta nacionalinėje teisėje ir praktikoje. Taigi Direktyvos (ES) 2024/2831 įgyvendinimas nekeičia galiojančio atstovavimo modelio ir patvirtina, kad tiek platformų darbuotojų, tiek kitų darbą platformoje atliekančių asmenų atstovavimas ir toliau vykdomas vadovaujantis šiuo metu galiojančia nacionaline teise.

DK projekte išskiriamos dvi automatizuotos sistemos, tai: 1) Automatizuotos stebėsenos sistemos - tai sistemos, kurios automatiškai stebi arba vertina darbuotojo veiklą, renka duomenis ir 2) Automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos - tai sistemos, kurios automatiškai priima ar padeda priimti svarbius sprendimus apie darbuotojo: užduotis, pajamas, prieigą prie darbo, darbo laiką, saugą, mokymus, reputaciją platformoje, paskyros ribojimą ar panaikinimą.

4.3. DK projekte siūlomas DK projekto 110² straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 3 straipsnio nuostatas, kurias paaiškina konstatuojama 24 dalis) nustato, kad jeigu skaitmeninė darbo platforma naudoja tarpininku, tai darbuotojai ar savarankiškai dirbantys asmenys, kurie realiai dirba platformoje, bet sutartį turi ne su platforma, o su tarpininku, turi tokias pačias teises ir apsaugą, lyg būtų sudarę sutartį tiesiogiai su platforma. Todėl platformos tarpininkas, kuris yra sudaręs sutartį su platformos darbuotoju, yra kartu su skaitmenine platforma, kai skaitmeninė platforma organizuoja darbą, solidariai atsakingas už darbo organizavimą, darbo sąlygas, kitų pareigų vykdymą. Tai reiškia, kad tokiu atveju darbuotojas gali pareikšti reikalavimus tiek platformai, tiek tarpininkui, o šie atsako abu vienodai ir kartu. Pagal DK projekto 110¹ straipsnio 8 dalį nustatyta, kad platformos tarpininkas – tai fizinis ar juridinis asmuo, kuris sudaro sutartis ir su platforma, ir su darbuotoju (arba yra subrangos grandyje), užtikrina, kad darbas būtų prieinamas platformai ir per ją atliekamas. Tai gali būti, pavyzdžiui, įmonė, kuri „prijungia“ vairuotojus prie pavežėjimo platformos, administruoja jų veiklą ar vykdo atranką. Solidarioji atsakomybė – tai Lietuvos Respublikos civilinio kodekso numatyta atsakomybės forma, kai keli skolininkai atsako kartu ir kiekvienas atskirai už visą prievolę. Tai reiškia, kad asmuo, kuris mano, kad buvo pažeistos jo teisės, gali kreiptis į bet kurį iš jų, ir jie privalo visiškai atlyginti žalą (ne po dalį), o vėliau tarpusavyje išsireikalauja kompensaciją. Platforma ir jos tarpininkas aukščiau nurodytu atveju yra solidariai atsakingi už darbo sąlygas ir pareigų laikymąsi.

Toliau išsamiau paaiškinama dėl solidariosios atsakomybės nustatymo:

Direktyvos (ES) 2024/2831 konstatuojamoji 24 dalis paaiškina Direktyvos (ES) 2024/2831 3 straipsnį nurodant, kad „kai kuriais atvejais darbą platformoje atliekantys asmenys neturi tiesioginių sutartinių santykių su skaitmenine darbo platforma, bet palaiko santykius su tarpininku, per kurį jie atlieka darbą platformoje. Dėl šio darbo platformoje organizavimo būdo dažnai sukuriami daug įvairių ir sudėtingų daugiašalių santykių, įskaitant subrangos grandines, be to, skaitmeninės darbo platformos ir tarpininkų

atsakomybė dažnai tampa neaiški. Darbą platformoje per tarpininkus atliekantiems asmenims kyla tokia pati rizika, susijusi su klaidingu jų užimtumo statuso klasifikavimu ir automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų naudojimu, kaip ir asmenims, atliekantiems darbą platformoje tiesiogiai skaitmeninei darbo platformai. Todėl valstybės narės turėtų nustatyti tinkamas priemones siekiant užtikrinti, kad pagal šią direktyvą darbą platformoje atliekantiems asmenims, dirbantiems per tarpininkus, būtų užtikrinta tokio paties lygio apsauga, kokia taikoma darbą platformoje atliekantiems asmenims, turintiems tiesioginių sutartinių santykių su skaitmenine darbo platforma. Valstybės narės turėtų nustatyti tinkamus mechanizmus, be kita ko, kai tikslinga, taikydamos solidariosios atsakomybės sistemas;“. Todėl turi būti užtikrinta vienoda apsauga, o ne tik lygiavertė. Taip pat dėl Direktyvos (ES) 2024/2831 3 straipsnio EK Ekspertų grupė ([Report expert group on the transposition of the PWD.pdf](#)) pateikė praktines gaires⁵. Solidari atsakomybė ypač aktuali tais atvejais, kai: automatizuotas sistemos faktiškai valdo ir administruoja platformą; tarpininkas neturi techninių ar faktinių galimybių keisti ar kontroliuoti šių sistemų; reikalavimas tarpininkui atsakyti už tai, ko jis nekontroliuoja, būtų neproporcingas; ir asmuo, dirbantis per tarpininką, faktiškai negalėtų veiksmingai ginti savo teisių tik platformos atžvilgiu. Ekspertų grupė aiškiai pažymi, kad pareigos pagal Direktyvą (ES) 2024/2831 turi tekti tam subjektui, kuris realiai valdo automatizuotas sistemas, o tais atvejais, kai platforma turi sutartinius santykius tik su tarpininku, turėtų būti svarstoma solidarioji atsakomybė, nes reikalavimas asmeniui ginti savo teises vien tik platformos atžvilgiu gali sukelti jam neproporcingą procesinę naštą.

Taigi nors Direktyvos (ES) 2024/2831 3 straipsnis nenumato automatinės solidariosios atsakomybės nustatymo, tačiau EK Ekspertų grupės išaiškinimas aiškiai pabrėžia, kad valstybės narės privalo taikyti tokius mechanizmus (tarp jų ir solidariąją atsakomybę), kurie užtikrintų tą patį apsaugos lygį asmenims, dirbantiems per tarpininką. Solidarioji atsakomybė tampa būtina tais atvejais, kai be jos asmuo negalėtų realiai įgyvendinti savo teisių (t. y., kai sutartis su tarpininku, o ne su platforma).

4.4. DK projekte siūlomas DK projekto 110³ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 4 ir 5 straipsnius, kuriuos paaikškina atitinkamai konstatuojamosios 25-29 ir 30-34 dalys) nustato, kaip turi būti sprendžiama, ar platformoje dirbantis asmuo turi būti laikomas darbuotoju, ar savarankiškai dirbančiu asmeniu.

Pirmiausia, yra vertinamos faktinės aplinkybės, o ne tai, ką parašė šalys sutartyje. Nustatant tinkamą užimtumo statusą, taikomi DK 32 straipsnio kriterijai ir papildomi požymiai. Be to, svarbus principas: jeigu asmuo neturi bent vienos teisės iš šiame straipsnyje (DK projekto 110³ straipsnio 2 dalis) trijuose punktuose nurodytų teisių bei matomi pavaldumo požymiai — tuomet tai darbo santykiai, ir platforma, jei nesutinka, turi pati įrodyti priešingai. Darbo santykių požymiai nustatomi, kai yra pavaldumo požymiai ir kai platformoje dirbantis žmogus neturi bent vienos iš šių teisių: 1) pats laisvai pasirinkti, ar teikti šias paslaugas, kuriuo laiku jas teikti ar pasirinkti maksimalų tokių paslaugų (užduočių) kiekį; 2) savarankiškai teikti tretiesiems asmenims tokių pat ar panašių paslaugų; 3) susitarti dėl paslaugos kainos ar turėti galimybę ją priimti ir atmesti be neigiamų pasekmių, taip pat susipažinti su esminėmis paslaugos teikimo sąlygomis (įkainis, konkretus adresas, vieta, atstumas, ir pan.) prieš paslaugos teikimą. Jeigu žmogus negali naudotis bent viena iš nurodytų teisių, tai rodo platformos kontrolę. Tai yra naujos nuostatos dėl darbo santykių požymių nustatymo. Direktyvos (ES) 2024/2831 nuostatos pabrėžia svarbą nustatyti teisinę prezumpciją, kad platformos

⁵ [Report expert group on the transposition of the PWD.pdf](#)

darbuotojo santykiai su platforma yra darbo santykiai, jei egzistuoja faktai, patvirtinantys darbo kontrolę ir vadovavimą. DK projekto 110³ straipsnio 2 dalyje įtvirtintos teisės atitinka savarankiškumą apibūdinančius elementus, išplėtotus ES Teisingumo Teismo praktikoje, įskaitant ir Yodel (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byla (2020 m. balandžio 22 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nutartis B / Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19) byla. Pagal Direktyvos (ES) 2024/2831 4 straipsnio 1 dalį darbo santykiai turi būti apibrėžti ne tik pagal valstybėje galiojančią teisę, bet ir atsižvelgta į Teisingumo Teismo praktiką. Todėl nurodyti požymiai gali būti naudojami kaip privalomo pobūdžio kriterijai. Paskutinis DK projekte siūlomas požymis (kriterijus) yra įvertintas pagal tai, kad esant civiliniams santykiams šalys atlygį nustato sutarimu, taip pat įvertintas algoritminio valdymo požymis (t. y. 3) susitarti dėl paslaugos kainos ar turėti galimybę ją priimti ir atmesti be neigiamų pasekmių, taip pat susipažinti su esminėmis paslaugos teikimo sąlygomis (įkainis, konkretus adresas, vieta, atstumas, ir pan.) prieš paslaugos teikimą). Visos paminėtos teisės yra civilinės, jų neturint preziumuojami pavaldumo, t. y. darbo santykiai. Kartu, nurodant svarbiausių teisių turėjimą, yra įgyvendinamas kitas Direktyvos (ES) 2024/2831 reikalavimas, pagal kurį turi būti nustatytos priemonės, kuriomis būtų sudarytos palankesnės sąlygos teisingo darbo platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui. Pagal Direktyvos (ES) 2024/2831 5 straipsnio 2 dalį nustatyta, kad „valstybės narės nustato veiksmingą nuginčijamąją teisinę prezumpciją dėl darbo santykių, kuri yra procedūrinis palengvinimas darbą platformoje atliekančių asmenų naudai. Be to, valstybės narės užtikrina, kad dėl teisinės prezumpcijos nepadidėtų reikalavimų našta darbą platformoje atliekantiems asmenims arba jų atstovams procesuose, kuriais nustatomas teisingas jų užimtumo statusas.“ Taigi teisinė prezumpcija turi būti aiški, lengvai suprantama patiems dirbantiesiems.

Dirbantysis arba jo atstovas gali kreiptis į DGK arba VDI, kad būtų nustatytas tinkamas statusas. Jeigu platforma nesutinka ir tvirtina, kad tai ne darbo santykiai, įrodinėjimo pareiga tenka platformai, o ne darbuotojui.

Rekomendacijas, kaip taikyti šias taisykles praktikoje, tvirtins vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius. Jose bus paaiškinta teisinės prezumpcijos dėl darbo santykių taikymas, siekiant tinkamo užimtumo statuso skaitmeninėse platformose nustatymo. Gairės bus skirtos skaitmeninėms platformoms, platformų tarpininkams, darbą platformoje atliekantiems asmenims, socialiniams partneriams (profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms), kitiems subjektams (VDI, VMI, DGK, ir kt.). Gairėse bus nurodyta, kad nustatant, ar tarp šalių egzistuoja darbo santykiai, bus vertinamos faktinės aplinkybės, ne tik sutartyje sutartos sąlygos, taip pat, kad sprendžiama ne pagal sutarties tarp šalių pavadinimą, bet pagal tai, kaip santykiai realiai veikia, vertinama: darbo organizavimas, kontrolė, elgesio, teisių ribojimai, atlygio nustatymas, technologinės priemonės (algoritmai). Darbo santykių prezumpcija taikoma tuomet, jeigu bus nustatoma, kad yra pavaldumo elementų (DK 32 straipsnio 1 ir 2 dalys), ir asmuo neturi bent vienos teisės, nurodytos DK projekto 110³ straipsnio 2 dalyje. Įrodinėjimo pareiga teks platformai. Platforma privalės įrodyti, kad neegzistuoja darbo santykių požymių. Darbo sutarties požymiai: 1) darbuotojo įsipareigojimas darbdaviui atlikti darbo funkciją. Pagal Darbo kodekso 34 straipsnio 2 dalį, darbo funkcija gali būti bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Pagal darbo sutartį įsipareigojama atlikti ne konkrečius darbus, susitariama ne dėl konkretaus darbo rezultato pasiekimo, bet dėl darbo funkcijos vykdymo; 2) darbdavio įsipareigojimas mokėti darbuotojui už darbo funkcijos atlikimą darbo užmokestį, kuris mokamas periodiškai, yra tęstinio pobūdžio, susijęs su tam tikru laiko tarpu. Tuo tarpu atliekant konkrečią užduotį civilinės sutarties pagrindu paprastai sumokama tinkamai įvykdžius sutartį ir priėmus galutinį darbo rezultatą; 3) darbuotojo pavaldumas darbdaviui atliekant darbo funkciją. 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 ar darbovietėje galiojančiai tvarkai. Šis požymis taip pat leidžia atskirti darbo santykį nuo kitų panašių, visų pirma, civilinių sutarčių pagrindu susiklostančių santykių, kuriuose išipareigojama atlikti darbą mainais į atlyginimą, tačiau tai daroma savarankiškai, be kitos šalies teisės vienvaldiškai reguliuoti darbo atlikimo procesą. Darbo santykiams būdingas pavaldumas reiškia, jog darbo funkcijų atlikimas yra neatskiriamas nuo darbdavio kontrolės. Pavaldumas nustatomas, jei egzistuoja bent vienas iš kriterijų: 1) kontrolė, kai taikoma: sankcijos už elgesį, taisyklės dėl paslaugos atlikimo eigos, automatinės baudos, algoritminiai reitingai, ir pan.; 2) vadovavimas, kai nustatyti nurodymai, kaip atlikti darbą, privalomos instrukcijos; 3) paklusimas tvarkai, kai nustatyti darbo grafikai, vietos zonos, kur dirbama, privalomi prisijungimai. Svarbūs darbo santykių pavaldumą rodantys požymiai yra nustatyti DK projekto 110³ straipsnio 2 dalyje, kai asmuo neturi teisės arba patiria dėl jos įgyvendinimo neigiamas pasekmes: 1) laisvas darbo laiko ir darbo apimties pasirinkimas. Asmuo turi teisę realiai pasirinkti: ar dirbti, kada dirbti, kiek dirbti. Darbo santykių požymis nustatomas, jei: pvz., yra nustatytos privalomos pamainos, taikomos sankcijos už atsisakymą, nustatyti automatiniai blokavimai už neaktyvumą, ribojamos darbo valandos ar užduočių kiekis; 2) teisė dirbti tretiesiems asmenims. Asmuo turi turėti teisę teikti tokias pačias paslaugas kitose platformose ar savarankiškai. Darbo santykių požymis bus nustatomas, jei pvz., platformos algoritmai blokuos už darbą kitur, sutartyse nustatys draudimus dirbti kitur; 3) susitarti dėl paslaugos kainos ar turėti galimybę ją priimti ir atmesti be neigiamų pasekmių, taip pat susipažinti su esminėmis paslaugos teikimo sąlygomis (įkainis, konkretus adresas, vieta, atstumas, ir pan.) prieš paslaugos teikimą. Asmuo turi matyti: paslaugos kainą, esmines jos teikimo sąlygas (adresą, atstumą, laiką ir pan.). Darbo santykių požymis bus nustatomas, jei pvz., informacija bus pateikiama po užduoties priėmimo, nebus galimybės priimti ir atmesti paslaugos kainos be neigiamų pasekmių. Jeigu asmuo neturi bent vienos teisės iš 3 punktuose nurodytų ir matomi pavaldumo požymiai — tai darbo santykiai, ir platforma turės įrodyti pati, jei nesutiks, kad tai darbo santykiai. Skaitmeninė platforma ar darbą platformoje atliekantis asmuo, jų atstovai dėl tinkamo užimtumo statuso gali kreiptis į DGK, taip pat VDI. Tuo atveju, jei VDI atlikdama kontrolę nustatytų darbo santykius, taikytų UĮ 56 straipsnio nuostatas, o platforma privalės sudaryti darbo sutartį, išskyrus užsieniečių, kuris neturi teisės sudaryti darbo sutarties (nes jų atveju kartu įvertinami teisės aktų reikalavimai dėl užsieniečių buvimo ir darbo Lietuvos Respublikoje).

VDI pagal Direktyvos (ES) 2024/2831 nuostatas turi keistis informacija ir bendradarbiauti su VMI, Valstybinės duomenų apsaugos inspekcija ir kitomis institucijomis pagal kompetenciją, ypač, kai kyla klausimų dėl automatizuotų stebėsenos sistemų ar automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų poveikio darbą platformoje atliekantiems asmenims. Tuo tikslu tos institucijos, gavusios prašymą arba savo iniciatyva, tarpusavyje keičiasi aktualia informacija, įskaitant informaciją, gautą atliekant patikrinimus ar tyrimus. Šios nuostatos yra bendros pagal Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo 31 straipsnio 3 dalies 5 punktą, kuriame numatyta, kad ūkio subjektų veiklos priežiūrą atliekantis subjektas, taip pat atlieka šias ūkio subjektų veiklos priežiūros funkcijas: bendradarbiauja su kitais ūkio subjektų veiklos priežiūrą atliekančiais subjektais.

4.5. DK projekte siūlomas DK projekto 110⁴ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnį, kurį paaiškina konstatuojamosios 39-42 dalys) nustato, kokių asmens duomenų skaitmeninės platformos negali rinkti ir naudoti, kai jos naudoja algoritmus darbuotojų stebėsenai ar sprendimų priėmimui. Platformoms griežtai draudžiama rinkti ar naudoti duomenis, kurie: atskleidžia asmens emocijas ar

psichologinę būklę; susiję su privačiais pokalbiais, įskaitant bendravimą su kolegomis ar jų atstovais; yra renkami tuo metu, kai žmogus nedirba ir nesiūlo paslaugų; leidžia numatyti žmogaus pagrindinių teisių naudojimąsi (pvz., narystę profesinėje sąjungoje, kolektyvinius veiksmus); atskleidžia ypatingus asmens duomenis: rasę, etninę kilmę, negalią, sveikatą, religiją, pažiūras, migracijos statusą, seksualinę orientaciją, politinę ar profesinę narystę; yra biometriniai duomenys, kai jie naudojami žmogaus tapatybei nustatyti palyginant su duomenų baze.

Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnyje nustatytas platus ir aiškiai apibrėžtas draudimų rinkinys, kuriuo siekiama užkirsti kelią diskriminacijai, pertekliniam stebėjimui ir neteisėtam psichologiniam vertinimui. Šie draudimai taikomi nuo pat atrankos į darbą momento.

Nuostatos taikomos: automatizuotoms stebėsenos sistemoms; automatizuotoms sprendimų priėmimo sistemoms; bet kokioms kitoms automatizuotoms sistemoms, kurios priima ar padeda priimti sprendimus apie darbuotoją. Tai reiškia, kad apribojimai apima visus algoritmus, kurie daro poveikį dirbančiojo darbo sąlygoms, užduotims, pajamoms, reputacijai ar paskyros statusui.

Atsižvelgiant į sudėtingą teisinį reguliavimą dėl asmens duomenų, toliau pateikiame išsamesnį paaiškinimą apie jautrių duomenų tvarkymą:

Jautrūs duomenys negali būti tvarkomi remiantis asmens sutikimu pagal Direktyvos (ES) 2024/2831

7 straipsnio nuostatas. Sutikimas nėra laikomas teisėtu pagrindu, nes Direktyvos (ES) 2024/2831 logika yra ta, kad platformos darbuotojai nėra lygiaverčiai santykiuose ir todėl jų sutikimas nėra laisvas. Tai paaiškina (ES) 2024/2831 7 straipsnio konstatuojamoji 39 dalis: „Vis dėlto konkrečiu darbo platformoje atveju negalima daryti prielaidos, kad darbą platformoje atliekantys asmenys laisva valia davė sutikimą, kad būtų tvarkomi jų asmens duomenys. Darbą platformoje atliekantys asmenys dažnai iš tikrųjų neturi laisvo pasirinkimo arba negali atsakyti duoti sutikimą arba jį atšaukti nepadarydami žalos savo sutartiniais santykiams, atsižvelgiant į darbą platformoje atliekančio asmens ir skaitmeninės darbo platformos galios disbalansą. Todėl skaitmeninės darbo platformos neturėtų tvarkyti darbą platformoje atliekančių asmenų asmens duomenų remdamosi tuo, kad darbą platformoje atliekantis asmuo davė sutikimą, kad jo asmens duomenys būtų tvarkomi.“ Direktyva (ES) 2024/2831 nenumato galimybės platformų darbo srityje tvarkyti duomenis remiantis BDAR 9 straipsnio 2 dalies a punkte numatytu aiškiu sutikimu. Todėl negalima įteisinti sutikimo nacionalinėje teisėje kaip alternatyvos dėl jautrių duomenų – tai prieštarautų Direktyvos (ES) 2024/2831 tikslui. Direktyvos (ES) 2024/2831 Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnis draudžia automatizuotomis priemonėmis tvarkyti: psichologinę ar emocinę būseną, privačius pokalbius, duomenis, kai asmuo nėra prisijungęs, duomenis apie teises (pvz. profsąjungų veikla), rasę, sveikatą, politines pažiūras, religiją, atlikti biometrinę identifikaciją. Nė vienas iš šių draudimų negali būti apeinamas sutikimu. Tai aiškiai pabrėžia ir EK Ekspertų grupė. Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnio nuostatos yra specialiosios ir nustato aiškius draudimus automatizuotai tvarkyti tam tikrus asmens duomenis. Šių draudimų algoritminio valdymo kontekste negalima pagrįsti asmens sutikimu, nes, kaip pažymi Direktyvos(ES) 2024/2831 konstatuojamoji 39 dalis ir EK ekspertų grupė, platforminio darbo santykiuose sutikimas nelaikomas laisvai duotu. Todėl jautrūs duomenys negali būti tvarkomi su darbuotojo sutikimu.

Kartu pažymėtina, kad Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnio draudimai taikomi tik automatizuotam stebėjimui ir sprendimams platformos darbo kontekste. Jie neužkerta kelio tvarkyti duomenis teisės aktų pagrindu, įskaitant: tapatybės nustatymą, teisę dirbti, migracijos statusą, teistumo registrus, kitus privalomus teisėtumo patikrinimus. Platformos gali ir privalo tvarkyti tapatybės, migracijos, leidimo dirbti ir

teistumo duomenis įdarbinimo ar sutarties sudarymo metu tiek, kiek tai numato BDAR, Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas ar specialieji teisės aktai. Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnio ribojimai šiai veiklai netaikomi, nes tokie duomenys nėra renkami naudojant automatizuotas darbo stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas.

EK Ekspertų grupės aiškinimas aiškiai atskiria draudimą automatizuotai rinkti naujus asmens duomenis nuo teisėtų jau turimų duomenų tvarkymo formų. Ekspertų grupė pažymi, kad c punktas draudžia rinkti naujus asmens duomenis tais atvejais, kai asmuo nesiūlo arba neatlieka platforminio darbo, tačiau šis draudimas neapima kitų teisėtų esamų duomenų tvarkymo būdų. Tai reiškia, kad platformoms draudžiama automatizuotai stebėti asmens buvimo vietą, elgesį ar komunikaciją, kai jis nėra prisijungęs prie platformos. Tuo tarpu jau turimi asmens duomenys gali būti tvarkomi teisėtais tikslais, tokiais kaip mokesčių administravimas, teisės dirbti patikrinimas, privalomos informacijos teikimas ar apskaitos vedimas. Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnio draudimas netrukdo platformoms tvarkyti jau esančių duomenų tais atvejais, kai to reikalauja mokesčių, socialinio draudimo ar kitų teisės aktų taikymas, taip pat teikti būtinas su paslaugos teikimu susijusias žinutes. Draudimas taikomas tik naujų duomenų rinkimui automatizuotomis priemonėmis, kai asmuo neprisijungęs.

Trumpas apibendrinimas:

1. Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnis ir jį perkeliantis DK projekto 110⁴ straipsnis nustato aiškius draudimus automatizuotai tvarkyti tam tikrus asmens duomenis. Šie draudimai taikomi algoritminėms stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemoms nuo pat atrankos etapo ir negali būti grindžiami asmens sutikimu.

2. Direktyvos (ES) 2024/2831 7 straipsnis veikia kaip specialioji norma BDAR atžvilgiu ir nepanaikina platformų pareigų tvarkyti duomenis, kai to reikalauja kiti teisės aktai (tapatybės, migracijos, mokesčių, apskaitos srityse), jei tai nėra automatizuotos darbo stebėsenos ar sprendimų priėmimo dalis.

4.6. DK projekte siūlomas DK projekto 110⁵ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 8 straipsnį, kurį paaikškina konstatuojamoji 43 dalis) nustato, kad platformos, kurios darbuotojų veiklą vertina ar sprendimus priima naudodamos algoritmus, privalo atlikti poveikio duomenų apsaugai vertinimą. Algoritminė stebėseną ir automatizuotas sprendimų priėmimas tvarkant asmens duomenis, pagal BDAR 35 straipsnį gali sukelti didelę riziką, todėl turi būti atliktas poveikio duomenų apsaugai vertinimas (toliau - PDAV). Atlikdama tokį vertinimą, platforma privalo įtraukti darbuotojus ir jų atstovus – jie turi teisę pateikti savo nuomonę dėl to, kaip jų duomenys tvarkomi ir kokią riziką tai kelia. Vertinimo rezultatus platforma turi pateikti darbuotojų atstovams.

Taip pat siekiant didesnio aiškumo, toliau teikiama papildomi paaikškinimai:

EK Ekspertų grupės aiškinimas yra labai aiškus: PDAV (atsižvelgiant į Direktyvos (ES) 2024/2831 8 straipsnio reikalavimus) taikomas visiems ten dirbantiems asmenims (angl. *persons performing platform work*), įskaitant savarankišką veiklą vykdančius asmenis pagal individualią veiklos pažymą (IDV), nes tai yra duomenų apsaugos nuostata (pagal BDAR ir Direktyvos (ES) 2024/2831 7–11 straipsnius).

EK ekspertai aiškiai išaiškino, kaip turėtų būti suprantama nuostata „pateikti savo nuomones“ („seek the views“). Pažymima, kad skaitmeninio darbo platformos privalo įtraukti platformos dirbančiuosius ir jų atstovus į informavimo procesą, tačiau Direktyva (ES) 2024/2831 nenustato pareigos pasiekti susitarimą. Procedūros paliekamos nacionalinei teisei ir praktikai. Tai reiškia, kad platforma privalo sudaryti realią galimybę pareikšti nuomonę, tačiau neprivalo gauti kiekvieno dirbančiojo individualaus atsakymo.

Atitinkamai reikalavimas prašyti pateikti nuomonę gali būti įgyvendinamas įvairiomis formomis, pavyzdžiui, pateikiant bendrą pranešimą visiems dirbantiesiems, organizuojant elektronines apklausas, konsultuojantis per darbuotojų atstovus ar naudojant virtualius komunikacijos kanalus, netaikant pareigos surinkti tūkstančius atskirų individualių atsakymų.

Taip pat EK ekspertai pažymi, kad valstybės narės turėtų leisti pakartotinai naudoti anksčiau atliktus PDAV, kai duomenų tvarkymo operacijos yra panašaus pobūdžio, vadovaujantis BDAR 35 straipsnio 11 dalimi. Tai reiškia, kad tais atvejais, kai platforma jau yra atlikusi PDAV dėl panašios automatizuotos sistemos, o naujai diegiama sistema iš esmės nekeičia rizikos pobūdžio, naujo PDAV atlikti neprivaloma. Toks aiškinimas tiesiogiai atitinka BDAR 35 straipsnio 11 dalyje įtvirtintą reguliavimo logiką.

Trumpas apibendrinimas:

1) Taikymo sritis: PDAV (kyla iš BDAR 35 ir Direktyvos (ES) 2024/2831 8 straipsnis) taikomas visiems algoritminės stebėsenos ir sprendimų priėmimo atvejams platforminiame darbe ir visiems darbą platformoje atliekantiems asmenims – tiek darbuotojams, tiek pagal individualią veiklą dirbantiems asmenims, nes šios nuostatos priklauso Direktyvos (ES) 2024/2831 duomenų apsaugos daliai, kuri taikoma visiems dirbantiesiems.

2) Dėl nuomonės pateikimo pagal Direktyvos (ES) 2024/2831 8 straipsnio reikalavimus („seek the views“) nereiškia pareigos atsiklausti kiekvieno asmens individualiai. Platforma turi sudaryti realią galimybę pateikti nuomonę (pvz., bendras pranešimas, elektroninė apklausa), tačiau neprivalo gauti individualių atsakymų iš visų dirbančių asmenų ar pasiekti susitarimą.

3) Dėl PDAV (dėl BDAR 35 straipsnio 11 dalies taikymo): jei duomenų tvarkymo pobūdis ir rizika iš esmės nesikeičia, galima remtis ankstesniu PDAV rezultatu. Tokiu atveju naujo vertinimo atlikti nereikia.

4.7. DK projekte siūlomas DK projekto 110⁶ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 9 straipsnį, kurį paaiškina konstatuojamosios 44-46 dalys) nustato skaidrumo pareigą skaitmeninėms platformoms, kai jos naudoja automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas. Platforma privalo informuoti darbuotojus, jų atstovus ir VDI (jų prašymu) apie bet kokių automatizuotų stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemų naudojimą. Informacija turi apimti: kokie duomenys renkami, kokie sprendimai priimami, pagal kokius kriterijus ir kodėl, kam duomenys perduodami (įskaitant grupės įmones), kokiais pagrindais priimami sprendimai riboti paskyrą, nemokėti už darbą, keisti statusą ir pan.

Visa informacija turi būti pateikiama raštu, aiškiai, suprantamai ir lengvai prieinamai. Darbuotojai privalo gauti glaustą informaciją apie jiems tiesiogiai taikomas sistemas: pirmą darbo dieną, prieš bet kokius svarbius sistemos pakeitimus, bet kuriuo metu, kai jie to paprašo.

Darbuotojų atstovams platforma privalo pateikti visą išsamią informaciją: prieš pradedant naudoti sistemą, prieš įdiegiant pakeitimus, ar bet kuriuo metu jų prašymu.

VDI informacija taip pat turi būti pateikiama jų prašymu.

Perkeliamumo teisė: dirbantieji turi teisę gauti ir perkelti visus apie juos algoritmų sugeneruotus duomenis (pvz., reitingus, vertinimus). Platforma privalo nemokamai sudaryti sąlygas šia teise pasinaudoti, o dirbančiojo prašymu — perduoti duomenis tiesiogiai kitai platformai.

DK projekto 110⁶ straipsnis įpareigoja platformas atskleisti, kaip veikia jų algoritmai, kokius duomenis jie renka ir kokius sprendimus priima, bei suteikia dirbantiesiems teisę gauti ir perkelti visus su jais susijusius algoritmų sugeneruotus duomenis.

Visos Direktyvos (ES) 2024/2831 9 straipsnio nuostatos perkeliama į DK, kadangi jos yra nors ir

išsamios, tačiau labai svarbios skaitmeninių darbo platformų dirbantiems (siekiant lengvesnio ir aiškesnio nuostatų taikymo, jas numatant viename teisės akte).

Taip pat toliau išsamiau paaiškiname nuostatų įgyvendinimą:

Direktyva (ES) 2024/2831 aiškiai reikalauja pateikti informaciją asmeniui „ne vėliau kaip pirmą darbo dieną“ (Direktyvos (ES) 2024/2831 9 straipsnio 3 dalies a punktas), tačiau leidžia šią informaciją pateikti glausta forma („*concise*“) darbuotojui, o išsamesnę informaciją – vėliau arba pagal prašymą (Direktyvos (ES) 2024/2831 9 straipsnio 3 dalies antroji pastraipa). EK ekspertai patvirtina šį lankstumą: pareiga pateikti informaciją gali būti diferencijuojama: platformos dirbantieji gauna glaustą informaciją, o išsami ir visapusiška teikiama pagal prašymą („*upon request*“). Todėl DK projekto 110⁶ straipsnio 2 ir 4 dalys numato tai (pajuodinta) :

„3. Skaitmeninės platformos darbą platformoje atliekantiems asmenims **glausta forma** privalo pateikti šio straipsnio 1 dalyje nurodytą informaciją apie sistemas ir jų ypatybes, kurios jiems daro tiesioginį poveikį, įskaitant, kai taikytina, jų darbo sąlygas:

1) ne vėliau kaip pirmą darbo dieną;

2) prieš įvedant pakeitimus, turinčius įtakos darbo sąlygoms, darbo organizavimui ar darbo rezultatų stebėsenai, ir

3) bet kuriuo metu jiems pateikus prašymą.

4. Skaitmeninės platformos darbą platformoje atliekantiems asmenims **jų prašymu** privalo pateikti **visapusišką ir išsamią** šio straipsnio 1 dalyje nurodytą informaciją apie visas atitinkamas sistemas ir jų ypatybes.“

Dėl maksimalaus tokių pat prašymų pateikimo skaičiaus nustatymo: DK 24 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise.“ Nors nėra DK nuostatų dėl pakartotinių prašymų, tačiau jei būtų jie teikiami darbdavys turi teisę remiantis DK 24 straipsniu atsakyti, kad buvo atsakyta jau anksčiau.

Dėl komercinių paslapčių apsaugos (neatskleisti formulių, logikos, svorių): EK ekspertų paaiškinimas yra labai aiškus: platformos gali saugoti komercines paslaptis, remdamosi konstatuojamąja 63 dalimi BDAR – informacijos atskleidimas neturi pakenkti intelektinei nuosavybei. Ekspertų nuostata: negali būti atsisakoma suteikti informaciją, bet galima neatskleisti tikslų formulių, būtina pateikti pagrindinius parametrus („*main parameters*“) ir santykinę svarbą („*relative importance*“), net jei komercinių paslapčių detalės neatskleidžiamos. Tai (pajuodinta) numato DK projekto 110⁶ straipsnio 2 dalies c punktas dėl duomenų pateikimo: „c) duomenų kategorijas ir pagrindinius parametrus, į kuriuos tokios sistemos atsižvelgia, ir **santykinę jų svarbą automatizuotam sprendimų priėmimui, įskaitant tai, kaip darbą platformoje atliekančio asmens duomenys ar elgesys veikia sprendimus**“.

Todėl platformos privalo atskleisti stebimų ar vertinamų duomenų ir veiksmų kategorijas, įskaitant paslaugos gavėjo atliekamą vertinimą, bet gali neatskleisti: tikslų skaičiavimo formulių, svorių, algoritmų kodo, konfidencialių metodologijų.

Dėl skubių saugumo atvejų, kada galima automatizuotai sustabdyti paskyrą. Tai dera su EK ekspertų išaiškinimu: skubiais atvejais galima taikyti automatizuotus apribojimus, jeigu žmogaus peržiūra atliekama be nepagrįsto delsimo po automatizuoto veiksmo. Tai atitiktų Direktyvos (ES) 2024/2831 10 straipsnio logiką (žmogaus kontrolė), Direktyvos (ES) 2024/2831 11 straipsnį (žmogaus paaiškinimas ir peržiūra), konstatuojamąją dalį 48 (esminių sprendimų turi imtis žmogus, bet leidžia paramą). Tai numatoma DK projekto 110 straipsnio 5 dalyje (pajuodinta): „5. Visus sprendimus dėl darbą 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 darbą platformoje atliekantiems asmenims ar tretiesiems asmenims. Tokiais atvejais žmogaus atliekamos peržiūros reikalavimas laikomas įvykdytu, jei sprendimas peržiūrimas be nepagrįsto delsimo po automatizuoto veiksmo pritaikymo.**“

4.8. DK projekte siūlomas DK projekto 110⁷ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 10 straipsnį, kurį paaiškina konstatuojamosios 46–48 dalys) nustato pareigą platformoms užtikrinti, kad jų naudojami algoritmai būtų nuolat prižiūrimi, vertinami, kad nepažeistų platformoje dirbančių žmonių teisių. Platforma turi reguliariai (bent kas 2 metus), įtraukdama darbuotojų atstovus, vertinti, kaip automatizuotos sistemos veikia dirbančius asmenis — ar jos nekeičia jų darbo sąlygų, ar nedaro įtakos vienodo požiūrio principui.

Platforma turi skirti kvalifikuotus žmones, kurie prižiūrėtų algoritmus, galėtų panaikinti neteisingus automatinis sprendimus ir būtų apsaugoti nuo spaudimo ar neigiamų pasekmių už šią kontrolę.

Jei priežiūra parodo, kad algoritmai kelia diskriminacijos riziką arba jau pažeidė dirbančiųjų teises, platforma privalo taisyti sistemą arba, jei reikia, nutraukti jos naudojimą.

Priežiūros ir vertinimo rezultatai turi būti pateikiami darbuotojų atstovams, o dirbantiesiems ar institucijoms — jų prašymu.

Bet kokius sprendimus, susijusius su paskyros apribojimu, sustabdymu, panaikinimu ar sutartinių santykių nutraukimu, turi priimti žmogus, ne algoritmas.

EK ekspertai, aiškindami Direktyvos (ES) 2024/2831 nuostatas, pabrėžia, kad platformų naudojamos algoritminio valdymo sistemos negali veikti autonomiškai ir nekontroliuojamai. Konstatuojamosiose 46–48 dalyse aiškiai įtvirtinta žmogaus atliekamos reikšmingos priežiūros (angl. meaningful human oversight) būtinybė, siekiant užtikrinti, kad automatizuoti sprendimai nepažeistų dirbančiųjų pagrindinių teisių, orumo ir sąžiningų darbo sąlygų.

Algoritminė kontrolė platformose gali kelti riziką dirbančiojo teisėms, todėl žmogaus dalyvavimas sprendimų priėmime yra privalomas ne formaliai, o realiai. Tai reiškia, kad paskirtieji kvalifikuoti asmenys turi turėti faktinius įgaliojimus: suprasti algoritmo veikimo logiką; aktyviai stebėti jo poveikį dirbančiųjų darbo sąlygoms; pakeisti ar panaikinti neteisingus ar diskriminuojančius automatinis sprendimus.

EK ekspertų grupė taip pat akcentuoja, kad ypač jautrūs sprendimai, tokie kaip paskyros blokavimas, prieigos prie darbo apribojimas, sutartinių santykių sustabdymas ar nutraukimas, negali būti grindžiami vien automatizuotu sprendimu. Tokiais atvejais sprendimą visada turi priimti žmogus, įvertinęs visas individualias aplinkybes, o algoritmas gali būti naudojamas tik kaip pagalbinė priemonė.

Tokiu būdu DK projekto 110⁷ straipsnyje įtvirtintos pareigos atitinka reikalavimą, kad algoritminis valdymas platformų darbe leidžiamas tik tada, kai jis yra nuolat prižiūrimas ir koreguojamas, o galutinius reikšmingus sprendimus priima žmogus, o ne algoritmas.

4.9. DK projekte siūlomas DK 110⁸ projekto straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 11 straipsnį, kurį paaiškina konstatuojamosios 46–48 dalys) nustato, kad platformoje dirbantys asmenys turi būti apsaugoti nuo neaiškių, nepagrįstų ar neteisingų automatizuotų sprendimų. Darbuotojas turi teisę

nedelsiant gauti aiškų, paprasta kalba pateiktą paaiškinimą, jei sprendimą priėmė automatizuotą sistema (pvz., dėl paskyros užblokavimo, užduočių nebeteikimo, atlygio).

Platforma privalo suteikti galimybę bendrauti su atsakingu žmogumi, kuris gali paaiškinti sprendimo priežastis. Tą pačią dieną, kai sprendimas įsigalioja, platforma raštu turi nurodyti visus motyvus, dėl kurių: apribota paskyra, sustabdytas ar panaikintas naudojimas platforma, atsisakyta mokėti už darbą, pakeistas sutartinis statusas arba priimtas bet koks kitas neigiamas sprendimas.

Dirbantysis arba jo atstovai gali pareikalauti peržiūrėti tokį sprendimą. Platforma privalo atsakyti per 14 dienų, pateikdama pagrįstą rašytinį atsakymą. Jei pažeidžiamos dirbančiojo teisės, platforma privalo: panaikinti sprendimą per 14 dienų, arba, jei to padaryti negalima, atlyginti žalą, ir imtis priemonių, kad tokie neteisingi automatizuoti sprendimai ateityje nepasikartotų (pvz., pakeisti ar išjungti sistemą).

Direktyvos (ES) 2024/2831 11 straipsnis užtikrina, kad reikšmingus padarinius sukeliantys automatizuoti sprendimai platforminiame darbe būtų skaidrūs, paaiškinami ir peržiūrimi žmogaus, o pažeidus dirbančiojo teises platforma privalėtų imtis veiksmingų priemonių.

4.10 DK projekte siūlomas DK projekto 110⁹ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 13 straipsnį, kurį paaiškina konstatuojamoji 52 dalis) nustato, kad jeigu platformos darbuotojai neturi savo atstovų, skaitmeninė platforma privalo informuoti juos tiesiogiai apie visus svarbius sprendimus, susijusius su: automatizuotų stebėsenos sistemų diegimu, automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų diegimu, esminiais šių sistemų pakeitimais. Informacija turi būti pateikiama aiškiai, suprantamai ir lengvai prieinama forma, kad darbuotojai žinotų, kaip algoritmai gali paveikti jų darbą. 110⁹ straipsnio nuostatos taikomos tik platformos darbuotojams, Direktyvos (ES) 2024/2831 13 straipsnis taikomas tik platformos darbuotojams ir numato Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje ypatumus.

Kadangi minėtos sistemos gali būti sudėtingos techniškai ir turėti tiesioginį poveikį darbo sąlygoms, darbuotojų atstovai įgyja teisę pasitelkti ekspertą. Eksperto išlaidas privalo padengti darbdavys (kai dirba daugiau kaip 250 darbuotojų), jei: eksperto pagalbos prašoma ne dažniau kaip kartą per dvejus metus (dažnumas buvo sutartas socialinių partnerių), o ekspertizė yra pagrįsta ir proporcinga (t. y. realiai reikalinga sistemai vertinti). Ši nuostata skirta tam, kad darbuotojų atstovai turėtų tikrą galimybę suprasti technologines naujoves, jų poveikį saugai, darbo organizavimui ir darbuotojų teisėms, o konsultavimas nebūtų formalus.

Dėl darbuotojų atstovų įtraukimo EK Ekspertų grupė pažymi, kad pagal Direktyvos (ES) 2024/2831 13 straipsnį konsultavimas yra privalomas tik tais atvejais, kai planuojama įdiegti naują arba iš esmės pakeisti automatizuotą stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemą (AMDMS). Kitaip tariant, konsultavimo pareiga taikoma tik esminių pokyčių atveju ir neapima visų PDAV situacijų.

Taigi, darbuotojų atstovai į procesą įtraukiami tik tada, kai numatoma diegti ar iš esmės keisti automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas.

4.11. DK projekte siūlomas DK projekto 110¹⁰ straipsnis (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 14 straipsnį, kurį paaiškina konstatuojamoji 53 dalis) nustato, kad platforma privalo sudaryti darbo platformoje atliekantiems asmenims galimybę saugiai bendrauti tarpusavyje ir su darbuotojų atstovais, naudodama savo skaitmeninę infrastruktūrą arba panašias priemones.

Platforma turi užtikrinti vidinį bendravimo kanalą (pvz., pokalbių funkciją, vidinę žinutę ar kitą skaitmeninę priemonę), kad dirbantieji galėtų laisvai, asmeniškai ir saugiai komunikuoti.

Platformai draudžiama: naudotis prieiga prie šių kontaktų, sekti, stebėti ar kitaip kontroliuoti darbuotojų tarpusavio bendravimą. Tai yra apsauga nuo bet kokio platformos bandymo stebėti darbuotojų susirašinėjimus, trukdyti jų organizavimuisi ar kištis į jų atstovavimo procesus.

Atsižvelgiant į platforminio darbo specifiką, kai dirbantieji dažnai neturi bendros fizinės darbo vietos ir tiesioginių tarpusavio kontaktų, Direktyvoje (ES) 2024/2831 nustatytos pareigos sudaro būtinas prielaidas tam, kad pagrindinės kolektyvinės teisės galėtų būti įgyvendinamos praktiškai.

4.12. DK projekte siūlomas DK projekto 110¹¹ straipsnis (perkelia Direktyvos 2024/2831 (ES) 2024/2831 17 straipsnį, kurį paaiškina konstatuojamosios 58-59 dalys) nustato, kad platforma privalo reguliariai teikti VDI ir darbuotojų atstovams svarbią informaciją apie savo veiklą, dirbančius asmenis ir taikomas darbo sąlygas. Informacija, kurią turi pateikti platforma VDI ir atstovams: kiek žmonių dirba per platformą, suskirstant pagal jų veiklos mastą ir užimtumo statusą; platformos nustatytas bendrąsias sąlygas, taikomas sutartiniais santykiams; pagal prašymą – vidutinę veiklos trukmę, vidutines savaites valandas ir vidutines pajamas; informaciją apie platformos tarpininkus, su kuriais platforma yra sudariusi sutartis. Informacija turi būti atnaujinama ne rečiau kaip kas 6 mėnesius, o mažos ir vidutinės įmonės — kartą per metus; bendrosios sąlygos turi būti atnaujinamos iškart, kai jos iš esmės pakeičiamos. VDI ir darbuotojų atstovai gali prašyti išsamesnių paaiškinimų, įskaitant duomenis apie darbo sutartis. Tokiu atveju platforma turi pateikti pagrįstą atsakymą nedelsiant. Informacijos teikimo tvarką nustato vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius.

EK ekspertų grupės ataskaitoje, aiškinant Direktyvos (ES) 2024/2831 17 straipsnį, nurodoma, kad informacija apie platforminį darbą yra esminė tiek kompetentingoms institucijoms, siekiančioms užtikrinti teisės aktų laikymąsi ir nustatyti teisingą užimtumo statusą, tiek darbuotojų atstovams, vykdančioms atstovavimo funkcijas. Konstatuojamosiose 58–59 dalyse pabrėžiama, kad tokia informacija taip pat būtina siekiant identifikuoti piktnaudžiavimo ir klaidingo savarankiško darbo atvejus bei užkirsti kelią nedeklaruojamam darbui.

4.13. Ginčas ir teisių ginimo procesas

Šiuo metu tik darbuotojai gali kreiptis į DGK dėl savo teisių gynimo. Savarankiškai dirbantys asmenys (platformų vairuotojai, kurjeriai ir kt.) negali kreiptis į DGK, net jeigu mano, kad jų veikla iš tikrųjų yra darbo santykiai. Jie gali kreiptis tik į teismą, o tai reiškia: procesas yra mokamas, sudėtingesnis, ilgesnis ir mažiau prieinamas.

Priėmus DK projekto 110³ straipsnį savarankiškai dirbantys asmenys galės kreiptis į DGK dėl statuso nustatymo, kad ši nustatytų, ar realiai egzistuoja darbo santykiai. Tai yra labai reikšminga naujovė, nes pirmą kartą suteikiama galimybė savarankiškai dirbančiam asmeniui ginčyti savo statusą nemokamai, DGK tvarka. DGK nagrinėjimas yra nemokamas, greitas (paprastai per 1 mėnesį), mažiau formalus nei teismas. Tai reiškia, kad platformų darbuotojai pagaliau turės realų ir prieinamą būdą apginti savo teises, o platformų pareiga bus įrodyti, kad tai ne darbo santykiai.

EK ekspertų grupės ataskaitoje, aiškinant Direktyvos (ES) 2024/2831 18 straipsnį (angl. *Right to redress*), akcentuojama, kad platformose dirbantys asmenys turi turėti realiai veiksmingas ir prieinamas teisių gynimo priemones, atitinkančias ES teisės veiksmingumo principą. Teisių gynimo mechanizmai neturi būti sukurti taip, kad dėl procedūrinių, finansinių ar laiko sąnaudų jie taptų faktiškai neprieinami asmenims, siekiantiems ginti Direktyvoje (ES) 2024/2831 nustatytas teises.

4.14. Sankcijos

Nesiūloma keisti aukščiau nurodyto dabar galiojančio teisinio reguliavimo dėl sankcijų:

Direktyvos (ES) 2024/2831 28 konstatuojamoji dalis nurodo: „piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybinėse situacijose yra fiktyviai deklaruojamo darbo forma, kuri yra dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvaus savarankiško darbo atvejis fiksuojamas tada, kai asmuo deklaruoja, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus. Fiktyvus savarankiškai dirbančio asmens statuso deklaravimas dažnai atliekamas siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokestinių pareigų arba sukurti konkurencinį pranašumą, palyginti su teisės aktų besilaikančiomis įmonėmis.“ Taip pat Direktyva (ES) 2024/2831 draudžia bloginti jau esamą reguliavimą, 26 straipsnio 1 dalyje nurodyta: „Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kuris jau yra užtikrintas platformų darbuotojams valstybėse narėse, be kita ko, kiek tai susiję su nustatytomis procedūromis, pagal kurias nustatomas teisingas darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statusas, taip pat kiek tai susiję su esamomis jų atstovų prerogatyvomis.“ Todėl sumažinus esamas baudas, kaip siūlo darbdavius atstovaujančios organizacijos, būtų sumažinta dirbančiųjų apsauga, o to Direktyva (ES) 2024/2831 neleidžia.

EK ekspertai aiškiai pripažįsta, kad fiktyvus savarankiškumas (piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu) yra rimtas pažeidimas (remiantis konstatuojama 28 dalimi), Direktyvos (ES) 2024/2831 vykdymas priklauso nuo veiksmingų vykdymo ir sankcijų mechanizmų (pagal 24 straipsnio reikalavimus), taip pat Direktyva (ES) 2024/2831 yra minimumo direktyva ir negali susilpninti apsaugos (pagal 26 straipsnio nuostatas). Todėl sankcijų sistema nacionaliniu lygmeniu negali būti silpninama, ji turi išlikti veiksminga, proporcinga ir atgrasanti, kitaip Direktyvos (ES) 2024/2831 tikslai nebūtų pasiekti.

EK ekspertų grupės ataskaitoje, aiškinant Direktyvos (ES) 2024/2831 26 straipsnio 1 dalį, pabrėžiamas nebloginimo (*non-regression*) principas, pagal kurį Direktyva (ES) 2024/2831 negali būti naudojama kaip pagrindas mažinti jau esamą platformų darbuotojų apsaugos lygį, įskaitant nustatytas teisių įgyvendinimo procedūras ir darbuotojų atstovų prerogatyvas. Atsižvelgiant į tai, sankcijų mechanizmų silpninimas ar jų atgrasomojo poveikio mažinimas būtų nesuderinamas su Direktyvos (ES) 2024/2831 tikslais.

DK projekte siūloma 1 metų pereinamasis laikotarpis netaikyti baudų dėl nelegalaus darbo, siekiant sudaryti galimybę verslui prisitaikyti prie naujų reikalavimų, toks sprendimas buvo priimtas socialinių partnerių, įvertinus VDI praktiką, kai įsigalioja iš esmės nauji reikalavimai. Taip pat Viešojo administravimo įstatymo 33 straipsnyje ir Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimų taisyklėse yra sušvelnintas baudimas pirmaisiais veiklos metais: „7. Pirmaisiais metais po ūkio subjekto veiklos, dėl kurios atliekamas veiklos patikrinimas, pradžios šiam subjektui už atliekamo pirmojo planinio patikrinimo metu nustatytus pažeidimus negali būti taikomos poveikio priemonės, susijusios su ūkio subjekto veiklos ribojimu (sustabdomos ar naikinamos veiklos licencijos). Nustačius teisės aktų reikalavimų nesilaikymo, netinkamo taikymo faktą, ūkio subjektui nustatomas protingas (paprastai ne trumpesnis kaip vieno mėnesio) terminas pažeidimams ištaisyti.

8. Šio straipsnio 7 dalyje nustatyta išlyga netaikyti poveikio priemonių ir nustatyti terminą pažeidimams ištaisyti netaikoma, jeigu poveikio priemonės yra būtinos ir neišvengiamos siekiant užkirsti kelią žalai teisės normų saugomoms vertybėms atsirasti.“

4.15. Dėl asmens duomenų apsaugos pažeidimo (perkelia Direktyvos (ES) 2024/2831 24 straipsnio 1 dalį, kurią paaiškina konstatuojamoji 64 dalis)

Siūloma **Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo** 32¹ straipsnį papildyti nauja dalimi, aiškiai nustatančia, kad Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija taiko BDAR 83 straipsnio 5 dalyje nurodytas administracines baudas už Lietuvos Respublikos darbo kodekso 27 straipsnio 4 dalies ir 110⁴–110⁸ straipsnių pažeidimus, tiek, kiek jie susiję su asmens duomenų apsauga, laikantis BDAR 9 VI–VIII skyrių nuostatų.

EK ekspertai pabrėžia, kad Direktyvos (ES) 2024/2831 nuostatų įgyvendinimas platforminio darbo srityje turi būti suderintas su BDAR reikalavimais, nes algoritminis valdymas ir automatizuotas sprendimų priėmimas neišvengiamai apima asmens duomenų tvarkymą. Todėl tais atvejais, kai DK nuostatų pažeidimai (dėl darbo įstatymų pažeidimų baudas, numatytas Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse, taiko VDI) kartu reiškia ir asmens duomenų apsaugos pažeidimus, turi būti taikomos BDAR numatytos administracinės baudos, kurias taiko Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija.

4.16. Dėl leidimo vykdyti keleivių vežimo veiklą

Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekso 8² straipsnio 2 dalies 2 punktą siūloma papildyti, aiškiai nustatant, kad fizinis asmuo turi būti sudaręs darbo sutartį su skaitmenine darbo platforma arba apie vykdomą individualią veiklą informavęs mokesčio administratorių. Šiuo pakeitimu sudaromos sąlygos veiklą vykdyti ir darbo santykių pagrindu tais atvejais, kai faktiniai santykiai atitinka darbo santykių požymius, ir atitinkamai reikalaujama darbo sutarties sudarymo, taip užtikrinant teisinį aiškumą ir suderinamumą su nauju darbu per skaitmenines platformas reglamentavimu.

4.17. Dėl skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų saugos ir sveikatos

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą siūloma papildyti specialiosiomis nuostatomis dėl:

- darbuotojų, atliekančių darbą skaitmeninėje darbo platformoje, saugos ir sveikatos reikalavimų, kiek jie susiję su automatizuotų stebėsenos sistemų, automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų, automatizuotų sistemų, kuriomis priimami ar joms padedant priimami sprendimai, kurie koku nors būdu daro poveikį darbuotojams, naudojimo bei galimomis darbo platformoje kylančiomis grėsmėmis, įskaitant smurtą ir priekabiavimą (naujo 38³ straipsnio 1–6 dalys);

- kitų darbuotojų, kurių darbas organizuojamas naudojant automatizuotas stebėsenos sistemas, automatizuotas sprendimų priėmimo sistemas, automatizuotas sistemas, kuriomis priimami ar joms padedant priimami sprendimai, kurie koku nors būdu daro poveikį darbuotojams, saugos ir sveikatos reikalavimų, siekiant užtikrinti vienodas darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas visiems darbuotojams ir nustatant reikalavimą darbdaviams, naudojančioms tokias sistemas, *mutatis mutandis* taikyti reikalavimus, nustatytus skaitmeninėms darbo platformoms (38³ straipsnio 7 dalis);

- savarankiškai dirbančių asmenų, vykdančių savarankišką veiklą per platformą, saugų ir sveikų darbo sąlygų sudarymo reikalavimų (38³ straipsnio 8, 9 dalys) atitinkamai išplečiant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas dėl įstatymo paskirties (1 straipsnis papildomas 6 punktu) ir taikymo (papildoma 4 straipsnio 1 dalis). Atsižvelgiant į tai, kad skaitmeninėse darbo platformose darbams organizuoti naudojamos automatizuotos sistemos, kurių priimami sprendimai įtakoja per platformas dirbančių asmenų saugą ir sveikatą, siūloma nustatyti įpareigojimą platformoms įvertinti jų naudojamų automatizuotų sistemų keliamą riziką savarankiškai dirbančių asmenų saugai ir sveikatai, automatizuotų sistemų apsaugos priemonių tinkamumą, kokių prevencinių ir apsaugos priemonių reikia nustatyti rizikai šalinti ar mažinti, taip pat nustatyti veiksmingus pranešimų apie kylančias grėsmes savarankiškai platformoje dirbančio asmens saugai

ir sveikatai, įskaitant smurtą ir priekabiavimą, teikimo kanalus ir pateikti šią informaciją savarankiškai dirbantiems asmenims, vykdančių savarankišką veiklą per platformą. Atsižvelgiant į esamą praktiką, kad skaitmeninės darbo platformos tiekia jose savarankiškai dirbantiems asmenims gaminius, skirtus darbui platformose atlikti, siūloma nustatyti įpareigojimą platformoms, tiekiančioms tokius gaminius, įvertinti šių gaminių keliamą riziką jų profesionalaus naudojimo platformoje metu, užtikrinti, kad skaitmeninių darbo platformų tiekiami gaminiai būtų saugūs ir tinkami naudoti tam darbui, bei kartu su gaminiu pateikti savarankiškai dirbančiam asmeniui suprantama kalba aiškias instrukcijas, kaip saugiai naudoti šį gaminį darbo metu.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DSSĮ projekto 38³ straipsnio 8 dalį savarankiškai dirbančių asmenų, vykdančių veiklą per platformą, atžvilgiu (*mutatis mutandis*) nebūtų taikomos visos šio straipsnio 1 dalies nuostatos: taikomos tik 1 dalies 1–3 punktų nuostatos. Taigi, DSSĮ projektu nėra siūloma platformoms taikyti visus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus (įskaitant, pavyzdžiui, profesinės rizikos vertinimą) jose veiklą vykdančioms savarankiškai dirbantiems asmenims.

Pažymėtina, kad Europos Sąjungos Tarybos 2003 m. vasario 18 d. rekomendacijoje 2003/134/EB dėl savarankiškai dirbančių darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe gerinimo konstatuota, kad „Savarankiškai dirbantiems asmenims, nepriklausomai nuo to, ar jie dirba vieni, ar kartu su darbuotojais, gali kilti rizika sveikatai ir saugai, panaši į tą, kurią patiria darbuotojai.“ ir kad „Savarankiškai dirbantys asmenys savo veikla gali kelti pavojų kitų toje pačioje darbo vietoje dirbančių asmenų saugai ir sveikatai.“ bei rekomenduojama Europos Sąjungos valstybei narei, įgyvendinant nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos politiką, skatinti savarankiškai dirbančių asmenų saugą ir sveikatą, atsižvelgiant į specifinę riziką konkrečiuose sektoriuose ir į specifinį sutartį sudariusių įmonių ir savarankiškai dirbančių asmenų santykių pobūdį.

Kaip skaitmeninėse darbo platformose laikomasi aptariamų reikalavimų siūloma pavesti VDI.

Šios nuostatos sudarys sąlygas užtikrinti visų darbuotojų, organizuojant kurių darbą naudojamos automatizuotos sistemos, darančios poveikį darbuotojams, saugą ir sveikatą. Taip pat bus sudaromos sąlygos savarankiškai skaitmeninėse darbo platformose dirbantiems asmenims dirbti saugiai ir nepakenkiant savo sveikatai.

4.18. Kitos nuostatos

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą siūloma papildyti nuostata dėl laikinojo darbo naudotojų, kuriems pareigos nustatytos DSSĮ 38² straipsniu, atsakomybės (DSSĮ projekto 8 straipsnis).

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą taip pat siūloma papildyti nuostata, kad savarankiškai dirbantys asmenys, vykdančys savarankišką veiklą statybvietėje, turi įgyti žinių, kaip saugiai dirbti statybvietėse (DSSĮ projekto 4 ir 5 straipsniai), šių žinių įgijimo tvarką pavedant vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui. Numatoma, kad minėtoje tvarkoje bus nustatytos žinių temos (turinys), kur galima įgyti žinių, kokį žinių įgijimą patvirtinantį dokumentą savarankiškai dirbantis asmuo turi gauti ir pan. Tikimasi, kad siūlomas naujas reikalavimas prisidės prie savarankiškai dirbančių asmenų, atliekančių savarankišką veiklą statybvietėse, saugos užtikrinimo ir sveikatos išsaugojimo, užpildydamas teisinio reguliavimo spragą, kai tam tikros pareigos savarankiškai dirbantiems asmenims buvo nustatytos, tačiau žinių apie jas įgyti nebuvo privaloma, kas iš dalies reiškia, kad šie asmenys neturėjo galimybės sužinoti ir aiškiai suprasti jiems nustatytų pareigų. Tuo pačiu, naujas siūlomas reguliavimas turėtų sustiprinti bendrą saugumą statybvietėse, nes jose savarankiškai dirbantys asmenys ir kiti asmenys (darbuotojai) neretai dirba vienu metu.

Pažymėtina, kad įgyvendindama 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos priemonę Nr. 09-001-02-09-03 „Efektyvinti profesinės rizikos valdymą įmonėse ir savarankiškai dirbant“⁶, VDI vykdo 2021–2027 m. Europos Sąjungos fondų investicijų programos lėšomis finansuojamą projektą „Įmonių ir savarankiškai dirbančių asmenų profesinės rizikos valdymo efektyvinimas“⁷, kuriame numatyti savarankiškai dirbančių asmenų mokymai profesinės rizikos tema. Projektą numatoma vykdyti iki 2029 metų; savarankiškai dirbantys asmenys galės pasinaudoti galimybe nemokamai įgyti žinių šio projekto veiklose.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai, galimos neigiamos priimtų Įstatymų pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta.

Bus įgyvendintos Direktyvos (ES) 2024/2831 (kurios įgyvendinimas numatytas iki 2026 m. gruodžio 2 d.) nuostatos.

Projektais taip pat įgyvendinamos Lietuvos Respublikos Seimo 2026 m. liepos 14 d. nutarimu Nr. XV-1157 „Dėl dvidešimt pirmosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ pritartos Dvidešimt pirmosios Vyriausybės programos 139 punkto nuostatos: „įgyvendinsime Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo, patikslindami darbo santykių apibrėžtį ir skatindami kolektyvinių sutarčių sudarymą“ ir 131 punkto nuostata: „Stiprinsime darbuotojų saugą ir sveikatą darbo vietose, diegsime socialines inovacijas kovai su mobingu darbo vietoje.“

6. Galima priimtų įstatymų įtaka kriminogeninei situacijai, korupcijai.

Pagal gautas antikorupcinio vertinimo pažymas įstatymų priėmimas kriminogeninei situacijai ir korupcijai įtakos neturės.

7. Galima priimtų įstatymų įtaka verslo sąlygoms ir jo plėtrai.

Projektai prisidės prie skaidresnės darbo rinkos kūrimo.

8. Ar Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

9. Įstatymų inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios.

Kartu su DK projektu teikiami kiti projektai.

10. Įstatymų projektų atitiktis Valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimams, sąvokų ir terminų įvertinimas.

Įstatymų projektai atitinka Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimus.

⁶ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/683d7340f15311ec8fa7d02a65c371ad/asr>

⁷ <https://vdi.lrv.lt/lt/projektai/>

11. Įstatymų projektų atitiktis Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei.

Įstatymų projektai neprieštarauja Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisei.

12. Įstatymų įgyvendinimui reikalingi įgyvendinamieji teisės aktai, juos priimti turintys subjektai.

Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius turės iki 2026 m. gruodžio 1 d.:

1. patvirtinti rekomendacijas dėl Darbo kodekso 110³ straipsnio 1 - 4 dalies nuostatų įgyvendinimo, kurios bus skirtos skaitmeninėms platformoms, darbą platformoje atliekantiems asmenims, jų atstovams, institucijoms ir organams, taikantiems šio straipsnio nuostatas, taip pat pagal Darbo kodekso 110¹¹ straipsnio nuostatas nustatys informacijos VDI pateikimo tvarką;

2. patvirtinti savarankiškai dirbančių asmenų, vykdančių savarankišką veiklą statybvietėje, žinių, kaip saugiai dirbti statybvietėse, įgijimo tvarką (DSSĮ projekto įgyvendinamasis teisės aktas).

13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti.

2027 m. Projektų įgyvendinimui iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto reikės: VDI 1 149 276 130 Eur. (išplėtimas DGK ir savarankiškai dirbantiems asmenims, reikalingas papildomų DGK steigimas, papildomos išlaidos VDI dėl skaitmeninių darbo platformų tikrinimo, taip pat automatizuotų sistemų tikrinimo bei papildomų kompetencijų tikrinti tokias sistemas įgijimui).

Lėšų poreikis paskaičiuotas atsižvelgus tai, kad pagal DK projekto nuostatas padidės VDI prižiūrimų asmenų skaičius. Šiame aiškinamajame rašte buvo nurodyta, kad Vilniaus Universiteto duomenimis 2024 m. Lietuvoje pavežėjų ir kurjerių buvo apie 33 tūkstančius, o iš viso platformų darbuotojų apie 141 tūkstančius (lentelė žemiau), su prognoze kilti iki 157 tūkst. iki 2028 m. Lietuvoje platforminiai darbuotojai paprastai laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis. Įvertinus tarptautinę dirbančiųjų normą vienam darbo inspektoriui (10 tūkst. darbuotojų), planuojama įsteigti 10 papildomų darbo inspektorių pareigybių. Taip pat papildomai įsteigti 5 darbo ginčų komisijas (pirmininkas ir administratorius), kurios nagrinės skaitmeninėse platformose savarankiškai dirbančių asmenų darbo ginčus, 1 (vieną) papildomą pareigybę Neteisėtos veiklos priežiūros skyriuje skaitmeninių platformų priežiūrai koordinuoti bei 2 (dvi) papildomas pareigybes Darbo teisės skyriuje bendruoju konsultavimo telefonu nurodytais klausimais konsultuoti. Be to, VDI turės sukurti visiškai naują, identišką SODROS, informacinę sistemą skaitmeninių platformų duomenims priimti bei apmokyti VDI inspektorius, DGK pirmininkus ir kitus darbuotojus specialioms automatizuotų stebėsenos sistemų ir automatizuotų sprendimų priėmimo sistemų kompetencijoms.

14. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados.

Rengiant Įstatymų projektus buvo gautos socialinių partnerių, VDI pastabos ir rekomendacijos, į kurias buvo atsižvelgta.

15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiems Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis.

Reikšminiai Įstatymų žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos

sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal „Europos žodyną“ (*Eurovoc*), yra „darbuotojas“, „darbdavys“, „skaitmeninės platformos darbuotojas“, „savarankiškai dirbantis asmuo“.

16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai.