

*jurista  
komentārs*

# IESKATS EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVĀ 2024/2831 PAR DARBA NOSACĪJUMU UZLABOŠANU PLATFORMU DARBĀ

JA FIZISKĀ PERSONA PAR ATLĪDZĪBU VEIC DARBU, IZMANTOJOT DIGITĀLU PLATFORMU, ŠĪ PLATFORMA AR IEKŠĒJU ALGORITMU PALĪDZĪBU DAĻĒJI KONTROLĒ VAI NOSAKA DARBA IZPILDES NOSACĪJUMUS. LAI UZLABOTU PLATFORMU DARBA ŅĒMĒJU DARBA APSTĀKĻUS, PERSONAS DATU AIZSARDZĪBU UN INFORMĀCIJAS PĪEEJAMĪBU PAR PLATFORMU DARBĪBAS ALGORITMIEM UN DARBA ORGANIZĀCIJU, 2024. GADA 23. OKTOBRĪ TIKA PIEŅEMTA EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2024/2831 PAR DARBA NOSACĪJUMU UZLABOŠANU PLATFORMU DARBĀ (TURPMĀK — DIREKTĪVA). DALĪBVALSTĪM TĀ JĀIEVIEŠ LĪDZ 2026. GADA 2. DECEMBRIM.

Zvērinātu  
advokātu  
birojs  
CersJurkāns  
SIA,  
juriste

INGA  
BITE



SABĪNE  
GRĪSE

jurista  
palīdzē

## KAS IR DIGITĀLO PLATFORMU DARBS?

Platformu darbs ir apmaksāta darba organizēšanas forma, kurā fiziskā persona ar lietotnes vai tīmekļa vietnes palīdzību piedāvā, bet klients ar šīs pašas lietotnes palīdzību pieprasa, saņem un apmaksā noteikta veida darbu, un viss šis process tiek organizēts un pārvaldīts ar algoritmu palīdzību.<sup>1</sup> Tā ir platforma, kurā «satiekas» darba veicēji ar klientiem, kuriem šis darbs ir nepieciešams. Plašāk zināmas digitālās darba platformas, kas darbojas Eiropas Savienībā (ES) un Latvijā, ir *Bolt* un *Wolt*.

Par digitālo darba platformu Direktīvas izpratnē nav uzskatāma platforma, kuras galvenais mērķis ir aktīvu (nevis darba) izmantošana vai koplietošana (piemēram, *Booking*), vai caur kurām personas, kuras nav profesionāli, pārdod preces (piemēram, sludinājumu platforma *ss.lv*).

Digitālajās darba platformās ar algoritmiem darbināmas automatizētas uzraudzības vai lēmumu pieņemšanas sistēmas daļēji aizstāj vai papildina uzņēmumu vadītāju funkcijas — uzdevumu sadali, norādījumu sniegšanu, darba grafika veidošanu un pat motivējošu vai sodošu instrumentu piemērošanu. Tas nozīmē pēc būtības neapstrīdamus un no platformas veidotāja puses viopusēji noteiktus darba izpildes nosacījumus, kurus darba veicē-

jam nav nekādu praktisku iespēju ietekmēt vai izmainīt. Jo īpaši tas attiecas uz darba samaksu un tās nosacījumiem.

Platformu darbs, lai arī izplatīts visā ES, līdz šim nav detalizēti normatīvi noregulēts, tādēļ atrodas nosacītā «pelēkajā zonā». Darba veicēji šajās platformās netiek sociāli aizsargāti, viņiem nav garantēts stabils ienākumu līmenis (atalgojums), kā arī nav nodrošinātas tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu un slimības pabalstiem. Taču viņi nav arī tik brīvi, lai paši pēc saviem ieskatiem noteiktu samaksu par savu darbu. Piemēram, *Bolt* aplikācijā brauciena cena tiek noteikta ar algoritma palīdzību, un pakalpojuma sniedzējs to nevar ietekmēt. Turklāt no cenas, ko par braucienu samaksā klients, platforma līdz pat

<sup>1</sup> Direktīva, 2. panta 1. punkta a) apakšpunkts.

30% ietur kā komisijas maksu. No atlikušās summas šoferim jānosedz degvielas, automašīnas amortizācijas un citas saistītās izmaksas, kā arī jāsamaksā nodokļi valstij, un tā rezultātā ienākumu jeb līdzekļu izdzīvošanai gandrīz neatliek. Šī situācija aprīļa vidū izraisīja plašus *Bolt* taksometru vadītāju protestus arī Latvijā, kad taksometru nozares pārstāvji publiski pieprasīja valdībai spert reālus soļus *Bolt* platformas monopola ierobežošanai.

Jāatzīst, ka Direktīva nerisina monopola jautājumu tiešā veidā (neparedz konkurējošu platformu radīšanu), tomēr Direktīva paredz nosacījumus, kas varētu šādu konkurenci veicināt vai vismaz radīt lielāku skaidrību un noteiktību platformu darba veicējiem. Vienlaikus jāatceras, ka jebkura direktīva tiešā veidā nav saistoša privātpersonām. Tas nozīmē, ka veids, kā tieši īstenot šos principus Latvijā, būs jāparedz Latvijas nacionālajos normatīvajos aktos.

Lai arī Direktīva jāievieš līdz šā gada beigām, publiski nav pieejama informācija par tās ieviešanai nepieciešamo normatīvo aktu izstrādi, tādēļ Direktīvas praktisko ietekmi Latvijā joprojām nav iespējams kvalitatīvi novērtēt. Labklājības ministrija šā raksta sagatavošanas laikā sniedza informāciju, ka likumprojekts ir izstrādēts stadijā un par to vēl notiek konsultācijas valsts pārvaldes ietvaros. Pēc tam plānotas diskusijas ar sociālajiem partneriem un sabiedriskā apspriešana normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

## DARBA TIESISKO ATTIECĪBU PASTĀVĒŠANAS PREZUMPCIJA

Digitālo darba platformu pieaugošā loma darba tirgū ir radījusi jaunas un elastīgākas nodarbinātības iespējas, bet vienlaikus arī jaunas prasības darba ņēmēju aizsardzībai. Galvenā problēma, ko Direktīva cenšas risināt, ir Direktīvas izstrādātāju ieskatā nepareiza nodarbinātības statusa piemērošana platformu darba veicējiem. Eiropas Arodbiedrību institūta (ETUI) pētījums liecina, ka lielākā daļa plat-

formu darbinieku strādā kā pašnodarbinātas personas. Tomēr visbiežāk faktiskie darba apstākļi atbilst darba attiecībām, jo nodarbinātie nevar brīvi piedāvāt savu cenu, ir pakļauti dažādiem platformas nosacījumiem par darba izpildi un ar algoritma palīdzību tiek sodīti par šo nosacījumu neizpildi.<sup>2</sup>

Eiropas Savienības Padome norāda, ka 55% platformu darbā nodarbināto stundā nopelna mazāk par minimālo stundas darba likmi valstī, kurā tie strādā. Turklāt 41% no platformu darbam veltītā laika netiek apmaksāts.<sup>3</sup> Ja platformu darbā strādājošie būtu darbinieki, platformas uzturētājam būtu pienākums nodrošināt viņiem gan

bu, vispirms jeb «pēc noklusējuma» būs uzskatāmas par darbiniekiem ar visām no šī statusa izrietošajām tiesībām, pienākumiem un atbildību. Tomēr Direktīva paredz iespēju šo prezumpciju atspēkot. Precīzi atspēkošanas kritēriji būs jāmeklē nacionālajos normatīvajos aktos, taču tie varētu būt, piemēram:

- iespēja darboties patstāvīgi un patstāvīgi izvēlēties savu darba laiku;
- iespēja patstāvīgi noteikt atlīdzību par savu darbu;
- iespēja atteikties no pasūtījuma vai darba bez sankcijām, ko piemēro algoritms;
- iespēja bez sankcijām vai cita veida ierobežojumiem strādāt

# DIGITĀLAJĀS PLATFORMĀS NODARBINĀTAJIEM IR JĀBŪT IESPĒJAI IZVĒLĒTIES SAVU NODARBINĀTĪBAS STATUSU. JA PERSONA VĒLAS STRĀDĀT KĀ PAŠNODARBINĀTAIS, TAD ŠAI PERSONAI ARĪ FAKTISKI IR JĀBŪT LIELĀKAI BRĪVĪBAI NOTEIKT SAVA DARBA CENU UN LAIKU.

minimālo algu, gan dīkstāvē pavadītā laika apmaksu, gan sociālās garantijas, piemēram, slimības, invaliditātes, maternitātes, bērna kopšanas atvaļinājuma vai dīkstāves gadījumā. Arī atlaišanas nosacījumi digitālajā platformā šobrīd būtiski atšķiras no darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumiem.

Tādēļ nozīmīgākās izmaiņas, ko piedāvā Direktīva, ir darba tiesisko attiecību pastāvēšanas prezumpcija. Tas nozīmē, ka likuma priekšā personas, kuras veic platformu dar-

vairākās platformās vienlaicīgi vai veidot savu klientu loku ārpus jebkādam platformām;

- pārliecība, ka platformas algoritms nav veidots tā, lai tas atbalstītu vēlamu uzvedību (piemēram, strādāšanu platformas norādītajā laikā) un «sodītu» nevēlamu (piemēram, atteikšanos uzņemties darbu nepiemēroti zemas samaksas dēļ), tādējādi būtiski ietekmējot darba veicēju uzvedību.

Atbilstoši Direktīvai, digitālajās platformās nodarbinātajiem ir jābūt iespējai izvēlēties savu nodarbinātības statusu. Turklāt, ja persona vēlas strādāt kā pašnodarbinātais, tad šai personai arī faktiski ir jābūt lielākai brīvībai noteikt sava darba cenu un laiku. Savukārt, ja darba

2 Eiropas Arodbiedrību institūta (ETUI) pētījums «Digitālais darbs Centrāleiropā un Austrumeiropā: pierādījumi no ETUI apsekojuma par darbu internetā un tiešsaistes platformās». Pieejams šeit: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP%202019%2012%20Digital%20Labour%20Web%20version.pdf>.

3 Sk.: *Spotlight on digital platform workers in the EU*. <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

laiku, darba samaksu un citus darba izpildes elementus nosaka platforma, tad nodarbinātais ir jāatzīst par darbinieku ar visām no tā izrietošajām sekām un garantijām.

## ALGORITMS, KAS PIENĒM CILVĒKUS IETEKMEJOŠUS LĒMUMUS

Platformas bieži tiek pārvaldītas ar algoritmu palīdzību, kas noteikta veida rīcībai automātiski piemēro noteiktas pozitīvas vai negatīvas sekas, neizvērtējot katras situācijas īpašos apstākļus. Automatizētas sistēmas pieņem lēmumus par darba organizāciju, atalgojumu un novērtēšanu, taču šie procesi bieži

Direktīva paredz arī pienākumu informēt darbiniekus, to pārstāvjus un valsts iestādes par automatizēto sistēmu pieņemtajiem lēmumiem (piemērotajiem algoritmiem)<sup>4</sup>, un darbiniekiem ir tiesības šos lēmumus apstrīdēt jeb nodrošināt «cilvēka veiktu pārbaudi»<sup>5</sup>. Atbilstoši Direktīvai, dalībvalstīm būs jāpieprasa, lai digitālās platformas nodrošinātu pietiekamus cilvēkresursus regulāram (vismaz reizi divos gados) automatizēto sistēmu pieņemto lēmumu izvērtējumam. Turklāt jebkuru būtiski negatīvu lēmumu, piemēram, par līguma izbeigšanu, apturēšanu vai konta bloķēšanu, ir jāpieņem cilvēkam, nevis algoritmam.<sup>6</sup>



nav pārredzami, un algoritmi nav publiski pieejami un visiem zināmi. Līdz ar to nodarbinātajiem ir ierobežotas iespējas izprast algoritmu pieņemtos lēmumus, saņemt šo lēmumu un situācijas skaidrojumu vai tos efektīvi apstrīdēt. Tas var būtiski negatīvi ietekmēt platformu darbā nodarbināto darba apstākļus un tiesisko aizsardzību.

Lai nodrošinātu platformu darba pārredzamību, platformām jādeklarē darbinieku veiktais darbs kompetentajām iestādēm<sup>7</sup>, kā arī jāsniedz informācija par nodarbināto darba apstākļiem — darba ilgumu, ienākumiem u.c.<sup>8</sup> Direktīvā ir paredzēti arī tādi tiesiskās aizsardzības līdzekļi kā darbinieku aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi un atļaušanu.<sup>9</sup>

## SECINĀJUMI

Platformu darbs ieņem arvien nozīmīgāku vietu arī Latvijas darba tirgū, kļūstot aktuāls ne vien trešo valstu pilsoņiem, bet arī citām sabiedrības grupām, kurām būtiska ir elastīga darba organizācija vai iespēja gūt papildu ienākumus.

Labklājības ministrijas izstrādātajā Latvijas nacionālajā pozīcijā par priekšlikumu Direktīvai (publīcēta 2022. gada 1. martā) ir pausta atbalstoša nostāja. Vienlaikus pozīcijā ir uzsvērtā nepieciešamība pēc taisnīga un samērīga regulējuma, paužot bažas, ka dažas Direktīvas normas varētu kavēt platformu biznesa attīstību.<sup>10</sup>

Nozīmīgākās pārmaiņas, ko nesīs Direktīva, ir juridiskā prezumpcija, ka starp digitālo darba platformu un personu, kas veic platformu darbu, pastāv darba tiesiskās attiecības.<sup>11</sup> Šī prezumpcija būs atspēkojama tikai tad, ja platformas īpašnieks varēs pierādīt pretējo. Turklāt kompetentā valsts iestāde, konstatējot noteiktu nosacījumu esamību, varēs noteikt attiecīgās personas patieso nodarbinātības statusu neatkarīgi no pušu savstarpējās vienošanās.<sup>12</sup>

Paredzams, ka Direktīvas ieviešana praktiski ietekmēs gan digitālās darba platformas, gan to īpašniekus, gan platformu darba veicējus un viņu klientus. Platformām būs jāpārskata un jāpublisko savi algoritmi, jānodrošina pilnvērtīga personas datu aizsardzība un jāpiedāvā izvēle starp:

- 1) nodarbinātību darba tiesisko attiecību ietvaros, kas nozīmē lielāku pakļaušanos platformas prasībām kopā ar lielākām garantijām strādājošajiem, vai
- 2) pašnodarbinātību, kas nozīmē lielāku izvēles brīvību strādājošajiem, taču bez sociālajām un cita veida garantijām.

Platformu klientiem tas, visticamāk, nozīmēs lielākas izmaksas. Taču tādējādi tiks radītas finansiālas iespējas nodrošināt cienījamākus apstākļus platformu darba veicējiem. Atcerēsimies, ka cilvēka cieņas un vērtības aizsardzība ir viena no Eiropas un arī Latvijas pamatvērtībām, un tas nozīmē arī cilvēka cieņīgus darba apstākļus.

RAKSTS TAPIS  
SADARBĪBĀ AR  
ZVĒRINĀTU  
ADVOKĀTU BIROJS  
CERSJURKĀNS

4 Direktīva, 9. un 11. pants.

5 Direktīva, 11. pants.

6 Direktīva, 10. pants, 1. un 5. punkts.

7 Direktīva, 16. pants.

8 Direktīva, 17. pants.

9 Direktīva, V nodaļa «Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un izpilde».

10 Labklājības ministrija. «Latvijas nacionālā pozīcija par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā».

11 Direktīva, 4. pants, 6. pants.

12 Direktīva, 5. pants.